



***„Analiza zapotrzebowania na wsparcie
w zakresie tworzenia białych i zielonych
miejsc pracy w województwie
dolnośląskim”***

Raport końcowy

Wrocław/Olsztyn, 30 listopada 2015 r.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej - Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

Opracowanie na zlecenie Województwa Dolnośląskiego:
Zespół ekspertów Instytutu Badań i Analiz Grupa Olsztyńska Szkoła Biznesu



Kierownik Projektu i redakcja:
dr Dariusz Śledź

Opracowanie:
Izabela Bednarczyk
Sylwia Trzeciak
dr Dariusz Śledź

Współpraca:
prof. dr hab. Zofia Kawczyńska-Butrym
Tadeusz Toczyński
Monika Czerwińska

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	5
A SUMMARY	13
SŁOWNIK POJĘĆ I STOSOWANYCH SKRÓTÓW	20
WSTĘP	24
1. METODOLOGIA BADANIA	25
1.1. Cele i zakres badania	25
1.2. Techniki gromadzenia i analizy danych	26
1.3. Sposób realizacji i przebieg badania	28
2. ANALIZA DESK RESEARCH	30
2.1. Demografia	30
2.2. Migracje ludności	48
2.3. Charakterystyka i analiza rynku pracy	53
2.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe	83
2.5. Prognozy rozwojowe do roku 2020	119
3. IDENTYFIKACJA BIAŁYCH I ZIELONYCH SEKTORÓW GOSPODARKI ORAZ BIAŁYCH I ZIELONYCH ZAWODÓW	126
3.1. Klasyfikacja zawodów i specjalności wchodzących w skład białego sektora	126
3.2. Klasyfikacja sektorów wchodzących do białej gospodarki	132
3.3. Klasyfikacja zawodów i specjalności wchodzących w skład zielonego sektora	132
3.4. Klasyfikacja sektorów wchodzących do zielonej gospodarki	137
3.5. Analiza PEST dla białej i zielonej gospodarki	138
Podsumowanie i wnioski	154
CZĘŚĆ I - ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE BIAŁYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM	155
4. ZAPOTRZEBOWANIE I MOŻLIWOŚCI TWORZENIA BIAŁYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM	156
4.1. Krótka charakterystyka populacji badanych	157
4.2. Analiza struktury zatrudnienia	159
4.3. Czynniki sprzyjające i bariery tworzenia białych miejsc pracy	172
4.4. Trendy i perspektywy rozwojowe sektora (w tym zapotrzebowanie na białe miejsca pracy)	182
5. ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE BIAŁYCH MIEJSC PRACY W UJĘCIU TERYTORIALNYM	197
5.1. Zapotrzebowanie na białe zawody w poszczególnych powiatach	197
5.2. Prognozy rozwoju białego sektora gospodarki i tworzenia białych miejsc pracy	199
6. WNIOSKI I REKOMENDACJE W OBSZARZE BIAŁEGO SEKTORA GOSPODARKI	206

CZĘŚĆ II - ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE ZIELONYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM	218
7. ZAPOTRZEBOWANIE I MOŻLIWOŚCI TWORZENIA ZIELONYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM	219
7.1. Krótka charakterystyka populacji badanych	219
7.2. Analiza struktury zatrudnienia	221
7.3. Czynniki sprzyjające i bariery tworzenia zielonych miejsc pracy	237
7.4. Trendy i perspektywy rozwojowe sektora (w tym zapotrzebowanie na zielone miejsca pracy)	255
8. ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE ZIELONYCH MIEJSC PRACY W UJĘCIU TERYTORIALNYM	299
8.1. Zapotrzebowanie na zielone zawody w poszczególnych powiatach	299
8.2. Prognozy rozwoju zielonej gospodarki i tworzenia zielonych miejsc pracy	300
8.3. Zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonej gospodarki	308
9. WNIOSKI I REKOMENDACJE W OBSZARZE ZIELONEGO SEKTORA GOSPODARKI	311
10. STUDIUM PRZYPADKU	322
10.1. Działalność związana z opieką domową – case study dla branży związanej z białą gospodarką	322
10.2. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją - case study dla branży związanej z zieloną gospodarką	325
11. MOŻLIWOŚCI REALIZACJI PROJEKTÓW W RAMACH RPO WD 2014-2020 POD KĄTEM ICH WYKORZYSTANIA W ZAKRESIE WSPIERANIA TWORZENIA I ROZWOJU ZIELONYCH I BIAŁYCH MIEJSC PRACY	329
11.1. Uwarunkowania wdrażania Regionalnego Programu Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (RPO WD 2014-2020)	329
11.2. Założenia osi priorytetowych i priorytetów inwestycyjnych	330
11.3. Analiza możliwości realizacji projektów związanych z rozwojem zielonych miejsc pracy w ramach wybranych priorytetów inwestycyjnych RPO WD 2014-2020	342
11.4. Analiza możliwości realizacji projektów związanych z rozwojem białych miejsc pracy w ramach wybranych priorytetów inwestycyjnych RPO WD 2014-2020	346
11.5. Priorytety inwestycyjne pośrednio mogące sprzyjać tworzeniu zielonych i białych miejsc pracy	348
SPIS TABEL	349
SPIS RYSUNKÓW	351
BIBLIOGRAFIA	358

STRESZCZENIE

BIAŁA GOSPODARKA

W badaniu poświęconym białym miejscom pracy zaprezentowane zostało stanowisko przedstawicieli Jednostek Samorządu Terytorialnego (JST), Powiatowych Urzędów Pracy (PUP), Samorządów Medycznych, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie (PCPR) oraz Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS), a także przedsiębiorstw działających w obszarze białej gospodarki. Dzięki temu, jak również w oparciu o analizę danych wtórnych ustalono, że do białej gospodarki zaliczyć można następujące sekcje:

Sekcja O – Dział 84:

84.12Z - Kierowanie w zakresie działalności związanej z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą oraz pozostałymi usługami społecznymi, z wyłączeniem zabezpieczeń społecznych;

Sekcja Q – Dział 86:

86.10Z - Działalność szpitali;

86.21Z - Praktyka lekarska ogólna;

86.22Z - Praktyka lekarska specjalistyczna;

86.23Z - Praktyka lekarska dentystryczna;

86.90A - Działalność fizjoterapeutyczna;

86.90.B - Działalność pogotowia ratunkowego;

86.90.C - Praktyka pielęgniarek i położnych;

86.90.D - Działalność paramedyczna;

86.90.E - Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej niesklasyfikowana;

Sekcja Q – Dział 87:

87.10.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniarską;

87.20.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób z zaburzeniami psychicznymi.

W toku prowadzonych badań dokonano podziału respondentów na cztery kategorie zgodnie z systemem świadczonej opieki tj.: służba zdrowia, system ochrony zdrowia, system opieki społecznej oraz opieka domowa. Dokonano ponadto klasyfikacji zawodów w ramach białego sektora również na 3 kategorie: zawody medyczne (M), zawody specjalistyczne niemedyczne (S) oraz zawody niespecialistyczne (N). Poza wyszczególnieniem zawodów bezpośrednio związanych z białym sektorem, dokonano klasyfikacji zawodów, które niewątpliwie występują w analizowanym sektorze (B1), jednak pojawiają się również w innych (B2), a szczegółowe tabele zostały zaprezentowane w rozdziale poświęconym *Klasyfikacji zawodów i specjalności wchodzących w skład białego sektora*.

Obecnie wiadomo, że w najbliższych latach na skutek wydłużenia oczekiwanej długości trwania życia wraz z obniżeniem ilości urodzeń, zasoby siły roboczej w UE będą się kurczyły. Stąd z jednej strony zachodzi konieczność podjęcia działań na rzecz aktywizacji zawodowej, prowadzących do maksymalnego wykorzystania dostępnych zasobów pracy, z drugiej zaś wyzwaniem staje się poszukiwanie metod i rozwiązań dążących do zatrzymania w kraju wykwalifikowanej kadry i specjalistów. W świetle oczekiwanych przemian w gronie zawodów pożądanym wymienia się nie tylko lekarzy i pielęgniarki, ale także wskazuje na rehabilitantów, ratowników medycznych, opiekunów (asystentów) osoby starszej itp.

Najnowsze trendy wskazują na dynamiczny wzrost zapotrzebowania na usługi opiekuńcze i w zakresie ochrony zdrowia w najbliższej przyszłości. Przyczyną tej tendencji są w głównej mierze zmiany struktury wiekowej ludności, w której zaznaczać się będzie coraz większy udział seniorów. Potwierdzają to prognozy demograficzne GUS, mówiące o tym, że w najbliższych latach liczba osób starszych będzie dynamicznie wzrastać. Obecnie liczba ludności w wieku poprodukcyjnym (65 lat i więcej dla mężczyzn oraz 60 lat i więcej dla kobiet) w województwie dolnośląskim wynosi ponad 573 tys. osób¹. Zgodnie z prognozami, w 2020 roku grupa ta powiększy się o ponad 30 tys. osób, a następnie o kolejne 45 tys. w 2025 roku oraz 6 tys. w 2030 roku. Zatem już za 6 lat liczba ludności w wieku poprodukcyjnym będzie wyższa od obecnie obserwowanej o 5 proc, zaś do roku 2030 – o blisko 15%. Choć wprowadzona w 2012 roku reforma emerytalna wydłużająca wiek przejścia na

¹ http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=906905&p_token=0.36062792218467166

emeryturę w niewielkim stopniu zniweluje ten odsetek, to i tak nie wpłynie istotnie na wzrastający popyt na usługi „białego sektora”.

Jednocześnie dostępne dane wskazują jednoznacznie, iż w perspektywie nadchodzących lat nie przybędzie miejsc pracy w ramach białych zawodów. Już obecnie można mówić o deficycie wykwalifikowanych specjalistów w zawodach medycznych. W województwie dolnośląskim liczba lekarzy na 10 tys. mieszkańców wynosi 21, co plasuje region dopiero na 9 miejscu w Polsce. Lepiej przedstawia się liczba pielęgniarek (54 na 10 tys. ludności - 6 miejsce w rankingu województw)². Ponadto wskaźnik personelu medycznego w przeliczeniu na liczbę mieszkańców Polski, należy do najniższych w UE³. Ogólnopolski trend pokazuje, że w większości dziedzin medycyny liczba specjalistów zwiększa się systematycznie (np. w dziedzinie chirurgii, psychiatrii, medycyny rodzinnej), mimo to, nie ma żadnych wątpliwości, iż nierównowaga popytowo-podażowa w białym sektorze zwiększy się w niedługim czasie. Przyczynami takiego stanu rzeczy mają być⁴:

- starzenie się kadry medycznej,
- brak wystarczającej liczby kandydatów na niektóre specjalizacje bądź brak wystarczającej liczby miejsc na kierunkach medycznych w niektórych specjalizacjach,
- migracje zagraniczne lekarzy specjalistów do innych krajów,
- migracje zagraniczne młodych osób, które powodują deficyt tradycyjnego kapitału rodzinnej opieki,
- zwiększone zapotrzebowanie na lekarzy niektórych specjalności wynikające z postępu w medycynie oraz przemiany demograficzne obejmujące starzenie się społeczeństwa.

Te wszystkie zjawiska staną się podstawą generowania miejsc pracy na rynku usług opiekuńczych i pielęgnacyjnych, a docelowo spowodują wzrost ofert zatrudnienia białego personelu. Omówione tendencje podkreślają niezwykle ważną rolę tematyki „białego sektora” w kontekście dostosowania podaży rynku pracy województwa dolnośląskiego do potrzeb społecznych.

Według stanu na 28.10.2015 r., w województwie dolnośląskim łącznie wpisanych do rejestru było 1425 podmiotów leczniczych, 438 instytucji pomocy społecznej, 11666 praktyk zawodowych lekarzy i lekarzy dentyistów oraz 1026 praktyk zawodowych lekarzy i pielęgniarek. W przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców najwięcej podmiotów leczniczych przypadało w powiatach: m. Wrocław (8,3) i dzierzoniowskim (6,2), a najmniej w powiatach: polkowickim (1,3) i zgorzeleckim (1,8).

W przeważającej ilości przedsiębiorstw pracownicy w białych zawodach zatrudniani byli zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i poziomem wykształcenia a współczynnik dopasowania wyniósł w okolicach 90%, przy czym większy był w zawodach specjalistycznych niż tych nie wymagających kwalifikacji.

Średnia wieku najliczniejszej grupy pracowników kształtowała się między 35 a 44 lata, nieco mniej było firm, w których przeważali zatrudnieni, których wiek przekroczył tę granicę ale nie osiągnął poziomu 55 lat, a pozostałe kategorie wiekowe pojawiały się incydentalnie. Można zatem uznać, że obecny zasób siły roboczej mieści się między 35 a 54 rokiem życia. Stawia to analizowany sektor w znacznej odległości od granicy wieku emerytalnego, co za tym idzie, w perspektywie kolejnych 5 lat nie należy się spodziewać deficytu pracowników białego sektora wywołanego wycofaniem się z rynku osób, które osiągnęły granicę wieku emerytalnego. Nie można spodziewać się również wzrostu liczby wykwalifikowanych specjalistów w zawodach medycznych, czego przyczyną jest: starzenie się społeczeństwa, starzenie się wykwalifikowanych pracowników, brak wystarczającej liczby kandydatów na niektóre specjalizacje bądź brak wystarczającej liczby miejsc na kierunkach w niektórych specjalizacjach, migracje zagraniczne specjalistów, migracje zagraniczne młodych osób. W 2020 r., a więc w końcowym roku objętym analizą, mężczyźni będą odchodzić na emeryturę w wieku 67 lat, kobiety natomiast w wieku 62 lat co oznaczać będzie rosnący udział emerytów w ludności Dolnego Śląska. Dlatego też istotne jest zapewnienie dostępu do młodej kadry aby zapewnić ciągłość zatrudnienia w białej gospodarce. Kierunki studiów związane z białym sektorem realizowane są przede wszystkim na Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu. W roku akademickim 2013/14 na uczelni tej studiowało 5572 studentów. Każdego roku Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu kończyło ponad 1000 absolwentów – łącznie w okresie 2010-2014 uczelnię tą ukończyło 6551 osób.

Od pracowników zatrudnionych w białym sektorze, najczęściej oczekiwano posiadania wiedzy poświadczonej odpowiednim świadectwem, która wymagana była w zawodach specjalistycznych i niespecialistycznych. Ponadto istotne i pożądane cechy pracowników to: dokładność, komunikatywność

² Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 roku, GUS, Warszawa 2014

³ „Białe” i „zielone” miejsca pracy – stan i perspektywy na Pomorzu w kontekście inteligentnych specjalizacji. Sprawozdanie analityczne z V spotkania Pomorskiej Sieci Tematycznej ds. wysokiego poziomu zatrudnienia

⁴ Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 roku, GUS, Warszawa 2014

i dyspozycyjność. Na ogół uczestnicy badania w pozostałych sekcjach oceniali poziom kompetencji pracowników jako wystarczający, jednak biorąc pod uwagę odpowiedzi przedstawicieli sektora opieki domowej, można sądzić, że poziom kompetencji zatrudnionej w nim kadry, nie jest w pełni zadowalający. W każdej z 3 kategorii zawodów częściej niż co 4 badany ocenił kwalifikacje pracowników jako zdecydowanie niewystarczające. Najczęściej takie stwierdzenia padały w odniesieniu do pracowników niespecjalistycznych.

Napływ bezrobotnych do białych zawodów wyniósł w 2014 r. w województwie 3849 osób, w tym 3391 osób zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz 458 osób, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2). Najwięcej bezrobotnych białych zawodów zarejestrowało się we Wrocławiu (549 osób) oraz powiatach: kłodzkim (245 osób), świdnickim (105 osób), Legnicy (101 osób), Wałbrzychu (98 osób), a najmniej w średzkim (32 osoby), lubańskim (26 osób), milickim (29 osób), jeleniogórskim (32 osoby), wałbrzyskim (45 osób) i oławskim (50 osób). Analiza uzyskanych odpowiedzi uwidoczniła, że w białym sektorze dostrzega się możliwość wykorzystania potencjału osób bezrobotnych, co stanowi wyraźną opozycję do wyników badania w zielonym sektorze, gdzie najczęściej brak możliwości zatrudnienia podyktowany był brakiem wolnych etatów dla nowych pracowników. Szansę na zatrudnienie w białym sektorze miały zarówno osoby na stanowiskach specjalistycznych jak i niespecjalistycznych. Koniecznym krokiem jest jednak przeprowadzenie wśród nich kursów i szkoleń.

Dokonując analizy zapotrzebowania na usługi białego sektora daje się zauważyć, że w kręgu społecznego zainteresowania znajdowały się najczęściej usługi związane z opieką, w tym opieką nad osobami starszymi. Dużą rolę odgrywały ponadto usługi, w których pacjentom poza podstawową opieką medyczną, oferuje się zakwaterowanie w obiektach innych niż szpitale (55,6%), usługi pielęgniarek (50,4%), a także usługi szpitali i centrów rehabilitacyjnych (48,7%) czy przychodni i praktyk lekarskich (47,9%). Z kolei niskim zapotrzebowaniem cieszyły się usługi świadczone przez instytucje zajmujące się organami do transplantacji oraz banki spermy i krwi, a także usługi stacji sanitarno-epidemiologicznych.

Respondenci byli zgodni (78,7%), że z biegiem lat wzrośnie zapotrzebowanie społeczeństwa na usługi białego sektora. Nie nastąpią radykalne zmiany w obszarach, jednak spodziewać się można większego ukierunkowania na opiekę dedykowaną osobom starszym. Kluczową rolę w przyszłości będą pełnić usługi opieki społecznej świadczone wraz z zakwaterowaniem osobom w podeszłym wieku, upośledzonym, dzieciom i osobom młodym (78,6%) np. zakłady opiekuńczo-lecznicze, zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze czy hospicja. Podniesie się ponadto znaczenie usług rehabilitacyjnych świadczonych w szpitalach i centrach rehabilitacyjnych oraz przez fizjoterapeutów i inne osoby zajmujące się usługami paramedycznymi. Niezmiennie niskie pozostanie zainteresowanie usługami świadczonymi przez instytucje zajmujące się organami do transplantacji oraz banki spermy i krwi, a także usługami stacji sanitarno-epidemiologicznych.

Powodem wskazanych powyżej przewidywanych kierunków rozwoju białego sektora są przemiany demograficzne obejmujące starzenie się społeczeństwa i wydłużenie przeciętnej długości trwania życia. Nie mały wpływ mają również choroby cywilizacyjne wskazywane przez Samorządy Medyczne, jako czynnik wpływający na powstanie zapotrzebowania na nowe formy opieki i ochrony zdrowia. Respondenci zwrócili ponadto uwagę na problem starzenia się kadry medycznej, która z uwagi na zbyt małą ilość absolwentów kształcących się na kierunkach medycznych może nie zostać zastąpiona. Zjawisko to z pewnością potęguje fakt licznych migracji zagranicznych, noszący miano „drenażu mózgu”, wykształconych w kraju specjalistów. Ogólnie wiadomo, że polscy specjaliści z białego sektora są grupą pożądaną i chętnie zatrudnianą w krajach Unii, kuszeni możliwością lepszych zarobków opuszczają kraj przyczyniając się do uszczerbienia zasobów ludzkich białego sektora.

W wyniku prowadzonych badań proponuje się zastosowanie następujących rekomendacji:

- powrót do systemu kształcenia średniego w ramach części białych zawodów i umiejętności;
- wzrost wynagrodzeń w białym sektorze, jako narzędzie walki ze zjawiskiem „drenażu mózgow”;
- wprowadzenie zmian w systemie kształcenia dla białego sektora pod kątem uwzględnienia większej liczby godzin zajęć z psychologii pracy z pacjentem;
- wprowadzenie zmian w profilach kształcenia i odejście od niektórych zawodów na rzecz stanowisk deficytowych oraz tych, w których odnotowuje się najwięcej ofert pracy;
- wdrożenie działań motywujących mających na celu zatrzymanie w kraju wysoko wykwalifikowanych specjalistów i zapobiegnięcie ich odpływowi, a także skłonienie do powrotu tych, którzy wyjechali;

- wykorzystanie potencjału bezrobotnych lekarzy oraz pielęgniarek bez specjalizacji, pod kątem wyspecjalizowania w dziedzinach, na które istnieje zapotrzebowanie (np. usługi opiekuńcze czy związane z geriatrią, opieką paliatywną, itd.);
- podjęcie działań mających na celu uświadomienie pracodawcom z białego sektora zasobów wiedzy i kwalifikacji tkwiących w grupie bezrobotnych, zwłaszcza, że znajduje się w nich grupa pielęgniarek i lekarzy bez specjalizacji. Docieranie z informacją o dostępnych zasobach bezrobocia, pod kątem możliwości wykorzystania bezpośrednio do podmiotów działających w białym sektorze;
- wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych o niższych kwalifikacjach pod kątem przeszkolenia w zakresie opieki nad osobami starszymi czy niepełnosprawnymi, na które zapotrzebowanie wzrośnie gwałtownie w perspektywie kilku-kilkunastu lat.
- prowadzenie kampanii uświadamiających podmioty białego sektora o roli funduszy unijnych i wspieranie podmiotów, które podejmują inicjatywę w zakresie ich pozyskiwania oraz wydawanie biuletynów/newsletterów skierowanych do podmiotów białego sektora, które promowałyby rozwój białego sektora poprzez korzystanie z funduszy unijnych;
- zwiększenie transparentności sposobu wydatkowania środków publicznych na ochronę zdrowia i finansowania leczenia każdego, pojedynczego pacjenta, a także optymalizacja finansowania świadczeń w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia i poprawa efektywności funkcjonowania całego systemu zdrowotnego;
- opracowanie systemu motywacyjnego, skierowanego do młodych ludzi, który skłaniałby do podejmowania studiów na ważnych kierunkach medycznych, lekarskich czy pielęgniarskich, w których diagnozuje się obecnie deficyty na rynku pracy.

ZIELONA GOSPODARKA

Idea zielonej gospodarki stanowi odpowiedź na globalne problemy degradacji środowiska naturalnego przez ekspansywną, gospodarczą działalność człowieka. Największym zagrożeniem dla zrównoważonego ze środowiskiem naturalnym rozwoju gospodarki jest tradycyjna działalność przemysłu, budownictwa, transportu oraz rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa.

Unia Europejska i jej polityka dotycząca ochrony środowiska oraz zrównoważonego rozwoju jest zdecydowanie największym propagatorem idei zrównoważonego rozwoju w Polsce. Opiera się na założeniu, że wszystkie działania w sferach polityki powinny zachować równowagę ekonomiczną, społeczną i środowiskową⁵.

Intensywną realizację idei zrównoważonego rozwoju w Unii Europejskiej przewidywała przyjęta w 2000 r. Strategia Lizbońska, tj. 10-letni program społeczno-gospodarczy. W 2001 r. Komisja Europejska przyjęła do realizacji Zieloną Księgę (*Green Paper on CSR*), dokument określający idee odpowiedzialności społecznej na poziomie europejskim. W Zielonej Księdze ustalono m.in.: definicję CSR, jako nieodłącznego elementu zarządzania przedsiębiorstwem, relacje między interesariuszami podmiotów gospodarczych oraz kierunki badań i rozwoju CSR [*Green Paper on corporate social responsibility*, 2001]. W 2002 r. wydano Białą Księgę (*White Paper: Communication on CSR*), która jako kontynuacja Zielonej Księgi, zawierała strategię realizacji i upowszechniania społecznej odpowiedzialności biznesu.

Obecnie największe znaczenie w Polityce Europejskiej ma sukcesywne zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych i oszczędność energetyczna, która doprowadziła do zmiany priorytetów w programach unijnych. W kolejnych latach Komisja Europejska oczekiwania będzie od krajów Europy Środkowej, dostosowania się do Polityki UE w tym obszarze. Państwa te będą musiały podjąć następujące działania dostosowujące: ogromne inwestycje w odnowienie sieci przesyłu i mocy wytwórczej energii oraz programy wsparcia i kampanie świadomościowe na dużą skalę skierowane do różnych grup społecznych. W związku z tym dziedziny takie jak bezpieczeństwo energetyczne, a także zdrowa żywność będą kluczowymi obszarami technologicznymi, w których Unia Europejska planuje uzyskać przewagę konkurencyjną na skalę światową do 2020 roku⁶.

Na Dolnym Śląsku, jak i w całej Polsce, wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju jest stosunkowo nowym podejściem. W regionie istnieją wieloletnie zaniedbania dotyczące racjonalnego gospodarowania zasobami nieodnawialnymi (węgiel, ropa naftowa i gaz) i ich skutków dla środowiska przyrodniczego oraz zdrowia ludzi. Dolny Śląsk był w 2012 roku piątym województwem z największą emisją pyłów i gazów (bez dwutlenku

⁵ Uwarunkowania rozwoju Dolnego Śląska w perspektywie roku 2020, red. nauk. Teresa Kupczyk, Wrocław 2010

⁶ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020, Wrocław 2015

węgla) z zakładów przemysłowych i szczególnie uciążliwych (po śląskim, łódzkim, mazowieckim i małopolskim). Ponadto w regionie 66% odpadów komunalnych jest unieszkodliwianych poprzez zdeponowanie na wysypisku, a jedynie niecałe 10% podlega wysegregowaniu⁷. Wskaźniki te nie spełniają wymogów Unii Europejskiej w tym zakresie, która od 2010 roku nakłada na Polskę m.in. obowiązek przetwarzania co najmniej 25% odpadów biodegradowalnych tak, aby nie trafiły na składowiska, a od 2013 r. jest to 50%⁸.

W związku z tym prowadzenie badań w obszarze zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy wpisuje się w obecną tendencję i jest jak najbardziej zgodne z oczekiwaniami UE w tym zakresie, a także z rosnącym zapotrzebowaniem regionu na zawody wpisujące się w zielony sektor gospodarki.

W opracowaniu dokonano szerokiego wyróżnienia zawodów, które wchodziły w skład zielonego sektora. Wydzielono zawody, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2). Załączone w treści raportu tabele (tabela 3 oraz tabela 4) uwzględniają również podział na zawody specjalistyczne i niespecialistyczne. Należy jednak dodać, że z przeprowadzonego badania wynika, że katalog stanowisk, na których pracują osoby zatrudnione w zielonej gospodarce jest znacznie węższy. W zależności od branży dominowały inne zawody, jednak zazwyczaj były to stanowiska takie jak: sortowacz surowców i odpadów, robotnik pomocniczy w danej branży, operator urządzeń, ładowacz nieczystości, technik bezpieczeństwa i higieny pracy (wykazy zawodów zielonych zidentyfikowanych w poszczególnych branżach zostały zawarte w rozdziale 5).

Analiza rezultatów badania uwiarydliwiła, że zielone stanowiska najczęściej funkcjonują w sektorze dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (E), w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (A), w sektorze w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (N) oraz sektorze administracji publicznej i obrony narodowej (O). Z kolei najmniej zielonych miejsc pracy odnotowano w działalności związanej z turystyką (I oraz N), handlu hurtowym i detalicznym (G) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (H).

W przedsiębiorstwach, w których zidentyfikowano występowanie zielonych stanowisk, zazwyczaj pracownicy wykonywali czynności adekwatne do ich kwalifikacji. Było tak w przypadku większości stanowisk specjalistycznych i niespecialistycznych. Daje się jednak zauważyć, że niezgodność wykonywanej pracy z posiadanym poziomem wykształcenia dotyczyła częściej pracowników niespecialistycznych (14,5%). Korespondując z wynikami dotyczącymi wykształcenia, można przypuszczać, że na stanowiskach niespecialistycznych znajduje zatrudnienie znaczna ilość osób, których wykształcenie pozwalałoby na wykonywanie zawodu specjalistycznego. Przykład takiej sytuacji można zaobserwować w sektorze działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej.

W zależności od podjętego zatrudnienia na stanowisku specjalistycznym lub niespecialistycznym występowała różnica w wielkości przeciętnego wynagrodzenia netto, jakie otrzymywali zatrudnieni. Osoby pracujące na stanowiskach wymagających kwalifikacji otrzymywały zazwyczaj wyższe pensje mieszczące się w granicach 2001-2500 zł (25%), podczas gdy pracownicy niewykwalifikowani zarabiali najczęściej między 1501 a 2000 zł (25,6%).

Opierając się na danych GUS przewiduje się, że w perspektywie najbliższych kilku lat wzrośnie liczba i odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym, tj. w wieku emerytalnym, co znajduje potwierdzenie również w badaniach CATI. Z uwagi na znaczną ilość osób, których wiek zbliża się do wieku umożliwiającego przejście na emeryturę oraz ogólną tendencję obserwowaną w województwie dolnośląskim dotyczącą wzrostu udziału ludności w wieku emerytalnym w ogólnej liczbie ludności Dolnego Śląska (w latach 2015-2020 wzrośnie z 19,3% w 2015 r. do 21,1% w 2020 r.), niezwykle ważne jest zachowanie płynności na rynku pracy poprzez kształcenie absolwentów zielonych kierunków. Szkolnictwo wyższe na terenie Dolnego Śląska jest stosunkowo dobrze rozwinięte. Głównym ośrodkiem akademickim jest Wrocław, w którym koncentruje się większość uczelni wyższych regionu, jednak liczba studentów z roku na rok będzie spadać, co podyktowane jest prognozowanym zmniejszeniem liczby ludności w tej kategorii wiekowej w kraju. Kierunki studiów dotyczące zielonego sektora to przede wszystkim kierunki utworzone na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu. W roku akademickim 2013/14 na Uniwersytecie studiowało 10579 osób, co stanowiło 7,7% studentów w województwie dolnośląskim. W porównaniu do roku akademickiego 2009/10 ich liczba wzrosła o 0,9%, przy czym w poszczególnych latach analizowanego okresu ulegała on nieznacznym wahaniom. Pozytywnie należy się odnieść do faktu, że każdego

⁷ Stan środowiska w województwie dolnośląskim w 2012, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska we Wrocławiu, 2012

⁸ Uwarunkowania rozwoju Dolnego Śląska w perspektywie roku 2020, red. nauk. Teresa Kupczyk, Wrocław 2010

roku rósł odsetek studentów Uniwersytetu Przyrodniczego w ogólnej liczbie studentów województwa, co można traktować jako zapowiedź rosnącej roli kierunków ekologicznych w systemie edukacji.

Znajomość zjawisk i procesów demograficznych jest istotna nie tylko dla kształtowania odpowiedniej polityki demograficznej, ale również dla projektowania różnorodnych przyszłych działań społeczno-gospodarczych. Procesy demograficzne mają zatem istotny wpływ na gospodarkę ponieważ ludzie, w zależności od wieku, wykazują inne potrzeby i zróżnicowane zachowania ekonomiczne, dlatego też wielkość i struktura populacji ludności, a zwłaszcza dynamika jej zmian kreują sytuację na lokalnym rynku pracy.

W 2014 r. w województwie dolnośląskim mieszkało 2,9 mln osób, co stanowiło 7,6% ogólnej liczby ludności Polski i plasowało województwo dolnośląskie na 5 miejscu w kraju. Obserwowany jest natomiast spadek liczby ludności, który prognozowany jest nawet w perspektywie do roku 2050. Obecnie dotyczy on większości powiatów, z wyjątkiem: wrocławskiego, trzebnickiego, średzkiego i oławskiego, z kolei największe spadki liczby ludności (o ponad 30%) notowane będą w powiatach: m. Wałbrzych, m. Jelenia Góra i kamiennogórskim (liczba ludności w poszczególnych powiatach oraz prognoza została zawarta w tabeli 8).

Średnia gęstość zaludnienia województwa dolnośląskiego w 2014 r. wynosiła 146 osób/km² (w Polsce – 123 osoby/km²). Teren Dolnego Śląska, obok województw: śląskiego, małopolskiego i mazowieckiego, należy do obszarów najbardziej zaludnionych w kraju.

Wskaźnik gęstości zaludnienia powiatów Dolnego Śląska, podobnie jak udział ludności, był znacznie zróżnicowany przestrzennie. Najmniej osób na 1 km² przypadają w powiatach: górowskim (49 osób/km²) i milickim (52 osób/km²), najwięcej natomiast w powiatach: m. Wrocław (2167 osób/km²), m. Legnica (1800 osób/km²) i m. Wałbrzych (1378 osób/km²).

Zgodnie z podziałem ludności według ekonomicznych grup wieku tj.: wiek przedprodukcyjny (0-17 lat), produkcyjny (18-59 lat kobiety, 18-64 lata mężczyźni) i poprodukcyjny (60 lat i więcej kobiety, 65 lat i więcej mężczyźni) zaobserwowano, że w województwie dolnośląskim w 2014 r. populacja ludności w wieku przedprodukcyjnym liczyła 488,4 tys. osób, a jej udział w ogólnej liczbie ludności stanowił 16,8% (w Polsce – 18,0%). W porównaniu z 2010 r. jej liczebność zmniejszyła się o 18,7 tys. osób, czyli o 3,7% (w Polsce – 4,1%). Zmniejszanie się populacji w wieku przedprodukcyjnym, według prognoz GUS, obserwowane będzie nadal w kolejnych latach. Oznacza to, że rynek pracy zasilany jest z każdym rokiem coraz mniejszą liczebnie młodą generacją, a zatem uwarunkowania demograficzne – obecne i w najbliższych latach – będą czynnikiem przeciwdziałającym bezrobociu w naszym kraju, jednak w perspektywie mogą nastąpić braki pracowników na rynku pracy.

W grupie ludności w wieku produkcyjnym, w okresie 2010-2014 nastąpił spadek liczby ludności i aktualnie udział tej grupy wynosi 63,5% (w Polsce z 64,4% do 63,0%). Co więcej liczba osób w wieku produkcyjnym w perspektywie kolejnych lat będzie ulegać systematycznemu zmniejszaniu. Wspomniane zmiany spowodują zmniejszanie się i starzenie się zasobów pracy, a w konsekwencji pogarszanie się podaży siły roboczej na rynku pracy.

Trzecią grupę wieku wyodrębnioną na podstawie kryteriów ekonomicznych stanowi ludność w wieku poprodukcyjnym. Populacja ta pod względem tempa przyrostu wyprzedzała w ostatnich latach i wyprzedzać będzie w przyszłości także dynamikę liczby ludności w wieku produkcyjnym. Udział populacji w wieku poprodukcyjnym w 2014 r. wyniósł 19,7% (w Polsce 19,0%) a w perspektywie kolejnych lat będzie wzrastał. Zmiany te były i będą spowodowane ogólnie obserwowanym spadkiem urodzeń, a także wydłużaniem się przeciętnego trwania życia ludności. Występujący wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym oraz stałe zwiększanie się jej udziału świadczą o nasilaniu się procesu starzenia demograficznego ludności. Opierając się na danych GUS z 2014 roku, prognozowano, że w roku następnym województwo dolnośląskie zamieszkiwać będzie 230 tys. osób w wieku 60-64 lata oraz 179 tys. osób w wieku 65-69 lat, z kolei prognoza na rok 2020 przewiduje znaczny wzrost ilości osób w wieku między 65 a 69 rokiem życia (do blisko 213 tys.) co oznacza, że w najbliższym czasie można się spodziewać rosnącej liczby osób wycofujących się z rynku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. Tym nie mniej jednak, wyraźny wzrost liczby emerytów nie powinien w istotny sposób zaburzyć funkcjonowania zielonej gospodarki. Z uzyskanych rezultatów wynika, że pracownicy zatrudnieni w tych sektorach przeważnie mieli między 45 a 54 lata (50%), z kolei osoby starsze przeważały jedynie w 3% przebadanych firm. Biorąc więc pod uwagę liczbę absolwentów szkół z zielonymi kierunkami, w najbliższej perspektywie nie należy spodziewać się braków w zasobach siły roboczej.

Zmiany relacji między poszczególnymi grupami wieku według kryteriów ekonomicznych przełożyły się na wielkość współczynnika obciążenia demograficznego. Im wyższa wartość wskaźnika, tym większe obciążenie osób pracujących kosztami utrzymania dzieci i osób będących na emeryturze. Na każde 100 osób w wieku

produkcyjnym w województwie dolnośląskim w 2014 r. przypadało 57,5 osób w wieku nieprodukcyjnym (w Polsce – 58,8). W porównaniu do 2010 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o ponad 5 osób (w Polsce prawie o 4). Spowodowane to było sygnalizowanym już wzrostem liczby ludności w wieku poprodukcyjnym i spadkiem liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym.

Spadek liczby urodzeń miał swoje odzwierciedlenie we współczynniku przyrostu naturalnego. W województwie dolnośląskim we wszystkich rozpatrywanych latach przyjmował on wartości ujemne. W 2014 r. wyniósł -2,7 tys. osób i był niższy w porównaniu do 2010 r. Prognozowane przez GUS zmiany w intensywności urodzeń i zgonów wskazują, że przyrost naturalny na terenie Dolnego Śląska będzie przyjmował wartości ujemne.

Przyrost naturalny oraz liczba urodzeń żywych stanowią wyjściową informację do określenia zastępowalności pokoleń przez następne generacje, co w kontekście starzenia się społeczeństwa stanowi istotną kwestię. W 2014 r. w województwie dolnośląskim urodziło się 27,2 tys. dzieci, a więc o 8,0% mniej niż w 2010 r. Zgodnie z prognozami GUS na obszarze Dolnego Śląska nadal będzie występował spadek liczby urodzeń. Te niekorzystne zmiany wynikać będą w dużej mierze ze zmiany struktury populacji kobiet, a właściwie kobiet w wieku rozrodczym. Spadek liczby urodzeń w ostatnich latach był przede wszystkim spowodowany zmniejszeniem się liczby zawieranych małżeństw, wzrostem wieku osób wstępujących w związek małżeński oraz opóźnianiem czasu przychodzenia na świat pierwszego dziecka. Obliczono natomiast, że prognozowane przeciętne dalsze trwanie życia dziewczynek urodzonych w 2014 r. w województwie dolnośląskim będzie wynosiło 81,1 lat i będzie średnio o 8,0 lat dłuższe niż chłopców (w Polsce o 7,8 lat). Przewidywana długość życia zarówno chłopców jak i dziewczynek mieszkających na Dolnym Śląsku była niższa niż przeciętnie w kraju. Należy również podkreślić, że długość życia ludności województwa dolnośląskiego stopniowo wydłużała się i zjawisko to będzie postępowało nadal. Przyniesie to niekorzystne odzwierciedlenie w zmianach w strukturze wieku ludności i pogarszaniu się podaży siły roboczej na rynku pracy.

W 2014 r. współczynnik dzietności umożliwiający udzielenie odpowiedzi czy żyjące współcześnie generacje przy danej płodności zostaną zastąpione przez przyszłe pokolenia, w województwie dolnośląskim wyniósł 1,255 (w Polsce – 1,290) i był niższy niż w 2010 r. Należy zauważyć, że wynik poniżej 2,1 dziecka na kobietę oznacza pojawienie się zjawiska reprodukcji zawężonej i tym samym zakłóceń w bilansie między liczebnością ekonomicznych grup wieku. Ponadto współczynnik reprodukcji brutto w województwie dolnośląskim w 2014 r. kształtował się średnio na poziomie 0,596 a zatem niższym niż w kraju (w Polsce – 0,626). Jego wartość, podobnie jak współczynnika dzietności zmalała w porównaniu do 2010 r.

Jednym z podstawowych czynników oddziałujących bezpośrednio i silnie na procesy demograficzne kształtując struktury i rozmieszczenie ludności, a zatem i rynek pracy są procesy migracyjne. W miarę pełna obserwacja zjawiska migracji ludności, zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych jest trudna do uchwycenia z racji zaprzestania prowadzenia rejestrów przez większość krajów UE po maju 2011 roku. Znaczący wpływ na saldo migracji ma zawieranie małżeństw i inne sprawy rodzinne, jak również sytuacja materialna gospodarstwa domowego, która wielokrotnie zmusza do poszukiwania lepszych warunków życia, czy też potrzeba edukacji. Szacuje się, że saldo migracji wewnętrznych na 1000 ludności w 2014 r. wyniosło 8,3, z kolei zagranicznych -6,4.

Mówiąc o migracjach trzeba podkreślić, że w ostatnich latach wzrosła liczba emigrantów z wyższym wykształceniem i jest to zjawisko niekorzystne zwane „drenażem mózgow”. Zgodnie z wynikami NSP 2011, spośród osób wyjeżdżających za granicę, dla których zebrano informacje na temat ich wykształcenia, wyższym wykształceniem legitymowało się 12,3% emigrantów. Emigracja absolwentów uniwersytetów lub doświadczonych inżynierów bez wątpienia pomniejsza zasoby dobrze wykwalifikowanej siły roboczej Dolnego Śląska, której w przyszłości może zabraknąć.

Przedsiębiorstwa zakwalifikowane do zielonego sektora najczęściej były zdania, że kolejne lata cechować będzie stabilność w funkcjonowaniu ich branży dlatego też nie spodziewały się istotnych zmian. Te, które opowiedziały się za zmianą kondycji firmy w perspektywie do roku 2020, częściej mówiły o oczekiwanej poprawie sytuacji niż o jej pogorszeniu. Dużą dozą optymizmu charakteryzowały się sektory rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, jak również przetwórstwa przemysłowego czy dostawy wody ale to one w największym stopniu stanowią zagrożenie dla zrównoważonego rozwoju gospodarki, a zatem w tych branżach konieczne będzie poniesienie znacznych nakładów na dostosowanie do wymogów nakładanych przez UE. Obecnie największe znaczenie w Polityce Europejskiej ma sukcesywne zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych i oszczędność energetyczna oraz obowiązek przetwarzania odpadów biodegradowalnych i pewnym jest, że w kolejnych latach Komisja Europejska oczekiwać będzie od krajów Europy Środkowej, dostosowania się do Polityki UE w tym obszarze. Staje się więc jasne, że przedsiębiorstwa mają świadomość rosnącego społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora, jednak sporadycznie przekłada się to na chęć

utworzenia zielonych stanowisk. Jednakże konieczność podjęcia w najbliższym czasie działań dostosowujących tj.: inwestycji w odnowienie sieci przesyłu i mocy wytwórczej energii oraz programy wsparcia i kampanie świadomościowe skierowane do różnych grup społecznych, z pewnością wymuszą rozwój zielonych stanowisk.

W wyniku prowadzonych badań proponuje się zastosowanie następujących rekomendacji:

- podjęcie działań zmierzających do informowania i promowania wśród władz, przedsiębiorców i mieszkańców regionu idei zielonej gospodarki;
- stosowanie motywatorów finansowych w postaci ulg, zwolnień podatkowych czy dofinansowań w celu modernizacji przedsiębiorstw pod kątem zastosowania ekologicznych technologii;
- ukierunkowanie profilu kształcenia na rzecz stanowisk deficytowych (np. bioinżynier, operatorzy urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody czy monterzy sieci wodnych i kanalizacyjnych) oraz tych, w których odnotowuje się najwięcej ofert pracy (np. technik architektury krajobrazu czy technik ochrony środowiska);
- dostosowanie oferty szkoleniowej w zakresie zielonych umiejętności pod kątem realnej i praktycznej nauki zawodu oraz o wysokiej jakości, zamiast licznych szkoleń o wątpliwej jakości, które nie gwarantują uzyskania odpowiednich kwalifikacji;
- położenie większego nacisku na praktyczną naukę zawodu;
- dążenie do osiągnięcia większej różnorodności stosowanych proekologicznych rozwiązań poprzez edukację i promocję pozytywnych postaw wśród społeczeństwa.

A SUMMARY

WHITE ECONOMY

In a study devoted to white jobs the position of the representatives of the Local Government Units (JST), the District Labour Offices (PUP), Medical Self-Governments, County Centres for Family Assistance (PCPR) and the Social Welfare Centres (OPS), as well as companies operating in the area of the white economy were presented. Thus, as well as based on the analysis of secondary data, it was determined that the white economy includes the following sections:

Section O - Chapter 84:

84.12Z - Regulation of the activities of providing health care, education, cultural services and other social services, excluding social security;

Section Q - Chapter 86:

86.10Z - Hospital activities;

86.21Z - General medical practice activities;

86.22Z - Specialist medical practice activities;

86.23Z - Dental medical practice activities;

86.90A - Activities of physiotherapy;

86.90.B - Emergency ambulance activities;

86.90.C - Nurses and midwives activities;

86.90.D - Paramedical activities;

86.90.E - Other human health activities not elsewhere classified

Section Q - Chapter 87:

87.10.Z - Residential nursing care activities;

87.20.Z - Residential care activities for mental retardation, mental health and substance abuse.

In the course of the study respondents were divided into four categories according to the system of care, i.e.: health care, the health care system, social care system and home care. Also, the classification of professions within the white sector also 3 categories was made: the medical professions (M), specialist non-medical professions (S) and non-specialised occupations (S). In addition to identifying occupations directly related to the white sector, the classification of occupations, which undoubtedly exist in the analysed sector (B1) has been made, but they also appear in other (B2), and detailed tables are presented in the chapter on *Classification of professions and specialities included in the white sector*.

It is nowadays known that in the coming years, as a result of extending the duration of life expectancy with decreasing birth rate, the resources of the EU workforce will shrink. Thus, on the one hand there is a need to take action for vocational activation leading to maximum utilisation of available labour resources, on the other hand, it is a challenge to search for methods and solutions aiming to stop qualified staff and specialists in the country. In the light of expected changes among desirable professions not only doctors and nurses are mentioned, but also physiotherapists, paramedics, carers (assistants) of an elderly person, etc.

Recent trends indicate a rapid increase in demand for care services and health care in the near future. The reason for this trend mainly includes changes in the age structure of the population, which will mark a growing share of seniors. This is confirmed by the CSO demographic forecasts, saying that in the next few years the number of older people will rapidly increase. Currently, the population of working age (65 years and more for men and 60 years more for women) in Lower Silesia is over 573 thousand people⁹. According to forecasts, in 2020 the group will increase by more than 30 thousand people, and then by further 45 thousand in 2025, and 6 thousand in 2030. Thus, already in 6 years the retirement age population will be higher than currently observed by 5 percent, and by 2030 - nearly by 15%. Although retirement reform introduced in 2012 prolongs the retirement age, it will only slightly reduce this percentage and will not have a significant impact on increasing demand for services of "white sector".

⁹ http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=906905&p_token=0.36062792218467166

At the same time, the available data clearly show that in the upcoming years, there will not be more white jobs in this sector. It is already possible to speak of a deficit of skilled professionals in medical professions. In the province of Lower Silesia, the number of doctors per 10 thousand residents is 21, which puts the region on the 9th position in Poland. It is a bit better with the number of nurses (54 per 10 thousand people - 6th place in the ranking of provinces)¹⁰. In addition, the ratio of medical staff per number of inhabitants of Poland is the lowest in the EU¹¹. National trend shows that in most areas of medicine the number of specialists increases steadily (e.g. in the field of surgery, psychiatry, family medicine), despite this, there is no doubt that the demand-supply imbalance in the white sector will increase in the near future. The reasons for this state of affairs include¹²:

- medical staff obsolescence,
- the lack of a sufficient number of candidates for certain specialisations or the lack of a sufficient number of students of medical faculties in some specialisations,
- international migration of specialists to other countries,
- international migration of young people, which makes the deficit of traditional family care capital,
- increased demand for certain speciality physicians resulting from advances in medicine and demographic changes including population obsolescence.

All these phenomena will become the basis for generating jobs in the nursing and care services market, and ultimately will increase employment offers for white personnel. The trends discussed emphasise the extreme importance of the "white sector" in the context of the supply adjustment of labour market in Lower Silesia to social needs.

As of 28.10.2015, in Lower Silesia, a total of 1425 medicinal entities were registered, as well as 438 welfare institutions, 11666 professional practice of doctors and dentists and 1026 professional practice of doctors and nurses. In terms of ten thousand inhabitants, the greatest number of therapeutic entities were registered in the following counties: city of Wrocław (8.3) and Dzierżoniów (6.2) and the lowest number in the following counties: Polkowice (1.3) and Zgorzelec (1.8).

In the overwhelming number of companies, the employees in white occupations were employed according to their qualifications and level of education and rate matching amounted to around 90%, whereas it was greater in professional occupations than those that do not require qualifications.

The average age of the largest group of employees was between 35 and 44 years, there were slightly less companies, where most employees whose age exceeds this limit but did not reach the level of 55 years, and the other age categories appeared incidentally. Therefore, it can be concluded that the current labour force is between 35 and 54 years of age. This puts the sector analysed at a considerable distance from retirement age, thus, over the next five years we should not expect the deficit in white sector employees caused by withdrawal from the market of people who have reached retirement age. We shall not expect an increase in the number of qualified professionals in the medical professions, which is caused by: aging population, skilled workers aging, the lack of a sufficient number of candidates for certain specialisations or the lack of a sufficient number of places available for certain specialities, international migrations of experts, international migration of young people. In 2020, so in the final year included in the analysis, men will retire at the age of 67, while women at the age of 62, which will mean an increasing share of pensioners in the population of Lower Silesia. Therefore, it is important to provide access to young staff in order to ensure continuity of employment in the white economy. Studies related to the white sector are carried out primarily at Wrocław Medical University in Wrocław. In the academic year 2013/14, 5572 students were studying at the university. Every year more than 1000 students graduate from Wrocław Medical University in Wrocław - in total, in the period 2010 - 2014, 6551 students graduated from the University.

The employees in the white sector were usually expected to have knowledge as certified by an appropriate certificate, which was required in professional and non-specialist occupations. In addition, relevant and desirable characteristics of employees involve: accuracy, communication and availability. In general, participants of the study in the other sections assessed the level of competence of employees as satisfactory, but considering the responses of representatives of the home nursing services, it can be assumed that the level of competence of the staff employed in it is not entirely satisfactory. In each of the 3 categories of professions, more

¹⁰ Health and health care in 2013, CSO, Warsaw 2014

¹¹ "White" and "green" jobs - state and prospects for Pomeranian Province in the context of smart specialisation, the Analytical Report of the fifth meeting of the Pomeranian Thematic Network on high level of employment

¹² Health and health care in 2013, CSO, Warsaw 2014

often than every 4 respondent assessed the qualifications of employees as far from sufficient. Such statements were most commonly related to non-specialist staff.

The influx of unemployed to white profession was 3849 in 2014 in the province, including 3391 people of white occupations, whose skills are directly linked to the white sector (B1) and 458 people whose qualifications are consistent with both the framework of the white sector and the other ones (B2). Most unemployed of white professions were registered in Wrocław and the following counties: Klodzko, Swidnica, Legnica, Walbrzych and the least in Sroda, Luban, Milicz, Jelenia Gora, Walbrzych and Olawa. Analysis of the responses revealed that there is the opportunity to exploit the potential of the unemployed in the white sector, which constituted a clear opposition to the results of the study in the green sector, where most often the lack of employment opportunities was resulting from the lack of vacancies for new employees. Both specialist and non-specialist positions had the chance to work for the white sector. A necessary step is, however, to carry out training courses among them.

When analysing the demand for services in the white sector, one can note that care services, including care for the elderly, were mostly in the circle of public interest. A large role was also played by services, in which patients, in addition to basic medical care, are offered accommodation in facilities other than hospitals (55.6%), services of nurses (50.4%), as well as services of hospitals and rehabilitation centres (48.7%) or clinics and medical practices (47.9%). On the other hand, not much interest was devoted to services provided by institutions involved in the transplantation of organs and sperm and blood banks, as well as services of sanitary-epidemiological stations.

The respondents were amicable (78.7%), that over the years public demand for the white sector services will increase. There will be no radical changes in these fields, but one can expect a greater focus on the care dedicated to the elderly. A key role in the future will be played by social care services provided with accommodation for the elderly, handicapped, children and young people (78.6%), e.g. care and treatment facilities, nursing care facilities and hospices. The importance of rehabilitation services provided in hospitals and rehabilitation centres will increase, and by physiotherapists and others involved in the paramedical services. Consistently low interest will be devoted to services provided by institutions involved in the transplantation of organs and sperm and blood banks, as well as services of sanitary-epidemiological stations.

The reason for the above-mentioned anticipated developments of white sector includes demographic changes, including an aging population and longer average life expectancy. It is also affected by lifestyle diseases indicated by the Medical Self-Governments, as a factor affecting increasing demand for new forms of care and health services. Respondents also drew attention to the problem of aging of medical staff, which, due to an insufficient number of graduates from medical universities, cannot be replaced. This phenomenon is certainly exacerbated by a number of international migration, bearing the name of "brain drain" of educated professionals in the country. It is generally known that Polish specialists in the white sector are desired and willingly employed in the EU, tempted by the possibility of better salary they leave the country by contributing to the depletion of white-sector human resources.

In the course of the study, it is to propose to apply the following recommendations:

- return to the system of secondary education as part of the white of occupations and skills;
- increase in wages in the white sector as a tool to combat the phenomenon of "brain drain";
- changes in the education system for the white sector in terms cover more hours of coursework in psychology working with patients;
- changes in the profiles of education and move away from some competition for scarce jobs and those which recorded the highest number of jobs;
- implementation of incentive measures aimed at stopping the country's highly trained professionals and to prevent their exodus, as well as encourage the return of those who left;
- exploiting the potential of the unemployed doctors and nurses without specialization for specialization in areas that are in demand (eg. Care services or related to geriatrics, palliative care, etc.);
- take measures to raise awareness among employers of the white sector knowledge resources and skills inherent in the group of unemployed, especially since it is located in one group of nurses and doctors without specialization. Reaching out with information about the available resources of unemployment for possible use directly with actors in white sector;

- exploiting the potential of unemployed people with lower qualifications for training in the care of the elderly or disabled, for which demand will rise sharply within a few-dozen years;
- awareness-raising campaigns white-sector entities about the role of EU funds and supporting entities that take the initiative in terms of their acquisition and issuing bulletins / newsletters targeted to white-sector entities that promote the development of the white sector through the use of EU funds;
- increasing the transparency of how public spending on health care and financing the treatment of every single patient, as well as optimization of funding benefits under the National Health Fund and improving the efficiency of the entire health system;
- developing an incentive system aimed at young people, who to enroll in important medical fields, medical or nursing, which currently diagnosed with deficits in the labor market.

THE GREEN ECONOMY

The idea of green economy is a response to the global problems of environmental degradation through expansive economic human activity. The biggest threat to sustainable environmental economic development is traditional industry activity, construction, transport and agriculture, forestry, hunting and fishing.

The European Union and its policy on environmental protection and sustainable development is by far the biggest proponent of the concept of sustainable development in Poland. It is based on the assumption that all activities in the areas of policy should preserve economic, social and environmental balance¹³.

Intensive implementation of sustainable development in the European Union was foreseen by The Lisbon Strategy adopted in 2000, which was a 10-year socio-economic program. In 2001 The European Commission has adopted implementation of the *Green Paper on CSR*, the document defining the concept of social responsibility at the European level. The Green Paper determined among other things: CSR definition, as a vital part of business management, relationships between stakeholders of economic entities and directions of CSR research and development [*Green Paper on corporate social responsibility*, 2001]. In 2002 White Paper was published (*White Paper: Communication on CSR*), which as a continuation of the Green Paper, included an Implementation Strategy and the dissemination of corporate social responsibility.

Currently, the most important part of the European Politics is progressive reduction of greenhouse gas emissions and saving energy, which has led to changes in priorities in EU programs. In subsequent years, the European Commission will expect from Central European countries to adapt to the EU policy in this area. These countries will need to take the following adapting actions: huge investment in the renewal of transmission networks and power generation capacity and support programs and awareness campaigns targeted at different social groups on a large scale. Therefore, the areas of energy security, and health foods will be key technological areas, in which the European Union is planning to gain a competitive advantage on a global scale by 2020¹⁴.

In Lower Silesia, as well as throughout the country, implementation of the principles of sustainable development is a relatively new approach. In the region there are years of neglect on the rational management of non-renewable resources (coal, oil and gas) and its consequences for the environment and human health. Lower Silesia was in 2012 the fifth province with the largest emission of dust and gases (excluding carbon dioxide) from industrial plants and extremely burdensome (after the Silesian, Lodzkie, Mazovia and Malopolska). In addition, in the region 66% of municipal waste is disposed of by depositing it at landfill, and only less than 10% is segregated¹⁵. In this area, indicators do not meet EU requirements, which since 2010 imposed on Poland, among other things, the obligation to process at least 25% of biodegradable waste so it will not hit the landfill, and since 2013 it should be 50%¹⁶.

Therefore, research in the area of green economy and green jobs stay in line with the current trends and is most consistent with the EU's expectations in this area, as well as the growing demand in the region for jobs which would fit within the green sector of the economy.

The paper has widely highlighted professions, which are included in the green sector. There were professions separated which qualifications are directly related to the green sector (Z1) and professions which

¹³ Conditions for development of Lower Silesia in 2020, scientific edition. Teresa Kupczyk, Wrocław 2010

¹⁴ Regional Operational Program of Lower Silesia for 2014-2020 years, Wrocław 2015

¹⁵ State of the environment in the Lower Silesia in 2012, the Regional Inspectorate for Environmental Protection in Wrocław, 2012

¹⁶ Conditions for development of Lower Silesia in 2020, scientific edition. Teresa Kupczyk, Wrocław 2010

qualifications are consistent with both: the framework of the green sector, as well as other ones (Z2). Included in the content of the report tables (Table 3 and Table 4) also take into account the division into specialist and non-specialist professions. It should be noted, however, that the survey showed that the catalog of positions, where people employed in the green economy are working is much narrower. Depending on the industry, other professions have dominated, but usually they were positions such as: sorter of raw materials and waste, auxiliary worker in the industry, equipment operator, refuse loader, safety at work technician (lists of green professions identified in individual sectors are included in Chapter 5).

The analysis of the results of the study revealed that green positions frequently operate in the sector of water supply, sewerage, waste management and remediation activities (E), in the agriculture, forestry, hunting and fishing sectors(A), in the sector of services administration and service activities support (N) and in public administration and defense sector (O). In turn, the least green jobs were recorded in activities relating to the accommodation and food services (I), wholesale and retail trade (G) and transportation and storage (H).

The companies, in which the presence of green jobs was identified, usually the employees render the activities relevant to their qualifications. This was the case of most of the specific positions and non-specific. It can be noted, however, that non-compliance of work with the level of education often touched the non-specialist staff (14,5%). Corresponding with the results concerning education, it can be assumed that non-specialist positions are filled by a large number of people whose education would allow to work as a specialist. An example of such a situation can be seen in the services administration and support service sector.

Depending on the position taken, specialist or non-specialist, there was a significant difference in the amount of the average net salary the employed received. People working in positions requiring qualifications usually receive higher salaries within the limits of 2001-2500 Polish Zloty (25%), while unskilled workers earned the most between 1501 and 2000 Polish Zloty (25,6%).

Based on CSO data, it is anticipated that in the next few years the number and percentage of population in the retirement age will increase, which is confirmed also in CATI research. Given the large number of people whose age is approaching the age for retirement and the general trend observed in Lower Silesia on increasing the share of the population of retirement age in the total population of Lower Silesia (in the years 2015-2020 it will increase from 19.3% in 2015 to 21.1% in 2020), is extremely important to maintain liquidity in the labor market through the graduates of green education. Higher education in Lower Silesia is relatively well developed. The main academic center is Wrocław, which concentrates most of the universities in the region, but the number of students will go down from year to year, which is dictated by the projected decrease in population in the country. Study programs on the green sector are mainly formed on the University of Life Sciences in Wrocław. In the 2013/14 academic year there were 10,579 people studying at the University, representing 7.7% of students in Lower Silesia. Compared to the academic year 2009/10 their number increased by 0.9%, and in each year of the analyzed period it underwent slight fluctuations. Positive reference should be the fact that each year the percentage of students at the University of Life Sciences in the total number of province students was growing, which can be considered as an indication of the increasing role of environmental trends in the education system.

Knowledge of demographic phenomena and processes is important not only for the development of appropriate population policies, but also for the future design of variety of socio-economic actions. Demographic processes therefore have a significant impact on the economy because people, depending on their age, have different needs and different economic behaviors, that's why the population size and structure of the population, and especially the dynamics of its changes, create the situation on the local labor market.

In 2014, Lower Silesia was inhabited by 2.9 million people, representing 7.6% of the Polish general population and placed the Lower Silesia in 5th place in the country. There is observed a decline in population, which is projected even in the perspective of 2050. Currently, it affects majority of districts, with the exception of Wrocławski, Trzebnicki, Środa Śląska and Olawa, in turn the largest falls in population (more than 30%) will be listed in the following districts: Walbrzych city, Jelenia Góra city and Kamienna Góra (The population in various districts and its forecast has been included in Table 8).

The average population density of Lower Silesia was 146 people / km² in 2014 (in Poland - 123 people/km²). The area of Lower Silesia, next to the Silesian, Małopolskie and Mazowieckie Provinces, is one of the most densely populated areas in the country.

The population density counties of Lower Silesia, as the share of the population varied greatly spatially. The least number of people at 1km² fall in districts: Gorowski (49 people/km²) and Milicki (52 people /km²), whereas the

most in counties: Wrocław city (2167 people/km²), Legnica city (1800 people /km²) and Wałbrzych city (1378 people /km²).

According to the breakdown of the population by age groups, which are: pre-productive age (0-17 years old), productive (18-59 years old women, 18-64 years old men) and post-productive (60 years and more for women, 65 years and more for men) it was observed, that in Lower Silesia in 2014 population in pre-productive age numbered 488.4 thousand people, and its share in total population accounted for 16.8% (in Poland – 18,0%). In comparison with 2010 its number decreased by 18.7 thousand people, which is 3,7% (in Poland – 4,1%). Reduction of the population in pre-working age, according to forecasts of the Central Statistical Office, will be observed in the coming years. This means that the labor market is supplied with each passing year less and less number of young generation and therefore demographic – present and in the coming years – will be a factor counteracting unemployment in our country, but in perspective, there may be gaps in the labor market.

Among people of productive age in the 2010-2014 period, there was a decline in population and currently the share of this group is 63.5% (in Poland from 64.4% to 63.0%). Moreover, the number of people of productive age in the coming years will be subject to a systematic reduction. These amendments will lead to decrease and aging of the labor force and, consequently, the deterioration of the labor supply in the labor market.

The third age group distinguished on the basis of economic criteria is the population of post-productive age. This population in terms of growth rate in the last few years was ahead and will ahead in the future also the dynamics of people of productive age. The share of post-productive age population in 2014 was 19,7% (In Poland 19,0%), and in the coming years it will grow. These changes have been and will be caused by generally observed decline in births and the lengthening of the average life expectancy of the population. The occurring population growth in the retirement age and a steady increase in its share testify to the intensification of the process of population demographic aging. Based on CSO data from 2014, it was predicted that next year there will live 230 thousand persons aged 60-64 years in Lower Silesia and 179 thousand persons aged 65-69 years, in turn forecast for 2020 predicts a significant increase in the number of people aged between 65 and 69 years (to nearly 213 thousand) which means that soon we can expect a growing number of people withdrawing from the labor market due to retirement. Nevertheless, a marked increase in the number of pensioners should not significantly interfere with the functioning of the green economy. The obtained results show that workers in these sectors usually have between 45 and 54 years (50%), in turn, the elderly dominated only in 3% of companies. So taking into account the number of schools with green faculty graduates, in the nearest future there should not be any shortage in the labor force.

Changes in relationships between age groups according to economic criteria resulted in a size of coefficient of the demographic burden. The higher the ratio, the greater the burden of the cost of maintaining the children and retired persons on working people. For every 100 people of productive age in Lower Silesia in 2014 it accounted 57.5 people in the post-productive age (in Poland – 58.8). In comparison to 2010 the value of this indicator has increased by more than 5 people (in Poland almost 4). This was caused by already signaled population increase in the post-productive age and population decline in pre-productive age.

The decline in the number of births was reflected in the birth rate. In the province of Lower Silesia in all the considered years it had negative values. In 2014. It was - 2.7 thousand people and it was lower compared to 2010. As projected by the CSO changes in the intensity of births and deaths indicate that population growth in Lower Silesia will have a negative value.

The natural increase and the number of live births are the initial information to determine the replacement of generations for the next generations, which in the context of an aging population is an important issue. In 2014 there were born 27.2 thousand children in Lower Silesia, and it was less by 8.0% than in 2010. According to the forecasts of the Central Statistical Office the decline in the number of births will persists in Lower Silesia. These adverse effects are expected to come largely from changes in the structure of the female population, and actually women of childbearing age. The decline in the number of births in recent years was mainly due to a decrease in the number of marriages, increase in the age of getting married and delaying the time of the first child coming into the world. It was calculated however, that the projected average life expectancy of girls born in 2014 in Lower Silesia will amount to 81.1 years and will be an average of 8.0 years longer than boys (in Poland of 7.8 years). Life expectancy of both boys and girls living in Lower Silesia was lower than the national average. It should also be noted that the life expectancy of the population of Lower Silesia gradually lengthened and this phenomenon will continue to progress. This will have adverse reflect in changes in the age structure of the population and the deterioration of the labor supply in the labor market.

In 2014, the total fertility rate, which can provide all the answers if generations living today at a given fertility will be replaced by future generations, amounted to 1.255 in Lower Silesia (in Poland – 1.290) and it was lower than in 2010. It should be noted that the result below 2.1 children per woman is the emergence of the phenomenon of narrow reproduction and thus disturbances in the balance between numbers of the economic age groups. In addition, gross reproduction rate in the Lower Silesia in 2014 stood at an average of 0.596 and therefore it was lower than in the country (in Poland – 0,626). Its value, like the fertility rate decreased compared to 2010.

One of the primary factors affecting directly and strongly demographic processes shaping the structure and distribution of the population, and thus the labor market, are migration processes. The full observation of the phenomenon of population migration, both internal and foreign is difficult to grasp because of the cessation of record-keeping for most countries in the EU after May 2011. A significant impact on net migration has marriages and other family matters, as well as the financial situation of the household, who repeatedly forces to seek better living conditions, or the need for education. It is estimated that net internal migration per 1,000 persons in 2014 was 8.3, while foreign -6.4.

Speaking of migration it should be stressed that in recent years the number of immigrants with higher education has increased and this is a negative phenomenon called 'brain drain'. According to the Census 2011 among persons going abroad for which the information about their education was collected, 12.3% of emigrants had higher education – which means that every tenth emigrant had higher education. Emigration of university graduates or experienced engineers undoubtedly reduces the resources of a well-qualified workforce in Lower Silesia, which in the future may not be present.

Enterprises qualifying for the green sector were mostly of the opinion that the coming years will be characterized by stability in the functioning of their business and therefore they did not expect a significant change. Those who were in favor of changing state of business in the perspective of 2020, often talked about the expected improvement of the situation than its deterioration. A high degree of optimism characterized the sectors of agriculture, forestry, hunting and fishing, as well as industrial processing or water supply, but they constitute the greatest threat to sustainable development of the economy and therefore in these industries significant incur of costs will be required to fit into the requirements imposed by the EU. Currently, the most important European policy is progressive reduction of greenhouse gas emissions and saving the energy, as well as the obligation to process biodegradable waste and it is certain that in the coming years, the European Commission will be expecting from Central European countries to adapt to the EU policy in this area. It becomes clear that companies are aware of the increasing public demand of products and services of the green industry, but it occasionally translates into a desire to create green jobs. However, the need to take in the near future measures to adapt such as: investment in the renewal of the transmission and power generation capacity, and support programs and awareness campaigns targeted at different social groups, certainly will force the development of green jobs.

In the course of the research it is proposed to apply the following recommendations:

- take action to inform and promote among the authorities, the business and the residents of the region the idea of a green economy;
- use financial motivators in the form of incentives, tax exemptions or subsidies for the enterprises modernization;
- target the profile of education for scarce jobs and those in which the highest number of job offers were recorded;
- adjust training for green skills for objective and high quality practical vocational training, instead of numerous training courses of questionable quality, which do not guarantee obtaining the relevant qualifications;
- putting greater emphasis on apprenticeship;
- the desire to achieve greater diversity of eco-friendly solutions through education and promoting positive attitudes among the public.

SŁOWNIK POJĘĆ I STOSOWANYCH SKRÓTÓW

W OBSZARZE BIAŁYCH MIEJSC PRACY

- **Białe miejsca pracy** – *inaczej: białe zawody*, te, które wpływają na dobrostan i jakość życia rodziny i osób indywidualnych, polegające na świadczeniu opieki zdrowotnej i usług opiekuńczych. W niniejszym badaniu w ich skład wchodzi: zawody medyczne, specjalistyczne niemedyce oraz niespecjalistyczne.
- **Zawody medyczne** - Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (tekst jednolity Dz. U. z 2007r. Nr 14, poz. 89) określa w art. 18d ust. 1 pkt 1, że osobą wykonującą zawód medyczny jest osoba, która na podstawie odrębnych przepisów uprawniona jest do udzielania świadczeń zdrowotnych, oraz osoba legitymująca się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny.
- **Zawody specjalistyczne niemedyce** – w niniejszym badaniu będą to zawody wymagające średniego lub wyższego wykształcenia i potwierdzenia nabytych kwalifikacji specjalistycznych w postaci świadectw, dyplomów lub innych poświadczeń, jednak nie powiązane bezpośrednio z dziedziną medycyny, lub powiązane w stopniu pośrednim, np. biofizyk, biochemik (osoby takie mogą wykonywać pracę także poza białym sektorem).
- **Zawody niespecjalistyczne** – zawody znajdujące zatrudnienie w białym sektorze, ale niewymagające fachowych kwalifikacji, np. salowa.
- **Biały sektor gospodarki** – obejmuje świadczenie usług opiekuńczych, opieki zdrowotnej oraz działalność domów pomocy społecznej. Biały sektor gospodarki dzieli się na:
 - sektor zdrowia;
 - sektor pomocy społecznej.
- **Sektor ochrony zdrowia**¹⁷ - dane i analizy uwzględnią (tam gdzie to będzie możliwe) strukturę opieki zdrowotnej obowiązującą po wejściu w życie *Ustawy o działalności leczniczej*¹⁸, w której wszystkie podmioty, które udzielają świadczeń zdrowotnych, zostały określone mianem podmiotów wykonujących działalność leczniczą. Ustawa wprowadziła jednocześnie podział wszystkich podmiotów wykonujących działalność leczniczą na dwie kategorie, tj. podmioty lecznicze oraz praktyki zawodowe. Podmiotami leczniczymi, zgodnie z ustawą – są:
 - przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów *Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej*,
 - samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
 - jednostki budżetowe posiadające w strukturze organizacyjnej ambulatorium, ambulatorium z izbą chorych lub lekarza podstawowej opieki zdrowotnej,
 - instytuty badawcze,
 - fundacje i stowarzyszenia, których celem statutowym jest wykonywanie zadań w zakresie ochrony zdrowia i których statut dopuszcza prowadzenie działalności leczniczej,
 - kościoły, kościelne osoby prawne lub związki wyznaniowe – w zakresie, w jakim wykonują działalność leczniczą.Z kolei do praktyk zawodowych można zaliczyć:
 - praktykę zawodową wykonywaną przez lekarzy,
 - praktykę zawodową wykonywaną przez pielęgniarki.
- **Sektor pomocy społecznej**¹⁹ – rozumiany jako instytucja polityki społecznej państwa, mająca na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Pomoc społeczną organizują organy administracji rządowej i samorządowej, współpracując w tym zakresie, na zasadzie partnerstwa, z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi. Pomoc społeczna wspiera osoby i rodziny w wysiłkach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb i umożliwia im życie w warunkach odpowiadających godności człowieka.

¹⁷ Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 roku, GUS, Warszawa 2014

¹⁸ Ustawa o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 r. (Dz. U. Nr 112, poz. 654).

¹⁹ OCHRONA ZDROWIA I OPIEKA SPOŁECZNA W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM W LATACH 2011-2013, US we Wrocławiu, Wrocław 2014

- **System opieki publicznej**²⁰ - określany jako powszechne ubezpieczenie zdrowotne, jest finansowany w przeważającej części z publicznej składki na ubezpieczenie zdrowotne. Instytucją zapewniającą i finansującą świadczenia opieki zdrowotnej jest Narodowy Fundusz Zdrowia. W jego skład wchodzi Centrala oraz 16 oddziałów wojewódzkich.
- **System opieki niepublicznej (prywatnej)**²¹ - niepubliczny, w tym komercyjny lub prywatny zakład opieki zdrowotnej, tak samo jak publiczny udziela „bezpłatnych” dla świadczeniobiorcy, finansowanych z tytułu ubezpieczenia w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego świadczeń medycznych w zależności od posiadania kontraktu z NFZ. Podmioty prywatne mogą funkcjonować w każdym obszarze systemu opieki zdrowotnej, zgodnie z zasadą pomocniczości zajmując podstawowe miejsce w dziedzinach nie wymagających bezpośredniej ingerencji struktur państwa (POZ, AOS, lecznictwo jednolite, mniejsze jednostki szpitalne, operatorzy ratownictwa medycznego).
- **Opieka długoterminowa**²² – są to świadczenia opieki paliatywnej i hospicyjnej polegające na wszechstronnej, całościowej opiece i leczeniu objawowym świadczeniobiorców chorujących na nieuleczalne, niepoddające się leczeniu przyczynowemu, postępujące, ograniczające życie choroby. Opieka ta jest ukierunkowana na poprawę jakości życia, ma na celu zapobieganie bólowi i innym objawom somatycznym oraz ich uśmierzenie, łagodzenie cierpień psychicznych, duchowych i socjalnych. Do zakładów opieki długoterminowej zaliczamy zakłady opiekuńczo-lecznicze, zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze typu ogólnego i psychiatrycznego oraz hospicja.
- **Usługi opiekuńcze**²³ – obejmują pomoc świadczoną osobie, która z powodu wieku, choroby lub innych przyczyn wymaga pomocy innych osób, polegającą na zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiece higienicznej, zaleconej przez lekarza pielęgnacji oraz, w miarę możliwości, zapewnieniu kontaktów z otoczeniem.
- **Dom pomocy społecznej**²⁴ - świadczy usługi bytowe, opiekuńcze, wspomagające i edukacyjne na poziomie obowiązującego standardu, określonego w *rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz. U. 2012 r, poz. 964)*, w zakresie i formach wynikających z indywidualnych potrzeb osób w nim przebywających. Pobyt w domu jest odpłatny. Placówki przeznaczone są dla: osób w podeszłym wieku, osób przewlekle somatycznie chorych, osób przewlekle psychicznie chorych, dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie, dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie oraz osób niepełnosprawnych fizycznie. Domy i zakłady pomocy społecznej obejmują następujące placówki stacjonarne:
 - domy pomocy społecznej;
 - rodzinne domy pomocy;
 - placówki zapewniające całonocną opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym, w podeszłym wieku, prowadzone w ramach działalności gospodarczej lub statutowej;
 - środowiskowe domy samopomocy i inne ośrodki dla osób z zaburzeniami psychicznymi;
 - domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży;
 - noclegownie;
 - schroniska i domy dla bezdomnych;
 - pozostałe, tj. placówki typu centrum wsparcia rodziny oraz centrum interwencji kryzysowej, udzielające wsparcia, w tym schronienia osobom i rodzinom w stanie kryzysu.
- **Opieka domowa (środowiskowa)**²⁵ - polegająca na udzielaniu świadczeń pieniężnych i niepieniężnych osobom spełniającym określone kryteria i zakwalifikowanym do otrzymania takiej pomocy w miejscu ich zamieszkania. Pomoc taka obejmuje cały zakres usług opiekuńczych i jest przydzielana przez pracownika socjalnego podczas wywiadu środowiskowego oceniającego sytuację rodzinną, materialną oraz zdrowotną osoby.
- **Białe zamówienia publiczne** - *na potrzeby realizacji niniejszego projektu przyjęto, że białe zamówienia publiczne oznaczają politykę, w ramach której podmioty publiczne włączają kryteria i/lub wymagania związane z dobrostanem, poprawą jakości życia, i stanu zdrowia populacji, do procesu zakupów (procedur*

²⁰ <http://mercser-swiadczenia.com/index.php/opieka-zdrowotna/informacje-ogolne-oz/publiczny-system-opieki-zdrowotnej>

²¹ System ochrony zdrowia w Polsce, Diagnoza i kierunki reformy, Praca zespołowa pod kierunkiem dr Andrzeja Mądrali, Akademia Zdrowia 2030, Warszawa 2013

²² <http://www.nfz-krakow.pl/stronadlapacjenta/?site=art&idd=2&ida=33>

²³ Tamże

²⁴ Tamże

²⁵ <http://jesienwieku.pl/magazyn/formy-opieki-nad-osobami-starszymi-w-polsce/>

udzielania zamówień publicznych) i poszukują rozwiązań ograniczających negatywne skutki starzenia się społeczeństwa oraz powstawania chorób cywilizacyjnych i odpowiadają na zapotrzebowanie na powstawanie nowych form opieki, a poprzez to wpływają na rozwój i upowszechnienie sektora zdrowia i usług opiekuńczych i tworzenie białych miejsc pracy.

W OBSZARZE ZIELONYCH MIEJSC PRACY

- **Zielona gospodarka** – gospodarka, która wpływa na poprawę dobrobytu człowieka, sprawiedliwości społecznej, przy jednoczesnym znacznym ograniczeniu presji na środowisko i jego zasoby (UNEP 2011 „Green Economy Report”).
- **Zielone miejsca pracy** – te, które w pewien sposób przyczyniają się do ochrony lub odtwarzania środowiska naturalnego. Pojęcie to obejmuje stanowiska pracy służące ochronie ekosystemów i różnorodności biologicznej, redukcji zużycia energii i surowców naturalnych lub minimalizacji produkcji odpadów czy zanieczyszczeń.
- **Zrównoważony rozwój** – dąży do integracji działań na trzech poziomach: wzrost gospodarczy, rozwój społeczny i zasoby naturalne. Kategorie te pomimo swojej odmienności są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie na siebie oddziałują. Przyjmuje się, że:
 - środowisko naturalne stanowi niezbędną podstawę zrównoważonego rozwoju;
 - gospodarka jest narzędziem do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju;
 - dobra jakość życia dla wszystkich ludzi (aspekt społeczny) jest celem zrównoważonego rozwoju.
- **Przedsiębiorca** - w rozumieniu ustawy jest to osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także współników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.
- **Sektor ochrony środowiska**²⁶ - wszystkie jednostki organizacyjne sektora publicznego i gospodarczego prowadzące charakterystyczną działalność związaną z ochroną środowiska, czyli takie, których działania zmierzają do zapobiegania, zmniejszania bądź likwidacji zanieczyszczeń.
- **Technologie ekologiczne** – są to „rozwiązania sprzyjające oszczędnemu zużyciu materiałów, ograniczeniu poboru energii i emisji, odzyskowi wartościowych produktów ubocznych oraz zminimalizowaniu problemów z usuwaniem odpadów”²⁷.
- **Ochrona środowiska**²⁸ - każda działalność zmierzająca do zapobiegania, zmniejszania bądź likwidacji zanieczyszczeń lub przeciwdziałająca hałasowi. Obejmuje ona działalność, której celem jest zachowanie gatunków dziko występujących, siedlisk naturalnych i mało zmienionych, ochrona krajobrazu, jak również związana z tym działalność badawczo-rozwojowa, monitoring oraz wykonywanie analiz warunków środowiskowych.
- **Redukcja zanieczyszczeń**²⁹ - ilość zatrzymanych i zneutralizowanych zanieczyszczeń. Stopień redukcji zanieczyszczeń jest miarą skuteczności działania urządzeń oczyszczających, jako wielkość charakterystyczna dla urządzeń i wskazująca, jaki procent całkowitej ilości danego zanieczyszczenia wprowadzonego do urządzenia został przez to urządzenie zatrzymany.
- **Inwestycje ochrony środowiska**³⁰ - mogą być wyrażone w wartościach pieniężnych jako wydatki inwestycyjne poniesione na działalność związaną z ochroną środowiska, w postaci rzeczowej (efekty) jako urządzenia lub sprzęt techniczny do ochrony środowiska przeznaczone do wykorzystania w ochronie środowiska. Mogą to być urządzenia w rodzaju urządzeń "końca rury" lub "technologie (urządzenia) zintegrowane".
- **Gospodarka odpadami komunalnymi i przemysłowymi** – jest to ta część gospodarki, która zajmuje się problemem odpadów. Zakres tego terminu będzie obejmował następujące grupy podmiotów:

²⁶ Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce, (2008), Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Białystok, s.2.

²⁷ Europejska Agencja Środowiska, *Technologie ekologiczne*, tłumaczenie artykułu ukazało się 13 kwietnia 2011 na stronie WWW.eea.europa.eu/pl/themes/technology/about.

²⁸ Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce, (2008), Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Białystok, s.2.

²⁹ www.stat.gov.pl.

³⁰ www.stat.gov.pl.

- wysypiska i składowiska miejskie i gminne,
- zakłady utylizacji, w tym ubojnie.
- punkty skupów surowców nadających się do recyklingu,
- firmy transportowe przewożące nieczystości,
- organizacje, przedsiębiorstwa zajmujące się recyklingiem;
- przedsiębiorstwa, stowarzyszenia prowadzące działalność konsultingową i projektową w zakresie gospodarki odpadami.
- **Gospodarka wodno-ściekowa** obejmuje następujące grupy podmiotów:
 - zakłady wodociągowo-kanalizacyjne,
 - zakłady usług komunalnych, których zadania wiążą się z gospodarką wodno-ściekową,
 - oczyszczalnie ścieków,
 - firmy świadczące usługi w zakresie budowy przydomowych oczyszczalni ścieków.
- **Gospodarka energią** obejmuje:
 - zakłady energetyczne,
 - elektrociepłownie.
- Zakres terminu **odnawialne źródła energii** obejmuje następujące grupy podmiotów:
 - elektrownie wiatrowe,
 - elektrownie wodne,
 - biogazownie,
 - producentów roślin energetycznych,
 - producentów brykietów z biomasy,
 - producentów peletu,
 - producentów i monterów kolektorów słonecznych.
- Zakres terminu **ekoturystyka** będzie obejmował następujące grupy podmiotów:
 - gospodarstwa agroturystyczne nastawione na ochronę lokalnego środowiska i wykorzystanie miejscowych zasobów surowcowych;
 - podmioty propagujące kuchnię regionalną opartą na miejscowych zasobach surowcowych.
- **Rolnictwo ekologiczne** – gospodarstwo ekologiczne oparte na produkcji roślinnej i zwierzęcej bez stosowania nawozów sztucznych oraz chemicznych środków ochrony roślin.
- **Zielone zamówienia publiczne** – oznaczają politykę, w ramach której podmioty publiczne włączają kryteria i/lub wymagania ekologiczne do procesu zakupów (procedur udzielania zamówień publicznych) i poszukują rozwiązań ograniczających negatywny wpływ produktów/usług na środowisko oraz uwzględniających cały cykl życia produktów, a poprzez to wpływają na rozwój i upowszechnienie technologii środowiskowych oraz tworzenie zielonych miejsc pracy.

WSTĘP

Ogólnosiwiatowy kryzys gospodarczy, który rozpoczął się od kryzysu na światowych rynkach finansowych w drugiej połowie 2008 r., a następnie przeniósł do sfery realnej i przekształcił w najpoważniejszy od 80 lat kryzys gospodarczy i społeczny, nie tylko ujawnił groźne dla gospodarki niedostatki w regulacji rynków finansowych, ale także potwierdził wagę reform strukturalnych w gospodarce. W toczącej się na forum międzynarodowym dyskusji zwraca się uwagę, że działania antykryzysowe powinny stwarzać szansę na poprawę funkcjonowania gospodarki w perspektywie długookresowej, jednocześnie wspierając proces przekształcenia gospodarki na tzw. „bardziej zieloną ścieżkę”³¹.

Do stymulowania rozwoju tzw. zielonych i białych miejsc pracy duże znaczenie przywiązuje również Komisja Europejska. Znaczenie pierwszej ze wspomnianych grup wynika z konieczności przestawienia gospodarki globalnej na tory zrównoważonego rozwoju. Konieczność przestawienia gospodarki globalnej na tory zrównoważonego rozwoju jest wyzwaniem, które wiąże się z koniecznością generalnego ograniczenia wpływu człowieka na środowisko poprzez podejmowanie działań, które powinny utrzymywać/przywracać jakość środowiska, jak również ograniczać negatywny wpływ na ekosystem (np. efektywność energetyczna, materiałowa, oszczędzanie wody, minimalizowanie ilości odpadów). Działania te mogą być obecne niemalże w każdym rodzaju działalności gospodarczej: rolnictwie, budownictwie, wytwarzaniu, badaniach i rozwoju, administracji publicznej, czy usługach wpisujących się w całe spektrum działalności gospodarczej. *De facto* można przyjąć, że zielone miejsca pracy będą występować przekrojowo w różnych sektorach gospodarki.³²

Obecność „białych” zawodów w gronie zawodów pożądanых w przyszłości przez Komisję Europejską jest z kolei efektem procesów demograficznych tj. starzenia się społeczeństwa. Procesy te generują rosnący popyt nie tylko na lekarzy i pielęgniarki, ale także na rehabilitantów, ratowników medycznych, opiekunów (asystentów) osoby starszej itp.³³

W odpowiedzi na te wyzwania współczesnego świata Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego we Wrocławiu ogłosił postępowanie w trybie przetargu nieograniczonego na wykonanie badania pn. *„Analiza zapotrzebowania na wsparcie w zakresie tworzenia białych i zielonych miejsc pracy w woj. dolnośląskim”*, a Instytut Badań i Analiz Grupa OSB przedstawił ofertę, zawierającą szczegółowy opis sposobu realizacji badania, która w tymże postępowaniu została wybrana jako najlepsza.

Realizacja zamówienia jest współfinansowana przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z budżetu Samorządu Województwa Dolnośląskiego w ramach Pomocy Technicznej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020.

Badanie przeprowadzone zostało zgodnie z założeniami określonymi w załączniku nr 1 do Umowy, Szczegółowym Opisie Przedmiotu Zamówienia, przy czym realizacja projektu badawczego zakładała zarówno podstawowy jak i rozszerzony zakres badania. Ponadto, opracowane procedury gromadzenia danych oparte zostały na technikach terenowych badań ilościowych i jakościowych oraz danych zastanych. Zaproponowana metodyka umożliwiła przeprowadzenie pomiaru procesów i zjawisk dotyczących zapotrzebowania na tworzenie białych i zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Techniki jakościowe pozwoliły na zgłębienie wiedzy na temat uwarunkowań i czynników rozwoju regionu w kierunku wsparcia białego i zielonego sektora gospodarki. Triangulacja metod, technik, źródeł oraz sposobów analizy danych pozwoliła z kolei określić szanse oraz możliwości realizacji w ramach PRO WD 2014-2020 typów projektów wspierających tworzenie i rozwój białych i zielonych miejsc pracy.

Instytut Badań i Analiz GRUPA Olsztyńska Szkoła Biznesu pragnie w tym miejscu, w imieniu własnym jak i Zamawiającego, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, serdecznie podziękować wszystkim osobom, które wyraziły zgodę na udział w badaniu i dzięki którym możliwe było zrealizowanie założonych celów badania.

³¹ <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczosci/Zrownowazony+rozwoj/Zielona+gospodarka>

³² *Inteligentne specjalizacje Pomorza a „zielone” i „białe” miejsca pracy* [w:] „Białe” i „zielone” miejsca pracy – stan i perspektywy na Pomorzu w kontekście inteligentnych specjalizacji sprawozdanie analityczne z V spotkania Pomorskiej Sieci Tematycznej ds. wysokiego poziomu zatrudnienia, Gdańsk 2015 r., s. 4.

³³ Tamże, s. 4.

1. METODOLOGIA BADANIA

1.1. Cele i zakres badania

Celem głównym analizy było „*zdiagnozowanie zapotrzebowania na tworzenie białych i zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim*”. Wyniki badania mogą okazać się pomocne podczas formułowania kryteriów wyboru projektów do realizacji w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (RPO WD 2014-2020).

Dodatkowo, poza celem głównym badania, wyróżnione zostały dwa **cele szczegółowe**, które jednocześnie warunkowały sposób organizacji badania i zbierania danych:

1. *Analiza zapotrzebowania na tworzenie białych miejsc pracy w województwie dolnośląskim.*
2. *Analiza zapotrzebowania na tworzenie zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim.*

W związku z powyższym badanie toczyło się dwutorowo i obejmowało dwa, odrębne postępowania, mające przyczynić się do zrealizowania założonych celów szczegółowych, zaś rezultaty badania zostały ujęte w jednym raporcie, stanowiącym spójną całość z punktu widzenia realizacji celu głównego.

Mając na uwadze wymóg spełnienia każdego z celów szczegółowych dla każdego procesu z osobna wyznaczono zakres (terytorialny, czasowy, podmiotowy, przedmiotowy), pytania badawcze oraz metody i techniki za pomocą, których możliwe było osiągnięcie poszczególnych celów.

Tabela 1. Zakres badania

CEL SZCZEGÓŁOWY I	CEL SZCZEGÓŁOWY II
<i>Analiza zapotrzebowania na tworzenie białych miejsc pracy w województwie dolnośląskim.</i>	<i>Analiza zapotrzebowania na tworzenie zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim.</i>
Zakres terytorialny	
Zasięg badania objął terytorium województwa dolnośląskiego, z uwzględnieniem podziału na powiaty.	
Zakres czasowy	
Badanie zostało przeprowadzone w terminie od 11.09.2015 r. do 29.11.2015 r.	
Zakres podmiotowy	
Badanie objęło następujące grupy podmiotów (populacje): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instytucje i przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników na białych miejscach pracy. ▪ Szkoły i uczelnie kształcące absolwentów białych zawodów. ▪ Pracowników białych zawodów. ▪ Powiatowe Urzędy Pracy. ▪ Samorządy zawodów medycznych. ▪ Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (zespoły kryzysowe). ▪ Dolnośląski Urząd Wojewódzki. ▪ Dolnośląski Oddział Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia. 	Badanie objęło następujące grupy podmiotów (populacje): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instytucje i przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników na zielonych miejscach pracy. ▪ Jednostki samorządu terytorialnego. ▪ Szkoły i uczelnie kształcące absolwentów zielonych zawodów. ▪ Pracowników zielonych zawodów. ▪ Powiatowe Urzędy Pracy. ▪ Organizacje pozarządowe działające w obszarze zielonej gospodarki.
Zakres przedmiotowy	
Przeprowadzenie badania pozwoliło zrealizować następujące zagadnienia badawcze: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikacja instytucji i przedsiębiorstw, w których funkcjonują białe miejsca pracy na Dolnym Śląsku w podziale na powiaty. 2. Identyfikacja zawodów występujących w ramach białych miejsc pracy. 	Przeprowadzenie badania pozwoliło zrealizować następujące zagadnienia badawcze: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikacja sektorów gospodarki oraz wskazanie przykładów instytucji i przedsiębiorstw, w których funkcjonują zielone miejsca pracy. 2. Wskazanie jak najszerszego katalogu zawodów, w których najczęściej funkcjonują lub mogą

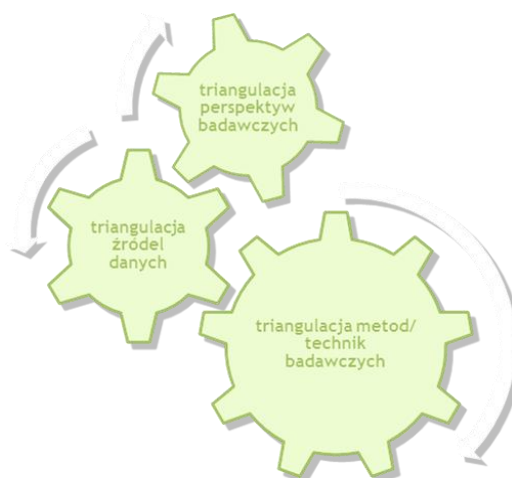
<ol style="list-style-type: none"> 3. Analiza struktury zatrudnienia w poszczególnych kategoriach białych zawodów. 4. Ocena kompetencji pracowników białych zawodów względem oczekiwań pracodawców. 5. Analiza struktury bezrobotnych w województwie dolnośląskim w podziale na powiaty, ze wskazaniem liczby i kwalifikacji osób bezrobotnych. 6. Prognoza zapotrzebowania na białe miejsca pracy w województwie dolnośląskim w odniesieniu do poszczególnych powiatów w perspektywie do 2020 r. 7. Analiza możliwych do realizacji w ramach RPO WD 2014-2020 typów projektów pod kątem możliwości ich wykorzystania w zakresie wspierania tworzenia i rozwoju białych miejsc pracy. 8. Opracowanie wniosków z badania. 	<p>funkcjonować zielone miejsca pracy oraz wskazanie w których, zidentyfikowanych wcześniej sektorach gospodarki, funkcjonują - w podziale na zawody specjalistyczne i niespecialistyczne.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Analiza struktury zatrudnienia w poszczególnych kategoriach zawodów zidentyfikowanych w ramach punktu 2. 4. Analiza struktury bezrobotnych w województwie dolnośląskim w podziale na powiaty, ze wskazaniem liczby i kwalifikacji osób bezrobotnych. 5. Prognoza zapotrzebowania na zielone miejsca pracy w województwie dolnośląskim w odniesieniu do poszczególnych powiatów w perspektywie do 2020 r. 6. Analiza możliwych do realizacji w ramach RPO WD 2014-2020 typów projektów pod kątem możliwości ich wykorzystania w zakresie wspierania tworzenia i rozwoju zielonych miejsc pracy. 7. Opracowanie wniosków z badania.
--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie SOPZ

1.2. Techniki gromadzenia i analizy danych

Dla osiągnięcia wytyczonych celów została opracowana odpowiednia metodologia badawcza, z wykorzystaniem **triangulacji metodologicznej**, która polega na zróżnicowaniu metod gromadzenia i analizy danych (tu: analiza desk research, PEST, CATI, CAWI, IDI, metoda delficka, studium przypadku), perspektyw badawczych (zaangażowanie w prace badawcze doświadczonych analityków, a także analiza tych samych problemów badawczych z perspektywy ilościowej, jak i jakościowej) oraz źródeł danych (dane pierwotne oraz wtórne). Zastosowanie triangulacji metodologicznej pozwoliło zoptymalizować proces badawczy, dzięki czemu możliwe było porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania, co doprowadziło do uzyskania rzetelnych informacji sformułowanych na podstawie kompleksowych oraz komplementarnych czynności badawczych.

Rysunek 1. Schemat triangulacji metodologicznej



Źródło: opracowanie własne

Dla uzyskania przejrzystości prowadzonej procedury badawczej proces gromadzenia i analizy danych podzielony został na 6 etapów, w obszarze każdego z celów szczegółowych. Obie koncepcje zostały zestandaryzowane, co było podyktowane specyfiką niniejszego zamówienia. Ujednolicenie podejść umożliwiło nie tylko usprawnienie procesu realizacji badania czy wnioskowanie na podobnym poziomie wiarygodności, lecz również przedstawienie uporządkowanego logicznie raportu z badania.

Zastosowana w badaniu procedura uwzględniała podejście do problemów badawczych z perspektywy zarówno ilościowej, jak i jakościowej, czego przejawem było wykorzystanie różnych metod, technik i narzędzi badawczych kierowanych do różnych grup respondentów. W związku z tym, istotnym elementem przygotowania procesu gromadzenia danych było określenie sposobów rejestracji zebranego materiału badawczego, który następnie poddawany był szczegółowej analizie a ostatecznie, zaprezentowany w raporcie końcowym. Przyjęta procedura badawcza uwzględniała analizę zarówno danych pierwotnych, jak i wtórnych (czyli zastanych) dostępnych w opracowaniach regionalnych, ze szczególnym uwzględnieniem wyników badań i opracowań ewaluacyjnych, zrealizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013 oraz regionalnych danych statystycznych, które przyczyniły się do osiągnięcia celów badania. Elementy te, miały kluczowe znaczenie w trakcie przeprowadzania **analizy desk research oraz PEST**, której celem było wyłonienie czynników stymulujących bądź destymulujących rozwój zielonej i białej gospodarki, określenie wpływu poszczególnych czynników otoczenia zewnętrznego na tworzenie zielonych i białych miejsc pracy oraz wskazanie skutków na rozwój białej i zielonej gospodarki, a także tworzenie miejsc pracy w tych sektorach w województwie dolnośląskim. Analiza tego rodzaju objęła pierwszy etap badania, co pozwoliło pozyskać fundamentalną wiedzę o problemie badawczym, umożliwiając jednocześnie prawidłowe przeprowadzenie kolejnych etapów procedury badawczej.

W drugim etapie badania do pozyskania danych zastosowano **metodę delficką**, polegającą na dwukrotnym przesłaniu ekspertom ankiety, w której eksperci w oparciu o wiedzę i doświadczenie dokonali klasyfikacji i oceny potencjału sektorów województwa dolnośląskiego z uwagi na przynależność do białej/zielonej gospodarki regionu.

W trzecim etapie badania dane pierwotne pochodzące z badania **telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI)** gromadzone były za pośrednictwem autorskiego programu komputerowego, w który wyposażone są komputery znajdujące się w pracowni CATI Instytutu Badań i Analiz. Dzięki zastosowaniu programu dostosowanego do przeprowadzania wywiadów CATI, który automatycznie wyświetla ankierowi pytania z zachowaniem ich chronologii oraz licznych filtrów i przejść między pytaniami, możliwe było jednoczesne gromadzenie, kontrolowanie oraz przetwarzanie danych uzyskanych w toku badania na każdym jego etapie. Tekst wypełnionych elektronicznych ankiet na bieżąco był zapisywany w postaci pliku w komputerze tworząc tym samym, kompletną i gotową do analizy matrycę wyników z pominięciem procesu kodowania kwestionariuszy.

Badanie **wspomagane komputerowo przy pomocy strony www (CAWI)** wśród przedstawicieli instytucji zlokalizowanych w województwie dolnośląskim przeprowadzone zostało na podstawie kwestionariusza ankiety on-line. Kwestionariusz zawierał pytania zamknięte oraz otwarte, dzięki czemu zebrany materiał umożliwił analizę statystyczną i pogłębienie zagadnień zawartych w tematyce badawczej. Podobnie, jak w przypadku kwestionariusza do badania CATI – układ był zgodny z kanonem badawczym i fundamentalnymi założeniami metodologicznymi. Ponadto, pytania ujęte zostały w bloki tematyczne, zapewniając logiczną ciągłość. Badanie CATI i CAWI charakteryzowały się zatem wysoką standaryzacją i rzetelnością. W obu technikach ominięty został proces wprowadzania danych do zbioru i kodowania kwestionariuszy, co pozwoliło zminimalizować ryzyko błędów podczas gromadzenia materiału do analizy.

Z kolei dane jakościowe pozyskane w ramach **indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)** gromadzone były w IV etapie badania, a wywiady zrealizowane zostały na podstawie scenariuszy, w których nie uwzględniono szczegółowych pytań, ale tzw. dyspozycje do wywiadu o różnym stopniu szczegółowości. Scenariusz kierował przebiegiem wywiadu, jednakże prowadzący wywiad moderator, w zależności od kierunku rozmowy sterował kolejnością omawiania poszczególnych zagadnień. Sedno właściwej analizy wiąże się z rozwijaniem znaczenia wywiadów, wydobywaniem sensu wypowiedzi badanych i dostrzeganiem sposobów interpretacji danego zjawiska, dlatego też przebieg IDI został utrwalony na nośnikach cyfrowych, a następnie wnioski z przeprowadzonej analizy jakościowej, zostały przedstawione w raporcie w formie cytatów bezpośrednich wypowiedzi respondentów.

Zakończenie procedury gromadzenia i analizy danych zagregowanych w powyższych czterech etapach badania było podstawą do opracowania **studium przypadku** dla dwóch branż o największym potencjale kreowania białych i zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Zastosowanie metody studium

przypadku pozwoliło na uwypuklenie tego, co jedynie sygnalizowały wyniki badania ilościowego. Co więcej jednocześnie wykorzystanie metody studium przypadku i metod ilościowych (wyniki analizy wywiadów CATI i CAWI) w celu rozwiązania tego samego problemu badawczego, za sprawą efektu synergii znacznie przyczyniło się do trafności formułowania wniosków końcowych stanowiących ostatni – VI etap prac badawczych.

1.3. Sposób realizacji i przebieg badania

Zgodnie z opracowaną metodologią, badanie zostało podzielone na dwie części ze względu na przyjęty cel szczegółowy. Realizacja każdej z części przebiegała równolegle w białym i zielonym sektorze z uwzględnieniem poszczególnych grup respondentów, którzy zostali zaproszeni do wzięcia udziału w badaniu. Poszczególne grupy respondentów wraz z przyporządkowaniem do wykorzystanych technik, zostały zaprezentowane w tabeli nr 2.

Tabela 2. Koncepcja realizacji badania w ramach poszczególnych celów szczegółowych

CEL SZCZEGÓŁOWY I	CEL SZCZEGÓŁOWY II
<i>Analiza zapotrzebowania na tworzenie białych miejsc pracy w województwie dolnośląskim.</i>	<i>Analiza zapotrzebowania na tworzenie zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim.</i>
ETAP I	
Analiza desk research , w tym wstępna analiza PEST dla białego sektora.	Analiza desk research , w tym wstępna analiza PEST dla zielonego sektora.
ETAP II	
Metoda delficka wśród ekspertów powiązanych z tematyką białego sektora gospodarki.	Metoda delficka wśród ekspertów powiązanych z tematyką zielonego sektora gospodarki.
ETAP III	
Badanie ilościowe obejmujące techniki pozyskiwania danych ilościowych, tj.: <ul style="list-style-type: none"> CATI wśród przedsiębiorstw/instytucji zatrudniających pracowników na białych miejscach pracy [n=383]. CATI wśród samorządów zawodów medycznych [n=4]. CAWI wśród PUP-ów, OPS-ów, PCPR-ów [n= 134]. 	Badanie ilościowe obejmujące techniki pozyskiwania danych ilościowych, tj.: <ul style="list-style-type: none"> CATI wśród przedsiębiorstw/instytucji zatrudniających pracowników na zielonych miejscach pracy [n=383]. CATI wśród organizacji pozarządowych działających w obszarze zielonej gospodarki [n=25]. CAWI wśród JST i PUP-ów [n=95].
ETAP IV	
Badanie jakościowe stanowiące uzupełnienie pozyskanych informacji ilościowych, stosowane również w celu dogłębnego rozpoznania problemu badawczego, a także wypracowania trafnych wniosków z badania. W toku prac przeprowadzono badanie jakościowe IDI [n=8] wśród: <ul style="list-style-type: none"> szkół i uczelni kształcących absolwentów białych zawodów, Dolnośląskiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ, instytucji oraz pracowników białego sektora. 	Badanie jakościowe stanowiące uzupełnienie pozyskanych informacji ilościowych stosowane również w celu dogłębnego rozpoznania problemu badawczego, a także wypracowania trafnych wniosków z badania. W toku prac przeprowadzono badanie jakościowe IDI [n=8] wśród: <ul style="list-style-type: none"> szkół i uczelni kształcących absolwentów zielonych zawodów pracowników zielonego sektora, instytucji oraz pracowników zielonego sektora.
ETAP V	
Opracowanie studium przypadku dla najbardziej perspektywicznej branży/działu/sekcji PKD 2007 pod kątem kreowania białych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Studium przypadku zostało opracowane dla sektora związanego z opieką domową społeczną.	Opracowanie studium przypadku dla najbardziej perspektywicznej branży/ działu/ sekcji PKD 2007 pod kątem kreowania zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Studium przypadku zostało opracowane dla branży dostawy wody,

	gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją.
ETAP VI	
Opracowanie raportu z badania i wniosków końcowych.	Opracowanie raportu z badania i wniosków końcowych.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 3. Dobór próby na podregiony i powiaty dla sektorów zielonych oraz sektorów białych

Wyszczególnienie	Sektor zielony		Sektor biały	
	% udział *	próba n=383	% udział **	próba n=383
Podregion jeleniogórski	19,6	75	18,5	72
Powiat bolesławiecki	2,5	10	2,5	10
Powiat jaworski	1,6	6	1,1	4
Powiat jeleniogórski	4,3	15	2,8	11
Powiat kamiennogórski	1,2	5	1,2	5
Powiat lubański	1,7	6	1,8	7
Powiat lwówecki	1,3	5	1,4	5
Powiat zgorzelecki	2,5	10	2,3	9
Powiat złotoryjski	1,4	5	1,2	5
Powiat m. Jelenia Góra	3,3	13	4,3	16
Podregion legnicko-głogowski	13,3	51	12,7	49
Powiat głogowski	2,6	10	2,5	10
Powiat górowski	0,8	5	0,9	4
Powiat legnicki	1,7	6	1,3	5
Powiat lubiński	3,0	11	3,4	13
Powiat polkowicki	1,4	5	1,1	4
Powiat m. Legnica	3,6	14	3,5	13
Podregion wałbrzyski	21,1	81	18,8	72
Powiat dzierzoniowski	3,1	12	2,7	10
Powiat kłodzki	5,3	20	5,4	21
Powiat świdnicki	5,3	20	4,3	16
Powiat wałbrzyski	1,7	7	1,6	6
Powiat ząbkowicki	2,1	8	1,5	6
Powiat m. Wałbrzych	3,6	14	3,3	13
Podregion wrocławski	19,1	73	14,8	57
Powiat milicki	1,2	5	0,9	4
Powiat oleśnicki	3,2	12	2,4	9
Powiat oławski	2,4	9	1,5	6
Powiat strzeliński	1,2	6	0,8	3
Powiat średzki	1,8	7	1,1	4
Powiat trzebnicki	2,7	10	2,1	8
Powiat wołowski	1,2	5	1,0	4
Powiat wrocławski	4,9	19	4,9	19
Podregion m. Wrocław	26,9	103	35,2	133
Powiat m. Wrocław	26,9	103	35,2	133
DOLNOŚLĄSKIE (ogółem)	100,0	383	100,0	383

* ustalony na podstawie rzeczywistego udziału poszczególnych branż wchodzących do zielonego sektora w poszczególnych powiatach

** ustalony na podstawie rzeczywistego udziału poszczególnych branż wchodzących do białego sektora w poszczególnych powiatach

Źródło: opracowanie własne

2. ANALIZA DESK RESEARCH

2.1. Demografia

Znajomość zjawisk i procesów demograficznych ma znaczenie nie tylko dla kształtowania odpowiedniej polityki demograficznej, ale również dla projektowania różnorodnych działań społeczno-gospodarczych. Analiza sytuacji demograficznej najczęściej podejmowana jest przy okazji rozważań dotyczących polityki rynku pracy lub też systemów zabezpieczenia społecznego.

W dokumencie *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* wskazano, że w związku ze zmianami demograficznymi, jakie będą miały miejsce w najbliższych latach, zasoby siły roboczej w UE będą się kurczyły. Stąd konieczność działań na rzecz zwiększania stopy zatrudnienia osób starszych, w tym kobiet, które w grupie ludności w wieku poprodukcyjnym dominują liczebnie.³⁴

W ten sam nurt myślenia o procesach demograficznych wpisują się dokumenty strategiczne sporządzone dla kraju. W dokumencie *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe* już na wstępie wskazano na dylematy związane z przemianami demograficznymi, z jednej strony z wykorzystaniem potencjału wynikającego ze zwiększania się długości trwania życia, a z drugiej z kosztownymi społeczno-ekonomicznymi skutkami zmian w sferze struktury wieku. Strategia podkreśla, że kluczem do sprostania wyzwaniom demograficznym w perspektywie najbliższych dekad jest przede wszystkim aktywizacja zawodowa prowadząca do maksymalnego wykorzystania dostępnych zasobów pracy. Wymaga to, by wraz z wydłużaniem się oczekiwanej długości trwania życia, podwyższeniu ulegał efektywny wiek wychodzenia z rynku pracy. Konieczne są również działania na rzecz wzrostu dzietności (promowanie tzw. odnowy demograficznej) oraz prowadzenie odpowiedniej polityki migracyjnej – zarówno w odniesieniu do zjawiska emigracji, jak i imigracji.³⁵

Także zapisy *Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015* wskazują na problemy demograficzne – spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, wydłużanie się czasu trwania życia, wzrost liczby emerytów i rencistów – przede wszystkim w kontekście rynku pracy oraz wyzwań wobec systemu zabezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia. W strategii jest podkreślana konieczność dostosowania bazy edukacyjnej, infrastruktury ochrony zdrowia i socjalnej do długookresowych trendów demograficznych.³⁶

Z kolei *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie* wśród obszarów strategicznych, na które winna odpowiedzieć polityka regionalna, wskazuje przeciwdziałanie negatywnym trendom demograficznym oraz pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy. W strategii podkreślono, że do czynników mających największe konsekwencje dla polityki regionalnej należą w odniesieniu do sytuacji demograficznej: niski poziom dzietności, wysoki udział osób w wieku poprodukcyjnym, negatywne trendy migracyjne oraz niska aktywność zawodowa pokolenia seniorów. Obserwowane procesy demograficzne mogą doprowadzić do sytuacji, w której brakować będzie odpowiedniego potencjału ludzkiego na rynku pracy. Polityka regionalna powinna więc rozwiązywać problemy demograficzne poprzez aktywizację zawodową osób starszych, wydłużanie czasu aktywności zawodowej, zwiększanie mobilności zawodowej i zachęcanie do powrotu z emigracji. Konieczne jest również promowanie i stosowanie elastycznych form organizacji czasu pracy, rozwijanie usług sprzyjających godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi i polepszenie dostępu do usług opieki zdrowotnej. Zaleca się także, by polityka regionalna równoważyła efekt „wypłukiwania” zasobów pracy przyciąganych przez duże ośrodki w kraju i dążyła do utrzymania zrównoważonej struktury demograficznej kraju.³⁷

Reasumując, należy zauważyć, że znajomość zjawisk, procesów i struktur każdej populacji ma duże znaczenie zarówno dla kształtowania odpowiedniej polityki demograficznej, jak i dla działalności społeczno-gospodarczej. Czynniki ludzki w każdym systemie społeczno-gospodarczym spełnia bowiem ważną rolę w procesach rozwojowych, a także w zakresie organizacji i świadczeń różnorodnych usług. Człowiek występuje nie tylko jako wytwórca dóbr i usług, lecz zarazem jako ich dystrybutor i konsument. Procesy demograficzne mają zatem istotny wpływ na gospodarkę i zjawiska społeczne zachodzące na danym terenie, ponieważ ludzie,

³⁴ *Analiza rozwoju społecznego w świetle programowania rozwoju gospodarczego, na podstawie prognoz zmian demograficznych i społecznych na rozwój gospodarczy Dolnego Śląska*, współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Analizy, badania i prognozy na rzecz Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego”, Wrocław 2010 r., s. 7.

³⁵ Tamże, s. 7-8.

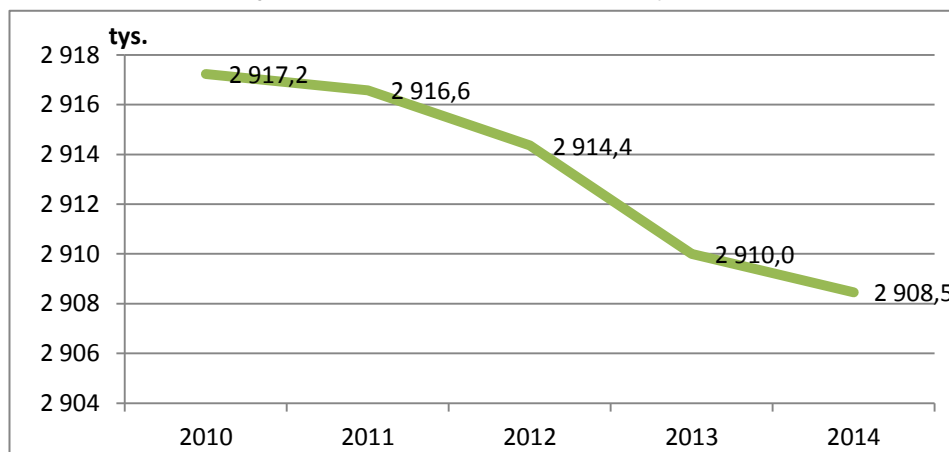
³⁶ Tamże, s. 8.

³⁷ Tamże, s. 8-9.

w zależności od wieku, wykazują inne potrzeby i charakteryzują się zróżnicowanymi zachowaniami ekonomicznymi.³⁸ Z kolei z punktu widzenia podaży zasobów pracy to właśnie sytuacja ludnościowa regionu, a dokładniej wielkość i struktura populacji ludności, a zwłaszcza dynamika jej zmian kreują sytuację na lokalnym rynku pracy.

W 2014 r. w województwie dolnośląskim **mieszkało** 2,9 mln osób, co stanowiło 7,6% ogólnej liczby ludności Polski i plasowało województwo dolnośląskie na 5 miejscu w kraju. Należy jednak zauważyć, że liczba ludności województwa w okresie 2010-2014 stopniowo malała, by w 2014 r. w porównaniu do 2010 r. zmniejszyła się o 8,8 tys., tj. o 0,3%.

Rysunek 2. Liczba ludności w województwie w latach 2010-2014 (w tys.) (Stan na 31.12)



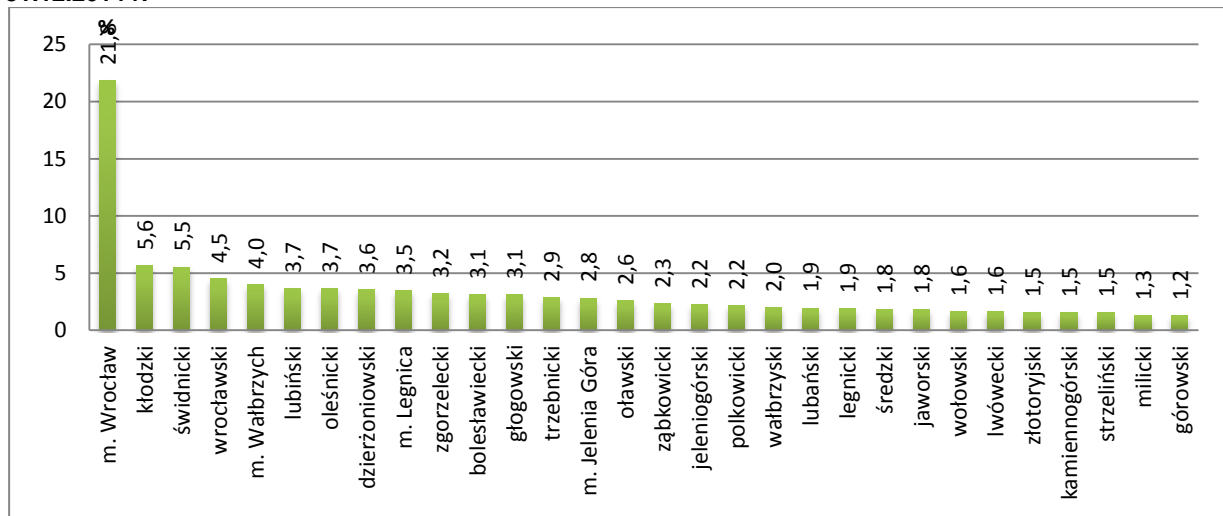
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Według prognoz demograficznych Głównego Urzędu Statystycznego na lata 2015-2050 spadek liczby ludności w województwie dolnośląskim będzie obserwowany przez cały ten okres, przy czym tempo tego spadku będzie coraz wyższe wraz z upływem czasu. Pierwsze lata prognozy przyniosą niewielki spadek – poniżej 10 tys. osób rocznie, znaczące zmiany rozpoczną się po 2020 r., by ostatecznie populacja województwa dolnośląskiego na przestrzeni lat 2014-2050 zmniejszyła się o 413,1 tys. osób, tj. o 14,2% (podczas gdy w Polsce o 11,8%). Główną przyczyną tego zjawiska jest i nadal będzie malejący przyrost naturalny spowodowany przewagą liczebną zgonów nad urodzeniami.

Przestrzenne rozmieszczenie ludności Dolnego Śląska jest znacznie zróżnicowane. Odnotowano, iż w 2014 r. największy odsetek ludności mieszkał w powiecie m. Wrocław (21,8% ogółu ludności województwa), powiecie kłodzkim (5,6%) i świdnickim (5,5%). Najmniejszy odsetek osób zamieszkiwał natomiast powiat górski (1,2%) i powiat milicki (1,3%).

³⁸ E. Grzędzińska, *Procesy demograficzne a rozwój gospodarczy. Wpływ starzenia się społeczeństwa na gospodarkę Polski* [w:] Materiały z XI Konferencji Naukowej Młodych Ekonomistów pt. Rozwój i Polityka gospodarcza Polski w Unii Europejskiej, Sopot 2005 r.

Rysunek 3. Udział ludności w powiatach w ogólnej liczbie ludności województwa (w %). Stan na 31.12.2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Spadek liczby ludności do 2050 r., podobnie jak dla województwa, prognozowany jest dla większości powiatów, z wyjątkiem: wrocławskiego, trzebnickiego, średzkiego i oławskiego. Największe spadki liczby ludności (o ponad 30%) notowane będą w powiatach: m. Wałbrzych, m. Jelenia Góra i kamienogórskim.

Tabela 4. Prognoza liczby ludności dla powiatów do 2050 r. (Stan na 31.12)

Wyszczególnienie	2014	2020	2030	2040	2050
WOJEWÓDZTWO	2908457	2 866 551	2 773 441	2 637 894	2 495 378
Powiat bolesławiecki	90295	88 587	85 044	80 012	74 177
Powiat dzierżoniowski	104285	100 275	93 413	85 254	76 411
Powiat głogowski	90194	88 118	83 426	77 114	70 175
Powiat górowski	36321	35 098	33 045	30 426	27 456
Powiat jaworski	51949	50 132	47 066	43 152	38 781
Powiat jeleniogórski	65069	64 305	62 552	59 639	56 164
Powiat kamienogórski	44824	42 630	39 094	34 996	30 555
Powiat kłódzki	164155	157 041	144 781	130 326	115 087
Powiat legnicki	54929	55 190	54 873	53 419	51 295
Powiat lubański	55919	53 860	50 128	45 375	40 163
Powiat lubiński	106437	103 779	97 917	90 135	81 988
Powiat lwówecki	47120	45 632	42 914	39 326	35 361
Powiat milicki	37286	36 866	35 859	34 229	32 128
Powiat oleśnicki	106167	106 747	106 132	103 651	100 652
Powiat oławski	75869	77 165	77 802	77 064	75 953
Powiat polkowicki	63185	63 327	62 522	60 474	57 987
Powiat strzeliński	44322	43 426	41 676	39 228	36 508
Powiat średzki	52543	54 138	55 730	56 246	56 239
Powiat świdnicki	160658	156 965	149 576	139 746	129 172
Powiat trzebnicki	83176	86 029	88 882	89 852	89 985
Powiat wałbrzyski	57620	54 899	50 624	45 774	40 553
Powiat wołowski	47475	46 893	45 251	42 693	39 832
Powiat wrocławski	129576	146 781	170 298	190 865	211 077
Powiat ząbkowicki	67614	64 733	60 009	54 508	48 760
Powiat zgorzelecki	92799	88 888	81 917	73 728	65 005

Powiat złotoryjski	44893	43 621	41 039	37 567	33 684
Powiat m. Jelenia Góra	81640	77 251	69 854	61 619	53 476
Powiat m. Legnica	101768	98 141	91 500	83 228	74 652
Powiat m. Wałbrzych	117264	110 524	99 187	86 914	74 463
Powiat m. Wrocław	2908457	625 538	611 359	591 353	577 658

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Srednia gęstość zaludnienia województwa dolnośląskiego w 2014 r. wynosiła 146 osób/km² (w Polsce – 123 osoby/km²). Teren Dolnego Śląska, obok województw: śląskiego, małopolskiego i mazowieckiego, należy do obszarów najbardziej zaludnionych w kraju.

Wskaźnik gęstości zaludnienia powiatów Dolnego Śląska, podobnie jak udział ludności, był znacznie zróżnicowany przestrzennie. Najmniej osób na 1 km² przypadają w powiatach: górowskim (49 osób/km²) i milickim (52 osób/km²), najwięcej natomiast w powiatach: m. Wrocław (2167 osób/km²), m. Legnica (1800 osób/km²) i m. Wałbrzych (1378 osób/km²).

Tabela 5. Wybrane wskaźniki demograficzne dla powiatów. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Ludność na 1 km ²	Odsetek kobiet w populacji w %	Kobiety na 100 mężczyzn
WOJEWÓDZTWO	146	51,4	106
Powiat bolesławiecki	69	52,4	110
Powiat dzierzoniowski	217	51,3	105
Powiat głogowski	204	50,6	102
Powiat górowski	49	51,0	104
Powiat jaworski	89	51,7	107
Powiat jeleniogórski	104	51,1	105
Powiat kamiennogórski	113	51,7	107
Powiat kłodzki	100	51,0	104
Powiat legnicki	74	51,3	105
Powiat lubański	131	51,4	106
Powiat lubiński	150	51,3	105
Powiat lwówecki	66	50,5	102
Powiat milicki	52	51,1	104
Powiat oleśnicki	101	51,2	105
Powiat oławski	145	50,5	102
Powiat polkowicki	81	50,5	102
Powiat strzeliński	71	50,6	102
Powiat średzki	75	51,7	107
Powiat świdnicki	216	50,9	104
Powiat trzebnicki	81	51,9	108
Powiat wałbrzyski	134	51,1	104
Powiat wołowski	70	51,0	104
Powiat wrocławski	117	51,4	106
Powiat ząbkowicki	84	51,2	105
Powiat zgorzelecki	110	51,0	104
Powiat złotoryjski	78	53,4	114
Powiat m. Jelenia Góra	745	52,7	112
Powiat m. Legnica	1800	52,8	112
Powiat m. Wałbrzych	1378	53,4	114
Powiat m. Wrocław	2167	51,4	106

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

W badaniach demograficznych najczęściej wyróżnianymi cechami populacji jest płeć i wiek. Relacje liczbowe pomiędzy zbiorowością mężczyzn i kobiet, warunkują przyszłe procesy demograficzne, a także odgrywają ważną rolę w społeczno-gospodarczym rozwoju regionu. Strukturę ludności według płci określa współczynnik feminizacji, wyrażający liczbę kobiet przypadających na 100 mężczyzn. W strukturze ludności Dolnego Śląska w 2014 r. nieznacznie przeważały kobiety, których udział wynosił 51,9% (w Polsce – 51,6%). Przełożyło się to bezpośrednio na wartość **współczynnika feminizacji**. W 2014 r. na 100 mężczyzn przypadało 108 kobiet (w Polsce – 107). Wartość tego wskaźnika, obok województw łódzkiego i mazowieckiego, była najwyższa w kraju. Jego wysoka wartość z punktu widzenia przyszłych procesów demograficznych, a konkretnie wzrostu liczby ludności i większej dzietności, jest zjawiskiem korzystnym. Co warto podkreślić, w ostatnich latach utrzymuje się ona na stałym wysokim poziomie. Jego duże zróżnicowanie notuje się natomiast w poszczególnych grupach wiekowych. Większa liczba urodzeń chłopców niż dziewcząt powoduje, że współczynnik feminizacji w młodszych grupach wiekowych przyjmuje wartość poniżej 100. Stosunkowo korzystna jest relacja liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn w wieku matrymonialnym – w 2014 r. na Dolnym Śląsku na 100 mężczyzn w grupach wiekowych 25-29 i 30-34 lata przypadało odpowiednio 99 i 97 kobiet. Nadumieralność mężczyzn w starszych grupach wiekowych zwiększa jego wartość, by ukształtować się na poziomie powyżej 100 – w województwie dolnośląskim nadwyżka liczby kobiet nad liczbą mężczyzn uwidacznia się w grupach wiekowych powyżej 50 lat. Tendencja taka będzie utrzymywała się również w najbliższych latach, co potwierdzają prognozy demograficzne GUS.

We wszystkich powiatach Dolnego Śląska populacja kobiet przewyższała liczebnie populację mężczyzn. W 2014 r. współczynnik feminizacji najwyższe wartości przyjął w powiatach: m. Jelenia Góra i m. Wrocław (po 114), m. Legnica i m. Wałbrzych (po 112) oraz dzierżoniowskim (110).

Kolejną ważną cechą populacji jest struktura ludności według grup wieku, gdzie występują znacznie głębsze zmiany niż w przypadku struktury według płci. Zmiany te są przede wszystkim konsekwencją demograficznego „falowania”, tj. pojawiania się na przemian wyźów i niżów demograficznych, których efekty nakładają się na siebie z różną siłą w różnych okresach, powodując bardziej widoczne zmiany w procesach dzietności i umieralności, natomiast w mniejszym stopniu oddziałują na tę strukturę zmiany w rozmiarach migracji zagranicznych na pobyt stały, a szczególnie emigracji.

Wyodrębniając określone grupy wiekowe można kierować się właściwościami biologicznymi danej populacji i stosować podział ludności według biologicznych grup wieku bądź też cechami ekonomicznymi i stosować podział ludności według ekonomicznych grup wieku.

Dokonując podziału **ludności według biologicznego wieku**, wyodrębnia się trzy grupy wieku, tj.: 0-14, 15-64 oraz 65 lat i więcej. Podział ten pozwala określić, jaki odsetek ogółu ludności stanowią dzieci (umownie określane jako wnukowie), jaki ludność dorosła (umownie określaną rodzicami), a jaki ludzie starzy (umownie określanymi dziadkami), i w konsekwencji wskazać stopień zaawansowania demograficznej starości ludności danego kraju lub regionu³⁹.

W strukturze ludności według biologicznych grup wieku w ostatnich latach miały miejsce głębokie przeobrażenia, które będą dokonywać się również w kolejnych latach. Przede wszystkim obserwuje się spadek liczby dzieci w wieku 0-14 lat. W 2014 r. udział tej grupy w ogólnej liczbie ludności wynosił 14,0% (w Polsce – 15,0%), a w 2050 r. zmniejszy się do poziomu 11,7% (w Polsce – 12,1%). Z kolei w grupie ludności w wieku 15-64 lata w perspektywie do 2050 r. nastąpi spadek liczby ludności z 2,0 mln w 2014 r. do 1,4 mln w 2050 r. Natomiast udział tej grupy spadnie z 70,5% (w Polsce – 69,8%) do 54,8% (w Polsce – 55,2%). Liczebność populacji ostatniej grupy, czyli w wieku 65 lat i więcej, zwiększy się z 451,5 tys. do 836,4 tys. tj. prawie dwukrotnie, natomiast jej udział wzrośnie z 15,5% (w Polsce – 15,3%) do 33,5% (w Polsce – 32,7%). Zmiany te spowodowane będą spadkiem liczby urodzeń, jak również wydłużaniem się przeciętnego trwania życia ludności. Występujący wzrost liczby ludności w wieku 65 lat i więcej oraz stałe zwiększanie się jej udziału świadczą o nasilaniu się procesu starzenia demograficznego ludności, a jak wskazują prognozy demograficzne zjawisko to będzie pogłębiało się w kolejnych latach.

³⁹ *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2012 r., s. 40.

Tabela 6. Ludność według biologicznych grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

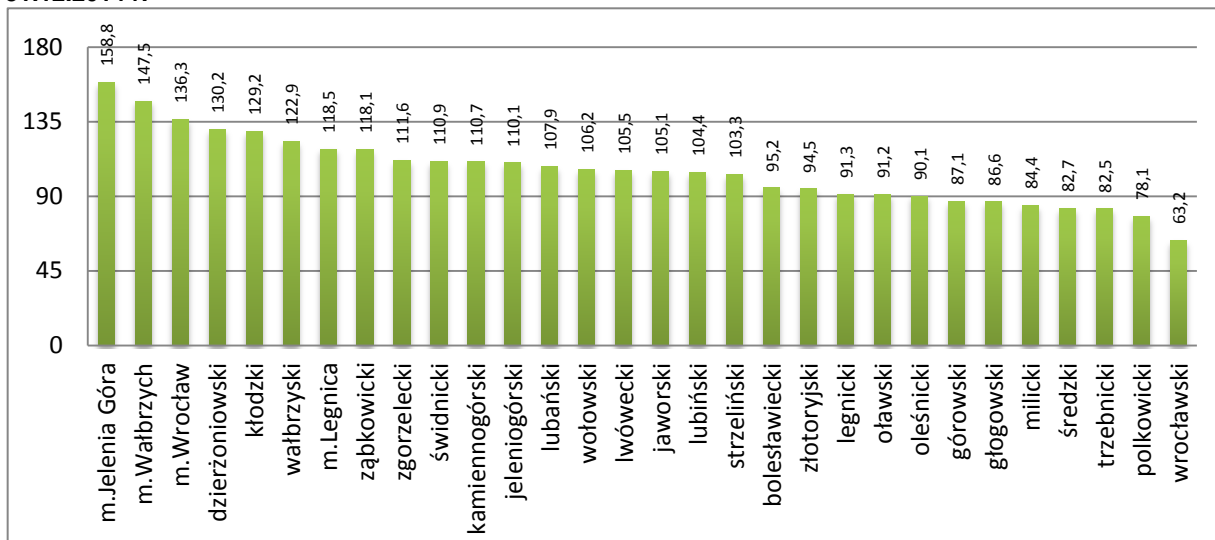
Wyszczególnienie	0-14 lat		15-64		65 lat i więcej	
	liczba ludności	w % ogółu ludności	liczba ludności	w % ogółu ludności	liczba ludności	w % ogółu ludności
WOJEWÓDZTWO	407364	14,0	2049615	70,5	451478	15,5
Powiat bolesławiecki	13485	14,9	64030	70,9	12831	14,2
Powiat dzierzoniowski	13456	12,9	73093	70,2	17526	16,8
Powiat głogowski	13964	15,5	64159	71,1	12099	13,4
Powiat górowski	5800	16,0	25382	70,0	5054	13,9
Powiat jaworski	7241	14,0	36944	71,3	7611	14,7
Powiat jeleniogórski	8605	13,2	46890	72,2	9474	14,6
Powiat kamiennogórski	6231	13,9	31569	70,6	6900	15,4
Powiat kłodzki	21156	12,9	115177	70,4	27339	16,7
Powiat legnicki	8202	14,9	39338	71,5	7486	13,6
Powiat lubański	7667	13,7	39960	71,5	8273	14,8
Powiat lubiński	15394	14,5	74968	70,4	16071	15,1
Powiat lwówecki	6399	13,6	33866	72,0	6749	14,4
Powiat milicki	6187	16,6	25860	69,4	5219	14,0
Powiat oleśnicki	16499	15,5	74946	70,5	14866	14,0
Powiat oławski	11707	15,4	53574	70,5	10672	14,1
Powiat polkowicki	10183	16,1	45067	71,3	7951	12,6
Powiat strzeliński	6341	14,3	31381	70,9	6552	14,8
Powiat średzki	8155	15,5	37829	71,7	6741	12,8
Powiat świdnicki	22162	13,8	113706	70,9	24570	15,3
Powiat trzebnicki	13170	15,8	59323	71,2	10865	13,0
Powiat wałbrzyski	7580	13,2	40596	70,6	9316	16,2
Powiat wołowski	6676	14,1	33672	71,0	7091	14,9
Powiat wrocławski	23173	17,7	93144	71,1	14651	11,2
Powiat ząbkowicki	9007	13,4	47818	70,9	10633	15,8
Powiat zgorzelecki	12542	13,6	65850	71,3	13997	15,2
Powiat zlotoryjski	6329	14,1	32555	72,6	5983	13,3
Powiat m. Jelenia Góra	9686	11,9	56336	69,2	15386	18,9
Powiat m. Legnica	13578	13,4	71673	70,7	16092	15,9
Powiat m. Wałbrzych	14231	12,2	81468	69,8	20992	18,0
Powiat m. Wrocław	82558	13,0	439441	69,3	112488	17,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Inną miarą procesu starzenia demograficznego ludności jest relacja między liczbą dzieci a liczbą ludzi starszych. Wskazuje ona, ile osób w wieku 65 lat i więcej przypada na 100 osób w wieku 0-14 lat. Informuje, więc o żywotności danego obszaru, a wysokie jej wartości w konsekwencji mogą prowadzić do zachwiania równowagi pomiędzy osobami wchodzącymi w wiek produkcyjny a osobami opuszczającymi rynek pracy. W 2014 r. na Dolnym Śląsku na każde 100 osób w wieku do 14 lat przypadało 111 osób w wieku powyżej 65 lat (w Polsce – 102). W porównaniu do 2010 r. było to o 16 osób więcej (w Polsce o 13). Wartość tego wskaźnika dla województwa dolnośląskiego w 2014 r. należała do najwyższych w kraju – wyższe wartości odnotowano w czterech województwach, tj.: łódzkim, opolskim, świętokrzyskim i śląskim. Według prognoz do 2050 r. na Dolnym Śląsku nastąpi prawie trzykrotny wzrost jego wartości (podobnie jak w Polsce). Stały wzrost tego wskaźnika świadczy o pogorszeniu się relacji międzypokoleniowej na terenie województwa, jak i całego kraju.

W układzie terytorialnym w 2014 r., w 12 powiatach liczba osób w wieku do 14 lat była wyższa niż osób w wieku powyżej 65 lat. Natomiast na 100 osób w wieku do 14 lat najwięcej osób w wieku powyżej 65 lat przypadało w powiatach m. Jelenia Góra (159) i m. Wałbrzych (148). W porównaniu do 2010 r. wzrost wartości tego wskaźnika zanotowano we wszystkich powiatach.

Rysunek 4. Ludność w wieku 65 lat i więcej na 100 osób w wieku do 14 lat w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

W ocenie zmian stopnia starości społeczeństwa zastosowanie znajduje również miara przedstawiająca wiek środkowy ludności, czyli **mediana wieku**⁴⁰. Wiek środkowy ludności Dolnego Śląska jest wyższy niż przeciętny w kraju – wyższa mediana wieku wystąpiła w 4 województwach, tj.: łódzkim, opolskim, śląskim i świętokrzyskim. W 2014 r. mediana wieku mężczyzn mieszkających na Dolnym Śląsku wynosiła 39,0 lat (w Polsce – 37,8), a kobiet 43,9 (w Polsce – 41,2). W porównaniu do 2010 r. wzrosła mediana wieku zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Wpływ na to ma niska liczba urodzeń oraz wydłużanie się przeciętnego dalszego trwania życia ludności. Przeciętne dalsze trwanie życia określa ile lat ma szansę przeżyć osoba urodzona w danym roku, przy uwzględnieniu różnych problemów zdrowotnych, które napotka w swoim życiu. Tendencją jest, że przewidywane trwanie życia ludzkiego wydłuża się zarówno dla noworodków, jak i osób w innym wieku.

Prognozowane **przeciętne dalsze trwanie życia** dziewczynek urodzonych w 2014 r. w województwie dolnośląskim będzie wynosiło 81,1 lat i będzie średnio o 8,0 lat dłuższe niż chłopców (w Polsce o 7,8 lat). Przewidywana długość życia zarówno chłopców jak i dziewczynek mieszkających na Dolnym Śląsku była niższa niż przeciętnie w kraju. Należy również podkreślić, że długość życia ludności województwa dolnośląskiego stopniowo wydłużała się. W porównaniu do 2010 r. długość przeciętnego trwania życia chłopców wzrosła o 1,4 lata (w Polsce o 1,7), a dziewczynek o 0,9 lat (w Polsce o 1,0). Pomimo szybszego wzrostu długości życia mężczyzn niż kobiet, dystans między długością życia tych dwóch grup, jak podkreślono powyżej, ciągle jest znaczny. Wydłużanie się długości życia ludności będzie postępowało nadal i będzie miało odzwierciedlanie w niekorzystnych zmianach w strukturze wieku ludności.

Do oceny aktualnego społeczno-gospodarczego i demograficznego stanu kraju bądź regionu i określenia jego perspektyw rozwojowych podział ludności na trzy duże grupy wiekowe typu biologicznego jest niewystarczający. Niezbędny jest także podział **ludności według wieku, oparty na przesłankach społeczno-ekonomicznych**, w ramach którego wyodrębnia się trzy grupy wiekowe: wiek przedprodukcyjny (0-17 lat), produkcyjny (18-59 lat kobiety, 18-64 lata mężczyźni) i poprodukcyjny (60 lat i więcej kobiety, 65 lat i więcej mężczyźni).

W województwie dolnośląskim w 2014 r. populacja ludności w wieku przedprodukcyjnym liczyła 488,4 tys. osób, a jej udział w ogólnej liczbie ludności stanowił 16,8% (w Polsce – 18,0%). W porównaniu z 2010 r. jej liczebność zmniejszyła się o 18,7 tys. osób, czyli o 3,7% (w Polsce – 4,1%). Zmniejszanie się populacji w wieku

⁴⁰ Jeśli jej wartość rośnie, oznacza to, że dana populacja się starzeje, jeśli zaś mediana się zmniejsza, świadczy to, że dana społeczność się odmładza.

przedprodukcyjnym, według prognoz GUS, obserwowane będzie nadal w kolejnych latach i w 2050 r. jej udział wyniesie 14,1% (w Polsce – 14,6%).

Na podstawie przedstawionych powyżej informacji dotyczących ludności w wieku przedprodukcyjnym można wnioskować, że rynek pracy zasilany jest z każdym rokiem coraz mniejszą liczebnie młodą generacją, a to oznacza, że uwarunkowania demograficzne – obecne i w najbliższych latach – będą czynnikiem przeciwdziałającym bezrobociu w naszym kraju, a w perspektywie mogą wystąpić braki na rynku pracy.⁴¹

Kolejna grupa wieku oparta na ekonomicznych przesłankach, ściśle związana z rynkiem pracy, to populacja w wieku produkcyjnym. Ludność ta odgrywa ważną rolę w dynamice społeczno-gospodarczego rozwoju kraju czy regionu. Zjawiska demograficzne najsilniej oddziałują na gospodarkę właśnie przez liczbę i strukturę ludności w tym wieku. Zbiorowość ta określa wielkość potencjalnych zasobów pracy, te zaś z kolei rozmiary zatrudnienia. W efekcie ludność w wieku produkcyjnym jest istotnym elementem siły produkcyjnej społeczeństwa.⁴²

W grupie ludności w wieku produkcyjnym, w okresie 2010-2014 nastąpił spadek liczby ludności o 69,5 tys. Natomiast udział tej grupy w populacji spadł z 65,7% w 2010 r. do 63,5% w 2014 r. (w Polsce z 64,4% do 63,0%). Jak już wcześniej wspomniano, okres do 2050 r. w przypadku tej grupy ludności, będzie mniej wymagający dla gospodarki pod względem demograficznym, gdyż presja na tworzenie nowych miejsc pracy z tytułu przyrostu podaży siły roboczej będzie znacznie mniejsza. Liczba osób w wieku produkcyjnym w całym okresie prognozy będzie ulegać systematycznemu zmniejszaniu i w 2050 r. jej udział w województwie zmniejszy się do 56,0% (w Polsce – 56,1%). Wspomniane zmiany spowodują gwałtowne zmniejszanie się i starzenie się zasobów pracy, a w konsekwencji pogarszanie się podaży siły roboczej na rynku pracy.

Trzecią grupę wieku wyodrębnioną na podstawie kryteriów ekonomicznych stanowi ludność w wieku poprodukcyjnym. Zbiorowość tę tworzą kobiety w wieku 60 i więcej lat oraz mężczyźni w wieku 65 i więcej lat. W przeciwieństwie do ludności w wieku przedprodukcyjnym, ludność w wieku poprodukcyjnym od wielu już lat stale zwiększa swą liczebność. Populacja ta pod względem tempa przyrostu wyprzedzała w ostatnich latach i wyprzedzać będzie w przyszłości także dynamikę liczby ludności w wieku produkcyjnym.⁴³

Liczebność populacji w wieku poprodukcyjnym, w 2014 r. w porównaniu do 2010 r., zwiększyła się o 79,6 tys. tj. o 16,1% (w Polsce – 13,2%), natomiast jej udział wzrósł z 16,9% do 19,7% (w Polsce z 16,8% do 19,0%). Udział osób w wieku poprodukcyjnym w prognozowanym okresie do 2050 r. będzie stopniowo wzrastał i w 2050 r. wyniesie 29,9% (w Polsce – 29,3%), co oznacza jego wzrost o ponad 10 p.proc. w porównaniu do 2014 r. Zmiany te były i będą spowodowane ogólnie obserwowanym spadkiem urodzeń, a także wydłużaniem się przeciętnego trwania życia ludności. Występujący wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym oraz stale zwiększanie się jej udziału świadczą o nasilaniu się procesu starzenia demograficznego ludności.

Zmiany relacji między poszczególnymi grupami wieku według kryteriów ekonomicznych przekładają się na wielkość **współczynnika obciążenia demograficznego**. Miernik ten informuje o stopniu ekonomicznego obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością pozostałą (tj. w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym). Im wyższa wartość wskaźnika, tym większe obciążenie osób pracujących kosztami utrzymania dzieci i osób będących na emeryturze⁴⁴. Na każde 100 osób w wieku produkcyjnym w województwie dolnośląskim w 2014 r. przypadało 57,5 osób w wieku nieprodukcyjnym (w Polsce – 58,8). W porównaniu do 2010 r. wartość tego wskaźnika wzrosła o ponad 5 osób (w Polsce prawie o 4). Spowodowane to było wzrostem liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i spadkiem liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. Prognozuje się, że jego wartość do 2050 r. wzrośnie i wyniesie 78,5 osoby (w Polsce – 78,2).

W powiatach województwa dolnośląskiego udział ludności według poszczególnych grup wieku kształtował się na zbliżonym poziomie i wahał się odpowiednio:

⁴¹ *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012 ...*, s. 52.

⁴² Tamże, s. 47.

⁴³ Tamże, s. 52.

⁴⁴ O. Ratkiewicz, *Analiza stanu spójności ekonomicznej i społecznej, przeprowadzona na poziomie obszarów typu NUTS 4 i NUTS 5, lub innym układzie regionalnym*. [w:] Ekspertyza dotycząca województwa warmińsko-mazurskiego w kontekście strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008 r., s. 777.

- w wieku przedprodukcyjnym od 14,4% w powiecie m. Jelenie Góra do 20,9% we wrocławskim;
- w wieku produkcyjnym od 61,5% w powiecie m. Jelenia Góra do 65,6% w złotoryjskim;
- w wieku poprodukcyjnym od 14,5% w powiecie wrocławskim do 24,1% w m. Jelenia Góra.

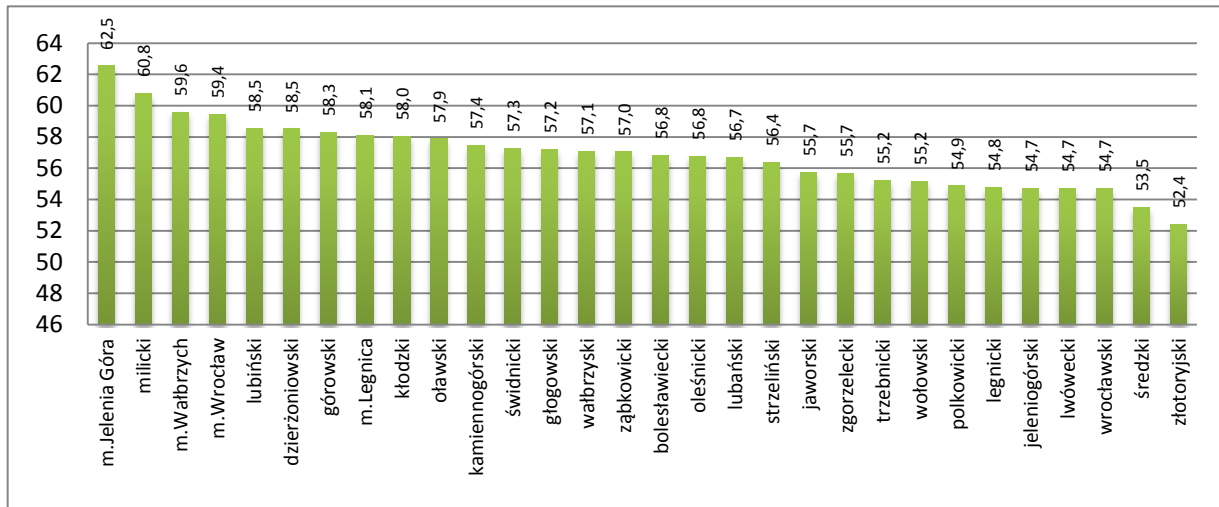
Tabela 7. Ludność według ekonomicznych grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Wiek przedprodukcyjny		Wiek produkcyjny		Wiek poprodukcyjny	
	liczba ludności	w % ogółu ludności	liczba ludności	w % ogółu ludności	liczba ludności	w % ogółu ludności
WOJEWÓDZTWO	488422	16,8	1846755	63,5	573280	19,7
Powiat bolesławiecki	16335	18,1	57614	63,8	16397	18,1
Powiat dzierzoniowski	16291	15,7	65661	63,1	22123	21,3
Powiat głogowski	16702	18,5	57404	63,6	16116	17,9
Powiat górowski	7018	19,4	22895	63,2	6323	17,4
Powiat jaworski	8865	17,1	33263	64,2	9668	18,7
Powiat jeleniogórski	10481	16,1	41993	64,6	12495	19,2
Powiat kamiennogórski	7589	17,0	28394	63,5	8717	19,5
Powiat kłodzki	25652	15,7	103585	63,3	34435	21,0
Powiat legnicki	9902	18,0	35553	64,6	9571	17,4
Powiat lubański	9462	16,9	35677	63,8	10761	19,3
Powiat lubiński	18409	17,3	67133	63,1	20891	19,6
Powiat lwówecki	7911	16,8	30393	64,6	8710	18,5
Powiat milicki	7475	20,1	23180	62,2	6611	17,7
Powiat oleśnicki	19796	18,6	67812	63,8	18703	17,6
Powiat oławski	14008	18,4	48113	63,3	13832	18,2
Powiat polkowicki	12306	19,5	40812	64,6	10083	16,0
Powiat strzeliński	7777	17,6	28314	64,0	8183	18,5
Powiat średzki	9803	18,6	34349	65,1	8573	16,3
Powiat świdnicki	26841	16,7	102024	63,6	31573	19,7
Powiat trzebnicki	15803	19,0	53706	64,4	13849	16,6
Powiat wałbrzyski	9251	16,1	36607	63,7	11634	20,2
Powiat wołowski	7997	16,9	30572	64,4	8870	18,7
Powiat wrocławski	27346	20,9	84669	64,6	18953	14,5
Powiat ząbkowicki	11063	16,4	42958	63,7	13437	19,9
Powiat zgorzelecki	15182	16,4	59344	64,2	17863	19,3
Powiat złotoryjski	7687	17,1	29440	65,6	7740	17,3
Powiat m. Jelenia Góra	11705	14,4	50087	61,5	19616	24,1
Powiat m. Legnica	16428	16,2	64109	63,3	20806	20,5
Powiat m. Wałbrzych	17080	14,6	73120	62,7	26491	22,7
Powiat m. Wrocław	96257	15,2	397974	62,7	140256	22,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Wynika z tego, że spośród wszystkich powiatów województwa najmniej korzystną strukturą wieku charakteryzuje się powiat m. Jelenia Góra, gdzie występuje najmniejszy udział ludności w wieku przedprodukcyjnym i największy udział ludności w wieku poprodukcyjnym. Przełożyło się to na wartość wskaźnika obciążenia demograficznego. Wskaźnik ten w 2014 r. największe wartości osiągnął bowiem w powiecie m. Jelenia Góra (62,5) i dodatkowo w powiecie milickim (60,8), a najmniejsze w powiatach: złotoryjskim (52,4) i średzkim (53,5). Jego wartość w stosunku do 2010 r. wzrosła we wszystkich powiatach.

Rysunek 5. Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

W kontekście rynku pracy ważne znaczenie ma także podział **ludności według edukacyjnych grup wieku**. Do edukacyjnych grup wieku zalicza się roczniki, które wymagają szczególnej opieki ze strony państwa i społeczeństwa, a więc dzieci w tzw. wieku żłobkowym (0-2 lata), przedszkolnym (3-6 lat), w wieku szkoły podstawowej (7-12 lat), w wieku gimnazjalnym (13-15 lat), licealnym (16-18 lat) oraz w wieku szkoły wyższej (19-24 lata). Zbiorowość ta obejmuje więc grupy wiekowe 0-24 lat.

Liczba dzieci w wieku żłobkowym 0-2 lata określa wielkość specyficznych potrzeb i wynikających stąd zadań dla instytucji ochrony zdrowia – z zakresu pediatrii, wysiłkach zmierzających do dalszego obniżania umieralności niemowląt, miejscach w żłobkach dla dzieci kobiet pracujących zawodowo, domach małego dziecka, a także urlopach i zasiłkach wychowawczych itp.⁴⁵ W badanym okresie od 2010 r. do 2014 r. obserwowany był niewielki aczkolwiek stopniowy spadek liczebności tej grupy. W końcu 2014 r. populacja dzieci w wieku 0-2 lata liczyła 80,1 tys. osób wobec 92,1 tys. w 2010 r. i była mniejsza o 13,1% (w Polsce – 12,0%). Także jej udział w ogólnej liczbie ludności w tych samych latach spadł z 3,2% do 2,8% (w Polsce z 3,3% do 2,9%).

Kolejna grupa to dzieci w wieku przedszkolnym 3-6 lat. Podobnie jak dzieci w wieku żłobkowym tworzy ona również popyt na określone dobra i usługi. Wynika on z konieczności zapewnienia tej populacji wszechstronnego rozwoju, m.in. przez właściwą opiekę lekarską, odżywianie, wychowanie w przedszkolach itp.⁴⁶ W 2014 r. populacja dzieci w wieku 3-6 lat liczyła 121,0 tys. wobec 107,7 tys. w 2010 r., była więc liczniejsza o 12,4% (w Polsce – 10,5%). Jej udział wzrósł z 3,7% do 4,2% (w Polsce z 3,9% do 4,4%).

Liczebność kolejnej grupy edukacyjnej, dzieci w wieku szkoły podstawowej 7-12 lat, w 2014 r. w porównaniu do 2010 r. wzrosła ze 152,4 tys. do 155,3 tys., tj. o 1,9% (w Polsce – zmalała o 0,3%). Natomiast jej udział w całym okresie 2010-2014 utrzymywał się na zbliżonym poziomie – w 2014 r. wynosił 5,3% (w Polsce – 5,8%).

Z kolei liczba dzieci w wieku gimnazjalnym, tj. 13-15 lat, w latach 2010-2014 stopniowo malała. W 2010 r. liczyła ona 88,6 tys., podczas gdy w 2014 r. 76,9 tys. Tym samym zmniejszył się jej udział w ogólnej liczbie ludności z 3,0% do 2,6% (w Polsce z 3,3% do 2,9%).

W analizowanym okresie 2010-2014 malały także liczebności dwóch ostatnich edukacyjnych grup wieku, czyli 16-18 lat i 19-24 lata. W 2014 r. zbiorowość osób w wieku licealnym liczyła 84,6 tys. osób podczas gdy w 2010 r. wynosiła 100,9 tys. Udział tej populacji w liczbie ludności ogółem zmalał z 3,5% w 2010 r. do 2,9% w 2014 r. (w Polsce z 3,8% do 3,2%). Z kolei młodzież w wieku szkoły wyższej, tj. wieku wchodzenia na rynek pracy (19-24 lata) zmalała z 248,0 tys. w 2010 r. do 209,6 tys. w 2014 r., a udział z 8,5% do 7,2% (w Polsce – z 8,8% do 7,7%).

⁴⁵ *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012 ...*, s. 52.

⁴⁶ Tamże, s. 53.

Tabela 8. Ludność według edukacyjnych grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	0-2 lata	3-6	7-12	13-15	16-18	19-24 lat
WOJEWÓDZTWO	80059	121039	155311	76890	84555	209570
Powiat bolesławiecki	2483	3928	5278	2677	2956	6899
Powiat dzierzoniowski	2540	3868	5250	2713	2968	7360
Powiat głogowski	2653	4152	5425	2680	2782	6300
Powiat górowski	1076	1569	2324	1229	1255	3266
Powiat jaworski	1336	2089	2853	1471	1663	3950
Powiat jeleniogórski	1500	2365	3559	1772	1996	4637
Powiat kamiennogórski	996	1738	2590	1339	1423	3407
Powiat kłodzki	3907	6142	8277	4334	4666	11859
Powiat legnicki	1540	2356	3254	1612	1815	4408
Powiat lubański	1350	2147	3109	1631	1866	4390
Powiat lubiński	3033	4515	5971	2822	3239	7475
Powiat lwówecki	1165	1749	2565	1411	1574	3877
Powiat milicki	1190	1744	2409	1231	1395	2906
Powiat oleśnicki	3181	4923	6275	3215	3408	8496
Powiat oławski	2174	3529	4487	2280	2291	5542
Powiat polkowicki	1942	2961	3937	2038	2249	5627
Powiat strzeliński	1242	1793	2468	1317	1440	3496
Powiat średzki	1514	2436	3170	1546	1734	4220
Powiat świdnicki	4219	6532	8532	4362	4928	11675
Powiat trzebnicki	2376	3837	5289	2541	2744	6617
Powiat wałbrzyski	1327	2125	3040	1632	1722	4330
Powiat wołowski	1341	1920	2536	1289	1416	3811
Powiat wrocławski	4400	7200	8976	3904	4267	9317
Powiat ząbkowicki	1646	2640	3495	1852	2171	5328
Powiat zgorzelecki	2255	3585	4960	2621	2762	7086
Powiat złotoryjski	1147	1894	2513	1236	1430	3629
Powiat m. Jelenia Góra	1919	2834	3720	1795	2163	5071
Powiat m. Legnica	2622	4027	5234	2584	3012	7208
Powiat m. Wałbrzych	2684	4110	5558	2755	3077	7492
Powiat m. Wrocław	19301	26331	28257	13001	14143	39891

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Ze zmniejszającej się liczby dzieci i młodzieży wynikają określone – doraźne i perspektywiczne – skutki dla polityki edukacyjnej oraz dla innych dziedzin życia społecznego. Notowana obecnie mniejsza niż kilka lat temu liczba dzieci w wieku do 6 lat, pociągnie za sobą zmniejszenie liczby uczniów w szkołach podstawowych, gimnazjach i liceach, a w przyszłości i w szkołach wyższych. Nasilać się więc będą negatywne zjawiska związane z niżem demograficznym. Ta sama mniej liczna populacja po ukończeniu szkoły średniej i wyższej podejmować będzie pracę, czyli kształtować w dużym stopniu sytuację na rynku pracy, zwłaszcza w sferze wykwalifikowanych kadr. Należy to uwzględnić w aktualnej i perspektywicznej polityce ludnościowej, a zwłaszcza w polityce rodzinnej i migracyjnej.⁴⁷

Liczba ludności w województwie dolnośląskim, jak już wcześniej wspomniano, kształtowana była przez dwa czynniki – przyrost naturalny stanowiący różnicę między liczbą urodzeń a liczbą zgonów i migracje ludności będące różnicą między napływem ludności na dany teren a odpływem ludności z danego terenu. W tym rozdziale analizie poddany zostanie przyrost naturalny i jego składowe, tj. urodzenia, wskaźniki płodności oraz zgony, z kolei migracje ludności zostaną omówione w kolejnym rozdziale opracowania.

Liczba urodzeń żywych stanowi wyjściową informację do badania zachowań prokreacyjnych populacji oraz do określenia zastępowalności pokoleń przez następne generacje. Analizując obserwowane w tym zakresie

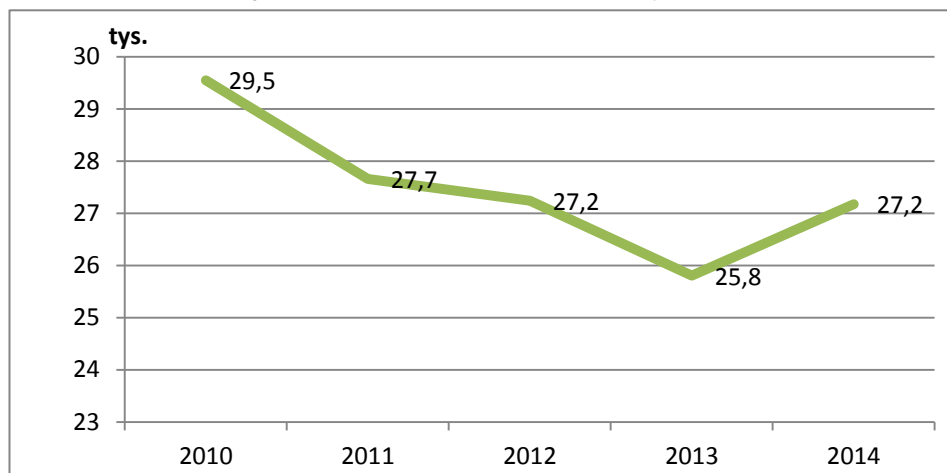
⁴⁷ Tamże, s. 55.

prawidłowości, należy mieć na uwadze, że ogólna liczba urodzeń żywych jest informacją niedoskonałą w kontekście interpretacji i oceny przebiegu badanych zjawisk. Na liczbę tę mają bowiem wpływ:

- 1) ogólna wielkość populacji, a bezpośrednio liczebność tej jej części, która jest w wieku zdolności rozrodczej,
- 2) struktura populacji, a mianowicie udział ludności w wieku zdolności rozrodczej oraz relacja między populacją w starszym i młodszym wieku,
- 3) struktura populacji w wieku zdolności rozrodczej,
- 4) postawy i zachowania prokreacyjne.⁴⁸

W 2014 r. w województwie dolnośląskim **urodziło się** 27,2 tys. dzieci, a więc o 8,0% mniej niż w 2010 r. (w Polsce – 9,2%). Należy zauważyć, że w analizowanym okresie w latach 2010-2013 liczba urodzeń wykazywała trend spadkowy, by w 2014 r. w porównaniu do 2013 r. wzrosnąć o 5,3% (w Polsce – 1,5%).

Rysunek 6. Liczba urodzeń w województwie w latach 2010-2014 (w tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Zgodnie z prognozami GUS do 2050 r. na obszarze Dolnego Śląska nadal będzie występował spadek liczby urodzeń i urodzenia z 2050 r. będą stanowiły zaledwie 65,9% urodzeń z 2014 r. (w Polsce – 67,9%). Te niekorzystne zmiany wynikać będą w dużej mierze ze zmiany struktury populacji kobiet, a właściwie kobiet w wieku rozrodczym. Spadek liczby urodzeń w ostatnich latach był przede wszystkim spowodowany zmniejszeniem się liczby zawieranych małżeństw, wzrostem wieku osób wstępujących w związek małżeński oraz opóźnianiem czasu przychodzenia na świat pierwszego dziecka, bowiem zdecydowana większość dzieci w Polsce rodzi się w rodzinach tworzonych przez prawnie zawarte związki małżeńskie, zwykle w początkowych latach trwania małżeństwa. Z uwagi na fakt, że rodzą (i będą rodzic) kobiety w coraz późniejszym wieku (nastąpiło przesunięcie wieku największego natężenia urodzeń do starszych grup wieku, tj. 25-29 i 30-34 lata), nie można oczekiwać pełnej „rekompensaty” urodzeń odłożonych w czasie przez roczniki z ostatniego wyżu demograficznego.

Rozpatrując dynamikę liczby urodzeń żywych, trudno jest jednoznacznie wskazać przyczyny obserwowanych trendów, ponieważ przemiany te jak wspomniano powyżej kształtują trzy czynniki, a mianowicie: ogólna liczba ludności, jej struktura według płci i wieku oraz zachowania prokreacyjne. Wpływ liczby ludności niweluje się przy pomocy surowego współczynnika urodzeń. Oddziaływanie struktur demograficznych wskazują także obliczone na podstawie standaryzowanych współczynników płodności ogólnej indeksy wpływu zmian strukturalnych. Z kolei zachowania prokreacyjne opisują cząstkowe współczynniki płodności, współczynnik dzietności ogólnej oraz średni wiek matek w chwili rodzenia dzieci.⁴⁹

Najprostszym miernikiem natężenia urodzeń jest surowy współczynnik urodzeń, który podaje liczbę urodzeń w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Współczynnik ten pozwala porównywać populacje o różnej liczebności. Na jego wielkość mają jednak wpływ:

- 1) struktura ludności w wieku zdolności rozrodczej,

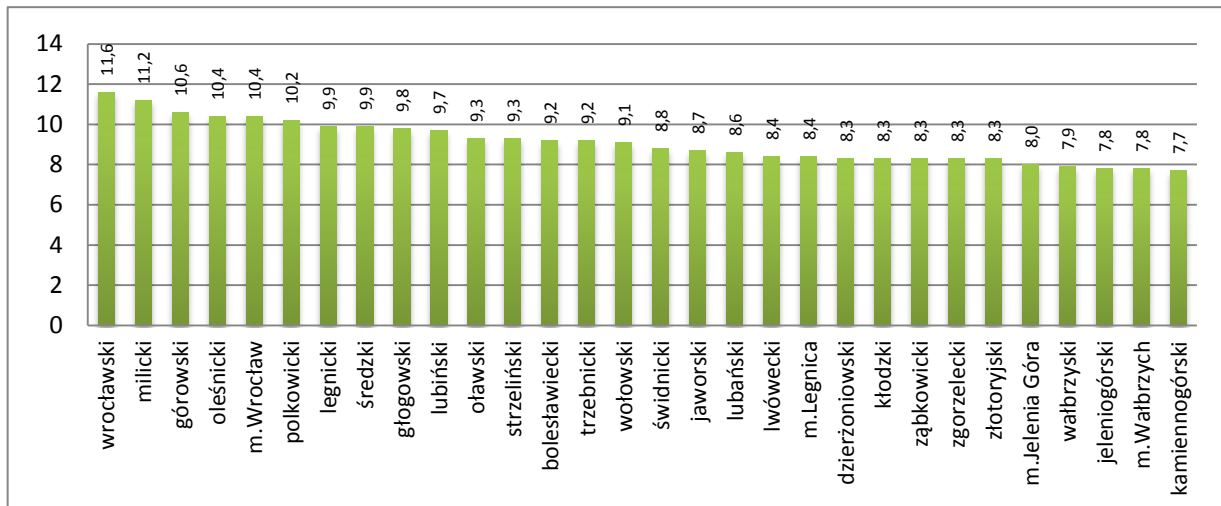
⁴⁸ Tamże, s. 57.

⁴⁹ Tamże, s. 100.

2) postawy i zachowania prokreacyjne.

W związku z tym dynamika natężenia urodzeń obserwowana w latach 2010-2014 odzwierciedla równoczesne przemiany zachowań prokreacyjnych oraz struktury populacji. W 2014 r. w województwie dolnośląskim na 1000 ludności przypadało 9,3 urodzeń (w Polsce – 9,7). Analizując przestrzenne natężenie liczby urodzeń zaobserwowano, że w 2014 r. na 1000 ludności najwięcej dzieci urodziło się w powiatach: wrocławskim (11,6) i milickim (11,2), a najmniej w powiatach: kamiennogórski (7,7), m. Wałbrzych, jeleniogórskim (po 7,8) i wałbrzyskim (7,9).

Rysunek 7. Urodzenia na 1000 ludności w powiatach w 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Płodność jako zjawisko demograficzne obserwowane poprzez urodzenia żywe jest rozpatrywana w ujęciu ilościowym i charakteryzowana za pomocą miar, w których zbiorowość żywo urodzonych jest odnoszona do populacji kobiet w wieku zdolności rozrodczej, tj. w wieku 15-49 lat (ujęcie makro).⁵⁰ Rozkłady współczynników płodności według wieku, obserwowane w dłuższym horyzoncie czasowym, wskazują, że wiek najintensywniejszych urodzeń przesuwają się w kierunku coraz starszych roczników, a zdecydowanie spadają urodzenia pochodzące od najmłodszych matek. Należy podkreślić, iż czynnikiem wpływającym na zmniejszającą się liczbę urodzeń oraz wzrost średniego wieku matek jest zmiana obyczajowości, wzrost aktywizacji zawodowej kobiet, uzyskiwanie przez nie coraz wyższego poziomu wykształcenia oraz utrudniająca macierzyństwo zmiana ról społecznych.⁵¹

Współczynnik płodności ogólnej podaje liczbę dzieci żywo urodzonych w danym okresie kalendarzowym w przeliczeniu na 1000 kobiet w wieku zdolności rozrodczej.⁵² W 2014 r. współczynnik ten w województwie dolnośląskim kształtował się na poziomie 39,20 (w Polsce – 40,41). W latach 2010-2013, podobnie jak liczba urodzeń, jego wartość zmniejszała się, by w 2014 r. w porównaniu do 2013 r. wzrosnąć. W 2014 r., jak już wcześniej wspomniano, największą płodnością charakteryzowały się kobiety w wieku 25-29 lat oraz 30-34 lata.

⁵⁰ Tamże, s. 122.

⁵¹ M. Piotrowski, *Demograficzne starzenie się społeczeństwa Polski – stan obecny i perspektywy* [w:] A. Organiściak-Krzykowska (red.), *Regionalne aspekty rynku pracy*, Wyd. UWM w Olsztynie, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Warszawa-Olsztyn 2011 r., s. 275.

⁵² W 2014 r. w województwie dolnośląskim w wieku rozrodczym było 45,8% kobieta (w Polsce – 46,6%).

Tabela 9. Płodność kobiet w województwie w latach 2010-2014

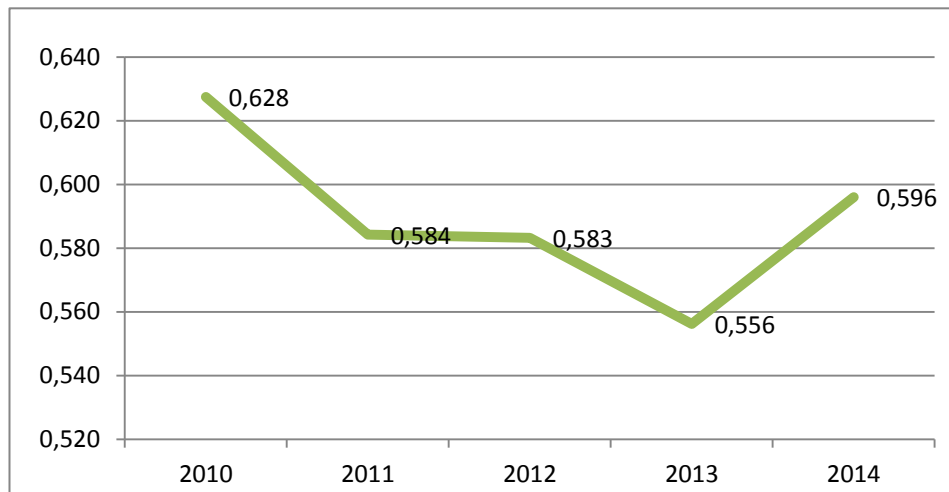
Wiek kobiet	2010	2011	2012	2013	2014
15-49 lat	41,87	39,05	38,75	36,98	39,20
15-19	17,27	15,78	16,71	16,16	15,63
20-24	52,88	47,58	45,79	44,83	45,42
25-29	85,39	79,89	78,98	74,32	79,44
30-34	70,93	66,37	67,00	64,23	70,69
35-39	30,67	28,76	28,38	27,06	30,20
40-44	5,83	5,68	5,33	6,20	6,02
45-49 lat	0,24	0,14	0,24	0,27	0,24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza_demografia/.

Opisane powyżej przemiany wzorca płodności według wieku w sposób syntetyczny można przedstawić za pomocą **współczynnika dzietności**. Współczynnik dzietności stanowi sumę rocznych współczynników rodności dla kolejnych roczników kobiet w wieku 15-49 lat. Informuje on jaką średnią liczbę dzieci urodziłaby kobieta w okresie zdolności rozrodczej przy cząstkowych współczynnikach płodności ustalonych na poziomie danego roku kalendarzowego oraz przy braku umieralności. Im więcej będzie kobiet w wieku rozrodczym, tym wartość tego współczynnika może być wyższa. Na podstawie współczynników dzietności można ocenić poziom zastępowalności pokoleń, to znaczy uzyskać odpowiedź na pytanie, czy żyjące współcześnie generacje przy danej płodności zostaną zastąpione przez przyszłe pokolenia. Przy aktualnej umieralności prosta zastępowalność generacji – oznaczająca, że każda matka zostanie zastąpiona tylko przez jedną córkę – może być osiągnięta przy współczynniku dzietności teoretycznej równym 2100 (na 1000 kobiet).⁵³

W 2014 r. współczynnik ten w województwie dolnośląskim wyniósł 1,255 (w Polsce – 1,290) i był niższy niż w 2010 r. Wynik poniżej 2,1 dziecka na kobietę oznacza pojawienie się zjawiska reprodukcji zawężonej i tym samym zakłóceń w bilansie między liczebnością ekonomicznych grup wieku. Wynika z tego, że obecnie odległość, która dzieli Dolny Śląsk od prostej zastępowalności pokoleń, jest dość duża i nie jest w stanie do niej powrócić przez najbliższe lata.⁵⁴

Rysunek 8. Współczynnik dzietności ogólnej w województwie w latach 2010-2014



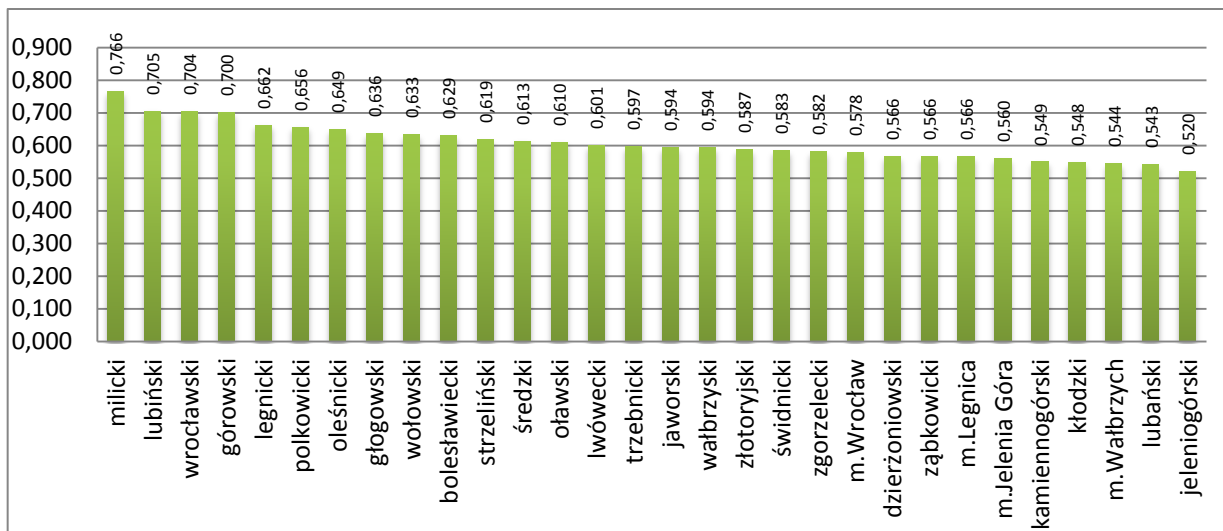
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza_demografia/.

W układzie terytorialnym, najwyższą wartość współczynnika dzietności ogólnej przyjął w powiatach: milickim (1,510), górowskim (1,457) i wrocławskim (1,408), a najniższą w: złotoryjskim (1,090) i jeleniogórskim (1,099).

⁵³ Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012 ..., s. 131.

⁵⁴ M. Piotrowski, Demograficzne starzenie się społeczeństwa Polski ..., s. 275.

Rysunek 9. Współczynnik dzietności ogólnej w powiatach w 2014 r.

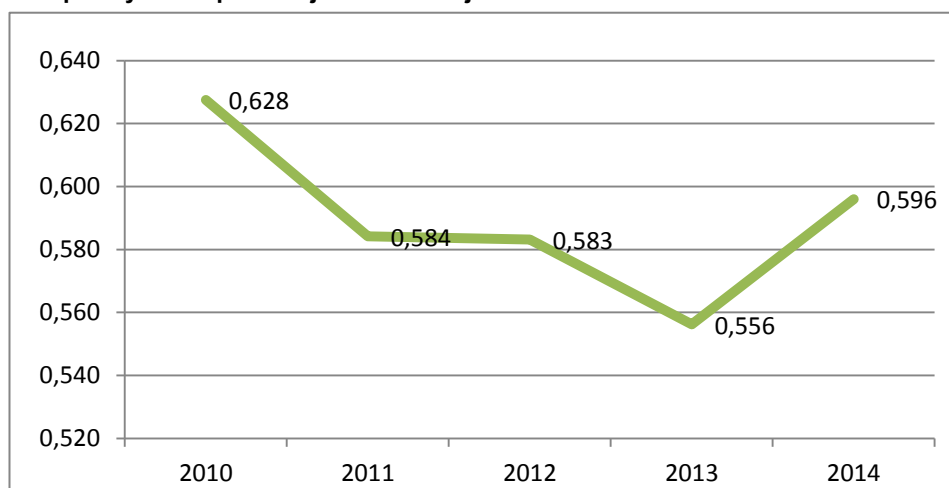


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza_demografia/.

Oceniając stopień zastępowalności pokoleń na podstawie współczynnika dzietności, przyjmuje się założenie, że umieralność nie występuje. Proces ten został uwzględniony we współczynniku zastępowalności pokoleń (**reprodukcji brutto**), który informuje, jaka jest średnia liczba żywo urodzonych dziewczynki, które przy założeniu ustalonego wzorca płodności z danego okresu kalendarzowego i przy stałej umieralności, osiągną wiek zdolności rozrodczej i zastąpią w prokreacji swoje matki. Współczynnik ten wyraża relację między populacją matek i córek. Jeśli jest on (w zależności od przyjętego przelicznika) wyższy od jedności (lub od 1000), to oznacza zastępowalność rozszerzoną; niższy od tej wartości wskazuje, że jest ona zawężona, a równy jedności (lub 1000) oznacza prostą zastępowalność generacji.⁵⁵

Współczynnik reprodukcji brutto w województwie dolnośląskim w 2014 r. kształtował się średnio na poziomie 0,596 (w Polsce – 0,626). Jego wartość, podobnie jak dwóch wcześniejszych wskaźników, zmalała w porównaniu do 2010 r.

Rysunek 10. Współczynnik reprodukcji brutto w województwie w latach 2010-2014

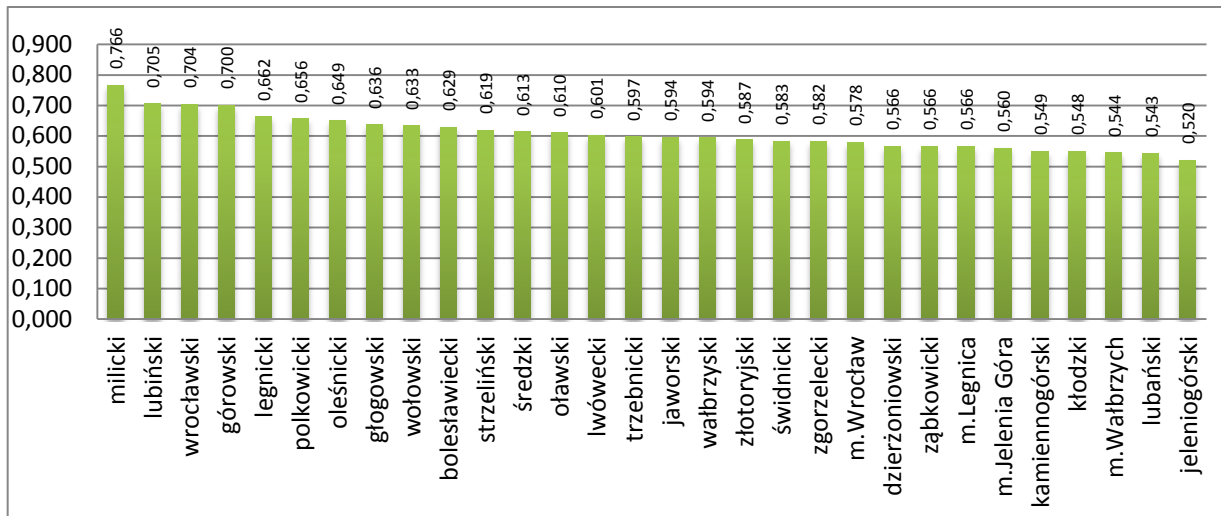


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza_demografia/.

W układzie terytorialnym, współczynnik reprodukcji brutto najwyższe wartości przyjął w powiatach: milickim (0,766), lubańskim (0,705), wrocławskim (0,704) i górowskim (0,700).

⁵⁵ Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012 ..., s. 131.

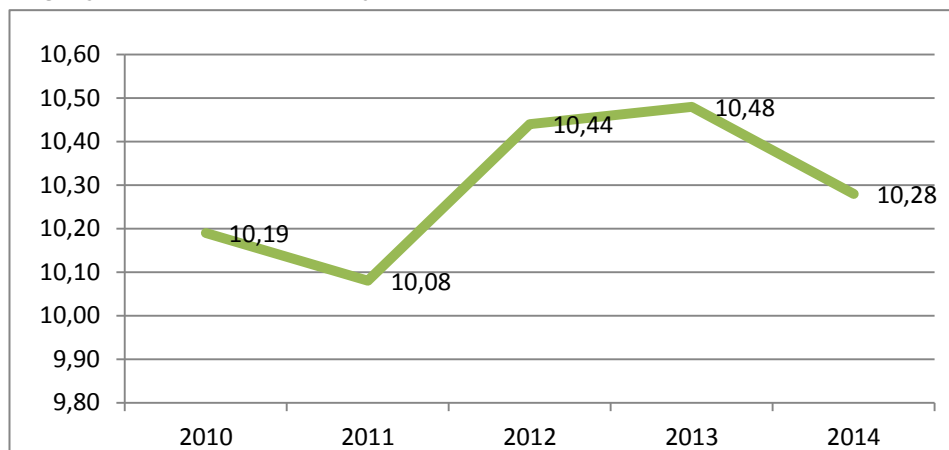
Rysunek 11. Współczynnik reprodukcji brutto w powiatach w 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza-demografia/.

Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na przyszłe procesy demograficzne jest liczba **zgonów** na danym terenie. Należy zauważyć, że w latach 2010-2014 liczba zgonów na Dolnym Śląsku wahała się. W 2011 r. w porównaniu do 2010 r. liczba zgonów nieznacznie zmalała (o 1,1%), z kolei w 2012 r. w porównaniu do 2011 r. wzrosła (o 3,6%), podobna tendencja wystąpiła również w 2013 r. w porównaniu do 2012 r. (wzrost o 0,1%) i ostatecznie w 2014 r. w porównaniu do 2013 r. spadła (o 1,9%). Takie same zależności obserwowane były w przypadku wskaźnika liczby zgonów na 1000 ludności, który w 2014 r. ukształtował się na poziomie 10,28 (w Polsce – 9,78). Zgodnie z prognozami GUS jego tendencja wzrostowa w województwie dolnośląskim będzie utrzymywała się w kolejnych latach i ostatecznie w 2050 r. przyjmie wartość 13,10.

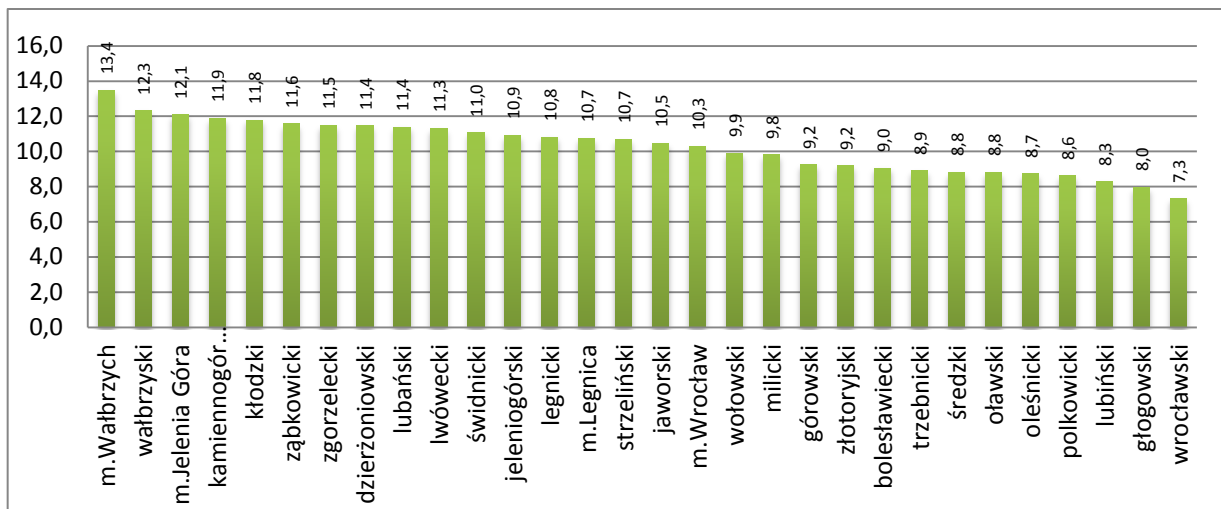
Rysunek 12. Zgony na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Wskaźnik umieralności liczony na 1000 ludności, w 2014 r. najwyższe wartości przyjął w powiatach: m. Wałbrzych (13,49), wałbrzyskim (12,29) i m. Jelenia Góra (12,07), a najniższe w powiatach: wrocławskim (7,29) i głogowskim (7,95).

Rysunek 13. Zgony na 1000 ludności w powiatach w 2014 r.

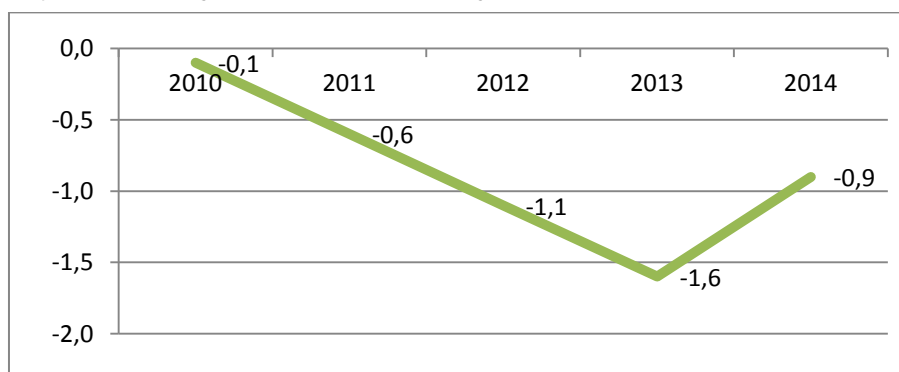


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Powszechnie stosowanym współczynnikiem używanym do opisu zmian ludnościowych jest **przyrost naturalny**. Współczynnik ten jest bardzo łatwy do interpretacji, pokazuje bowiem, czy dana populacja wzrosła czy zmalała w przeciągu roku i jak duża była ta zmiana. Ma on również swoje wady, jest liczony jako różnica między liczbą urodzeń i liczbą zgonów. Jeżeli różnica ta jest dodatnia mówi się o przyroście dodatnim, jeżeli ujemna – o przyroście ujemnym. Może zatem przyjmować taką samą wartość wtedy, kiedy oba czynniki są duże i wtedy, kiedy oba są małe, ale różnią się w obu przypadkach o taką samą wielkość. Z tego powodu współczynnik ten często jest wykorzystywany jako miara pomocnicza, razem z innymi miarami charakteryzującymi strukturę populacji.⁵⁶

Przyrost naturalny w województwie dolnośląskim we wszystkich rozpatrywanych latach przyjmował wartości ujemne. W 2014 r. wyniósł -2,7 tys. osób i był niższy w porównaniu do 2010 r. W przeliczeniu na 1000 ludności, jego wartość w 2014 r. kształtowała się na poziomie -0,9 (w Polsce – 0,0), podczas gdy w 2010 r. -0,1 (w Polsce – 0,9). Prognozowane przez GUS zmiany w intensywności urodzeń i zgonów wskazują, że przyrost naturalny na terenie Dolnego Śląska w całym okresie do 2050 r. będzie przyjmował wartości ujemne i w konsekwencji w 2050 r. ukształtuje się na poziomie -14,8 tys., a na 1000 ludności przyjmie wartość -5,9.

Rysunek 14. Przyrost naturalny na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

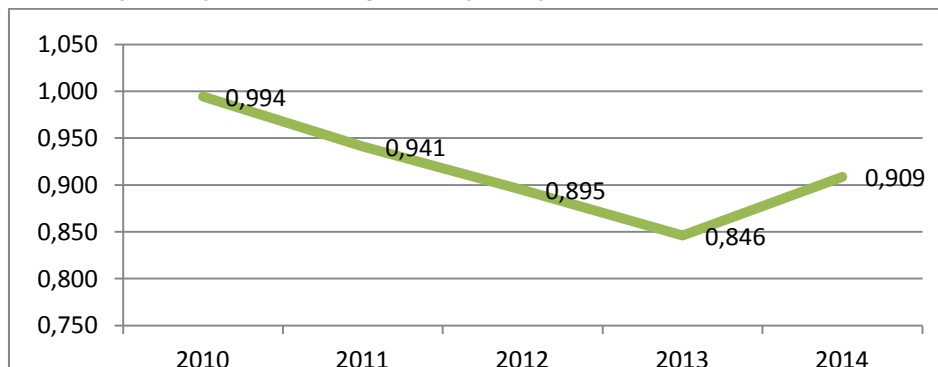
⁵⁶ A. Rosner, M. Stanny, *Monitoring rozwoju obszarów wiejskich. Etap I Przestrzenne zróżnicowanie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego obszarów wiejskich w 2010 r.*, realizowany w ramach Forum Inicjatyw Rozwojowych Fundacji Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej we współpracy z Instytutem Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2014 r., s. 123-124.

Wskaźnik przyrostu naturalnego na 1000 ludności, w 2014 r. przyjął wartości dodatnie w 12 powiatach (wrocławskim, głogowskim, oleśnickim, polkowickim, górowskim, lubińskim, milickim, średzkim, oławskim, trzebnickim, bolesławieckim, m. Wrocław). Jego ujemne wartości zanotowano w pozostałych 18 powiatach, a najmniejsze wartości przyjął w powiecie m. Wałbrzych (-5,6).

Analizując liczbę urodzeń i zgonów nie można zapomnieć o ważnym współczynniku, jakim jest **współczynnik dynamiki demograficznej**. Wyraża on stosunek liczby urodzeń żywych, zarejestrowanych w badanym okresie (najczęściej roku) na danym terytorium do liczby zgonów w tym samym czasie. W odróżnieniu od przyrostu naturalnego, który wskazuje tylko różnicę między liczbą urodzeń a zgonów, wskaźnik ten odzwierciedla wzajemne proporcje między tymi dwoma zjawiskami. Gdy roczna liczba urodzeń nie kompensuje rocznej liczby zgonów, oznacza to, że liczba ludności maleje. Gdy liczba urodzeń równoważy liczbę zgonów, liczba ludności nie ulega zmianie. Natomiast gdy liczba urodzeń nie tylko kompensuje liczbę zgonów, lecz także daje nadwyżkę urodzeń, oznacza to, że liczba ludności wzrasta.

W 2014 r. współczynnik ten dla województwa dolnośląskiego kształtował się na poziomie 0,909 (w Polsce – 0,997), co oznacza, że liczba ludności województwa stopniowo zmniejsza się. Należy również zwrócić uwagę, że jego wartość w 2014 r. w porównaniu do 2010 r. była niższa.

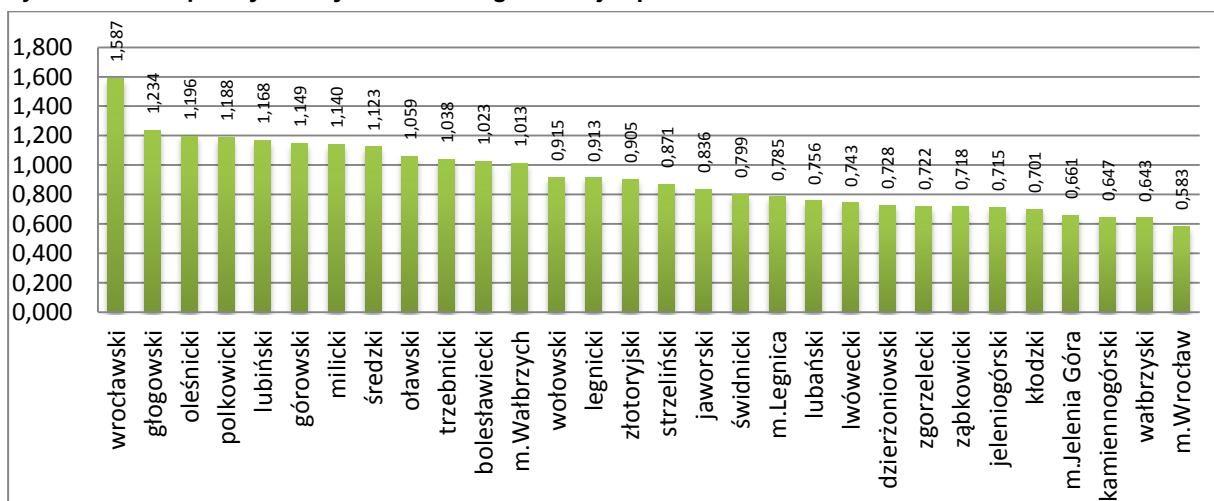
Rysunek 15. Współczynnik dynamiki demograficznej w województwie w latach 2010-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza demografia/.

W 12 powiatach omawianego regionu wartość współczynnika dynamiki demograficznej przekroczyła 1, a więc liczba urodzeń kompensowała liczbę zgonów, co oznacza, że liczba ludności powiatu rośnie. W pozostałych powiatach wartość współczynnika utrzymywała się poniżej 1.

Rysunek 16. Współczynnik dynamiki demograficznej w powiatach w 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: demografia.stat.gov.pl/baza demografia/.

Na podstawie powyższych informacji należy wnioskować, że procesy demograficzne wpływają i będą znacząco wpływały na zasoby pracy. Niektóre oddziałują bezpośrednio – między innymi poprzez spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym będący efektem zmiany struktury wiekowej społeczeństwa, czy migracji. Inne zaś pośrednio – w wyniku podejmowanych decyzji o charakterze rodzinnym i prokreacyjnym. Jednak najważniejszym wyzwaniem, z jakim przyjdzie się zmierzyć w nadchodzących latach są przeobrażenia zachodzące w strukturze wiekowej ludności. Zmieniająca się struktura i wielkość zasobów pracy będzie prowadzić do stopniowego powstawania niedoborów na rynku pracy. Początkowo zmiany te będą przybierać charakter niedoborów jakościowych, polegających na braku możliwości znalezienia zatrudnienia odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Wraz z pogłębianiem się niekorzystnych tendencji populacyjnych będą również obserwowane niedobory ilościowe rozumiane, jako ogólny brak wystarczająco licznej grupy chętnych i zdolnych do podejmowania zatrudnienia, niezależnie od dopasowania podaży pod względem poszukiwanej wiedzy i umiejętności. Taka sytuacja negatywnie oddziałuje zarówno na kształt relacji rynku pracy, jak również na poziom dobrobytu społecznego i tempo rozwoju gospodarczego państwa czy regionu.⁵⁷ Należy jednak pamiętać, że podaż pracy na lokalnym rynku związana jest przede wszystkim ze specyfiką lokalnej gospodarki. To właśnie jej struktura w znacznym stopniu warunkuje, czy i na jakie kwalifikacje jest zapotrzebowanie.

Ograniczenie skutków przedstawionego powyżej przebiegu procesów ludnościowych może odbywać się dwutorowo. Z jednej strony mogą to być wszelkie działania na rzecz zwiększania populacji osób w wieku produkcyjnym, głównie poprzez zachęty do migracji na dany obszar osób w wymaganym wieku bądź o odpowiednich kompetencjach, czyli w wyniku zastosowania tak zwanej migracji selektywnej. Drugą ścieżkę stanowią programy aktywizacyjne dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo.⁵⁸

2.2. Migracje ludności

Struktury demograficzne i społeczne oraz stosunki ludnościowe ulegają zasadniczym zmianom w następstwie ruchu migracyjnego ludności. Migracje są jednym z trzech podstawowych czynników oddziałujących bezpośrednio i silnie na procesy demograficzne kształtując struktury i rozmieszczenie ludności. Charakterystyczną cechą migracji jest bezpośredniość i szybkość oddziaływania na składy strukturalne i rozmieszczenie przestrzenne ludności, czego nie można powiedzieć o urodzeniach i zgonach, które mają biologiczne, naturalne uwarunkowania, a jednocześnie są mniejsze w swych rozmiarach ilościowych.

Migracje to ważny czynnik nie tylko dla rozwoju ilościowego populacji, ale i jakościowego. Mogą stawać się one znaczącym, a nawet dominującym czynnikiem wzrostu populacji określonych regionów. Mają one przy tym znacznie silniejsze cechy społeczno-ekonomiczne niż demograficzne, choć same są konsekwencją rozwoju demograficznego i na rozwój ten oddziałują.⁵⁹ Migracje są zależne przede wszystkim od trendów gospodarczych. Na wielkość migracji wewnętrznych – zarówno napływu jak i odpływu – duży wpływ ma liczba zawieranych małżeństw, co z kolei jest związane z „falowaniem” struktur wieku ludności. Zawarcie małżeństwa często łączy się z migracją. Poza tym, podobnie jak migracje zagraniczne, migracje wewnętrzne są zależne od sytuacji materialnej gospodarstw domowych, która jest związana z sytuacją na rynku pracy. Migracje zagraniczne natomiast są bardzo wrażliwe na zmiany sytuacji społeczno-gospodarczej kraju, polityki migracyjnej państwa, ale jednocześnie są zależne od polityk innych krajów. W głównej mierze zależą od sytuacji na rynku pracy, a otwarcie wielu rynków po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej stworzyło nowe możliwości w tym zakresie. Na podjęcie decyzji o migracjach wpływają również czynniki związane z rodziną i sytuacją materialną gospodarstwa domowego.⁶⁰

W miarę pełna obserwacja zjawiska migracji ludności, zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych jest trudna do uchwycenia. Szczególnie trudnym zadaniem jest określenie liczebności populacji Polaków przebywających poza granicami kraju, gdyż w większości krajów Unii Europejskiej zaprzestano prowadzenia ewidencji, którą administrowano w czasie trwania okresu przejściowego, czyli od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej do maja 2011 r. Obecnie kraje przyjmujące są w stanie udzielić informacji na temat liczby ludności rezydującej, czyli osób, które wniosły o wydanie potwierdzenia prawa możliwości zamieszkiwania w danym kraju. Ponieważ posiadanie tego dokumentu nie jest obowiązkowe i najczęściej rekomendowane tylko dla osób

⁵⁷ K. Baładynowicz-Panfil, *Procesy demograficzne w województwie pomorskim i ich konsekwencje dla regionalnego rynku pracy*, Prace i Materiały Instytutu Handlu Zagranicznego Uniwersytetu Gdańskiego, nr 130, Gdańsk 2011 r., s. 123-135.

⁵⁸ Tamże, s. 123-135.

⁵⁹ M. Latuch, *Demografia społeczno-ekonomiczna*, Państwowe Wyd. Ekonomiczne, Warszawa 1985 r., s. 307.

⁶⁰ *Prognoza ludności Polski na lata 2008-2035. Uwagi metodyczne*, Wyd. GUS, Warszawa 2008 r., s. 5.



planujących pobyt powyżej trzech miesięcy, z dużym prawdopodobieństwem informacje na temat skali migracji pochodzące z tego źródła będą również niedoszacowane, w szczególności gdy dominującą formą są migracje krótkookresowe. Natomiast w przypadku rejestrów krajowych, podstawowym źródłem informacji o migracjach Polaków jest rejestr PESEL. Chociaż i ten rejestr ma swoje wady. Jego głównym problemem jest fakt, iż większość osób nie dokonuje wymeldowania przy wyjeździe z Polski, w wyniku czego skala emigracji jest znacznie niedoszacowana, co dotyczy również (z tego samego powodu) skali migracji wewnętrznych. Ten sam problem (prawdopodobnie nawet i w większej skali) dotyczy ewidencji wyjazdów krótkookresowych, które powinny być zgłaszane w biurach ewidencji ludności, a w rzeczywistości rzadko są dokonywane przez migrantów, którzy wyjeżdżają „tylko” na kilka miesięcy i nie widzą potrzeby kłopotliwej rejestracji zmian miejsca pobytu. Sytuacja ta może się nieznacznie poprawić w związku ze zmianami w sposobie dokonywania rejestracji, która do tej pory odbywała się tylko i wyłącznie w urzędach. Jednak planowane w związku z modernizacją rejestru PESEL całkowite zniesienie obowiązku meldunkowego od 1 stycznia 2016 r. powoduje, że i to źródło informacji przestanie funkcjonować.⁶¹

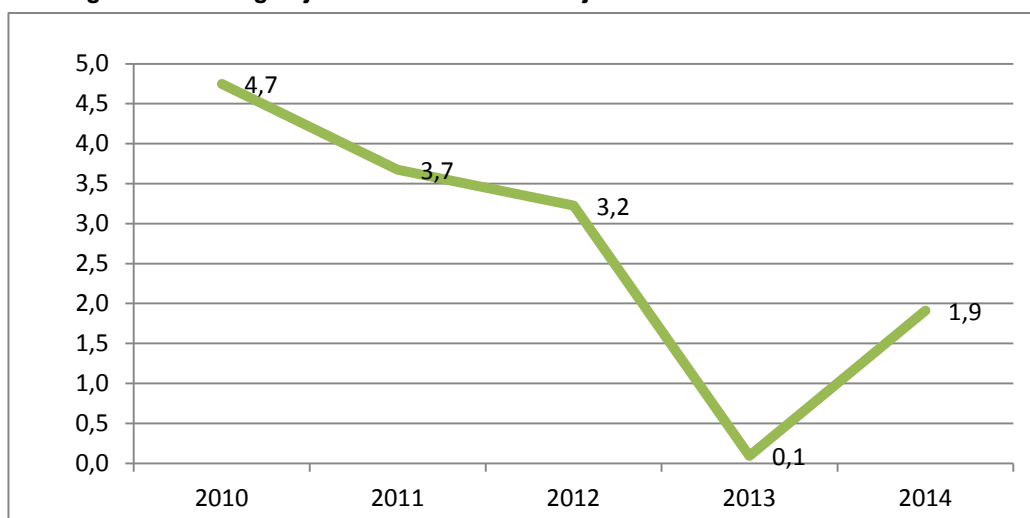
W związku z powyższym oficjalna statystyka jest w stanie uchwycić tylko zarejestrowane formalnie przemieszczenia ludności wewnątrz kraju i za granicą. Można zatem sądzić, że te statystycznie uchwytne migracje ludności są tylko niewielką częścią rzeczywistych przemieszczeń migracyjnych ludności Polski. Dlatego też, analizując dane dotyczące migracji można wskazać tylko na pewne kierunki przemieszczeń ludności. Nie można natomiast, na podstawie takich rejestrowanych migracji, ocenić ilościowej skali badanego zjawiska. W tej sytuacji szczególnie ważne jest, aby analizując zjawiska migracji (rejestrowanej), posługiwać się uśrednionymi danymi dla dłuższego okresu. Takie ujęcie pozwala bowiem w bardziej wiarygodny sposób wskazać ogólnie występujące przestrzenne trendy.

W 2014 r. **ogólne saldo migracji** na pobyt stały w województwie dolnośląskim przyjęło wartość dodatnią (556 osób), na co wpływ miało dodatnie saldo migracji wewnętrznych. Sytuacja taka miała miejsce w całym analizowanym okresie lat 2010-2014 – każdego badanego roku saldo migracji ogółem i wewnętrznych przyjmowało wartości dodatnie, a saldo migracji zagranicznych ujemne. Wynika z tego, że we wszystkich latach okresu 2010-2014 napływ ludności na teren województwa dolnośląskiego był większy od odpływu w wyniku czego każdego roku ogólne saldo migracji przyjmowało wartości dodatnie.

Ogółem w latach 2010-2014 w województwie zameldowało się (w ruchu wewnętrznym i z zagranicy) 185,1 tys. osób, natomiast wymeldowało się (w ruchu wewnętrznym i za granicę) 181,1 tys. osób.

W przeliczeniu na 1000 ludności, w 2014 r. ogólne saldo migracji przyjęło wartość 1,9 (w Polsce -4,1), migracji wewnętrznych 8,3, a zagranicznych -6,4 (w Polsce -4,1).

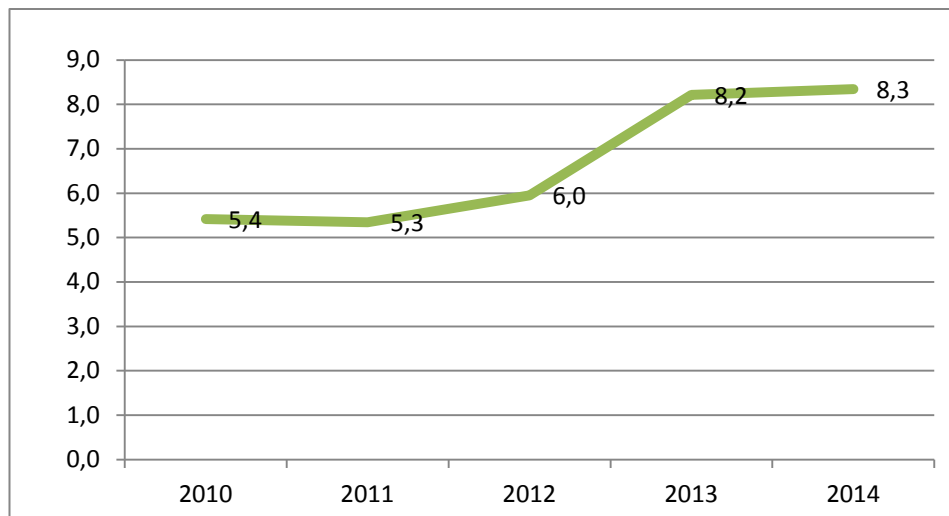
Rysunek 17. Ogólne saldo migracji na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

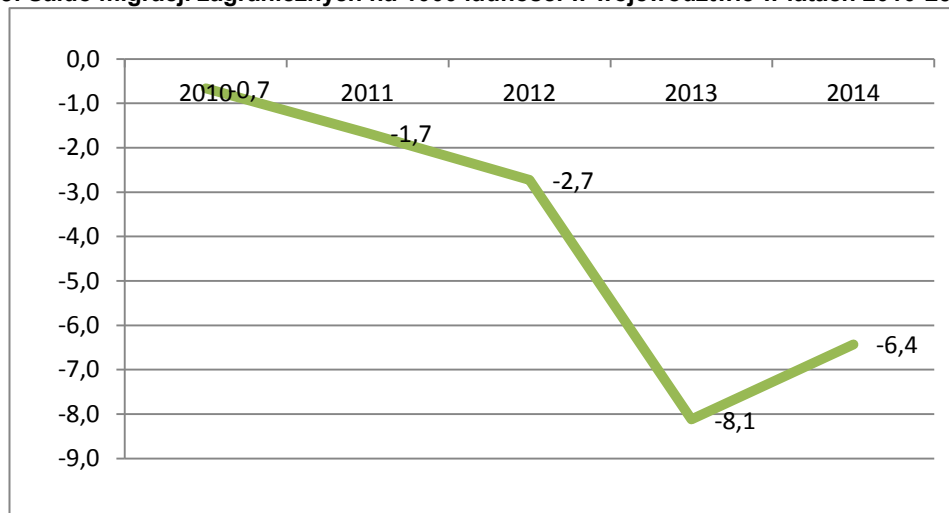
⁶¹ Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012 ..., s. 105.

Rysunek 18. Saldo migracji wewnętrznych na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Rysunek 19. Saldo migracji zagranicznych na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Rozpatrując przestrzenne rozmieszczenie migracji w powiatach województwa dolnośląskiego zanotowano, że dodatnie saldo migracji ogółem wystąpiło w siedmiu powiatach, tj.: wrocławskim, średzkim, trzebnickim, m. Wrocław, legnickim, jeleniogórkim i oławskim. Także w tych siedmiu powiatach w 2014 r. zanotowano dodatnie saldo migracji wewnętrznych. Ponadto dodatnie saldo migracji wewnętrznych wystąpiło w powiatach: świdnickim i oleśnickim. Z kolei dodatnie saldo migracji zagranicznych zanotowano jedynie w powiecie m. Wrocław.

Tabela 10. Migracje na pobyt stały w powiatach w 2014 r.

Wyszczególnienie	Ogólne saldo migracji	Saldo migracji wewnętrznych	Saldo migracji zagranicznych
	na 1000 ludności		
WOJEWÓDZTWO	1,9	8,3	-6,4
Powiat bolesławiecki	-6,2	-0,8	-5,4
Powiat dzierzoniowski	-21,9	-7,9	-14,0
Powiat głogowski	-35,9	-32,3	-3,7
Powiat górowski	-57,5	-54,8	-2,8
Powiat jaworski	-41,6	-34,5	-7,1
Powiat jeleniogórski	14,1	23,2	-9,1
Powiat kamiennogórski	-42,4	-27,4	-14,9
Powiat kłodzki	-26,1	-17,2	-9,0
Powiat legnicki	28,0	32,2	-4,2
Powiat lubański	-28,3	-19,3	-8,9
Powiat lubiński	-19,5	-10,6	-8,9
Powiat lwówecki	-39,3	-29,7	-9,6
Powiat milicki	-26,0	-18,5	-7,5
Powiat oleśnicki	-1,1	1,9	-3,0
Powiat oławski	4,2	17,0	-12,8
Powiat polkowicki	-19,6	-15,5	-4,1
Powiat strzeliński	-9,5	-5,6	-3,8
Powiat średzki	53,9	56,1	-2,3
Powiat świdnicki	-11,2	2,4	-13,6
Powiat trzebnicki	35,0	37,0	-2,0
Powiat wałbrzyski	-26,7	-14,6	-12,1
Powiat wołowski	-16,0	-4,6	-11,4
Powiat wrocławski	209,7	213,2	-3,5
Powiat ząbkowicki	-26,3	-20,1	-6,2
Powiat zgorzelecki	-46,1	-30,0	-16,2
Powiat złotoryjski	-46,6	-38,5	-8,0
Powiat m. Jelenia Góra	-29,4	-15,6	-13,8
Powiat m. Legnica	-32,8	-23,7	-9,1
Powiat m. Wałbrzych	-52,4	-42,1	-10,2
Powiat m. Wrocław	29,7	28,7	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Kluczową kwestią dla zrozumienia zjawiska migracji jest zdefiniowanie czynników odpowiedzialnych za mobilność osób. Z reguły przyczyny migracji dzieli się na ekonomiczne, związane z chęcią czy koniecznością poprawy warunków materialnych i pozaekonomiczne związane z szerszym spektrum motywów migracyjnych. Określenie, która z przyczyn jest dominująca, dodatkowo w powiązaniu z miejscem poprzedniego zamieszkania, okresem przebywania oraz innymi cechami demograficzno-społecznymi migranta pomaga w budowaniu prawidłowego systemu zarządzania migracjami i monitorowania jego przebiegu.⁶²

Dane dotyczące przyczyn migracji gromadzone są jedynie podczas spisów powszechnych. W świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2011 r. dominowały trzy **główne przyczyny imigracji** oraz **emigracji**: praca, edukacja i sprawy rodzinne. Należy jednak zaznaczyć, że przyczyny migracji zagranicznych ustalano tylko dla części osób. W związku z tym, prezentowane odsetki odnoszą się tylko do tej grupy emigrantów. Należy również zaznaczyć, że wszystkie informacje o przyczynach

⁶² *Migracje zagraniczne i wewnętrzne ludności województwa dolnośląskiego. NSP Ludności i Mieszkań 2011*, Wyd. Urząd Statystyczny we Wrocławiu, Wrocław 2014 r., s. 5.

wyjazdu zostały podane przez pozostałych w kraju członków gospodarstwa domowego, do którego osoba należała przed wyjazdem.

Analogicznie jak w skali całego kraju oraz w większości województw (poza mazowieckim i łódzkim), imigranci przyjeżdżali do województwa dolnośląskiego najczęściej w sprawach rodzinnych. Przyczynę tę wskazało 30,4% wszystkich spisanych imigrantów w województwie dolnośląskim. Druga – co do liczebności – grupa imigrantów przyjechała na Dolny Śląsk z zamiarem podjęcia pracy. Ta przyczyna została wskazana przez 23,8% imigrantów. Popyt na pracę imigrantów (w szczególności cudzoziemców) zależy w pewnym sensie od sytuacji na rynku pracy kraju, regionu przyjmującego, m.in. funkcjonujące wolne miejsca pracy, np. z powodu braku specjalistów określonych branż, czy braku dostępności polskich pracowników, którzy gotowi byłiby pracować za oferowaną płacę. Trzecia najczęściej wskazywana przez imigrantów przyczyna przyjazdu do Polski to edukacja. Dane z NSP 2011 wskazały, iż w celu podjęcia studiów, nauki, podniesienia kwalifikacji przyjechało do województwa dolnośląskiego 9,1% imigrantów (wobec 10,2% przeciętnie w kraju). Napływ studentów zagranicznych do ośrodków akademickich jest wynikiem umiędzynarodowienia ofert uniwersytetów. Ważne jest, aby dla studentów zagranicznych stworzyć atrakcyjne miejsca pracy, aby pozostali w naszym kraju i zasilili grono wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Z kolei w przypadku emigracji, do głównych przyczyn wyjazdów za granicę, zaliczono w kolejności pracę, sprawy rodzinne i edukację. Spośród głównych przyczyn wyjazdu z kraju zamiar podjęcia pracy był najważniejszy dla 71,2% ankietowanych emigrantów z województwa dolnośląskiego (Polska – 72,8%). Sprawy rodzinne były przyczyną wyjazdów dla 15,7% emigrantów (identycznie jak przeciętnie w Polsce). Trzecia, najczęściej wskazywana przyczyna wyjazdu z Polski (a także i przyjazdu do Polski) w ruchu migracyjnym to edukacja. Według wyników badania reprezentacyjnego w ramach NSP 2011 w celu podjęcia studiów, nauki, podniesienia kwalifikacji wyjechało z województwa dolnośląskiego za granicę 6,2% emigrantów (wobec 5,7% przeciętnie w kraju).

Podczas Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 r. nie badano natomiast przyczyn migracji wewnętrznych, należy się jednak spodziewać, że podobnie jak w przypadku migracji zagranicznych, są to: praca, edukacja oraz sprawy rodzinne.

Mobilność zagraniczna ludności, jak już wcześniej wspomniano, najczęściej związana jest z mobilnością zarobkową. Na gruncie teoretycznym, skutki migracji dla rynku pracy kraju wysyłającego, przedstawia się zwykle w dwojaki sposób, tj. w kontekście możliwości zniwelowania nierównowagi na krajowym rynku pracy tzw. „eksport bezrobocia” oraz w kontekście niebezpieczeństw związanych z utratą zasobów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem odpływu pracowników wysoko wykwalifikowanych tzw. **drenażem mózgów**. Polska jest zwykle traktowana jako kraj narażony na odpływ osób o wysokich kompetencjach. Poszczególne próby opisu **drenażu mózgów** akcentują różne aspekty tego zjawiska. Są wśród nich takie, które dostrzegają w nim: (a) ponoszenie „przez dany kraj strat w szeregach wykształconej elity, w rozmiarach zagrażających potrzebom narodowego rozwoju, zwłaszcza w długofalowej perspektywie”; (b) tendencję polegającą na tym, że młodzież studiująca za granicą nie wraca do własnego kraju po zakończeniu nauki; (c) utratę przez państwo większej liczby „wyedukowanych ludzi, niż samo na bieżąco kształci”; (d) sytuację, w której jedno państwo traci, płacąc za wysokie kwalifikacje danego emigranta, a inne zyskuje, otrzymując w nim wysoko wykształconego pracownika bez ponoszenia kosztów za jego edukację; (e) formę wyzysku krajów rozwijających się przez najbogatsze państwa świata poprzez odbieranie tym pierwszym ich najlepszych kadr. Wspólną cechą powyższych opisów jest to, że zawsze łączą one **drenaż mózgów** z państwem, które ponosi straty w związku z emigracją swoich wykształconych obywateli. Drenaż mózgów dotyczy więc czasowej bądź długoterminowej emigracji absolwentów uniwersytetów lub doświadczonych inżynierów, którzy po opuszczeniu ojczystego kraju stają się uczestnikami jednego z dwóch innych zjawisk: pozyskiwania mózgów, bądź ich marnotrawstwa. Kiedy społeczność przyjmująca uznaje wysokie kwalifikacje imigranta i oferuje mu pracę zgodną z jego wykształceniem mamy do czynienia z typowym przypadkiem **pozyskiwania mózgów**, natomiast kiedy imigrant poszukuje jedynie swego miejsca poza własnym krajem i jest gotowy podjąć jakiegokolwiek zatrudnienie bez względu na własne wykształcenie (zwykła emigracja zarobkowa), wówczas mamy do czynienia z **marnotrawstwem mózgów**. W celu uniknięcia dowolności oceny w literaturze przedmiotu najczęściej spotyka się propozycję, aby do grona wysoko wykwalifikowanych zaliczać wszystkich tych, którzy ukończyli wyższą szkołę o randze uniwersytetu lub legitymują się dużym doświadczeniem pracy w sektorze związanym z nauką lub tzw. technologią zaawansowaną.⁶³

⁶³ Tamże, s. 149-150.

Na potrzeby niniejszego opracowania, ze względu na ograniczoną liczbę danych statystycznych dotyczących migracji, przeanalizowana zostanie liczba osób z wyższym wykształceniem opuszczających województwo dolnośląskie za granicę. Dane takie pozyskiwane są, podobnie jak dane dotyczące przyczyn migracji, jedynie podczas spisów powszechnych. Zgodnie z wynikami NSP 2011, spośród osób wyjeżdżających za granicę, dla których zebrano informacje na temat ich wykształcenia, wyższym wykształceniem legitymowało się 12,3% emigrantów – co oznacza, że co dziesiąty emigrant posiadał wyższe wykształcenie. Trzeba tutaj podkreślić, że w ostatnich latach wzrosła liczba emigrantów z wyższym wykształceniem i jest to, jak już wcześniej wspomniano zjawisko niekorzystne, ponieważ pomniejsza zasoby dobrze wykształconej siły roboczej Dolnego Śląska. Należy jednak pamiętać, że w ostatnich latach znacznie wzrosła liczba ludności z wyższym wykształceniem, co może być przyczyną wzrostu odsetka emigrantów legitymujących się takim poziomem wykształcenia. Tym bardziej, że w strukturze bezrobotnych według poziomu wykształcenia zauważalna jest tendencja systematycznego wzrostu odsetka najlepiej wykształconych bezrobotnych. Należy jednak podkreślić, że populacja dzieci i młodzieży zmniejsza się, tak więc obserwowany w ostatnich latach odpływ dobrze wykształconej ludności może w perspektywie kilkunastu najbliższych lat przyczynić się do pomniejszenia wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy województwa dolnośląskiego.

Podsumowując należy zauważyć, że zmiany w strukturze ludności Dolnego Śląska, tak jak w kraju, kształtowane były przez trzy czynniki: liczbę urodzeń, liczbę zgonów i liczebność migrantów. Ten ostatni czynnik może powodować zarówno starzenie się, jak i odmładzanie społeczeństwa w zależności od tego, w jakim wieku jest migrująca ludność. W migracjach jednak częściej uczestniczy ludność młodsza, dlatego też migracje wpływają na odmłodzenie się społeczeństw tych terenów, na które przybywają migranci i starzenie się ludności obszarów, z których migranci odchodzą. W przypadku zgonów, to ich wpływ na odmładzanie czy też starzenie ludności sprowadza się do problemu, w jakich grupach wieku następuje spadek poziomu umieralności, a przy życiu pozostaje więcej osób.

Jednakże głównym czynnikiem powodującym zmiany w strukturze ludności są urodzenia, gdyż dzięki wysokiej częstotliwości urodzeń szybko rośnie liczba dzieci i zwiększa się ich udział procentowy w ogólnej liczbie ludności i odwrotnie. Spadek poziomu urodzeń zmniejsza liczbę dzieci, a tym samym powiększa względny udział populacji w starszym wieku.

Prognozy demograficzne GUS wskazują na dwa podstawowe problemy związane ze stanem ludności. Pierwszym z nich jest powszechne starzenie się społeczeństwa, skutkujące znacznym wzrostem wskaźnika obciążenia demograficznego. Drugim problemem będzie pogłębiająca się peryferyzacja obszarów wywołana znacznym odpływem ludności.

Współczesne procesy demograficzne mają ogromne znaczenie dla programowania przyszłego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów. Dla większości obszarów przyszłe trendy demograficzne są już całkowicie lub w dużej części przesądzone i tylko w niewielkim stopniu mogą ulec zmianie. Dotyczy to przede wszystkim procesu starzenia się ludności i wynikających z tego faktu zadań dla polityki społecznej wobec osób starszych. W dużym stopniu przesądzone są także przyszłe zmiany w liczbie i strukturze ludności w wieku produkcyjnym, które będą rzutować na przyszłą sytuację na rynku pracy. Najmniej pewne są przewidywane zmiany w liczbie ludności w wieku przedprodukcyjnym oraz liczbie dzieci i młodzieży, stąd zadania dla polityki edukacyjnej mogą ulec większym modyfikacjom.⁶⁴

2.3. Charakterystyka i analiza rynku pracy

Rozwój rynku pracy wraz ze wzrostem poziomu przedsiębiorczości jest kluczowym czynnikiem wpływającym na rozwój białych i zielonych sektorów gospodarki. Ważne jest nie tylko to, jaki odsetek społeczeństwa pracuje, ale i ile osób pozostaje bez pracy, ile osób jest w stanie włączyć się w szeregi zasobów pracy, a ile osób pozostaje z różnych powodów biernymi zawodowo.

Na podstawie badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny wiadomo, iż w 2014 r. na dolnośląskim rynku pracy było ok. 1,2 mln osób **aktywnych zawodowo**, czyli pracujących lub aktywnie poszukujących pracy (bezrobotnych). W ostatnich latach liczba osób aktywnych zawodowo na Dolnym Śląsku spadała, dopiero rok 2014 był pierwszym, kiedy zauważalny był nieznaczny przyrost. Dolnośląskie było w 2014 r. jednym z siedmiu województw, w których zauważono przyrost liczby aktywnych zawodowo (najwyższy przyrost wystąpił w województwie mazowieckim i opolskim). Przeciętnie

⁶⁴ *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2011-2012 ...*, s. 298.

w Polsce w badanym okresie 2010-2014 następowało powolne zwiększanie się liczby osób aktywnych zawodowo.

Tabela 11. Aktywni zawodowo w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	17123	17221	17340	17361	17428
Dolnośląskie	1279	1227	1224	1190	1204
Kujawsko-pomorskie	871	856	898	869	874
Lubelskie	1093	1080	1058	1068	1096
Lubuskie	477	464	446	448	440
Łódzkie	1342	1355	1341	1404	1402
Małopolskie	1386	1422	1448	1475	1450
Mazowieckie	2514	2611	2663	2617	2824
Opolskie	401	396	399	382	398
Podkarpackie	945	941	931	934	903
Podlaskie	527	523	505	503	514
Pomorskie	888	871	950	994	987
Śląskie	1980	2095	2106	2108	2029
Świętokrzyskie	692	691	672	637	653
Warmińsko-mazurskie	608	577	569	597	584
Wielkopolskie	1475	1491	1501	1497	1442
Zachodniopomorskie	644	620	630	637	626

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Współczynnik aktywności zawodowej, czyli odsetek osób aktywnych zawodowo w ludności w wieku 15 lat i więcej, wyniósł w dolnośląskim w 2014 r. 55,1% i był zaledwie o 1,1 pp. niższy niż przeciętny dla kraju. Oznacza to, iż zarówno w województwie, jak i przeciętnie w kraju, podobny odsetek osób pracuje lub pozostaje bez pracy i jej aktywnie poszukuje, natomiast pozostali znajdują się poza rynkiem pracy. W województwie zauważalny jest stały wzrost współczynnika aktywności zawodowej od 2011 r.

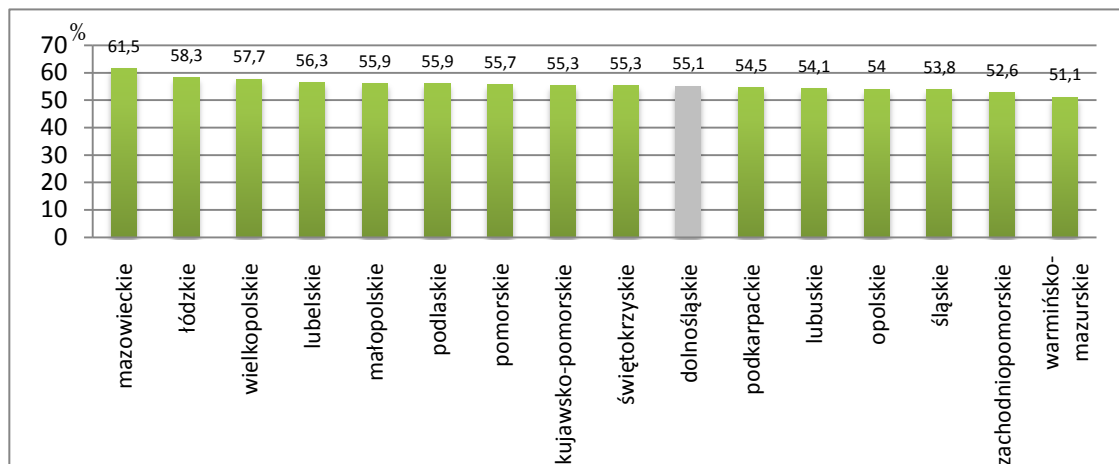
Tabela 12. Współczynnik aktywności zawodowej w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	55,3	55,5	55,9	55,9	56,2
Dolnośląskie	54,3	53,4	53,8	54,0	55,1
Kujawsko-pomorskie	54,3	54,2	56,3	55,8	55,3
Lubelskie	55,9	56,6	56,5	56,6	56,3
Lubuskie	55,1	54,7	53,7	54,4	54,1
Łódzkie	56,3	56,9	56,6	57,6	58,3
Małopolskie	54,7	55,3	55,3	55,8	55,9
Mazowieckie	58,0	59,5	60,2	59,7	61,5
Opolskie	53,4	53,4	54,4	53,6	54,0
Podkarpackie	56,6	56,3	56,3	56,2	54,5
Podlaskie	54,3	55,1	55,7	55,5	55,9
Pomorskie	55,5	54,5	55,5	55,8	55,7
Śląskie	52,3	53,3	53,5	53,5	53,8
Świętokrzyskie	56,7	57,1	57,1	55,2	55,3
Warmińsko-mazurskie	53,0	51,7	51,4	52,0	51,1
Wielkopolskie	57,8	57,3	57,3	58,1	57,7
Zachodniopomorskie	52,3	51,4	52,2	52,6	52,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Najwyższą aktywność zawodową zanotowano w województwach mazowieckim (ponad 61%), łódzkim, wielkopolskim i lubelskim. Mniejszy odsetek niż w dolnośląskim zanotowano w województwie warmińsko-mazurski, zachodniopomorskim, śląskim, opolskim, lubuskim oraz podkarpackim.

Rysunek 20. Współczynnik aktywności zawodowej w województwach w 2014 r. (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Niemalże 1,1 mln osób w dolnośląskim w 2014 r. **pracowało**. Podobnie jak liczba aktywnych zawodowo, liczba osób pracujących do 2013 r. spadała i dopiero w ostatnim roku badanego okresu wzrosła.

Tabela 13. Pracujący w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	15473	15562	15591	15568	15862
Dolnośląskie	1134	1096	1088	1056	1094
Kujawsko-pomorskie	779	762	791	761	781
Lubelskie	986	970	947	958	988
Lubuskie	427	420	406	405	403
Łódzkie	1218	1230	1193	1248	1277
Małopolskie	1260	1290	1298	1315	1317
Mazowieckie	2327	2406	2450	2408	2621
Opolskie	362	359	361	346	367
Podkarpackie	835	824	807	800	777
Podlaskie	473	475	459	453	467
Pomorskie	805	797	859	894	902
Śląskie	1799	1903	1908	1903	1854
Świętokrzyskie	609	602	584	554	579
Warmińsko-mazurskie	549	521	506	529	527
Wielkopolskie	1346	1363	1373	1366	1331
Zachodniopomorskie	564	546	562	572	574

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

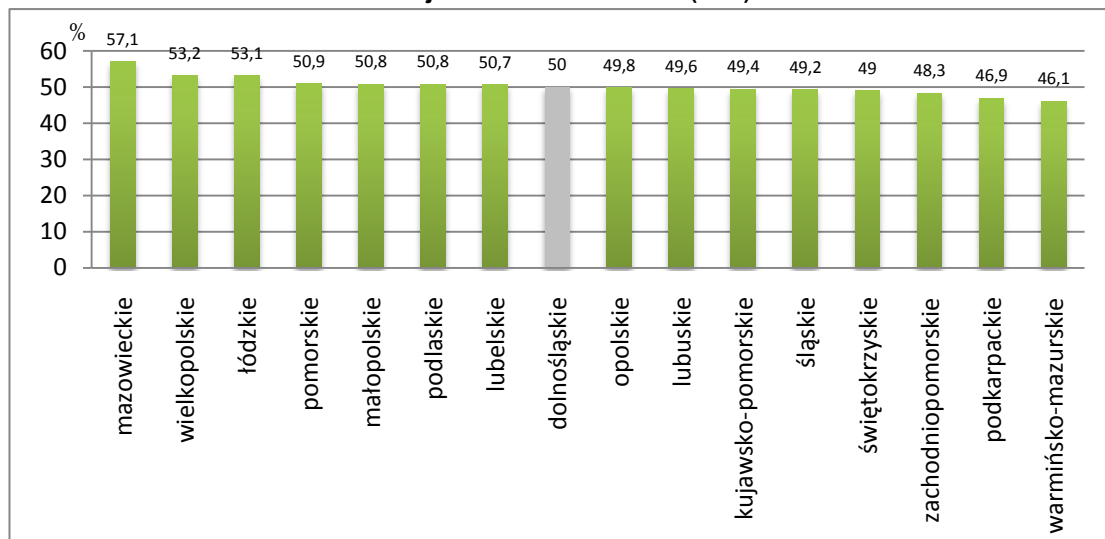
Wskaźnik zatrudnienia, czyli procentowy udział pracujących w ludności w wieku 15 lat i więcej, wyniósł w dolnośląskim w 2014 r. 50,0%. Ta wysokość wskaźnika była najwyższa w badanym okresie.

Tabela 14. Wskaźnik zatrudnienia w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	50,0	50,2	50,2	50,2	51,2
Dolnośląskie	48,1	47,7	47,8	47,9	50,0
Kujawsko-pomorskie	48,5	48,3	49,6	48,8	49,4
Lubelskie	50,4	50,8	50,6	50,8	50,7
Lubuskie	49,4	49,5	48,9	49,2	49,6
Łódzkie	51,1	51,6	50,3	51,2	53,1
Małopolskie	49,8	50,2	49,6	49,7	50,8
Mazowieckie	53,7	54,9	55,4	54,9	57,1
Opolskie	48,2	48,4	49,2	48,5	49,8
Podkarpackie	50,0	49,3	48,8	48,1	46,9
Podlaskie	48,8	50,1	50,6	49,9	50,8
Pomorskie	50,3	49,8	50,2	50,2	50,9
Śląskie	47,5	48,4	48,4	48,3	49,2
Świętokrzyskie	49,9	49,8	49,6	48,0	49,0
Warmińsko-mazurskie	47,9	46,7	45,8	46,1	46,1
Wielkopolskie	52,8	52,4	52,4	53,0	53,2
Zachodniopomorskie	45,8	45,2	46,5	47,2	48,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Rysunek 21. Wskaźnik zatrudnienia w województwach w 2014 r. (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Najwyższą wartość wskaźnika zatrudnienia zanotowano w 2014 r. w województwie mazowieckim, wielkopolskim i łódzkim. Z kolei najniższy odsetek pracującej dorosłej ludności zanotowano w warmińsko-mazurskim, podkarpackim oraz zachodniopomorskim.

W województwie dolnośląskim **bez pracy** pozostawało 110 tys. osób. Jest to najmniejsza liczba od początku badanego okresu. W ostatnich latach rynek pracy przeżywał trudności – widać to szczególnie po liczbie bezrobotnych w Polsce – do 2013 r. z roku na rok rosła. Dopiero w ostatnim roku była niższa niż na początku badanego okresu. W dolnośląskim przyrost liczby bezrobotnych widoczny był zwłaszcza w 2012 r., jednak od tego czasu bezrobocie spadało.

Tabela 15. Bezrobotni w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	1650	1659	1749	1793	1567
Dolnośląskie	145	130	136	134	110
Kujawsko-pomorskie	92	94	106	108	93
Lubelskie	108	111	111	110	108
Lubuskie	50	44	40	43	37
Łódzkie	124	126	148	156	124
Małopolskie	126	133	151	160	132
Mazowieckie	187	205	213	209	203
Opolskie	39	37	38	36	31
Podkarpackie	110	117	123	134	126
Podlaskie	54	48	47	50	47
Pomorskie	83	74	91	100	85
Śląskie	181	193	198	205	175
Świętokrzyskie	83	89	88	83	74
Warmińsko-mazurskie	59	56	63	68	57
Wielkopolskie	129	129	128	132	111
Zachodniopomorskie	80	73	69	64	53

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Stopa bezrobocia, podstawowy wskaźnik trudności na rynku pracy, ukształtowała się na poziomie 9,1% i była bardzo zbliżona do ogólnopolskiej. Dopiero w 2014 r. była jednocyfrowa i sporo niższa niż rok wcześniej.

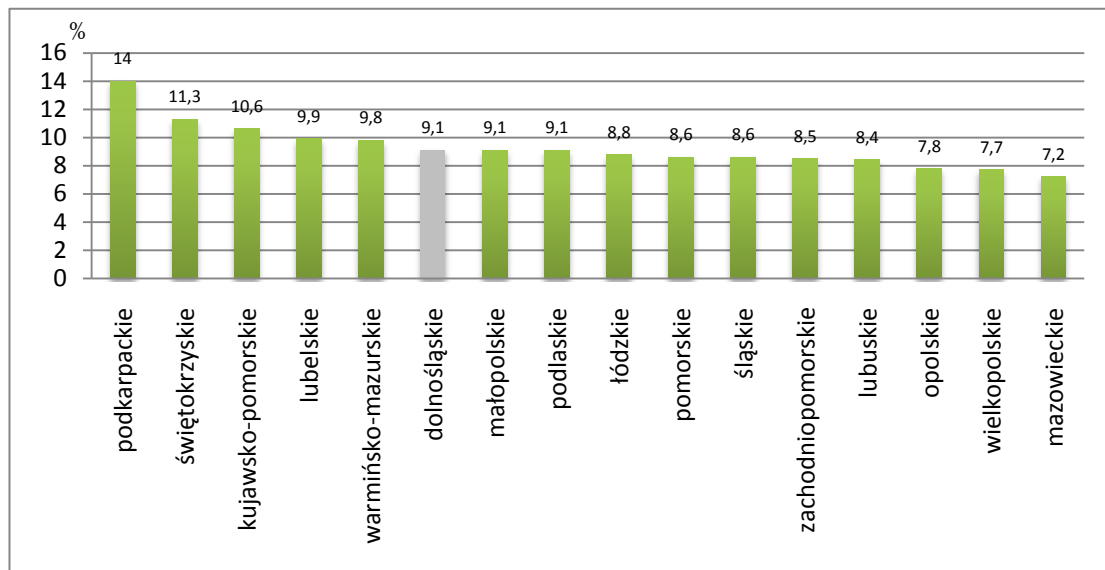
Tabela 16. Stopa bezrobocia w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w %)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	9,6	9,6	10,1	10,3	9,0
Dolnośląskie	11,3	10,6	11,1	11,3	9,1
Kujawsko-pomorskie	10,6	11,0	11,8	12,4	10,6
Lubelskie	9,9	10,3	10,5	10,3	9,9
Lubuskie	10,5	9,5	9,0	9,6	8,4
Łódzkie	9,2	9,3	11,0	11,1	8,8
Małopolskie	9,1	9,4	10,4	10,8	9,1
Mazowieckie	7,4	7,9	8,0	8,0	7,2
Opolskie	9,7	9,3	9,5	9,4	7,8
Podkarpackie	11,6	12,4	13,2	14,3	14,0
Podlaskie	10,2	9,2	9,3	9,9	9,1
Pomorskie	9,3	8,5	9,6	10,1	8,6
Śląskie	9,1	9,2	9,4	9,7	8,6
Świętokrzyskie	12,0	12,9	13,1	13,0	11,3
Warmińsko-mazurskie	9,7	9,7	11,1	11,4	9,8
Wielkopolskie	8,7	8,7	8,5	8,8	7,7
Zachodniopomorskie	12,4	11,8	11,0	10,0	8,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Najwyższą stopę bezrobocia w 2014 r. zanotowano w województwie podkarpackim – tam co siódma osoba aktywna zawodowo była bezrobotna. W województwie dolnośląskim co jedenasta osoba była bez pracy, natomiast tam gdzie bezrobocie było najniższe w kraju – w województwie mazowieckim, pracy aktywnie poszukiwała co czternasta osoba aktywna zawodowo.

Rysunek 22. Stopa bezrobocia w województwach w 2014 r. (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Osoby, które nie pracują i nie poszukują pracy (z przyczyn zdrowotnych, kontynuowania nauki w szkole, pozostawania na emeryturze, opieki nad członkiem rodziny, a także zniechęcone bezskutecznością poszukiwania pracy itp.) to **osoby biernie zawodowo**. Takich osób było w dolnośląskim w 2014 r. ok. 982 tys. Z roku na rok w badanym okresie było ich coraz mniej.

Tabela 17. Bierni zawodowo w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
POLSKA	13832	13782	13698	13676	13556
Dolnośląskie	1079	1070	1051	1014	982
Kujawsko-pomorskie	734	723	698	689	707
Lubelskie	862	828	814	819	852
Lubuskie	387	384	385	376	374
Łódzkie	1042	1027	1029	1035	1002
Małopolskie	1146	1150	1171	1170	1144
Mazowieckie	1816	1775	1757	1769	1766
Opolskie	351	346	335	331	339
Podkarpackie	724	731	724	729	754
Podlaskie	442	426	401	403	405
Pomorskie	713	728	762	788	786
Śląskie	1804	1838	1834	1832	1740
Świętokrzyskie	529	519	505	516	528
Warmińsko-mazurskie	539	539	537	551	557
Wielkopolskie	1076	1112	1118	1079	1058
Zachodniopomorskie	588	587	578	575	563

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Analiza trendów rozwojowych rynku pracy w powiatach województwa dolnośląskiego możliwa jest do przeprowadzenia na podstawie bieżącej sprawozdawczości GUS dotyczącej pracujących, bezrobotnych czy

wynagrodzeń. Od 2010 r. **liczba pracujących** na Dolnym Śląsku wzrosła. W 2013 r. pracowało⁶⁵ ok. 794 tys. osób (dane nie obejmują podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób oraz pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności).

Najwięcej miejsc pracy w 2013 r. było we Wrocławiu, powiecie wrocławskim, świdnickim, oraz w Legnicy, natomiast najmniej – w powiecie górowskim, wałbrzyskim, milickim oraz złotoryjskim.

Tabela 18. Pracujący w powiatach w latach 2010-2013

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013
WOJEWÓDZTWO	782782	785659	778249	794138
Powiat bolesławiecki	20725	21598	21535	22190
Powiat dzierzoniowski	18261	18161	17825	17810
Powiat głogowski	20753	20428	20200	20641
Powiat górowski	7264	7174	7023	6983
Powiat jaworski	10349	10324	10236	10102
Powiat jeleniogórski	10116	10371	10473	10412
Powiat kamiennogórski	9068	9341	8934	9157
Powiat kłodzki	30783	29894	29153	29971
Powiat legnicki	9914	9877	10279	10735
Powiat lubański	10989	11103	10881	10938
Powiat lubiński	28512	28254	28195	27745
Powiat lwówecki	9098	8995	8836	8881
Powiat milicki	7926	8028	8099	8201
Powiat oleśnicki	24720	24139	24269	24202
Powiat oławski	22366	23514	23205	25307
Powiat polkowicki	29375	31187	30954	31647
Powiat strzeliński	9805	9915	9485	9595
Powiat średzki	11886	11530	12197	12878
Powiat świdnicki	37567	38358	37611	39206
Powiat trzebnicki	16653	17707	17174	17510
Powiat wałbrzyski	37407	36981	36221	7073
Powiat wołowski	11143	11155	11166	11090
Powiat wrocławski	43979	44755	43740	43837
Powiat ząbkowicki	14437	14078	14312	14186
Powiat zgorzelecki	23639	23275	22066	22007
Powiat złotoryjski	8937	8808	8727	8707
Powiat m. Jelenia Góra	25179	23895	24110	24077
Powiat m. Legnica	35421	34658	33978	34003
Powiat m. Wałbrzych	-	-	-	30463
Powiat m. Wrocław	236510	238156	237365	244584

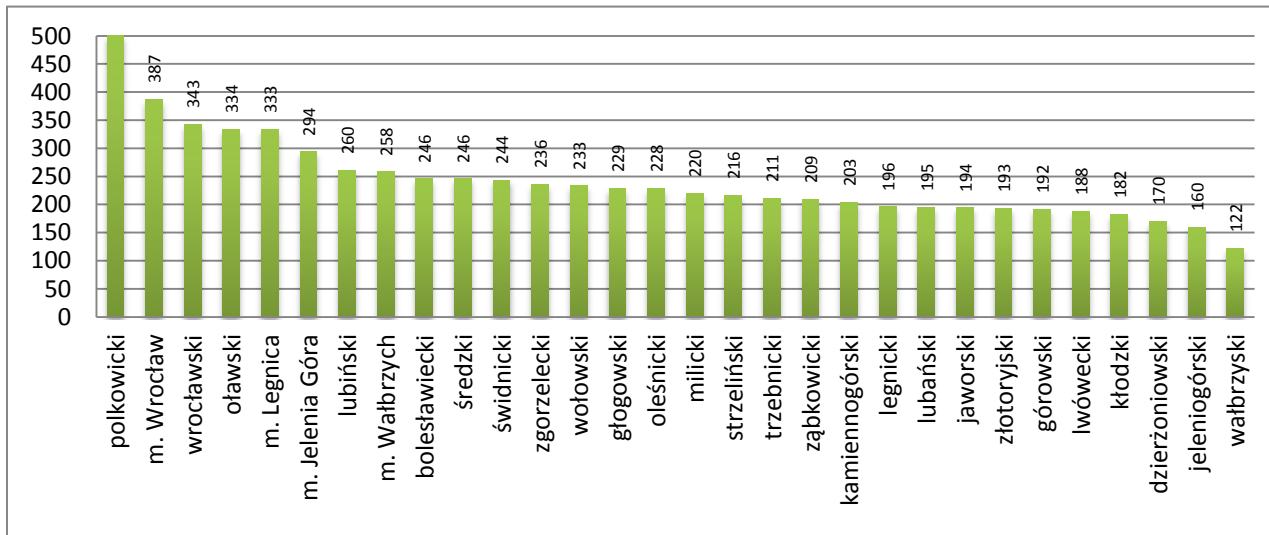
Źródło: *Pracujący w gospodarce narodowej w 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014, *Tablica Excel – pracujący według powiatów i sektorów*; *Pracujący w gospodarce narodowej w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013, *Tablica dodatkowa – pracujący według powiatów i sektorów*; *Pracujący w gospodarce narodowej w 2011 r.*, GUS, Warszawa 2012, *Tablica dodatkowa – pracujący według powiatów i sektorów*; *Pracujący w gospodarce narodowej w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, str. 50.

Liczba pracujących w powiatach odzwierciedla w dużej mierze liczbę mieszkańców, dlatego lepszym miernikiem do porównywania powiatowych rynków pracy jest wskaźnik liczby pracujących na 1000 ludności.

⁶⁵ Dane za 2014 r. dostępne będą na przełomie października i listopada 2015 r.

Przeciętnie w województwie pracowały 273 osoby na każdy 1000 ludności.⁶⁶ Województwo zajęło pod tym względem 10 miejsce w Polsce (nieco niżej średniej). Natomiast powiatem, gdzie połowa mieszkańców pracowała (500 osób na 1000 ludności), był polkowicki. Wysoki wskaźnik zanotowano także we Wrocławiu, powiecie wrocławskim i łańskim. Natomiast najniżej w rankingu uplasowały się powiaty: wałbrzyski, jeleniogórski, dzierzoniowski, kłodzki i lwówecki (ze wskaźnikiem poniżej 190 osób pracujących na 1000 ludności).

Rysunek 23. Pracujący na 1000 ludności w powiatach w 2013 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bd/.

W porównaniu z 2010 r. największy przyrost wielkości wskaźnika zanotowano w powiecie łańskim, polkowickim, bolesławieckim, średzkim i legnickim. Znacznie niższy wskaźnik niż przed laty zanotowano w powiecie wrocławskim i zgorzeleckim, a także w Legnicy, powiecie oleśnickim, lubińskim i Jeleniej Górze. Z powyższego rankingu wyłączony został Wałbrzych i powiat wałbrzyski ze względu na brak porównywalnych danych za 2010 r.

O charakterze gospodarki w regionach można wnioskować na podstawie analizy **struktury pracujących według grup sekcji PKD**. W 2013 r. w województwie przeważali pracujący w usługach. Co trzecia osoba pracowała w przemyśle i budownictwie, a prawie co dziesiąta – w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie.

Dominujące zatrudnienie w usługach widoczne jest zwłaszcza w powiatach miejskich – Wrocławiu, Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu. Ponad połowę pracujących w usługach zanotowano również w powiatach: kłodzkim, wałbrzyskim, lubińskim, głogowskim, jeleniogórskim, lubańskim i zgorzeleckim. W powiatach polkowickim i łańskim ponad połowa zatrudnionych pracuje w przemyśle i budownictwie. Wysoki odsetek zatrudnionych w tych sekcjach PKD zanotowano również w powiatach: średzkim, świdnickim, wrocławskim, dzierzoniowskim, zgorzeleckim i bolesławieckim.

⁶⁶ Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, z rolnictwem indywidualnym, według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.

Tabela 19. Struktura pracujących w powiatach według grup sekcji PKD w 2013 r.

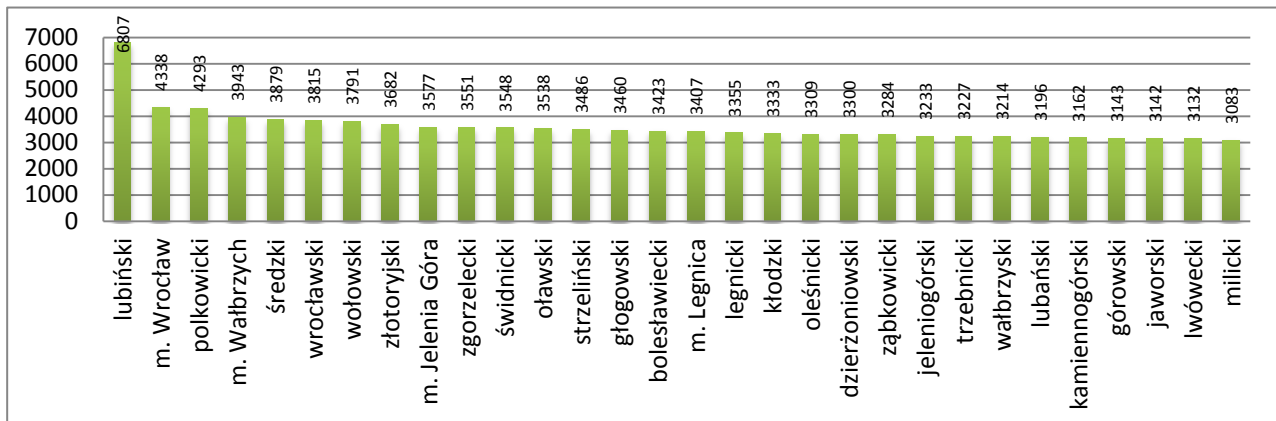
Wyszczególnienie	Ogółem	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	Przemysł i budownictwo	Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	Pozostałe usługi
WOJEWÓDZTWO	100,0	10,9	32,6	19,6	4,2	32,7
Powiat bolesławiecki	100,0	19,7	40,5	15,1	3,5	21,2
Powiat dzierzoniowski	100,0	13,0	41,7	14,2	3,0	28,1
Powiat głogowski	100,0	10,2	37,1	19,5	3,4	29,8
Powiat górowski	100,0	49,9	14,6	8,3	1,6	25,5
Powiat jaworski	100,0	29,0	28,8	12,1	2,3	27,7
Powiat jeleniogórski	100,0	13,7	34,1	20,6	1,4	30,1
Powiat kamiennogórski	100,0	19,7	38,4	10,1	2,5	29,3
Powiat kłodzki	100,0	17,8	22,9	16,6	3,2	39,4
Powiat legnicki	100,0	32,0	28,1	16,4	1,6	21,9
Powiat lubański	100,0	24,3	24,9	16,0	2,8	32,0
Powiat lubiński	100,0	9,3	36,0	21,8	2,6	30,3
Powiat lwówecki	100,0	31,7	29,6	10,4	2,3	26,0
Powiat milicki	100,0	28,5	30,4	9,3	1,5	30,3
Powiat oleśnicki	100,0	23,0	39,3	14,7	1,9	21,2
Powiat oławski	100,0	10,4	52,8	12,2	1,7	22,9
Powiat polkowicki	100,0	8,5	67,0	10,2	1,6	12,8
Powiat strzeliński	100,0	33,5	24,4	11,8	2,1	28,2
Powiat średzki	100,0	22,1	49,3	11,1	0,8	16,7
Powiat świdnicki	100,0	11,8	47,8	13,7	2,0	24,7
Powiat trzebnicki	100,0	30,1	30,0	14,2	1,5	24,2
Powiat wałbrzyski	100,0	17,9	25,7	18,8	3,0	34,6
Powiat wołowski	100,0	24,2	32,1	10,4	1,5	31,9
Powiat wrocławski	100,0	14,4	45,8	23,1	0,7	16,0
Powiat ząbkowicki	100,0	31,6	26,2	15,6	2,1	24,4
Powiat zgorzelecki	100,0	8,3	41,1	19,3	2,5	28,8
Powiat złotoryjski	100,0	32,5	25,6	10,1	2,1	29,6
Powiat m. Jelenia Góra	100,0	1,5	30,5	18,3	3,5	46,2
Powiat m. Legnica	100,0	1,0	32,6	19,7	3,7	43,0
Powiat m. Wałbrzych	100,0	1,0	38,3	17,1	3,2	40,4
Powiat m. Wrocław	100,0	0,8	20,0	27,9	8,3	43,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Z kolei w powiecie górowskim niemalże połowa zatrudnionych pracuje w podmiotach zajmujących się działalnością związaną z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem. Powiatami, gdzie udział tych sekcji PKD przekraczał 30% były: strzeliński, złotoryjski, legnicki, lwówecki, ząbkowicki oraz trzebnicki.

W latach 2010-2014 **przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto** w województwie dolnośląskim stale wzrastało, osiągając na koniec badanego okresu ok. 4043 zł (wyższy od tego z 2010 r. o 630 zł). Pod względem wysokości wynagrodzenia wyraźnie na prowadzenie w 2014 r. wyszedł powiat lubiński – w nim pracownicy otrzymywali przeciętnie niemalże 7 tys. zł. Stosunkowo wyższe wynagrodzenie niż w pozostałych powiatach zanotowano we Wrocławiu, powiecie polkowickim i Wałbrzychu. Najniższe płace mieli pracownicy w powiecie milickim, lwóweckim, jaworskim, górowskim i kamiennogórskim (nieznacznie ponad 3 tys. zł).

Rysunek 24. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiatach w 2014 r. (w zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

W porównaniu z 2010 r. największy przyrost wynagrodzeń zaobserwowano w powiatach: polkowickim, średzkim, lubińskim i wołowskim (o ponad 750 zł), natomiast najniższy przyrost miał miejsce w powiecie trzebnickim, zgorzeleckim i lwóweckim (o mniej niż 420 zł). W żadnym z powiatów nie zanotowano spadku wynagrodzeń. Z powyższego rankingu wyłączony został Wałbrzych i powiat wałbrzyski ze względu na brak porównywalnych danych za 2010 r.

W powiatowych urzędach pracy województwa dolnośląskiego na koniec 2014 r. zarejestrowanych było ok. 121,6 tys. **osób bezrobotnych** – najmniej z całego badanego okresu (o ok. jedną piątą mniej niż w 2010 r.).

Tabela 20. Bezrobotni zarejestrowani w powiatach w latach 2010-2014 (Stan na 31.12)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
WOJEWÓDZTWO	150282	143575	157369	153558	121562
Powiat bolesławiecki	4552	3788	4369	4000	2799
Powiat dzierżoniowski	7359	6191	6504	6280	4803
Powiat głogowski	4528	4360	4774	4558	4139
Powiat górowski	3287	3195	3369	3415	2712
Powiat jaworski	4160	4143	4384	4171	3074
Powiat jeleniogórski	4414	4124	4126	3842	3103
Powiat kamiennogórski	3323	3248	3395	2997	2212
Powiat kłodzki	13704	13597	14917	15024	12461
Powiat legnicki	3196	3487	3661	3723	3115
Powiat lubański	4683	4354	4328	3957	3158
Powiat lubiński	3778	3776	4158	4184	3311
Powiat lwówecki	3754	3745	3932	4039	3328
Powiat milicki	2224	2220	2351	2398	1893
Powiat oleśnicki	6109	5493	5989	5993	4426
Powiat oławski	3545	3456	3863	4456	3072
Powiat polkowicki	3409	3362	3373	3306	2939
Powiat strzeliński	2590	2331	2801	2670	2250
Powiat średzki	2378	2286	2567	2459	1972
Powiat świdnicki	7907	7510	8942	8138	6499
Powiat trzebnicki	3519	3415	3945	3973	3017
Powiat wałbrzyski	11511	11469	12517	4339	3577
Powiat wołowski	3597	3437	3881	3738	3006
Powiat wrocławski	2792	2575	3284	3057	2429

Powiat ząbkowicki	5437	5172	5409	5260	4351
Powiat zgorzelecki	4334	4079	4580	4666	3720
Powiat złotoryjski	4183	4173	4262	4448	3656
Powiat m. Jelenia Góra	4045	3555	3673	3324	2577
Powiat m. Legnica	4426	4866	5018	4891	3893
Powiat m. Wałbrzych	-	-	-	7700	5816
Powiat m. Wrocław	17538	16168	18997	18552	14254

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015, s. 60; Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2012 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013, s. 60; Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2011 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 57.

Największy spadek bezrobocia zanotowano w powiecie bolesławieckim, Jeleniej Górze, dzierzoniowskim, kamiennogórskim i lubańskim. Z kolei w powiecie legnickim spadek był najmniejszy (o niecałe 3%). Stosunkowo mały spadek zanotowano też w głogowskim, kłodzkim, lwóweckim, Legnicy, lubińskim i złotoryjskim.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2014 r. wyniosła w województwie 10,6% i była mniejsza o 2,5 pp. od tej z 2010 r. Ukształtowała się też nieco poniżej przeciętnej stopy bezrobocia dla kraju.

Tabela 21. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach w latach 2010-2014 (Stan na 31.12)

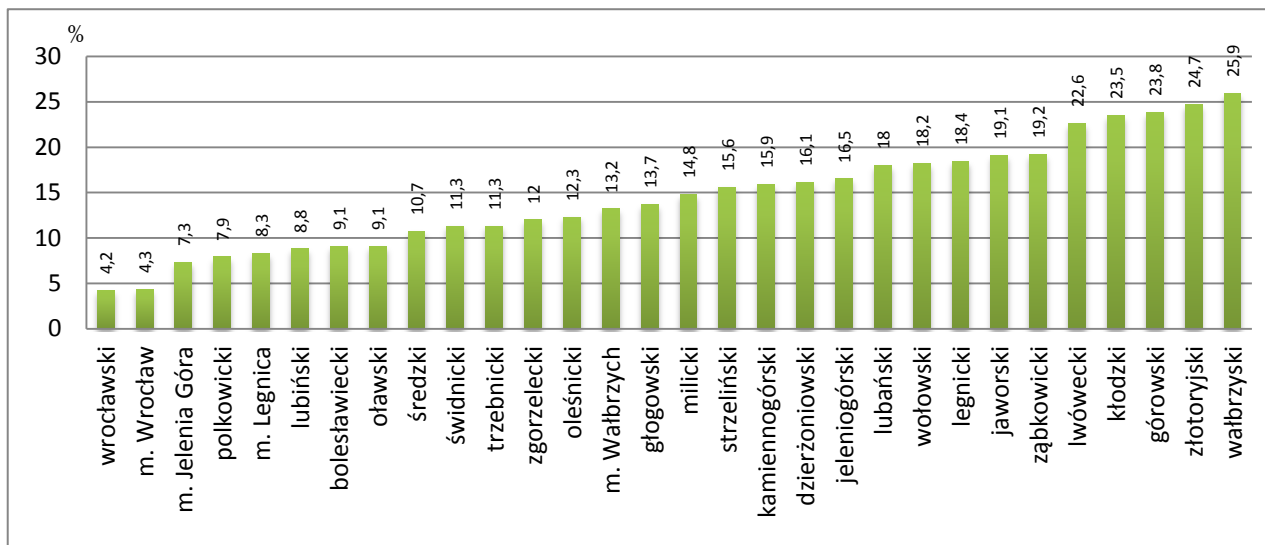
Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
WOJEWÓDZTWO	13,1	12,4	13,5	13,1	10,6
Powiat bolesławiecki	14,9	12,2	13,9	12,6	9,1
Powiat dzierzoniowski	22,3	19,3	20,5	20,2	16,1
Powiat głogowski	14,6	14,3	15,7	14,9	13,7
Powiat górowski	26,6	26,4	27,9	28,3	23,8
Powiat jaworski	23,6	23,7	25,0	24,3	19,1
Powiat jeleniogórski	22,9	21,0	20,8	19,8	16,5
Powiat kamiennogórski	22,1	21,2	22,8	20,5	15,9
Powiat kłodzki	24,7	24,9	27,1	27,1	23,5
Powiat legnicki	20,0	21,2	21,6	21,3	18,4
Powiat lubański	24,7	22,9	23,1	21,6	18,0
Powiat lubiński	9,7	9,7	10,6	10,9	8,8
Powiat lwówecki	24,7	24,6	25,6	26,2	22,6
Powiat milicki	17,6	17,2	17,9	18,1	14,8
Powiat oleśnicki	16,1	14,9	16,0	16,0	12,3
Powiat oławski	11,4	10,6	11,9	12,7	9,1
Powiat polkowicki	9,6	9,0	9,1	8,8	7,9
Powiat strzebiński	17,3	15,6	18,8	18,0	15,6
Powiat średzki	13,5	13,2	14,0	13,1	10,7
Powiat świdnicki	13,8	12,9	15,3	13,8	11,3
Powiat trzebnicki	13,6	12,6	14,5	14,4	11,3
Powiat wałbrzyski	19,1	19,1	20,9	29,8	25,9
Powiat wołowski	21,0	20,2	22,3	21,8	18,2
Powiat wrocławski	5,0	4,5	5,7	5,3	4,2
Powiat ząbkowicki	22,7	22,0	22,8	22,4	19,2
Powiat zgorzelecki	13,2	12,6	14,4	14,7	12,0
Powiat złotoryjski	26,6	26,6	27,5	28,6	24,7
Powiat m. Jelenia Góra	10,9	9,9	10,1	9,3	7,3
Powiat m. Legnica	9,2	10,1	10,5	10,3	8,3
Powiat m. Wałbrzych	-	-	-	16,8	13,2
Powiat m. Wrocław	5,5	5,0	5,7	5,5	4,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., op. cit., s. 78; Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2012 r., op. cit., s. 60; Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2011 r., op. cit., s. 77.

Powiaty, gdzie stopa bezrobocia spadła w największym stopniu od 2010 r. to: lubański, jeleniogórski, kamiennogórski i dzierzoniowski. Nieznaczny spadek zanotowano w powiecie wrocławskim, lubińskim, w Legnicy i głogowskim.

Największe problemy z wysokim bezrobociem w 2014 r. miały powiaty wałbrzyski, złotoryjski, górowski, kłodzki i lwówecki – tam stopa bezrobocia przekroczyła 20%. Najniższą wartość stopy bezrobocia zanotowano w powiecie wrocławskim i we Wrocławiu – poniżej 5%. Niskie bezrobocie charakteryzowało także powiaty: Jelenia Góra, polkowicki, Legnica, lubiński, bolesławiecki i oławski – w nich stopa bezrobocia była niższa niż 10%.

Rysunek 25. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach. Stan na 31.12.2014 r. (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r.*, op. cit., s. 78.

Struktura bezrobotnych według płci pokazuje, iż w województwie dolnośląskim w badanym okresie kobiety stanowią więcej niż połowę. Największa różnica między bezrobotnymi kobietami i mężczyznami miała miejsce w 2011 r., ale podobnie było w całej Polsce. W 2014 r. bezrobotne kobiety stanowiły 51,4% populacji bezrobotnych.

W dolnośląskich powiatach struktura bezrobotnych według płci nie jest jednolita – nie wszędzie bezrobotnych kobiet jest więcej. Przewagę bezrobotnych mężczyzn zanotowano w 2014 r. w trzynastu z trzydziestu powiatów – największą w powiecie kamiennogórskim, Jeleniej Górze, oławskim, strzelińskim oraz jeleniogórskim. Z kolei liczba bezrobotnych kobiet była znacznie większa w powiecie głogowskim, lubińskim, polkowickim, wrocławskim i zgorzeleckim.

Tabela 22. Bezrobotni zarejestrowani według płci w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
WOJEWÓDZTWO	121562	59044	62518
Powiat bolesławiecki	2799	1361	1438
Powiat dzierzoniowski	4803	2447	2356
Powiat głogowski	4139	1577	2562
Powiat górowski	2712	1246	1466
Powiat jaworski	3074	1466	1608
Powiat jeleniogórski	3103	1622	1481

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Powiat kamiennogórski	2212	1281	931
Powiat kłodzki	12461	6475	5986
Powiat legnicki	3115	1518	1597
Powiat lubański	3158	1633	1525
Powiat lubiński	3311	1357	1954
Powiat lwówecki	3328	1712	1616
Powiat milicki	1893	857	1036
Powiat oleśnicki	4426	1944	2482
Powiat oławski	3072	1609	1463
Powiat polkowicki	2939	1263	1676
Powiat strzeliński	2250	1177	1073
Powiat średzki	1972	1000	972
Powiat świdnicki	6499	3238	3261
Powiat trzebnicki	3017	1405	1612
Powiat wałbrzyski	3577	1794	1783
Powiat wołowski	3006	1406	1600
Powiat wrocławski	2429	1053	1376
Powiat ząbkowicki	4351	2231	2120
Powiat zgorzelecki	3720	1625	2095
Powiat złotoryjski	3656	1896	1760
Powiat m. Jelenia Góra	2577	1414	1163
Powiat m. Legnica	3893	1889	2004
Powiat m. Wałbrzych	5816	2738	3078
Powiat m. Wrocław	14254	6810	7444

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., op. cit., s. 75.

Struktura bezrobotnych według grup wieku wskazuje, iż w województwie dolnośląskim w 2014 r. 25,8% stanowiły osoby w wieku 25-34 lata, 21,1% – osoby w wieku 35-44 lata, a 21,0% osoby powyżej 55 roku życia. W województwie w strukturze bezrobotnych według wieku mniej było osób młodych niż przeciętnie w Polsce, natomiast nieco więcej w starszych grupach wiekowych. Osoby w wieku 18-34 lata stanowiły łącznie 38,5%, podczas gdy w Polsce 44,5%. Osoby powyżej 45 roku życia stanowiły 40,4%, a w Polsce – 34,6%. Zauważalną tendencją jest to, iż zarówno w województwie, jak i w kraju w badanym okresie w strukturze bezrobotnych według grup wieku coraz mniej jest osób młodych, a coraz więcej – tych w najstarszych grupach wiekowych.

W powiatach województwa dolnośląskiego najmniej ludzi młodych, do 34 roku życia, zanotowano w 2014 r. w Jeleniej Górze i jeleniogórskim (po niecałe 30%), a także we Wrocławiu, Legnicy i kamiennogórskim (mniej niż 35%). Największy odsetek bezrobotnych młodych zanotowano w lubińskim (ponad 50%), a także w górowskim, polkowickim, głogowskim i bolesławieckim (ponad 44%).

Osoby bezrobotne w wieku 34-44 lata stanowiły ponad 22% w powiecie jeleniogórskim, głogowskim, górowskim, we Wrocławiu, w ząbkowickim i kłodzkim. Stosunkowo najmniej było takich osób w powiecie kamiennogórskim, świdnickim, lwóweckim, średzkim i wołowskim.

Tabela 23. Bezrobotni zarejestrowani według grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Wiek				
		18-24 lata	25-34 lata	35-44 lata	45-54 lata	55 lat i więcej
WOJEWÓDZTWO	121562	15492	31319	25692	23503	25556
Powiat bolesławiecki	2799	469	769	564	453	544
Powiat dzierżoniowski	4803	546	1207	1021	966	1063
Powiat głogowski	4139	615	1242	939	672	671
Powiat górowski	2712	432	823	606	448	403
Powiat jaworski	3074	409	850	623	606	586
Powiat jeleniogórski	3103	248	674	721	671	789
Powiat kamiennogórski	2212	258	497	413	514	530
Powiat kłodzki	12461	1620	3172	2749	2636	2284
Powiat legnicki	3115	438	808	666	633	570
Powiat lubański	3158	491	812	659	572	624
Powiat lubiński	3311	676	988	699	506	442
Powiat lwówecki	3328	519	825	644	658	682
Powiat milicki	1893	303	516	398	343	333
Powiat oleśnicki	4426	682	1125	953	833	833
Powiat oławski	3072	399	811	642	578	642
Powiat polkowicki	2939	589	750	619	521	460
Powiat strzeliński	2250	340	549	460	411	490
Powiat średzki	1972	287	496	383	379	427
Powiat świdnicki	6499	704	1621	1255	1332	1587
Powiat trzebnicki	3017	521	725	616	520	635
Powiat wałbrzyski	3577	474	932	753	738	680
Powiat wołowski	3006	484	801	586	565	570
Powiat wrocławski	2429	238	648	489	439	615
Powiat ząbkowicki	4351	694	1107	960	841	749
Powiat zgorzelecki	3720	487	973	738	754	768
Powiat złotoryjski	3656	584	981	798	699	594
Powiat m. Jelenia Góra	2577	202	526	515	544	790
Powiat m. Legnica	3893	382	941	829	792	949
Powiat m. Wałbrzych	5816	592	1558	1242	1239	1185
Powiat m. Wrocław	14254	809	3592	3152	2640	4061

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., op. cit., s. 95.

W strukturze bezrobotnych najwięcej osób najstarszych, powyżej 55 roku życia, było w Jeleniej Górze i Wrocławiu (ponad 28%), a także w powiecie jeleniogórskim, wrocławskim, świdnickim i Legnicy. Najmniejszy odsetek bezrobotnych najstarszych zanotowano w powiecie lubińskim, górskim, polkowickim, głogowskim i złotoryjskim.

Zarówno w województwie dolnośląskim, jak i przeciętnie w Polsce, w **strukturze bezrobocia według poziomu wykształcenia** w 2014 r. przeważały osoby bez pracy najmniej wykształcone (ich odsetek w dolnośląskim był jeszcze wyższy niż w kraju). W badanym okresie zauważalna jest tendencja, która miała miejsce także we wcześniejszych latach – powoli przybywa bezrobotnych najlepiej wykształconych, natomiast nieco mniej jest osób o najniższym wykształceniu.

W dolnośląskim odsetek osób bezrobotnych najlepiej wykształconych jest nieco mniejszy niż w przeciętnie w kraju. W 2014 r. osoby bezrobotne z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowiły 9,3%, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 20,8% natomiast z wyższym – 11,1%. Osoby bezrobotne

z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły 28,3%, natomiast z gimnazjalnym i niższym – 30,5%.

Tabela 24. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Wykształcenie				
		wyższe	policealne, średnie zawodowe	średnie ogólno- kształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
WOJEWÓDZTWO	121562	13518	25337	11291	34389	37027
Powiat bolesławiecki	2799	280	598	271	846	804
Powiat dzierzoniowski	4803	413	1143	461	1280	1506
Powiat głogowski	4139	584	1002	383	1167	1003
Powiat górowski	2712	185	574	237	886	830
Powiat jaworski	3074	258	608	251	938	1019
Powiat jeleniogórski	3103	213	554	236	990	1110
Powiat kamiennogórski	2212	166	353	178	860	655
Powiat kłodzki	12461	936	2732	1273	3491	4029
Powiat legnicki	3115	255	625	204	1003	1028
Powiat lubański	3158	211	694	224	929	1100
Powiat lubiński	3311	531	738	375	782	885
Powiat lwówecki	3328	202	612	277	1016	1221
Powiat milicki	1893	113	346	201	695	538
Powiat oleśnicki	4426	390	966	434	1452	1184
Powiat oławski	3072	320	579	346	802	1025
Powiat polkowicki	2939	245	510	296	888	1000
Powiat strzebiński	2250	156	493	252	722	627
Powiat średzki	1972	142	316	196	562	756
Powiat świdnicki	6499	683	1393	481	1943	1999
Powiat trzebnicki	3017	318	586	317	990	806
Powiat wałbrzyski	3577	277	659	264	1006	1371
Powiat wołowski	3006	261	607	361	970	807
Powiat wrocławski	2429	474	481	218	594	662
Powiat ząbkowicki	4351	375	1047	446	1239	1244
Powiat zgorzelecki	3720	251	655	368	1013	1433
Powiat złotoryjski	3656	243	588	274	1279	1272
Powiat m. Jelenia Góra	2577	247	519	226	769	816
Powiat m. Legnica	3893	523	827	339	1098	1106
Powiat m. Wałbrzych	5816	567	1168	425	1553	2103
Powiat m. Wrocław	14254	3699	3364	1477	2626	3088

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., op. cit., s. 105.

Najmniej osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym (w granicach 6-7%) zanotowano w 2014 r. w powiatach: milickim, lwóweckim, złotoryjskim, lubańskim, zgorzeleckim, górowskim, jeleniogórskim i strzebińskim. Z kolei aż co czwarta osoba bezrobotna we Wrocławiu, a co piąta – w powiecie wrocławskim, posiadała wykształcenie wyższe. Również wysoki odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym zanotowano w powiecie lubińskim, głogowskim i w Legnicy (powyżej 13%). Najmniejszy odsetek tej grupy bezrobotnych zanotowano w powiecie milickim, lwóweckim, złotoryjskim i lubańskim.

W strukturze bezrobotnych w województwie przeważały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Największy ich odsetek (wyższy niż 35%) zanotowano w powiecie zgorzeleckim, średzkim, wałbrzyskim, lwóweckim, w Wałbrzychu i jeleniogórskim. Najmniejszy – we Wrocławiu, powiecie głogowskim, trzebnickim, lubińskim, oleśnickim i wołowskim.

Druga pod względem wielkości grupa bezrobotnych w województwie to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (największy ich odsetek zanotowano w powiecie kamiennogórskim, milickim, złotoryjskim i trzebnickim, natomiast najmniejszy – we Wrocławiu, lubińskim, wrocławskim i oławskim).

Struktura bezrobotnych według stażu pracy w województwie dolnośląskim pokazuje, iż najwięcej odsetek bezrobotnych w 2014 r. stanowiły nie osoby bez stażu pracy, a te ze stażem pracy 1-5 lat oraz 10-20 lat. W kraju na pierwszym miejscu były osoby ze stażem 1-5 lat, a na drugim – bez stażu pracy. W badanym okresie zauważalna jest tendencja, iż bezrobotnych bez stażu pracy jest coraz mniej, natomiast nieco więcej osób, które pracowały 5-10 lat, powyżej 30 lat oraz 10-20 lat.

Tabela 25. Bezrobotni zarejestrowani według stażu pracy w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Staż pracy						
		bez stażu pracy	1 rok i mniej	1 - 5 lat	5 - 10	10 - 20	20 - 30	powyżej 30 lat
WOJEWÓDZTWO	121562	14559	18513	26921	18571	21062	15577	6359
Powiat bolesławiecki	2799	340	412	715	405	503	279	145
Powiat dzierżoniowski	4803	348	639	1114	748	1005	673	276
Powiat głogowski	4139	574	791	987	647	589	393	158
Powiat górowski	2712	428	304	749	426	487	240	78
Powiat jaworski	3074	314	487	765	525	512	352	119
Powiat jeleniogórski	3103	307	440	640	490	603	474	149
Powiat kamiennogórski	2212	160	269	498	351	458	351	125
Powiat kłodzki	12461	1593	1719	2913	1892	2218	1627	499
Powiat legnicki	3115	421	446	713	475	562	376	122
Powiat lubański	3158	407	446	738	492	581	351	143
Powiat lubiński	3311	674	631	700	489	426	294	97
Powiat lwówecki	3328	681	331	731	522	585	365	113
Powiat milicki	1893	227	231	466	289	333	234	113
Powiat oleśnicki	4426	604	524	1035	685	791	554	233
Powiat oławski	3072	456	370	696	487	542	375	146
Powiat polkowicki	2939	495	506	713	422	452	276	75
Powiat strzebiński	2250	240	354	529	329	374	302	122
Powiat średzki	1972	272	295	403	286	363	233	120
Powiat świdnicki	6499	611	923	1352	1012	1106	1034	461
Powiat trzebnicki	3017	391	391	647	455	562	395	176
Powiat wałbrzyski	3577	388	527	804	536	704	449	169
Powiat wołowski	3006	470	358	742	428	552	324	132
Powiat wrocławski	2429	185	399	478	410	408	372	177
Powiat ząbkowicki	4351	618	716	944	687	736	471	179
Powiat zgorzelecki	3720	500	629	820	503	605	454	209
Powiat złotoryjski	3656	485	508	957	590	645	381	90
Powiat m. Jelenia Góra	2577	252	393	494	392	470	400	176
Powiat m. Legnica	3893	459	641	818	599	607	558	211
Powiat m. Wałbrzych	5816	555	947	1313	874	1016	782	329
Powiat m. Wrocław	14254	1104	2886	2447	2125	2267	2208	1217

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., op. cit., s. 125.

Struktura bezrobocia według czasu pozostawiania bez pracy pozwala określić stopień trwałości bezrobocia. W województwie dolnośląskim, tak jak i w kraju, w 2014 r. najwięcej było osób pozostających bez pracy poniżej 3 miesięcy, ale także dużą grupę stanowiły osoby, które nie mają pracy powyżej 24 miesięcy.

Niepokojącym zjawiskiem obserwowanym w badanym okresie jest znaczny przyrost odsetka osób najdłużej pozostających bez pracy – powyżej 24 miesięcy. Skala zjawiska jest nieco mniejsza w województwie niż w kraju.

Największy odsetek osób bezrobotnych najkrócej, do 3 miesięcy, zaobserwowano w 2014 r. w powiecie bolesławieckim (niemalże 40%), świdnickim, trzebnickim, ząbkowickim i Jeleniej Górze – powyżej 35%. Osoby, które poszukiwały pracy powyżej 12 miesięcy stanowiły w województwie prawie 40%. Więcej niż 44%, czyli jeszcze więcej niż przeciętnie w województwie, było ich w powiecie jeleniogórskim, zgorzeleckim, wołowskim, kłodzkim, złotoryjskim, lwóweckim i górowskim. Z kolei najmniej bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy było w powiecie bolesławieckim, dzierzoniowskim, świdnickim, lubińskim i trzebnickim – poniżej 32%.

Tabela 26. Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Czas pozostawania bez pracy				
		3 miesiące i mniej	3 - 6 miesięcy	6 - 12	12 - 24	powyżej 24 miesięcy
WOJEWÓDZTWO	121562	35880	18048	20228	21375	26031
Powiat bolesławiecki	2799	1116	517	445	424	297
Powiat dzierzoniowski	4803	1632	821	897	830	623
Powiat głogowski	4139	1116	570	695	775	983
Powiat górowski	2712	759	338	415	511	689
Powiat jaworski	3074	958	366	495	517	738
Powiat jeleniogórski	3103	712	395	512	643	841
Powiat kamiennogórski	2212	714	394	361	368	375
Powiat kłodzki	12461	3082	1723	2085	2484	3087
Powiat legnicki	3115	896	423	529	568	699
Powiat lubański	3158	866	481	738	536	537
Powiat lubiński	3311	1107	592	564	494	554
Powiat lwówecki	3328	883	435	535	667	808
Powiat milicki	1893	496	276	307	307	507
Powiat oleśnicki	4426	1352	695	633	779	967
Powiat oławski	3072	842	454	487	563	726
Powiat polkowicki	2939	882	427	481	483	666
Powiat strzeliński	2250	661	314	374	402	499
Powiat średzki	1972	590	284	331	353	414
Powiat świdnicki	6499	2459	1007	1011	989	1033
Powiat trzebnicki	3017	1085	543	425	468	496
Powiat wałbrzyski	3577	1109	501	619	616	732
Powiat wołowski	3006	816	398	429	503	860
Powiat wrocławski	2429	657	417	419	420	516
Powiat ząbkowicki	4351	1551	649	697	699	755
Powiat zgorzelecki	3720	902	500	622	714	982
Powiat złotoryjski	3656	960	496	575	676	949
Powiat m. Jelenia Góra	2577	907	373	423	399	475
Powiat m. Legnica	3893	1124	554	700	687	828
Powiat m. Wałbrzych	5816	1756	879	950	1063	1168
Powiat m. Wrocław	14254	3890	2226	2474	2437	3227

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bezrobocie rejestrowane I-IV kw. 2014 r., op. cit., s. 115.

Do zobrazowania kondycji rynku pracy posłużyć może również analiza odsetka bezrobotnych, którzy **nie posiadają prawa do zasiłku dla bezrobotnych**. W 2014 r. w województwie aż 84,6% bezrobotnych nie mogło

liczyć na finansowe wsparcie takim zasiłkiem. Od początku badanego okresu odsetek bezrobotnych bez zasiłku wzrastał. Wśród powiatów znacznie wyższy odsetek od wojewódzkiego zanotowano w polkowickim, jeleniogórskim i zgorzeleckim – tam ponad 90% bezrobotnych nie posiadało zasiłku. Znaczny odsetek osób bez prawa do zasiłku zanotowano też w powiecie głogowskim, Jeleniej Górze, lwóweckim i lubińskim. Powiatami, w których najwięcej osób bezrobotnych otrzymywało zasiłek dla bezrobotnych były dzierzoniowski, kamiennogórski, ząbkowicki, wrocławski, wałbrzyski i legnicki, jednak nie było to więcej niż 24% populacji bezrobotnych.

Tabela 27. Bezrobotni zarejestrowani bez prawa do zasiłku w powiatach w latach 2010-2014 (Stan na 31.12)

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013	2014
WOJEWÓDZTWO	121879	116025	126786	128516	102829
Powiat bolesławiecki	3928	3214	3568	3420	2426
Powiat dzierzoniowski	5516	4524	4701	4843	3639
Powiat głogowski	3957	3737	4120	4110	3683
Powiat górowski	2686	2628	2756	2868	2305
Powiat jaworski	3323	3264	3484	3453	2533
Powiat jeleniogórski	3365	3256	3307	3181	2795
Powiat kamiennogórski	2657	2514	2647	2443	1769
Powiat kłodzki	10832	10704	11656	12243	10310
Powiat legnicki	2450	2772	2885	3051	2554
Powiat lubański	3880	3624	3571	3337	2668
Powiat lubiński	3079	3192	3561	3656	2881
Powiat lwówecki	3061	3130	3214	3431	2896
Powiat milicki	1725	1865	2043	2037	1631
Powiat oleśnicki	5180	4687	5035	5218	3808
Powiat oławski	3036	2925	3171	3925	2649
Powiat polkowicki	3036	3028	2990	3023	2666
Powiat strzeliński	1995	1918	2329	2342	1952
Powiat średzki	2009	1932	2152	2170	1711
Powiat świdnicki	6400	5815	7138	6767	5332
Powiat trzebnicki	2890	2806	3145	3338	2534
Powiat wałbrzyski	8890	8793	9550	3494	2925
Powiat wołowski	2998	2895	3251	3125	2581
Powiat wrocławski	2171	2006	2478	2450	1986
Powiat ząbkowicki	4344	4061	4279	4181	3505
Powiat zgorzelecki	3842	3586	4011	4169	3350
Powiat złotoryjski	3514	3474	3521	3804	3176
Powiat m. Jelenia Góra	3394	2914	3072	2931	2246
Powiat m. Legnica	3642	4088	4249	4256	3372
Powiat m. Wałbrzych	-	-	-	6113	5030
Powiat m. Wrocław	14079	12673	14902	15137	11916

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bd/.

Jednym z celów niniejszego raportu jest określenie **liczby osób bezrobotnych** ze zdefiniowanych wcześniej **białych i zielonych zawodów**. Po zsumowaniu bezrobotnych według sześciocyfrowych zawodów białych i zielonych możliwe było określenie ich udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie i każdym powiecie. W 2014 r. (według stanu na koniec roku) bezrobotni białych zawodów stanowili 2,1% ogólnej liczby bezrobotnych, natomiast bezrobotni zielonych zawodów – 3,5%.

Tabela 28. Odsetek bezrobotnych białych i zielonych zawodów w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni - białe zawody	Odsetek bezrobotnych białych zawodów	Bezrobotni - zielone zawody	Odsetek bezrobotnych zielonych zawodów
WOJEWÓDZTWO	121562	2500	2,1	4253	3,5
Powiat bolesławiecki	2799	55	2,0	89	3,2
Powiat dzierzoniowski	4803	68	1,4	130	2,7
Powiat głogowski	4139	99	2,4	143	3,5
Powiat górowski	2712	51	1,9	151	5,6
Powiat jaworski	3074	58	1,9	60	2,0
Powiat jeleniogórski	3103	32	1,0	73	2,4
Powiat kamiennogórski	2212	39	1,8	58	2,6
Powiat kłodzki	12461	245	2,0	433	3,5
Powiat legnicki	3115	67	2,2	125	4,0
Powiat lubański	3158	26	0,8	108	3,4
Powiat lubiński	3311	75	2,3	91	2,7
Powiat lwówecki	3328	50	1,5	147	4,4
Powiat milicki	1893	29	1,5	120	6,3
Powiat oleśnicki	4426	67	1,5	153	3,5
Powiat oławski	3072	50	1,6	78	2,5
Powiat polkowicki	2939	49	1,7	108	3,7
Powiat strzeliński	2250	42	1,9	115	5,1
Powiat średzki	1972	32	1,6	81	4,1
Powiat świdnicki	6499	105	1,6	162	2,5
Powiat trzebnicki	3017	59	2,0	185	6,1
Powiat wałbrzyski	3577	45	1,3	93	2,6
Powiat wołowski	3006	68	2,3	155	5,2
Powiat wrocławski	2429	73	3,0	100	4,1
Powiat ząbkowicki	4351	83	1,9	196	4,5
Powiat zgorzelecki	3720	76	2,0	125	3,4
Powiat złotoryjski	3656	56	1,5	122	3,3
Powiat m. Jelenia Góra	2577	53	2,1	86	3,3
Powiat m. Legnica	3893	101	2,6	88	2,3
Powiat m. Wałbrzych	5816	98	1,7	122	2,1
Powiat m. Wrocław	14254	549	3,9	556	3,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Powiaty, w których udział bezrobotnych białych zawodów był wyższy od przeciętnego dla województwa to: Wrocław (3,9%), wrocławski (3,0%), Legnica (2,6%), głogowski (2,4%), lubiński (2,3%), wołowski (2,3%) i legnicki (2,2%). Znacznie niższy niż wojewódzki odsetek bezrobotnych białych zawodów zanotowano w lubańskim (0,8%), jeleniogórskim (1,0%), wałbrzyskim (1,3%), dzierzoniowskim (1,4%) oraz oleśnickim, złotoryjskim i milickim (po 1,5%).

Odsetek bezrobotnych zielonych zawodów przewyższający przeciętny w województwie zanotowano w dwunastu powiatach. Najwyższy był w powiecie milickim (6,3%), trzebnickim (6,1%), górskim (5,6%), wołowskim (5,2%) oraz strzelińskim (5,1%). Najmniej bezrobotnych zielonych zawodów zanotowano z kolei w powiecie jaworskim (2,0%), Wałbrzychu (2,1%), Legnicy (2,3%), jeleniogórskim (2,4%), świdnickim i oławskim (po 2,5%).

Jak wspomniano wcześniej, zawody białe podzielono na te, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1), i te, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2).

Liczba bezrobotnych zawodów B1 w województwie wyniosła 2151 osób. Najwięcej bezrobotnych zanotowano wśród takich zawodów białych B1, jak: salowa, pielęgniarka, opiekunka domowa, sanitariusz szpitalny, technik farmaceutyczny, opiekun osoby starszej, lekarz (bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji), technik fizjoterapii oraz technik analityki medycznej. Bezrobotnych zawodów B2 było 349, w tym najwięcej opiekunek dziecięcych, biologów, psychologów i biotechnologów.

Szczegółowy wykaz bezrobotnych białych zawodów grup B1 i B2 w powiatach prezentują poniższe tabele. Ze względu na zachowanie przejrzystości danych pominięto te zawody, w przypadku których na poziomie województwa nie zanotowano bezrobotnych (liczba bezrobotnych = 0).

Tabela 29. Bezrobotni według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
134204	Kierownik podmiotu leczniczego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
134205	Pielęgniarka oddziałowa	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	
221101	Lekarz	68	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	4	-	-	-	1	2	1	1	2	-	-	2	-	-	-	50	
221236	Lekarz – specjalista medycyny rodzinnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
221254	Lekarz – specjalista pediatrii	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
221255	Lekarz – specjalista położnictwa i ginekologii	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
221268	Lekarz – specjalista zdrowia publicznego	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
221290	Pozostali lekarze specjaliści	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	
222101	Pielęgniarka	287	4	9	7	1	8	5	6	30	6	5	14	4	2	11	10	7	10	4	13	5	5	7	7	20	8	4	10	4	22	39	
222219	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
222290	Pozostałe pielęgniarki z tytułem specjalisty	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
223101	Położna	46	2	3	2	1	1	-	-	7	-	-	1	1	-	1	1	-	1	-	2	1	2	2	1	3	-	1	-	3	1	9	
223290	Pozostałe położne z tytułem specjalisty	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
224001	Specjalista do spraw ratownictwa medycznego	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
226101	Lekarz dentysta	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
226204	Lekarz dentysta – specjalista ortodoncji	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
226208	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
226209	Lekarz dentysta – specjalista zdrowia publicznego	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
226290	Pozostali lekarze dentyści specjaliści	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
227101	Diagnosta laboratoryjny	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
263403	Psycholog kliniczny	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	5	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	ktodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
321101	Operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
321103	Technik elektroradiolog	27	-	1	2	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	3	1	2	-	-	-	-	2	10
321190	Pozostali operatorzy aparatury medycznej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
321201	Technik analityki medycznej	57	1	2	4	-	1	-	-	5	2	2	1	-	-	1	1	2	-	-	3	1	1	1	3	-	2	-	-	5	4	15
321301	Technik farmaceutyczny	97	4	3	7	5	-	-	-	2	5	2	5	-	1	1	1	6	1	-	11	-	3	3	-	4	-	2	5	3	1	22
321401	Protetyk słuchu	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
321402	Technik dentystryczny	51	1	2	3	-	-	-	-	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	2	-	-	1	1	1	3	-	2	25
322001	Dietetyk	45	-	-	3	-	1	-	-	16	-	1	2	-	-	6	1	1	1	-	1	-	1	-	1	3	1	-	-	2	-	4
323003	Biomasażysta	13	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	2	-	-	-	1	3
323008	Muzykoterapeuta	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
325101	Asystentka stomatologiczna	31	-	-	2	-	1	-	-	-	1	-	1	-	1	2	2	1	-	1	5	-	2	1	1	-	-	-	1	-	1	8
325102	Higienistka stomatologiczna	10	-	2	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1
325301	Optyk okularowy	8	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
325302	Technik optyk	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
325401	Technik fizjoterapii	62	2	2	2	1	2	-	1	4	1	-	2	-	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	-	2	1	-	1	-	24
325402	Technik masaży	48	1	-	2	3	2	-	-	3	6	-	3	-	1	-	1	3	-	-	3	-	-	-	2	4	1	1	-	5	3	4
325505	Instruktor higieny	19	1	2	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	1	-	3	4
325601	Ratownik medyczny	40	5	-	3	7	-	-	-	5	2	-	2	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1	-	2	2	-	1	1	2	2	-
325902	Higienistka szkolna	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
325903	Instruktor terapii uzależnień	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
325906	Ortoptystka	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
325907	Terapeuta zajęciowy	52	4	1	1	1	8	-	-	5	-	-	1	-	1	1	1	-	-	1	9	1	-	2	-	2	2	1	-	3	1	6
325990	Pozostały średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
334402	Sekretarka medyczna	25	-	-	2	1	-	-	3	2	1	-	1	2	-	2	-	1	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	2	1	3
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	7	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
341202	Opiekun osoby starszej	76	2	4	6	2	1	-	2	10	3	1	6	1	-	1	-	1	1	-	7	-	-	-	1	1	2	5	-	3	2	14
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	53	-	1	8	4	-	-	-	5	2	-	1	1	3	1	1	1	-	1	3	1	-	3	1	2	1	1	-	2	-	10
341204	Opiekunka środowiskowa	19	-	2	-	1	1	-	-	6	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
532102	Opiekun medyczny	39	1	-	1	5	1	3	2	1	1	1	7	1	-	2	-	1	-	-	4	1	-	1	-	-	-	3	-	-	1	2
532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	4	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
532201	Opiekunka domowa	149	4	5	5	4	5	1	6	21	5	-	3	3	-	3	6	2	8	4	4	-	5	4	1	6	3	4	2	20	7	8
532202	Siostra PCK	53	1	1	3	5	-	-	-	4	-	-	-	3	2	1	3	1	2	-	3	1	-	2	1	2	7	3	-	2	5	1
532901	Pomoc apteczna	17	1	-	-	-	1	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1	-	-	1	-	5	
532902	Pomoc dentystyczna	27	1	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	2	1	-	2	-	-	2	4	4	-	4	
532903	Preparator medyczny	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
532904	Sanitariusz szpitalny	131	5	-	1	-	5	1	-	14	4	2	3	2	1	6	-	4	1	1	1	5	2	2	11	1	2	12	4	2	1	38
532905	Zabiegowy balneologiczny	5	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
532990	Pozostali pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
541902	Ratownik górniczy	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
541906	Ratownik wodny	13	-	-	1	-	-	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1
742103	Monter-elektronik – aparatura medyczna	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
813126	Operator urządzeń do produkcji urządzeń farmaceutycznych	11	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	1	-	-	-	1	-	-
911206	Salowa	485	10	19	8	5	7	17	15	56	15	8	5	20	8	10	11	5	5	10	12	21	12	20	12	10	30	2	11	24	25	72
	RAZEM	2151	52	60	82	48	52	29	37	218	62	24	63	45	21	63	45	44	35	28	99	50	39	62	59	74	68	49	48	93	91	415

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Tabela 30. Bezrobotni według zawodów białych, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłódzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	połkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
134403	Kierownik działu w instytucjach opieki społecznej	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
211104	Fizyk medyczny	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	
213103	Biofizyk	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
213105	Biolog	72	-	3	2	1	-	1	-	4	1	1	1	2	-	-	1	1	-	1	-	1	2	1	1	5	-	1	-	2	2	38	
213106	Biotechnolog	53	1	1	2	-	-	1	-	2	2	-	1	1	1	-	-	1	-	2	2	-	1	1	4	-	-	1	-	1	1	27	
213108	Mikrobiolog	6	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
214905	Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej	6	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
263401	Psycholog	69	-	-	2	-	1	-	-	5	1	-	3	-	-	3	2	1	-	-	1	2	-	-	4	2	-	-	1	1	1	39	
263407	Specjalista do spraw uzależnień od mediów cyfrowych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
263490	Pozostali psycholodzy i pokrewni	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
311907	Serwisant urządzeń medycznych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
311908	Technik akustyk	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	3	
	Opiekunka dziecięca	118	1	3	7	1	5	-	2	16	1	1	4	3	2	7	1	1	7	1	3	4	2	3	3	2	6	4	6	3	2	17	
341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	8	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	RAZEM	349	3	8	17	3	6	3	2	27	5	2	12	6	3	10	5	5	7	4	6	9	6	6	14	9	8	7	7	8	7	13	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zawody zielone dla potrzeb niniejszego projektu podzielono na te, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2). Liczba bezrobotnych zawodów Z1 w województwie wyniosła 679 osób. Najwięcej bezrobotnych zanotowano wśród takich zawodów zielonych Z1, jak:

- technik ochrony środowiska,
- meliorant,
- specjalista ochrony środowiska,
- technik leśnik,
- technik bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ładowacz nieczystości stałych,
- technik urządzeń sanitarnych.

Bezrobotnych zawodów Z2 było 3574, w tym najwięcej wśród takich zawodów, jak: technik rolnik, robotnik leśny, rolnik, ogrodnik terenów zieleni, technik ogrodnik, laborant chemiczny, pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani oraz inżynier rolnictwa.

Podobnie jak w przypadku zawodów białych, poniższe szczegółowe wykazy zawodów zielonych grup Z1 i Z2 nie zawierają tych zawodów, w przypadku których na poziomie województwa nie zanotowano bezrobotnych (liczba bezrobotnych = 0).

Tabela 31. Bezrobotni według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	Jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław		
213302	Ekolog	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213303	Specjalista ochrony środowiska	105	4	2	6	4	1	2	-	4	8	1	5	5	1	3	-	3	-	-	2	4	1	4	6	3	1	3	2	8	-	-	22	
311205	Technik budownictwa wodnego	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
311209	Technik urządzeń sanitarnych	37	-	2	1	1	-	-	1	13	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	14		
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	10	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-		
313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-		
313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	3	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
314301	Technik leśnik	89	1	-	4	6	2	-	-	17	1	3	2	1	9	4	1	6	1	1	1	6	4	-	2	5	2	6	-	-	1	3		
325501	Edukator ekologiczny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325504	Inspektor ochrony środowiska	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1		
325507	Strażnik ochrony przyrody / środowiska	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	45	-	5	1	1	-	-	-	6	-	4	3	1	-	-	1	2	-	-	3	-	-	1	1	1	3	4	1	-	5	2		
325511	Technik ochrony środowiska	142	-	3	10	4	2	-	-	15	2	1	2	3	-	3	7	3	6	2	7	2	8	3	1	2	7	5	-	2	30	12		
325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	6	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
541907	Strażnik leśny	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
541908	Strażnik łowiecki	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
711701	Monter budownictwa wodnego	16	1	1	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	5	-	1	-	-	1	1		
813129	Operator urządzeń filtrujących	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
931203	Meliorant	138	4	1	7	4	2	-	-	6	12	1	5	3	3	9	2	12	11	4	5	8	2	10	4	12	2	2	-	-	1	6		
931204	Oczyszczacz kanalizacyjny (kanalarz)	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
961102	Ładowacz nieczystości stałych	40	-	1	-	1	2	2	1	5	-	2	-	3	-	1	2	1	-	-	2	-	-	1	-	2	7	3	1	-	1	2		
961201	Sortowacz surowców wtórnych	14	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-		
961301	Robotnik oczyszczania miasta	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
	RAZEM	679	15	16	31	21	9	4	4	71	25	14	19	16	14	23	15	32	18	7	22	27	18	20	17	34	31	25	7	10	40	74		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Tabela 32. Bezrobotni według zawodów zielonych, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	olawski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	zlotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
121301	Dyrektor departamentu	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
121302	Kierownik do spraw strategii i planowania	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
121303	Naczelnik / kierownik wydziału	21	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1	1	-	2	-	10
121903	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe	11	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1	-	2	-	-
131101	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
131103	Kierownik w gospodarce leśnej	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
131201	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwach upraw wodnych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
132301	Kierownik budowy	40	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	5	4	-	-	1	-	-	2	-	5	2	14
132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	14	-	1	-	-	-	-	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	4
211402	Geograf	25	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	2	1	2	-	1	1	-	1	1	9
211403	Geolog	41	1	1	2	-	1	-	-	2	2	-	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	1	2	-	-	2	1	-	22
211406	Oceanolog	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213103	Biofizyk	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213105	Biolog	72	-	3	2	1	-	1	-	4	1	1	1	2	-	-	1	1	-	1	-	1	2	1	1	5	-	1	-	2	2	38
213106	Biotechnolog	53	1	1	2	-	-	1	-	2	2	-	1	1	1	-	-	1	-	2	2	-	1	1	4	-	-	1	-	1	1	27
213108	Mikrobiolog	6	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213201	Doradca rolniczy	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
213203	Inżynier leśnictwa	9	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1
213204	Inżynier ogrodnictwa	14	-	1	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	6
213205	Inżynier rolnictwa	85	1	1	5	9	-	1	1	10	1	2	1	-	1	3	2	1	3	-	2	4	3	-	5	4	-	-	2	-	23	
213206	Inżynier rybactwa	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213207	Inżynier zootechniki	67	1	2	3	1	1	1	-	1	1	-	2	-	3	2	-	-	2	-	2	1	-	1	5	2	-	1	1	4	-	30
213208	Klasyfikator gruntów	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
213209	Rzeczoznawca rolniczy	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213290	Pozostali specjaliści w zakresie	13	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	4

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	olawski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
	rolnictwa, leśnictwa i pokrewni																																
214302	Inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	19	-	-	1	-	-	2	-	1	-	-	1	-	-	3	1	-	-	-	1	-	1	2	-	-	1	-	1	-	-	4	
214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	43	-	1	1	1	-	3	-	2	-	-	1	-	-	2	1	-	-	1	5	-	2	1	1	1	-	-	2	3	1	14	
214304	Inżynier inżynierii środowiska – melioracje	9	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	
214305	Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	21	-	-	2	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	1	-	-	1	2	1	-	1	-	1	-	-	1	4	-	2	
214306	Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	20	-	-	1	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	1	-	1	-	3	2	1	4	
214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	70	1	2	6	1	3	-	-	2	2	2	4	-	1	-	2	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	2	1	3	3	32	
214503	Inżynier technologii żywności	54	-	2	-	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	4	-	-	-	-	3	1	-	3	4	2	-	-	-	-	1	28	
214901	Audytor energetyczny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
214906	Inżynier energetyki	6	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	22	-	-	1	-	-	2	-	2	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	3	1	-	-	1	-	1	6	
215101	Inżynier elektroenergetyk	4	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
216201	Architekt krajobrazu	37	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	2	-	4	-	1	-	-	-	1	-	3	19	
225201	Lekarz weterynarii – specjalista chirurgii weterynaryjnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
227101	Diagnosta laboratoryjny	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
227213	Diagnosta laboratoryjny – specjalista zdrowia środowiskowego	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
311101	Laborant chemiczny	130	1	4	4	5	2	-	1	6	1	2	4	8	1	1	-	2	5	3	4	5	7	18	3	6	4	2	6	2	5	18	
311102	Probierz	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
311103	Technik analityk	16	-	4	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	3	
311104	Technik geodeta	77	1	2	-	1	1	-	2	5	8	1	3	1	2	2	2	-	1	1	-	6	-	3	2	1	-	3	-	9	1	19	
311106	Technik geolog	10	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	4	
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	16	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4	-	1	-	1	-	1	-	-	-	-	5	
314101	Laborant bakteriologiczny	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
314102	Laborant biochemiczny	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	olawski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
314103	Laborant w hodowli roślin	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
314201	Laborant nasiennictwa	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
314202	Technik architektury krajobrazu	62	4	2	4	-	-	-	2	-	1	-	6	11	4	-	1	-	-	-	3	3	-	3	-	-	6	2	1	1	4	4
314203	Technik hodowca koni	19	-	3	1	-	-	-	1	1	2	2	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	1	-	2
314204	Technik hodowca zwierząt	73	1	-	-	1	1	-	-	20	4	1	-	2	1	8	1	-	4	-	3	-	-	1	-	3	-	10	6	1	2	3
314205	Technik ogrodnik	144	1	2	20	1	2	-	1	12	-	4	1	1	-	3	3	8	-	5	11	9	1	1	2	3	17	-	1	2	5	28
314206	Technik pszczelarz	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
314207	Technik rolnik	624	16	35	8	29	5	-	5	69	30	20	3	33	12	25	11	9	24	10	13	55	9	45	13	57	18	23	16	7	5	19
314290	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
324001	Laborant weterynaryjny	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
324002	Technik weterynarii	35	1	1	3	-	1	-	1	1	-	4	-	3	-	1	1	-	-	1	1	1	1	-	3	-	-	3	6	-	-	2
325512	Weterynaryjny kontroler sanitarny	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
515203	Technik turystyki wiejskiej	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
515204	Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego	14	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1
515290	Pozostali pracownicy usług domowych	5	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-
516402	Opiekun dzikich zwierząt	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
611101	Kierownik gospodarstwa upraw polowych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
611102	Rolnik łąkarz	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
611103	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
611304	Ogrodnik producent nasion	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
611306	Ogrodnik terenów zieleni	272	13	16	12	4	3	16	1	52	5	-	6	4	-	4	2	6	2	1	26	17	8	3	6	6	7	-	9	3	17	23
611309	Ogrodnik – uprawa warzyw polowych	40	1	1	2	5	-	1	-	2	2	-	-	-	1	2	5	1	5	2	2	1	1	-	-	1	2	1	-	-	-	2
611310	Ogrodnik – uprawy pod osłonami	12	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
611401	Kierownik gospodarstwa upraw mieszanych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
611403	Rolnik upraw mieszanych	78	1	-	7	7	3	-	-	2	2	-	5	-	-	7	-	2	3	1	9	3	4	-	4	1	6	-	1	2	6	2
612102	Hodowca bydła	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
612103	Hodowca koni	4	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiąński	lwówecki	milicki	oleśnicki	olawski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
612201	Hodowca drobiu	13	-	-	-	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	5	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
612990	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	115	4	-	2	17	-	1	1	7	13	4	-	2	2	4	2	3	6	15	4	9	1	-	-	12	-	4	-	1	1	-	
613003	Rolnik	404	8	14	8	14	9	12	2	31	12	32	10	21	42	21	6	4	21	8	23	13	6	17	3	22	11	5	9	3	8	9	
621002	Robotnik leśny	466	12	8	3	26	9	15	32	95	4	11	7	34	21	21	8	31	6	2	3	5	18	22	2	18	17	22	5	3	5	1	
621090	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni	4	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
622101	Hodowca ryb	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
712609	Monter sieci deszczownianych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	79	2	2	4	-	1	-	1	7	2	-	4	-	3	1	-	1	5	1	1	4	-	6	4	4	-	9	-	2	1	14	
754402	Pracownik ochrony roślin	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
931290	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	17	1	1	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	1	1	1	
RAZEM		3574	74	114	112	130	51	69	54	362	100	94	72	131	106	130	63	76	97	74	140	158	75	135	83	162	94	97	79	78	82	482	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

2.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Na podstawie danych dostępnych z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej rozpoznać można obecne preferencje i potrzeby pracodawców jeśli chodzi o zatrudnienie osób na białych i zielonych miejscach pracy. Zestawienie ofert pracy z liczbą zarejestrowanych bezrobotnych posiadających konkretny zawód pozwala na ustalenie zawodów deficytowych (których jest za mało na rynku pracy) i nadwyżkowych. Znajomość tych informacji pozwala na ocenę stanu zapotrzebowania na konkretne zawody białe i zielone, a także określenie, których zawodów białych i zielonych powinno być w przyszłości mniej lub więcej.

Miarą zapotrzebowania na dany zawód jest wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu zawodu, czyli iloraz średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy dla osób posiadających dany zawód i średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych wykwalifikowanych w tym zawodzie. Im wskaźnik jest wyższy (wyższy niż 1,1), tym zawód, do którego się on odnosi, jest bardziej deficytowy (ofert pracy jest więcej niż osób chętnych do pracy). W tej grupie wyróżnia się również zawody maxi-deficytowe, czyli takie, dla których zgłoszono oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych. Im wskaźnik jest niższy (niższy niż 0,9) – tym istnieje większa nadwyżka (więcej jest zarejestrowanych bezrobotnych, posiadających dany zawód niż ofert pracy do nich skierowanych). Pozostałe zawody nazywane są zrównoważonymi – zapotrzebowanie na pracowników jest bliskie liczbie bezrobotnych posiadających określony zawód.

W poniższych analizach monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, zgodnie z zaleceniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, nie będą uwzględniane zawody, w przypadku których nie wpłynęła żadna oferta pracy lub nie odnotowano napływu bezrobotnych.⁶⁷

2.4.1. Monitoring zawodów białych

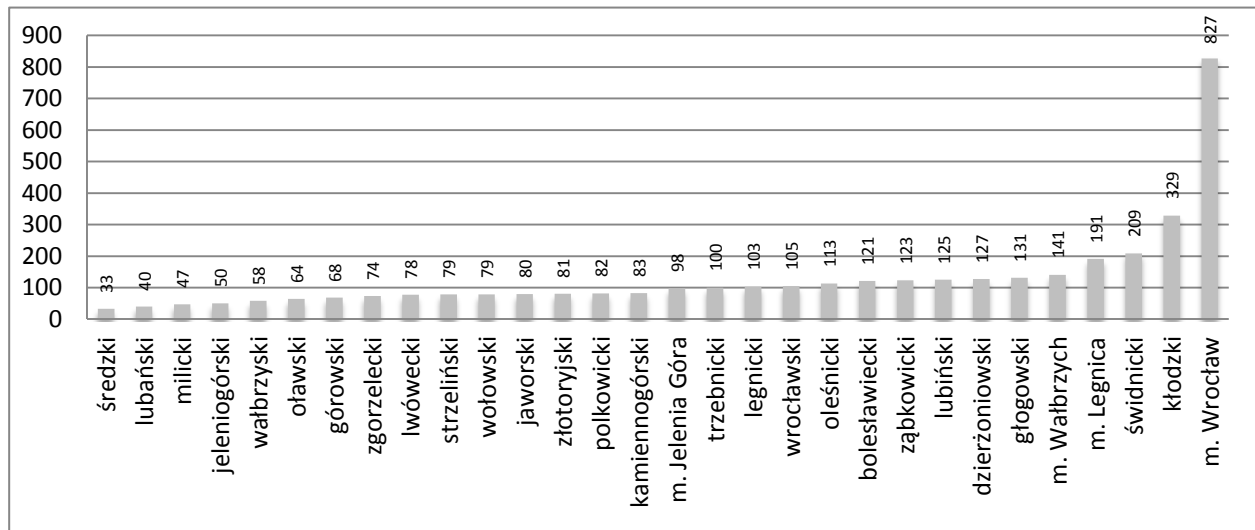
Charakterystyka bezrobotnych według konkretnych, sześciocyfrowych zawodów białych pozwala na określenie, iż w ciągu całego 2014 r. najczęściej jako osoby bezrobotne rejestrowali się w województwie przedstawiciele takich zawodów białych, jak:

- salowa,
- pielęgniarka,
- technik farmaceutyczny,
- lekarz (bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji),
- opiekun osoby starszej,
- opiekunka dziecięca,
- sanitariusz szpitalny,
- opiekunka domowa,
- psycholog,
- biotechnolog,
- biolog,
- ratownik medyczny,
- technik dentystyczny,
- technik masażysta,
- terapeuta zajęciowy,
- technik fizjoterapii,
- opiekun w domu pomocy społecznej.

Napływ bezrobotnych białych zawodów wyniósł w 2014 r. w województwie 3849 osób, w tym 3391 osób zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz 458 osób, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2). Najwięcej bezrobotnych białych zawodów zarejestrowało się we Wrocławiu oraz powiatach: kłodzkim, świdnickim, Legnicy, Wałbrzychu, a najmniej w średzkim, lubańskim, milickim, jeleniogórskim, wałbrzyskim i oławskim.

⁶⁷ *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w 2014 roku. Część diagnostyczna*, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Wrocław 2015, s. 38.

Rysunek 26. Napływ bezrobotnych białych zawodów (B1 i B2) w powiatach w ciągu 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

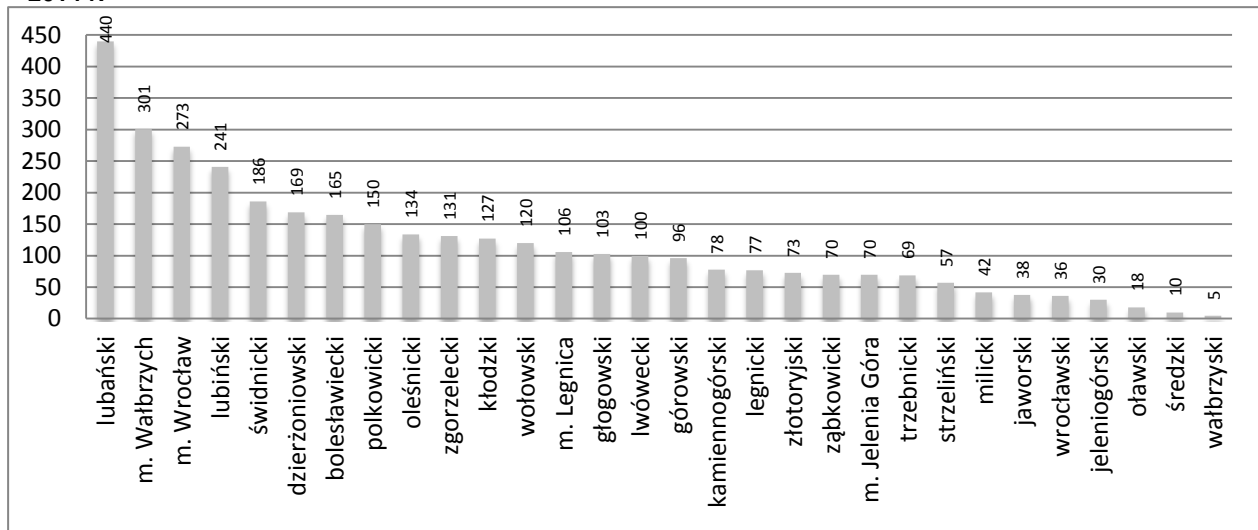
W ciągu 2014 r. do powiatowych urzędów pracy w województwie dolnośląskim wpłynęło 3516 ofert pracy dla bezrobotnych białych zawodów, w tym 3404 dla osób bezrobotnych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz 112 dla osób, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2).

Największą liczbę miejsc pracy oferowano pracownikom, którzy posiadali następujące zawody białe:

- opiekun osoby starszej,
- opiekunka dziecięca,
- opiekunka domowa,
- salowa,
- pielęgniarka,
- technik farmaceutyczny,
- opiekun w domu pomocy społecznej,
- psycholog,
- terapeuta zajęciowy,
- asystentka stomatologiczna,
- ratownik wodny,
- technik masażysta,
- opiekun medyczny,
- technik dentystyczny,
- sekretarka medyczna.

Najwięcej ofert pracy dla bezrobotnych białych zawodów pojawiło się w powiecie lubańskim, w Wałbrzychu, we Wrocławiu, powiecie lubińskim i świdnickim. Najmniej białych miejsc pracy oferowano w powiecie wałbrzyskim, średzkim, oławskim, jeleniogórskim i wrocławskim.

Rysunek 27. Napływ ofert pracy dla osób bezrobotnych białych zawodów (B1 i B2) w powiatach w ciągu 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Poniżej przedstawiono szczegółowe zestawienie napływu bezrobotnych białych zawodów grup B1 i B2 w powiatach oraz zestawienie napływu ofert pracy dla tych samych zawodów.

Tabela 33. Napływ bezrobotnych według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach w ciągu 2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	klodzki	legnicki	lubański	lubński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	zlotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław		
Bezrobotni według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1)																																		
134204	Kierownik podmiotu leczniczego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
134205	Pielęgniarka oddziałowa	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
221101	Lekarz	185	2	2	4	-	1	1	-	4	1	-	9	3	-	1	4	-	-	-	1	3	1	2	9	1	-	1	4	-	-	-	131	
221236	Lekarz – specjalista medycyny rodzinnej	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
221249	Lekarz – specjalista onkologii klinicznej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
221255	Lekarz – specjalista położnictwa i ginekologii	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
221268	Lekarz – specjalista zdrowia publicznego	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
221290	Pozostali lekarze specjaliści	13	-	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	5		
222101	Pielęgniarka	390	12	18	8	1	9	7	7	35	9	12	14	9	-	11	12	5	19	7	16	5	10	5	8	22	8	6	17	9	25	64		
222201	Pielęgniarka – specjalista organizacji i zarządzania	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-		
222203	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa chirurgicznego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
222218	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa rodzinnego	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
222219	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania	3	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
222290	Pozostałe pielęgniarki z tytułem specjalisty	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
223101	Położna	60	2	7	2	1	1	2	-	8	-	-	-	-	3	4	1	-	1	-	4	1	2	4	-	2	-	2	-	4	1	8		
223201	Położna – specjalista organizacji i zarządzania	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
223290	Pozostałe położne z tytułem specjalisty	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
224001	Specjalista do spraw ratownictwa medycznego	10	-	-	1	6	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
226101	Lekarz dentysta	19	2	-	-	1	-	-	1	2	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	6		

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	klodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
226201	Lekarz dentysta – specjalista chirurgii stomatologicznej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
226202	Lekarz dentysta – specjalista chirurgii szczękowo-twarzowej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
226204	Lekarz dentysta – specjalista ortodontji	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
226207	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii dziecięcej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
226208	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
226209	Lekarz dentysta – specjalista zdrowia publicznego	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
226290	Pozostali lekarze dentyści specjaliści	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
227101	Diagnosta laboratoryjny	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
263403	Psycholog kliniczny	28	-	-	1	-	-	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	1	3	-	-	3	-	-	-	2	-	-	1	-	1	12	
321101	Operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych	6	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	
321103	Technik elektroradiolog	36	-	1	2	-	-	1	-	3	1	-	-	-	-	3	1	-	-	1	1	-	1	4	1	-	-	-	2	-	3	11	
321190	Pozostali operatorzy aparatury medycznej	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
321201	Technik analityki medycznej	60	3	5	1	1	1	1	1	8	1	-	1	-	1	3	1	2	-	-	2	1	1	1	2	3	-	-	2	6	3	9	
321301	Technik farmaceutyczny	236	7	11	19	12	2	4	3	17	13	2	9	1	2	10	1	10	4	-	19	3	7	6	1	7	1	9	7	7	8	34	
321401	Protetyk sluchu	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
321402	Technik dentystyczny	99	6	1	3	-	-	2	1	11	3	2	-	-	-	2	-	1	1	1	4	1	1	-	1	2	3	1	8	8	4	32	
322001	Dietetyk	59	-	-	2	-	-	-	1	8	-	-	1	2	-	8	2	2	1	-	9	1	1	1	1	9	2	-	1	3	3	1	
323003	Biomasażysta	21	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	5	3	1	-	1	-	2	3	
323006	Instruktor hipoterapii	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
323007	Kynoterapeuta (dogoterapeuta)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
323008	Muzykoterapeuta	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
325101	Asystentka stomatologiczna	45	-	-	2	-	-	1	-	1	-	4	1	1	5	2	2	2	-	6	1	1	2	1	-	-	-	1	1	-	11		
325102	Higienistka stomatologiczna	20	-	1	1	-	-	1	-	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	1	-	-	3	-	-	2	
325301	Optyk okularowy	9	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	4	
325302	Technik optyk	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	klodzki	legnicki	lubański	lubiąński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
325401	Technik fizjoterapii	78	4	3	1	1	1	-	1	4	1	-	3	-	2	3	1	-	-	1	1	3	2	4	3	1	4	3	2	-	1	28
325402	Technik masażyста	96	1	1	3	5	3	1	1	4	10	-	15	2	1	2	-	4	-	-	-	3	-	-	2	4	2	1	-	10	9	12
325505	Instruktor higieny	23	1	2	1	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-	-	-	-	4	2
325601	Ratownik medyczny	113	11	2	4	8	3	1	-	9	5	2	4	5	3	-	-	3	-	-	11	1	2	-	3	4	3	7	3	7	4	8
325902	Higienistka szkolna	7	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1
325903	Instruktor terapii uzależnień	6	-	-	1	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
325907	Terapeuta zajęciowy	87	13	3	5	1	9	-	-	7	-	-	3	2	2	3	1	2	-	2	14	1	-	2	1	1	-	2	-	5	3	5
325990	Pozostały średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-
334402	Sekretarka medyczna	38	-	1	1	1	-	1	5	8	1	1	1	2	-	2	-	1	-	-	1	-	-	1	1	-	1	1	-	4	1	3
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	14	-	-	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
341202	Opiekun osoby starszej	185	9	8	14	3	2	2	16	26	6	1	8	4	-	4	-	5	1	-	29	1	-	-	5	-	3	7	-	11	8	12
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	68	1	1	4	2	2	1	1	8	5	-	1	3	3	2	-	-	2	-	2	1	2	2	1	5	4	2	-	3	-	10
341204	Opiekunka środowiskowa	39	1	3	-	3	4	-	-	8	-	-	3	-	3	2	-	1	-	1	3	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	3
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
342304	Instruktor odnowy biologicznej	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
532102	Opiekun medyczny	58	3	-	-	5	1	4	1	1	2	-	11	-	1	4	-	2	-	-	9	4	2	-	-	-	-	3	2	-	2	1
532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	3	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
532201	Opiekunka domowa	162	6	10	3	2	4	-	10	15	7	1	5	2	1	3	8	6	6	-	8	2	6	3	1	3	2	5	2	26	4	11
532202	Siostra PCK	58	2	1	1	4	2	1	-	6	-	1	-	2	-	2	3	1	5	-	4	1	-	5	-	-	3	4	-	3	4	3
532901	Pomoc apteczna	23	1	-	-	-	1	-	4	2	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	2	-	-	1	-	2	-	5
532902	Pomoc dentystyczna	20	1	-	1	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	1	-	-	1	2	2	-	3
532903	Preparator medyczny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
532904	Sanitariusz szpitalny	175	8	1	3	-	3	2	3	12	7	1	2	4	1	5	5	2	2	5	7	9	1	4	9	4	2	9	4	9	1	50
532905	Zabiegowy balneologiczny	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
532990	Pozostali pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewnej gdzie indziej niesklasyfikowani	4	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
541903	Ratownik górski	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
541904	Ratownik morski	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
541906	Ratownik wodny	44	1	1	5	-	1	-	1	7	2	-	1	-	-	-	-	8	-	-	3	2	-	1	-	-	1	-	4	1	5	
742103	Monter-elektronik – aparatura medyczna	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
813126	Operator urządzeń do produkcji	7	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	klodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
	urządzeń farmaceutycznych																																
911206	Salowa	536	14	22	2	2	9	4	20	56	22	7	9	21	9	5	12	5	8	7	20	23	10	18	14	24	14	4	14	37	28	96	
	RAZEM	3210	112	99	103	64	64	44	78	291	101	37	106	70	42	103	57	71	59	28	184	81	55	88	76	108	58	71	81	164	126	611	
Bezrobotni, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2)																																	
134403	Kierownik działu w instytucjach opieki społecznej	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
211104	Fizyk medyczny	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	
213104	Bioinżynier	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
213105	Biolog	122	4	5	4	-	-	3	-	6	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	3	2	1	3	4	6	-	1	-	6	1	47	
213106	Biotechnolog	123	1	4	5	2	-	-	1	1	5	-	2	1	2	1	-	4	3	1	4	-	1	2	10	1	1	1	6	6	3	55	
213108	Mikrobiolog	5	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	2	
214905	Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej	10	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	5	
263401	Psycholog	157	-	1	8	-	3	-	-	3	2	-	3	-	-	6	3	2	3	-	6	9	-	-	10	4	1	2	3	6	3	79	
263490	Pozostali psychologowie i pokrewni	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	
311908	Technik akustyk	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4	
325905	Opiekunka dziecięca	181	3	6	6	2	11	2	3	26	2	1	4	5	2	9	2	3	13	1	11	6	1	5	4	1	11	6	5	4	6	20	
341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	18	1	-	1	-	2	1	1	-	-	-	6	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	
	RAZEM B2	1125	9	17	28	4	16	6	5	28	12	3	19	9	7	19	9	14	20	5	25	19	3	11	29	12	16	10	17	27	15	216	
	OGÓŁEM (B1 + B2)	4335	121	127	131	68	80	50	83	329	103	40	125	78	47	113	64	82	79	33	209	100	58	79	105	123	74	81	98	191	141	827	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Tabela 34. Napływ ofert pracy dla bezrobotnych według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach w ciągu 2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiąński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	zlotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław			
Oferty pracy według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1)																																			
221101	Lekarz	6	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
221201	Lekarz – specjalista alergologii	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
221214	Lekarz – specjalista chorób wewnętrznych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
221244	Lekarz – specjalista neurologii	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
221250	Lekarz – specjalista ortopedii i traumatologii narządu ruchu	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
221256	Lekarz – specjalista psychiatrii	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
221260	Lekarz – specjalista rehabilitacji medycznej	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
222101	Pielęgniarka	124	4	9	2	-	-	5	-	11	-	-	4	2	1	4	2	1	1	-	19	-	-	8	-	2	6	-	4	3	21	15	-	-	
222202	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
222206	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
222217	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa ratunkowego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	
222218	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa rodzinnego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
223101	Położna	15	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	1	1	3	-	-	
223203	Położna – specjalista pielęgniarstwa ginekologicznego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
224001	Specjalista do spraw ratownictwa medycznego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
226208	Lekarz dentyista – specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
226209	Lekarz dentyista – specjalista zdrowia publicznego	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
227101	Diagnosta laboratoryjny	7	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	1	-	-	
263403	Psycholog kliniczny	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiąński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
311604	Technik technologii środków farmaceutycznych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
321103	Technik elektroradiolog	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
321301	Technik farmaceutyczny	112	5	3	7	6	-	-	1	14	8	2	6	1	4	3	-	6	-	-	10	2	1	-	1	4	2	3	3	4	6	10	
321401	Protetyk słuchu	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
321402	Technik dentystyczny	47	1	1	2	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	6	-	1	3	1	1	-	1	-	4	-	-	4	4	14	
321403	Technik ortopeda	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6	
322001	Dietetyk	15	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	3	2	
323001	Akupunkturzysta	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
323003	Biomasażysta	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	
323009	Naturopata	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325101	Asystentka stomatologiczna	66	1	4	6	2	4	-	-	2	1	2	5	-	-	4	-	4	1	2	7	1	-	3	-	-	4	2	2	1	1	7	
325102	Higienistka stomatologiczna	7	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	
325201	Terapeuta środowiskowy	4	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
325301	Optyk okularowy	15	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	5	
325302	Technik optyk	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	
325401	Technik fizjoterapii	14	1	-	-	-	-	2	-	7	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
325402	Technik masażyста	51	1	1	5	2	-	-	-	10	2	-	1	-	-	-	5	-	-	-	5	1	-	-	2	1	-	1	-	6	1	7	
325601	Ratownik medyczny	10	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	1	-	-	-	
325906	Ortoptystka	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
325907	Terapeuta zajęciowy	69	1	2	1	-	6	3	-	2	10	-	5	3	1	2	-	3	-	-	5	5	-	-	-	-	3	4	2	4	5	2	
334402	Sekretarka medyczna	47	1	-	1	-	-	-	7	11	8	-	2	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	6	-	-	1	2	
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	36	-	-	10	1	3	-	2	-	-	-	1	-	-	-	1	3	1	-	2	-	-	4	-	-	-	4	-	4	-	-	
341202	Opiekun osoby starszej	1678	140	92	29	61	1	4	20	-	3	422	150	70	10	62	-	53	25	2	74	35	1	84	2	35	48	-	22	5	189	39	
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	100	1	1	4	3	8	11	16	-	5	-	1	8	1	5	3	-	-	10	3	-	-	1	10	1	2	-	-	-	2	4	
341204	Opiekunka środowiskowa	13	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
342304	Instruktor odnowy biologicznej	15	-	-	-	-	-	1	-	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
532102	Opiekun medyczny	50	1	-	-	-	4	-	7	-	2	-	3	-	-	1	-	-	-	-	2	1	-	2	3	-	-	1	1	14	3	5	
532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	5	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	
532201	Opiekunka domowa	187	-	42	7	-	-	-	1	5	11	-	10	1	-	20	-	2	3	-	8	-	-	-	-	6	-	-	9	15	47	-	
532202	Siostra PCK	10	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	
532290	Pozostali pracownicy domowej opieki osobistej	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35	-	-	-	1	-	
532901	Pomoc apteczna	30	2	-	2	6	-	-	-	6	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	6	3	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	klodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
532902	Pomoc dentystyczna	10	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
532904	Sanitariusz szpitalny	33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	7	-	2	-	17	
532905	Zabiegowy balneologiczny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
541906	Ratownik wodny	65	-	-	-	-	-	2	-	1	1	-	-	1	-	-	53	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	
911206	Salowa	162	1	8	-	-	1	-	21	7	5	2	3	4	1	7	-	-	2	-	14	-	-	1	3	-	5	10	7	2	-	58	
RAZEM		3094	160	166	86	87	31	29	75	101	61	432	199	93	30	112	13	132	36	5	166	56	3	113	22	66	121	46	56	82	299	218	
Oferty pracy dla bezrobotnych, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2)																																	
213104	Bioinżynier	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
213105	Biolog	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
213106	Biotechnolog	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	12	
213108	Mikrobiolog	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
263401	Psycholog	74	5	-	5	-	1	-	-	1	4	-	7	1	4	2	1	1	1	-	3	7	-	1	3	-	-	2	10	3	1	11	
311908	Technik akustyk	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
325905	Opiekunka dziecięca	310	-	3	8	9	8	1	3	25	12	8	35	6	8	19	3	15	20	4	16	6	2	3	11	2	10	22	4	21	-	26	
341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	12	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	1	-	3	-	-	-	1	
RAZEM B2		422	5	3	17	9	9	1	3	27	16	8	42	7	12	22	5	18	21	5	20	13	2	7	14	4	10	27	14	24	2	55	
OGÓŁEM (B1 + B2)		3516	165	169	103	96	38	30	78	128	77	440	241	100	42	134	18	150	57	10	186	69	5	120	36	70	131	73	70	106	301	273	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W ciągu 2014 r. w województwie dolnośląskim białymi zawodami deficytowymi (czyli takimi, na które występowało na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie) było 15 następujących zawodów:

- opiekun osoby starszej (wskaźnik intensywności deficytu wyniósł aż 9,1 – zgłoszono 1678 ofert, natomiast jedynie 185 bezrobotnych tego zawodu poszukiwało pracy),
- instruktor odnowy biologicznej,
- bioinżynier,
- asystent osoby niepełnosprawnej,
- technik optyk,
- instruktor gimnastyki korekcyjnej,
- opiekunka dziecięca,
- optyk okularowy,
- pozostały pomocniczy personel medyczny,
- ratownik wodny,
- opiekun w domu pomocy społecznej,
- asystentka stomatologiczna,
- pomoc apteczna,
- sekretarka medyczna,
- opiekunka domowa.

Wystąpiło też 17 zawodów maxi-deficytowych, czyli takich, dla których zgłaszano oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych. Najwięcej ofert zgłoszono dla takich zawodów, jak:

- pozostali pracownicy domowej opieki osobistej,
- technik ortopeda,
- pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego,
- terapeuta środowiskowy,
- lekarz – specjalista neurologii,
- lekarz – specjalista psychiatrii,
- pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki.

Jedynie 4 zawody pozostawały w równowadze (zanotowano taką samą liczbę ofert pracy i bezrobotnych): pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa rodzinnego, lekarz dentysta – specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją, lekarz dentysta – specjalista zdrowia publicznego i protetyk słuchu.

W ciągu 2014 r. wystąpiło 69 zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w przypadku których przeważała liczba bezrobotnych nad zgłoszonymi ofertami pracy. Wśród nich było aż 40 takich, w przypadku których nie zanotowano żadnych ofert pracy, m.in.:

- technik analityki medycznej,
- instruktor higieny,
- lekarz dentysta,
- pozostali lekarze specjaliści,
- inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej,
- higienistka szkolna,
- operator urządzeń do produkcji urządzeń farmaceutycznych,
- pozostali biolodzy i pokrewni,
- pielęgniarka – specjalista organizacji i zarządzania,
- operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych,
- instruktor terapii uzależnień,
- fizyk medyczny.

Monitoring zawodów w powiatach wskazuje na miejsca, w których niektóre zawody białe były szczególnie pożądane oraz miejsca, w których wystąpiła znaczna nadwyżka białych zawodów. Najwyższy wskaźnik intensywności deficytu zanotowano w powiecie lubańskim w przypadku zawodu opiekun osoby starszej (aż 422,0). Również wysoki wskaźnik dla tego zawodu (przewyższający 10,0) zaobserwowano w powiatach: trzebnickim, strzelińskim, Wałbrzychu, górowskim, lubińskim, lwóweckim, zgorzeleckim, bolesławieckim, oleśnickim, dzierzoniowskim i polkowickim, a w przypadku 6 powiatów zanotowano maksymalny deficyt – wołowski (84 oferty pracy), ząbkowickiego (35), Jeleniej Góry (22), milickiego, średzkiego i wałbrzyskiego.

Szczególnie poszukiwanymi przez pracodawców zawodami (wskazywały na to wysokie wskaźniki intensywności) w powiatach były również opiekun w domu pomocy społecznej w powiecie kamiennogórskim i jeleniogórskim, opiekunka domowa w Wałbrzychu i oleśnickim, opiekunka dziecięca w większości powiatów, a w największym stopniu w lubińskim i lubańskim, opiekun medyczny w kamiennogórskim i Wrocławiu, sekretarka medyczna w legnickim i złotoryjskim oraz technik dentystyczny w polkowickim, natomiast w przypadku zawodów maxi-deficytowych: pozostali pracownicy domowej opieki osobistej w zgorzeleckim, opiekun medyczny w Legnicy, instruktor odnowy biologicznej w kłodzkim, czy terapeuta zajęciowy w legnickim.

Z kolei najmniej pożądanymi zawodami, w przypadku których nastąpiła znaczna nadwyżka, były: lekarz bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji, biolog i technik fizjoterapii we Wrocławiu, salowa w Wałbrzychu, ząbkowickim i trzebnickim, opiekun osoby starszej w kłodzkim czy pielęgniarka bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji w lubańskim.

Największe zapotrzebowanie (wyrażone najwyższym wskaźnikiem intensywności deficytu) na zawody białe zanotowano w powiatach: lubańskim, Wałbrzychu, lubińskim, polkowickim, zgorzeleckim, wołowskim, górowskim, bolesławieckim, dzierzoniowskim, lwóweckim i oleśnickim. Największa nadwyżka zawodów białych (równoznaczna z tym, iż osobom posiadającym białe zawody było trudno znaleźć pracę) widoczna była w powiecie wałbrzyskim, oławskim, średzkim, Wrocławiu, wrocławskim, kłodzkim, jaworskim i w Legnicy.

Tabela 35. Wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach w ciągu 2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
Zawody, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1)																																	
134204	Kierownik podmiotu leczniczego	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
134205	Pielęgniarka oddziałowa	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	
221101	Lekarz	0,0	0,0	0,0	0,5	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	-	0,0	0,0	-	max	0,0	
221201	Lekarz – specjalista alergologii	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
221214	Lekarz – specjalista chorób wewnętrznych	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
221236	Lekarz – specjalista medycyny rodzinnej	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
221244	Lekarz – specjalista neurologii	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
221249	Lekarz – specjalista onkologii klinicznej	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
221250	Lekarz – specjalista ortopedii i traumatologii narządu ruchu	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
221255	Lekarz – specjalista położnictwa i ginekologii	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
221256	Lekarz – specjalista psychiatrii	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
221260	Lekarz – specjalista rehabilitacji medycznej	max	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
221268	Lekarz – specjalista zdrowia publicznego	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
221290	Pozostali lekarze specjaliści	0,0	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0
222101	Pielęgniarka	0,3	0,3	0,5	0,3	0,0	0,0	0,7	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,2	max	0,4	0,2	0,2	0,1	0,0	1,2	0,0	0,0	1,6	0,0	0,1	0,8	0,0	0,2	0,3	0,8	0,2	
222201	Pielęgniarka – specjalista organizacji i zarządzania	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-
222202	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
222203	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa chirurgicznego	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
222206	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
222217	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa ratunkowego	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	
222218	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa rodzinnego	1,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	
222219	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
222290	Pozostałe pielęgniarki z tytułem specjalisty	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	
223101	Położna	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	-	0,0	-	-	-	-	0,7	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	max	0,0	-	0,3	1,0	0,4
223201	Położna – specjalista organizacji i zarządzania	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
223203	Położna – specjalista pielęgniarstwa ginekologicznego	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	
223290	Pozostałe położne z tytułem specjalisty	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
224001	Specjalista do spraw ratownictwa medycznego	0,1	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	0,0	-	-	-	-		
226101	Lekarz dentysta	0,0	0,0	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	
226201	Lekarz dentysta – specjalista chirurgii stomatologicznej	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
226202	Lekarz dentysta – specjalista chirurgii szczękowo-twarzowej	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
226204	Lekarz dentysta – specjalista ortodoncji	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
226207	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii dziecięcej	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	
226208	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją	1,0	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
226209	Lekarz dentysta – specjalista zdrowia publicznego	1,0	-	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
226290	Pozostali lekarze dentyści specjaliści	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
227101	Diagnosta laboratoryjny	0,9	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	max	-	-	max	0,3		
263403	Psycholog kliniczny	0,1	-	-	0,0	-	max	0,0	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	0,5	-	-	0,0	-	0,0	0,1

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	klodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław		
311604	Technik technologii środków farmaceutycznych	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	
321101	Operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0	
321103	Technik elektroradiolog	0,1	-	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,3	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	1,0	-	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,5	max	0,0	0,1		
321190	Pozostali operatorzy aparatury medycznej	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
321201	Technik analityki medycznej	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
321301	Technik farmaceutyczny	0,5	0,7	0,3	0,4	0,5	0,0	0,0	0,3	0,8	0,6	1,0	0,7	1,0	2,0	0,3	0,0	0,6	0,0	-	0,5	0,7	0,1	0,0	1,0	0,6	2,0	0,3	0,4	0,6	0,8	0,3		
321401	Protetyk słuchu	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	
321402	Technik dentystyczny	0,5	0,2	1,0	0,7	-	-	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	-	-	-	0,5	-	6,0	0,0	1,0	0,8	1,0	1,0	-	1,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,5	1,0	0,4		
321403	Technik ortopeda	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	
322001	Dietetyk	0,3	-	-	1,5	-	-	-	0,0	0,1	-	-	1,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	1,0	-	0,0	0,3	1,0	2,0	
323001	Akupunkturzysta	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
323003	Biomasażysta	0,3	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	max	0,0	0,0	-	
323006	Instruktor hipoterapii	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
323007	Kynoterapeuta (dogoterapeuta)	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
323008	Muzykoterapeuta	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
323009	Naturopata	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325101	Asystentka stomatologiczna	1,5	max	max	3,0	max	max	0,0	-	2,0	max	max	1,3	0,0	0,0	0,8	0,0	2,0	0,5	max	1,2	1,0	0,0	1,5	0,0	-	max	max	2,0	1,0	max	0,6		
325102	Higienistka stomatologiczna	0,4	-	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,8	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	max	-	0,0	-	
325201	Terapeuta środowiskowy	max	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
325301	Optyk okularowy	1,7	-	0,0	max	-	-	-	-	max	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0	1,3	0,0	
325302	Technik optyk	2,0	-	-	-	max	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
325401	Technik fizjoterapii	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	max	0,0	1,8	0,0	-	0,7	-	0,5	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	
325402	Technik masażysta	0,5	1,0	1,0	1,7	0,4	0,0	0,0	0,0	2,5	0,2	-	0,1	0,0	0,0	0,0	max	0,0	-	-	max	0,3	-	-	1,0	0,3	0,0	1,0	-	0,6	0,1	0,6	-	
325505	Instruktor higieny	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0	
325601	Ratownik medyczny	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	max	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,5	0,0	0,6	0,3	0,0	0,0	0,0		
325902	Higienistka szkolna	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	
325903	Instruktor terapii uzależnień	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	
325906	Ortoplastka	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325907	Terapeuta zajęciowy	0,8	0,1	0,7	0,2	0,0	0,7	max	-	0,3	max	-	1,7	1,5	0,5	0,7	0,0	1,5	-	0,0	0,4	5,0	-	0,0	0,0	0,0	max	2,0	max	0,8	1,7	0,4		
325990	Pozostały średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
334402	Sekretarka medyczna	1,2	max	0,0	1,0	0,0	-	0,0	1,4	1,4	8,0	0,0	2,0	0,0	max	0,0	max	0,0	-	-	0,0	-	-	2,0	2,0	-	0,0	6,0	-	0,0	1,0	0,7	
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	2,6	-	-	2,0	max	max	-	max	0,0	-	-	max	-	-	-	max	1,5	0,5	-	2,0	-	-	max	0,0	-	-	max	-	max	0,0	0,0	
341202	Opiekun osoby starszej	9,1	15,6	11,5	2,1	20,3	0,5	2,0	1,3	0,0	0,5	422,0	18,8	17,5	max	15,5	-	10,6	25,0	max	2,6	35,0	max	max	0,4	max	16,0	0,0	max	0,5	23,6	3,3	
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	1,5	1,0	1,0	1,0	1,5	4,0	11,0	16,0	0,0	1,0	-	1,0	2,7	0,3	2,5	max	-	0,0	-	5,0	3,0	0,0	0,0	1,0	2,0	0,3	1,0	-	0,0	max	0,4	
341204	Opiekunka środowiskowa	0,3	0,0	0,0	max	0,7	0,3	-	-	0,0	-	-	0,7	-	0,0	0,0	-	1,0	max	0,0	0,0	1,0	0,0	-	-	-	0,0	-	-	max	0,0	0,0	
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	2,0	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	
342304	Instruktor odnowy biologicznej	3,8	-	-	-	-	0,0	max	-	max	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	max	-
532102	Opiekun medyczny	0,9	0,3	-	-	0,0	4,0	0,0	7,0	0,0	1,0	-	0,3	-	0,0	0,3	-	0,0	-	-	0,2	0,3	0,0	max	max	-	-	0,3	0,5	max	1,5	5,0	
532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	1,7	-	-	-	-	-	0,0	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	max	-	-	-	max	max	-	-	-	
532201	Opiekunka domowa	1,2	0,0	4,2	2,3	0,0	0,0	-	0,1	0,3	1,6	0,0	2,0	0,5	0,0	6,7	0,0	0,3	0,5	-	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	4,5	0,6	11,8	0,0	
532202	Siostra PCK	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	max	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	-	-	0,7	0,0	-	0,0	0,0	0,0	
532290	Pozostali pracownicy domowej opieki osobistej	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	max	-	
532901	Pomoc apteczna	1,3	2,0	-	max	max	0,0	-	0,0	3,0	max	-	1,0	-	-	-	-	0,0	0,0	-	0,0	-	-	0,0	-	-	-	0,0	max	0,5	max	0,6	
532902	Pomoc dentystyczna	0,5	0,0	max	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	-	max	-	-	-	-	-	-	max	-	0,7	0,0	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,7	
532903	Preparator medyczny	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	
532904	Sanitariusz szpitalny	0,2	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,2	0,0	0,3	
532905	Zabiegowy balneologiczny	0,3	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	max
532990	Pozostali pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
541903	Ratownik górski	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	
541904	Ratownik morski	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	
541906	Ratownik wodny	1,5	0,0	0,0	0,0	-	0,0	max	0,0	0,1	0,5	-	0,0	max	-	-	-	6,6	-	-	0,0	3,0	-	0,0	-	-	0,0	-	max	0,0	0,0	0,0	
742103	Monter-elektronik – aparatura medyczna	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
813126	Operator urządzeń do produkcji urządzeń farmaceutycznych	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	
911206	Salowa	0,3	0,1	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0	1,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,1	1,4	0,0	0,0	0,3	0,0	0,7	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,4	2,5	0,5	0,1	0,0	0,6	
	RAZEM	1,0	1,4	1,5	0,9	1,5	0,5	0,7	1,0	0,4	0,7	11,6	2,1	1,3	0,9	1,3	0,3	2,1	0,8	0,3	0,9	0,7	0,1	1,6	0,4	0,6	1,9	0,9	0,7	0,6	2,3	0,4	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław		
Zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2)																																		
134403	Kierownik działu w instytucjach opieki społecznej	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
211104	Fizyk medyczny	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	
213104	Bioinżynier	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0	
213105	Biolog	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	
213106	Biotechnolog	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	1,0	-	0,0	0,0	0,3	-	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	
213108	Mikrobiolog	0,6	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0		
214905	Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0		
263401	Psycholog	0,5	max	0,0	0,6	-	0,3	-	-	0,3	2,0	-	2,3	max	max	0,3	0,3	0,5	0,3	-	0,5	0,8	-	max	0,3	0,0	0,0	1,0	3,3	0,5	0,3	0,1		
263490	Pozostali psychologowie i pokrewni	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-		
311908	Technik akustyk	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	0,3		
325905	Opiekunka dziecięca	1,7	0,0	0,5	1,3	4,5	0,7	0,5	1,0	1,0	6,0	8,0	8,8	1,2	4,0	2,1	1,5	5,0	1,5	4,0	1,5	1,0	2,0	0,6	2,8	2,0	0,9	3,7	0,8	5,3	0,0	1,3		
341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,7	0,0	-	4,0	-	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	max	0,0	0,0	-	max	-	max	0,0	max	-	0,0	-	max		
	RAZEM	0,1	0,8	0,0	0,4	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0	0,5	0,3	0,8	0,3	0,3	0,3	0,1	0,3	0,3	0,5	0,0	0,7	0,1	0,2	0,0	1,3	0,8	0,1	0,2	0,1		
	OGÓŁEM (B1 + B2)	0,8	1,4	1,3	0,8	1,4	0,5	0,6	0,9	0,4	0,7	11,0	1,9	1,3	0,9	1,2	0,3	1,8	0,7	0,3	0,9	0,7	0,1	1,5	0,3	0,6	1,8	0,9	0,7	0,6	2,1	0,3		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

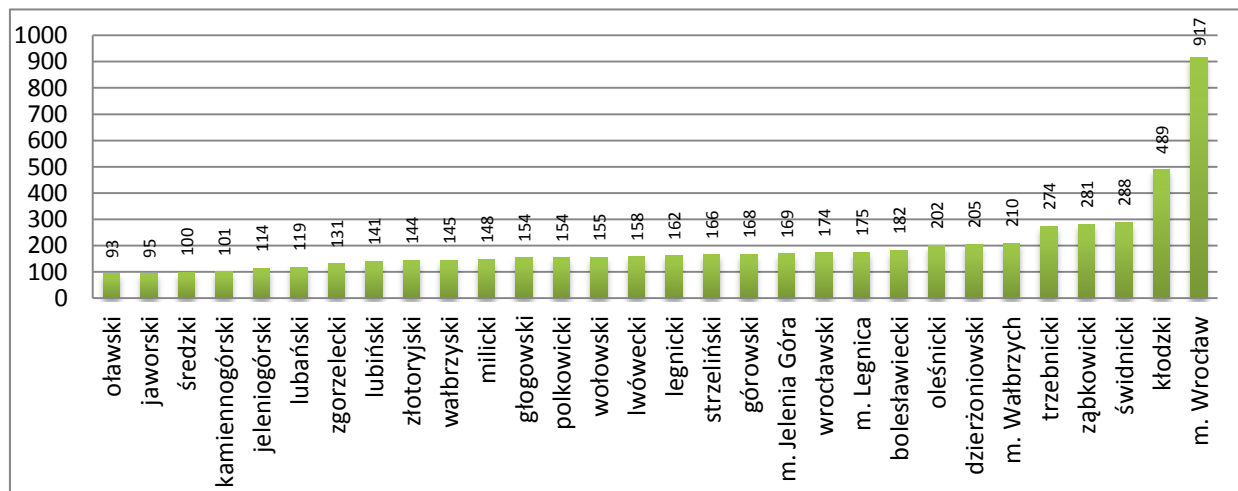
2.4.2. Monitoring zawodów zielonych

Analiza struktury bezrobocia według sześciocyfrowych zawodów zielonych pozwala na wyłonienie bezrobotnych posiadających określony zielony zawód, którzy w ciągu 2014 r. najczęściej rejestrowali się w powiatowych urzędach pracy województwa dolnośląskiego. Wśród 6014 osób poszukujących pracy najczęściej notowano te o zawodzie:

- technik rolnik,
- robotnik leśny,
- rolnik,
- ogrodnik terenów zieleni,
- technik ochrony środowiska,
- specjalista ochrony środowiska,
- technik ogrodnik,
- technik leśnik,
- pozostali inżynierowie inżynierii środowiska,
- meliorant,
- laborant chemiczny,
- inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne,
- technik architektury krajobrazu,
- biotechnolog,
- biolog,
- inżynier rolnictwa.

Napływ bezrobotnych zielonych zawodów, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) wyniósł w województwie 1136 osób, natomiast 4878 osób to bezrobotni zawodów, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2). Najwięcej bezrobotnych zielonych zawodów (łącznie Z1 i Z2) zarejestrowało się we Wrocławiu oraz powiatach: kłodzkim, świdnickim, ząbkowickim i trzebnickim, a najmniej w olawskim, jaworskim, średzkim i kamiennogórskim.

Rysunek 28. Napływ bezrobotnych zielonych zawodów (Z1 i Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W ciągu 2014 r. do powiatowych urzędów pracy w województwie dolnośląskim wpłynęły zaledwie 1763 oferty pracy dla bezrobotnych zielonych zawodów – 644 dla osób bezrobotnych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) i 1119 dla osób, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2).

Największą liczbę miejsc pracy oferowano pracownikom zawodów zielonych:

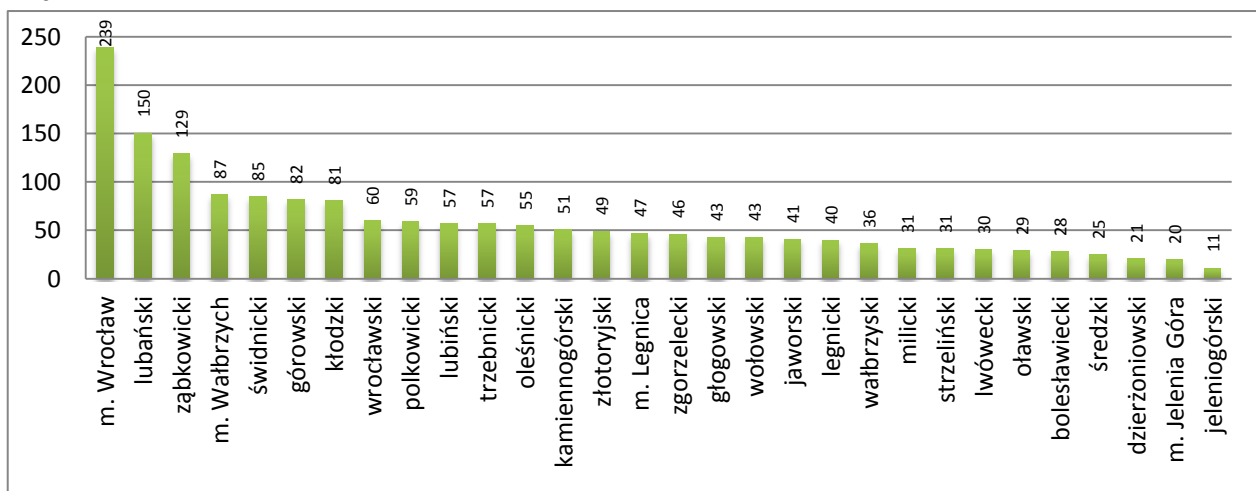
- ogrodnik terenów zieleni,
- sortowacz surowców wtórnych,
- monter sieci wodnych i kanalizacyjnych,



- meliorant,
- robotnik leśny,
- kierownik budowy,
- robotnik oczyszczania miasta,
- ładowacz nieczystości stałych,
- laborant chemiczny,
- pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni,
- technik geodeta,
- specjalista ochrony środowiska,
- inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne,
- pozostali pracownicy usług domowych.

Najwięcej ofert pracy dla bezrobotnych zielonych zawodów pojawiło się we Wrocławiu, powiecie lubańskim, ząbkowickim, Wałbrzychu i świdnickim. Najmniej w powiecie jeleniogórskim, Jeleniej Górze, dzierzoniowskim, średzkim i bolesławieckim.

Rysunek 29. Napływ ofert pracy dla osób bezrobotnych zielonych zawodów (Z1 i Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Poniżej przedstawiono szczegółowe zestawienie napływu bezrobotnych zielonych zawodów grup Z1 i Z2 w powiatach oraz zestawienie napływu ofert pracy dla tych samych zawodów.

Tabela 36. Napływ bezrobotnych według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław		
Bezrobotni według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1)																																		
213302	Ekolog	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
213303	Specjalista ochrony środowiska	220	5	2	7	4	1	8	3	11	16	5	7	7	1	4	2	6	6	-	6	9	2	3	11	6	4	4	5	17	3	55		
311205	Technik budownictwa wodnego	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	11	
311209	Technik urządzeń sanitarnych	52	-	3	-	1	-	1	1	19	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	2	-	3	-	-	18		
311930	Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
313207	Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	16	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	1	1	-	1	1	5	-	-	1	-	-		
313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	5	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	
313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	5	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
314301	Technik leśnik	161	4	1	7	7	3	3	-	28	1	4	1	6	23	8	5	7	2	1	1	17	5	3	1	6	5	10	-	-	-	-	2	
325501	Edukator ekologiczny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325504	Inspektor ochrony środowiska	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	1	
325507	Strażnik ochrony przyrody / środowiska	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	87	1	5	5	1	-	1	1	7	1	6	4	1	-	-	1	3	-	-	4	2	1	2	4	3	2	4	3	2	11	12		
325511	Technik ochrony środowiska	283	8	10	9	9	5	11	-	34	4	1	5	4	-	2	8	7	8	1	13	4	11	3	2	6	6	10	8	9	55	30		
325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	4	-	1	-	-	-	-	-	1	6		
541907	Strażnik leśny	4	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
541908	Strażnik łowiecki	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
711701	Monter budownictwa wodnego	22	1	2	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	-	1	7	-	-	-	-	2	-		
813129	Operator urządzeń filtrujących	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
813136	Operator urządzeń sorpcyjnych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
931203	Meliorant	142	5	4	1	1	3	-	-	12	14	2	5	5	1	8	1	18	6	3	10	9	1	2	3	17	1	2	-	2	1	5		
931204	Oczyszczacz kanalizacyjny	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
	(kanalarz)																																
961102	Ładowacz nieczystości stałych	45	1	1	-	1	2	1	-	3	-	3	1	2	-	3	1	1	-	-	2	-	-	3	-	3	4	5	2	-	1	5	
961201	Sortowacz surowców wtórnych	28	-	-	2	-	-	1	-	2	1	-	2	-	-	-	-	8	-	-	1	3	1	-	1	-	5	1	-	-	-	-	
961301	Robotnik oczyszczania miasta	9	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1		
	RAZEM Z1	1136	30	30	31	24	16	26	6	122	39	24	25	27	26	31	20	55	23	7	42	52	29	17	28	50	34	36	24	31	79	152	
Bezrobotni według zawodów zielonych, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2)																																	
121301	Dyrektor departamentu	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	3	
121302	Kierownik do spraw strategii i planowania	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	
121303	Naczelnik / kierownik wydziału	37	1	-	-	-	2	-	-	3	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	1	-	1	-	2	2	-	1	1	19	
121903	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe	11	1	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	
122302	Kierownik działu badawczo-rozwojowego	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
131101	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	7	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
131103	Kierownik w gospodarce leśnej	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
132301	Kierownik budowy	73	2	4	-	-	1	1	2	3	-	-	1	2	1	1	2	-	1	1	5	10	1	-	3	-	1	1	-	4	3	23	
132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	27	-	2	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	1	-	3	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	10	-	4	
211402	Geograf	57	-	1	-	-	-	-	-	1	1	3	-	-	-	6	-	3	-	-	4	2	2	-	6	-	-	-	-	2	4	22	
211403	Geolog	88	-	2	5	-	1	2	-	1	3	-	4	4	-	-	3	-	-	3	3	1	-	3	2	1	-	5	4	-	41		
211406	Oceanolog	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
211490	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
213104	Bioinżynier	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
213105	Biolog	122	4	5	4	-	-	3	-	6	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	3	2	1	3	4	6	-	1	-	6	1	47	
213106	Biotechnolog	123	1	4	5	2	-	-	1	1	5	-	2	1	2	1	-	4	3	1	4	-	1	2	10	1	1	1	6	6	3	55	
213108	Mikrobiolog	5	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	2	
213201	Doradca rolniczy	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
213202	Gleboznawca	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
213203	Inżynier leśnictwa	24	2	-	1	-	-	1	1	3	-	-	-	-	1	-	-	2	-	3	2	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	4	
213204	Inżynier ogrodnictwa	32	-	1	1	-	-	1	-	3	-	3	2	-	-	1	1	-	1	1	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
213205	Inżynier rolnictwa	119	-	-	2	19	1	-	2	8	1	1	1	-	1	3	1	3	6	-	4	6	3	-	15	1	-	2	1	1	2	35
213206	Inżynier rybactwa	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
213207	Inżynier zootechniki	93	1	1	1	2	-	1	-	1	3	-	4	-	4	-	3	1	2	2	1	4	-	1	9	2	-	1	2	3	2	42
213208	Klasyfikator gruntów	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
213290	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	11	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	4
214301	Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
214302	Inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	42	-	1	1	-	1	3	2	-	-	-	1	-	-	1	1	-	3	2	2	1	3	3	-	2	1	-	5	1	-	8
214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	125	1	2	1	-	-	6	1	3	2	1	6	-	-	10	2	-	3	1	19	-	5	1	4	2	1	-	8	4	13	29
214304	Inżynier inżynierii środowiska – melioracje	22	-	1	-	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	2	-	6	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3
214305	Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	52	-	-	1	-	-	1	1	3	-	2	3	2	-	3	1	2	-	1	5	3	3	2	1	-	-	1	2	4	1	10
214306	Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	42	-	-	1	1	1	3	1	-	-	4	2	-	1	-	1	1	-	-	1	2	-	3	1	-	2	-	7	2	1	7
214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	152	3	7	3	3	7	-	1	3	3	4	4	-	2	1	5	1	1	2	4	1	-	-	6	4	1	-	3	4	3	76
214503	Inżynier technologii żywności	107	2	5	1	-	1	-	2	3	3	3	1	-	8	1	1	-	3	11	4	-	3	5	8	-	-	1	4	-	-	36
214901	Audytory energetyczny	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
214906	Inżynier energetyki	17	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	1	-	-	2	-	6
214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	42	1	-	-	1	-	2	-	3	-	1	2	1	-	-	1	1	-	-	3	3	-	-	3	2	-	-	-	-	1	17
215101	Inżynier elektroenergetyk	13	-	-	2	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
216201	Architekt krajobrazu	74	2	1	1	-	-	-	3	1	-	-	2	1	1	8	2	2	-	2	5	3	-	-	4	1	2	-	1	1	4	27
225201	Lekarz weterynarii – specjalista chirurgii weterynaryjnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
225215	Lekarz weterynarii – specjalista rozrodu zwierząt	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
227101	Diagnosta laboratoryjny	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
227213	Diagnosta laboratoryjny – specjalista zdrowia środowiskowego	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
228109	Farmaceuta – mikrobiologia i biotechnologia farmaceutyczna	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
311101	Laborant chemiczny	137	-	-	1	5	3	1	2	5	2	1	9	5	-	2	2	-	8	3	7	4	5	21	2	9	3	4	8	5	6	14	
311103	Technik analityk	19	-	4	-	-	-	1	-	2	-	-	1	-	1	-	-	2	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	1	1	3	
311104	Technik geodeta	105	2	1	-	2	-	1	3	3	14	3	4	1	2	4	2	-	2	2	2	4	-	4	3	1	1	7	1	13	-	23	
311106	Technik geolog	13	2	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	5	
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	18	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	2	1	-	-	1	2	5	
314101	Laborant bakteriologiczny	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
314102	Laborant biochemiczny	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	6	
314103	Laborant w hodowli roślin	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
314201	Laborant nasiennictwa	8	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
314202	Technik architektury krajobrazu	124	12	8	9	-	-	-	5	1	2	-	10	18	10	-	1	1	1	-	8	8	5	5	1	-	3	5	2	2	4	3	
314203	Technik hodowca koni	41	2	1	2	-	-	3	2	3	3	1	1	-	1	-	-	1	-	2	3	-	2	1	1	2	-	1	1	3	2	3	
314204	Technik hodowca zwierząt	97	4	1	-	4	4	5	-	14	5	4	1	3	1	11	1	-	6	-	1	1	-	2	-	5	1	8	8	2	2	3	
314205	Technik ogrodnik	176	2	5	24	-	-	4	3	11	-	4	2	1	-	4	-	10	2	3	14	13	2	-	2	5	25	-	3	2	11	24	
314206	Technik pszczelarz	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
314207	Technik rolnik	761	23	45	9	32	9	15	5	53	35	17	5	30	12	38	10	7	45	9	20	69	10	40	16	91	22	23	26	13	7	25	
314290	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
324001	Laborant weterynaryjny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
324002	Technik weterynarii	72	2	3	4	-	1	3	1	2	-	2	5	4	-	1	-	1	-	1	-	1	4	-	8	1	1	4	15	3	-	5	
325512	Weterynaryjny kontroler sanitarny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
515203	Technik turystyki wiejskiej	6	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2	1	
515204	Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego	7	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	-	1	
515290	Pozostali pracownicy usług domowych	7	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	
611101	Kierownik gospodarstwa upraw polowych	3	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
611102	Rolnik łąkarz	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
611103	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	
611304	Ogrodnik producent nasion	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
611306	Ogrodnik terenów zieleni	398	29	29	20	6	6	6	1	59	5	-	9	4	-	7	8	7	3	2	39	13	16	2	10	10	4	2	16	15	22	48	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
611309	Ogrodnik – uprawa warzyw polowych	38	2	2	2	3	-	-	-	2	-	-	1	-	-	2	5	-	5	1	3	2	1	-	-	-	2	2	-	1	2	-	
611310	Ogrodnik – uprawy pod osłonami	18	-	-	-	4	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	3	-	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
611401	Kierownik gospodarstwa upraw mieszanych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
611403	Rolnik upraw mieszanych	63	1	-	5	5	5	-	-	3	1	-	-	-	-	6	1	1	-	-	7	6	3	-	2	2	5	1	1	4	3	1	
612102	Hodowca bydła	8	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
612103	Hodowca koni	7	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
612201	Hodowca drobiu	11	-	-	-	1	5	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
612302	Pszczelarz	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
612990	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	104	6	6	1	13	1	1	1	8	8	4	1	-	2	2	2	3	3	12	2	8	2	6	-	6	-	3	-	1	2	-	
613001	Baca	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
613003	Rolnik	425	12	12	7	17	6	11	11	40	13	25	10	10	38	21	3	4	20	-	36	19	10	15	9	25	9	8	8	6	10	10	
621002	Robotnik leśny	457	22	16	3	21	8	5	43	85	3	7	10	31	27	15	6	24	9	5	4	9	24	14	2	27	-	19	7	2	8	1	
621090	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni	8	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	
622101	Hodowca ryb	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	117	5	3	3	1	3	-	1	12	4	-	5	-	6	1	2	2	3	-	2	4	-	8	4	4	3	10	-	2	1	28	
754402	Pracownik ochrony roślin	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
931290	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	15	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	2	-	1	1	-	1	1	2	-	
RAZEM Z2		4878	152	175	123	144	79	88	95	367	123	95	116	131	122	171	73	99	143	93	246	222	116	138	146	231	97	108	145	144	131	765	
OGÓLEM (Z1 + Z2)		6014	182	205	154	168	95	114	101	489	162	119	141	158	148	202	93	154	166	100	288	274	145	155	174	281	131	144	169	175	210	917	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Tabela 37. Napływ ofert pracy dla bezrobotnych według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiąński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław		
Oferty pracy dla bezrobotnych według zawodów, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1)																																		
213302	Ekolog	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
213303	Specjalista ochrony środowiska	28	2	-	-	-	-	2	1	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	1	-	2	2	-	12	
311209	Technik urządzeń sanitarnych	7	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2		
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	15	-	-	-	2	1	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	2	-	-	2	-	2	1	-	-	-		
313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	6	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-		
314301	Technik leśnik	4	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325504	Inspektor ochrony środowiska	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
325511	Technik ochrony środowiska	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-		
325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	16	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	-	-	1	-	2	2	-		
711701	Monter budownictwa wodnego	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
931203	Meliorant	190	2	-	-	4	13	-	-	-	19	-	-	2	7	26	14	15	17	1	15	5	6	30	10	-	1	1	-	-	-	2		
961101	Ładowacz nieczystości płynnych	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-		
961102	Ładowacz nieczystości stałych	65	-	-	1	-	1	-	-	9	-	32	6	-	-	-	-	6	-	-	5	-	-	-	2	-	-	3	-	-	-	-		
961201	Sortowacz surowców wtórnych	212	-	3	1	24	-	-	21	1	-	99	-	2	-	-	-	-	-	1	-	11	-	-	2	2	5	1	-	24	7	8		
961301	Robotnik oczyszczania miasta	72	-	-	-	10	2	-	-	2	2	-	-	-	3	4	-	-	7	-	12	1	-	-	2	15	-	3	-	-	9	-		
RAZEM Z1		644	5	6	6	41	23	2	22	15	22	133	7	7	10	33	18	23	25	2	38	19	8	30	26	19	7	11	3	32	22	29		
Oferty pracy dla bezrobotnych według zawodów, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2)																																		
121301	Dyrektor departamentu	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
121302	Kierownik do spraw strategii i	9	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
	planowania																																
121303	Naczelnik / kierownik wydziału	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
121903	Kierownik przeds. świadczącego usługi osobiste i porządkowe	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
122302	Kierownik działu badawczo-rozwojowego	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
131101	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
131103	Kierownik w gospodarce leśnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
132301	Kierownik budowy	87	2	1	9	-	-	-	1	2	1	1	11	-	1	1	-	8	-	-	6	12	-	1	-	3	-	3	-	1	12	11	
211403	Geolog	7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4	
211405	Hydrolog	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
211490	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
213104	Bioinżynier	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
213105	Biolog	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
213106	Biotechnolog	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	12
213108	Mikrobiolog	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
213201	Doradca rolniczy	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
213204	Inżynier ogrodnictwa	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
213207	Inżynier zootechniki	13	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	2	-	-	4	2	-	-
213290	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
214301	Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
214302	Inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	4	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1	-	2	-	-	-	-	4	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	10
214304	Inżynier inżynierii środowiska – melioracje	4	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-
214305	Inżynier inżynierii środowiska – oczyszcz. miast i gosp.odpadami	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
214306	Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanaliz.	6	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
214390	Pozostali inżynierowie inżynierii	10	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
	środowiska																																
214503	Inżynier technologii żywności	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	
214901	Audytory energetyczny	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
214906	Inżynier energetyki	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
215101	Inżynier elektroenergetyk	11	1	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5		
216201	Architekt krajobrazu	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
225201	Lekarz weterynarii – specjalista chirurgii weterynaryjnej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
227101	Diagnosta laboratoryjny	7	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	1		
227290	Pozostali diagnosty laboratoryjni specjaliści	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	
311101	Laborant chemiczny	61	3	-	12	3	2	-	2	-	1	-	3	-	-	-	-	8	-	-	2	-	-	-	-	1	2	1	-	5	2	14	
311103	Technik analityk	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
311104	Technik geodeta	33	2	3	6	2	2	-	-	1	1	2	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	2	4	
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
314101	Laborant bakteriologiczny	9	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	
314102	Laborant biochemiczny	7	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	
314201	Laborant nasiennictwa	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
314205	Technik ogrodnik	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
314207	Technik rolnik	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
314290	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
324002	Technik weterynarii	14	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	2	-	1	2	-	3	1	1	
515203	Technik turystyki wiejskiej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
515290	Pozostali pracownicy usług domowych	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10
516402	Opiekun dzikich zwierząt	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
611101	Kierownik gospodarstwa upraw polowych	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
611103	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
611306	Ogrodnik terenów zieleni	257	4	1	2	3	-	-	-	19	1	-	6	5	3	4	6	2	-	16	16	11	21	1	3	77	-	-	-	-	24	32	
611309	Ogrodnik – uprawa warzyw polowych	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
611310	Ogrodnik – uprawy pod osłonami	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	Powiaty																																			
			bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław						
611403	Rolnik upraw mieszanych	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
612102	Hodowca bydła	3	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
612201	Hodowca drobiu	4	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
612990	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
613003	Rolnik	7	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
621002	Robotnik leśny	156	3	1	1	22	7	-	24	25	6	-	6	3	10	-	-	3	-	-	1	5	3	1	-	5	-	20	-	-	-	-	-	-	-	10	-	
621090	Pozostali robotnicy leśni i pokrew.	8	-	-	-	-	-	-	-	2	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
712612	Monter sieci wodnych i kanalizac.	198	6	1	2	5	6	6	-	4	5	-	11	3	5	7	-	8	-	-	3	2	2	3	4	13	33	8	11	3	3	44	-	-	-	-		
931290	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	44	-	-	2	-	-	2	-	4	-	8	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	-
RAZEM Z2		1119	23	15	37	41	18	9	29	66	18	17	50	23	21	22	11	36	6	23	47	38	28	13	34	110	39	38	17	15	65	210	-	-	-	-		
OGÓLEM (Z1 + Z2)		1763	28	21	43	82	41	11	51	81	40	150	57	30	31	55	29	59	31	25	85	57	36	43	60	129	46	49	20	47	87	239	-	-	-	-		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W ciągu 2014 r. w województwie dolnośląskim zielonymi zawodami deficytowymi (czyli takimi, na które występowało na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie) było 15 następujących zawodów:

- robotnik oczyszczania miasta,
- sortowacz surowców wtórnych,
- bioinżynier,
- laborant bakteriologiczny,
- pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni,
- pozostali pracownicy usług domowych,
- kierownik do spraw strategii i planowania,
- kierownik działu badawczo-rozwojowego,
- doradca rolniczy,
- pozostali technicy rolnictwa i pokrewni,
- monter sieci wodnych i kanalizacyjnych,
- ładowacz nieczystości stałych,
- meliorant,
- operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody,
- kierownik budowy.

Wystąpiły też 4 zawody maxi-deficytowe, czyli takie, dla których zgłaszano oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych. Były to:

- ładowacz nieczystości płynnych,
- monter urządzeń energetyki odnawialnej,
- pozostali diagnostyci laboratoryjni specjaliści,
- hydrolog.

Jedynie 5 zawodów pozostawało w równowadze (zanotowano podobną liczbę ofert pracy i bezrobotnych): pozostali średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp, pozostali specjaliści nauk o ziemi, lekarz weterynarii – specjalista chirurgii weterynaryjnej, pozostali robotnicy leśni i pokrewni oraz operator urządzeń oczyszczania ścieków.

W ciągu 2014 r. wystąpiło 95 zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w przypadku których przeważała liczba bezrobotnych nad zgłoszonymi ofertami pracy. Wśród nich było aż 40 takich, w przypadku których nie zanotowano żadnych ofert pracy, m.in.:

- technik architektury krajobrazu,
- inżynier rolnictwa,
- technik hodowca zwierząt,
- geograf,
- inżynier gospodarki przestrzennej,
- technik hodowca koni,
- kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego,
- inżynier leśnictwa,
- technik budownictwa wodnego,
- technik geolog,
- baka.

Należy również zwrócić uwagę na kilka zawodów szczególnie związanych z zieloną gospodarką, które znalazły się w grupie zawodów wysoko nadwyżkowych – wskaźnik intensywności nadwyżki był bliski 0, zgłoszono kilka ofert pracy, ale liczba bezrobotnych tych zawodów była bardzo wysoka. Były to: technik rolnik (1 oferta pracy, 761 bezrobotnych), rolnik (7 ofert, 425 bezrobotnych), technik ochrony środowiska (5 ofert, 283 bezrobotnych) oraz specjalista ochrony środowiska (28 ofert, 220 bezrobotnych).

Monitoring zawodów w powiatach wskazuje na miejsca, w których niektóre zawody zielone były szczególnie pożądane oraz miejsca, w których wystąpiła nadwyżka zielonych zawodów. Najwyższy wskaźnik intensywności deficytu zanotowano w powiecie wołowskim w przypadku zawodu meliorant (15,0). Również wysoki wskaźnik dla tego zawodu zaobserwowano w powiatach: oławskim, milickim, jaworskim i górowskim. Szczególnie poszukiwanymi przez pracodawców zawodami (wskazywały na to wysokie wskaźniki intensywności deficytu) w powiatach były również robotnik oczyszczania miasta w świdnickim, ładowacz nieczystości stałych

w lubańskim, kierownik budowy w lubińskim, laborant chemiczny w głogowskim, monter sieci wodnych i kanalizacyjnych w zgorzeleckim, oleśnickim, górowskim, polkowickim, ogrodnik terenów zieleni w średzkim i ząbkowickim. W przypadku zawodów maxi-deficytowych zauważyć można wysokie zapotrzebowanie na zawody: sortowacz surowców wtórnych w powiecie lubańskim (99 ofert), a także górowskim, Legnicy i kamiennogórskim, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni we Wrocławiu czy robotnik oczyszczania miasta w ząbkowickim i górowskim.

Z kolei najmniej pożądanymi zawodami, w przypadku których nastąpiła znaczna nadwyżka, były: rolnik w kłodzkim, technik rolnik w ząbkowickim, trzebnickim, kłodzkim, dzierzoniowskim i wołowskim, pozostali inżynierowie inżynierii środowiska we Wrocławiu, technik ochrony środowiska w Wałbrzychu, kłodzkim i Wrocławiu, biolog, geolog, inżynier zootechniki we Wrocławiu.

Zapotrzebowanie na zawody zielone zanotowano jedynie w powiecie lubańskim – tylko tu wskaźnik intensywności deficytu był wyższy od 1,1. W pozostałych powiatach zawody zielone były zawodami nadwyżkowymi. Największy stopień nadwyżki zawodów zielonych (równoznaczny z tym, iż osobom posiadającym zielone zawody było trudno znaleźć pracę) widoczny był w powiecie jeleniogórskim, dzierzoniowskim, Jeleniej Górze, bolesławieckim, kłodzkim, strzelińskim, lwóweckim i trzebnickim.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierzoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
931203	Meliorant	1,3	0,4	0,0	0,0	4,0	4,3	-	-	0,0	1,4	0,0	0,0	0,4	7,0	3,3	14,0	0,8	2,8	0,3	1,5	0,6	6,0	15,0	3,3	0,0	1,0	0,5	-	0,0	0,0	0,4	
931204	Oczyszczacz kanalizacyjny	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
961101	Ładowacz nieczystości płynnych	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-
961102	Ładowacz nieczystości stałych	1,4	0,0	0,0	max	0,0	0,5	0,0	-	3,0	-	10,7	6,0	0,0	-	0,0	0,0	6,0	-	-	2,5	-	-	0,0	max	0,0	0,0	0,6	0,0	-	0,0	0,0	
961201	Sortowacz surowców wtórnych	7,6	-	max	0,5	max	-	0,0	max	0,5	0,0	max	0,0	max	-	-	-	0,0	-	max	0,0	3,7	0,0	-	2,0	max	1,0	1,0	-	max	max	max	
961301	Robotnik oczyszczania miasta	8,0	0,0	-	-	max	max	-	-	max	max	-	-	-	max	max	-	-	max	0,0	12,0	max	-	-	max	max	-	max	-	-	2,3	0,0	
	RAZEM	0,6	0,2	0,2	0,2	1,7	1,4	0,1	3,7	0,1	0,6	5,5	0,3	0,3	0,4	1,1	0,9	0,4	1,1	0,3	0,9	0,4	0,3	1,8	0,9	0,4	0,2	0,3	0,1	1,0	0,3	0,2	
Zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (B2)																																	
121301	Dyrektor departamentu	0,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,3	
121302	Kierownik do spraw strategii i planowania	2,3	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	max	0,0	-	-	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	0,5
121303	Naczelnik / kierownik wydziału	0,1	0,0	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	1,0	-	0,0	max	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0
121903	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe	0,5	0,0	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	0,0	0,0	-	-	max	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	max
122302	Kierownik działu badawczo-rozwojowego	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	0,0
131101	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	0,9	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	max	0,0	-	-	-	max	0,0	-	1,0	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-
131103	Kierownik w gospodarce leśnej	0,5	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
132301	Kierownik budowy	1,2	1,0	0,3	max	-	0,0	0,0	0,5	0,7	max	max	11,0	0,0	1,0	1,0	0,0	max	0,0	0,0	1,2	1,2	0,0	max	0,0	max	0,0	3,0	-	0,3	4,0	0,5	
132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	0,0	-	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0	
211402	Geograf	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	
211403	Geolog	0,1	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,3	-	0,3	0,0	-	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,3	-	0,1	
211405	Hydrolog	max	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
211406	Oceanolog	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
211490	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0
213104	Bioinżynier	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
213105	Biolog	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	1,0	0,0
213106	Biotechnolog	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	1,0	-	0,0	0,0	0,0	0,3	-	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
213108	Mikrobiolog	0,6	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	max	0,0	-	-	-	-	-	-	-	1,0

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennoogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	
213201	Doradca rolniczy	2,0	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
213202	Gleboznawca	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
213203	Inżynier leśnictwa	0,0	0,0	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	0,0	0,0	-	-	0,0	
213204	Inżynier ogrodnictwa	0,0	-	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	max	-	-	0,0	-	-	-	0,0	
213205	Inżynier rolnictwa	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
213206	Inżynier rybactwa	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
213207	Inżynier zootechniki	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-	1,0	-	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	max	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	1,0	-	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0
213208	Klasyfikator gruntów	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
213290	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	0,3	-	0,0	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	0,0	0,0
214301	Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	0,3	0,0	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
214302	Inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	0,1	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	max	-	-	0,0	-	-	1,0	0,0	-	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,2	0,0	-	0,0
214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	0,2	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	max	-	0,2	0,0	-	0,0	0,0	0,2	-	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,2	0,3	0,3
214304	Inżynier inżynierii środowiska – melioracje	0,2	-	0,0	-	-	0,0	0,0	-	max	-	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	-	-	max	max	-	0,0	-	1,0	0,0
214305	Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	0,1	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
214306	Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	0,1	-	-	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	max	-	0,0	0,0	-	1,0	-	0,0	0,0	-	-	1,0	0,0	-	0,3	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	-	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,3	0,1	
214503	Inżynier technologii żywności	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,1	0,3	-	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,5	-	0,0	
214901	Audytor energetyczny	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5
214906	Inżynier energetyki	0,1	-	-	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	-	max	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	max	0,0	0,0
214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0	
215101	Inżynier elektroenergetyk	0,8	max	-	0,0	-	-	0,0	-	4,0	-	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	max	2,5	
216201	Architekt krajobrazu	0,1	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	-	0,0	0,2	0,3	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	Regiony																														
			bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamienogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław	
225201	Lekarz weterynarii – specjalista chirurgii weterynaryjnej	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	
225215	Lekarz weterynarii – specjalista rozrodu zwierząt	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
227101	Diagnosta laboratoryjny	0,9	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	max	-	-	max	0,3		
227213	Diagnosta laboratoryjny – specjalista zdrowia środowiskowego	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
227290	Pozostali diagnosty laboratoryjni specjaliści	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	
228109	Farmaceuta – mikrobiologia i biotechnologia farmaceutyczna	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
311101	Laborant chemiczny	0,4	max	-	12,0	0,6	0,7	0,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,3	0,0	-	0,0	0,0	max	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,7	0,3	0,0	1,0	0,3	1,0	
311103	Technik analityk	0,2	-	0,0	-	-	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	max	0,0	max	-	0,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	0,7	
311104	Technik geodeta	0,3	1,0	3,0	max	1,0	max	0,0	0,0	0,3	0,1	0,7	0,8	1,0	0,5	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,3	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	max	0,2	
311106	Technik geolog	0,0	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	-	-	0,0	
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	0,2	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	2,0	-	-	max	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	
314101	Laborant bakteriologiczny	3,0	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	max	max	-	-	-	-	max	-	max	-	-	-	0,0	
314102	Laborant biochemiczny	0,7	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	1,0	-	-	0,0	-	-	-	-	max	-	0,0	0,0	0,3	
314103	Laborant w hodowli roślin	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
314201	Laborant nasiennictwa	0,5	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	max	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	
314202	Technik architektury krajobrazu	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
314203	Technik hodowcy koni	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
314204	Technik hodowcy zwierząt	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
314205	Technik ogrodnik	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	
314206	Technik pszczelarz	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
314207	Technik rolnik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
314290	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
324001	Laborant weterynaryjny	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
324002	Technik weterynarii	0,2	0,0	0,3	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	-	1,0	max	1,0	0,0	-	0,3	0,0	1,0	0,5	0,0	1,0	max	0,2	
325512	Weterynaryjny kontroler sanitarny	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-
515203	Technik turystyki wiejskiej	0,2	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓLEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzebiński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
515204	Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0
515290	Pozostali pracownicy usług domowych	2,9	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	0,0	0,0	-	max	0,0	-	-	-	-	-	max
516402	Opiekun dzikich zwierząt	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max
611101	Kierownik gospodarstwa upraw polowych	0,7	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
611102	Rolnik łąkarz	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
611103	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	0,2	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	max	0,0	-	-	-	-	-
611304	Ogrodnik producent nasion	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0
611306	Ogrodnik terenów zieleni	0,6	0,1	0,0	0,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2	-	0,7	1,3	max	0,6	0,8	0,3	0,0	8,0	0,4	0,8	1,3	0,5	0,3	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,7
611309	Ogrodnik – uprawa warzyw polowych	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	-	0,0	max	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-
611310	Ogrodnik – uprawy pod osłonami	0,3	-	-	-	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	-	-	-	max	-	-	-	-	-	-	0,0
611401	Kierownik gospodarstwa upraw mieszanych	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
611403	Rolnik upraw mieszanych	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0	-	-	max	-	0,0	1,0	0,0	max	-	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
612102	Hodowca bydła	0,4	-	-	-	-	-	-	max	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	0,0	0,0	-	-	max	-	-	-	-	-	-
612103	Hodowca koni	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-
612201	Hodowca drobiu	0,4	-	-	-	0,0	0,0	-	0,0	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
612302	Pszczelarz	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
612990	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	max	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	0,0	-
613001	Baca	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
613003	Rolnik	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
621002	Robotnik leśny	0,3	0,1	0,1	0,3	1,0	0,9	0,0	0,6	0,3	2,0	0,0	0,6	0,1	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,3	0,6	0,1	0,1	0,0	0,2	-	1,1	0,0	0,0	1,3	0,0
621090	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni	1,0	-	-	-	-	0,0	-	-	max	-	max	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-
622101	Hodowca ryb	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1,7	1,2	0,3	0,7	5,0	2,0	max	0,0	0,3	1,3	-	2,2	max	0,8	7,0	0,0	4,0	0,0	-	1,5	0,5	max	0,4	1,0	3,3	11,0	0,8	max	1,5	3,0	1,6
754402	Pracownik ochrony roślin	0,0	-	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-

Kod zawodu	Nazwa zawodu	OGÓŁEM	bolesławiecki	dzierżoniowski	głogowski	górowski	jaworski	jeleniogórski	kamiennogórski	kłodzki	legnicki	lubański	lubiński	lwówecki	milicki	oleśnicki	oławski	polkowicki	strzeliński	średzki	świdnicki	trzebnicki	wałbrzyski	wołowski	wrocławski	ząbkowicki	zgorzelecki	złotoryjski	m. Jelenia Góra	m. Legnica	m. Wałbrzych	m. Wrocław
931290	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	2,9	0,0	- max	-	- max	- max	0,0	max	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	0,0	0,0	-	0,0	-	0,0	1,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	max
	RAZEM	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2	0,4	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,5	0,4	0,4	0,1	0,1	0,5	0,3
	OGÓŁEM (B1 + B2)	0,3	0,2	0,1	0,3	0,5	0,4	0,1	0,5	0,2	0,2	1,3	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,1	0,3	0,4	0,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych dotyczących monitoringu zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

2.5. Prognozy rozwojowe do roku 2020

Przeprowadzona we wcześniejszych rozdziałach analiza potencjału demograficznego, migracji oraz sytuacji na rynku pracy stanowi podstawę do dokonania prognozy stanu zatrudnienia i zapotrzebowania na białe i zielone miejsca pracy w województwie dolnośląskim do 2020 r. Jednym z najbardziej istotnych czynników, które w kolejnych latach będą miały wpływ na sytuację na rynku pracy na Dolnym Śląsku jest przewidywane stopniowe zmniejszanie się dostępności pracowników (podaży pracy) i absolwentów, wynikające z prognozowanego zmniejszania się liczby ludności. Co więcej, obserwowane w ostatnich latach stosunkowo duże migracje zagraniczne, a konkretnie emigracje osób ze średnim i wyższym wykształceniem, mogą skutkować w dłuższym okresie swoistym „drenażem” mózgow. Tendencja ta jest szczególnie niekorzystna w sytuacji, gdy założenia strategiczne województwa oparte są na budowaniu w regionie Dolnego Śląska gospodarki opartej na wiedzy.⁶⁸

W celu określenia prognozy stanu zatrudnienia i zapotrzebowania na białe i zielone miejsca pracy w województwie dolnośląskim niezbędne jest przeprowadzenie analizy podstawowych trendów demograficznych, a właściwie liczby ludności według ekonomicznych grup wieku. Wielkość populacji ludności w wieku przedprodukcyjnym ma bowiem wpływ na liczbę osób, która w kolejnych latach zasili zasoby pracy dolnośląskiego rynku pracy, w tym zasoby pracy białych i zielonych sektorów gospodarki. Z kolei liczba ludności w wieku poprodukcyjnym, tj. ludności w wieku emerytalnym, stanowi populację, która te zasoby pracy pomniejszy. W tym celu na potrzeby niniejszego opracowania analizie poddana zostanie liczba osób, które przejdą na emeryturę do 2020 r., jak również liczba absolwentów kierunków związanych z białym i zielonym sektorem gospodarki.

Liczba ludności województwa dolnośląskiego w ciągu ostatnich lat stopniowo zmniejszała się. Tendencja taka będzie utrzymywała się również w perspektywie do 2020 r. Rosła jednak będzie liczba i odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym, tj. w wieku emerytalnym. Wysokość wieku emerytalnego w ostatnich latach stopniowo rośnie i w kolejnych latach nadal będzie rosła aż do osiągnięcia 67 lat zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety⁶⁹. W 2020 r., a więc w końcowym roku objętym analizą w tym rozdziale, mężczyźni będą odchodzić na emeryturę w wieku 67 lat, kobiety natomiast w wieku 62 lat.

Populacja osób w wieku emerytalnym, w 2020 r. w porównaniu do 2015 r., wzrośnie o 43,5 tys. tj. o 7,8%. Przy czym wzrosty te będą różne w grupach mężczyzn i kobiet. Populacja mężczyzn w wieku emerytalnym w tym okresie wzrośnie o 13,5%, a kobiet o 5,4%.

Tabela 39. Ludność w wieku emerytalnym* w województwie w latach 2015-2020 (Stan na 31.12)

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ludność ogółem	2 899 326	2 893 156	2 886 713	2 880 190	2 873 496	2 866 551
mężczyźni	1 394 598	1 391 794	1 388 865	1 385 926	1 382 905	1 379 749
kobiety	1 504 728	1 501 362	1 497 848	1 494 264	1 490 591	1 486 802
Ludność w wieku emerytalnym	560 053	569 494	578 679	587 526	595 874	603 596
mężczyźni	166 022	170 320	175 035	179 742	184 270	188 477
kobiety	394 031	399 174	403 644	407 784	411 604	415 119

*Wiek emerytalny:

– mężczyźni: 2015 r. – 65,75 lat, 2016 r. – 66,00 lat, 2017 r. – 66,25 lat, 2018 r. – 66,50 lat, 2019 r. – 66,75 lat, 2020 r. – 67,00 lat

– kobiety: 2015 r. – 60,75 lat, 2016 r. – 61,00 lat, 2017 r. – 61,25 lat, 2018 r. – 61,50 lat, 2019 r. – 61,75 lat, 2020 r. – 62,00 lat

Źródło: Prognoza ludności na lata 2014-2050 (opracowana 2014 r.), Wyd. GUS, Warszawa 2014 r., Tablica Excel – Ludność według płci i wieku, Wyd. GUS, Warszawa 2014 r.

Udział ludności w wieku emerytalnym w ogólnej liczbie ludności Dolnego Śląska w latach 2015-2020 wzrośnie z 19,3% w 2015 r. do 21,1% w 2020 r. W populacji mężczyzn nastąpi wzrost z poziomu 11,9% do 13,8%, natomiast w populacji kobiet z 26,2% do 27,9%. Należy tutaj zauważyć, że zmiany odsetka osób w wieku emerytalnym w populacji mężczyzn, jak i kobiet przyjmą podobne rozmiary, tak wzrost liczby mężczyzn w wieku emerytalnym będzie ponad dwukrotnie większy niż liczby kobiet w wieku emerytalnym.

W kontekście prognoz rozwojowych do roku 2020 ważnym aspektem jest liczba studentów i absolwentów białych i zielonych kierunków studiów w województwie dolnośląskim. Szkolnictwo wyższe na terenie Dolnego

⁶⁸ Prognoza rozwoju dolnośląskiego rynku pracy, publikacja przygotowana na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego w ramach projektu „Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim”, Warszawa 2010 r., s. 17.

⁶⁹ Mężczyźni na emeryturę w wieku 67 lat będą odchodzić począwszy od 2020 r., a kobiety – od 2040 r.



Śląska jest stosunkowo dobrze rozwinięta. Głównym ośrodkiem akademickim jest Wrocław, w którym koncentruje się większość uczelni wyższych regionu. Inne większe ośrodki, w których rozwinęły się szkoły wyższe to: Legnica, Wałbrzych i Jelenia Góra. Studenci w województwie dolnośląskim w roku akademickim 2013/14 mieli możliwość studiowania w 38 szkołach wyższych państwowych i niepublicznych. Największe uczelnie w regionie to Politechnika Wrocławska i Uniwersytet Wrocłowski. Dużą rolę odgrywa również Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu oraz Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu.

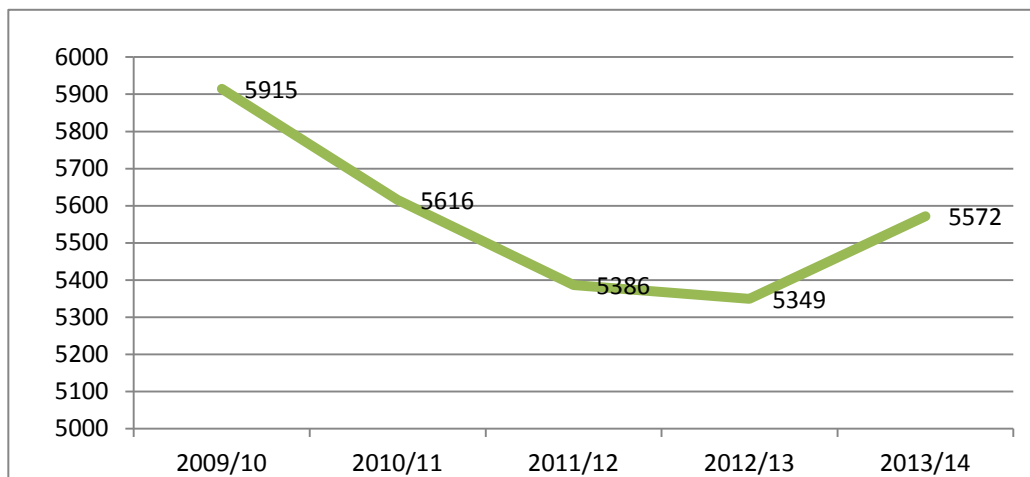
Tabela 40. Szkoły wyższe w województwie w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)

Rodzaj szkoły	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
Szkoły wyższe ogółem	38	38	38	35	38
Uniwersytety	1	1	1	1	1
Wyższe szkoły techniczne	1	1	1	1	1
Wyższe szkoły rolnicze	1	1	1	1	1
Wyższe szkoły ekonomiczne	5	5	4	3	4
Wyższe szkoły pedagogiczne	1	1	1	1	1
Uniwersytety medyczne	1	1	1	1	1
Akademie wychowania fizycznego	1	1	1	1	1
Wyższe szkoły artystyczne	2	2	2	2	2
Wyższe szkoły teologiczne	2	2	2	2	2
Pozostałe szkoły wyższe	23	23	23	21	23
Szkoły resortu obrony narodowej i spraw wew.	-	-	1	1	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Kierunki studiów związane z białym sektorem realizowane są przede wszystkim na Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu. W roku akademickim 2013/14 na uczelni tej studiowało 5572 studentów. Ich liczba w porównaniu do roku akademickiego 2009/10 zmniejszyła się o 5,8%, co było tendencją charakterystyczną dla całego województwa dolnośląskiego – w roku akademickim 2013/14 na dolnośląskich uczelniach studiowało o 31,7 tys. osób, tj. o 18,8% mniej osób niż w roku akademickim 2009/10. Należy jednak zauważyć, że w okresie 2010-2013 liczba studentów Uniwersytetu Medycznego stopniowo zmniejszała się, z kolei w roku akademickim 2013/14 w porównaniu do roku akademickiego 2012/13 wzrosła (o 4,2%).

Rysunek 30. Liczba studentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)

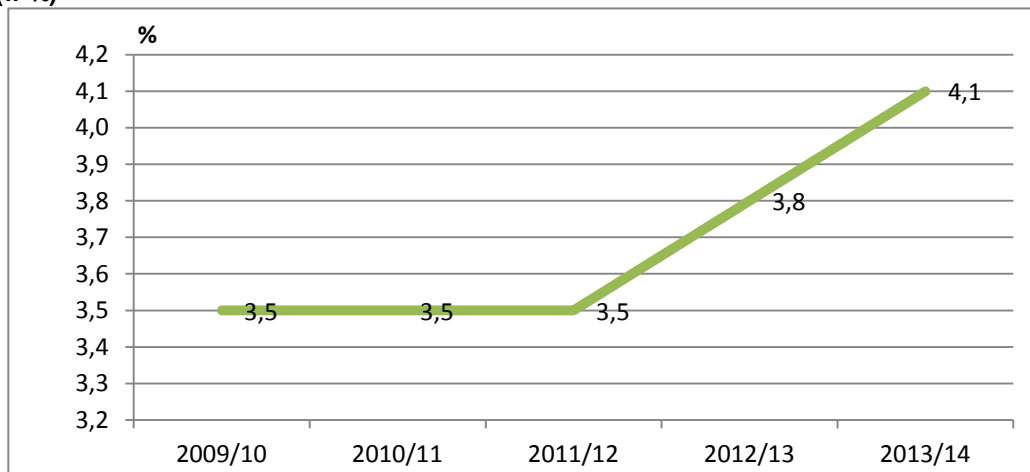


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Udział studentów Uniwersytetu Medycznego w ogólnej liczbie studentów na Dolnym Śląsku od roku akademickiego 2009/10 do roku akademickiego 2011/12 utrzymywał się na zbliżonym poziomie, a od roku

akademickiego 2011/12 stopniowo wzrastał – od 3,5% w roku akademickim 2011/12 do 4,1% w roku akademickim 2013/14.

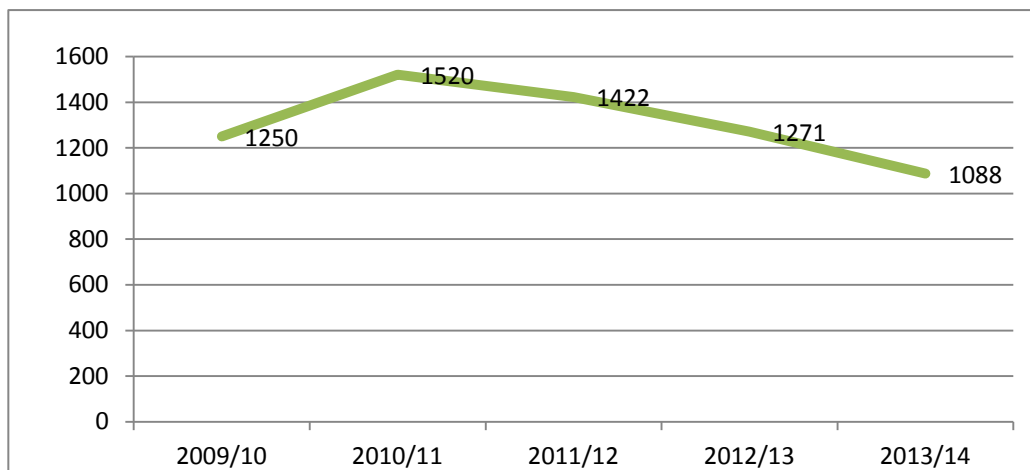
Rysunek 31. Odsetek studentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Każdego roku Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu kończyło ponad 1000 absolwentów – łącznie w okresie 2010-2014 uczelnię tą ukończyło 6551 osób. Liczba absolwentów uniwersytetu każdego roku ulegała wahaniom, by ostatecznie w roku akademickim 2013/14 zmniejszyć się o 13,0% w porównaniu do roku akademickiego 2009/10.

Rysunek 32. Liczba absolwentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)

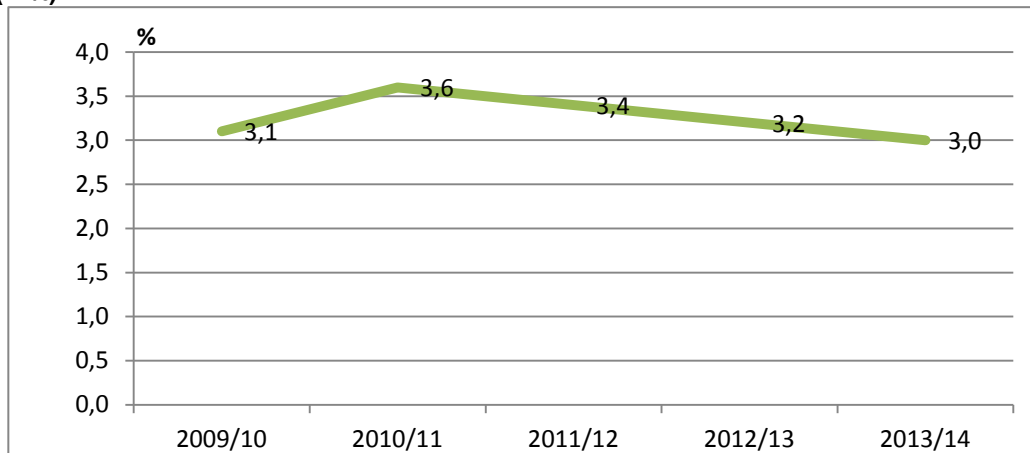


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Nieznacznym wahaniom ulegał także udział absolwentów Uniwersytetu Medycznego w ogólnej liczbie absolwentów wszystkich uczelni Dolnego Śląska. Odsetek ten zamykał się w granicach od 3,0% w roku akademickim 2013/14 do 3,6% w roku akademickim 2010/11.



Rysunek 33. Odsetek absolwentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)

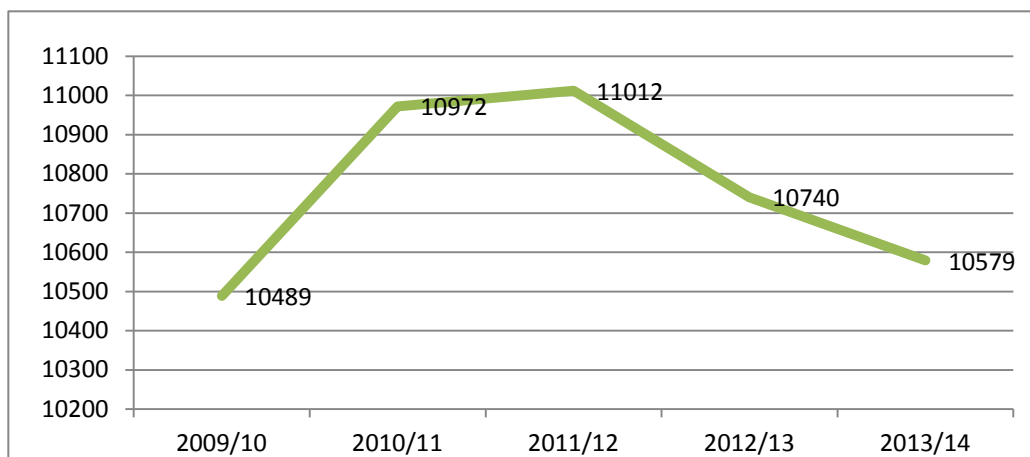


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Z białym sektorem związane są również kierunki studiów wpisujące się zarówno do białego sektora, jak i do pozostałych, realizowane na innych uczelniach, m.in. Uniwersytecie Wrocławskim (np. biologia, biotechnologia, chemia), Uniwersytecie Przyrodniczym (np. biotechnologia, technologia żywności,) czy Akademii Wychowania Fizycznego (np. fizjoterapia). Jednak z uwagi na brak szczegółowych danych nie jest możliwe określenie liczby studentów i absolwentów związanych z białym sektorem.

Kierunki studiów dotyczące zielonego sektora to przede wszystkim kierunki na uczelniach o profilu rolniczym i profilach związanych z ochroną środowiska. Wpisują się one przede wszystkim w zakres programowy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu. W roku akademickim 2013/14 na Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu studiowało 10579 osób, co stanowiło 7,7% studentów w województwie dolnośląskim. W porównaniu do roku akademickiego 2009/10 ich liczba wzrosła o 0,9%, przy czym w poszczególnych latach analizowanego okresu ulegała ona nieznacznym wahaniom.

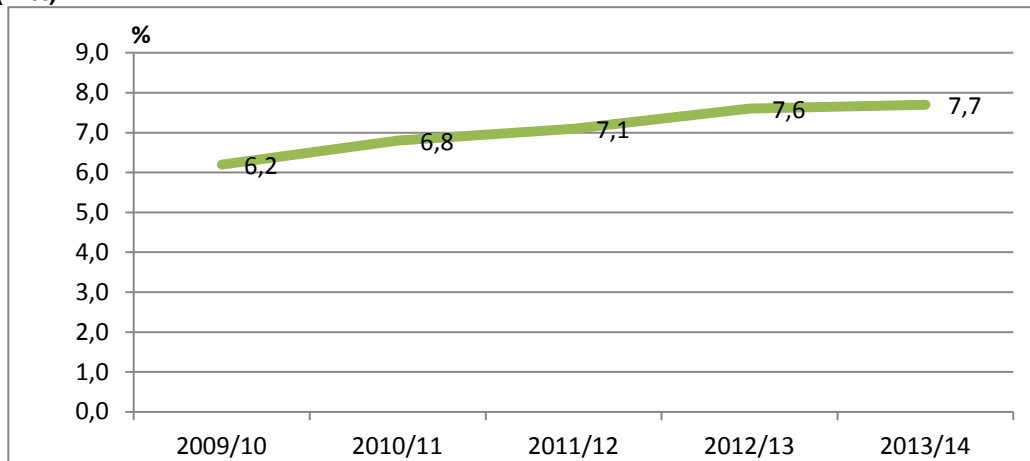
Rysunek 34. Liczba studentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Każdego roku rósł natomiast odsetek studentów Uniwersytetu Przyrodniczego w ogólnej liczbie studentów województwa – z 6,2% w roku akademickim 2009/10 do 7,7% w roku akademickim 2013/14.

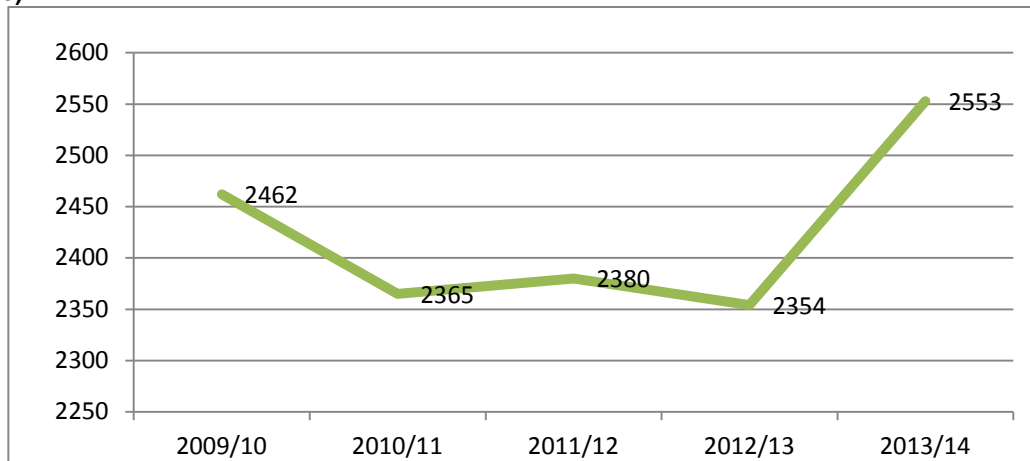
Rysunek 35. Odsetek studentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Liczba absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego, podobnie jak liczba studentów, w analizowanym okresie ulegała nieznacznym wahaniom. Po spadku, jaki miał miejsce w roku akademickim 2010/11 w porównaniu do 2009/10, nieznacznie wzrosła (o 0,6%) w roku akademickim 2011/12 w porównaniu do 2010/11. W kolejnym roku znowu spadła (o 1,1%), by w roku akademickim 2013/14 w stosunku do roku akademickiego 2012/13 ponownie wzrosnąć (o 8,5%). Ostatecznie w roku akademickim 2013/14 liczba absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego była o 3,7% większa niż w roku akademickim 2009/10. Łącznie w okresie 2010-2014 Uniwersytet Przyrodniczy ukończyło 12114 osób.

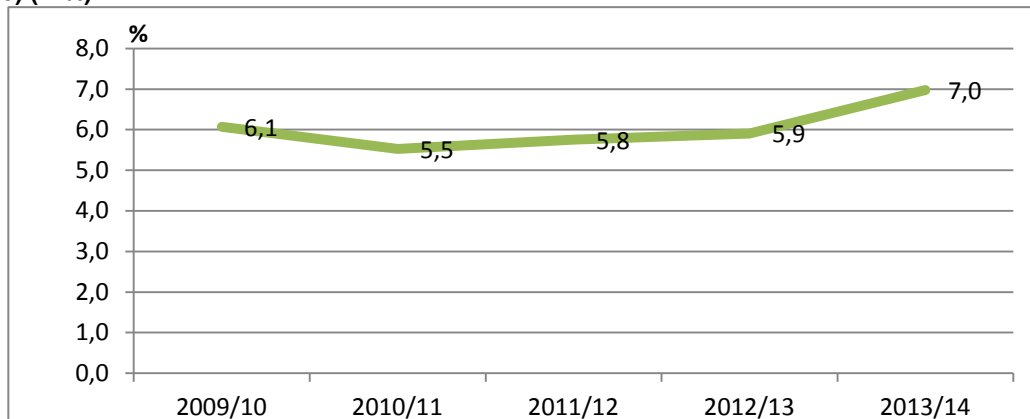
Rysunek 36. Liczba absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

W poszczególnych latach analizowanego okresu odsetek absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego wahał się, by w roku akademickim 2013/14 ukształtował się na poziomie 7,0%.

Rysunek 37. Odsetek absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: stat.gov.pl/bdl.

Ponadto kierunki związane z zielonym sektorem można ukończyć na Uniwersytecie Wrocławskim (np. Wydział Nauk o Ziemi i Kształtowaniu Środowiska) i Politechnice Wrocławskiej (np. inżynierię środowiska).

Na podstawie informacji o ludności według edukacyjnych grup wieku opisanej w rozdziale 2.1. oraz powyższych informacji na temat liczby studentów i absolwentów, wnioskować można, że liczba osób rozpoczynających studia wyższe, z uwagi na spadek liczby osób w wieku 0-24 lata będzie malała, natomiast odsetek studentów i absolwentów, białych i zielonych kierunków może utrzymywać się na zbliżonym poziomie. Wskazuje to, iż w perspektywie nadchodzących lat nie można spodziewać się wzrostu liczby wykwalifikowanych specjalistów w zawodach medycznych i zawodach związanych z zielonym sektorem. Przyczynami takiego stanu rzeczy mogą być:

- starzenie się społeczeństwa,
- starzenie się wykwalifikowanych pracowników,
- brak wystarczającej liczby kandydatów na niektóre specjalizacje bądź brak wystarczającej liczby miejsc na kierunkach w niektórych specjalizacjach,
- migracje zagraniczne specjalistów,
- migracje zagraniczne młodych osób.

Z drugiej jednak strony, mając na uwadze zwiększający się udział ludności w wieku poprodukcyjnym, wydłużenie aktywności zawodowej i zmianę stylu życia (a także zmianę dotyczącą opieki nad osobami starszymi) prognozowane jest zwiększenie zapotrzebowania na **zawody związane z białą gospodarką**. Już teraz pracodawcy zgłaszają wysokie zapotrzebowanie na pracowników takich zawodów, jak opiekun osoby starszej, opiekunka domowa, salowa, pielęgniarka, technik farmaceutyczny, opiekun w domu pomocy społecznej, psycholog, terapeuta zajęciowy, technik masażysta czy opiekun medyczny. Część z tych zawodów jest zawodami wysoko deficytowymi – istnieje dużo więcej zgłaszanych ofert pracy niż bezrobotnych poszukujących pracę w tych zawodach – tak jest chociażby w przypadku zawodu opiekun osoby starszej. Deficytowe są takie zawody jak instruktor odnowy biologicznej, bioinżynier, asystent osoby niepełnosprawnej, technik optyk, instruktor gimnastyki korekcyjnej, opiekunka dziecięca, optyk okularowy, pozostały pomocniczy personel medyczny, ratownik wodny, opiekun w domu pomocy społecznej, asystentka stomatologiczna, pomoc apteczna, sekretarka medyczna, opiekunka domowa, a maxi-deficytowe chociażby takie jak: pozostali pracownicy domowej opieki osobistej, technik ortopeda, pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego, terapeuta środowiskowy, lekarz – specjalista neurologii, lekarz – specjalista psychiatrii, pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki. W zakresie białej gospodarki zapewne pozostanie na wysokim poziomie lub będzie się nasilać zapotrzebowanie z jednej strony na zawody związane z opieką nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, w domach opieki społecznej oraz we własnych domach, a z drugiej strony na zawody techniczne optyczne, stomatologiczne, ortopedyczne itp. blisko związane z pomocą medyczną i poprawiające jakość życia oraz zdrowie. Zwiększone zapotrzebowanie na zawody opiekuńcze wiązać się będzie również bezpośrednio z przeniesieniem funkcji opiekuńczych (nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, wymagającymi ciągłej opieki) z domów rodzinnych do instytucji opiekuńczych. Funkcje, które tradycyjnie spełniane były w rodzinach, realizowane są obecnie na zewnątrz – z różnych powodów – potrzeby pracy,

rozluźnienia więzi międzypokoleniowych czy zmiany stylu życia. To jest tendencja, która dotyczy nie tylko województwa dolnośląskiego, ale całej Polski, a także wielu innych krajów.

Zielona gospodarka w dolnośląskim to obszar, który jak na razie jest w przededniu zmian. Poszukiwanymi zawodami zielonymi przez pracodawców są obecnie te, które wiążą się z utrzymaniem wysokiej jakości życia i po części z ekologią – np. robotnik oczyszczania miasta, sortowacz surowców wtórnych, bioinżynier, laborant bakteriologiczny, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni, pozostali pracownicy usług domowych, kierownik do spraw strategii i planowania, kierownik działu badawczo-rozwojowego, doradca rolniczy, pozostali technicy rolnictwa i pokrewni, monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, ładowacz nieczystości stałych, meliorant, operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody, kierownik budowy, a wśród maxi-deficytowych: ładowacz nieczystości płynnych, monter urządzeń energetyki odnawialnej, pozostali diagności laboratoryjni specjaliści i hydrolog. Prognozuje się, iż na te zawody zapewne będzie coraz większe zapotrzebowanie, zwłaszcza na zawody związane z ekologią, a także z budownictwem mieszkaniowym, drogowym czy infrastrukturalnym.

Z całego zestawu zielonych zawodów aż 95 było w 2014 r. zawodami nadwyżkowymi – zanotowano dużo więcej bezrobotnych niż ofert pracy dla nich – zwłaszcza w przypadku takich zawodów jak: technik rolnik, rolnik, technik ochrony środowiska, specjalista ochrony środowiska, a także w przypadku zawodów: technik architektury krajobrazu, inżynier rolnictwa, technik hodowca zwierząt, geograf, inżynier gospodarki przestrzennej, technik hodowca koni, kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego, inżynier leśnictwa, technik ogrodnik, biolog czy technik leśnik. Być może taka duża nadwyżka zawodów związanych z zieloną gospodarką wiąże się z brakiem świadomości środowiskowej społeczeństwa, ale wskazywać może również na niedopasowanie kwalifikacji potencjalnych pracowników zielonego sektora z kwalifikacjami, które są wymagane przez pracodawców.

Wyniki badania „Zielone miejsca pracy na Dolnym Śląsku i świadomość ekologiczna mieszkańców regionu”, przeprowadzonego w 2014 r., pokazują, iż zarówno stan wiedzy mieszkańców Dolnego Śląska, związanej z ochroną środowiska, jak i postawy proekologiczne są na dość niskim poziomie.⁷⁰ Co prawda dolnośląskie gospodarstwa domowe deklarują iż oszczędzają prąd i wodę oraz są świadome znaczenia jakości środowiska dla jakości życia, ale nie dostrzegają zachowań konsumpcyjnych, wpływających na działalność podmiotów gospodarczych oraz nie są skłonne inwestować czasu i pieniędzy w działania pro-środowiskowe. Wiedza na temat ochrony środowiska skupia się na segregacji odpadów, globalnym ociepleniu czy odnawialnych źródłach energii, ale rzadko obejmuje zagadnienia związane np. ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Jedynym kryterium ochrony środowiska przez mieszkańców są osiągnięte korzyści ekonomiczne – w przypadku gospodarstw domowych związane z mniejszymi opłatami, a dla podmiotów gospodarczych – z gwarancją szybkiego zwrotu poniesionych kosztów. Nie jest powszechne korzystanie z funduszy zewnętrznych na cele związane z ochroną środowiska. Dodatkowo brakuje wiedzy – zarówno wśród podmiotów gospodarczych, jak i urzędników zajmujących się ochroną środowiska – która by rozszerzyła pojęcie działalności proekologicznej poza zagadnienia związane z segregacją śmieci i zanieczyszczeniem środowiska. Przedstawiciele biznesu i urzędnicy nie spoglądają perspektywicznie na rozwój zielonych miejsc pracy i wątpią w opłacalność zielonej gospodarki.

Wskazane wyżej czynniki są wyraźnymi barierami rozwoju zielonej gospodarki w regionie. Jak jednak wskazuje tendencja ogólnokrajowa – szeroko pojmowanej ochronie środowiska, związanej z poprawą jakości życia i realizacją funkcji około środowiskowych, przypisuje się coraz większe znaczenie. Nawet jeśli społeczeństwo nie widzi potrzeb zmian, zmiany powinny być wymuszane przez instytucje rządowe, samorządowe i różne organizacje. Powinien pojawić się odgórny impuls, poparty upowszechnianiem wiedzy o środowisku, by wywołać postawy proekologiczne. Utrzymanie wysokiego poziomu jakości życia, w tym środowiska, wiąże się często z wysokimi nakładami finansowymi oraz z tym, iż działania z tym związane nie są wysokodochodowe. Dlatego też zielona gospodarka powinna być wspomagana finansami publicznymi, więc pod tym względem pożądane byłoby wspieranie rozwoju zielonej gospodarki w województwie dolnośląskim, a także w całym kraju.

⁷⁰ *Zielone miejsca pracy na Dolnym Śląsku i świadomość ekologiczna mieszkańców regionu*. Raport końcowy badania przeprowadzonego przez Dolnośląski Ośrodek Strategii Społecznych za zamówienie Centrum Monitoringu i Kultury Obywatelskiej, Wrocław 2014, s. 134, 135.

3. IDENTYFIKACJA BIAŁYCH I ZIELONYCH SEKTORÓW GOSPODARKI ORAZ BIAŁYCH I ZIELONYCH ZAWODÓW

3.1. Klasyfikacja zawodów i specjalności wchodzących w skład białego sektora

Na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2014 r.⁷¹, ustawy o działalności leczniczej⁷², Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego⁷³ oraz ekspertyzy dotyczącej systematyzacji sektora białego i zielonego w województwie małopolskim⁷⁴ dokonano wyróżnienia zawodów, które wchodzą w skład białego sektora. Wydzielono zawody, które są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2).

Dodatkowo dokonano podziału zawodów na medyczne (M), specjalistyczne niemedyczne (S) oraz niespecjalistyczne (N). W grupach wielkich od 2 do 9 za podstawę rozróżnienia zawodów przyjęto poziom kwalifikacji. Zgodnie z ekspertyzą *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, za zawody specjalistyczne niemedyczne (S) uznano zawody z grup wielkich 2-4 oraz te z grupy 5, których wykonywanie wymaga średniego wykształcenia. Za zawody niespecjalistyczne (N) uznano zawody z grup 6-9 oraz te zawody z grupy 5, do wykonywania których nie jest wymagane wykształcenie średnie.⁷⁵

Zanim jednak określono, które zawody są specjalistyczne, a które nie, dokonano wyróżnienia zawodów z grup 1-9, które można uznać za medyczne. W Polsce nie istnieje jeden spójny wykaz zawodów medycznych. Ustawa o działalności leczniczej wskazuje, iż osoba wykonująca zawód medyczny to osoba uprawniona *na podstawie odrębnych przepisów do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz osoba legitymująca się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny*. Podziału zawodów dokonano więc na podstawie szczegółowych zapisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, analizy zasobów informacyjnych strony internetowej Ministerstwa Zdrowia, Biuletynu Statystycznego Ministerstwa Zdrowia oraz podobnych źródeł.⁷⁶

Tabela 41. Zawody, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
134201	Kierownik hospicjum	M
134202	Kierownik komórki organizacyjnej podmiotu leczniczego	S
134204	Kierownik podmiotu leczniczego	S
134205	Pielęgniarka oddziałowa	M
134206	Położna oddziałowa	M
134207	Lekarz ordynator oddziału	M
134301	Kierownik domu spokojnej starości	S
134402	Kierownik domu pomocy społecznej	S
221101	Lekarz	M

⁷¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r., poz. 1145).

⁷² Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej z późniejszymi zmianami (Dz. U. 2011 Nr 112 poz. 654).

⁷³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7).

⁷⁴ Białe i zielony sektor w województwie małopolskim, Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, s. 36-41.

⁷⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji..., op. cit., s. 17; Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce, Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Białystok 2008, s. 6.

⁷⁶ Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej...; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego...; www.mz.gov.pl/system-ochrony-zdrowia/kadra-medyczna-i-kształcenie; Biuletyn Statystyczny Ministerstwa Zdrowia, Centrum Systemów Informacyjnych Ministerstwa Zdrowia, Warszawa 2015 r.

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
221102	Lekarz ze specjalizacją I stopnia	M
221201	Lekarz – specjalista alergologii	M
221202	Lekarz – specjalista anestezjologii i intensywnej terapii	M
221203	Lekarz – specjalista angiologii	M
221204	Lekarz – specjalista audiologii i foniatrii	M
221205	Lekarz – specjalista balneologii i medycyny fizykalnej	M
221206	Lekarz – specjalista chirurgii dziecięcej	M
221207	Lekarz – specjalista chirurgii klatki piersiowej	M
221208	Lekarz – specjalista chirurgii naczyniowej	M
221209	Lekarz – specjalista chirurgii ogólnej	M
221210	Lekarz – specjalista chirurgii onkologicznej	M
221211	Lekarz – specjalista chirurgii plastycznej	M
221212	Lekarz – specjalista chirurgii szczękowo-twarzowej	M
221213	Lekarz – specjalista chorób płuc	M
221214	Lekarz – specjalista chorób wewnętrznych	M
221215	Lekarz – specjalista chorób zakaźnych	M
221216	Lekarz – specjalista dermatologii i wenerologii	M
221217	Lekarz – specjalista diabetologii	M
221218	Lekarz – specjalista diagnostyki laboratoryjnej	M
221219	Lekarz – specjalista endokrynologii	M
221220	Lekarz – specjalista epidemiologii	M
221221	Lekarz – specjalista farmakologii klinicznej	M
221222	Lekarz – specjalista gastroenterologii	M
221223	Lekarz – specjalista genetyki klinicznej	M
221224	Lekarz – specjalista geriatrici	M
221225	Lekarz – specjalista ginekologii onkologicznej	M
221226	Lekarz – specjalista hematologii	M
221227	Lekarz – specjalista hipertensjologii	M
221228	Lekarz – specjalista immunologii klinicznej	M
221229	Lekarz – specjalista kardiochirurgii	M
221230	Lekarz – specjalista kardiologii	M
221231	Lekarz – specjalista kardiologii dziecięcej	M
221232	Lekarz – specjalista medycyny nuklearnej	M
221233	Lekarz – specjalista medycyny paliatywnej	M
221234	Lekarz – specjalista medycyny pracy	M
221235	Lekarz – specjalista medycyny ratunkowej	M
221236	Lekarz – specjalista medycyny rodzinnej	M
221237	Lekarz – specjalista medycyny sądowej	M
221238	Lekarz – specjalista medycyny sportowej	M
221239	Lekarz – specjalista medycyny transportu	M
221240	Lekarz – specjalista mikrobiologii lekarskiej	M
221241	Lekarz – specjalista nefrologii	M
221242	Lekarz – specjalista neonatologii	M
221243	Lekarz – specjalista neurochirurgii	M
221244	Lekarz – specjalista neurologii	M
221245	Lekarz – specjalista neurologii dziecięcej	M
221246	Lekarz – specjalista neuropatologii	M
221247	Lekarz – specjalista okulistyki	M
221248	Lekarz – specjalista onkologii i hematologii dziecięcej	M
221249	Lekarz – specjalista onkologii klinicznej	M
221250	Lekarz – specjalista ortopedii i traumatologii narządu ruchu	M
221251	Lekarz – specjalista otorynolaryngologii	M

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
221252	Lekarz – specjalista otorynolaryngologii dziecięcej	M
221253	Lekarz – specjalista patomorfologii	M
221254	Lekarz – specjalista pediatrii	M
221255	Lekarz – specjalista położnictwa i ginekologii	M
221256	Lekarz – specjalista psychiatrii	M
221257	Lekarz – specjalista psychiatrii dzieci i młodzieży	M
221258	Lekarz – specjalista radiologii i diagnostyki obrazowej	M
221259	Lekarz – specjalista radioterapii onkologicznej	M
221260	Lekarz – specjalista rehabilitacji medycznej	M
221261	Lekarz – specjalista reumatologii	M
221262	Lekarz – specjalista seksuologii	M
221263	Lekarz – specjalista toksykologii klinicznej	M
221264	Lekarz – specjalista transfuzjologii klinicznej	M
221265	Lekarz – specjalista transplantologii klinicznej	M
221266	Lekarz – specjalista urologii	M
221267	Lekarz – specjalista urologii dziecięcej	M
221268	Lekarz – specjalista zdrowia publicznego	M
221269	Lekarz – specjalista chorób płuc dzieci	M
221270	Lekarz – specjalista endokrynologii ginekologicznej i rozrodczości	M
221271	Lekarz – specjalista endokrynologii i diabetologii dziecięcej	M
221272	Lekarz – specjalista gastroenterologii dziecięcej	M
221273	Lekarz – specjalista intensywnej terapii	M
221274	Lekarz – specjalista medycyny lotniczej	M
221275	Lekarz – specjalista medycyny morskiej i tropikalnej	M
221276	Lekarz – specjalista nefrologii dziecięcej	M
221277	Lekarz – specjalista pediatrii metabolicznej	M
221278	Lekarz – specjalista perinatologii	M
221290	Pozostali lekarze specjaliści	M
222101	Pielęgniarka	M
222201	Pielęgniarka – specjalista organizacji i zarządzania	M
222202	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki	M
222203	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa chirurgicznego	M
222204	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa diabetologicznego	M
222205	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego	M
222206	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego	M
222207	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa kardiologicznego	M
222208	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa nefrologicznego	M
222209	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa neonatologicznego	M
222210	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa neurologicznego	M
222211	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa onkologicznego	M
222212	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa operacyjnego	M
222213	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej	M
222214	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej	M
222215	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa pediatrycznego	M
222216	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa psychiatrycznego	M
222217	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa ratunkowego	M
222218	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa rodzinnego	M
222219	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania	M
222220	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa w ochronie zdrowia pracujących	M
222221	Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa zachowawczego	M
222222	Pielęgniarka – specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	M
222290	Pozostałe pielęgniarki z tytułem specjalisty	M

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
223101	Położna	M
223201	Położna – specjalista organizacji i zarządzania	M
223202	Położna – specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego	M
223203	Położna – specjalista pielęgniarstwa ginekologicznego	M
223204	Położna – specjalista pielęgniarstwa neonatologicznego	M
223205	Położna – specjalista pielęgniarstwa położniczego	M
223206	Położna – specjalista pielęgniarstwa rodzinnego	M
223207	Położna – specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	M
223290	Pozostałe położne z tytułem specjalisty	M
224001	Specjalista do spraw ratownictwa medycznego	M
226101	Lekarz dentysta	M
226102	Lekarz dentysta ze specjalizacją I stopnia	M
226201	Lekarz dentysta – specjalista chirurgii stomatologicznej	M
226202	Lekarz dentysta – specjalista chirurgii szczękowo-twarzowej	M
226203	Lekarz dentysta – specjalista epidemiologii	M
226204	Lekarz dentysta – specjalista ortodoncji	M
226205	Lekarz dentysta – specjalista periodontologii	M
226206	Lekarz dentysta – specjalista protetyki stomatologicznej	M
226207	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii dziecięcej	M
226208	Lekarz dentysta – specjalista stomatologii zachowawczej z endodoncją	M
226209	Lekarz dentysta – specjalista zdrowia publicznego	M
226290	Pozostali lekarze dentyści specjaliści	M
227101	Diagnosta laboratoryjny	M
228101	Farmaceuta	M
229201	Fizjoterapeuta	M
229202	Specjalista fizjoterapii	M
229301	Specjalista do spraw dietetyki	M
229302	Specjalista żywienia człowieka	M
229390	Pozostali dietetycy i specjaliści do spraw żywienia	M
229401	Audiofonolog	M
229402	Logopeda	M
229403	Neurologopeda	M
229404	Surdologopeda	M
229490	Pozostali audiofonolodzy i logopedzi	M
229501	Optometrysta	M
229901	Epidemiolog	M
229902	Koordynator badań klinicznych	M
229903	Kosmetolog	M
229904	Osoba wykwalifikowana w przemyśle farmaceutycznym	M
229905	Psychoterapeuta	M
229906	Specjalista psychoterapii uzależnień	M
229907	Specjalista terapii uzależnień	M
229908	Toksykolog	M
229909	Psychoonkolog	M
229910	Psychotraumatolog	M
229911	Specjalista radiofarmacji	M
229912	Specjalista inżynierii medycznej	M
229913	Elektroradiolog	M
229990	Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	M
263403	Psycholog kliniczny	M
312205	Mistrz produkcji w przemyśle farmaceutycznym	S
311604	Technik technologii środków farmaceutycznych	S

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
321101	Operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych	S
321102	Perfuzjonista	M
321103	Technik elektroradiolog	M
321104	Technik sterylizacji medycznej	M
321190	Pozostali operatorzy aparatury medycznej	M
321201	Technik analityki medycznej	M
321301	Technik farmaceutyczny	M
321401	Protetyk słuchu	M
321402	Technik dentystyczny	M
321403	Technik ortopeda	M
321490	Pozostali technicy medyczni i dentystyczni	M
322001	Dietetyk	M
323001	Akupunkturzysta	M
323002	Bioenergoterapeuta	M
323003	Biomasażysta	M
323004	Chiropraktyk	M
323005	Homeopata	M
323006	Instruktor hipoterapii	M
323007	Kynoterapeuta (dogoterapeuta)	M
323008	Muzykoterapeuta	M
323009	Naturopata	M
323010	Osteopata	M
323011	Refleksolog	M
323014	Podolog	M
325101	Asystentka stomatologiczna	M
325102	Higienistka stomatologiczna	M
325190	Pozostali asystenci dentystyczni	M
325201	Terapeuta środowiskowy	M
325290	Pozostali środowiskowi pracownicy ochrony zdrowia	M
325301	Optyk okularowy	M
325302	Technik optyk	M
325401	Technik fizjoterapii	M
325402	Technik masażysta	M
325505	Instruktor higieny	M
325601	Ratownik medyczny	M
325901	Felczer	M
325902	Higienistka szkolna	M
325903	Instruktor terapii uzależnień	M
325904	Koordynator pobierania i przeszczepiania tkanek i narządów	M
325906	Ortoptystka	M
325907	Terapeuta zajęciowy	M
325990	Pozostały średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	M
334402	Sekretarka medyczna	S
334490	Pozostali sekretarze medyczni i pokrewni	S
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	S
341202	Opiekun osoby starszej	S
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	S
341204	Opiekunka środowiskowa	S
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	M
342304	Instruktor odnowy biologicznej	M
422603	Rejestratorka medyczna	S

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
532102	Opiekun medyczny	M
532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	M
532201	Opiekunka domowa	N
532202	Siostra PCK	N
532290	Pozostali pracownicy domowej opieki osobistej	N
532901	Pomoc apteczna	N
532902	Pomoc dentystyczna	M
532903	Preparator medyczny	M
532904	Sanitariusz szpitalny	M
532905	Zabiegowy balneologiczny	M
532906	Asystentka kobiety w czasie ciąży i porodu (doula)	M
532990	Pozostali pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	M
541902	Ratownik górniczy	M
541903	Ratownik górski	M
541904	Ratownik morski	M
541905	Ratownik pokładowy	M
541906	Ratownik wodny	M
742103	Monter-elektronik – aparatura medyczna	N
813126	Operator urządzeń do produkcji urządzeń farmaceutycznych	N
911206	Salowa	N

* - M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyce, N – zawody niespecialistyczne

Tabela 42. Zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
134403	Kierownik działu w instytucjach opieki społecznej	S
142005	Kierownik apteki	S
211104	Fizyk medyczny	S
213102	Biochemik	S
213103	Biofizyk	S
213104	Bioinżynier	S
213105	Biolog	S
213106	Biotechnolog	S
213107	Genetyk	S
213108	Mikrobiolog	S
213109	Bioinformatyk	S
213190	Pozostali biolodzy i pokrewni	S
214905	Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej	S
214908	Inżynier kliniczny	S
214923	Nanotechnolog (Inżynier nanostruktur)	S
214927	Inżynier akustyk	S
229102	Specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	M
229104	Specjalista zdrowia publicznego	M
229105	Specjalista zdrowia środowiskowego	M
235919	Pedagog specjalny	S
263401	Psycholog	M
263407	Specjalista do spraw uzależnień od mediów cyfrowych	M
263490	Pozostali psychologowie i pokrewni	M
311103	Technik analityk	S
311409	Technik elektroniki medycznej	M

311907	Serwisant urzędów medycznych	S
311908	Technik akustyk	S
314101	Laborant mikrobiologiczny	S
325905	Opiekunka dziecięca	S
341205	Pracownik socjalny	S
341207	Asystent rodziny	S
341290	Pozostali pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	S

* - M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyce, N – zawody niespecjalistyczne

3.2. Klasyfikacja sektorów wchodzących do białej gospodarki

Na podstawie analizy desk research oraz weryfikacji za pomocą metody delfickiej ustalono, że do białej gospodarki zaliczyć można:

Sekcja O – Dział 84:

84.12Z - Kierowanie w zakresie działalności związanej z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą oraz pozostałymi usługami społecznymi, z wyłączeniem zabezpieczeń społecznych;

Sekcja Q – Dział 86:

86.10Z - Działalność szpitali;

86.21Z - Praktyka lekarska ogólna;

86.22Z - Praktyka lekarska specjalistyczna;

86.23Z - Praktyka lekarska dentystyczna;

86.90A - Działalność fizjoterapeutyczna;

86.90.B - Działalność pogotowia ratunkowego;

86.90.C - Praktyka pielęgniarek i położnych;

86.90.D - Działalność paramedyczna;

86.90.E - Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej niesklasyfikowana;

Sekcja Q – Dział 87:

87.10.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniarską;

87.20.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób z zaburzeniami psychicznymi.

Eksperti w trakcie badania delfickiego podważyli zasadność kwalifikowania do białego sektora dziedzin przetwórstwa przemysłowego czy handlu. Kładli szczególny nacisk na wydziałek opiekuńczy oraz w zakresie ochrony zdrowia zawierający się w założeniach sektora białego. W związku z tym odróżnić należy usługi świadczone na rzecz białego sektora (jak m.in. produkcja leków czy sprzedaż urządzeń medycznych) od usług białego sektora, którego celem jest świadczenie usług opiekuńczych i zdrowotnych na rzecz społeczeństwa. Największy potencjał rozwoju eksperci upatrywali wśród usług opiekuńczych skierowanych do osób starszych, ale też wszelkich form usług środowiskowych dla osób zależnych. Przyczynami takiego stanu rzeczy są obecne tendencje demograficzne i społeczne, o czym szerzej w dalszej części raportu dotyczącego białego sektora gospodarki.

3.3. Klasyfikacja zawodów i specjalności wchodzących w skład zielonego sektora

Na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2014 r.⁷⁷, wykazu zawodów w ramach sektora ochrony środowiska sporządzonego przez Ministerstwo Gospodarki⁷⁸ oraz ekspertyzy dotyczącej systematyzacji sektora białego i zielonego w województwie małopolskim⁷⁹ dokonano wyróżnienia zawodów, które wchodzą w skład zielonego sektora. Wydzielono zawody, których kwalifikacje są wprost

⁷⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności...

⁷⁸ Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce...

⁷⁹ Białe i zielony sektor w województwie małopolskim..., op. cit., s. 42-47.

powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2).

Dodatkowo dokonano podziału zawodów na specjalistyczne (S) oraz niespecialistyczne (N). Na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności wszystkie zawody grupy wielkiej 1 uznano za niespecialistyczne (N), bowiem skupia ona osoby zajmujące się polityką i prawem oraz zarządzaniem. Dodatkowo zgodnie z zapisami w wyjaśnieniach do klasyfikacji jako kierowników należy klasyfikować tylko tych pracowników, których zadania kierownicze przeważają nad zadaniami wymagającymi kwalifikacji ściśle naukowych, technicznych, medycznych czy prawniczych. W grupach wielkich od 2 do 9 za podstawę rozróżnienia zawodów przyjęto poziom kwalifikacji. Zgodnie z ekspertyzą *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, za zawody specjalistyczne uznano zawody z grup wielkich 2-4 oraz te z grupy 5, których wykonywanie wymaga co najmniej średniego wykształcenia. Za zawody niespecialistyczne uznano zawody z grup 6-9 oraz te zawody z grupy 5, do wykonywania których nie jest wymagane wykształcenie średnie.⁸⁰

Tabela 43. Zawody, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
213301	Audytor ekologiczny	S
213302	Ekolog	S
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
213390	Pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska	S
311205	Technik budownictwa wodnego	S
311209	Technik urządzeń sanitarnych	S
311930	Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej	S
313201	Operator aparatury utylizacji odpadów toksycznych	S
313206	Operator spalarni odpadów komunalnych	S
313207	Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	S
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	S
313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	S
313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	S
314301	Technik leśnik	S
325501	Edukator ekologiczny	S
325503	Inspektor ochrony radiologicznej	S
325504	Inspektor ochrony środowiska	S
325507	Strażnik ochrony przyrody / środowiska	S
325508	Technik analizy i monitoringu środowiska	S
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	S
325510	Technik dozymetrysta	S
325511	Technik ochrony środowiska	S
325515	Technik gospodarki odpadami	S
325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	S
541907	Strażnik leśny	N
541908	Strażnik łowiecki	N
541909	Strażnik rybacki	N
711701	Monter budownictwa wodnego	N
712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	N
754402	Pracownik ochrony roślin	N
813129	Operator urządzeń filtrujących	N
813136	Operator urządzeń sorpcyjnych	N
931203	Meliorant	N
931204	Oczyszczacz kanalizacyjny (kanalarz)	N

⁸⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji..., op. cit., s. 17; Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce..., op. cit., s. 6.

961101	Ładowacz nieczystości płynnych	N
961102	Ładowacz nieczystości stałych	N
961103	Pracownik zbiórki odpadów	N
961201	Sortowacz surowców wtórnych	N
961202	Sortowacz odpadów komunalnych	N
961290	Pozostali sortowacze odpadów	N
961301	Robotnik oczyszczania miasta	N
961303	Zamiatacz	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecjalistyczne

Tabela 44. Zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
111403	Zawodowy działacz organizacji pozarządowej	N
111404	Zawodowy działacz organizacji zawodowej	N
112002	Dyrektor do spraw badawczo-rozwojowych	N
112020	Dyrektor do spraw wdrożeń i rozwoju technologii	N
121301	Dyrektor departamentu	N
121302	Kierownik do spraw strategii i planowania	N
121303	Naczelnik / kierownik wydziału	N
121903	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe	N
122302	Kierownik działu badawczo-rozwojowego	N
131101	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	N
131103	Kierownik w gospodarce leśnej	N
131105	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie hodowlanym	N
131201	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwach upraw wodnych	N
131202	Kierownik przedsiębiorstwa w rybołówstwie	N
132301	Kierownik budowy	N
132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	N
211201	Hydrometeorolog	S
211203	Synoptyk	S
211204	Klimatolog	S
211401	Geofizyk	S
211402	Geograf	S
211403	Geolog	S
211405	Hydrolog	S
211406	Oceanolog	S
211490	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi	S
213102	Biochemik	S
213103	Biofizyk	S
213104	Bioinżynier	S
213105	Biolog	S
213106	Biotechnolog	S
213107	Genetyk	S
213108	Mikrobiolog	S
213190	Pozostali biologzy i pokrewni	S
213201	Doradca rolniczy	S
213202	Gleboznawca	S
213203	Inżynier leśnictwa	S
213204	Inżynier ogrodnictwa	S
213205	Inżynier rolnictwa	S

213206	Inżynier rybactwa	S
213207	Inżynier zootechniki	S
213208	Klasyfikator gruntów	S
213209	Rzeczoznawca rolniczy	S
213290	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	S
214205	Inżynier budownictwa – urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	S
214301	Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	S
214302	Inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia	S
214303	Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	S
214304	Inżynier inżynierii środowiska – melioracje	S
214305	Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	S
214306	Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne	S
214307	Inżynier systemów bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej	S
214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	S
214503	Inżynier technologii żywności	S
214901	Audytor energetyczny	S
214906	Inżynier energetyki	S
214907	Inżynier gospodarki przestrzennej	S
214933	Zarządca energią	S
215101	Inżynier elektroenergetyk	S
215106	Inżynier urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	S
216201	Architekt krajobrazu	S
225201	Lekarz weterynarii – specjalista chirurgii weterynaryjnej	S
225202	Lekarz weterynarii – specjalista chorób drobiu i ptaków ozdobnych	S
225203	Lekarz weterynarii – specjalista chorób koni	S
225204	Lekarz weterynarii – specjalista chorób owadów użytkowych	S
225205	Lekarz weterynarii – specjalista chorób przeżuwaczy	S
225206	Lekarz weterynarii – specjalista chorób psów i kotów	S
225207	Lekarz weterynarii – specjalista chorób ryb	S
225208	Lekarz weterynarii – specjalista chorób trzody chlewnej	S
225209	Lekarz weterynarii – specjalista chorób zwierząt futerkowych	S
225210	Lekarz weterynarii – specjalista chorób zwierząt nieudomowionych	S
225211	Lekarz weterynarii – specjalista epizootologii i administracji weterynaryjnej	S
225212	Lekarz weterynarii – specjalista higieny zwierząt rzeźnych i żywności pochodzenia zwierzęcego	S
225213	Lekarz weterynarii – specjalista prewencji weterynaryjnej i higieny pasz	S
225214	Lekarz weterynarii – specjalista radiologii weterynaryjnej	S
225215	Lekarz weterynarii – specjalista rozrodu zwierząt	S
225216	Lekarz weterynarii – specjalista użytkowania i patologii zwierząt laboratoryjnych	S
225217	Lekarz weterynarii – specjalista weterynaryjnej diagnostyki laboratoryjnej	S
225290	Pozostali lekarze weterynarii specjaliści	S
227101	Diagnosta laboratoryjny	S
227202	Diagnosta laboratoryjny – specjalista epidemiologii	S
227213	Diagnosta laboratoryjny – specjalista zdrowia środowiskowego	S
227290	Pozostali diagnosty laboratoryjni specjaliści	S
228102	Farmaceuta – bromatologia	S
228109	Farmaceuta – mikrobiologia i biotechnologia farmaceutyczna	S
228212	Farmaceuta – specjalista zdrowia środowiskowego	S
311101	Laborant chemiczny	S
311102	Probiierz	S
311103	Technik analityk	S
311104	Technik geodeta	S
311105	Technik geofizyk	S

311106	Technik geolog	S
311107	Technik hydrolog	S
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	S
311210	Technik renowacji elementów architektury	S
311913	Technik gazownictwa	S
314101	Laborant bakteriologiczny	S
314102	Laborant biochemiczny	S
314103	Laborant w hodowli roślin	S
314190	Pozostali technicy nauk biologicznych	S
314201	Laborant nasiennictwa	S
314202	Technik architektury krajobrazu	S
314203	Technik hodowca koni	S
314204	Technik hodowca zwierząt	S
314205	Technik ogrodnik	S
314206	Technik pszczelarz	S
314207	Technik rolnik	S
314208	Technik rybactwa śródlądowego	S
314290	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni	S
324001	Laborant weterynaryjny	S
324002	Technik weterynarii	S
325512	Weterynaryjny kontroler sanitarny	S
325514	Inspektor sanitarny	S
432302	Dyspozytor transportu samochodowego	S
515203	Technik turystyki wiejskiej	S
515204	Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego	N
515290	Pozostali pracownicy usług domowych	N
515303	Robotnik gospodarczy	N
516402	Opiekun dzikich zwierząt	N
611101	Kierownik gospodarstwa upraw polowych	N
611102	Rolnik łąkarz	N
611103	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych	N
611301	Chirurg pielęgniarz drzew	N
611304	Ogrodnik producent nasion	N
611306	Ogrodnik terenów zieleni	N
611309	Ogrodnik – uprawa warzyw polowych	N
611310	Ogrodnik – uprawy pod osłonami	N
611311	Producent i zbieracz ziół	N
611401	Kierownik gospodarstwa upraw mieszanych	N
611402	Producent żywności ekologicznej	N
611403	Rolnik upraw mieszanych	N
611490	Pozostali rolnicy upraw mieszanych	N
612102	Hodowca bydła	N
612103	Hodowca koni	N
612104	Hodowca owiec	N
612107	Hodowca zwierząt futerkowych	N
612108	Juhas	N
612201	Hodowca drobiu	N
612302	Pszczelarz	N
612902	Hodowca ptaków	N
612990	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	N
613001	Baca	N
613003	Rolnik	N
621001	Drwal/pilarz drzew	N

621002	Robotnik leśny	N
621090	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni	N
622101	Hodowca ryb	N
622201	Rybak śródlądowy	N
711690	Pozostali robotnicy budowy dróg	N
712603	Monter instalacji gazowych	N
712609	Monter sieci deszczownianych	N
712610	Monter sieci gazowych	N
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	N
723303	Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	N
723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	N
754401	Pracownik deratyzacji, dezynfekcji i dezynsekcji	N
832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	N
834101	Kierowca ciągnika rolniczego	N
921101	Pomocniczy robotnik polowy	N
921401	Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni	N
921501	Pomocniczy robotnik leśny	N
931101	Robotnik górniczy dołowy	N
931290	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	N
932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

3.4. Klasyfikacja sektorów wchodzących do zielonej gospodarki

Zgodnie z klasyfikacją sektorową Ministerstwa Gospodarki podstawowy **sektor środowiskowy** obejmuje:

- Bieżnikowanie opon (sekcja C – dział 22.11 Z);
- Przetwarzanie odpadów (sekcja E – dział 38);
- Pobór, uzdatnianie i rozprowadzanie wody (sekcja E – dział 36);
- Sprzedaż hurtowa odpadów i złomu (sekcja G - dział 46.77.Z);
- Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków, gospodarowanie odpadami, pozostałe usługi sanitarne i pokrewne (sekcja E – dział 37, dział 39).

Za sektory zielone uznać należy także sektory, które zgodnie z ekspertyzą Ministerstwa Gospodarki stanowią **około środowiskowe sektory**, obejmujące takie sekcje i działy PKD 2007 jak:

- Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (sekcja A – działy: 1 i 2);
- Rybołówstwo i rybactwo (sekcja A – dział 3);
- Górnictwo i kopalnictwo (sekcja B);
- Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C);
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (sekcja D, sekcja E);
- Budownictwo (sekcja F);
- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (sekcja G);
- Hotele i restauracje (sekcja I);
- Transport, gospodarka magazynowa i łączność (sekcja H);
- Pośrednictwo finansowe (sekcja K);
- Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja L);
- Edukacja (sekcja P);
- Ochrona zdrowia i pomoc społeczna (sekcja Q);
- Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała;
- Organizacje i zespoły eksterytorialne (sekcja U).

Sektor publiczny obejmuje natomiast pracowników zatrudnionych w:

- administracji centralnej: Ministerstwo Środowiska, organy i jednostki podległe Ministrowi Środowiska;
- terenowej administracji rządowej: urzędy wojewódzkie, wojewódzkie urzędy statystyczne, wojewódzkie inspekcje ochrony środowiska;
- administracji samorządowej: urzędy marszałkowskie, urzędy gminne, starostwa powiatowe;
- parkach: zarządy parków narodowych oraz parki krajobrazowe;
- pozostałych: wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska i gospodarki wodnej, narodowy i wojewódzkie fundusze ochrony środowiska i gospodarki wodnej, zarządy gospodarki wodnej oraz inne jednostki, w tym jednostki badawczo-rozwojowe i agencje rządowe.

Identyfikacji sektorów zielonych dokonano także m.in. w Programie Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska [UNEP]. Rozwój zielonej gospodarki oparto w tym dokumencie przede wszystkim na następujących dziesięciu kluczowych sektorach:

1. rolnictwo,
2. rybołówstwo,
3. leśnictwo,
4. turystyka,
5. energetyka,
6. transport,
7. budownictwo,
8. gospodarka odpadami,
9. gospodarowanie zasobami wodnymi,
10. przemysł efektywny energetycznie.

Eksperti w trakcie badania delfickiego potwierdzili zasadność przyporządkowania powyższych branż do zielonego sektora gospodarki, dlatego też badanie telefoniczne (CATI) zostało przeprowadzone wśród przedstawicieli tych dziedzin w województwie dolnośląskim. Badani specjaliści dostrzegli szczególny potencjał rozwoju w sektorze gospodarki odpadami oraz w przemyśle efektywnym energetycznie, w związku z obowiązującymi przepisami unijnymi, które nakładają na Polskę (w tym na województwo dolnośląskie) obowiązek unowocześnienia sieci przesyłu energii czy zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych, a także zwiększenia ilości odpadów podlegających wysegregowaniu. Narzuca to konieczność podjęcia w województwie wielu inwestycji w tych dziedzinach, mających na celu unowocześnienie oraz zwiększenie stopnia wykorzystania ekologicznych technologii w procesach produkcji. Przesłanki te sugerują rozwój zielonej gospodarki w województwie dolnośląskim w najbliższym czasie, a co za tym idzie – wzrost zapotrzebowania na pracowników w zielonych zawodach, o czym szczegółowiej w dalszej części raportu dotyczącego zielonej gospodarki.

3.5. Analiza PEST dla białej i zielonej gospodarki

Niniejsza analiza PEST została przeprowadzona oddzielnie dla białych i oddzielnie dla zielonych zawodów, bowiem zestaw czynników wpływających na białą i na zieloną gospodarkę w Polsce nie był identyczny. Każdorazowo analizę przeprowadzono w trzech etapach.

Pierwszym etapem było wyłonienie czynników wpływających na rozwój zielonej lub białej gospodarki w województwie dolnośląskim. Czynniki zewnętrzne, stanowiące potencjał otoczenia, pogrupowane zostały według następujących obszarów tematycznych:

1. Prawne i warunki naturalne,
2. Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw,
3. Społeczne uwarunkowania gospodarki regionu,
4. Technologiczne uwarunkowania rozwoju.

Drugim etapem analizy było określenie wpływu poszczególnych czynników otoczenia zewnętrznego na tworzenie zielonych i białych miejsc pracy. Rezultatem końcowym tego etapu było wyselekcjonowanie tych czynników, które wpływają w sposób istotny na potencjał rozwojowy omawianych sektorów, zwłaszcza poprzez tworzenie białych i zielonych miejsc pracy, jak również tych, które będą miały istotne znaczenie w przyszłości. Czynniki podzielono na dwie grupy: te, które stymulują rozwój (S – stymulanty) i te, które go hamują (D – destymulanty).

Trzecim etapem analizy PEST było wskazanie skutków wpływu zidentyfikowanych czynników na rozwój białej i zielonej gospodarki (w tym na tworzenie miejsc pracy w tych sektorach).

Wyniki wszystkich trzech etapów zostały ukazane w tabelach (oddzielnie dla białej i zielonej gospodarki), uzyskano przez to przejrzysty obraz zewnętrznego otoczenia analizowanych obszarów.

3.5.1. Analiza PEST w obszarze białej gospodarki

CZYNNIKI PRAWNE I WARUNKI NATURALNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój białej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Stabilność polityki państwa	S	Stabilna polityka państwa łącząca w sobie zarówno polityczne jak i społeczno-ekonomiczne uwarunkowania stanowi podłoże dla wszelkich działań rozwojowych. Jej trwałość wpływa pozytywnie na rozwój wszystkich dziedzin życia społeczno-gospodarczego, w tym białego sektora. Z kolei zmienność uwarunkowań, w tym m.in. prawodawstwa, może powodować zachwianie stabilności kraju, a co za tym idzie białej gospodarki.
Regulacje prawne, w tym prawo pracy, bezpieczeństwo pracy i przepisy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej	S	Wszystkie prowadzące działalność jednostki muszą bezwzględnie przestrzegać przepisów prawa (w tym przepisów kodeksu pracy, zasad higieny i bezpieczeństwa pracy itd.) i do niego dostosowywać się. Stabilność i jednoznaczność tych przepisów, podobnie jak przy w przypadku „stabilnej polityki państwa”, przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania wszystkich dziedzin gospodarki. Częste zmiany regulacji prawnych powodują konieczność ich bieżącego monitorowania i dostosowywania do nowych uwarunkowań, a tym samym może przyczyniać się do braku stabilności funkcjonowania jednostek, w tym jednostek białego sektora.
Instrumenty i finansowe ekonomiczne	S	Biała gospodarka finansowana jest przede wszystkim ze środków publicznych. Wzrost publicznych środków finansowych na zadania realizowane przez jednostki z tego sektora i odpowiednie nimi gospodarowanie jest czynnikiem stymulującym jego rozwój m.in. poprzez tworzenie nowych jednostek a co za tym idzie miejsc pracy, czy wzrost inwestycji na badania czy w nowoczesny sprzęt. Ważne jest również, aby instytucje białego sektora oprócz środków publicznych starały się pozyskiwać środki z funduszy UE i umiejętnie nimi zarządzały.

Polityka planowania rozwoju białej gospodarki	S	Sprawnie funkcjonująca polityka planowania rozwoju białej gospodarki wpływa na większy dostęp ludności do usług medycznych i opiekuńczych, poprawę wyposażenia w elementy infrastruktury medycznej, wzrost jakości świadczonych usług, a także wzrost liczby miejsc pracy w tym sektorze.
Wsparcie wprowadzania programów medycznych i opiekuńczych ze strony nadrzędnych instytucji państwowych	S	Wsparcie białego sektora we wprowadzaniu programów medycznych i opiekuńczych ze strony nadrzędnych instytucji państwowych przyczynia się do poprawy warunków prowadzenia działalności podmiotów białej gospodarki oraz do poprawy jakości świadczonych usług i wzrostu ich liczby.
Wsparcie tworzenia nowych podmiotów białej gospodarki ze strony państwa	S	Podobnie jak w przypadku powyższego czynnika, wsparcie ze strony państwa w tworzeniu nowych podmiotów białej gospodarki przyczynia się do poprawy jakości świadczonych usług i wzrostu ich liczby, a dodatkowo do wzrostu zapotrzebowania na pracowników medycznych i pomocy społecznej.
Poziom korupcji w ochronie zdrowia	D	Publiczna służba zdrowia od dawna społecznie jest postrzegana jako jeden z bardziej skorumpowanych obszarów. Niskie zarobki personelu publicznej służby zdrowia w połączeniu ze „złym systemem”, na który składają się: utrudniony dostęp do świadczeń specjalistycznych, brak kontroli nad kolejkami, brak przejrzystych zasad przyjmowania do szpitala, brak informacji o dostępności usług, wzrost świadomości praw pacjentów przy braku świadomości kosztów usług medycznych, brak centralnego systemu rejestracji świadczonych usług – to podstawowe powody wymieniane w odniesieniu do przyczyn korupcji w służbie zdrowia. Skuteczne zwalczanie korupcji na polu szeroko pojmowanej publicznej ochrony zdrowia wymaga jednoczesnych, wielotorowych działań o charakterze systemowym. Działania te powinny być konsekwentnie prowadzone w trzech płaszczyznach – legislacyjnej, organizacyjno-systemowej i edukacyjnej.
Jakość środowiska naturalnego	S	Stan środowiska naturalnego ma ogromne znaczenia dla jakości życia na danym terenie, a przede wszystkim wpływa na stan zdrowia ludności ten teren zamieszkującej. W środowisku na organizm człowieka działa jednocześnie wiele czynników szkodliwych, które występują w stosunkowo niskich stężeniach w powietrzu, wodzie, glebie oraz żywności. Obszary z czystym środowiskiem naturalnym stanowią tereny atrakcyjne do zamieszkania, co może pociągać za sobą napływ ludności, w tym pracowników białego sektora. Z kolei obszary o zdegradowanym środowisku naturalnym stanowią obszary mało atrakcyjne do zamieszkania i z czasem mogą stać się obszarami o charakterze odpływowym.

Stan wiedzy na temat zanieczyszczenia środowiska i jego skutków na zdrowie człowieka	D	Niedostateczny stan wiedzy społeczeństwa na temat zanieczyszczenia środowiska i jego skutków przyczynia się do niskiej świadomości społecznej związku pomiędzy stanem zdrowia a stanem środowiska. Prowadzone w ostatnich latach liczne akcje edukacyjne powodują coraz większe zainteresowanie społeczeństwa działaniami zapobiegawczymi, ograniczającymi ryzyko zdrowotne. Wzrost świadomości społeczeństwa oprócz korzyści indywidualnych może przyczynić się również do kształtowania polityki państwa i jego priorytetów, promowania pozytywnych zmian społeczno-ekonomicznych i wzmocnienia norm społecznych uznających zdrowie za najwyższą wartość. Efektywne działanie na rzecz poprawy stanu zdrowia i środowiska musi odbywać się w ramach ścisłej współpracy przede wszystkim resortów zdrowia i środowiska, ale również innych sektorów.
Przepisy o ochronie środowiska	S	Pogarszający się stan środowiska naturalnego spowodował konieczność wprowadzenia licznych uregulowań prawnych, w tym np. dotyczących gospodarowania odpadami. Obowiązujące w UE normy w zakresie ochrony środowiska należą do najsurowszych na świecie. Polityka w dziedzinie środowiska skierowana jest na tworzenie ekologicznej gospodarki, ochronę przyrody oraz dbałość o zdrowie i jakość życia mieszkańców UE. Zgodnie z założeniami przyjętymi przez UE ochrona środowiska i utrzymanie konkurencyjności gospodarki unijnej na rynku światowym mogą iść w parze, a polityka ochrony środowiska może odgrywać kluczową rolę w tworzeniu miejsc pracy i pobudzaniu inwestycji, w tym w białym sektorze. Ekologiczny wzrost gospodarczy wymaga jednak opracowania zintegrowanej polityki wspierającej zasady zrównoważonego rozwoju środowiska co powoduje konieczność dostosowania polskiego prawodawstwa do prawodawstwa UE.
Dostosowywanie się do wymogów Unii Europejskiej	S	Członkostwo Polski w UE wymaga stałego sprawdzania zgodności przepisów krajowych z prawem UE i dostosowywania ich do wymogów europejskich. Konieczność dostosowania prawa polskiego do prawa UE może wpływać na zmianę warunków funkcjonowania różnych dziedzin gospodarki, w tym także białego sektora.

CZYNNIKI EKONOMICZNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój białej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Koszty wdrażania programów medycznych	D	Wysokie koszty wdrażania programów medycznych hamują skłonność do ich inicjowania, liczbę przeprowadzanych programów oraz ich dostępność. Uniemożliwiają wdrażanie programów niezbędnych z punktu widzenia potrzeb społeczeństwa.
Koszty zakupu zaawansowanych maszyn i urządzeń, w tym aparatury badawczej i leczniczej	D	Im wyższe są koszty zakupu zaawansowanych maszyn i urządzeń, tym mniej jednostek stać na ich wykorzystywanie. Koszty te blokują możliwość leczenia i czasem wręcz ratowania życia. Ograniczają dostęp ludności do wyspecjalizowanych badań i zabiegów. Uniemożliwiają przeprowadzanie badań, które w przyszłości mogłyby

		wpłynąć na stan zdrowia społeczeństwa.
Dostępność do środków publicznych na programy medyczne i opiekuńcze	S	Biała gospodarka w dużej części jest finansowana ze środków publicznych. Jak na razie istnieje przewaga obiektów publicznych typu szpitale i inne wyspecjalizowane jednostki ochrony zdrowia i opieki społecznej. Zwiększenie środków finansowych na zadania realizowane przez te jednostki jest równoznaczne ze zwiększeniem ich powszechności, rozwojem i powstawaniem nowych.
Kondycja finansowa samorządów gminnych, powiatowych i województwa	S	Prowadzenie wielu obiektów białej gospodarki oraz realizacja szeregu zadań z zakresu ochrony zdrowia i pomocy społecznej pozostawione jest w gestii samorządów. Kondycja finansowa samorządów, umiejętność gospodarowania środkami publicznymi i przedsiębiorczość warunkuje sprawne funkcjonowanie białej sfery oraz jej rozwój.
Aktywność pozyskiwania funduszy UE	S	Umiejętność pozyskiwania funduszy unijnych na zadania związane z białą gospodarką oraz duża aktywność w ich pozyskiwaniu zwiększa możliwości na realizację zadań, które są kapitałochłonne (np. związane z zakupem specjalistycznych urządzeń czy wykwalifikowaniem kadry je obsługującej). Daje możliwość na powstawanie nowych obiektów i rozwoju niszowych dziedzin medycyny czy opieki społecznej.
Poziom rozwoju ekonomicznego kraju	S	Poziom rozwoju ekonomicznego warunkuje poziom rozwoju wszystkich elementów życia społeczno-gospodarczego. Im wyższy poziom rozwoju, tym zachodzą bardziej zaawansowane procesy, w tym dotyczące białej gospodarki. Pojawia się skłonność do wykorzystywania coraz bardziej zaawansowanych technologii, badań i rozwoju, nauki.
Cykle koniunktury gospodarczej	S	Nie bez znaczenia dla rozwoju białej sfery jest to, w jakiej fazie cyklu koniunkturalnego znajduje się gospodarka kraju. Inaczej zachowywać się będzie w fazie ożywienia i wzrostu, a inaczej – spowolnienia i recesji. Od tego zależeć będzie skłonność do inwestowania, poziom przedsiębiorczości, wielkość dochodów i wydatków (zarówno gospodarstw domowych, jak i przedsiębiorstw oraz państwa).
Poziom wydajności pracy (mierzonej wartością dodaną brutto na 1 pracującego)	S	Poziom wydajności pracy stanowi wyraz efektywności działania i wydajności pracy jako głównego czynnika decydującego o procesach wzrostu. Podniesienie poziomu wydajności pracy wpływa bezpośrednio na procesy wzrostowe gospodarki, w tym na powstawanie i rozwój białych miejsc pracy.
Liczba podmiotów gospodarczych, przedsiębiorczość	S	Liczba podmiotów gospodarczych i poziom przedsiębiorczości uzależnione są w dużym stopniu od powyższych czynników związanych z funkcjonowaniem gospodarki jako całości. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych oznacza także wzrost liczby białych podmiotów i liczby miejsc pracy.
Poziom realnych dochodów społeczeństwa	S	Poziom dochodów realnych społeczeństwa warunkuje wydatki na usługi białej gospodarki oraz wielkość składek zdrowotnych odprowadzanych do budżetu państwa (w przypadku płac osób pracujących). Wzmożone dochody i wydatki podnoszą zapotrzebowanie na usługi, przyczyniają się bezpośrednio do przyrostu liczby białych podmiotów i liczby miejsc pracy.

Dostępność do świadczeń pozapłacowych dla osób niepracujących	S	Zwiększone świadczenia pozwalają osobom niepracującym na korzystanie z opieki zdrowotnej i społecznej, także niepublicznej. Tak samo jak w przypadku rosnących dochodów z pracy, wzmagają popyt na usługi białej gospodarki. Odpowiedzią na niego są pojawiające się nowe, białe miejsca pracy.
Koszty pracy	D	Zbyt wysokie koszty pracy hamują rozwój przedsiębiorczości, chęć do otwierania nowych podmiotów gospodarczych, w tym w białej gospodarce i pojawianie się nowych miejsc pracy. Pracodawcy ograniczają popyt na pracę i zastanawiają się nad każdą nowo przyjętą do pracy osobą – czy jej wydajność z pracy przewyższy ponoszone na nią koszty.
Poziom bezrobocia	D	Wysoki poziom bezrobocia oznacza, iż jakaś część populacji zdolna do pracy, mimo aktywnego poszukiwania pracy, nie znajduje zatrudnienia, a więc i nie otrzymuje dochodów z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy gospodarka przechodzi trudności, powstaje mało miejsc pracy, w tym także w białej gospodarce.
Poziom nakładów na opiekę zdrowotną i pomoc społeczną	S	Im wyższe nakłady (zarówno państwa, jak i podmiotów prywatnych) przeznaczane na białą gospodarkę, tym bardziej intensywny jej rozwój, tempo powstawania nowych podmiotów i miejsc pracy, zwiększona dostępność do usług i możliwość korzystania z zaawansowanej technologii.

CZYNNIKI SPOŁECZNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój białej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Kwalifikacje kadry medycznej	S	Umiejętności i kwalifikacje pracowników białej gospodarki mają wpływ nie tylko na jakość świadczonych usług i możliwości uzyskiwania przez nich zwiększonych dochodów, ale są siłą, która ciągnie w górę całe środowisko – inni też się chcą rozwijać i nabywać kwalifikacje. Skutkuje to dużą wartością dodaną w postaci możliwości przeprowadzania coraz bardziej zaawansowanych badań, technik leczenia, powstawania nowych stanowisk pracy o charakterze pomocniczym.
Liczebność kadry medycznej	S	Od liczebności pracowników białej sfery zależy dostępność opieki zdrowotnej i pomocy społecznej dla społeczeństwa. Zwiększanie liczebności kadr jest równoznaczne z powstawaniem nowych miejsc pracy.
Dostępność do usług zdrowotnych i opiekuńczych (tj. żłobki, przedszkola, opieka społeczna) zarówno w miastach, jak i na wsi	S	Zwiększająca się dostępność do usług zdrowotnych i opiekuńczych oznacza rozwój białej gospodarki i inicjuje powstawanie miejsc pracy w coraz to nowych lokalizacjach w miastach, a zwłaszcza na wsi.
Liczba pracujących (w przeliczeniu na 1000 mieszkańców)	S	Wskaźnik pracujących odzwierciedla z jednej strony rzeczywistą aktywność ekonomiczną społeczeństwa (formalnie aktywność obejmuje także bezrobotnych), z drugiej strony strukturę demograficzną, zwłaszcza udział ludności w wieku produkcyjnym w całej populacji. Zwiększający się wskaźnik oznacza większe przychody do budżetu związane z płaceniem składek zdrowotnych przez pracujących, wzrost otrzymywanych dochodów przez pracujących, wpływa na wydłużającą się aktywność zawodową w życiu.

Wydłużenie przeciętnego trwania życia człowieka	S	W związku z wydłużaniem się przeciętnej liczby lat życia, społeczeństwo dłużej potrzebuje korzystać z ochrony zdrowia i usług opiekuńczych.
Wydłużenie aktywności zawodowej człowieka	S	Wydłużająca się aktywność zawodowa w życiu wpływa na fakt, iż ludzie dłużej dbają o swoje zdrowie, co w wymiarze psychologicznym – ma pozytywny wpływ na samopoczucie, a co za tym idzie, na zdrowie i długość życia.
Zmiana miejsca realizacji funkcji opiekuńczych z rodziny na instytucje opiekuńcze	S	We wcześniejszych pokoleniach funkcjami opiekuńczymi zajmowały się przede wszystkim rodziny. Zmiana stylu życia i wydłużenie aktywności zawodowej, konieczność wykonywania pracy przez większą liczbę członków rodziny, spowodowały potrzebę korzystania z usług opiekuńczych zewnętrznych – w instytucjach publicznych i prywatnych, z usług osób które przychodzą do domów i opiekują się potrzebującymi, czy domów opieki długookresowej. Zauważalny jest przyrost liczby podmiotów zajmujących się usługami opiekuńczymi, także prywatnych.
Zmiana stylu życia	S	Jak zauważono powyżej, zmiana stylu życia wiąże się ze zwiększonym popytem na usługi opiekuńcze świadczone przez różnego rodzaju instytucje.
Stan zdrowia społeczeństwa	S	Jeśli stan zdrowia społeczeństwa jest coraz gorszy, wymaga to wzmożonej pracy służb medycznych i opiekuńczych. Z drugiej strony – jeśli stan zdrowia społeczeństwa się poprawia, ludzie żyją dłużej i dłużej korzystają z usług opiekuńczych. Poprawiający się stan zdrowia może być związany ze wzmożoną profilaktyką medyczną.
Poziom edukacji	S	Poziom edukacji społeczeństwa wiąże się z wiedzą na temat możliwości zachowania zdrowia jak najdłużej. Wiąże się też z poziomem wykształcenia kadr medycznych.
Moda na zdrowe odżywianie się i zdrowy tryb życia	S	Zwiększona skłonność do zdrowego trybu życia i zrównoważonego odżywiania się rodzi zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu żywienia, psychologów i różnego typu kadry medyczne zarówno edukujące, jak i podtrzymujące zdrowie.
Skłonność do wykonywania profilaktycznych badań lekarskich przez społeczeństwo	S	Częstsze wykonywanie badań profilaktycznych pozwala dłużej utrzymać ludzi w dobrym zdrowiu, wyzwała też impuls w białej gospodarce do tworzenia nowych miejsc pracy (skoro istnieje zapotrzebowanie a wykonywanie badań, muszą pojawić się osoby i miejsca, w których takie badania można wykonywać).
Współpraca między sektorem publicznym i prywatnym	S	Współpraca ta pozwala na przepływ wiedzy specjalistycznej, wiedzy o dostępności instytucji, może oznaczać również wsparcie instytucji publicznych przez instytucje niepubliczne, a także wymuszanie przez jednostki prywatne wyższej jakości usług publicznych.
Współpraca między samorządem gminnym, powiatowym i województwa	S	Wspieranie w realizacji zadań związanych z ochroną zdrowia i pomocą społeczną wyzwała w instytucjach dodatkowe siły do inicjowania nowych programów medycznych i opiekuńczych, wzmacnia chęć do działania na rzecz społeczeństwa, pozwala na tworzenie nowych instytucji i obiektów białej gospodarki.
Jakość usług świadczonych przez samorządy	S	Jakość usług świadczonych przez samorządy wpływa na skuteczniejsze funkcjonowanie podmiotów białej strefy, łatwiejsze rozpoczynanie działalności i inicjowanie nowych aktywności.
Poziom nauki, kultury i sztuki	S	Poziom nauki, kultury i sztuki wpływa nie tylko na edukację

		społeczeństwa, ale także na tak zwany stan <i>well being</i> – ogólne samopoczucie się, zainteresowania, poprawę jakości życia, w tym i zdrowia społeczeństwa.
Poziom bezpieczeństwa publicznego	D	Niski poziom bezpieczeństwa publicznego równoznaczny jest ze zwiększonym zapotrzebowaniem na opiekę zdrowotną (opieka po wypadkach drogowych, w wyniku uszkodzenia ciała itp.).

CZYNNIKI TECHNOLOGICZNE I INFRASTRUKTURALNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój białej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Dostęp do nowych technologii, maszyn i urządzeń	S	Szybki postęp w dziedzinie badań medycznych występujący w ostatnich latach generuje ciągłe zapotrzebowanie na nowe technologie, maszyny i urządzenia. Im nowocześniejszym sprzętem dysponują placówki zdrowia i instytucje pomocy społecznej tym lepsza jest jakość świadczonych usług. Co więcej im więcej placówek takim sprzętem dysponuje tym łatwiejszy jest do niego dostęp dla mieszkańców danego regionu.
Potencjał badawczy	S	Potencjał badawczy w białym sektorze odnosi się zarówno do dostępu do nowych technologii, maszyn i urządzeń, jak również do kwalifikacji kadry pracowników. Im więcej jest wysoko wykwalifikowanych pracowników, tym więcej realizowanych jest projektów badawczych, a co za tym idzie większa jest skłonność do wykorzystywania przez nich coraz bardziej zaawansowanych technologii i badań.
Dostępność mieszkań wyposażonych w sieci komunalne	S	Poziom dostępności mieszkań wyposażonych w sieci komunalne decyduje o potencjale i aktywności regionu, warunkach życia, a także o efektywności produkcji rolniczej. Duża liczba mieszkań dobrze wyposażonych w elementy infrastruktury komunalnej z jednej strony przyczynia się do napływu ludności na dany teren, z drugiej strony przeciwdziała odpływowi ludności. W efekcie może to przyczynić się do wzrostu liczby pracowników białego sektora.
Jakość dróg	S	Gęstość i jakość dróg w dużej mierze decyduje o atrakcyjności danego terenu, jako miejsca zamieszkania i lokowania przedsięwzięć gospodarczych. Sprawnie funkcjonujący system transportowy aktywizuje gospodarkę, natomiast poważne zaniedbania w tej dziedzinie istotnie ograniczają możliwość jej dalszego rozwoju. Im lepiej skomunikowana jest dana jednostka podziału terytorialnego, tym liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących na tym terenie wzrasta, wzrasta też liczba miejsc pracy, przez co obszar taki staje się atrakcyjnym miejscem do zamieszkania. W efekcie więcej osób może znaleźć zatrudnienie, w tym w białym sektorze.

<p>Jakość infrastruktury technicznej</p>	<p>S</p>	<p>Poziom rozwoju i jakość infrastruktury technicznej odgrywają szczególną rolę w kształtowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego. Im jakość infrastruktury technicznej obszaru jest słabsza tym obszar jest słabiej rozwinięty, mniej atrakcyjny do zamieszkania, wykazuje tendencje odpływowe ludności, w tym pracowników białego sektora. Z kolei im jakość infrastruktury jest lepsza tym obszar jest lepiej rozwinięty, bardziej atrakcyjny do zamieszkania i w konsekwencji wykazuje tendencje napływowe, w tym pracowników białego sektora.</p>
<p>Dostępność do instytucji medycznych i opiekuńczych</p>	<p>S</p>	<p>Liczba instytucji medycznych i opiekuńczych warunkuje ich dostępność dla ludności. Duża liczba podmiotów medycznych i instytucji pomocy społecznej implikuje dużą ich dostępność dla mieszkańców, a jednocześnie tworzy dużą liczbę miejsc pracy. Z kolei mała ich liczba wpływa na utrudniony dostęp ludności do usług medycznych i opiekuńczych a zarazem małe zapotrzebowanie na pracowników białego sektora.</p>
<p>Niska dostępność do infrastruktury edukacyjnej, kulturowej oraz sportowo-rekreacyjnej na wsi</p>	<p>D</p>	<p>Obszary wiejskie od wielu lat charakteryzują się niską dostępnością do elementów infrastruktury społecznej, w tym infrastruktury edukacyjnej, kulturowej oraz sportowo-rekreacyjnej. Brak odpowiedniej liczby szkół z dobrym poziomem nauczania powoduje, że często dzieci ze wsi mają ograniczony dostęp do studiów, w tym kierunków medycznych. Może to powodować niewykorzystanie potencjału intelektualnego ludności wiejskiej. Biorąc pod uwagę, że w najbliższych latach prognozowany jest spadek liczby ludności może to wpłynąć na niedobór kadry ogółem białego sektora, w tym kadry wyspecjalizowanej.</p>
<p>Stopień informatyzacji instytucji białej gospodarki</p>	<p>S</p>	<p>Wzrost znaczenia informatyzacji różnych dziedzin życia wymusza podniesienie poziomu wydatków inwestycyjnych na ten cel. Wysoki stopień informatyzacji przyczynia się do większej efektywności działania i wydajności pracy.</p>
<p>Wydatki państwa na badania i rozwój z zakresu ochrony zdrowia</p>	<p>S</p>	<p>Poziom wydatków państwa na badania i rozwój z zakresu ochrony zdrowia warunkuje postęp w badaniach z zakresu białego sektora. Im wyższe jest dofinansowanie z budżetu państwa tym większa jest liczba prowadzonych projektów badawczych, tym samym większa jest innowacyjność białego sektora. Może to również przyczyniać się do napływu specjalistów zainteresowanych prowadzeniem prac badawczych.</p>

3.5.2. Analiza PEST w obszarze zielonej gospodarki

CZYNNIKI PRAWNE I WARUNKI NATURALNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój zielonej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Stabilność polityki państwa	S	Stabilna polityka państwa łącząca w sobie zarówno polityczne jak i społeczno-ekonomiczne uwarunkowania stanowi podłoże dla wszelkich działań rozwojowych. Jej trwałość wpływa pozytywnie na rozwój wszystkich dziedzin życia społeczno-gospodarczego, w tym białego sektora. Z kolei zmienność uwarunkowań, w tym m.in. prawodawstwa, może powodować zachwianie stabilności kraju, a co za tym idzie zielonej gospodarki.
Regulacje prawne, w tym prawo pracy, bezpieczeństwo pracy i przepisy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej	S	Wszystkie prowadzące działalność jednostki muszą bezwzględnie przestrzegać przepisów prawa (w tym przepisów kodeksu pracy, zasad higieny i bezpieczeństwa pracy itd.) i do niego dostosowywać się. Stabilność i jednoznaczność tych przepisów, podobnie jak przy w przypadku „stabilnej polityki państwa”, przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania wszystkich dziedzin gospodarki. Częste zmiany regulacji prawnych powodują konieczność ich bieżącego monitorowania i dostosowywania do nowych uwarunkowań, a tym samym może przyczyniać się do braku stabilności funkcjonowania jednostek, w tym jednostek zielonego sektora.
Przepisy o ochronie środowiska	S	Pogarszający się stan środowiska naturalnego spowodował konieczność wprowadzenia licznych uregulowań prawnych, w tym np. dotyczących gospodarowania odpadami. Obowiązujące w UE normy w zakresie ochrony środowiska należą do najsurowszych na świecie. Polityka w dziedzinie środowiska skierowana jest na tworzenie ekologicznej gospodarki, ochronę przyrody oraz dbałość o zdrowie i jakość życia mieszkańców UE. Zgodnie z założeniami przyjętymi przez UE ochrona środowiska i utrzymanie konkurencyjności gospodarki unijnej na rynku światowym mogą iść w parze, a polityka ochrony środowiska może odgrywać kluczową rolę w tworzeniu miejsc pracy i pobudzeniu inwestycji, w tym w zielonym sektorze. Ekologiczny wzrost gospodarczy wymaga jednak opracowania zintegrowanej polityki wspierającej zasady zrównoważonego rozwoju środowiska co powoduje konieczność dostosowania polskiego prawodawstwa do prawodawstwa UE.
Instrumenty i finansowe	ekonomiczne S	Wzrost środków finansowych na zadania realizowane przez jednostki z zielonego sektora i odpowiednie nimi gospodarowanie jest czynnikiem stymulującym jego rozwój m.in. poprzez tworzenie nowych jednostek a co za tym idzie miejsc pracy, czy wzrost inwestycji na nowoczesny sprzęt. Ważne jest również, aby instytucje zielonego sektora starały się pozyskiwać środki z funduszy UE i umiejętnie nimi zarządzały.

Polityka planowania rozwoju zielonej gospodarki	S	Sprawnie funkcjonująca polityka planowania rozwoju zielonej gospodarki wpływa na poprawę wyposażenia w elementy infrastruktury, wzrost jakości świadczonych usług, a także wzrost liczby miejsc pracy w tym sektorze.
Konieczność wprowadzania norm środowiskowych przez przedsiębiorstwa	D	Zmiany uwarunkowań prawnych dotyczących ochrony środowiska, w tym wprowadzenie norm środowiskowych, nakładają na przedsiębiorstwa konieczność ich przestrzegania. Przedsiębiorstwa dostosowując się do tych norm często ponoszą duże koszty na modernizację swoich systemów produkcji co może powodować zachwianie płynności finansowej przedsiębiorstwa. Z drugiej strony restrykcyjne normy środowiskowe mogą powodować trudności z ich spełnieniem i ryzykiem poniesienia kar finansowych.
Wspieranie wprowadzania rozwiązań środowiskowych przez instytucje państwowe	S	Wspieranie zielonego sektora we wprowadzaniu rozwiązań środowiskowych ze strony instytucji państwowych przyczynia się do poprawy warunków prowadzenia działalności podmiotów zielonej gospodarki oraz do poprawy jakości świadczonych usług i wzrostu ich liczby.
Wspieranie tworzenia podmiotów nakierowanych na ochronę środowiska	S	Wspieranie w tworzeniu nowych podmiotów zielonej gospodarki przyczynia się do poprawy jakości świadczonych usług, a dodatkowo do wzrostu zapotrzebowania na pracowników zielonego sektora.
Jakość środowiska naturalnego	S	Stan środowiska naturalnego ma ogromne znaczenia dla jakości życia na danym terenie, a przede wszystkim wpływa na stan zdrowia ludności ten teren zamieszkującej. W środowisku na organizm człowieka działa jednocześnie wiele czynników szkodliwych, które występują w stosunkowo niskich stężeniach w powietrzu, wodzie, glebie oraz żywności. Obszary z czystym środowiskiem naturalnym stanowią tereny atrakcyjne do zamieszkania, co może pociągać za sobą napływ ludności, w tym pracowników białego sektora. Z kolei obszary o zdegradowanym środowisku naturalnym stanowią obszary mało atrakcyjne do zamieszkania i z czasem mogą stać się obszarami o charakterze odpływowym.
Korzystne warunki glebowo-klimatyczne	S	Prowadzeniu wielokierunkowej produkcji rolniczej (gospodarki rybackiej, rolnictwa ekologicznego i agroturystyki) sprzyjają korzystne warunki glebowo-klimatyczne. Im lepsze warunki glebowo-klimatyczne, tym większa jest liczba wyspecjalizowanych gospodarstw rolnych tym większe jest zapotrzebowanie na pracowników zielonego sektora o konkretnych kompetencjach.
Wykorzystanie energetycznych możliwości środowiska w zakresie rozwoju źródeł energii odnawialnej	S	Zwiększenie wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych wpływa na zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska naturalnego i zmniejszenie wykorzystania surowców naturalnych. Tworzenie elektrowni opartych na odnawialnych źródłach energii może przyczynić się do wzrostu zatrudnienia pracowników zielonej gospodarki.

<p>Stan wiedzy na temat zanieczyszczenia środowiska i jego skutków na zdrowie człowieka</p>	D	<p>Niedostateczny stan wiedzy społeczeństwa na temat zanieczyszczenia środowiska i jego skutków przyczynia się do niskiej świadomości społecznej związku pomiędzy stanem zdrowia a stanem środowiska. Prowadzone w ostatnich latach liczne akcje edukacyjne powodują coraz większe zainteresowanie społeczeństwa działaniami zapobiegawczymi, ograniczającymi ryzyko zdrowotne. Wzrost świadomości społeczeństwa oprócz korzyści indywidualnych może przyczynić się również do kształtowania polityki państwa i jego priorytetów, promowania pozytywnych zmian społeczno-ekonomicznych i wzmocnienia norm społecznych uznających zdrowie za najwyższą wartość. Efektywne działanie na rzecz poprawy stanu zdrowia i środowiska musi odbywać się w ramach ścisłej współpracy przede wszystkim resortów zdrowia i środowiska, ale również innych sektorów.</p>
<p>Dostosowywanie się do wymogów Unii Europejskiej</p>	S	<p>Członkostwo Polski w UE wymaga stałego sprawdzania zgodności przepisów krajowych z prawem UE i dostosowywania ich do wymogów europejskich. Konieczność dostosowania prawa polskiego do prawa UE może wpływać na zmianę warunków funkcjonowania różnych dziedzin gospodarki, w tym także zielonego sektora.</p>

CZYNNIKI EKONOMICZNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój zielonej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
<p>Dostępność kredytów na rozwiązania i działania proekologiczne</p>	S	<p>Łatwość uzyskania kredytu na jakąkolwiek działalność gospodarczą sprawia, iż więcej środków jest na nią inwestowanych. To samo ma miejsce w przypadku zielonej gospodarki. Mogą być inicjowane nowe działania, powstawać nowe miejsca pracy.</p>
<p>Poziom nakładów na ochronę środowiska</p>	S	<p>Im wyższe nakłady (zarówno państwa, jak i podmiotów prywatnych) przeznaczane na zieloną gospodarkę, tym bardziej intensywny jej rozwój, tempo powstawania nowych podmiotów i miejsc pracy, zwiększona dostępność do usług i możliwość korzystania z zaawansowanej technologii.</p>
<p>Ceny paliw i energii elektrycznej</p>	S	<p>Wysokie i rosnące ceny paliw i energii wpływają na tworzenie mniej energochłonnych technologii wytwarzania, wymusza oszczędności zużycia paliw i energii, co wpływa pozytywnie na środowisko naturalne i generuje dodatkowe oszczędności dla społeczeństwa, a także skutkuje zmniejszeniem zanieczyszczenia środowiska.</p>
<p>Ceny urządzeń podnoszących jakość środowiska</p>	D	<p>Ceny urządzeń podnoszących jakość środowiska wpływają bezpośrednio na wielkość i rozwój zielonej sfery – wysokie ceny uniemożliwiają stosowanie technologii czystszych, przez to stają się niedostępne, a zielona gospodarka nie ma bodźców do rozwoju.</p>
<p>Koszty realizacji działań proekologicznych</p>	D	<p>Koszty realizacji działań proekologicznych mogą negatywnie wpływać nie tylko na mniejszą liczbę takich działań, ale i na konieczność zdobywania finansów, przez to zwiększenie wysiłków nie bezpośrednio nakierowanych na innowacyjność, a na pozyskanie finansów. Wysokie koszty zniechęcają do podejmowania jakichkolwiek inicjatyw.</p>

Poziom rozwoju ekonomicznego kraju	S	Poziom rozwoju ekonomicznego warunkuje poziom rozwoju wszystkich elementów życia społeczno-gospodarczego. Im wyższy poziom rozwoju, tym zachodzą bardziej zaawansowane procesy, w tym dotyczące zielonej gospodarki. Pojawia się skłonność do wykorzystywania coraz bardziej zaawansowanych technologii, badań i rozwoju, nauki.
Cykle koniunktury gospodarczej	S	Nie bez znaczenia dla rozwoju zielonej sfery jest to, w jakiej fazie cyklu koniunkturalnego znajduje się gospodarka kraju. Inaczej zachowywać się będzie w fazie ożywienia i wzrostu, a inaczej – spowolnienia i recesji. Od tego zależy skłonność do inwestowania, poziom przedsiębiorczości, wielkość dochodów i wydatków (zarówno gospodarstw domowych, jak i przedsiębiorstw oraz państwa).
Poziom wydajności pracy (mierzonej wartością dodaną brutto na 1 pracującego)	S	Poziom wydajności pracy stanowi wyraz efektywności działania i wydajności pracy jako głównego czynnika decydującego o procesach wzrostu. Podniesienie poziomu wydajności pracy wpływa bezpośrednio na procesy wzrostowe gospodarki, w tym na powstawanie i rozwój zielonych miejsc pracy.
Liczba podmiotów gospodarczych, przedsiębiorczość	S	Liczba podmiotów gospodarczych i poziom przedsiębiorczości uzależnione są w dużym stopniu od powyższych czynników związanych z funkcjonowaniem gospodarki jako całości. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych oznacza także wzrost liczby zielonych podmiotów i liczby miejsc pracy.
Poziom realnych dochodów społeczeństwa	S	Im wyższy poziom dochodów społeczeństwa, tym ludzie bardziej skłonni są przeznaczać ich część na działania związane z zieloną gospodarką, istnieje wtedy możliwość powstawania nowych miejsc pracy i wykorzystywania nowoczesnych technologii. Z kolei bardzo niskie dochody zmuszają do oszczędności np. wody, energii itp., jednak korzyści z tego tytułu są niewspółmiernie mniejsze.
Koszty pracy	D	Zbyt wysokie koszty pracy hamują rozwój przedsiębiorczości, chęć do otwierania nowych podmiotów gospodarczych, w tym w zielonej gospodarce i pojawianie się nowych miejsc pracy. Pracodawcy ograniczają popyt na pracę i zastanawiają się nad każdą nowo przyjętą do pracy osobą – czy jej wydajność z pracy przewyższy ponoszone na nią koszty.
Poziom bezrobocia	D	Wysoki poziom bezrobocia oznacza, iż jakaś część populacji zdolnej do pracy, mimo aktywnego poszukiwania pracy, nie znajduje zatrudnienia, a więc i nie otrzymuje dochodów z pracy. Ma to miejsce, gdy gospodarka przechodzi trudności, powstaje mało miejsc pracy, w tym też w zielonej gospodarce.
Kondycja finansowa samorządów gminnych, powiatowych i województwa	S	Prowadzenie wielu obiektów zielonej gospodarki oraz realizacja szeregu zadań z zakresu ochrony środowiska pozostawione jest w gestii samorządów. Kondycja finansowa samorządów, umiejętność gospodarowania środkami publicznymi i przedsiębiorczość warunkuje sprawne funkcjonowanie zielonej sfery oraz jej rozwój.
Aktywność funduszy UE pozyskiwania	S	Umiejętność pozyskiwania funduszy unijnych na zadania związane z zieloną gospodarką oraz duża aktywność w ich pozyskiwaniu zwiększa możliwości na realizację zadań, które są kapitałochłonne (np. związane z zakupem wyspecjalizowanych urządzeń czy wykwalifikowaniem kadry je obsługującej). Daje możliwość na powstawanie nowych obiektów i rozwoju niszowych dziedzin zielonej sfery.
Koszty zakupu maszyn i urządzeń, w tym ochrony środowiska	D	Wysokie koszty zakupu maszyn i urządzeń pro środowiskowych oznacza, iż niewielu użytkowników może sobie na nie pozwolić.

Różnorodność przemysłu dająca szansę na stabilny i zrównoważony rozwój	S	Heterogeniczność działalności przemysłowej oraz wszelkiej działalności gospodarczej wpływa bezpośrednio na zrównoważony rozwój regionu oraz daje możliwość do zaspokajania szerszego wachlarza potrzeb mieszkańców.
Rozwój bazy turystycznej	S	Rozwój bazy turystycznej pozwala na zwiększenie dostępności regionu dla turystów. Efektem kuli śnieżnej – zadowoleni użytkownicy zwiększają napływ kolejnych osób i dalszy rozwój zaplecza turystycznego.
Atrakcyjne położenie (renta położenia) na styku trzech państw	S	Atrakcyjne położenie warunkuje nie tylko rozwój turystyki, rozwój przedsiębiorczości (wymiany handlowe z zagranicą), ale wpływa na jakość życia mieszkańców.

CZYNNIKI SPOŁECZNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój zielonej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Wzrost świadomości ekologicznej społeczeństwa	S	Niedostateczna świadomość ekologiczna postrzegana jest za jeden z głównych hamulców rozwoju zielonej gospodarki. Wzrost świadomości proekologicznej wywołuje potrzebę działań pro środowiskowych, a tym samym powstawanie nowych podmiotów i miejsc pracy w zielonej sferze.
Upowszechnianie wiedzy o wpływie jakości środowiska na jakość życia	S	Upowszechnianie wiedzy o znaczeniu jakości środowiska wiąże się z wzrostem świadomości ekologicznej mieszkańców, a tym samym – inicjowaniem działań związanych z zieloną gospodarką.
Kształtowanie postaw proekologicznych przez media	S	Im więcej i częściej media będą podejmować tematy środowiskowe, tym społeczeństwo będzie bardziej wyedukowane i świadome tego jakie działania można podjąć w celu rozwoju zielonej gospodarki.
Styl życia społeczeństwa	S	Świadomość ekologiczna i bliższy środowisku styl życia społeczeństwa bezpośrednio sprzyjają rozwojowi zielonej gospodarki. Coraz częściej zmiany stylu życia wynikają nie tylko z chęci oszczędności (wody, energii itp.), ale świadomych wyborów ekologicznych. Podkreśla się, iż niezbędna jest także zmiana nawyków konsumpcyjnych ludności (wyzbycie się nadmiernego konsumpcjonizmu), by poszła za tym zmiana w sferze produkcji i usług.
Pogarszający się stan zdrowia społeczeństwa	S	Pogarszający się stan zdrowia społeczeństwa zmusza do szukania rozwiązań, które zahamowałyby negatywne procesy związane ze szkodliwością działań przemysłu, kopalnictwa, itp. przemysłów ciężkich czy transportu. Wprowadzane są normy środowiskowe, powoływane nowe instytucje, pojawiają się nowe miejsca pracy związane z ochroną środowiska.
Kwalifikacje i wiedza osób odpowiedzialnych za ochronę środowiska w instytucjach i podmiotach gospodarczych	S	Im większe kwalifikacje i wiedza pracowników instytucji i przedsiębiorstw, tym większe szanse na skuteczną realizację zadań z zakresu zielonej gospodarki. Brak wiedzy równoważny jest z brakiem potrzeby inicjowania działań pro środowiskowych. Problemem jest zbyt wąska wiedza i poprzestawanie na realizacji zadań wynikających z zanieczyszczenia powietrza, wód, gleby (pilnowanie przestrzegania norm) i postrzeganie zielonej gospodarki w bardzo wąskim znaczeniu.
Współpraca między sektorem publicznym i prywatnym	S	Współpraca ta pozwala na przepływ wiedzy specjalistycznej, wiedzy o dostępności rozwiązań pro środowiskowych, może oznaczać również wsparcie instytucji niepublicznych przez instytucje publiczne, a także wymuszanie przez jednostki prywatne wyższej jakości usług publicznych.

Współpraca między samorządem gminnym, powiatowym i województwa	S	Wspieranie w realizacji zadań związanych z zieloną gospodarką wyzwała w instytucjach dodatkowe siły do inicjowania nowych programów środowiskowych, wzmaga chęć do działania na rzecz społeczeństwa, pozwala na tworzenie nowych instytucji i obiektów zielonej gospodarki.
Wydłużenie przeciętnego trwania życia człowieka	S	Wydłużanie liczby lat życia oznacza dla ludzi, że dłużej żyją w tym samym otoczeniu i dłużej z niego korzystają. W związku z tym powinni podejmować działania związane z ochroną środowiska, z zieloną gospodarką, by mieszkać w sprzyjających warunkach.
Poziom edukacji	S	Poziom edukacji społeczeństwa wiąże się z wiedzą na temat możliwości zachowania wysokiej jakości środowiska, a przez to utrzymania wysokiej jakości życia. Wiąże się też z poziomem wykształcenia kadr zajmujących się zieloną gospodarką.
Moda na zdrowe odżywianie się i zdrowy styl życia	S	Rosnące zainteresowanie zdrowym odżywianiem i zdrowym stylem życia inicjuje decyzje o ekologicznych uprawach rolniczych, ekologicznym chowie zwierząt, wpływa na decyzje produkcyjne i handlowe przedsiębiorstw, powstawanie zielonych miejsc pracy w tych dziedzinach, które związane są z uprawą, wytwarzaniem i sprzedażą produktów.
Jakość usług świadczonych przez samorządy	S	Jakość usług świadczonych przez samorządy (w tym zaangażowanie i wiedza urzędników) wpływa na skuteczniejsze funkcjonowanie podmiotów zielonej strefy, łatwiejsze rozpoczynanie działalności i inicjowanie nowych aktywności, także w zakresie zielonej gospodarki.

CZYNNIKI TECHNOLOGICZNE I INFRASTRUKTURALNE

Nazwa czynnika	Typ	Skutki wpływu na rozwój zielonej gospodarki i tworzenie w niej miejsc pracy
Transfer technologii w branży	S	Lawinowy wzrost wymagań klientów i rynku oraz konieczność stałego doskonalenia produktów i procesów produkcji doprowadziły do konieczności szerokiej wymiany tworzonych i wykorzystywanych technologii. W obecnych czasach transfer technologii jest jednym z podstawowych motorów rozwoju przedsiębiorstw. Firmy zainteresowane zdobywaniem przewagi na rynkach w warunkach gospodarki opartej na wiedzy coraz rzadziej są w stanie osiągnąć ją własnymi siłami. W celu podniesienia konkurencyjności korzystają z dorobku innych podmiotów dążąc do podnoszenia jakości swoich produktów do poziomu oczekiwanego przez klientów oraz unikalności, budzącej ich zainteresowanie.
Szybkość transferu technologii	S	Im bardziej firma otwarta jest na nowe technologie, tym bardziej jest konkurencyjna na rynku. Duża konkurencyjność firmy i wysokie zapotrzebowanie na jej produkty może powodować wzrost zapotrzebowania na specjalistów, w tym m.in. specjalistów zielonego sektora.
Przestarzałe technologie	D	Wyposażenie przedsiębiorstw w przestarzałe technologie powoduje mniejszą wydajność firmy i mniejszą konkurencyjność na rynku, co w końcowym efekcie może doprowadzić do upadku firmy i zwiększenia się bezrobocia wśród kadry zielonego sektora.

Wydatki państwa na badania i rozwój	S	Poziom wydatków państwa na badania i rozwój warunkuje postęp w badaniach z zakresu zielonego sektora. Im wyższe jest dofinansowanie z budżetu państwa tym większa jest liczba prowadzonych projektów badawczych, tym samym większa jest innowacyjność zielonego sektora. Może to również przyczynić się do napływu specjalistów zainteresowanych prowadzeniem prac badawczych.
Pojawianie się nowych technologii środowiskowych	S	Pojawianie się nowych technologii środowiskowych wymaga doskonalenia kadry pracowników lub zatrudniania pracowników wykwalifikowanych w tym zakresie.
Dostęp do nowych technologii, maszyn i urządzeń	S	Szybki postęp w dziedzinie badań środowiskowych występujący w ostatnich latach generuje ciągle zapotrzebowanie na nowe technologie, maszyny i urządzenia. Im nowocześniejszym sprzętem dysponują jednostki zielonego sektora, tym lepsza jest jakość świadczonych usług. Co więcej im więcej placówek takim sprzętem dysponuje tym łatwiejszy jest do niego dostęp dla mieszkańców danego regionu.
Potencjał badawczy	S	Potencjał badawczy w zielonym sektorze odnosi się zarówno do dostępu do nowych technologii, maszyn i urządzeń, jak również do kwalifikacji kadry pracowników. Im więcej jest wysoko wykwalifikowanych pracowników, tym więcej realizowanych jest projektów badawczych, a co za tym idzie większa jest skłonność do wykorzystywania przez nich coraz bardziej zaawansowanych technologii i badań.
Jakość dróg	S	Gęstość i jakość dróg w dużej mierze decyduje o atrakcyjności danego terenu, jako miejsca zamieszkania i lokowania przedsięwzięć gospodarczych. Sprawnie funkcjonujący system transportowy aktywizuje gospodarkę, natomiast poważne zaniedbania w tej dziedzinie istotnie ograniczają możliwość jej dalszego rozwoju. Im lepiej skomunikowana jest dana jednostka podziału terytorialnego, tym liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących na tym terenie wzrasta, wzrasta też liczba miejsc pracy, przez co obszar taki staje się atrakcyjnym miejscem do zamieszkania. W efekcie więcej osób może znaleźć zatrudnienie, w tym w zielonym sektorze.
Niska dostępność do infrastruktury edukacyjnej, kulturowej oraz sportowo-rekreacyjnej na wsi	D	Obszary wiejskie od wielu lat charakteryzują się niską dostępnością do elementów infrastruktury społecznej, w tym infrastruktury edukacyjnej, kulturowej oraz sportowo-rekreacyjnej. Brak odpowiedniej liczby szkół z dobrym poziomem nauczania powoduje, że często dzieci ze wsi mają ograniczony dostęp do studiów, w tym kierunków związanych z zielonym sektorem. Może to powodować niewykorzystanie potencjału intelektualnego ludności wiejskiej. Biorąc pod uwagę, że w najbliższych latach prognozowany jest spadek liczby ludności może to wpłynąć na niedobór kadry ogółem zielonego sektora, w tym kadry wyspecjalizowanej.

Poprawa jakości infrastruktury technicznej	S	Poziom rozwoju i jakość infrastruktury technicznej odgrywają szczególną rolę w kształtowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego. Im jakość infrastruktury technicznej obszaru jest lepsza tym obszar jest lepiej rozwinięty, bardziej atrakcyjny do zamieszkania i w konsekwencji wykazuje tendencje napływowe, w tym pracowników białego sektora.
Stopień informatyzacji instytucji zielonej gospodarki	S	Wzrost znaczenia informatyzacji różnych dziedzin życia wymusza podniesienie poziomu wydatków inwestycyjnych na ten cel. Wysoki stopień informatyzacji przyczynia się do większej efektywności działania i wydajności pracy.
Wydatki państwa na badania i rozwój z zakresu ochrony środowiska	S	Poziom wydatków państwa na badania i rozwój z zakresu ochrony środowiska warunkuje postęp w badaniach z zakresu zielonego sektora. Im wyższe jest dofinansowanie z budżetu państwa tym większa jest liczba prowadzonych projektów badawczych, tym samym większa jest innowacyjność zielonego sektora. Może to również przyczyniać się do napływu specjalistów zainteresowanych prowadzeniem prac badawczych.

Podsumowanie i wnioski

Lista czynników wpływających na rozwój białej i zielonej gospodarki nie jest listą skończoną. Oznacza to, iż każde zjawisko, które pojawi się w przyszłości, będzie mogło w znaczący sposób wpływać na rozwój obu dziedzin. Jak widać z powyższego zestawienia, czynniki stymulujące przeważają nad czynnikami destymulującymi, co daje szansę na powodzenie działań podjętych w celu wspierania rozwoju zielonych i białych miejsc pracy. Należy przy tym zauważyć, iż szereg zmian zależy od dobrej woli decydentów politycznych, samorządów gminnych, powiatowych, województwa, umiejętności i wiedzy podmiotów gospodarczych, skłonności do działania przez społeczeństwo (przedsiębiorczości i aktywności publicznej) – i to nie tylko na polu białej i zielonej gospodarki, ale w każdej dziedzinie.

Do stymulowania rozwoju tzw. zielonych i białych miejsc pracy duże znaczenie przywiązuje również Komisja Europejska. Znaczenie pierwszej ze wspomnianych grup wynika z konieczności przestawienia gospodarki globalnej na tory zrównoważonego rozwoju. Konieczność przestawienia gospodarki globalnej na tory zrównoważonego rozwoju jest wyzwaniem, które wiąże się z koniecznością generalnego ograniczenia wpływu człowieka na środowisko poprzez podejmowanie działań, które powinny utrzymywać/przywracać jakość środowiska, jak również ograniczać negatywny wpływ na ekosystem (np. efektywność energetyczna, materiałowa, oszczędzanie wody, minimalizowanie ilości odpadów). Działania te mogą być obecne niemalże w każdym rodzaju działalności gospodarczej: rolnictwie, budownictwie, wytwarzaniu, badaniach i rozwoju, administracji publicznej, czy usługach wpisujących się w całe spektrum działalności gospodarczej. *De facto* można przyjąć, że zielone miejsca pracy będą występować przekrojowo w różnych sektorach gospodarki.⁸¹

Obecność „białych” zawodów w gronie zawodów pożądanym w przyszłości przez Komisję Europejską jest z kolei efektem procesów demograficznych tj. starzenia się społeczeństwa. Procesy te generują rosnący popyt nie tylko na lekarzy i pielęgniarki, ale także na rehabilitantów, ratowników medycznych, opiekunów (asystentów) osoby starszej itp.⁸²

⁸¹ *Inteligentne specjalizacje Pomorza a „zielone” i „białe” miejsca pracy [w:] „Białe” i „zielone” miejsca pracy – stan i perspektywy na Pomorzu w kontekście inteligentnych specjalizacji* sprawozdanie analityczne z V spotkania Pomorskiej Sieci Tematycznej ds. wysokiego poziomu zatrudnienia, Gdańsk 2015 r., s. 4.

⁸² Tamże, s. 4.

CZĘŚĆ I - ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE BIAŁYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

4. ZAPOTRZEBOWANIE I MOŻLIWOŚCI TWORZENIA BIAŁYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

Zgodnie z przyjętą metodologią jednym z etapów pozyskania danych było przeprowadzenie badania kwestionariuszowego CATI wśród przedstawicieli białego sektora gospodarki. Uczestnikami badania byli reprezentanci trzech sekcji i wskazanych w ich ramach działów, których wyłonienie nastąpiło w oparciu o rezultaty analizy desk research oraz weryfikacji metodą delficką:

Sekcja O – Dział 84:

84.12Z - Kierowanie w zakresie działalności związanej z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą oraz pozostałymi usługami społecznymi, z wyłączeniem zabezpieczeń społecznych;

Sekcja Q – Dział 86:

86.10Z - Działalność szpitali;

86.21Z - Praktyka lekarska ogólna;

86.22Z - Praktyka lekarska specjalistyczna;

86.23Z - Praktyka lekarska dentystryczna;

86.90A - Działalność fizjoterapeutyczna;

86.90.B - Działalność pogotowia ratunkowego;

86.90.C - Praktyka pielęgniarek i położnych;

86.90.D - Działalność paramedyczna;

86.90.E - Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej niesklasyfikowana;

Sekcja Q – Dział 87:

87.10.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniarską;

87.20.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób z zaburzeniami psychicznymi.

W procesie realizacji badania CATI zgromadzono dane pochodzące z 383 wywiadów, przy zachowaniu staranności aby w gronie przebadanych firm oraz instytucji, znaleźli się przedstawiciele wszystkich dziedzin białego sektora. Najliczniej w badaniu reprezentowany był system związany ze służbą zdrowia (n=234), kolejno system opieki społecznej (n=115) oraz systemem ochrony zdrowia (n=16) i opieki domowej (n=16). Ponadto w badaniu wzięło udział 2 przedstawiciele zakwalifikowanych do innych systemów świadczonej opieki (laboratoria).

Uzupełniająco przeprowadzono badanie CAWI wśród przedstawicieli sektora instytucjonalnego, tj.: Powiatowych Urzędów Pracy, Samorządów Medycznych, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie (PCPR) oraz Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS). W badaniu CAWI wzięło udział 17 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy (PUP), 4 reprezentantów Samorządów Medycznych oraz łącznie 117 przedstawicieli OPS-ów i PCPR-ów. Mając na uwadze konieczność pozyskania jak najbardziej szczegółowych danych, uczestnikami badania były przeważnie osoby na stanowiskach kierowniczych, przy czym zdecydowanie częściej w wywiadach udział brały kobiety niż mężczyźni.

Dopełnieniem danych zgromadzonych w ramach metod ilościowych są wnioski płynące z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych (n=8 IDI), których uczestnikami były osoby związane z białym sektorem, eksperci reprezentujące następujące podmioty i instytucje:

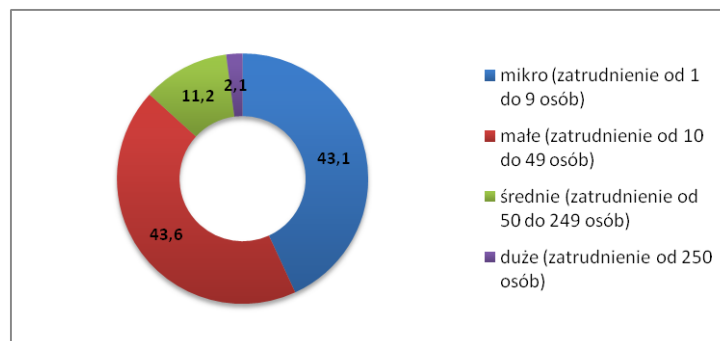
1. Związek Pracodawców Ochrony Zdrowia Dolnego Śląska.
2. Dolnośląski Oddział Wojewódzki NFZ.
3. Uniwersytet Medyczny we Wrocławiu.
4. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych we Wrocławiu.
5. Zakład Analityki Lekarskiej (Polskie Towarzystwo Diagnostyki Laboratoryjnej – oddział Wrocław).
6. Dolnośląski Urząd Wojewódzki - Oddział Powiadamiania Ratunkowego i Ratownictwa Medycznego.
7. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.
8. Firma – Medicover.

Poniższy rozdział poprzedzony został krótką charakterystyką respondentów, stanowiącą wstęp do dalszych analiz białego sektora pod kątem aktualnej struktury zatrudnienia, czynników sprzyjających i barier tworzenia miejsc pracy, jak również trendów i perspektyw rozwojowych sektora.

4.1. Krótka charakterystyka populacji badanych

Przebadane przedsiębiorstwa i instytucje łącznie pokryły wszystkie klasy wielkości. W naturalny sposób w badaniu znaczny odsetek stanowiły podmioty należące do grupy przedsiębiorstw mikro (43,1%), jednak najwięcej uczestników badania zatrudniało między 10 a 49 osób (43,6%). Kolejną grupą pod kątem liczebności, były przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób (11,2%). Najmniej licznie w badaniu uczestniczyli przedstawiciele firm zatrudniających przynajmniej 250 pracowników (2,1%) jednakże jest to sytuacją często spotykaną z uwagi na niski udział dużych przedsiębiorstw w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w kraju.

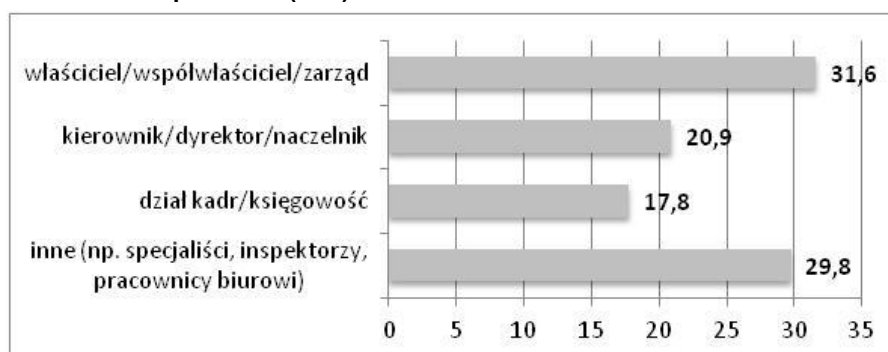
Rysunek 38. Klasa wielkości podmiotów badanych (w %)



Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na realizację celu szczegółowego i dążenie do pozyskania danych o znacznym stopniu szczegółowości, wywiady CATI przeprowadzane były z osobami, których wiedza i doświadczenie były w największym stopniu adekwatne do tematyki badania. Dlatego też, uczestnikami badania najczęściej byli właściciele firm lub członkowie zarządu (31,6%), rzadziej specjaliści czy dyrektorzy, naczelnicy, kierownicy. Przebadane przedsiębiorstwa to w przeważającej ilości (66,6%) firmy niepubliczne, z kolei blisko co trzecia przebadana była instytucją publiczną (państwową).

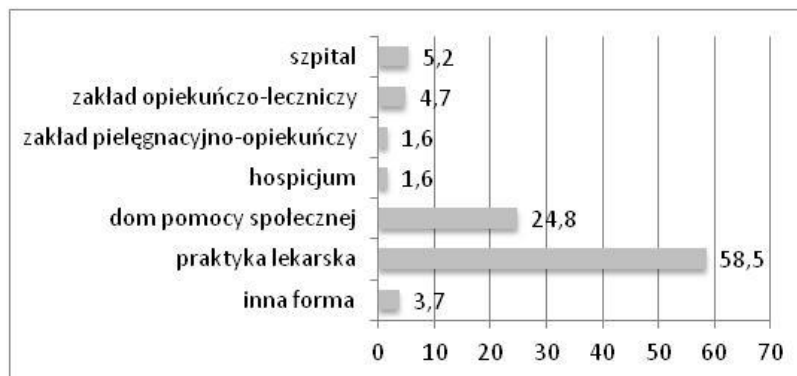
Rysunek 39. Stanowisko respondenta (w %)



Źródło: opracowanie własne

Najliczniejszą grupę badanych stanowili przedstawiciele praktyk lekarskich (58,5%) oraz domów pomocy społecznej (24,8%). Z kolei niewielki odsetek w próbie mieli reprezentanci: szpitali, zakładów opiekuńczo-leczniczych, zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych oraz hospicjów.

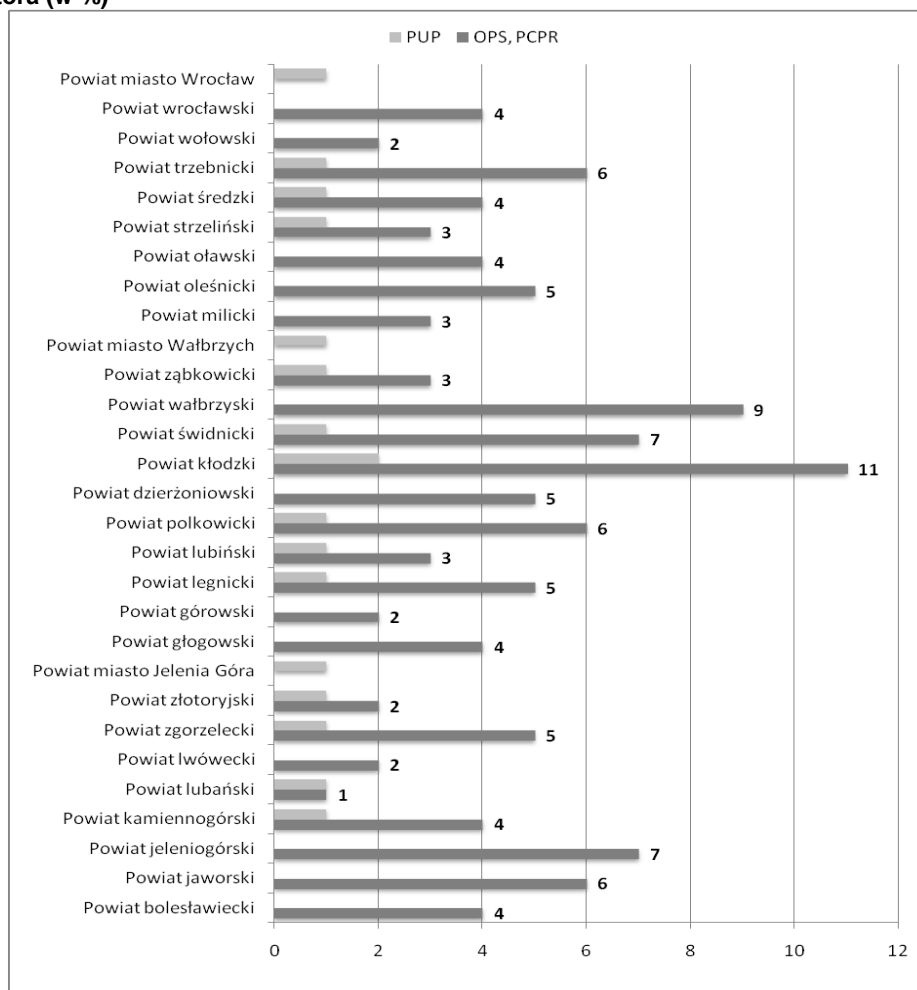
Rysunek 40. Rodzaj podmiotu uczestniczącego w badaniu (w %)



Źródło: opracowanie własne

W przypadku badania przedstawiciele instytucji za pomocą badań CAWI - przyjęta w raporcie metodologicznym procedura, nie uwzględniała realizacji tego etapu badania w podziale na poszczególne powiaty czy podregiony. Mimo to dłożono wszelkich starań aby pozyskać odpowiedzi z możliwie największej ilości lokalizacji i typów podmiotów. Nie udało się zgromadzić wyników badań CAWI w zakresie białego sektora jedynie w przypadku miasta Legnica, zaś rozkład struktury wykonanych wywiadów przedstawiony został post factum.

Rysunek 41. Rozkład próby wywiadów przeprowadzonych wśród PUP oraz OPS i PCPR w obszarze białego sektora (w %)



Źródło: opracowanie własne

W dalszej części rozdziału dokonana została analiza struktury zatrudnienia, wskazane czynniki sprzyjające oraz bariery najczęściej napotymane w tworzeniu białych miejsc pracy charakterystyczne dla poszczególnych sekcji spośród świadczących opiekę z zakresu służby zdrowia, systemu ochrony zdrowia, opieki społecznej czy opieki domowej (środowiskowej). Ponadto uwzględniono analizę obecnie panujących i przyszłych trendów w białym sektorze, jak również perspektywy w zakresie tworzenia białych miejsc pracy i możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych.

4.2. Analiza struktury zatrudnienia

4.2.1. Służba zdrowia

W badaniu sektora służby zdrowia udział wzięli przedstawiciele: szpitali, przychodni zdrowia oraz praktyk lekarskich, świadczących pomoc doraźną w leczeniu schorzeń. Przebadano łącznie 234 takie podmioty, z czego w każdym z nich zidentyfikowano zatrudnienie w przynajmniej jednej z kategorii zawodów: medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich lub niespecjalistycznych. Istnienie zawodów medycznych zdiagnozowano w 223 podmiotach, zawodów specjalistycznych niemedyceńskich w 69, z kolei niespecjalistycznych w 141. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela. Ponadto w 107 przebadanych podmiotach tego typu zadeklarowano, że w jego działalności uczestniczą także wolontariusze.

Tabela 45. Lista „białych zawodów” występujących w sektorze działalności związanej ze służbą zdrowia

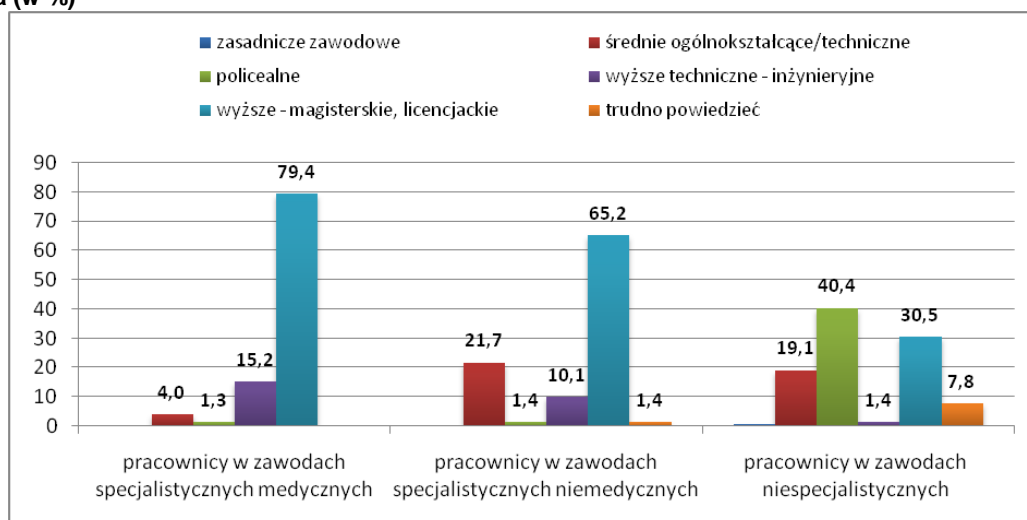
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
321201	Technik analityki medycznej	M
325101	Asystentka stomatologiczna	M
221206 do 221212	Lekarze chirurdzy	M
226201 do 226209	Lekarze dentyści	M
227101	Diagnosta laboratoryjny	M
228101	Farmaceuta	M
321301	Technik farmaceutyczny	M
229201	Fizjoterapeuta	M
325401	Technik fizjoterapii	M
229202	Specjalista fizjoterapii	M
221255	Lekarz - specjalista położnictwa i ginekologii	M
221251	Lekarz – specjalista otorynolaryngologii	M
221234	Lekarz – specjalista medycyny pracy	M
221254	Lekarz – specjalista pediatrii	M
263401	Psycholog	M
221236	Lekarz – specjalista medycyny rodzinnej	M
221247	Lekarz – specjalista okulistyki	M
325301	Optyk okularowy	M
325302	Technik optyk	M
134207	Lekarz ordynator oddziału	M
222101	Pielęgniarka	M
222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty	M
134205	Pielęgniarka oddziałowa	M
226206	Lekarz dentysta – specjalista protetyki stomatologicznej	M
532904	Sanitariusz szpitalny	M
321402	Technik dentystryczny	M
325907	Terapeuta zajęciowy	M
229905	Psychoterapeuta	M
221266	Lekarz – specjalista urologii	M
221202	Lekarz – specjalista anestezjologii i intensywnej terapii	M
325102	Higienistka stomatologiczna	M
229903	Kosmetolog	M
314101	Laborant mikrobiologiczny	S

321190	Pozostali operatorzy aparatury medycznej	M
223101	Położna	M
223201 do 223207 i 223290	Położne z tytułem specjalisty	M
311103	Technik analityk	S
325402	Technik masażysta	M
221259	Lekarz – specjalista radioterapii onkologicznej	M
325601	Ratownik medyczny	M
911206	Salowa	N
321103	Technik elektroradiolog	M
334402	Sekretarka medyczna	S
325401	Technik fizjoterapii	M
742103	Monter-elektronik - aparatura medyczna	N
134204	Kierownik podmiotu leczniczego	S
422603	Rejestratorka medyczna	S
221261	Lekarz – specjalista reumatologii	M
221258	Lekarz – specjalista radiologii i diagnostyki obrazowej	M
221101	Lekarz	M
221102	Lekarz ze specjalizacją I stopnia	M
221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	M
321102	Perfuzjonista	M
321104	Technik sterylizacji medycznej	M
321190	Pozostali operatorzy aparatury medycznej	M
321401	Protetyk słuchu	M
321403	Technik ortopeda	M
321490	Pozostali technicy medyczni i dentyści	M

* - M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyce, N – zawody niespecialistyczne
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W zawodach specjalistycznych medycznych oraz specjalistycznych niemedyce dominowały osoby o wykształceniu wyższym magisterskim lub licencjackim. Większą różnorodnością cechowały się osoby zajmujące stanowiska niespecialistyczne, w których dominowały osoby z wykształceniem policealnym (40,4%), następnie w wyższym (30,5%) i średnim (19,1%). Należy zauważyć, że osoby z wykształceniem niższym niż średnie właściwie nie znajdują zatrudnienia w służbie zdrowia, co dowodzi wysokich wymagań kwalifikacyjnych obowiązujących pracowników białego sektora.

Rysunek 42. Dominujący poziom wykształcenia pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)

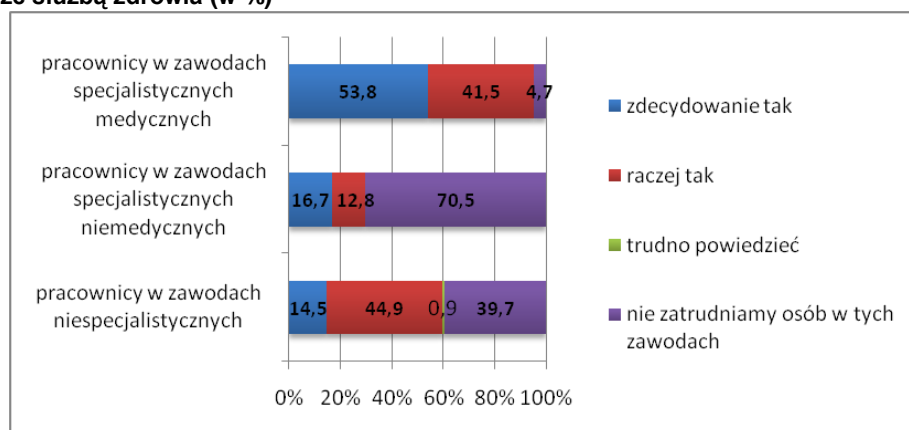


Źródło: opracowanie własne



Pracownicy zawodów medycznych bez wątplenia wykonywali zadania zgodne z posiadanymi kompetencjami. Dotyczyło to pracowników ponad 95% przebadanych firm i instytucji. W przypadku pracowników w zawodach specjalistycznych niemedyceńskich oraz niespecjalistycznych można zaobserwować nieco mniejszą zgodność stanowisk pracy z posiadanym wykształceniem, choć mimo to, jest ona wyraźna. Należy stwierdzić, że biały sektor cechuje się bardzo wysoką zgodnością między wykonywanym przez pracowników, a wyuczonym zawodem.

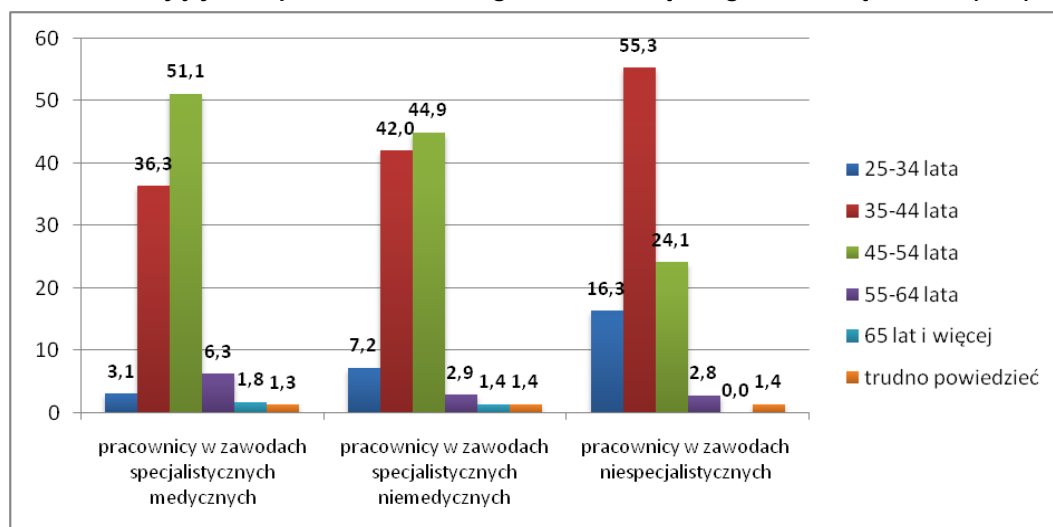
Rysunek 43. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Średnia wieku pracowników w zawodach niespecjalistycznych była zasadniczo niższa niż pracowników w zawodach specjalistycznych. Niewątpliwie można to powiązać z czasem koniecznym do zdobycia odpowiednich kwalifikacji. Uzyskanie uprawnień w zawodach specjalistycznych medycznych wiąże się wielokrotnie z koniecznością ukończenia studiów, specjalizacji, odbycia staży, co znacznie opóźnia czas wejścia na rynek pracy. Droga pracowników w zawodach niespecjalistycznych jest zazwyczaj krótsza, czego dowodem była uzyskana struktura wieku zaprezentowana na poniższym wykresie. Niskie odsetki pracowników najmłodszych mogą także sugerować problem z zastępowalnością starszej kadry medycznej w przyszłości, bowiem znaczny odsetek badanych firm potwierdził, że trzon obecnej kadry medycznej stanowią pracownicy w wieku około emerytalnym. Potwierdzili to eksperci w trakcie badań jakościowych, którzy ten negatywny trend umieścili na szczycie barier rozwoju białego sektora w województwie dolnośląskim, jak i w całym kraju.

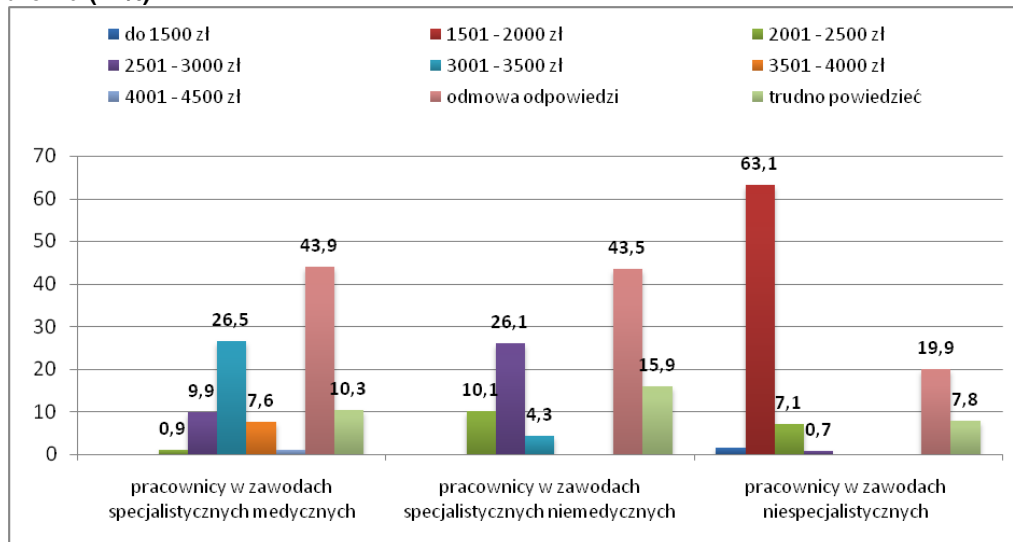
Rysunek 44. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przeciętne wynagrodzenia pracowników w analizowanym sektorze cechowały się znaczną rozpiętością. W gronie najgorzej zarabiających byli pracownicy niespecjalistyczni, których miesięczna pensja netto przeważnie nie przekraczała 2000 zł (65,2%). O wiele wyższe wynagrodzenia dominowały w gronie specjalistów, zwłaszcza w zawodach medycznych (3001-3500 zł), nieco niższe w zawodach specjalistycznych niemedyceńskich (2501-3000 zł).

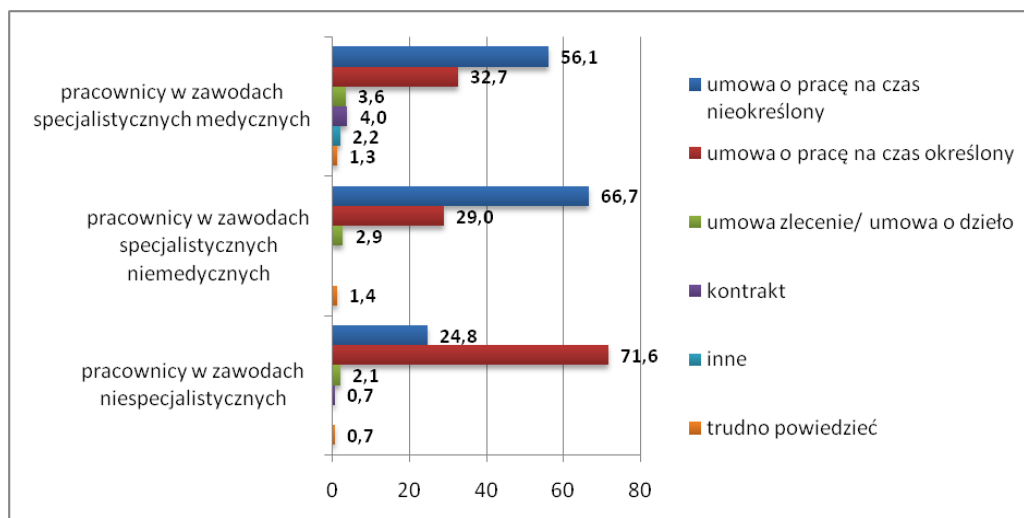
Rysunek 45. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Różnica między zawodami specjalistycznymi i niespecjalistycznymi widoczna jest nie tylko w wielkości wynagrodzenia, lecz również w formie zawieranych umów. W zawodach specjalistycznych medycznych oraz niemedyceńskich zdecydowana większość pracowników zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, znacznie rzadziej na czas określony. Odwrotna tendencja dotyczy pracowników w zawodach niespecjalistycznych. W tym przypadku najczęstszą formą zatrudnienia były umowy o pracę z podaniem okresu jej obowiązywania, znacznie rzadziej stosowano umowy na czas nieokreślony.

Rysunek 46. Dominująca forma zatrudnienia pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Od pracowników w zawodach medycznych zatrudnionych w służbie zdrowia bezwzględnie wymagane jest posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dyplomami czy też świadectwami. Podobnie, choć w znacznie mniejszym stopniu, kształtują się wymagania względem specjalistów bez medycznego wykształcenia. Wysokie wymagania kwalifikacyjne specjalistów, zwłaszcza z zakresu medycyny, są jedną z ważniejszych cech charakterystycznych białego sektora i czynnikiem determinującym możliwość podjęcia pracy w jego ramach. W przypadku pracowników w zawodach niespecjalistycznych ważniejsze niż kwalifikacje zawodowe było posiadanie doświadczenia zawodowego, na co paradoksalnie mniejszy nacisk kładziony jest w przypadku specjalistów. Należy dodać, iż respondenci byli zgodni co do tego, że kompetencje pracowników białego sektora są zadowalające (wystarczające) w każdej z trzech kategorii zawodów (ponad 90% badanych zatrudniających na poszczególnych typach stanowisk).

4.2.2. System ochrony zdrowia

W badaniu systemu ochrony zdrowia udział wzięli przedstawiciele: zakładów opiekuńczo-leczniczych zakładów pielęgnacyjno-opiekuńczych oraz hospicjów, świadczących opiekę długoterminową w leczeniu różnego rodzaju schorzeń. Przebadano łącznie 16 takich podmiotów, z czego w każdym z nich zidentyfikowano zatrudnienie w przynajmniej jednej z kategorii zawodów: medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich lub niespecjalistycznych. Istnienie zawodów medycznych zdiagnozowano we wszystkich 16 podmiotach, zawodów specjalistycznych niemedyceńskich w 11, z kolei niespecjalistycznych w 14. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela. Ponadto w 3 przebadanych podmiotach tego typu zadeklarowano, że w jego działalności uczestniczą także wolontariusze.

Tabela 46. Lista „białych zawodów” występujących w systemie ochrony zdrowia

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
229201	Fizjoterapeuta	M
263401	Psycholog	M
532102	Opiekun medyczny	M
222101	Pielęgniarka	M
222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty	M
229905	Psychoterapeuta	M
532904	Sanitariusz szpitalny	M
325907	Terapeuta zajęciowy	M
322001	Dietetyk	M
134201	Kierownik hospicjum	M
325402	Technik masażysta	M
221259	Lekarz – specjalista radioterapii onkologicznej	M
134204	Kierownik podmiotu leczniczego	S
325402	Technik masażysta	M
221101	Lekarz	M
221102	Lekarz ze specjalizacją I stopnia	M
221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	M

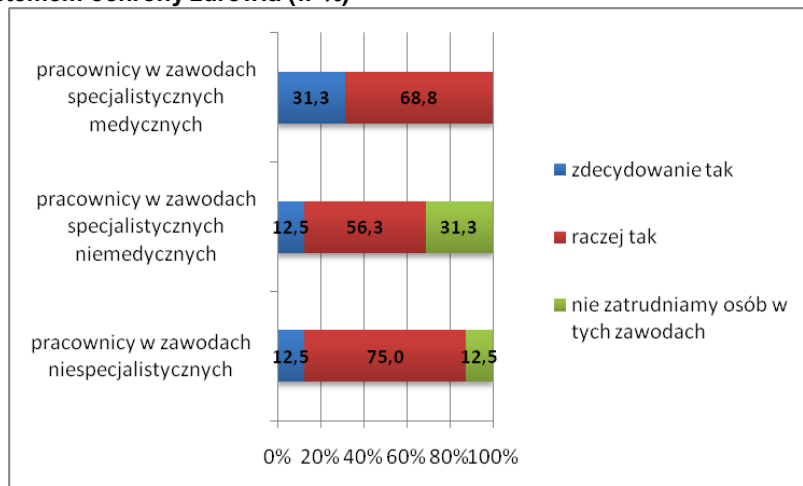
* - M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyceńskie, N – zawody niespecjalistyczne
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W zawodach specjalistycznych medycznych oraz specjalistycznych niemedyceńskich zdecydowanie dominowały osoby o wykształceniu wyższym magisterskim lub licencjackim. Większą różnorodnością cechowały się osoby zajmujące stanowiska niespecjalistyczne, w których także dominowały osoby z wykształceniem wyższym (42,9%), rzadziej pojawiały się osoby z wykształceniem policealnym lub średnim (odpowiednio po 21,4%). Należy zauważyć, że osoby z wykształceniem niższym niż średnie właściwie nie znajdują zatrudnienia w systemie ochrony zdrowia, co po raz kolejny dowodzi wysokich wymagań kwalifikacyjnych obowiązujących pracowników białego sektora.

Pracownicy zawodów medycznych bez wątplenia wykonywali zadania zgodne z posiadanymi kompetencjami. Dotyczyło to wszystkich przebadanych firm i instytucji. W przypadku pracowników w zawodach

specjalistycznych niemedycechnych oraz niespecjalistycznych można zaobserwować nieco mniejszą zgodność stanowisk pracy z posiadanym wykształceniem, jednak nie wpływa to na ogólną tendencję pracy zgodnie z wyuczonym zawodem w białym sektorze.

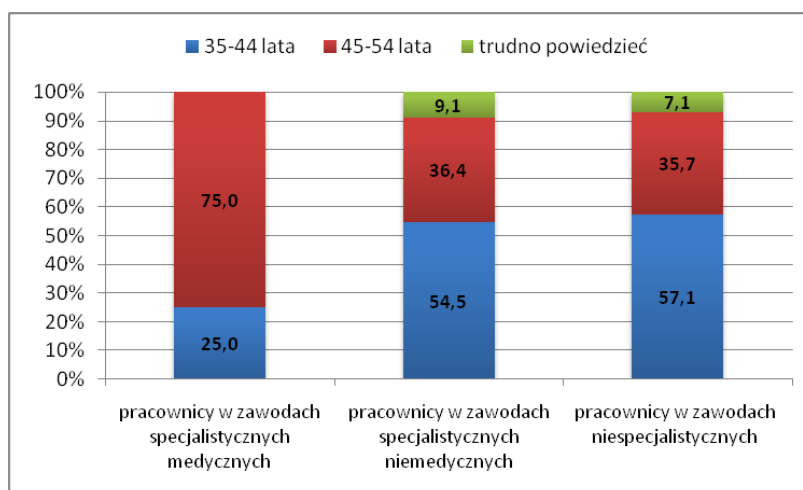
Rysunek 47. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Średnia wieku pracowników systemu ochrony zdrowia w zawodach specjalistycznych medycznych była zasadniczo wyższa niż pracowników w zawodach specjalistycznych niemedycechnych i niespecjalistycznych. Niższe, niż w pozostałych kategoriach zawodów odsetki pracowników najmłodszych sugerują niewystarczające zasilenie białego sektora przez młodych, wykwalifikowanych pracowników, co w perspektywie kilku-kilkunastu lat stwarza zagrożenie znacznego deficytu specjalistów w zawodach medycznych.

Rysunek 48. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)

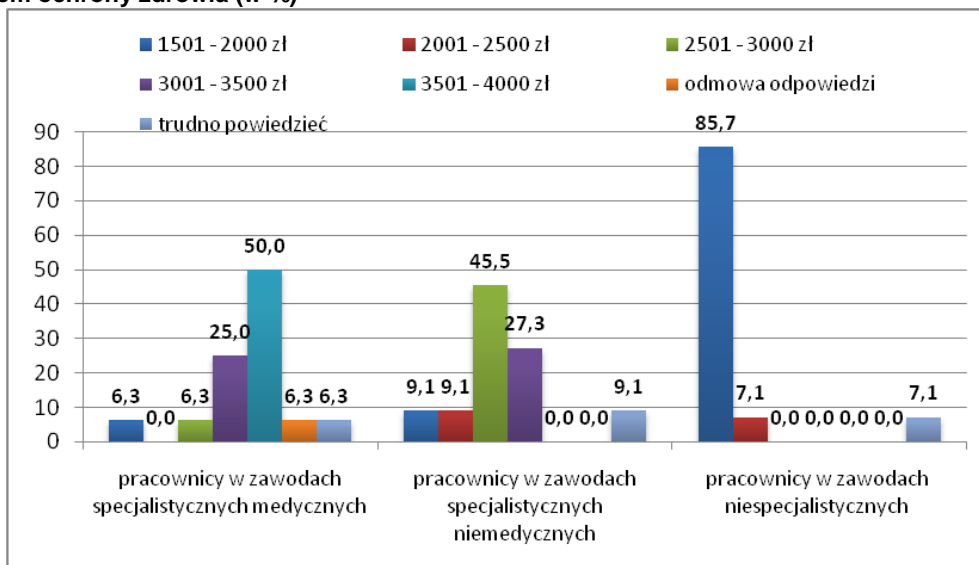


Źródło: opracowanie własne

Przeciętne wynagrodzenia pracowników w analizowanym sektorze cechowały się znaczną rozpiętością. W gronie najgorzej zarabiających byli pracownicy niespecjalistyczni, których miesięczna pensja netto w zdecydowanej większości nie przekraczała 2000 zł (85,7%). O wiele wyższe wynagrodzenia dominowały w gronie specjalistów, zwłaszcza w zawodach medycznych (3501-4000 zł), a niższe w zawodach specjalistycznych niemedycechnych (2501-3000 zł).



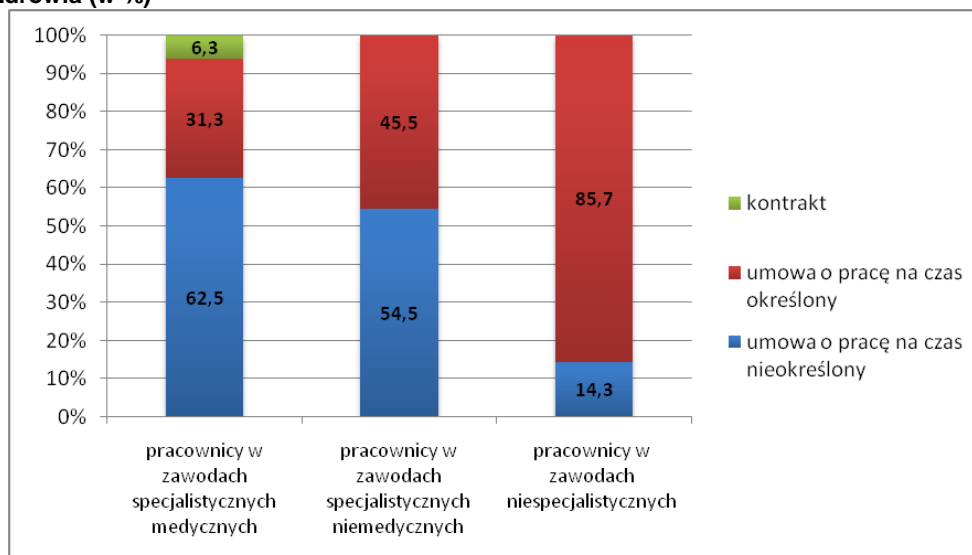
Rysunek 49. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Różnica między zawodami specjalistycznymi i niespecialistycznymi widoczna jest nie tylko w wielkości wynagrodzenia, lecz również w formie zawieranych umów. W zawodach specjalistycznych medycznych oraz niemedykowych zdecydowana większość pracowników zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, znacznie rzadziej na czas określony. Odrotna tendencja dotyczy pracowników w zawodach niespecialistycznych. W tym przypadku najczęstszą formą zatrudnienia były umowy o pracę z podaniem okresu jej obowiązywania, sporadycznie stosowano umowy na czas nieokreślony.

Rysunek 50. Dominująca forma zatrudnienia pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

Od pracowników w zawodach medycznych zatrudnionych w systemie ochrony zdrowia bezwzględnie wymagane jest posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dyplomami czy też świadectwami. Podobnie, choć w znacznie mniejszym stopniu, kształtują się wymagania względem specjalistów bez medycznego wykształcenia. Wysokie wymagania kwalifikacyjne specjalistów, zwłaszcza z zakresu

medycyny, są bez wątpienia czynnikiem determinującym możliwość podjęcia pracy w jego ramach, co z perspektywy kandydatów może być barierą. W przypadku pracowników w zawodach niespecjalistycznych ważniejsze niż kwalifikacje zawodowe było posiadanie doświadczenia zawodowego. Należy dodać, iż respondenci byli całkowicie zgodni co do tego, że kompetencje pracowników białego sektora są zadawalające (wystarczające) w każdej z trzech kategorii zawodów.

4.2.3. System opieki społecznej

W badaniu przeprowadzonym z przedstawicielami sektora działalności związanej z systemem opieki społecznej, wzięło udział 115 przedsiębiorstw, z czego w każdym z nich zidentyfikowano zatrudnienie w przynajmniej jednej z kategorii zawodów medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich oraz niespecjalistycznych. Istnienie zawodów medycznych zdiagnozowano w 82 firmach, zawodów specjalistycznych, jednak niemedyceńskich, w 107, z kolei niespecjalistycznych w 81. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela. Ponadto w 70 przebadanych podmiotach tego typu zadeklarowano, że w jego działalności uczestniczą także wolontariusze.

Tabela 47. Lista „białych zawodów” występujących w sektorze działalności związanej z systemem opieki społecznej

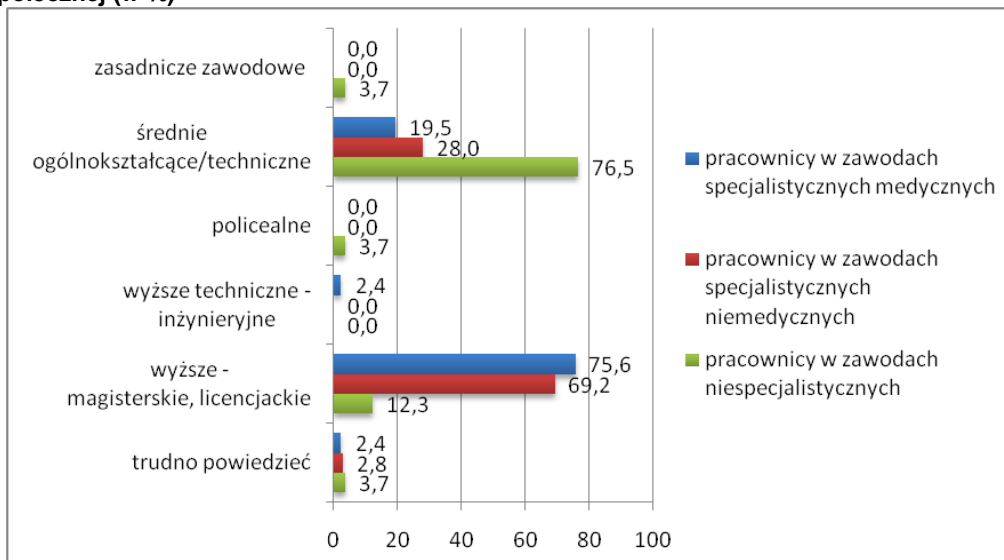
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
341207	Asystent rodziny	S
226201 do 226209	Lekarze dentyści	M
134403	Kierownik działu w instytucjach opieki społecznej	S
341202	Opiekun osoby starszej	S
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	S
532102	Opiekun medyczny	M
222101	Pielęgniarka	M
222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty	M
341205	Pracownik socjalny	S
263401	Psycholog	M
229201	Fizjoterapeuta	M
325401	Technik fizjoterapii	M
229202	Specjalista fizjoterapii	M
325907	Terapeuta zajęciowy	M
325201	Terapeuta środowiskowy	M
341204	Opiekunka środowiskowa	S
325903	Instruktor terapii uzależnień	M
134402	Kierownik domu pomocy społecznej	S
229905	Psychoterapeuta	M
235919	Pedagog specjalny	S
221256	Lekarz – specjalista psychiatrii	M
532190	Pozostały pomocniczy personel medyczny	M
532201	Opiekunka domowa	N
134301	Kierownik domu spokojnej starości	S
221101	Lekarz	M
221102	Lekarz ze specjalizacją I stopnia	M
221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	M
322001	Dietetyk	M
325402	Technik masażysta	M

* - M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyceńskie, N – zawody niespecjalistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W zawodach specjalistycznych medycznych oraz specjalistycznych niemedycznych dominowały osoby o wykształceniu wyższym magisterskim lub licencjackim. Z kolei w 3 na 4 instytucjach pracownicy niespecialistyczni posiadali najczęściej dyplom ukończenia szkoły średniej.

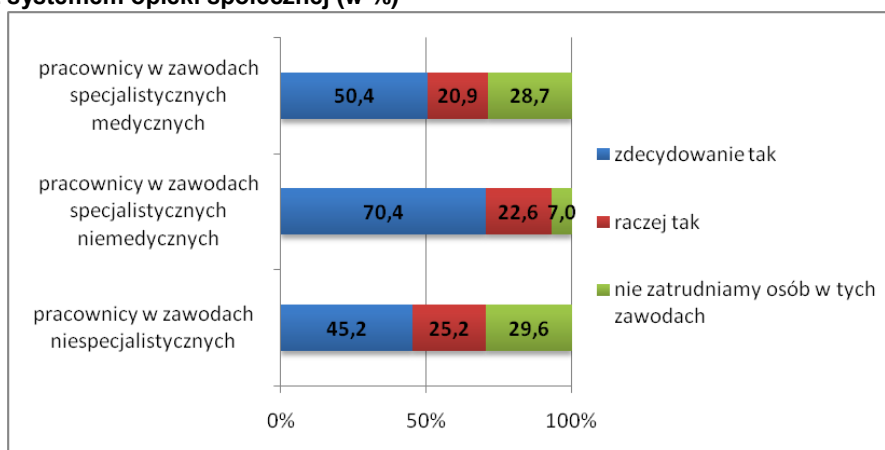
Rysunek 51. Dominujący poziom wykształcenia pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)



Źródło: opracowanie własne

Także i w tej dziedzinie białego sektora dominowała tendencja wykonywania zadań zawodowych zgodnie z posiadanymi kompetencjami. Tendencja dotyczyła pracowników wszystkich przebadanych firm. Na tej podstawie można stwierdzić, że również w opiece społecznej nie znajdują zatrudnienia osoby spoza branży.

Rysunek 52. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)

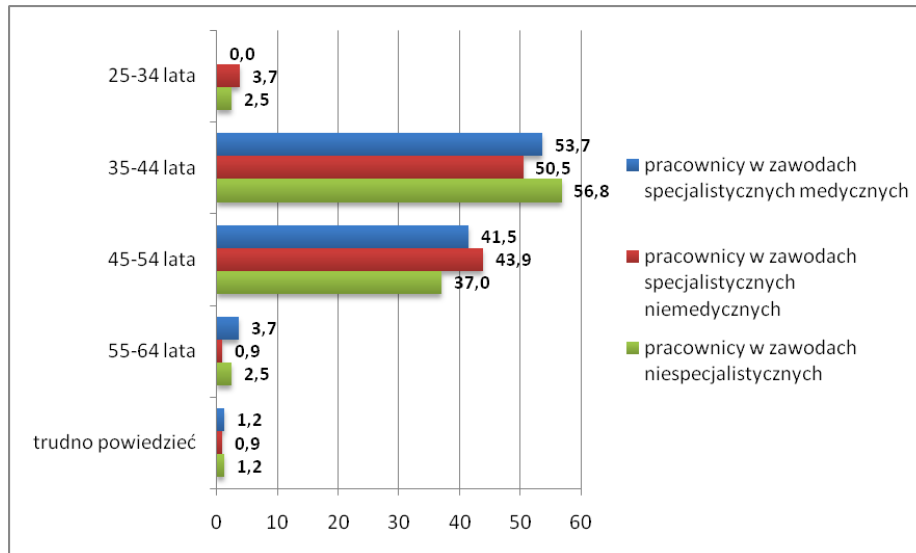


Źródło: opracowanie własne

W każdej z 3 analizowanych kategorii zawodów, średnia wieku najliczniejszej grupy pracowników kształtowała się między 35 a 44 lata, nieco mniej było firm, w których przeważali zatrudnieni, których wiek przekroczył tę granicę, ale nie osiągnął poziomu 55 lat, a pozostałe kategorie wiekowe pojawiały się incydentalnie. Można zatem uznać, że obecny zasób siły roboczej mieści się między 35 a 54 rokiem życia, co stawia go w znacznej odległości od granicy wieku emerytalnego, a co za tym idzie, w perspektywie kolejnych 5 lat nie należy się spodziewać deficytu pracowników białego sektora wywołanego wycofaniem się z rynku osób, które

osiągnęły granicę wieku emerytalnego. Choć widmo to rysuje się już w perspektywie kilkunastu lat, bowiem w znacznej części firm dominują osoby w wieku około emerytalnym.

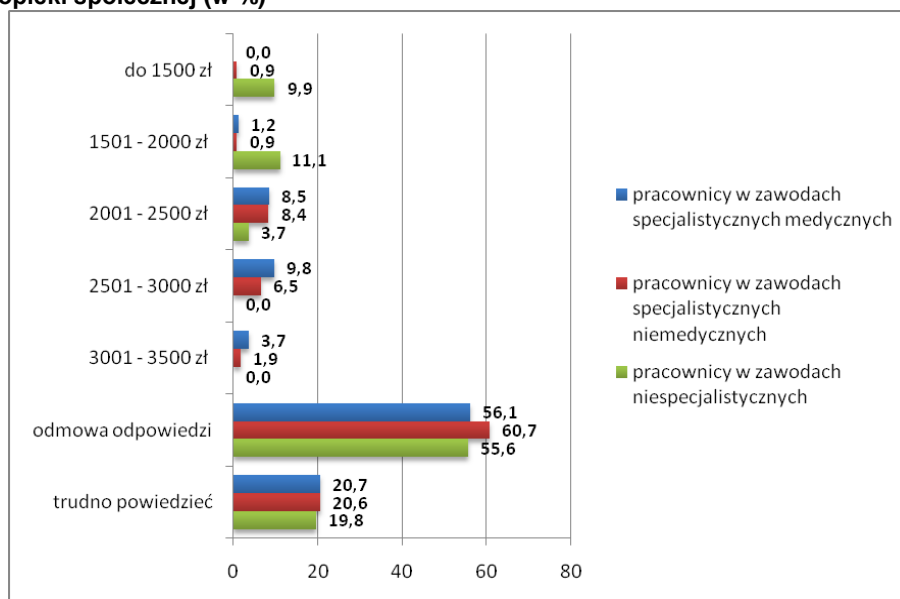
Rysunek 53. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przeciętne wynagrodzenia pracowników w analizowanym sektorze cechowały się znaczną rozpiętością. W gronie najgorzej zarabiających byli pracownicy niespecjalistyczni, których miesięczna pensja netto przeważnie nie przekraczała 2000 zł. Wyższe wynagrodzenia dominowały w gronie specjalistów, zwłaszcza medycznych. W badaniu uzyskano ponad połowę odmów odpowiedzi, co w przypadku pytań wrażliwych nie stanowi rzadkości. W zawodach specjalistycznych medycznych oraz niemedycznych niemal wszyscy pracownicy zatrudnieni byli w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony i określony (ponad 90%). Z kolei w zawodach niespecjalistycznych poza umowami o pracę (83%), zatrudniano na umowy zlecenie czy umowy o dzieło (15%).

Rysunek 54. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)



Źródło: opracowanie własne

Od pracowników zatrudnionych w białym sektorze w obszarze systemu ochrony zdrowia najczęściej oczekiwano posiadania wiedzy, dyspozycyjności, komunikatywności i dokładności, przy czym większy nacisk na kompetencje miękkie kładziono w zawodach niewymagających specjalistycznego wykształcenia. Z kolei dyplomów, świadectw i certyfikatów wraz z wiedzą praktyczną wymagano od pracowników specjalistycznych. Pozytywnie należy się odnieść do faktu, że kompetencje obecnie zatrudnionych w białym sektorze oceniane są jako wystarczające.

4.2.4. System opieki domowej (środowiskowej)

W badaniu przeprowadzonym z przedstawicielami sektora opieki domowej, wzięło udział 16 przedsiębiorstw. W każdym z nich zidentyfikowano zatrudnienie w przynajmniej jednej z kategorii zawodów medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich oraz niespecialistycznych. Istnienie zawodów medycznych oraz specjalistycznych niemedyceńskich zdiagnozowano w 15 firmach, z kolei niespecialistycznych w 14. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela. Ponadto w 3 przebadanych podmiotach tego typu zadeklarowano, że w jego działalności uczestniczą także wolontariusze.

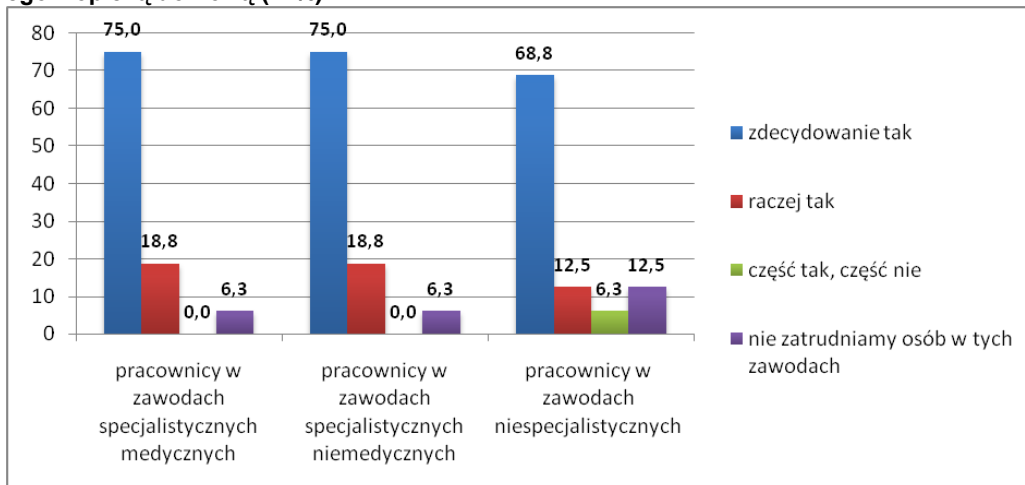
Tabela 48. Lista „białych zawodów” występujących w sektorze działalności związanej z systemem opieki domowej

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
341207	Asystent rodziny	S
341202	Opiekun osoby starszej	S
341204	Opiekunka środowiskowa	S
532201	Opiekunka domowa	N
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	S
325201	Terapeuta środowiskowy	M
341205	Pracownik socjalny	S
222101	Pielęgniarka	M
222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty	M
263401	Psycholog	M
229201	Fizjoterapeuta	M
325401	Technik fizjoterapii	M
229202	Specjalista fizjoterapii	M

* - M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyceńskie, N – zawody niespecialistyczne
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Analiza wykazała, że w opiece domowej, pracownicy specjalistyczni posiadali wykształcenie wyższe magisterskie lub licencjackie, z kolei w zawodach niespecialistycznych dominowały osoby o wykształceniu średnim. Dlatego też na ogół praca w białym sektorze podejmowana była zgodnie z posiadanymi przez pracowników kompetencjami na wszystkich 3 analizowanych poziomach kwalifikacji. Najmniejszym, aczkolwiek wysokim, stopniem dopasowania wykształcenia do rodzaju podjętej pracy, charakteryzowali się pracownicy na stanowiskach niespecialistycznych. W tym gronie w ponad 6% firm zadeklarowano, że u części pracowników widoczne są rozbieżności między poziomem wykształcenia a wykonywanymi zadaniami.

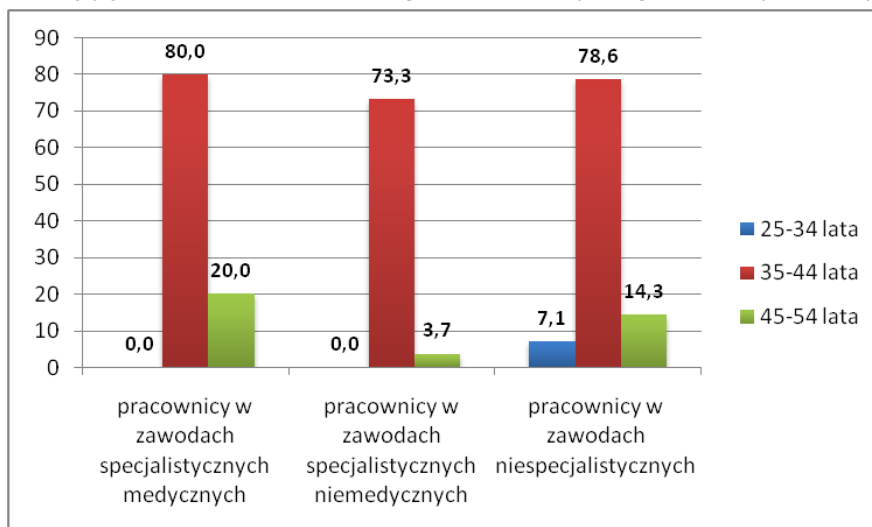
Rysunek 55. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)



Źródło: opracowanie własne

W każdej z 3 analizowanych kategorii zawodów, średnia wieku najliczniejszej grupy pracowników kształtowała się między 35 a 44 rokiem życia. Osoby z kolejnej kategorii wiekowej tzn. 45-54 lata pojawiały się jako większość stosunkowo rzadko (nie więcej niż 13% ogółu podmiotów). Pracowników młodych w wieku między 25 a 34 rokiem życia najczęściej zatrudniano na stanowiskach niespecialistycznych, z kolei nie pojawiali się jako dominująca grupa w zawodach specjalistycznych, co z pewnością związane jest z długą drogą przedstawicieli tych zawodów do uzyskania odpowiednich kwalifikacji, ale też sugeruje brak dopływu młodych specjalistów do sektora co może pogłębić istniejące deficyty w perspektywie najbliższych lat.

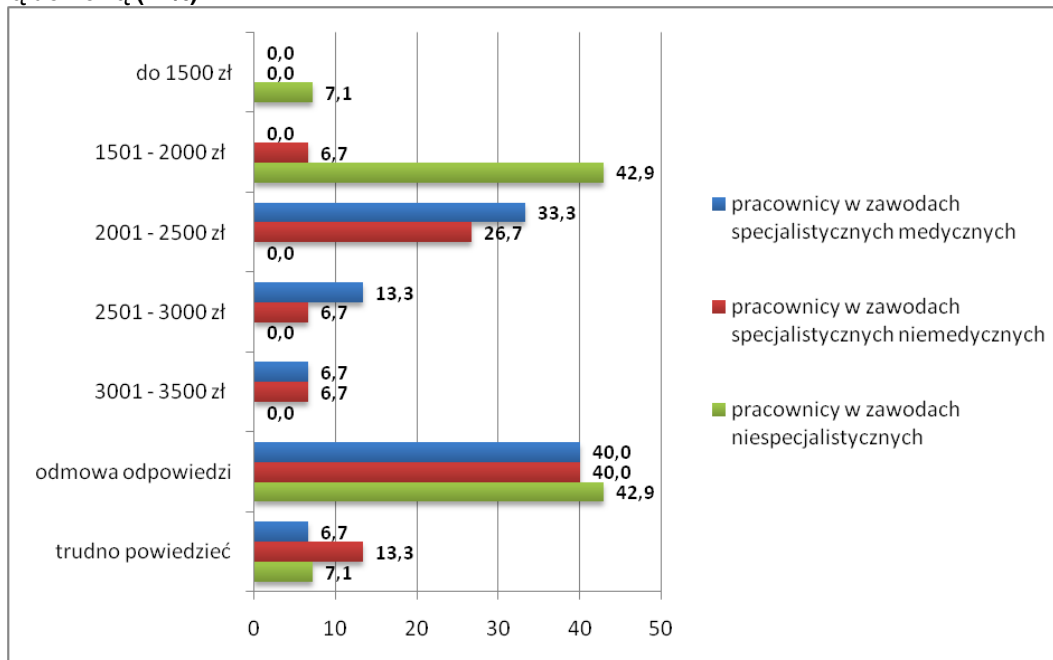
Rysunek 56. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)



Źródło: opracowanie własne

Uzyskanie odpowiedzi o przeciętne wynagrodzenia pracowników na ogół nastrożają wiele problemów, również w tym badaniu przedstawiciele białego sektora w obszarze opieki domowej, na ogół odmawiali odpowiedzi (około 40%). Tam, gdzie padły deklaracje można było zauważyć, że najniższe pensje oferowane były pracownikom niespecialistycznym (43% otrzymywało między 1501 a 2000 zł), wyższe natomiast pracownikom specjalistycznym medycznym i niemedyceńskim (2001 – 2500 zł) co stanowiło tendencję ogólną dla całego białego sektora. Charakterystyczna dla białego sektora była ponadto forma zatrudnienia z wykorzystaniem umowy o pracę, na ogół zawieranej na czas nieokreślony.

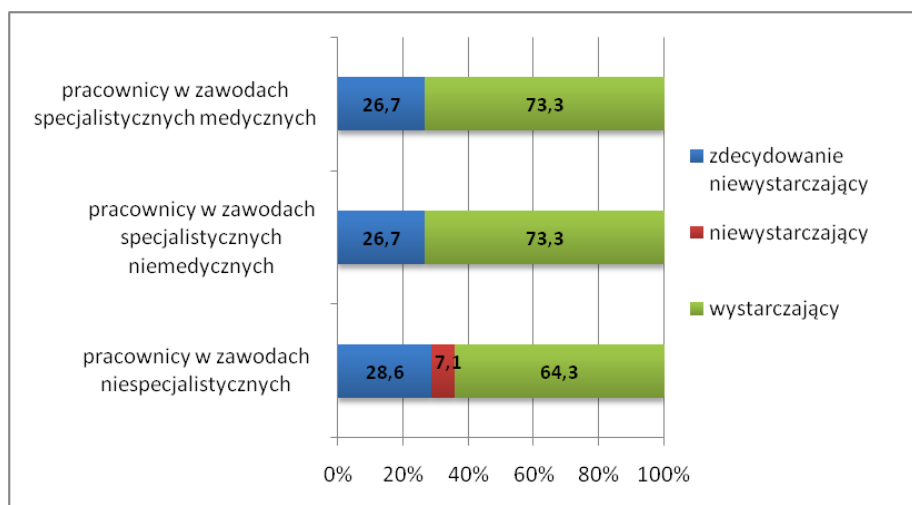
Rysunek 57. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)



Źródło: opracowanie własne

Od pracowników zatrudnionych w białym sektorze w obszarze opieki domowej, najczęściej oczekiwano posiadania wiedzy poświadczonej odpowiednim świadectwem, która wymagana była w zawodach specjalistycznych i niespecjalistycznych. Ponadto istotne i pożądane cechy pracowników to: dokładność, komunikatywność i dyspozycyjność. Porównując ocenę poziomu kompetencji pracowników sektora opieki domowej z pozostałymi, można sądzić, że poziom kompetencji zatrudnionej w nim kadry, nie jest w pełni zadowalający. W każdej z 3 kategorii zawodów częściej niż co 4 badany ocenił kwalifikacje pracowników jako zdecydowanie niewystarczające. Najczęściej takie stwierdzenia padały w odniesieniu do pracowników niespecjalistycznych, choć w co trzeciej firmie najliczniejszą grupą były osoby z dyplomem uczelni wyższej, co powinno być dobrym gwarantem odpowiedniego przygotowania. Uzyskane wyniki mają jednak zastosowanie poglądowe, ze względu na zbyt małą liczebność próby uzyskaną w systemie opieki domowej (n=16).

Rysunek 58. Ocena poziomu kompetencji pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)



Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

W badanych podmiotach dostrzegalna jest bardzo duża różnorodność białych stanowisk. Zatrudnienie znajdują w ogromnej większości osoby wykształcone pod kątem białych umiejętności, sporadyczne jest zatrudnianie osób spoza branży czy o niskich kwalifikacjach zawodowych (w przeciwieństwie do np. sektora zielonego, w którym skala zatrudniania specjalistów na zielonych stanowiskach jest niższa, a duży odsetek stanowią tu osoby o relatywnie niższych kwalifikacjach, np. sortowacze odpadów, surowców, ładowacze nieczystości, monterzy urządzeń, zamiatacze – jak wykazały przeprowadzone badania). Istotnym elementem białego sektora są bez wątpienia również wolontariusze, wspierający działanie wielu podmiotów leczniczych czy opiekuńczych. Ich pomoc odnotowano w blisko połowie przebadanych podmiotów.

Najlepiej pod kątem ilości i różnorodności etatów prezentuje się służba zdrowia, w której zatrudnienie znajdują zarówno przedstawiciele zawodów medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich oraz, choć w zdecydowanej mniejszości, niespecjalistycznych. W służbie zdrowia dominują lekarze wszystkich specjalizacji oraz pielęgniarki czy położne, czyli świadczone są usługi w zakresie ochrony zdrowia. Podobnie sytuacja przedstawia się w systemie ochrony zdrowia. Z kolei w systemie opieki społecznej oprócz typowej kadry medycznej trzon zatrudnienia stanowią również osoby w zawodach opiekuńczych: opiekunowie medyczni, osób starszych czy asystenci osób niepełnosprawnych. Nacisk jest więc kładziony na aspekt opiekuńczy tego sektora, podobnie jak w systemie opieki domowej, z tą różnicą, że w tym drugim przypadku opieka jest świadczona w miejscu zamieszkania pacjenta, a więc trzon zatrudnienia stanowią osoby o kwalifikacjach środowiskowych: opiekunka środowiskowa, opiekunki domowe, terapeuci środowiskowi czy pracownicy socjalni.

Biały sektor jest wysoce wyspecjalizowany, a jego główną cechą są bardzo wysokie wymagania kwalifikacyjne, dlatego też trzon zatrudnienia stanowią osoby o wysokich kwalifikacjach – wyższym wykształceniu, ukończonych specjalizacjach, dużej praktyce zawodowej. Dlatego też zatrudnieni pracownicy w ogromnej większości wykonują czynności zgodne z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami, a ewentualne rozbieżności częściej dotyczą osób niewykwalifikowanych niż wykwalifikowanych. Nieco większe odstępstwo od tej reguły występuje w sektorach związanych z usługami opiekuńczymi – odnotowuje się w nich większą skalę zatrudnienia osób w zawodach niespecjalistycznych.

Ogólny zasób siły roboczej białego sektora skupia się wokół osób w wieku między 35 a 54 rokiem życia. Tendencja ta dotyczy wszystkich dziedzin białego sektora oraz zwłaszcza pracowników w zawodach specjalistycznych niemedyceńskich i niespecjalistycznych. Wyjątkiem są pracownicy w zawodach medycznych (zwłaszcza w służbie zdrowia i systemie ochrony zdrowia), których dominujący wiek mieści się w przedziale od 45 do 54 roku życia. Sugeruje to lawinowe przejścia na emeryturę specjalistów z zakresu medycyny w perspektywie maksymalnie kilkunastu lat, a w kontekście niewielkiego odsetka młodych pracowników w zawodach medycznych zasilających sektor, sugeruje również problemy z zastąpieniem obecnej kadry medycznej w niedalekiej przyszłości.

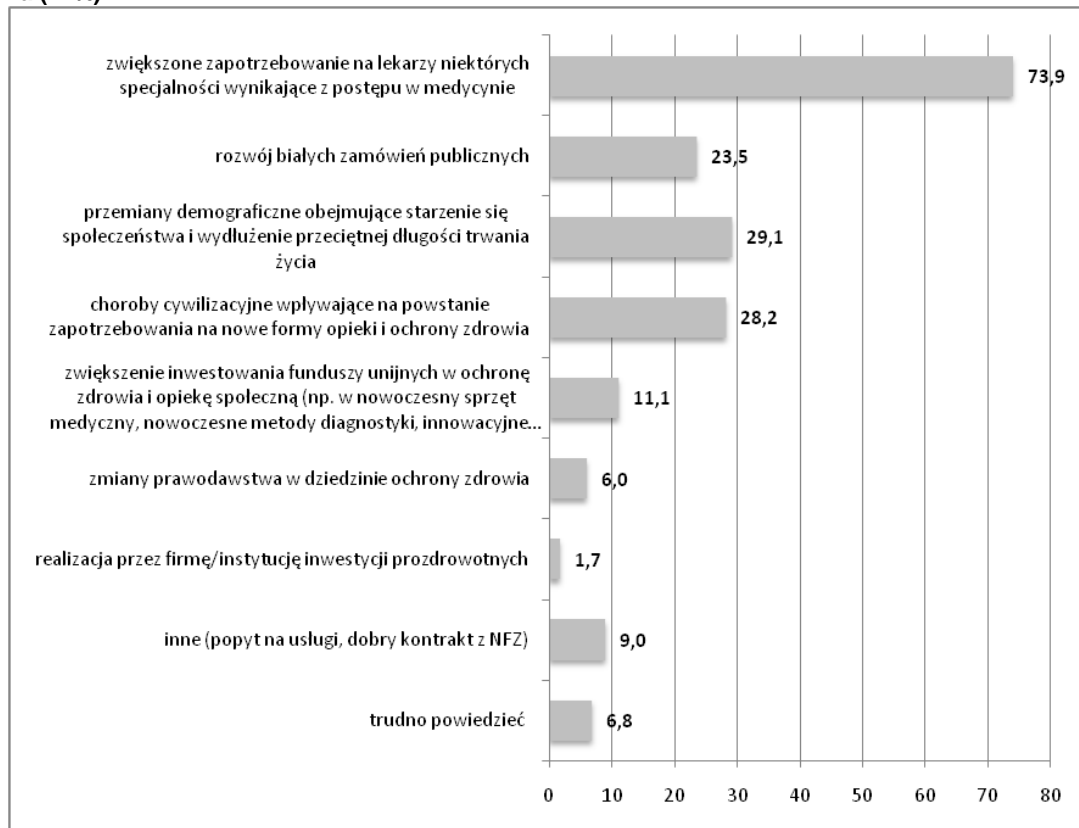
Dominującą formą zatrudnienia specjalistów w białym sektorze są umowy o pracę zawierane bezterminowo, co sprzyja stabilności zatrudnienia, natomiast w przypadku pracowników w zawodach niespecjalistycznych – najczęściej zawierane są umowy na czas określony. Najwyższe miesięczne wynagrodzenia są osiągnięte przez pracowników w zawodach specjalistycznych medycznych, oscylują między 3000 a 4000 zł netto (nieco wyższe w systemie ochrony zdrowia, niższe w służbie zdrowia, a najniższe w opiece domowej). Niższe miesięczne wynagrodzenia uzyskują specjaliści w zawodach niemedyceńskich (najczęściej od 2500 do 3000 zł netto), a najniższe pracownicy o najniższych kwalifikacjach bez względu na system, w którym są zatrudnieni (od 1500 do 2000 zł „na rękę”).

4.3. Czynniki sprzyjające i bariery tworzenia białych miejsc pracy

4.3.1. Służba zdrowia

Zdaniem przebadanych osób, do pobudzenia tworzenia białych miejsc pracy w służbie zdrowia przyczynia się zwiększone zapotrzebowanie na specjalistów niektórych dziedzin wynikające z postępu w medycynie (73,9%), ponadto rozwój gospodarczy i społeczny powoduje zwiększone ryzyko występowania chorób cywilizacyjnych co wymusza rozwój nowych form opieki i ochrony zdrowia (28,2%). Należy również pamiętać, że struktura polskiego społeczeństwa zmierza w kierunku społeczeństwa starzejącego się co pociąga za sobą konieczność zwiększenia ilości miejsc pracy dedykowanych specjalistom w zakresie geriatry, ale również personelu zapewniającego opiekę osobom starszym/zależnym (29,1%).

Rysunek 59. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)

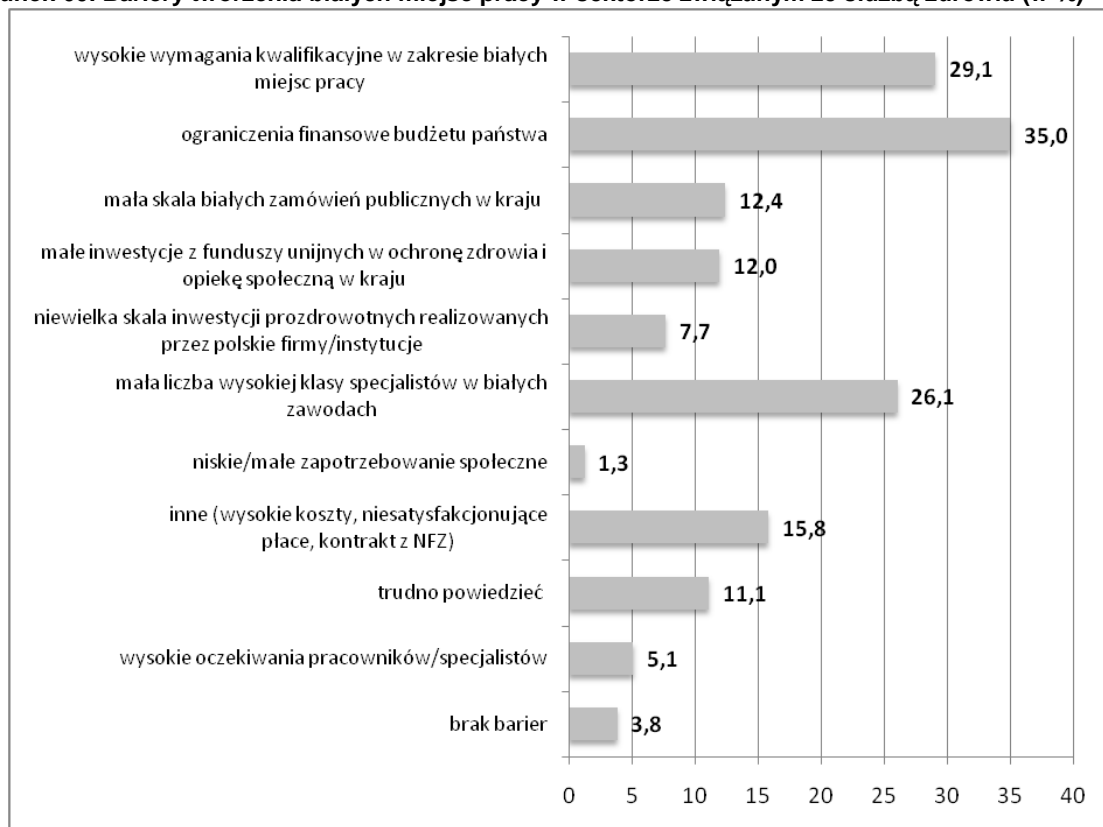


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy badania wskazali trzy najważniejsze bariery w tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze służby zdrowia. Najczęściej deklarowaną był brak środków finansowych znajdujących się w budżecie państwa (35%), kolejną zaś wysokie wymagania kwalifikacyjne w zakresie białych miejsc pracy (29,1%) i spowodowana tym mała liczba specjalistów w białych zawodach (26,1%). Wydaje się zatem, że część barier wskazywanych przez respondentów jest ze sobą ściśle powiązana, zatem wymagać będą wdrożenia w białym sektorze kompleksowych rozwiązań mających na celu ich niwelowanie.

Rysunek 60. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)



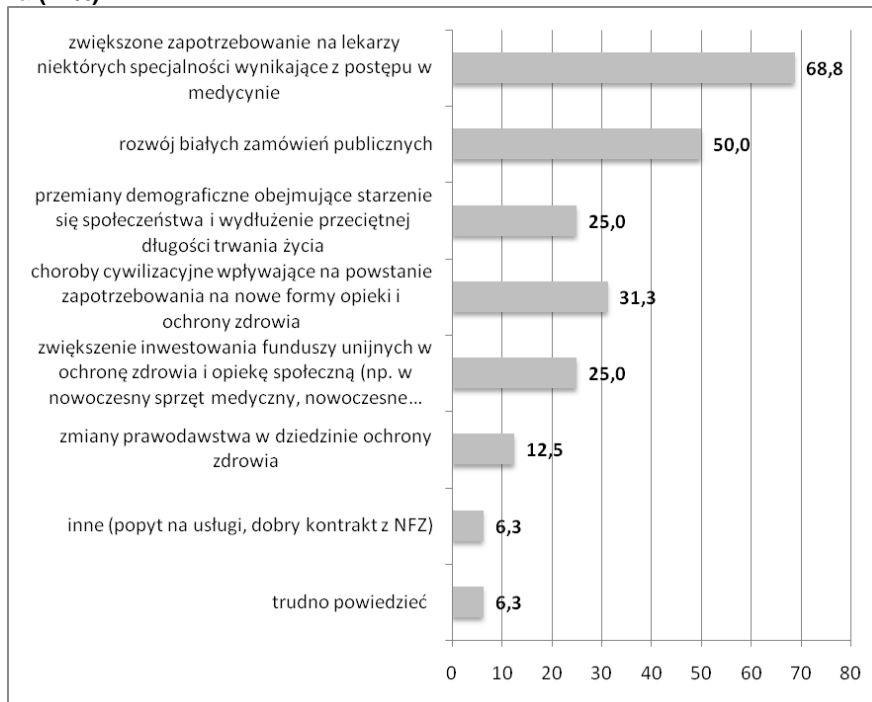
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

4.3.2. System ochrony zdrowia

Zdaniem przebadanych osób, do pobudzenia tworzenia białych miejsc pracy w systemie ochrony zdrowia przyczynia się zwiększone zapotrzebowanie na specjalistów niektórych dziedzin wynikające z postępu w medycynie (68,8%), a ponadto dostrzegany przez respondentów rozwój białych zamówień publicznych (50,0%) jak również rozwój gospodarczy i społeczny powodujący zwiększone ryzyko występowania chorób cywilizacyjnych co wymusza rozwój nowych form opieki i ochrony zdrowia (31,3%).

Rysunek 61. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)

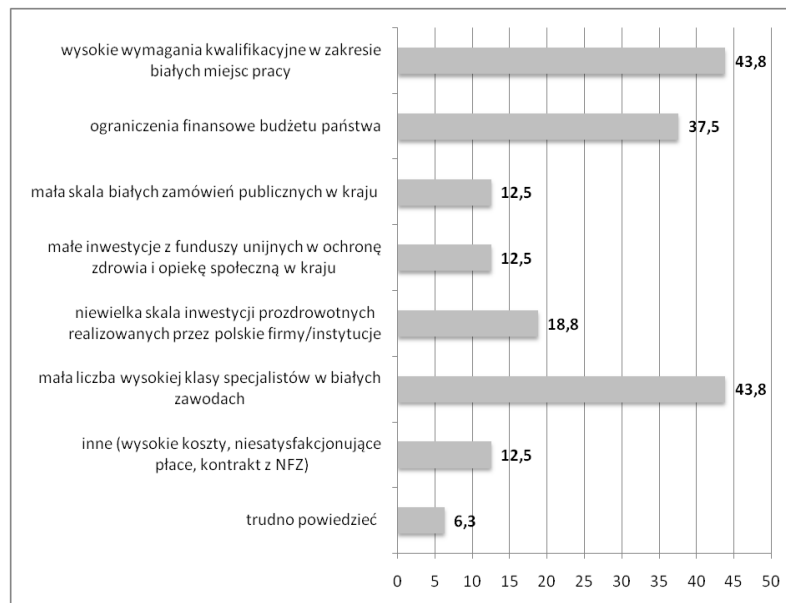


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy badania wskazali trzy najważniejsze bariery w tworzeniu białych miejsc pracy. Najczęściej deklarowaną były wysokie wymagania kwalifikacyjne w zakresie białych miejsc pracy i spowodowana tym mała liczba specjalistów w białych zawodach (odpowiednio po 43,8%) oraz niedobór środków finansowych znajdujących się w budżecie państwa (37,5%).

Rysunek 62. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)



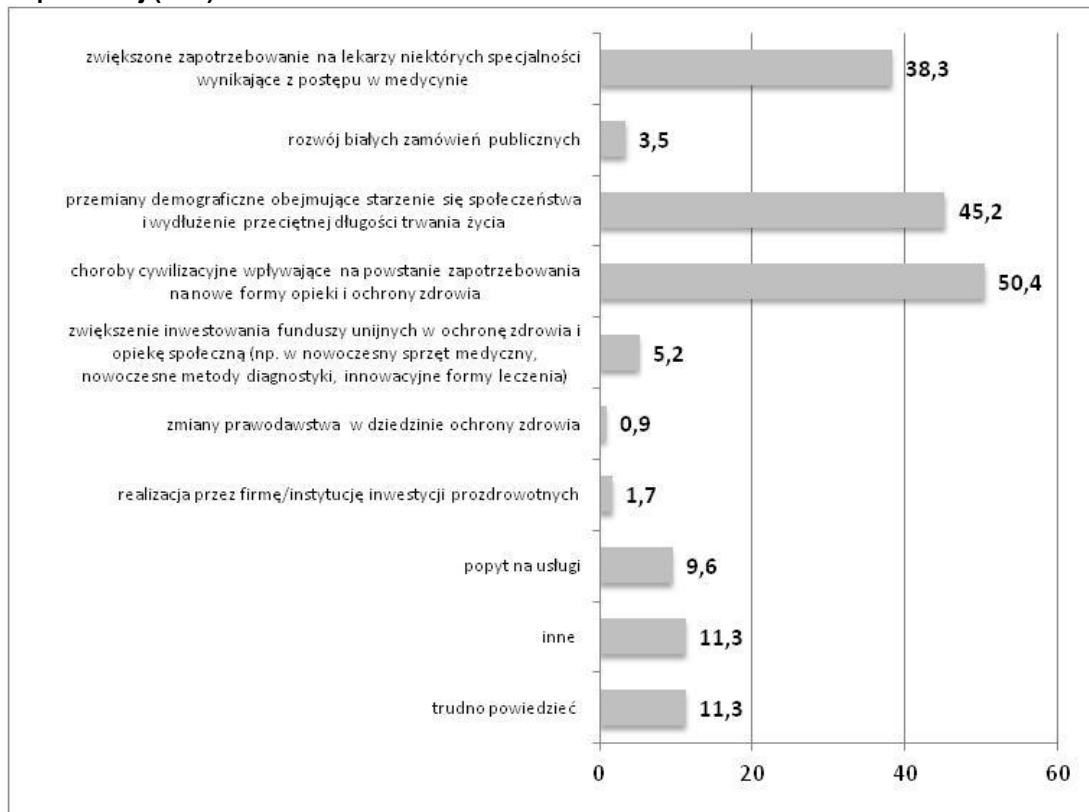
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

4.3.3. System opieki społecznej

W toku przeprowadzonych badań zidentyfikowano trzy główne czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w systemie opieki społecznej. Zdaniem przebadanych osób, do pobudzenia tworzenia białych miejsc pracy przyczyniają się choroby cywilizacyjne oddziałujące na wzmożone zapotrzebowanie na nowe formy opieki i ochrony zdrowia (50,4%), przemiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i wydłużeniem długości trwania życia (45,2%) oraz postęp w medycynie wymuszający zwiększone zapotrzebowanie na lekarzy niektórych specjalizacji.

Rysunek 63. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)

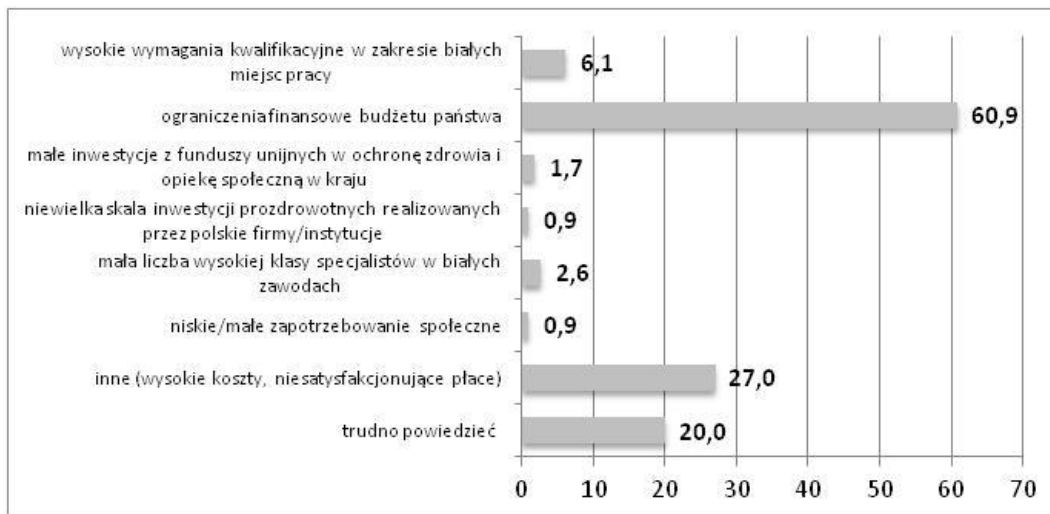


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy badania wykazali niezwykłą zgodność w kwestii barier, które uniemożliwiają rozwój białego sektora i białych miejsc pracy. Zdecydowanie najwięcej respondentów wskazało ograniczenia finansowe budżetu państwa (61%) podkreślając, że środki przekazywane na rozwój białego sektora są nieadekwatne do zgłaszanych przez społeczeństwo potrzeb, a co za tym idzie – występuje obecnie niedobór wielu specjalistów, pomimo wysokiej potrzeby społecznej, który jest spowodowany głównie brakiem finansowych możliwości stworzenia nowych miejsc pracy w białym sektorze.

Rysunek 64. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)



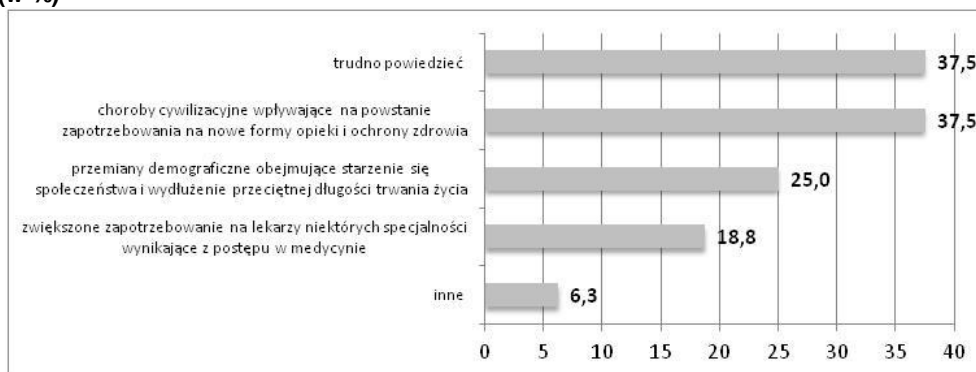
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

4.3.4. System opieki domowej (środowiskowej)

Deklaracje przedstawicieli sektora związanego z opieką domową w kwestii czynników tworzenia białych miejsc pracy potwierdziły uzyskane wcześniej opinie od przedstawicieli innych systemów białego sektora. Najczęściej wskazywano choroby cywilizacyjne oddziałujące na powstanie zapotrzebowania na nowe formy opieki i ochrony zdrowia (37,5%), przemiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i wydłużeniem długości trwania życia (25%) oraz postęp w medycynie wymuszający zwiększone zapotrzebowanie na lekarzy niektórych specjalizacji (19%).

Rysunek 65. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanego z opieką domową (w %)

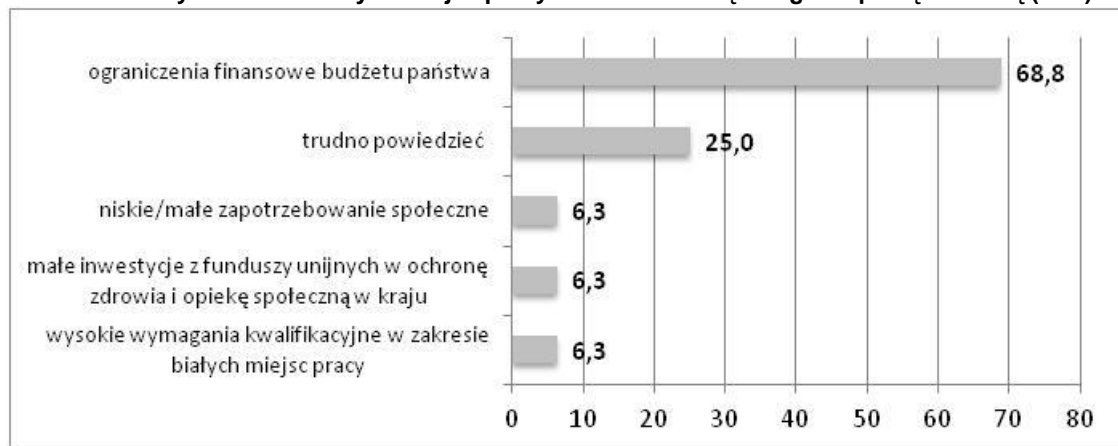


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy badania z obszaru opieki domowej wykazali niezwykłą zgodność w kwestii barier, które uniemożliwiają rozwój białego sektora i białych miejsc pracy. Zdecydowanie najwięcej respondentów wskazało ograniczenia finansowe budżetu państwa (68,8%), o których wspominały też pozostałe grupy respondentów białego sektora.

Rysunek 66. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanego z opieką domową (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

4.3.5. Sektor instytucjonalny

Czynniki sprzyjające rozwojowi białej gospodarki w opiniach ekspertów

Badani za pomocą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) za czynnik szczególnie sprzyjający rozwojowi białego sektora uznali **duże zapotrzebowanie społeczne** na poszczególne jego usługi, które wciąż z trudnością są zaspokajane przez publiczny system opieki zdrowotnej.

„ (...) widać, że potrzeby społeczne są większe, natomiast możliwości realizacji tych oczekiwań w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia są zdecydowanie mniejsze.”

Kluczowym czynnikiem przyczyniającym się, czy też zmuszającym do rozwoju białego sektora i jego usług są **zachodzące obecnie procesy demograficzne**, obejmujące wydłużenie długości trwania życia i starzenie się społeczeństwa, w związku z czym niezbędne jest dostosowanie systemu opieki zdrowotnej do tych zmian i specyficznych potrzeb osób starszych.

„Jest coraz więcej starszych osób i będzie im potrzebna coraz większa opieka, coraz więcej nakładów na tę opiekę nad nimi (...) będzie to absorbować coraz więcej lekarzy, ratowników medyczny, pielęgniarek, także przy domach opieki społecznej, czy zakładach opiekuńczo-leczniczych (...) będzie się zwiększało zapotrzebowanie”.

Jednocześnie wraz z postępującym procesem wydłużania długości trwania życia społeczeństwa, idą w parze **choroby cywilizacyjne**, a także przewlekłe, które dotyczą zwłaszcza osób w wieku późnym emerytalnym. Obecnie medycyna musi wyjść naprzeciw tym wyzwaniom, próbując sprostać nie tylko zjawisku wydłużenia długości trwania życia, ale również dbać o podniesienie jego jakości, aż do późnych lat starości.

„Powstawanie wielu chorób nowych (...) coraz częściej chorujemy, coraz mniej dbamy o zdrowie, więcej pracujemy, więcej jemy niezdrowych rzeczy”.

Rozwój usług białego sektora wymuszają także obecne tendencje i zjawiska społeczne. Obserwuje się **deficyt tradycyjnych form opieki nad osobami starszymi w rodzinach**, spowodowany niewydolnością opiekuńczą wielu polskich rodzin. Coraz większy odsetek młodych ludzi podejmuje decyzję o migracji zarobkowej z powodu braku możliwości uzyskania zatrudnienia w miejscu zamieszkania. Jest to tendencja zaznaczająca się w społeczeństwie szczególnie dotkliwie w ostatnich latach. Narzuca ona konieczność poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie usług opiekuńczych, świadczonych przez publiczny system opieki zdrowotnej.

„To jest dotkliwe szczególnie w tych mniejszych miejscowościach”.

„ (...) młodzi ludzie wyjeżdżają za granicę i zostawiają tutaj swoich rodziców, czy dziadków, którymi później opiekować się muszą osoby trzecie (...)”.

„ (...) to nie tylko jest migracja zagraniczna zarobkowa młodych, ale w ogóle praca młodych. Jeśli ktoś pracuje to, żeby tą pracę utrzymać, i żeby z tej pracy coś było, to on najczęściej nie ma czasu się opiekować starym

członkiem rodziny i szuka jakiejś zorganizowanej formy opieki i to jest też takie naczynie połączone, potrzebna jest ta zorganizowana forma opiekuńczo-lecznicza dla starszych, ponieważ rodziny są niewydolne (...)

Jednocześnie wśród ważnych czynników przyspieszających rozwój białego sektora oraz mających pozytywny wpływ na zaawansowanie technologiczne medycyny i całego białego sektora wymieniano także **fundusze unijne**, dzięki którym w ostatnich latach przeprowadzono wiele inwestycji infrastrukturalnych oraz prac badawczo-rozwojowych, które przyczyniły się do postępu w dziedzinie nauk medycznych.

„Fundusze unijne na pewno mają korzystny wpływ, bo w ochronie zdrowia brakuje pieniędzy, a takie właśnie fundusze z programów Unii Europejskiej są jak najbardziej mile widziane i wspomagają, dużo sprzętu się kupuje i naprawdę dzięki temu ta nasza ochrona zdrowia jest coraz bardziej innowacyjna (...).”

Między innymi dzięki dostępowi do funduszy unijnych odnotowano w kraju **postęp technologiczny i naukowy** w medycynie i usługach zdrowotnych, który bez wątpienia przyczynia się do rozwoju sektora i świadczonych w jego ramach usług.

„Technologia, zmiany związane z wprowadzaniem nowych farmaceutyków, nauka, która coraz to odkrywa nowe przyczyny chorób, sposoby ich leczenia, to wszystko, cały postęp naukowo-technologiczny z jednej strony napędza jakby koniunkturę i potrzebę rozwoju tej białej gospodarki (...).”

Barierzy rozwoju białej gospodarki w opiniach ekspertów

Badani przyznali, że dotkliwym problemem w białym sektorze jest prognozowany **brak zastępowalności tzw. starej kadry medycznej**. Wielu obecnych pracowników białego sektora, specjalistów i praktyków, znajduje się w wieku około emerytalnym, co sugeruje wystąpienie braków kadrowych i trudności w dostępie do specjalistów wielu specjalizacji. Trudność ta będzie wzrastać proporcjonalnie do zapotrzebowania na określone usługi białego sektora. Zdaniem ekspertów, już dziś mamy do czynienia z brakami kadrowymi w zakresie lekarzy specjalistów – zwłaszcza kardiologii, ortopedii, okulistyki, diabetologii czy lekarzy medycyny ratunkowej.

„Diabetologów nie ma, kardiologów też nie, neurologów, wszystko, jeżeli chodzi o lekarzy na fundusz, ortopedów też (...) do tych lekarzy takie są długie kolejki, że można by uznać, że jest ich po prostu za mało i jest dostępność do nich ograniczona.”

„(...) nie ma dermatologów, wiem też, że są problemy z okulistami od dawna (...) brakuje pediatrów w szpitalu, także to bardzo różnie wygląda w różnych obszarach (...).”

„Brakuje na przykład lekarzy specjalizacji medycyny ratunkowej, którzy są obecnie bardzo potrzebni w pogotowiu, gdzie do 2020 roku tylko oni będą mogli jeździć jako lekarze, a obecnie tych lekarzy specjalistów jest chyba 80 w całym kraju, a u nas w województwie 17 (...) nie są w stanie zapewnić wszystkich dyżurów, na każdym SOR-ze i w każdej karetce, więc jest brak specjalistów medycyny ratunkowej (...) no jeżeli chodzi o ratownictwo medyczne, to to jest taka bolączka.”

Problemy te spowodowane są w dużej mierze **kwestiami finansowymi**, gdyż wielu lekarzy jest niezadowolonych z poziomu uzyskiwanego wynagrodzenia, dlatego też preferują prowadzenie prywatnych gabinetów lekarskich, które są bardziej opłacalne. Problem uzyskiwanych wynagrodzeń w stosunku do zakresu obowiązków i ciężącej na pracownikach białego sektora odpowiedzialności, poruszany był w trakcie wywiadów wielokrotnie jako jedna z najważniejszych barier rozwoju tego sektora

„Finanse to jest największa rzecz, ponieważ ludzie nie chcą pracować w tych sektorach, dlatego że są po prostu mało opłacalne, szczególnie ci na państwowych etatach, to są bardzo małe pieniądze i bardzo ciężka praca, więc tam finanse są dużym ograniczeniem.”

Inną barierą w białym sektorze może być **zbyt mała liczba specjalistów**, spowodowana niewystarczającą liczbą kandydatów na niektóre specjalizacje, a więc niedostateczne dostosowanie systemu kształcenia do realnego zapotrzebowania społecznego. W tym kontekście respondenci wspominali o niezaspokojonym zapotrzebowaniu zwłaszcza na lekarzy endokrynologów

„W tej chwili to chyba najbardziej deficytowym staje się rzeczywiście endokrynolog.”

„Nie ma endokrynologów na przykład, a jak są to prywatni i bardzo drodzy.”

„ (...) i on (przyp. brak endokrynologów) wcale nie wynika z tego, że my na nieodpowiednim poziomie finansujemy endokrynologię, tylko autentycznie nie ma chętnych do pracy (...) a tych specjalistów jest określona, zamknięta liczba i oni niekoniecznie chcą pracować tu i teraz, i jest problem.”

Jednocześnie problem zbyt małej liczby miejsc na niektórych kierunkach wynika z **braku wystarczającej liczby kadry dydaktycznej na uczelniach**

„Właśnie tą liczbę miejsc ustala Izba Lekarska, która stanowczo stosunkowo za mało ich ustala, ale też jest to związane dlatego, że jest za mała kadra dydaktyczna, każdy jeden profesor, założmy może mieć trzech specjalizantów i tylko trzech, a jest mało profesorów”.

Kolejnym ograniczeniem z jakim musi mierzyć się biały sektor są **wysokie wymagania kwalifikacyjne stawiane pracownikom w białym sektorze** i konieczność doszkalania przez właściwie cały okres pracy zawodowej. Właściwie w żadnym innym sektorze gospodarki nie istnieją tak wysokie wymogi kwalifikacyjne i w zakresie ponoszonej odpowiedzialności. Jednocześnie **ciężar kosztów szkoleń** najczęściej spoczywa, zdaniem badanych, na pracownikach

„Praktycznie większość kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji spoczywa na osobie specjalizującej się, czy podnoszącej kwalifikacje, jedyna forma rekompensaty, jaka jest prowadzona ministerstwo, to są rezydentury. To jest ta pierwsza specjalizacja, już każda kolejna specjalizacja, czy każda inna forma podnoszenia kwalifikacji wiąże się z nakładami finansowymi, głównie osób, które starają się to uzyskać, bardzo rzadko jednostka macierzysta gwarantuje refundację środków finansowych z tego tytułu kształcenia.”

Równie ważnym problemem jest stały **odpływ wysokowykwalifikowanych specjalistów**, spowodowany między innymi uzyskiwaniem niesatysfakcjonujących zarobków przez pracowników białego sektora w kraju, przy jednoczesnym docenianiu polskich pielęgniarek czy lekarzy za granicami i uzyskiwaniem zarobków relatywnie wyższych, w porównaniu do oferowanych na rynku krajowym.

„na pewno to jest taki czynnik hamujący, negatywny (...) ucieka nam duża część kadry dobrze wykształconej”.

„Jest coraz mniej specjalistów różnych dziedzin i cały czas brakuje specjalistów, jeżeli chodzi o ten jakby średni szczebel, czyli pielęgniarki, też jest ich za mało (...) może kończy naukę dużo, ale wyjeżdżają, nie chcą pracować w tym zawodzie (...) to jest za ciężka praca za takie małe pieniądze”.

Mechanizmy niwelowania barier rozwoju białego sektora i białych miejsc pracy

Wśród proponowanych przez ekspertów mechanizmów niwelowania barier wspomniano **transparentność sposobu wydatkowania środków publicznych na ochronę zdrowia i finansowania leczenia** każdego, pojedynczego pacjenta która, zdaniem ekspertów nie została osiągnięta, pomimo takich założeń Narodowego Funduszu Zdrowia.

„ (...) aby system ekonomiczny był przejrzysty. W momencie startu reformy ochrony zdrowia, była mowa o tym, że środki finansowe miały wędrować za pacjentem. Było to tak rozumiane, że w cudzoziemiu, pacjent dysponuje swoją kartą chipową, na której ma jakieś tam zgromadzone środki finansowe i wybór placówki ochrony zdrowia należy do pacjenta. W tym momencie ta reforma dokonałaby się sama, placówki silne, mocne, wiarygodne, według oceny pacjenta, ewentualnie jeszcze innych jakichś organów, rozwijałyby się intensywniej. Były swego czasu porobione klasyfikacje placówek o różnym stopniu referencyjności, w stosunku do tego miały iść wynagrodzenia, kontrakty i tak dalej, no niestety to potem w życiu troszeczkę inaczej wyglądało.”

Jednocześnie badani podkreślali znaczenie **optymalizacji finansowania różnego rodzaju świadczeń w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia**, co przełoży się na poprawę efektywności funkcjonowania całego systemu zdrowotnego.

„ (...) optymalizacji finansowania świadczeń, nie zwiększania budżetu, tylko optymalizacji, ale to wymaga dość dużego nakładu pracy przy zmianie sposobu finansowania, uszczelnienia systemu, kontroli i jakiś efekt by to na pewno dało”.

Jednocześnie, w związku ze zdiagnozowanymi deficytami specjalistów niektórych specjalności, eksperci zwracali uwagę na konieczność opracowania **systemu motywacyjnego**, skierowanego do młodych ludzi, który skłaniałby do podejmowania studiów na ważnych kierunkach medycznych, lekarskich czy pielęgniarskich. Sugerowano także podejmowanie działań mających na celu **zmniejszenie nasilonego zjawiska odpływu kadry medycznej na Zachód**.

„Należy (...) próbować jakoś utrzymać te pielęgniarki, które tutaj pracują, zachęcać studentów do pójścia na pielęgniarstwo, to są takie wyzwania (...) na chwilę obecną nie ma raczej takich programów, które pozwalałyby podjąć to wyzwanie, aby przeciwdziałać temu odpływowi kadry medycznej i zachęcać młodych ludzi do studiowania na kierunkach medycznych”.

Podsumowanie

Respondenci bez względu na typ reprezentowanego systemu białego sektora wśród czynników sprzyjających jego rozwojowi upatrywali przede wszystkim obecne przemiany demograficzne i społeczne, związane ze starzeniem się społeczeństwa, niewydolnością opiekuńczą rodzin czy migracjami zarobkowymi młodych osób na dużą skalę. W związku z tym następuje obecnie zwiększone zapotrzebowanie społeczne na usługi białego sektora, które stwarza konieczność rozwoju systemu zdrowotnego i opiekuńczego i ich usług. Badani zgodni byli co do tego, że rozwój usług białego sektora jest wymuszony również przez wzrost zapadalności na choroby cywilizacyjne. Niniejsze potwierdzili także eksperci w trakcie wywiadów indywidualnych. Ponadto zaznaczyli, że bardzo ważnym elementem stymulującym rozwój białego sektora i umożliwiającym jego unowocześnianie są środki unijne, które pozwoliły na wiele inwestycji infrastrukturalnych oraz szkoleniowych w ostatnich latach. W najbliższych latach prognozuje się wzrost społecznego zapotrzebowania na usługi białego sektora, co wiązać się będzie z omówionymi wyżej procesami. W związku z tym przewiduje się możliwości tworzenia nowych białych miejsc pracy dla osób o odpowiednich kwalifikacjach w najbliższej przyszłości. Zwłaszcza w kontekście założeń RPO WD 2014-2020 dostrzec można szanse rozwoju białego sektora, w tym tworzenie nowych etatów. Rozsądnym podejściem wydaje się również wykorzystanie istniejących zasobów na rynku pracy, zwłaszcza grupy bezrobotnych pielęgniarek, pod kątem ich przystosowania do pracy w białym sektorze. Także inne kategorie osób bezrobotnych mają szanse na znalezienie zatrudnienia w sektorze usług opiekuńczych, zwłaszcza w kontekście niższych wymagań kwalifikacyjnych występujących w zawodach opiekuńczych oraz organizowania przez urzędy pracy szkoleń z tego zakresu.

Przedstawiciele przebadanych podmiotów i instytucji dostrzegali również wiele barier, które stanowiły przeszkodę w rozwoju białego sektora. Najczęstszą barierą były ograniczenia finansowe budżetu Państwa oraz Narodowego Funduszu Zdrowia, związane z obowiązującymi limitami na świadczoną przez podmioty działalność oraz dostrzeganą przez badanych nieefektywnością systemu rozdzielania budżetu przez NFZ. Braki środków finansowych na rozwój białego sektora i tworzenie nowych miejsc pracy stwarzają obawy o sprostanie rosnącemu zapotrzebowaniu na jego usługi w kolejnych latach. Istotną barierą jest także diagnozowana przez badanych zbyt mała liczba specjalistów w niektórych zawodach, zwłaszcza pielęgniarek różnych specjalizacji oraz lekarzy, m.in.: endokrynologów, kardiologów, ortopedów, okulistów, geriatrów czy onkologów. Problem ten pogłębia się wraz z odpływem wysokiej klasy specjalistów za granicę, o czym wspominali eksperci w trakcie wywiadów indywidualnych. Trudną kwestią w działalności białego sektora są również wysokie wymagania kwalifikacyjne oraz ciężąca na pracownikach ogromna odpowiedzialność za zdrowie i życie pacjentów. Za tym jednak nie idzie odpowiedni poziom uzyskiwanych wynagrodzeń, w związku z czym praca w zawodach medycznych w kraju wydaje się dla młodych ludzi mało perspektywiczna, co grozi brakiem możliwości zastąpienia obecnej kadry medycznej przez przyszłe pokolenia i nasila się wraz ze zjawiskiem drenażu mózgow.

Mechanizmami niwelowania barier rozwoju białego sektora mogą być m.in.:

- transparentność sposobu wydatkowania środków publicznych na ochronę zdrowia i finansowania leczenia każdego, pojedynczego pacjenta;
- optymalizacja finansowania świadczeń w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia i poprawa efektywności funkcjonowania całego systemu zdrowotnego;
- konieczność opracowania systemu motywacyjnego, skierowanego do młodych ludzi, który skłaniałby do podejmowania studiów na ważnych kierunkach medycznych, lekarskich czy pielęgniarskich;
- podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie nasilonego zjawiska odpływu kadry medycznej, głównie na Zachód.

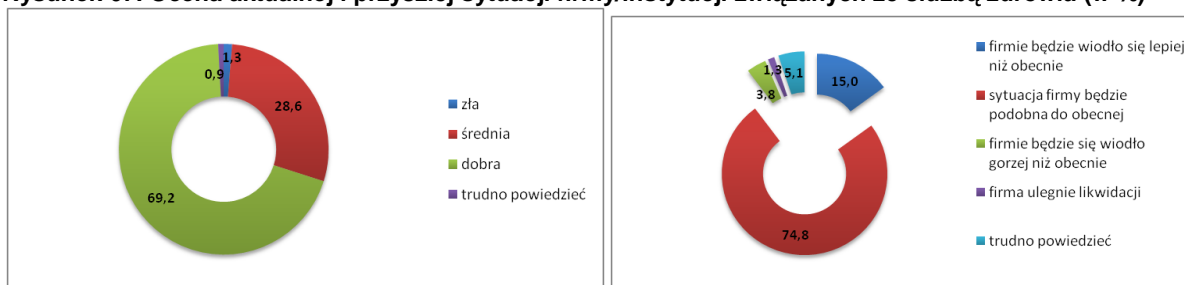
4.4. Trendy i perspektywy rozwojowe sektora (w tym zapotrzebowanie na białe miejsca pracy)

4.4.1. Służba zdrowia

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Przebadane przedsiębiorstwa w sektorze związanym ze służbą zdrowia zasadniczo dobrze oceniały swoją obecną sytuację na rynku. Zdania tego było 69,2% badanych, z kolei źle wiodło się zaledwie kilku podmiotom. Co więcej blisko 85% badanych podmiotów oceniły, że w perspektywie najbliższych 5 lat w firmie czy instytucji nie nastąpią żadne radykalne zmiany sytuacji, a tam gdzie się je prognozuje, zazwyczaj będą to zmiany pozytywne.

Rysunek 67. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji związanych ze służbą zdrowia (w %)

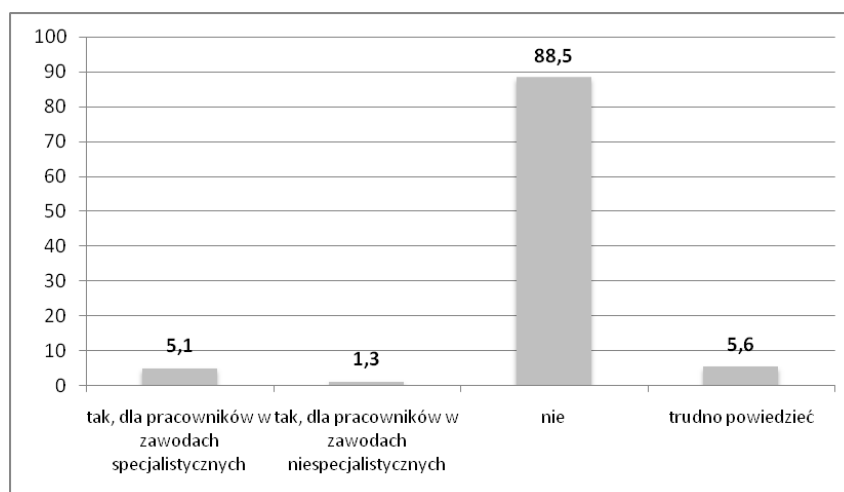


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia białych miejsc pracy

Aktualnie w analizowanym sektorze istniała niewielka ilość wolnych stanowisk pracy i dotyczyło to głównie pracowników w zawodach specjalistycznych (5,1%). Trudności z zapelnieniem etatów były wynikiem braku kandydatów, których kwalifikacje spełniałyby oczekiwania pracodawców ale także, choć zaledwie w kilku przypadkach – wiązało się to z brakiem chętnych kandydatów na wolne stanowisko. Zatrudnienie w sektorze związanym ze służbą zdrowia w perspektywie najbliższych lat przedstawia się dość stabilnie czego wyrazem jest brak planów dotyczących redukcji zatrudnienia u ponad 90% badanych.

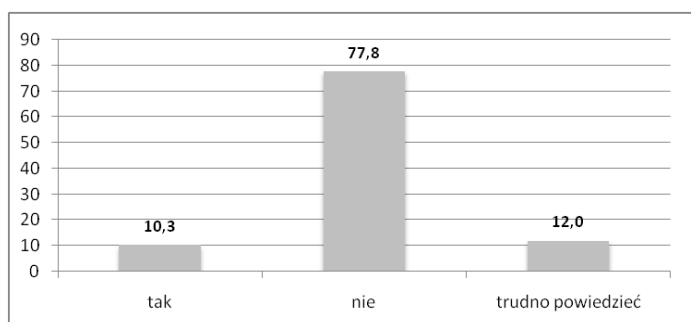
Rysunek 68. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

W perspektywie najbliższych lat można się spodziewać niewielkiego wzrostu zatrudnienia w służbie zdrowia. Plany dotyczące zatrudnienia zadeklarowało niewiele ponad 10% przebadanych podmiotów. Wzrost zatrudnienia planowany jest najczęściej w zawodach specjalistycznych medycznych (70,8%), a tylko w kilku przypadkach w zawodach niespecjalistycznych oraz specjalistycznych niemedyceńskich. W ramach zawodów specjalistycznych medycznych respondenci deklaruowali, że będą poszukiwać osób w zawodach takich jak: lekarz (ginekolog, okulista, dentysta, chirurg, laryngolog, ortopeda), fizjoterapeuta, asystentka stomatologiczna, pielęgniarka czy położna. Wskazane przez respondentów przyczyny wzrostu zatrudnienia mają swoje podłoże w rosnącym popycie na produkty i usługi białego sektora (45,8%) oraz dążeniach instytucji do dywersyfikacji działalności w celu sprostania jak największej ilości społecznych potrzeb w ramach usług realizowanych przez biały sektor (45,8%). Plany dotyczące wzrostu zatrudnienia w białym sektorze nie stanowią jednak szansy wykorzystania potencjału osób bezrobotnych. W 9 na 10 przebadanych podmiotach padło wyraźne stwierdzenie, że osoba bezrobotna nie mogłaby znaleźć w nich etatu. W związku z tym szanse na wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych w służbie zdrowia wydają się na tą chwilę niewielkie.

Rysunek 69. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)



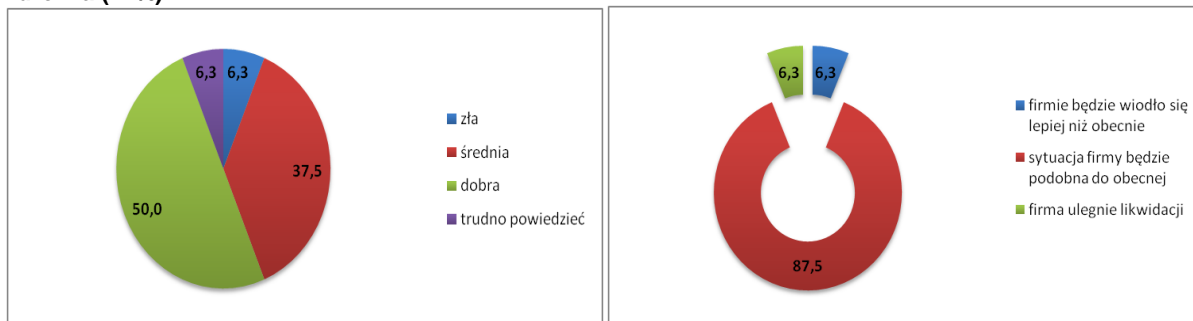
Źródło: opracowanie własne

4.4.2. System ochrony zdrowia

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Przebadane przedsiębiorstwa w systemie ochrony zdrowia zasadniczo dobrze oceniały swoją obecną sytuację na rynku. Zdania tego było 50% badanych, z kolei źle wiodło się zaledwie kilku podmiotom (6,3%). Co więcej blisko 90% badanych podmiotów oceniło, że w perspektywie najbliższych 5 lat w firmie czy instytucji nie nastąpią żadne radykalne zmiany sytuacji.

Rysunek 70. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji związanych z systemem ochrony Zdrowia (w %)

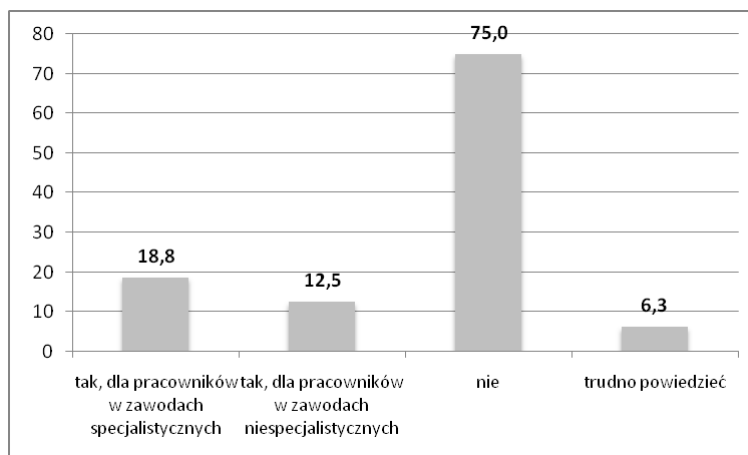


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia białych miejsc pracy

Aktualnie w analizowanym sektorze istniała niewielka ilość wolnych stanowisk pracy i dotyczyło to głównie pracowników w zawodach specjalistycznych (18,8%), nieco rzadziej w niespecjalistycznych (12,5%). Zatrudnienie w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia w perspektywie najbliższych lat przedstawia się dość stabilnie czego wyrazem jest brak planów dotyczących redukcji zatrudnienia u 75% badanych. Niezdecydowanych w kwestii ewentualnej redukcji lub utrzymania poziomu zatrudnienia było 25% badanych.

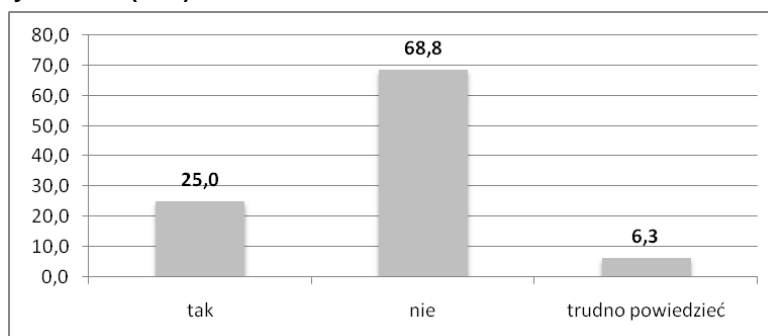
Rysunek 71. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)



Źródło: opracowanie własne

W perspektywie najbliższych lat można się spodziewać niewielkiego wzrostu zatrudnienia w systemie ochrony zdrowia. Plany dotyczące zatrudnienia zadeklarowała 1/4 badanych podmiotów. Wzrost zatrudnienia planowany jest jedynie w zawodach specjalistycznych medycznych. W tym kontekście poszukiwani będą zwłaszcza lekarze specjaliści (ortopedzi, traumatolodzy) oraz pielęgniarki. Wskazane przez respondentów przyczyny wzrostu zatrudnienia mają swoje podłoże w rosnącym popycie na produkty i usługi białego sektora (50,0%) oraz dążeniach instytucji do dywersyfikacji działalności w celu sprostania jak największej ilości społecznych potrzeb w ramach usług realizowanych przez biały sektor (25,0%). Plany dotyczące wzrostu zatrudnienia w białym sektorze nie stanowią jednak istotnej szansy wykorzystania potencjału osób bezrobotnych. W blisko 70% przebadanych podmiotach padło wyraźne stwierdzenie, że osoba bezrobotna nie mogłaby znaleźć w nich etatu, zaś prawie 20% nie było zdecydowanych w tej kwestii. W związku z tym szanse na wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych w systemie ochrony zdrowia wydają się na tą chwilę niewielkie.

Rysunek 72. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)



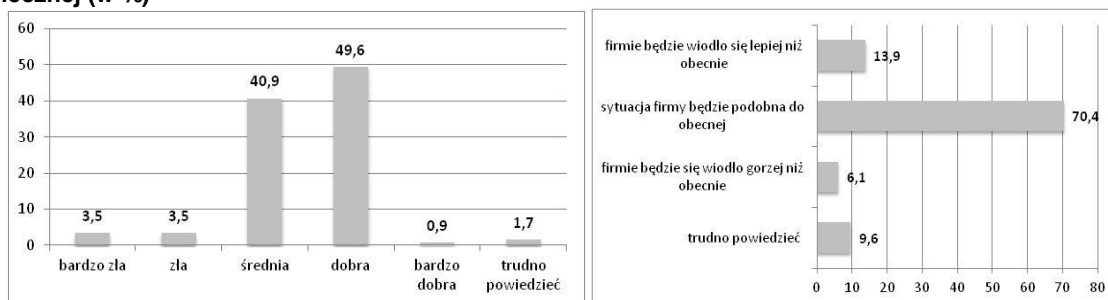
Źródło: opracowanie własne

4.4.3. System opieki społecznej

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Przebadane przedsiębiorstwa w sektorze związanym z opieką społeczną w ponad połowie przypadków dobrze lub bardzo dobrze oceniły swoją aktualną sytuację na rynku. Ponad 40% przyznało, że obecnie podmiotowi wiedzie się średnio, jednak jedynie 7% znajdowało się w trudnym położeniu. W perspektywie nadchodzących 5 lat przedsiębiorcy nie wrożą istotnych zmiany (70,4%). Prognozują, że rynek ich usług będzie stabilny a zatem firmom będzie wiodło się podobnie jak obecnie.

Rysunek 73. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/institucji w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)

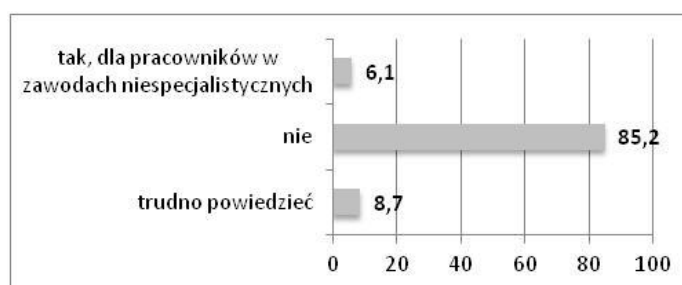


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia białych miejsc pracy

Aktualnie w analizowanym sektorze zidentyfikowano niewielką ilość wolnych stanowisk pracy i w przeciwieństwie do poprzednio analizowanych dziedzin białego sektora, dotyczyły głównie pracowników w zawodach niespecjalistycznych (6,1%). Bezapelacyjna większość badanych nie posiadała wolnych etatów (85,2%) i też nie zamierzała dokonywać redukcji zatrudnienia.

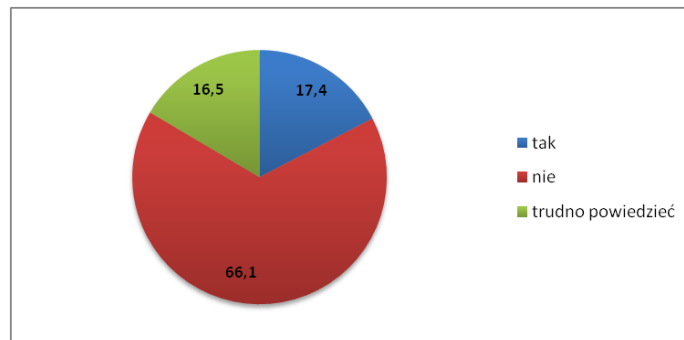
Rysunek 74. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)



Źródło: opracowanie własne

Dostrzegając w perspektywie najbliższych lat szanse na stabilne funkcjonowanie, blisko 20% badanych zadeklarowało plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w obszarze białych specjalizacji. Wzrost zatrudnienia planowany jest we wszystkich przyjętych w badaniu kategoriach tj.: zawodach specjalistycznych medycznych (45%), specjalistycznych niemedycznych (25%) oraz niespecjalistycznych (5%). Przyczyny wzrostu zatrudnienia wiązały się ze zwiększeniem popytu na produkty i usługi (65%), który prognozowali respondenci. Wśród najczęściej wskazywanych zawodów znaleźli się: pracownicy socjalni, opiekunowie osób starszych czy specjaliści protetyki dentystycznej.

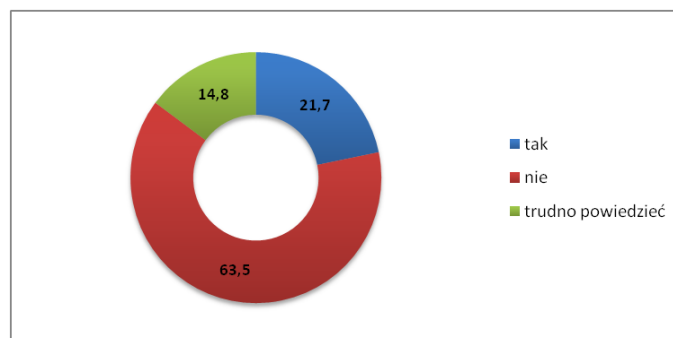
Rysunek 75. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)



Źródło: opracowanie własne

Wzrost zatrudnienia w sektorze związanym z systemem opieki społecznej jest znaczną szansą na wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych. W co piątej przebadanej instytucji, padła deklaracja, że osoba bezrobotna po odpowiednim szkoleniu mogłaby podjąć zatrudnienie w systemie opieki społecznej. Z reguły wskazywano stanowiska niewymagające wysokich kwalifikacji (sprzątaczką, opiekunką) ale zdarzały się również wskazania na pracowników specjalistycznych, np. pracownika socjalnego.

Rysunek 76. Możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)



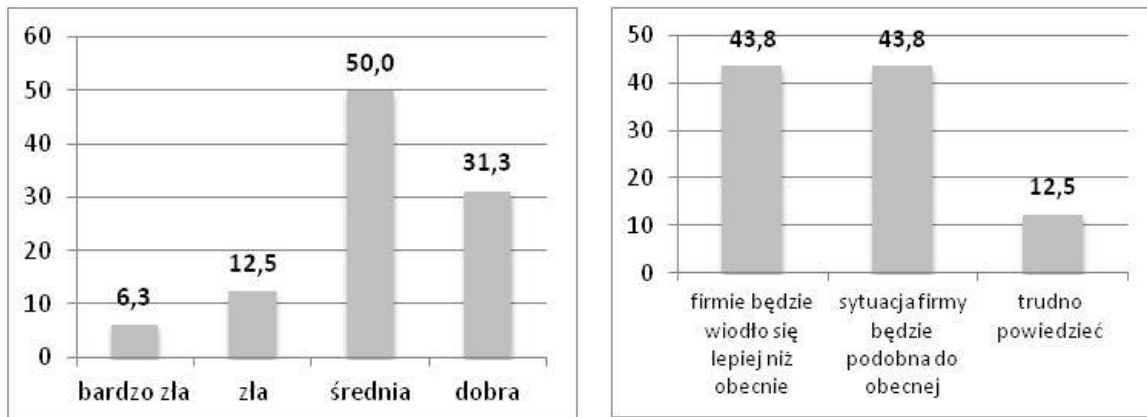
Źródło: opracowanie własne

4.4.4. System opieki domowej (środowiskowej)

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Przebadane przedsiębiorstwa w sektorze związanym z opieką domową cechowały się umiarkowanym optymizmem. Choć połowa z nich oceniała aktualną sytuację jako średnią, a ponad 30% jako dobrą, to jednak co piątej instytucji wiodło się źle lub bardzo źle. Ich kondycja nie była, najwidoczniej aż tak niekorzystna, by uniemożliwić patrzenie w przyszłość z optymizmem ponad 43% przebadanych firm. Drugie tyle prognozowało, że kolejne 5 lat nie przyniesie istotnych zmian w funkcjonowaniu działalności, co spowoduje, że sytuacja firmy będzie stabilna.

Rysunek 77. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji w sektorze związanym z opieką domową (w %)

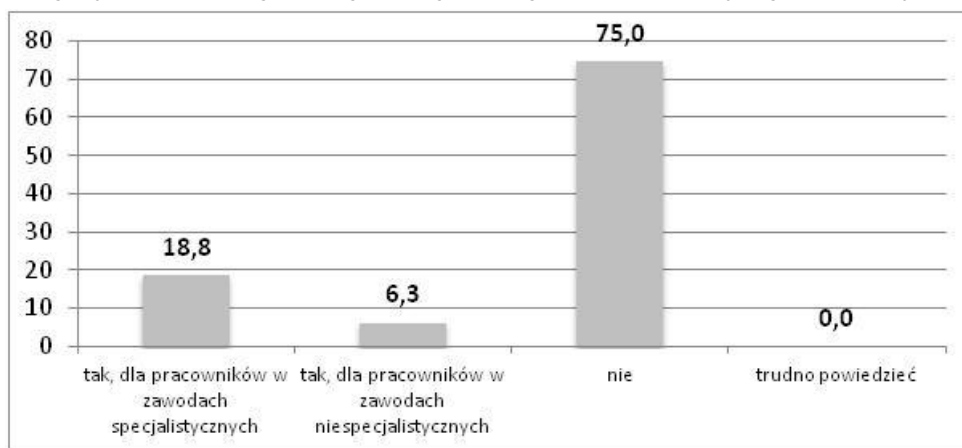


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia białych miejsc pracy

Aktualnie w analizowanym sektorze zidentyfikowano 25% podmiotów, w których istniały wolne stanowiska pracy. Dotyczyły w większości możliwości zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych (18,8%), ale i niespecjalistycznych (6,3%). W pozostałych firmach nie posiadano wolnym miejsc pracy, jak również w żadnej nie planowano redukcji zatrudnienia.

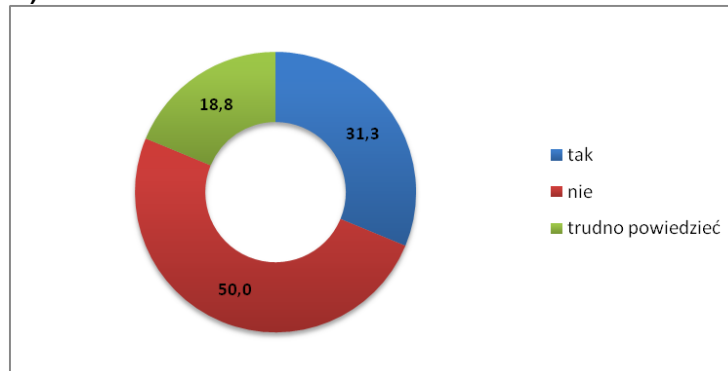
Rysunek 78. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym z opieką domową (w %)



Źródło: opracowanie własne

W analizowanym sektorze dostrzeżono potencjał w możliwości tworzenia białych miejsc pracy w przyszłości. W perspektywie najbliższych 5 lat ponad 31% badanych zadeklarowało plany zwiększenia zatrudnienia, które obejmować ma zawody specjalistyczne medyczne (2 firmy), niemedyczne (1 firma) oraz niespecjalistyczne (1). W sektorze planuje się zatrudnienie zwłaszcza terapeutów oraz opiekunów środowiskowych. Przyczyny wzrostu zatrudnienia wiązały się ze zwiększeniem popytu na produkty i usługi, który prognozowali respondenci oraz poszerzeniem profilu działalności.

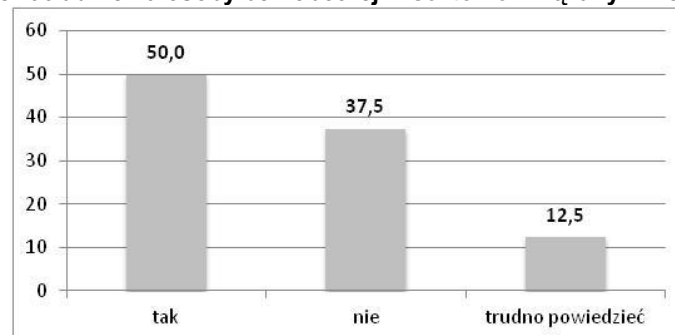
Rysunek 79. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym z opieką domową (w %)



Źródło: opracowanie własne

Prognozowany wzrost zatrudnienia w sektorze związanym z systemem opieki domowej, może stać się szansą na wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych. W połowie przebadanych instytucji, padła deklaracja, że osoba bezrobotna po odpowiednim szkoleniu mogłaby podjąć zatrudnienie w białym sektorze. Z reguły wskazywano stanowiska niewymagające specjalistycznych kwalifikacji takie jak: opiekun, pomoc techniczna, pracownik biurowy, ale też specjalistyczne, jak np. pracownik socjalny.

Rysunek 80. Możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej w sektorze związanym z opieką domową (w %)



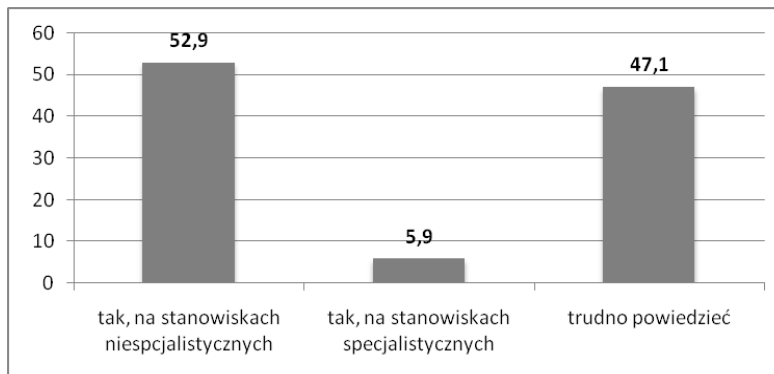
Źródło: opracowanie własne

4.4.5. Sektor instytucjonalny

Możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych dla zatrudnienia w białym sektorze

Analiza odpowiedzi respondentów z badania za pomocą internetowego kwestionariusza badawczego (CAWI) uwidoczniła, że blisko 60% przedstawicieli instytucji dostrzegają możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej w białym sektorze, co stanowiło wyraźną opozycję do wyników badania w zielonym sektorze, gdzie najczęściej brak możliwości zatrudnienia podyktowany był brakiem wolnych etatów dla nowych pracowników. Szansę na zatrudnienie w białym sektorze miały zdaniem przedstawicieli PUP oraz OPS zarówno osoby na stanowiskach specjalistycznych (6%), jak i niespecialistycznych (53%). Zdanie to w dużej mierze podzielali przedstawiciele Samorządów Medycznych twierdząc, że osoby bezrobotne mają większe szanse na zatrudnienie w zawodzie niespecialistycznym w obszarze białego sektora, niż specjalistycznym, co podyktowane jest koniecznością zdobywania odpowiedniego wykształcenia w zawodach specjalistycznych. Z kolei zdobycie uprawnień do wykonywania zawodu niespecialistycznego, na ogół nie wymaga aż tak dużego nakładu czasu, a zatem wyszkolenie kompetentnego pracownika można zapewnić poprzez udział w kursach i szkoleniach.

Rysunek 81. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w sektorze białym (w %)



Źródło: opracowanie własne

Najczęściej wolne miejsca pracy istniały dla osób w zawodzie: opiekuna osoby starszej, fizjoterapeuta/rehabilitanta, opiekunka dziecięca czy ratownik medyczny. Szerszą listę zawodów, które pojawiały się w deklaracjach respondentów, zawiera poniższa tabela.

Tabela 49. Lista „białych zawodów”, w których możliwe jest zatrudnienie osób bezrobotnych

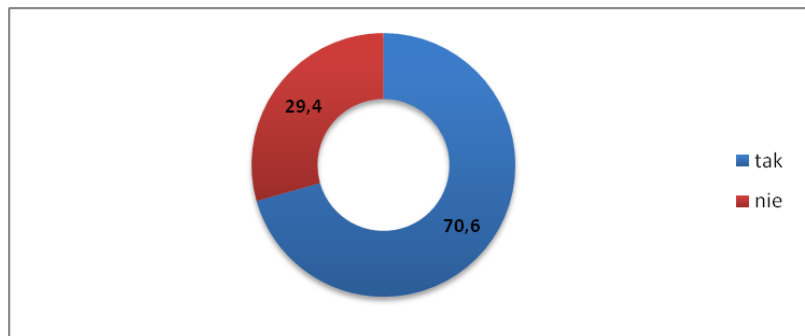
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
341202	Opiekun osoby starszej	S
229201	Fizjoterapeuta	M
325905	Opiekunka dziecięca	S
325601	Ratownik medyczny	M
325907	Terapeuta zajęciowy	M
532904	Sanitariusz szpitalny	M
222101	Pielęgniarka	M
321301	Technik farmaceutyczny	M
911206	Salowa	N
223101	Położna	M
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	S
325101	Asystentka stomatologiczna	M
532901	Pomoc apteczna	N
263401	Psycholog	M
325402	Technik masażysta	M
229903	Kosmetolog	M
541906	Ratownik wodny	M
322001	Dietetyk	M

* M – zawody medyczne, S – zawody specjalistyczne niemedyczne, N – zawody niespecjalistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, którzy zostali zapytani o organizację szkoleń w zakresie podnoszenia kompetencji pracowników w białych zawodach, w przeważającej ilości przypadków (70%) podkreślali, że umożliwiają taką ewentualność. Zwykle organizowane były szkolenia w zakresie: opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, opieki środowiskowej, opieki na dzieckiem, dietetyki, masażu i fizjoterapii, jak również kurs na ratownika wodnego.

Rysunek 82. Organizacja przez urzędy pracy szkoleń w zakresie białych umiejętności (w %)



Źródło: opracowanie własne

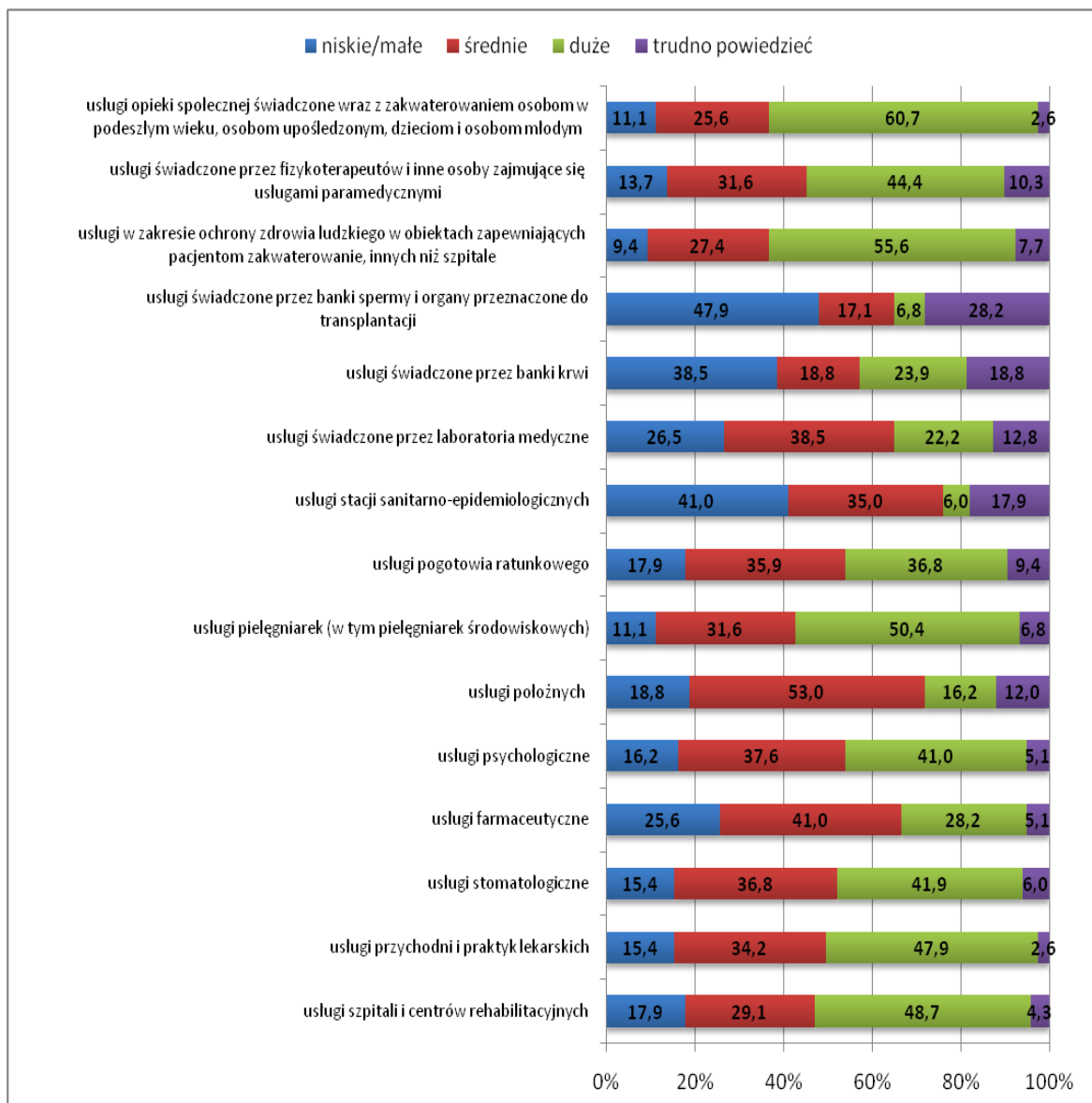
Zapotrzebowanie społeczne na usługi białego sektora obecnie i w perspektywie najbliższych 5 lat

Dokonując analizy zapotrzebowania na usługi białego sektora daje się zauważyć, że w kręgu społecznego zainteresowania znajdowały się najczęściej usługi związane z opieką, w tym opieką nad osobami starszymi. Dużą rolę odgrywały ponadto usługi, w których pacjentom poza podstawową opieką medyczną, oferuje się zakwaterowanie w obiektach innych niż szpitale (55,6%), usługi pielęgniarek (50,4%), a także usługi szpitali i centrów rehabilitacyjnych (48,7%) czy przychodni i praktyk lekarskich (47,9%). Z kolei niskim zapotrzebowaniem cieszyły się usługi świadczone przez instytucje zajmujące się organami do transplantacji oraz banki spermy i krwi, a także usługi stacji sanitarno-epidemiologicznych (rys. 83).

Respondenci byli zgodni (78,7%), że z biegiem lat wzrośnie zapotrzebowanie społeczeństwa na usługi białego sektora. Nie nastąpią radykalne zmiany w obszarach, jednak spodziewać się można większego ukierunkowania na opiekę dedykowaną osobom starszym. Kluczową rolę w przyszłości będą pełnić **usługi opieki społecznej świadczone wraz z zakwaterowaniem** osobom w podeszłym wieku, upośledzonym, dzieciom i osobom młodym (78,6%) np. zakłady opiekuńczo-lecznicze, zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze czy hospicja. Podniesie się ponadto znaczenie **usług rehabilitacyjnych** świadczonych w szpitalach i centrach rehabilitacyjnych oraz przez fizjoterapeutów i inne osoby zajmujące się usługami paramedycznymi. Niezmiennie niskie pozostanie zainteresowanie **usługami świadczonymi przez instytucje zajmujące się organami do transplantacji oraz banki spermy i krwi**, a także **usługami stacji sanitarno-epidemiologicznych** (rys. 84).

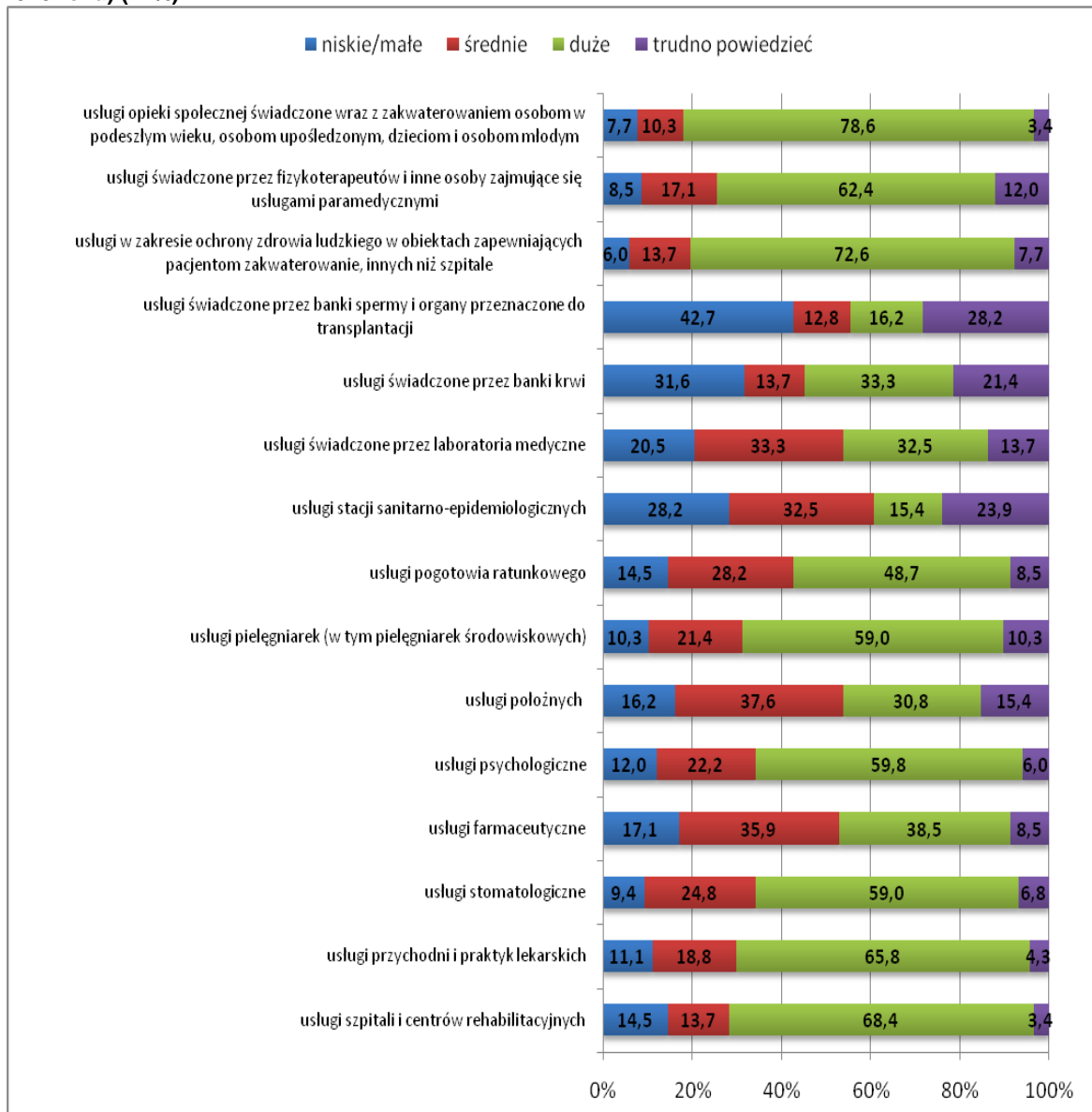


Rysunek 83. Zapotrzebowanie społeczne na usługi białego sektora obecnie (w %)



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 84. Zapotrzebowanie społeczne na usługi białego sektora w perspektywie najbliższych 5 lat (do 2020 roku) (w %)

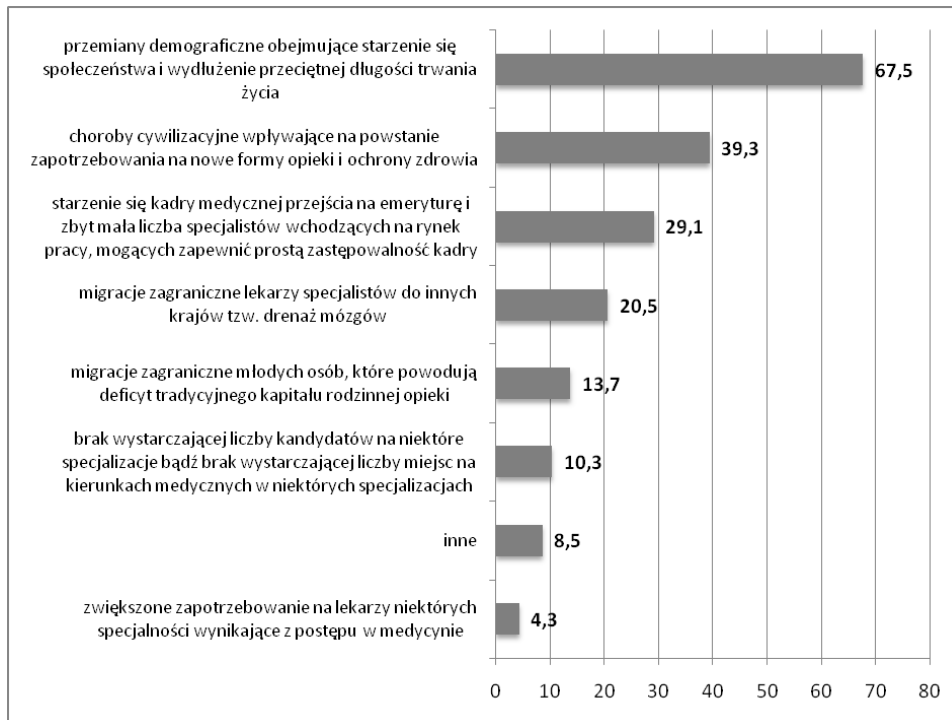


Źródło: opracowanie własne

Powodem wskazanych powyżej przewidywanych kierunków rozwoju białego sektora są **przemiany demograficzne** obejmujące starzenie się społeczeństwa i wydłużenie przeciętnej długości trwania życia. Nie mały wpływ mają również **choroby cywilizacyjne** wskazywane przez Samorządy Medyczne, jako czynnik wpływający na powstanie zapotrzebowania na nowe formy opieki i ochrony zdrowia. Respondenci zwrócili ponadto uwagę na problem starzenia się kadry medycznej, która z uwagi na zbyt małą ilość absolwentów kształcących się na kierunkach medycznych może nie zostać zastąpiona. Zjawisko to z pewnością potęguje fakt licznych **migracji zagranicznych**, noszący miano „drenażu mózgu”, wykształconych w kraju specjalistów. Ogólnie wiadomo, że polscy specjaliści z białego sektora są grupą pożądaną i chętnie zatrudnianą w krajach Unii, kuszeni możliwością lepszych zarobków opuszczają kraj przyczyniając się do uszczerbienia zasobów ludzkich białego sektora.



Rysunek 85. Przyczyny przewidywanego wzrostu zapotrzebowania społecznego na usługi białego sektora (w %)



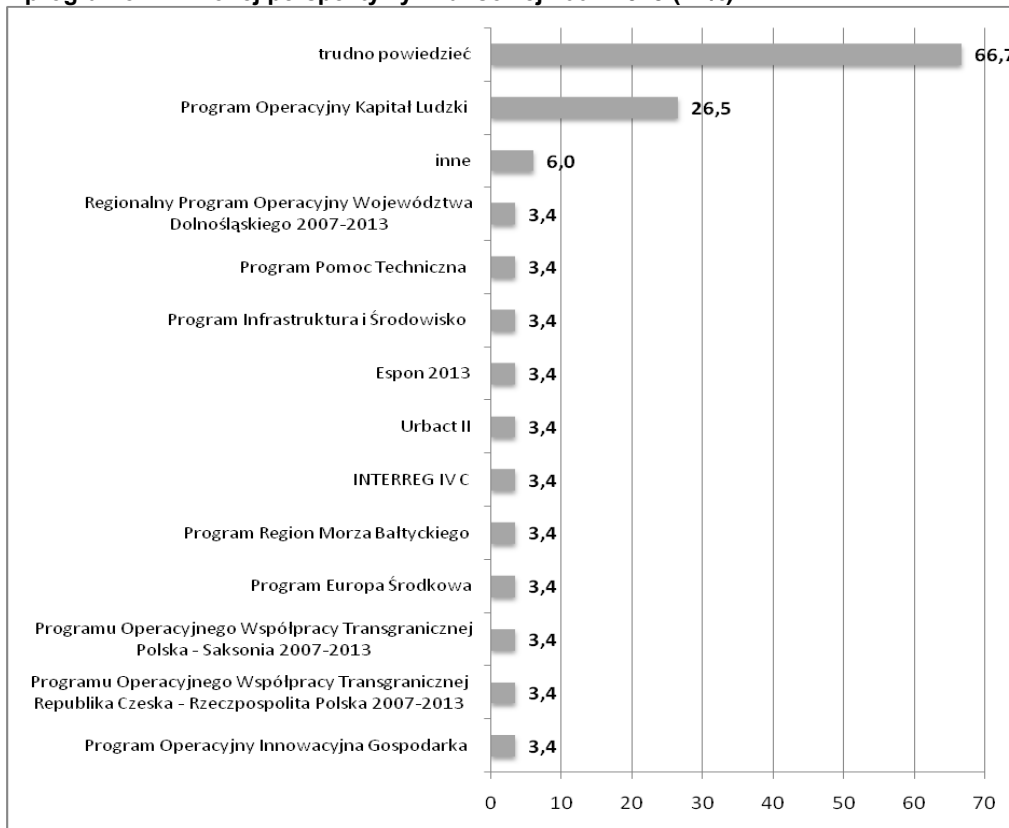
Źródło: opracowanie własne

Plany sektora instytucjonalnego dotyczące uczestnictwa w projektach unijnych w ramach programowania 2014-2020

Niewielki odsetek przebadanych wykazał się doświadczeniem w realizacji projektów unijnych w minionej perspektywie finansowej 2007-2013. Najczęściej deklarowano partycypację w projektach realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (26,5%) ukierunkowanego stricte na rozwój zasobów ludzkich stanowiących podstawę nowoczesnej, dobrze funkcjonującej gospodarki. Do projektów w ramach pozostałych programów przyłączano się incydentalnie (rys. 86).

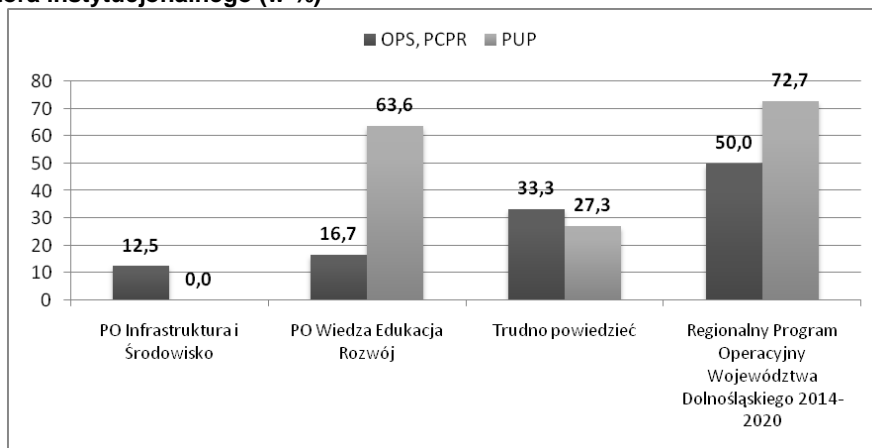
Pozytywne rezultaty jakie osiągnięto poprzez partycypację w projektach unijnych w poprzedniej perspektywie finansowej, stanowiły zachętę głównie dla Powiatowych Urzędów Pracy, do uczestnictwa w realizacji projektów w obecnej perspektywie finansowej. W kolejnych latach 72,7% PUP zamierza wziąć udział w realizacji projektów w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 oraz PO Wiedza Edukacja Rozwój (63,6%). Tę samą drogą zamierzają podążyć OPS-y oraz PCPR-y, jednak prognozowana skala ich udziału będzie o wiele mniejsza (rys. 87).

Rysunek 86. Skala uczestnictwa w realizacji białych projektów/inwestycji, tworzenia białych miejsc pracy w ramach programów minionej perspektywy finansowej 2007-2013 (w %)



Źródło: opracowanie własne

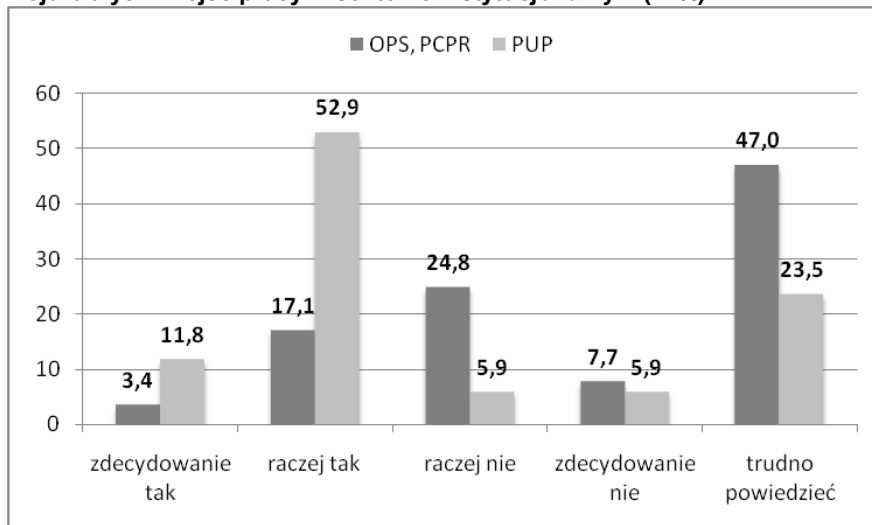
Rysunek 87. Programy nowej perspektywy finansowej 2014-2020, w ramach których planują uczestniczyć podmioty sektora instytucjonalnego (w %)



Źródło: opracowanie własne

Jak ukazano powyżej, największym zainteresowaniem cieszy się wśród badanych RPO WD 2014-2020. Szanse na utworzenie i rozwój białych miejsc pracy, upatrywali w nim głównie reprezentanci publicznych służb zatrudnienia. Także blisko 53% PUP-ów dostrzega w tym programie możliwość kreowania poziomu zatrudnienia w białym sektorze. Znacznie bardziej sceptyczni byli reprezentanci OPS-ów i PCPR-ów.

Rysunek 88. Możliwości realizacji projektów w ramach RPO WD 2014-2020 w zakresie wspierania tworzenia i rozwoju białych miejsc pracy w sektorze instytucjonalnym (w %)



Źródło: opracowanie własne

Proponowane projekty, w ramach których możliwe będzie wspieranie tworzenia lub rozwoju białych miejsc pracy, różniły się w zależności od profilu działania instytucji, która udzielała odpowiedzi. W sferze zainteresowań służb zatrudnienia znajdowały się projekty dotyczące: staży, aktywizacji zawodowej, bonów na zasiedlenie, szkoleń oraz wspierania pracodawców w tworzeniu nowych białych stanowisk. Z kolei przedstawiciele OPS i PCPR proponowali projekty dotyczące: profilaktyki, edukacji, tworzenia ośrodków wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem oraz opieki nad osobami starszymi. Przy wyborze projektów, warto zdaniem respondentów, kierować się kryterium korzyści jakie ich realizacja może przynieść dla społeczności lokalnych, a także kryterium trwałości.

Perspektywy rozwoju dziedzin białego sektora w najbliższych 5 latach oraz zapotrzebowanie na białe zawody

Wskazywane w niniejszej analizie procesy zachodzące we współczesnym świecie, obejmujące starzenie się społeczeństwa, choroby cywilizacyjne czy deficyt tradycyjnych form opieki rodzinnej określają jednocześnie kształt przyszłego systemu zdrowotnego, w którym duże znaczenie zyskują te formy opieki i specjalności, które wprost odpowiadają na zdiagnozowane problemy i oczekiwania. W związku z tym, eksperci w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych prognozują wzrost zapotrzebowania na specjalistów z zakresu kardiologii, okulistyki, geriatry czy onkologii, co sugeruje powstawanie nowych miejsc pracy dla osób o tych kwalifikacjach.

„Z uwagi na, tak jak już wspominałem o tym starzeniu społeczeństwa, chorobach cywilizacyjnych, to na pewno (przyp. zapotrzebowanie będzie na) - kardiologia, diabetologia, endokrynologia, interna z tą częścią geriatryczną.”

„ To są specjaliści związani z leczeniem chorób przewlekłych, czyli jak tutaj popatrzymy na kardiologów (...) popatrzymy w tej chwili na onkologów, gdzie brakowało specjalistów z tej dziedziny i została wdrożona szybka ścieżka kształcenia przez ministerstwo (...), no i tutaj mamy specjalizacje związane z procesami starzenia, czyli nie mamy specjalistów w dziedzinie na przykład geriatry, w dostatecznej ilości”.

Perspektywiczna, z punktu widzenia ekspertów, wydaje się też fizjoterapia, z racji tego, że jest to dziedzina, która podlega ciągłemu i coraz większemu wyspecjalizowaniu, pod kątem konkretnych grup problemów zdrowotnych.

„Wynika to z tego, że się starzejemy, wymieniamy sobie różnego rodzaju elementy, które są możliwe do wymiany i to się wiąże automatycznie z rehabilitacją albo z jakąś inną formą wspomagania.”

„Mamy taką rehabilitację kardiologiczną po zawałach, mamy w przypadku kardiochirurgii rehabilitację od razu kilkudniową w trakcie pobytu pacjenta na oddziale kardiochirurgii. Popatrzymy na neurologię - to w tej chwili mamy tutaj specjalistów rehabilitacji nawet na neurologii (...).”

W najbliższych latach, zdaniem ekspertów, wzrośnie również zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze, świadczone w domach spokojnej starości czy zakładach opiekuńczo-leczniczych, a także w ramach opieki długoterminowej

„Domy takiej jakby spokojnej starości, zakłady opiekuńczo-lecznicze, czy opieki paliatywnej (...) tam może najwięcej osób znaleźć pracę w przyszłości, ponieważ będą powstawać takie podmioty”.

„Myślę, że przede wszystkim będzie większe zapotrzebowanie na opiekunki dla osób starszych, czy pielęgniarki takie opiekujące się osobami starszymi, no bo społeczeństwo się starzeje i niestety tego nie zmienimy.”

„ (...) zakładów opiekuńczo-leczniczych, o specyfice psychiatrycznej, czy nawet o specyfice ogólnej, jakby jest ciągle za mało, im bardziej się starzejemy tym wzrasta zapotrzebowanie na tego typu świadczenia, również na świadczenia typowe dla chorób występujących w wieku starszym”.

Zdaniem ekspertów największe szanse na rozwój mają powiaty i miasta na prawach powiatu o największym zapleczu i infrastrukturze medycznej oraz opiekuńczej, a także o największych możliwościach finansowych

„Największe szanse są tam, gdzie jest demograficznie najwięcej osób, takie właśnie miasta na prawach powiatów, jak na przykład Wrocław, Legnica, czy Wałbrzych, Jelenie Góra, to na pewno w tych miastach, gdzie jest dużo ludzi (...) w miastach ludzie są zapracowani, nie mają czasu opiekować się założymy swoimi rodzicami, czy dziadkami, więc wtedy tam szuka się takich miejsc albo ludzi, którzy będą się nimi opiekować w czasie, kiedy inni są w pracy, więc myślę, że w takich właśnie dużych aglomeracjach”.

Podsumowanie

Analiza uzyskanych odpowiedzi uwidoczniła, że w analizowanym sektorze niewiele jest podmiotów, w których występują obecnie wolne miejsc pracy na białych stanowiskach, co nie znaczy, że specjalistów nie brakuje. Rozbieżność taka może być spowodowana obsadzeniem wszystkich wolnych miejsc pracy oraz zapotrzebowaniem na tworzenie nowych, któremu nie można sprostać w ramach finansowania z Narodowego Funduszu Zdrowia. Wniosek ten potwierdzili eksperci w trakcie wywiadów indywidualnych. Taki stan rzeczy sugerują również deklaracje badanych w zakresie możliwości zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach. Największe tego typu tendencje wystąpią w systemie opieki domowej, bowiem prawie co trzeci badany podmiot deklarował wzrost zatrudnienia specjalistów, zwłaszcza terapeutów i opiekunów środowiskowych. Podobny wzrost przewiduje się w systemie ochrony zdrowia, bowiem co czwarty badany podmiot deklarował wzrost zatrudnienia pielęgniarek czy lekarzy ortopedów i traumatologów. Nieco mniejsze tendencje wzrostowe prognozuje się w systemie opieki społecznej, w której zatrudnienie znajdą nowi pracownicy socjalni, a także opiekunowie osób starszych czy specjaliści protetyki dentystrycznej. Relatywnie najmniejszy wzrost zatrudnienia (co dziesiąty podmiot) nastąpi w służbie zdrowia, w której zatrudniani będą: okuliści, laryngolodzy, ortopedzi, chirurdzy, ginekolodzy, dentyści, fizjoterapeuci czy pielęgniarki i położne. Jednak możliwości zwiększania zatrudnienia są określane głównie w ramach finansowania z Narodowego Funduszu Zdrowia, który z trudnością odpowiada istniejącemu zapotrzebowaniu społecznemu. Dlatego tak ważne jest rozpoznanie innych możliwości generowania zatrudnienia w białych zawodach, m.in. poprzez realizacji projektów w ramach RPO WD 2014-2020.

Dynamiczny rozwój białej gospodarki stanowi szansę wykorzystania potencjału osób bezrobotnych. W sektorze instytucjonalnym w 60% przypadków uzyskano deklarację, że osoby bezrobotne mogą znaleźć w nim zatrudnienie. Dotyczy to jednak stanowisk głównie z zakresu usług opiekuńczych (opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, asystent osoby niepełnosprawnej,) ale również usług pielęgniarek czy położnych. Niestety mniejsze szanse na wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych dostrzegają badani reprezentujący poszczególnego systemu białego sektora. Możliwości te w ogromnej większości nie są dostrzegane przez przedstawicieli służby zdrowia i systemu ochrony zdrowia co może się wiązać z brakiem wiedzy o zasobach kwalifikacyjnych osób bezrobotnych, wśród których dosyć dużą grupę stanowią choćby pielęgniarki. Wśród przedstawicieli pozostałych sektorów szanse zatrudnienia osób bezrobotnych są relatywnie większe, ale głównie dla pracowników w zawodach niespecjalistycznych. Być może należałoby podjąć działania mające na celu uświadamianie podmiotów białego sektora w zakresie niewykorzystanych zasobów bezrobocia w regionie, pod kątem posiadanych kwalifikacji i doświadczenia dla możliwości rozwoju białej gospodarki.

W związku z przewidywaną przez przedstawicieli opieki domowej (środowiskowej) poprawą sytuacji w sektorze w najbliższych 5 latach (w pozostałych systemach pozostanie na zbliżonym poziomie), można wnioskować o największych szansach rozwojowych i w zakresie powstawania nowych miejsc pracy właśnie w ramach tej działalności, co jest zgodne z pogłębionymi wynikami niniejszego badania.

5. ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE BIAŁYCH MIEJSC PRACY W UJĘCIU TERYTORIALNYM

Do analizy zawartej w niniejszym rozdziale posłużyły wyniki badań CATI przeprowadzonych wśród podmiotów białego sektora oraz CAWI wśród przedstawicieli służb zatrudnienia i organizatorów pomocy społecznej (PUP, OPS, PCPR). Kluczowym aspektem tej części raportu było przedstawienie zaobserwowanych zależności w ujęciu terytorialnym. W dalszej części rozdziału dokonana została analiza zapotrzebowania na białe zawody z uwzględnieniem podziału na powiaty wchodzące w skład województwa dolnośląskiego oraz przedstawiona prognoza rozwoju sektora w najbliższych 5 latach.

5.1. Zapotrzebowanie na białe zawody w poszczególnych powiatach

Badanie uwidocznilo, że zapotrzebowanie na zawody białego sektora nie jest jednolite na terenie całego województwa dolnośląskiego i różni się w poszczególnych powiatach. Opierając się na wynikach badań nie można było jednoznacznie zidentyfikować powiatów, w których zapotrzebowanie na określone zawody w przyszłości będzie wysokie i jedynie w 3 wyróżniających się powiatach, zapotrzebowanie oznaczono jako średnie, w pozostałych jako niskie, zaś w 2 powiatach ustalono brak zapotrzebowania (na podstawie deklaracji respondentów). Przyjęto, że zapotrzebowanie niskie występuje tam, gdzie wskazania poszczególnych zawodów nie przekroczyły 5, zaś średnie tam, gdzie zawody wskazywano więcej niż 5 razy. Brak zapotrzebowania na poszczególne zawody ustalono w powiatach, w których nie wskazywano zapotrzebowania na zawody.

Największe zapotrzebowanie na zawody zidentyfikowano w powiecie miasto Wrocław oraz mieście Wałbrzych i powiecie oleśnickim, w których planuje się zatrudnienie: lekarzy specjalistów, pielęgniarek, opiekunów medycznych i środowiskowych, opiekunów domowych, opiekunów czy asystentów osób starszych, terapeutów zajęciowych, położnych, fizjoterapeutów oraz pracowników związanych ze stomatologią (asystentka i higienistka stomatologiczna, technik dentystyczny). W pozostałych powiatach prognozuje się ponadto wzmożone zapotrzebowanie na zawody: opiekun osób starszych, opiekun medyczny, pielęgniarka ze specjalizacją, opiekunka środowiskowa, opiekunka domowa czy pracownik socjalny.

Tabela 50. Prognoza zapotrzebowania na białe zawody w ujęciu terytorialnym

Lp.	Powiat	Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach "białych"	Kod zawodu wg KZiS 2014	Nazwa zawodu wg KZiS 2014
1	bolesławiecki	niskie	226201 do 226209	Lekarze dentyści
			532102	Opiekun medyczny
			341202	Opiekun osoby starszej
2	jaworski	niskie	221102	Lekarz ze specjalizacją I stopnia
			221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
			325101	Asystentka stomatologiczna
			221254	Lekarz – specjalista pediatrii
			221206 do 221212	Lekarze chirurdzy
			221250	Lekarz – specjalista ortopedii i traumatologii narządu ruchu
3	jeleniogórski	niskie	911206	Salowa
			341203	Opiekun w domu pomocy społecznej
4	kamiennogórski	niskie	341203	Opiekun w domu pomocy społecznej
			532102	Opiekun medyczny
5	lubański	niskie	221102	Lekarz ze specjalizacją I stopnia
			221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
			226201 do 226209	Lekarze dentyści
			221255	Lekarz - specjalista położnictwa i ginekologii
			341202	Opiekun osoby starszej

6	lwówecki	niskie	221206 do 221212	Lekarze chirurdzy
			341202	Opiekun osoby starszej
7	zgorzelecki	niskie	229201	Fizjoterapeuta
			229202	Specjalista fizjoterapii
			341202	Opiekun osoby starszej
8	złotoryjski	niskie	334402	Sekretarka medyczna
9	m. Jelenia Góra	niskie	221251	Lekarz – specjalista otorynolaryngologii
			222101	Pielęgniarka
			222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty
			341202	Opiekun osoby starszej
10	głogowski	brak		x
11	górowski	brak		x
12	legnicki	niskie	334402	Sekretarka medyczna
			325907	Terapeuta zajęciowy
13	lubiński	niskie	532102	Opiekun medyczny
			341204	Opiekunka środowiskowa
			341202	Opiekun osoby starszej
14	polkowicki	niskie	321402	Technik dentystyczny
			341202	Opiekun osoby starszej
15	m. Legnica	niskie	532102	Opiekun medyczny
16	dzierżoniowski	niskie	341202	Opiekun osoby starszej
17	kłodzki	niskie	222101	Pielęgniarka
			222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty
			221250	Lekarz – specjalista ortopedii i traumatologii narządu ruchu
			911206	Salowa
18	świdnicki	niskie	341205	Pracownik socjalny
19	wałbrzyski	niskie	341202	Opiekun osoby starszej
20	ząbkowicki	niskie	341205	Pracownik socjalny
			341207	Asystent rodziny
			341202	Opiekun osoby starszej
			532102	Opiekun medyczny
			532201	Opiekunka domowa
21	m. Wałbrzych	średnie	222101	Pielęgniarka
			222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty
			221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
			221236	Lekarz – specjalista medycyny rodzinnej
			532102	Opiekun medyczny
			341204	Opiekunka środowiskowa
			223201 do 223207 i 223290	Położne z tytułem specjalisty
			229201	Fizjoterapeuta
			229202	Specjalista fizjoterapii
			221254	Lekarz – specjalista pediatrii
221247	Lekarz – specjalista okulistyki			
			341202	Opiekun osoby starszej
			532201	Opiekunka domowa
22	milicki	niskie	341202	Opiekun osoby starszej
23	oleśnicki	średnie	325907	Terapeuta zajęciowy
			532201	Opiekunka domowa
			341205	Pracownik socjalny
			341202	Opiekun osoby starszej
			341204	Opiekunka środowiskowa
			341201	Asystent osoby niepełnosprawnej
24	oławski	niskie	334402	Sekretarka medyczna

			341205	Pracownik socjalny
25	strzeliński	niskie	221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
			341205	Pracownik socjalny
			532102	Opiekun medyczny
			341204	Opiekunka środowiskowa
26	średzki	niskie	341202	Opiekun osoby starszej
			341205	Pracownik socjalny
			334402	Sekretarka medyczna
27	trzebnicki	niskie	341202	Opiekun osoby starszej
28	wołowski	niskie	341202	Opiekun osoby starszej
29	wrocławski	niskie	341205	Pracownik socjalny
30	m. Wrocław	średnie	325101	Asystentka stomatologiczna
			325102	Higienistka stomatologiczna
			226201 do 226209	Lekarze dentyści
			221255	Lekarz - specjalista położnictwa i ginekologii
			221247	Lekarz – specjalista okulistyki
			221201 do 221278 i 221290	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
			222101	Pielęgniarka
			222201 do 222222 i 222290	Pielęgniarki z tytułem specjalisty
			532102	Opiekun medyczny
			422603	Rejestratorka medyczna
			321402	Technik dentystyczny

Źródło: opracowanie własne

5.2. Prognozy rozwoju białego sektora gospodarki i tworzenia białych miejsc pracy

Analiza uzyskanych rezultatów uwiarydla, że biały sektor w województwie dolnośląskim będzie rozwijał się w kierunku większego zatrudnienia głównie w zawodach medycznych, kolejno w zawodach niespecjalistycznych i specjalistycznych niemedyce. W przypadku kilku powiatów takich jak: bolesławiecki, jaworski, lwówecki, zgorzelecki, kłodzki, oleśnicki oraz olawski, respondenci deklarowali, że w najbliższej przyszłości planują zatrudniać pracowników w więcej niż jednej kategorii. Niniejsze deklaracje można potraktować jako perspektywę rozwoju usług białego sektora w większości powiatów, choć jego zasięg bez wątpienia określi skala uczestnictwa podmiotów białego sektora w projektach unijnych w ramach RPO WD 2014-2020, w którym upatruje się szans na tworzenie nowych miejsc pracy, którym nie można sprostać w ramach finansowania z NFZ.

Tabela 51. Prognoza zatrudnienia osób w białym sektorze ze względu na typ reprezentowanego zawodu w ujęciu terytorialnym (na podstawie deklaracji respondentów)

Lp.	Powiat	w zawodach specjalistycznych medycznych	w zawodach specjalistycznych niemedyce	w zawodach specjalistycznych	trudno powiedzieć
1	bolesławiecki	✓		✓	
2	jaworski	✓		✓	
3	jeleniogórski				✓
4	kamiennogórski				✓
5	lubański	✓			
6	lwówecki	✓	✓		
7	zgorzelecki	✓	✓		
8	złotoryjski				✓
9	m. Jelenia Góra	✓		✓	
10	gólgowski		✓		
11	górowski				✓

12	legnicki				✓
13	lubiński		✓		
14	polkowicki				✓
15	m. Legnica				✓
16	dzierżoniowski				✓
17	kłodzki	✓		✓	
18	świdnicki				✓
19	wałbrzyski				✓
20	ząbkowicki	✓			
21	m. Wałbrzych	✓			
22	milicki	✓			
23	oleśnicki	✓		✓	
24	oławski	✓	✓	✓	
25	strzebiński	✓			
26	średzki				✓
27	trzebnicki				✓
28	wołowski	✓			
29	wrocławski	✓			
30	m. Wrocław	✓			

Źródło: opracowanie własne

Szanse rozwoju białego sektora upatrywać można także w wykorzystaniu potencjału osób bezrobotnych na rynku pracy. Planowany przez część podmiotów wzrost zatrudnienia może okazać się szansą dla osób bezrobotnych, ponieważ jedynie w dwóch powiatach przeważały firmy, które zdecydowanie nie dostrzegały możliwości zaoferowania etatu osobie bezrobotnej. Większe możliwości pozyskania zatrudnienia mają osoby starające się o pracę na stanowisku niespecjalistycznym z uwagi na fakt, że taka deklaracja padła w większości firm działających na terenie 11 z 30 powiatów: m. Jelenia Góra, kłodzki, świdnicki, ząbkowicki, m. Wałbrzych, oleśnicki, oławski, strzebiński, średzki, trzebnicki, wołowski. Nieznacznie mniej powiatów może zapewnić szansę rozwoju dla osób bezrobotnych ubiegających się o stanowisko specjalistyczne. Dokładnie w 9 powiatach Dolnego Śląska dostrzeżono możliwość wykorzystania potencjału osób bezrobotnych w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji. Należy jednak nadmienić, że przedsiębiorcy oczekują od bezrobotnych ukończonych kursów i szkoleń, jak również rozwiniętych kompetencji miękkich. Warto zatem zatroszczyć się o rozwój bezrobotnych i jak najlepsze dostosowanie do wymagań rynku pracy.

Tabela 52. Możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych dla zatrudnienia w białym sektorze w ramach różnych kategorii zawodowych w ujęciu terytorialnym (na podstawie deklaracji respondentów)

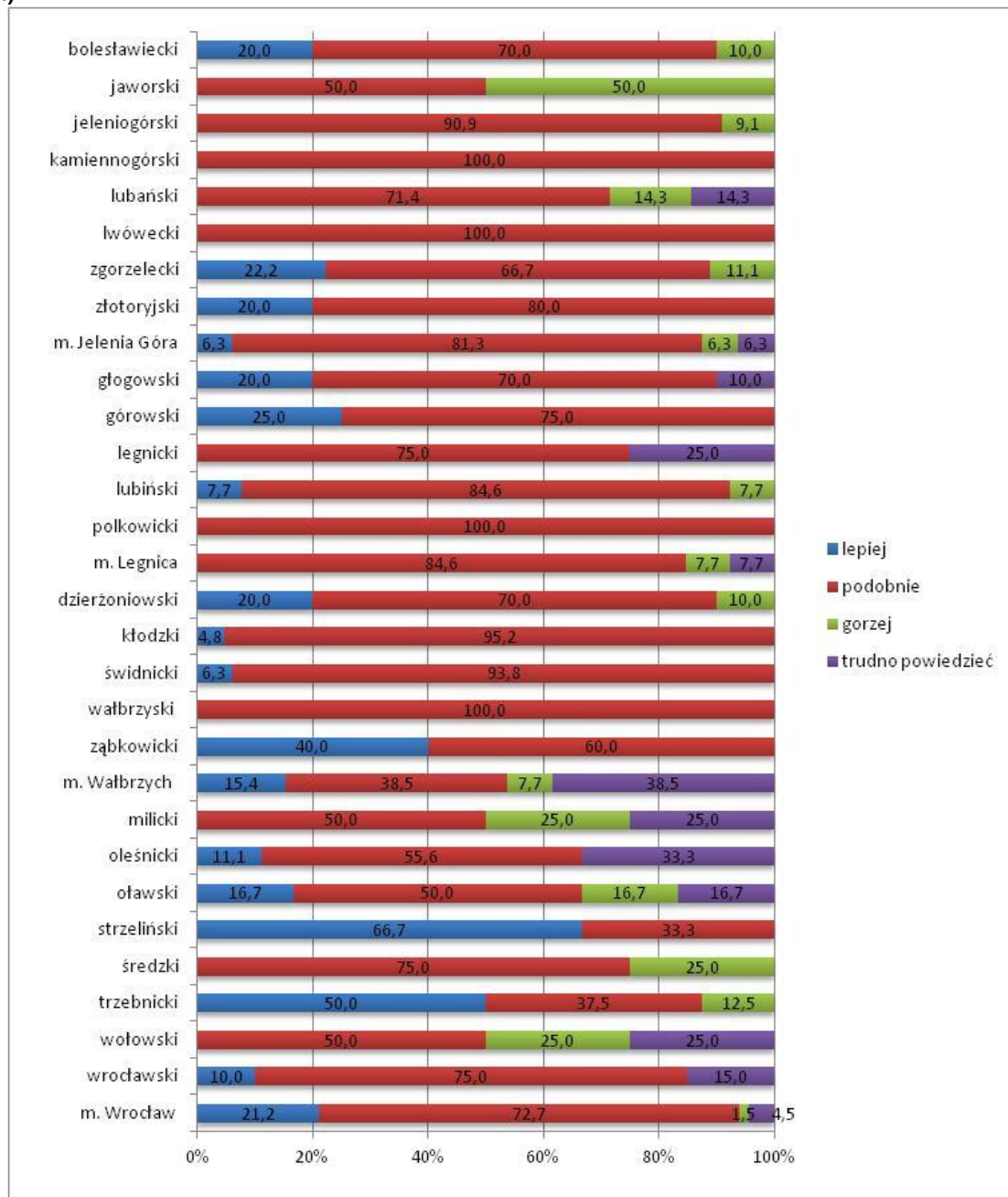
Lp.	Powiat	na stanowiskach niespecjalistycznych	na stanowiskach specjalistycznych	nie	trudno powiedzieć
1	bolesławiecki			✓	
2	jaworski				✓
3	jeleniogórski		✓		
4	kamiennogórski				✓
5	lubański		✓		
6	lwówecki				✓
7	zgorzelecki			✓	
8	złotoryjski				✓
9	m. Jelenia Góra	✓			
10	głogowski				✓
11	górowski				✓
12	legnicki				✓
13	lubiński				✓
14	polkowicki				✓
15	m. Legnica				✓
16	dzierżoniowski				✓
17	kłodzki	✓			

18	świdnicki	✓			
19	wałbrzyski				✓
20	ząbkowicki	✓		✓	
21	m. Wałbrzych	✓		✓	
22	milicki			✓	
23	oleśnicki	✓		✓	
24	oławski	✓		✓	
25	strzeliński	✓		✓	
26	średzki	✓			
27	trzebnicki	✓			
28	wołowski	✓			
29	wrocławski				✓
30	m. Wrocław			✓	

Źródło: opracowanie własne

W poprzednich rozdziałach raportu wielokrotnie podkreślano, że przeważająca ilość firm i instytucji, bez względu na typ reprezentowanego systemu białego sektora, w perspektywie do 2020 roku nie spodziewa się wyraźnych zmian w funkcjonowaniu. Tendencja ta widoczna jest również przy uwzględnieniu podziału terytorialnego na powiaty. Na ich tle zdecydowanie wyróżniają się 3 następujące: strzeliński, trzebnicki i ząbkowicki. W każdym z nich nie mniej niż 40% badanych optymistycznie oceniło przyszłą sytuację firmy, z kolei pogorszenia kondycji spodziewano się w powiatach: jaworskim, średzkim oraz wołowskim.

Rysunek 89. Prognozowana sytuacja badanych firm w perspektywie do 2020 roku w ujęciu terytorialnym (w %)



Źródło: opracowanie własne

Analiza uzyskanych odpowiedzi w kwestii czynników sprzyjających rozwojowi białych miejsc pracy potwierdziła, że największe znaczenie w ich tworzeniu odgrywają choroby cywilizacyjne wpływające na powstanie zapotrzebowania na nowe formy opieki i ochrony zdrowia. Odpowiedź ta dominowała w 21 powiatach. Kolejnym zidentyfikowanym przez respondentów czynnikiem pobudzającym tworzenie nowych stanowisk w tym sektorze jest zwiększone zapotrzebowanie na lekarzy niektórych specjalności wynikające z postępu w medycynie oraz przemiany demograficzne obejmujące starzenie się społeczeństwa i wydłużenie przeciętnej długości trwania życia. Z kolei najczęściej wskazywane bariery na drodze do rozwoju białych miejsc pracy związane były z ograniczeniami finansowymi budżetu państwa (18 z 30 powiatów) czy wysokimi wymaganiami stawianymi pracownikom w zakresie białych miejsc pracy (14 z 30), o czym wspominali również przedstawiciele Samorządów Medycznych. Wysokie wymagania z pewnością stanowią znaczny próg w dostępie do zatrudnienia w białym

sektorze, którego konsekwencją jest niewielka liczba wysokiej klasy specjalistów (wskazane w 11 z 30) dostępnych na rynku pracy, a także brak dostrzegania przez pracodawców możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych wynikający ze stereotypowego ich postrzegania jako nieposiadających kwalifikacji zawodowych.

Należy stwierdzić, że dostrzegane przez respondentów czynniki rozwoju białego sektora sugerują konieczność dostosowania systemu zdrowia i opiekuńczego do przybierających na sile trendów społecznych i demograficznych, co przy odpowiednich zmianach w sposobie funkcjonowania Narodowego Funduszu Zdrowia oraz znacznym wykorzystaniu możliwości tworzenia miejsc pracy w ramach finansowania unijnego pozwala prognozować rozwój białego sektora już w najbliższych 5 latach. Efektywność tych zmian będzie jednak zależna w dużej mierze od decyzji władz państwowych oraz samorządowych w zakresie systemu zdrowia i kształtu polityki regionalnej.

Tabela 53. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w poszczególnych powiatach

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1 zwiększone zapotrzebowanie na lekarzy niektórych specjalności wynikające z postępu w medycynie	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓		✓	✓
2 rozwój białych zamówień publicznych	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓						✓		✓	✓												
3 przemiany demograficzne obejmujące starzenie się społeczeństwa i wydłużenie przeciętnej długości trwania życia				✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓					✓			✓	✓
4 choroby cywilizacyjne wpływające na powstanie zapotrzebowania na nowe formy opieki i ochrony zdrowia	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
5 zwiększenie inwestowania funduszy unijnych w ochronę zdrowia i opiekę społeczną (np. w nowoczesny sprzęt medyczny, nowoczesne metody diagnostyki, innowacyjne formy leczenia)		✓							✓							✓														
6 zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony zdrowia						✓			✓									✓												
7 realizacja przez firmę/instytucję inwestycji prozdrowotnych																														
8 trudno powiedzieć																						✓			✓					

Źródło: opracowanie własne

LEGENDA:

Powiaty: 1 – bolesławiecki, 2 – jaworski, 3 – jeleniogórski, 4 – kamiennogórski, 5 – lubański, 6 – lwówecki, 7 – zgorzelecki, 8 – złotoryjski, 9 - m. Jelenia Góra, 10 – głogowski, 11 – górowski, 12 – legnicki, 13 – lubiński, 14 – polkowicki, 15 - m. Legnica, 16 – dzierzoniowski, 17 – kłodzki, 18 – świdnicki, 19 – wałbrzyski, 20 – ząbkowicki, 21 - m. Wałbrzych, 22 – milicki, 23 – oleśnicki, 24 – oławski, 25 – strzeliński, 26 – średzki, 27 – trzebnicki, 28 – wołowski, 29 – wrocławski, 30 - m. Wrocław

Tabela 54. Najczęstsze bariery tworzenia białych miejsc pracy w poszczególnych powiatach

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1 wysokie wymagania kwalifikacyjne w zakresie białych miejsc pracy	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓			✓						✓			✓
2 ograniczenia finansowe budżetu państwa	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓		✓	✓
3 mała skala białych zamówień publicznych w kraju			✓		✓																									
4 małe inwestycje z funduszy unijnych w ochronę zdrowia i opiekę społeczną w kraju	✓	✓					✓	✓	✓													✓								
5 niewielka skala inwestycji prozdrowotnych realizowanych przez polskie firmy/institucje	✓															✓	✓									✓				
6 mała liczba wysokiej klasy specjalistów w białych zawodach			✓	✓	✓		✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓			✓									
7 niskie/małe zapotrzebowanie społeczne																														
9 trudno powiedzieć												✓													✓			✓		

Źródło: opracowanie własne

LEGENDA:

Powiaty: 1 – bolesławiecki, 2 – jaworski, 3 – jeleniogórski, 4 – kamiennogórski, 5 – lubański, 6 – lwówecki, 7 – zgorzelecki, 8 – złotoryjski, 9 - m. Jelenia Góra, 10 – głogowski, 11 – górski, 12 – legnicki, 13 – lubiński, 14 – polkowicki, 15 - m. Legnica, 16 – dzierzoniowski, 17 – kłodzki, 18 – świdnicki, 19 – wałbrzyski, 20 – ząbkowicki, 21 - m. Wałbrzych, 22 – milicki, 23 – oleśnicki, 24 – oławski, 25 – strzeliński, 26 – średzki, 27 – trzebnicki, 28 – wołowski, 29 – wrocławski, 30 - m. Wrocław

6. WNIOSKI I REKOMENDACJE W OBSZARZE BIAŁEGO SEKTORA GOSPODARKI

Tabela 55. Podsumowanie

1. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w odniesieniu do białych miejsc pracy w perspektywie do 2020 r. oraz określenie zapotrzebowania na pracowników danej kategorii zawodów wraz ze wskazaniem potrzebnych kierunków zmian w systemie edukacji	
<p>a. Jakie zawody nadwyżkowe występują w ramach białych zawodów obecnie i jakie będą występować według prognoz do 2020 roku?</p> <p>b. Jakie zawody deficytowe występują w ramach białych zawodów obecnie i jakie będą występować według prognoz do 2020 roku?</p> <p>c. Na jakie białe zawody wystąpi szczególne zapotrzebowanie w perspektywie do 2020 roku?</p> <p>d. Jakie zmiany powinny zajść w systemie edukacji i kształcenia, by w większym stopniu dostosować stan białego sektora do społecznego zapotrzebowania, w kontekście nadchodzących zmian demograficznych?</p>	<p>Napływ bezrobotnych w białych zawodach wyniósł w 2014 r. w województwie 3849 osób, w tym 3391 osób zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz 458 osób, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2). Najwięcej bezrobotnych białych zawodów zarejestrowało się we Wrocławiu oraz w powiatach: kłodzkim, świdnickim, Legnicy, Wałbrzychu, a najmniej w średzkim, lubańskim, milickim, jeleniogórskim, wałbrzymskim i olawskim.</p> <p>W oparciu o wyniki analizy desk research zidentyfikowano na terenie województwa dolnośląskiego zawody deficytowe i nadwyżkowe powiązane z białą gospodarką. Badania uwiarykowały, że w ciągu 2014 r. wystąpiło 69 zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w przypadku których przeważała liczba bezrobotnych nad zgłoszonymi ofertami pracy. Wśród nich w ponad połowie przypadków nie zanotowano żadnych ofert pracy, były to m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – technik analityki medycznej, – instruktor higieny, – lekarz dentysta, – pozostali lekarze specjaliści, – inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej, – higienistka szkolna, – operator urządzeń do produkcji urządzeń farmaceutycznych, – pozostali biolodzy i pokrewni, – pielęgniarka – specjalista organizacji i zarządzania, – operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych, – instruktor terapii uzależnień, – fizyk medyczny. <p>Ponadto, zawodami, w przypadku których nastąpiła znaczna nadwyżka, były: lekarz bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji, biolog i technik fizjoterapii we Wrocławiu, salowa w Wałbrzychu, powiecie ząbkowickim i trzebnickim, opiekun osoby starszej w powiecie kłodzkim czy pielęgniarka bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji w powiecie lubańskim.</p> <p>Natomiast największa ogólna nadwyżka zawodów białych (równoznaczna z tym, iż osobom posiadającym białe zawody było trudno znaleźć pracę) widoczna była w powiecie wałbrzymskim, olawskim, średzkim, Wrocławiu, wrocławskim, kłodzkim, jaworskim i w Legnicy.</p> <p>W ciągu 2014 r. w województwie dolnośląskim zidentyfikowano białe zawody deficytowe (czyli takie, na które występowało na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie). W tej grupie wymienić należy 15 następujących zawodów:</p> <ul style="list-style-type: none"> – opiekun osoby starszej, – instruktor odnowy biologicznej, – bioinżynier, – asystent osoby niepełnosprawnej, – technik optyk, – instruktor gimnastyki korekcyjnej, – opiekunka dziecięca, – optyk okularowy, – pozostały pomocniczy personel medyczny, – ratownik wodny, – opiekun w domu pomocy społecznej, – asystentka stomatologiczna, – pomoc apteczna, – sekretarka medyczna, – opiekunka domowa. <p>Wystąpiło też 17 zawodów maxi-deficytowych, czyli takich, dla których zgłaszano oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych.</p>

Najwięcej ofert zgłoszono dla takich zawodów, jak:

- pozostali pracownicy domowej opieki osobistej,
- technik ortopeda,
- pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego,
- terapeuta środowiskowy,
- lekarz – specjalista neurologii,
- lekarz – specjalista psychiatrii,
- pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki.

Najwyższy wskaźnik intensywności deficytu zanotowano w powiecie lubańskim w przypadku zawodu opiekun osoby starszej ale również w powiatach: trzebnickim, strzelińskim, Wałbrzychu, górowskim, lubińskim, lwóweckim, zgorzeleckim, bolesławieckim, oleśnickim, dzierzoniowskim i polkowickim, wołowskim, ząbkowickim, Jelenia Góra, milickim, średzkim i wałbrzyskim.

Szczególnie poszukiwanymi przez pracodawców zawodami w powiatach były również opiekun w domu pomocy społecznej w powiecie kamiennogórskim i jeleniogórskim, opiekunka domowa w Wałbrzychu i oleśnickim, opiekunka dziecięca w większości powiatów, a w największym stopniu w lubińskim i lubańskim, opiekun medyczny w kamiennogórskim i Wrocławiu, sekretarka medyczna w legnickim i zlotoryjskim oraz technik dentystryczny w polkowickim, natomiast w przypadku zawodów maxi-deficytowych: pozostali pracownicy domowej opieki osobistej w zgorzeleckim, opiekun medyczny w Legnicy, instruktor odnowy biologicznej w kłodzkim, czy terapeuta zajęciowy w legnickim.

W zakresie białej gospodarki zapewne pozostanie na wysokim poziomie lub będzie się nasilać zapotrzebowanie z jednej strony na zawody związane z opieką nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, w domach opieki społecznej oraz we własnych domach, a z drugiej strony na zawody techniczne optyczne, stomatologiczne, ortopedyczne itp. blisko związane z pomocą medyczną i poprawiające jakość życia oraz zdrowie. Zwiększone zapotrzebowanie na zawody opiekuńcze wiązać się będzie również bezpośrednio z przeniesieniem funkcji opiekuńczych (nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, wymagającymi ciągłej opieki) z domów rodzinnych do instytucji opiekuńczych. Funkcje, które tradycyjnie spełniane były w rodzinach, realizowane są obecnie na zewnątrz – z różnych powodów – potrzeby pracy, rozluźnienia więzi międzypokoleniowych czy zmiany stylu życia. To jest tendencja, która dotyczy nie tylko województwa dolnośląskiego, ale całej Polski, a także wielu innych krajów. Tym nie mniej, działania UE zmierzają w kierunku deinstytucjonalizacji usług opiekuńczych. Wzrost zapotrzebowania obejmie zwłaszcza opiekunów osób starszych, asystentów osób niepełnosprawnych, opiekunów medycznych czy opiekunów środowiskowych, którzy będą świadczyć pracę w miejscu zamieszkania osób zależnych, a także w stacjonarnych domach opieki środowiskowej o zasięgu lokalnym (docelowo). Wzrost znaczenia usług opiekuńczych jest przewidywany zwłaszcza w kontekście stale dokonujących się przemian demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa.

Funkcjonowanie w obszarze białej gospodarki wiąże się ze stałą koniecznością podnoszenia kwalifikacji i koniecznością doszkalania przez właściwie cały okres pracy zawodowej. Jednocześnie ciężar kosztów szkoleń najczęściej spoczywa na pracownikach specjalizujących się, a jedyna forma rekompensaty, jaka jest wprowadzona przez ministerstwo, to rezydentury. Również jednostki macierzyste incydentalnie gwarantują refundację środków finansowych z tytułu kształcenia co zniechęca szczególnie personel niższego szczebla do podejmowania działań w kierunku podniesienia kwalifikacji. W białym sektorze zaobserwowano ponadto niewystarczającą liczbę kandydatów na niektóre specjalizacje, co jest wynikiem niedostosowania systemu kształcenia do realnego zapotrzebowania społecznego. Jednocześnie problem zbyt małej liczby specjalistów jest podyktowany niedostateczną ilością miejsc na niektórych kierunkach co wynika z braku wystarczającej liczby kadry dydaktycznej na uczelniach. Dodatkowo ograniczeniu ulega system kształcenia zawodowego dla białego sektora, na rzecz szkolnictwa wyższego. Solidne średnie wykształcenie jest często wystarczające na niektórych stanowiskach,

a ciągle podnoszenie wymogów kwalifikacyjnych i dążenie do bardzo wysokiego wyspecjalizowania na wszystkich białych stanowiskach, może być zabiegiem szkodliwym. Likwiduje się obecnie formy kształcenia przeznaczone dla personelu średniego, na którym to w dużej mierze spoczywa ciężar świadczenia usług opiekuńczych, które zdaniem ekspertów zapewniały kompetencje na odpowiednim poziomie. Co więcej, w programach szkół policealnych albo zawodowych kładziono znaczny nacisk na liczbę godzin praktycznych, która umożliwiała realną naukę i lepsze przygotowanie kandydatów. W ramach kształcenia na potrzeby sektora medycznego większa waga powinna być przykładana do aspektu psychologicznego w pracy lekarza czy pielęgniarki. Pracownicy sektora białego powinni mieć większą wiedzę z zakresu psychologii, co przyczyni się do lepszego dostosowania usług służby zdrowia do potrzeb i oczekiwań pacjentów.

2. Kierunki rozwoju i potencjał tworzenia białych miejsc pracy w poszczególnych powiatach województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2020 r. w odniesieniu do poszczególnych kategorii białego systemu gospodarki

- a. Jaki potencjał tworzenia nowych miejsc pracy w ramach zielonego sektora występuje w poszczególnych powiatach?
b. Jaki potencjał tworzenia nowych miejsc

Uczestnikami badania byli reprezentanci trzech sekcji i wskazanych w ich ramach działów, których wyłonienie nastąpiło w oparciu o rezultaty analizy desk research oraz weryfikacji metodą delficką:

<p>pracy występuje w poszczególnych dziedzinach zielonego sektora?</p>	<p>Sekcja O – Dział 84: 84.12Z - Kierowanie w zakresie działalności związanej z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą oraz pozostałymi usługami społecznymi, z wyłączeniem zabezpieczeń społecznych;</p> <p>Sekcja Q – Dział 86: 86.10Z - Działalność szpitali; 86.21Z - Praktyka lekarska ogólna; 86.22Z - Praktyka lekarska specjalistyczna; 86.23Z - Praktyka lekarska dentystryczna; 86.90A - Działalność fizjoterapeutyczna; 86.90.B - Działalność pogotowia ratunkowego; 86.90.C - Praktyka pielęgniarek i położnych; 86.90.D - Działalność paramedyczna; 86.90.E - Pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej niesklasyfikowana;</p> <p>Sekcja Q – Dział 87: 87.10.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem zapewniająca opiekę pielęgniarską; 87.20.Z - Pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób z zaburzeniami psychicznymi.</p> <p>Ukończenie wszystkich etapów badania oraz analiza uzyskanych rezultatów w obszarze białego sektora były podstawą do wyłonienia najbardziej perspektywicznej branży/działu/sekcji PKD 2007 pod kątem kreowania białych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. W toku analizy stwierdzono, że na największą uwagę zasługuje sektor działalności związany z opieką domową, jako sektor, w którym w województwie dolnośląskim zidentyfikowano największy potencjał do tworzenia białych miejsc pracy. Przedstawiony sektor wyróżniał się na tle pozostałych pod kątem zgodności zatrudnienia z posiadanym przez pracowników poziomem wykształcenia czy dopasowania popytu na pracę z jej podażą.</p> <p>Aktualnie w sektorze służby zdrowia istniała niewielka ilość wolnych stanowisk pracy i dotyczyło to głównie pracowników w zawodach specjalistycznych (5,1%). Trudności z zapelnieniem etatów były wynikiem braku kandydatów, których kwalifikacje spełniałyby oczekiwania pracodawców ale także, choć zaledwie w kilku przypadkach – wiązało się to z brakiem chętnych kandydatów na wolne stanowisko. W perspektywie najbliższych lat można się spodziewać niewielkiego wzrostu zatrudnienia w służbie zdrowia. Plany dotyczące zatrudnienia zadeklarowało niewiele ponad 10% przebadanych podmiotów. W ramach zawodów specjalistycznych medycznych respondenci deklarowali, że będą poszukiwać osób w zawodach takich jak: lekarz (ginekolog, okulista, dentysta, chirurg, laryngolog, ortopeda), fizjoterapeuta, asystentka stomatologiczna, pielęgniarka czy położna. Wskazane przez respondentów przyczyny wzrostu zatrudnienia mają swoje podłoże w rosnącym popycie na produkty i usługi białego sektora (45,8%) oraz dążeniach instytucji do dywersyfikacji działalności w celu sprostania jak największej ilości społecznych potrzeb w ramach usług realizowanych przez biały sektor (45,8</p> <p>W systemie ochrony zdrowia również istniała niewielka ilość wolnych stanowisk pracy i dotyczyło to głównie pracowników w zawodach specjalistycznych (18,8%), nieco rzadziej w niespecialistycznych (12,5%). Zatrudnienie w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia w perspektywie najbliższych lat przedstawia się dość stabilnie czego wyrazem jest brak planów dotyczących redukcji zatrudnienia u 75% badanych..</p> <p>W perspektywie najbliższych lat można się spodziewać niewielkiego wzrostu zatrudnienia w systemie ochrony zdrowia. Plany dotyczące zatrudnienia zadeklarowała 1/4 badanych podmiotów. Wzrost zatrudnienia planowany jest jedynie w zawodach specjalistycznych medycznych. W tym kontekście poszukiwani będą zwłaszcza lekarze specjaliści (ortopedzi, traumatolodzy) oraz pielęgniarki. Wskazane przez respondentów przyczyny wzrostu zatrudnienia mają swoje podłoże w rosnącym popycie na produkty i usługi białego sektora (50,0%) oraz dążeniach instytucji do dywersyfikacji działalności w celu sprostania jak największej ilości społecznych potrzeb w ramach usług realizowanych przez biały sektor (25,0%).</p> <p>W sektorze opieki społecznej również zidentyfikowano niewielką</p>
--	---

ilość wolnych stanowisk pracy i w przeciwieństwie do poprzednio analizowanych dziedzin białego sektora, dotyczyły głównie pracowników w zawodach niespecjalistycznych (6,1%). Bezapelacyjna większość badanych nie posiadała wolnych etatów (85,2%) i też nie zamierzała dokonywać redukcji zatrudnienia.

Dostrzegając w perspektywie najbliższych lat szanse na stabilne funkcjonowanie, blisko 20% badanych zadeklarowało plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w obszarze białych specjalizacji. Wzrost zatrudnienia planowany jest we wszystkich przyjętych w badaniu kategoriach tj.: zawodach specjalistycznych medycznych (45%), specjalistycznych niemedyceńskich (25%) oraz niespecjalistycznych (5%). Przyczyny wzrostu zatrudnienia wiązały się ze zwiększeniem popytu na produkty i usługi (65%), który prognozowali respondenci. Wśród najczęściej wskazywanych zawodów znaleźli się: pracownicy socjalni, opiekunowie osób starszych czy specjaliści protetyki dentystycznej.

W sektorze opieki domowej zidentyfikowano 25% podmiotów, w których istniały wolne stanowiska pracy i odsetek ten był największy spośród przebadanych sekcji. Dotyczyły w większości możliwości zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych (18,8%) ale i niespecjalistycznych (6,3%). W pozostałych firmach nie posiadano wolnych miejsc pracy, jak również w żadnej nie planowano redukcji zatrudnienia. W tym sektorze dostrzeżono też znaczny potencjał w możliwości tworzenia białych miejsc pracy w przyszłości. W perspektywie najbliższych 5 lat ponad 31% badanych zadeklarowało plany zwiększenia zatrudnienia, które obejmować mają zawody specjalistyczne medyczne, niemedyceńskie oraz niespecjalistyczne. Przyczyny wzrostu zatrudnienia powiązać można z procesami charakterystycznymi dla współczesnego świata, obejmującymi starzenie się społeczeństwa, choroby cywilizacyjne czy deficyt tradycyjnych form opieki rodzinnej.

Badanie uwidoczniło, że zapotrzebowanie na zawody białego sektora nie jest jednolite na terenie całego województwa dolnośląskiego i różni się w poszczególnych powiatach. Opierając się na wynikach badań nie można było jednoznacznie zidentyfikować powiatów, w których zapotrzebowanie na określone zawody w przyszłości będzie wysokie i jedynie w trzech wyróżniających się powiatach, zapotrzebowanie oznaczono jako średnie (m. Wałbrzych, m. Wrocław, powiat oleśnicki), w pozostałych jako niskie. W przypadku 12 powiatów badanie nie wykazało w przyszłości zapotrzebowania na zawody białego sektora, z uwagi na brak planów instytucji odnośnie zatrudnienia.

Największe zapotrzebowanie na zawody zidentyfikowano w powiecie miasto Wrocław oraz miasto Wałbrzych, w których planuje się zatrudnienie: lekarzy specjalistów, pielęgniarek, opiekunów medycznych i środowiskowych, położnych, fizjoterapeutów oraz pracowników związanych ze stomatologią (asystentka i higienistka stomatologiczna, technik dentystyczny). W pozostałych powiatach prognozuje się ponadto wzmożone zapotrzebowanie na zawody: pielęgniarka ze specjalizacją, opiekunka środowiskowa, opiekunka domowa, czy pracownik socjalny.

3. Efektywne ekonomicznie formy opieki

- a. Jakie są alternatywne formy opieki nad osobami starszymi czy niepełnosprawnymi względem opieki domowej sprawowanej przez rodziny?

Rozwój usług białego sektora wymuszają obecne tendencje i zjawiska społeczne. Obserwuje się deficyt tradycyjnych form opieki nad osobami starszymi w rodzinach, spowodowany niewydolnością opiekunczą wielu polskich rodzin. Coraz większy odsetek młodych ludzi podejmuje decyzję o migracji zarobkowej z powodu braku możliwości uzyskania zatrudnienia w miejscu zamieszkania. Jest to tendencja zaznaczająca się w społeczeństwie szczególnie dotkliwie w ostatnich latach. Wzrostowi subpopulacji osób najstarszych towarzyszyć będzie spadek potencjału opiekuńczego, co doprowadzi do zmiany proporcji pomiędzy osobami potrzebującymi pomocy w codziennej egzystencji a osobami mogącymi jej udzielić. Narzuca ona konieczność poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie usług opiekuńczych.

Domy Pomocy Społecznej finansowane z budżetu gminy zapewniają całonocne wyżywienie, mieszkanie, odzież oraz pomagają w załatwianiu codziennych spraw, jednak niewystarczająca ilość miejsc powoduje wydłużenie czasu oczekiwania na miejsce w nich. Dlatego jednym

z rozwiązań może być pomoc półstacjonarna realizowana w Dziennych Domach Pomocy Społecznej poprzez organizowanie całodziennego wyżywienia i zajęć kulturalnych, rehabilitacyjnych czy psychoterapeutycznych.

Obecnie pobyt w domach pomocy społecznej (DPS), czy zakładach stacjonarnej pomocy społecznej (ZSPS) dofinansowany jest z budżetu gmin. Jednak w świetle prognoz demograficznych zapotrzebowanie na tego typu instytucje będzie wzrastać co oznacza, że przy obecnej strukturze finansowania, gminy nie będą w stanie ponieść tych kosztów i będą one za dużym obciążeniem dla lokalnych społeczności. Jednym z rozwiązań proponowanych w celu uniknięcia nadmiernego obciążenia budżetu państwa jest obok ubezpieczeń pielęgnacyjnych i odwróconej hipoteki, większe zaangażowanie rodziny w opiekę. Jedną z form może być obowiązek alimentacyjny świadczony na rzecz rodziców, z którego środki przeznaczone będą na zapewnienie opieki w domu czy pokrycie kosztów pobytu w placówce świadczącej wsparcie. Z pomocą może przyjść także rozbudowa dziennych domów pomocy, środowiskowych domów samopomocy dla osób starszych czy usług opiekuńczych. Jednym z ważniejszych zadań będzie zatem inicjowanie rozwoju stacjonarnych oraz środowiskowych form pomocy.

W Polsce dopiero rozwija się sektor różnorodnych form pomocy seniorom i domy pomocy społecznej są nadal najchętniej wybieraną formą wsparcia. W krajach Europy Zachodniej seniorzy w celu podniesienia jakości życia tworzą skupiska mieszkalne i wspólnoty mieszkaniowe, gdzie świadczą sobie wzajemną pomoc i walczą z wykluczeniem. To jedna z nieinstytucjonalnych form opieki z możliwością korzystania z usług medycznych i opiekuńczych w miejscu zamieszkania. Może to być korzystnym gruntem do rozwijania opieki domowej, poprzez łatwiejszy proces adaptacji mieszkań i otoczenia do wymogów osób niepełnosprawnych, organizacji transportu zbiorowego, dostarczania zakupów i posiłków. Zastąpienie dotychczasowych zbiorowych form zamieszkania osób w podeszłym wieku przez mieszkania indywidualne „pod opieką” czy wspólnoty mieszkaniowe, domowe, sąsiedzkie podniesie komfort i standard życia seniorów z jednoczesnym wzrostem efektywności ekonomicznej świadczonej pomocy.

4. Możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych oraz znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

- a. W jaki sposób można wykorzystać potencjał osób bezrobotnych i znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji dla lepszego wykorzystania istniejących na rynku zasobów pracy?
- b. Czy istnieje możliwość wykorzystania tych zasobów w kontekście wspierania tworzenia i rozwoju białych miejsc pracy w regionie?

Analiza uzyskanych odpowiedzi uwidoczniła możliwość wykorzystania potencjału osób bezrobotnych poprzez zatrudnienie w białym sektorze. Szansę na zatrudnienie w białym sektorze mają zarówno osoby na stanowiskach specjalistycznych, jak i niespecialistycznych, przy czym w tych drugich zatrudnienie jest o wiele łatwiej. Osoby bezrobotne mają większe szanse na zatrudnienie w zawodzie niespecialistycznym w obszarze białego sektora, niż specjalistycznym co podyktowane jest koniecznością zdobywania wieloletniego wykształcenia. Z kolei zdobycie uprawnień do wykonywania zawodu niespecialistycznego, na ogół nie wymaga aż tak dużego nakładu czasu. Osoba bezrobotna po odpowiednim szkoleniu mogłaby podjąć na początku zatrudnienie na stanowisku niewymagającym specjalistycznych kwalifikacji takim jak np. opiekunowie osób starszych. Jednak praca w białym sektorze wymaga ciągłego doszkalania, dlatego osoba podejmująca w nim zatrudnienie musi się liczyć z koniecznością podnoszenia kompetencji w trakcie kursów i szkoleń. Ponieważ partycypacja macierzystych zakładów pracy w kosztach szkoleń jest niewielka, dlatego istotną sprawą jest organizowanie kursów doszkalających przez PUP. Dokonując analizy zapotrzebowania na usługi białego sektora daje się zauważyć, że w kręgu społecznego zainteresowania znajdują się będą usługi związane z opieką, w tym opieką nad osobami starszymi. Kluczową rolę w przyszłości będą pełnił usługi opieki społecznej świadczone wraz z zakwaterowaniem osobom w podeszłym wieku,

	<p>upośledzonym, dzieciom i osobom młodym np. zakłady opiekuńczo-lecznicze, zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze czy hospicja. Podnieście się ponadto znaczenie usług rehabilitacyjnych świadczonych w szpitalach i centrach rehabilitacyjnych oraz przez fizjoterapeutów i inne osoby zajmujące się usługami paramedycznymi. W związku z tym, w celu możliwie najlepszego przygotowania bezrobotnych do spełnienia potrzeb rynku należy zorganizować szkolenia w zakresie: opieki nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, opieki środowiskowej, dietetyki, masażu i fizjoterapii.</p>
<p>5. Preferowane projekty możliwe do realizacji w ramach RPO WD 2014-2020 przyczyniające się do tworzenia lub rozwoju białych miejsc pracy.</p>	
<p>a. Jakie są propozycje w zakresie wykorzystania środków RPO WD 2014-2020 w obszarze białego sektora?</p> <p>b. Jakie powinny być kryteria wyboru projektów dla działań RPO WD 2014-2020 uwzględniające proces tworzenia i rozwoju białych miejsc pracy?</p>	<p>pozytywne rezultaty jakie osiągnięto poprzez partycypację w programach unijnych w poprzedniej perspektywie finansowej, stanowiły zachętę głównie dla Powiatowych Urzędów Pracy, do uczestnictwa w realizacji projektów w obecnej perspektywie finansowej. W kolejnych latach 72,7% PUP zamierza wziąć udział w realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 oraz PO Wiedza Edukacja Rozwój. Tą samą drogą zamierzają podążyć OPS-y oraz PCPR-y, jednak prognozowana skala udziału będzie o wiele mniejsza. Działania wskazanych podmiotów ukierunkowane będą stricte na rozwój zasobów ludzkich stanowiących podstawę nowoczesnej, dobrze funkcjonującej gospodarki. Proponowane projekty, w ramach których możliwe będzie wspieranie tworzenia lub rozwoju białych miejsc pracy, różniły się w zależności od profilu działania instytucji, która udzielała odpowiedzi. W sferze zainteresowań służb zatrudnienia znajdowały się projekty dotyczące: staży, aktywizacji zawodowej, bonów na zasiedlenie, szkoleń oraz wspierania pracodawców w tworzeniu nowych białych stanowisk. Z kolei przedstawiciele PUP i PCPR proponowali projekty dotyczące: profilaktyki, edukacji, tworzenia ośrodków wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem oraz opieki nad osobami starszymi.</p> <p>Zmiany struktury demograficznej i wiekowej społeczeństw Unii Europejskiej generują popyt na tzw. białe miejsca pracy. Rosnąca liczba seniorów, przy jednoczesnym wydłużeniu czasu aktywności (zawodowej i społecznej) powodują konieczność zastosowania nowego podejścia w stosunku do osób starszych. Osobom starszym coraz częściej opiekę zapewniają nie tylko rodziny, ale również wyspecjalizowane placówki i opiekunowie. Zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel zajmujący się opieką, rehabilitacją i utrzymaniem zdrowia w dobrej jakości stale rośnie, dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na grupę zawodów należących do tzw. białych miejsc pracy. Do stymulowania rozwoju białych miejsc pracy duże znaczenie przywiązuje Unia Europejska, która białe zawody stawia w gronie zawodów pożądanym w najbliższej przyszłości. Te priorytety Komisji Europejskiej mają przełożenie również na Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020. Typy projektów sprzyjających tworzeniu białych miejsc pracy są bardzo różnicowane i mogą to być m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekty inwestycyjne w infrastrukturę zdrowotną i społeczną (np. rozwój poradni specjalistycznych, ośrodków rehabilitacji i opieki długoterminowej), ➤ Projekty inwestycyjne zakładające wzmocnienie technologii informacyjno-komunikacyjnych w obszarze e-zdrowia (np. tworzenie usług telemedycznych, projekty związane z podnoszeniem kwalifikacji kadry z zakresu nowoczesnych technologii w ochronie zdrowia oraz wdrażanych usług), ➤ Projekty w zakresie wdrażania systemów e-zdrowia, ➤ Projekty mające na celu ułatwienie dostępu do usług, m.in. opieki zdrowotnej i usług socjalnych, ➤ Projekty na rzecz aktywizacji zawodowej opiekunów osób zależnych, ➤ Projekty w zakresie wspierania gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych, które z pewnością będą również generować nowe miejsca pracy w białej gospodarce, ➤ Projekty z zakresu stymulowania przedsiębiorczości, ukierunkowane na rozwój infrastruktury sportowo-rehabilitacyjnej oraz uzdrowiskowej,

- Projekty ukierunkowane na realizację kompleksowych programów zdrowotnych o charakterze diagnostycznym i zapobiegawczym,
- Projekty zakładające podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych kadr świadczących usługi zdrowotne.

Poza kryteriami opracowanymi przez Zamawiającego, a pozwalającymi na wybór najlepszych projektów do realizacji w ramach białego sektora i tworzenia białych miejsc pracy, proponuje się zastosowanie również poniższych kryteriów, które powinny premiować wybrane wnioski:

- Zapewnienie trwałości utworzonych nowych miejsc pracy w białych zawodach po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO, np. utrzymanie białych miejsc pracy przez okres min. 2 lat po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO;
- Stosowanie przez projektodawców tzw. „białych zamówień publicznych”, przy czym dotyczy to wszystkich projektów (w miarę możliwości) realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020, a nie tylko projektów ukierunkowanych na rozwój białej gospodarki. Chodzi w tym przypadku o stosowanie przez wszystkich projektodawców polityki, w ramach której włączają kryteria i/lub wymagania związane z dobrostanem, poprawą jakości życia i stanu zdrowia populacji do procesu zakupów i preferują rozwiązania ograniczające negatywne skutki starzenia się społeczeństwa oraz powstawania chorób cywilizacyjnych i odpowiadają na zapotrzebowanie na powstawanie nowych form opieki, a przez to wpływają na rozwój i upowszechnienie sektora zdrowia i usług opiekuńczych i tworzenie białych miejsc pracy;
- Uwzględnienie w projekcie systemu uznawania kwalifikacji osób dorosłych zdobytych poza formalnym systemem kształcenia;
- Ukierunkowanie miejsca realizacji projektów do obszarów o słabej dostępności do ochrony zdrowia, opieki społecznej czy opieki domowej;
- Uwzględnienie w projekcie systemu motywacyjnego dla pracowników białego sektora;
- Zapewnienie optymalizacji finansowej projektu.

Poniżej zaprezentowano wybrane priorytety RPO WD 2014-2020, które bezpośrednio są predestynowane do tworzenia białych miejsc pracy w perspektywie najbliższych lat:

➤ **Możliwości zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród osób w białych zawodach można upatrywać w realizacji priorytetu 6.1 Inwestycje w infrastrukturę społeczną.** Wsparcie obejmie m.in. tworzenie systemu opieki środowiskowej w regionie, który ma sprzyjać deinstytucjonalizacji usług opiekuńczych. W związku z rozwojem tej formy opieki zwiększy się zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i powstawać będą miejsca pracy związane z tym segmentem białego sektora. Wzrost zapotrzebowania obejmie zwłaszcza opiekunów osób starszych, asystentów osób niepełnosprawnych, opiekunów medycznych czy opiekunów środowiskowych, którzy będą świadczyć pracę w miejscu zamieszkania osób zależnych, a także w stacjonarnych domach opieki środowiskowej o zasięgu lokalnym (docelowo). Wzrost znaczenia usług opiekuńczych jest przewidywany zwłaszcza w kontekście stale dokonujących się przemian demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa.

➤ Natomiast realizacja priorytetu 6.2 **Inwestycje w infrastrukturę zdrowotną** przyczyni się do tworzenia białych miejsc pracy w segmencie usług zdrowotnych. Jednym z oczekiwanych rezultatów priorytetu ma być realizacja inwestycji przyczyniających się do rozwoju opieki koordynowanej, ze szczególnym uwzględnieniem usług środowiskowych. Zgodnie z tym należy oczekiwać wzrostu zapotrzebowania na świadczenie usług zdrowotnych w ramach pomocy środowiskowej, między innymi na pielęgniarki środowiskowe i innych środowiskowych pracowników ochrony zdrowia. Preferencyjnie traktowane będą projekty wspierające działalność POZ i AOS, kosztem ograniczenia konieczności hospitalizacji. W tym kontekście, wydaje się, że rola środowiskowych i ambulatoryjnych pracowników ochrony zdrowia nabierze nowego, istotnego znaczenia w procesie deinstytucjonalizacji opieki zdrowotnej i przechodzenia do środowiskowych form opieki. Zatem można wnioskować, że znacznie wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników tego sektora i powstawać będą nowe miejsca pracy dla osób posiadających odpowiednie w tej dziedzinie kwalifikacje.

➤ Także w ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego 9.2 **Dostęp do wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług**

społecznych dostrzec można szanse na tworzenie białych miejsc pracy. Wsparcie obejmie m.in. zwiększenie dostępu do usług społecznych i zdrowotnych poprzez deinstytucjonalizację opieki nad osobami zależnymi. W priorytecie tym kładziony jest szczególny nacisk na rozwój alternatywnych form opieki nad osobami niesamodzielnymi (w wieku podeszłym, niepełnosprawnymi). W związku z powyższym realizowane przedsięwzięcia dążyć będą do osiągnięcia przejścia z opieki instytucjonalnej do opieki środowiskowej, zgodnie z europejskimi i krajowymi wytycznymi w tym zakresie. Ponownie sugeruje to rozwój alternatywnych form opieki i usług zdrowotnych w niedługim czasie, w związku z czym znacznie zwiększy się zapotrzebowanie na osoby z sektora opiekuńczego i ochrony zdrowia. Preferowane będą projekty realizowane na obszarach o najniższym poziomie dostępu do dóbr i usług, a więc posiadające duży potencjał w zakresie generowania zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 56. Wnioski i rekomendacje w obszarze białej gospodarki

ZDIAGNOZOWANY PROBLEM/ WNIOSEK	REKOMENDACJA
<p>1. Analiza wykazała tendencje do ograniczania kształcenia zawodowego i średniego na rzecz kształcenia wyższego, nie tylko w województwie dolnośląskim, ale w skali całego kraju. Respondenci podkreślali wystarczalność nabycia kompetencji na solidnym poziomie średnim na niektórych stanowiskach, zwłaszcza w szkołach policealnych, w których przewiduje się praktyczną naukę zawodu. Podejście to stwarza obawy o niewystarczającą liczbę kandydatów na kierunki studiów wyższych, w których dotychczas kształcono na poziomie średnim. Obserwuje się wzrost wymagań kwalifikacyjnych względem pracowników na białych stanowiskach i nie idący za tym wzrost wynagrodzeń za pracę. Problem ten może nasilić się w kolejnych latach.</p>	<p>Należy powrócić do systemu kształcenia średniego w ramach części białych zawodów i umiejętności. Wprowadzanie zmian w systemie edukacyjnym powinno uwzględniać większą ilość godzin praktycznych i realnej nauki zawodu, która jest gwarantowana w szkołach zawodowych czy policealnych, a w niewystarczającym stopniu w szkołach wyższych. Nie należy deprecjonować szkolnictwa średniego na rzecz kształcenia wyższego w zawodach, w których wystarczające jest nabycie kompetencji na poziomie szkoły średniej. Ponadto za wzrostem wymagań kwalifikacyjnych powinien iść wzrost wynagrodzeń w białym sektorze, w przeciwnym razie zjawisko „drenażu mózgów” zwiększy swoją skalę w kolejnych latach.</p> <p>Należy podkreślić wystarczalność nabycia kwalifikacji na poziomie średnim wśród przedstawicieli istotnej części zawodów znajdujących zatrudnienie w białym sektorze, m.in. opiekunów osób starszych, asystentów osób niepełnosprawnych czy opiekunów środowiskowych. Szkolenie w tych zawodach oferują urzędy pracy, ale innym możliwym sposobem wykorzystania potencjału osób bezrobotnych jest uczestnictwo w projektach w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.1 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia w ramach RPO WD 2014-2020, w którym przewiduje się realizację kursów czy szkoleń, które w kontekście zdiagnozowanego wcześniej rosnącego zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i zindywidualizowaną opiekę zdrowotną – w znacznej mierze dotyczyć powinny kształcenia na białe stanowiska.</p>
<p>2. Zbyt mały nacisk kładziony jest na aspekt psychologiczny w pracy lekarzy czy pielęgniarek. Pracownicy sektora białego powinni mieć większą wiedzę z zakresu psychologii, co przyczyni się do lepszego dostosowania usług służby zdrowia do potrzeb i oczekiwań pacjentów.</p>	<p>Wprowadzenie zmian w systemie kształcenia dla białego sektora pod kątem uwzględnienia większej liczby godzin zajęć z psychologii pracy z pacjentem, co pozwoli na zwiększoną indywidualizację usług białego sektora i lepsze dostosowanie do społecznych oczekiwań, a także poprawi poziom społecznego zaufania do białego personelu.</p> <p>Ponadto dostrzega się możliwe sposoby podnoszenia kompetencji zawodowych, zwłaszcza miękkich (np. związanych z aspektami psychologii w pracy zawodowej pracowników białego sektora) poprzez uczestnictwo w szkoleniach i kursach w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.4 Adaptacja pracowników, przedsiębiorców i przedsiębiorców do zmian, w którym przewiduje się rozwój kompetencji zawodowych pracowników zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami oraz wdrażanie usług rozwojowych w sektorze MŚP. Usługą taką jest bez wątpienia podnoszenie wiedzy w zakresie wsparcia psychologicznego</p>

	<p>wśród lekarzy czy pielęgniarek, co jest zdiagnozowanym niezbędnym elementem rozwoju białego sektora.</p>
<p>3. W województwie dolnośląskim w 2014 roku zdiagnozowano następujące białe zawody nadwyżkowe: technik analityki medycznej, instruktor higieny, lekarz dentysta, inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej, higienistka szkolna, operator urządzeń do produkcji urządzeń farmaceutycznych, pielęgniarka – specjalista organizacji i zarządzania, operator systemów sterylizacji artykułów sanitarnych, sprzętu i aparatów medycznych, instruktor terapii uzależnień, fizyk medyczny. Ponadto, zawodami, w przypadku których nastąpiła znaczna nadwyżka, były: lekarz bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji, biolog i technik fizjoterapii, salowa, opiekun osoby starszej czy pielęgniarka bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji.</p> <p>4. W ciągu 2014 r. w województwie dolnośląskim zidentyfikowano białe zawody deficytowe. W tej grupie wymienić należy 15 następujących zawodów: opiekun osoby starszej, instruktor odnowy biologicznej, bioinżynier, asystent osoby niepełnosprawnej, technik optyk, instruktor gimnastyki korekcyjnej, opiekunka dziecięca, optyk okularowy, ratownik wodny, opiekun w domu pomocy społecznej, asystentka stomatologiczna, pomoc apteczna, sekretarka medyczna oraz opiekunka domowa. Najwięcej ofert zgłoszono dla takich zawodów, jak: technik ortopeda, pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego, terapeuta środowiskowy, lekarz – specjalista neurologii, lekarz – specjalista psychiatrii, pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki.</p> <p>5. W perspektywie najbliższych 5 lat przewiduje się jeszcze większy niż obecnie wzrost znaczenia sektora usług opiekuńczych. Potwierdzają to dane dotyczące zapotrzebowania na zawody w regionie.</p>	<p>W związku z uzyskanymi wynikami warto podjąć zmiany w profilach kształcenia i odejść od niektórych zawodów na rzecz stanowisk deficytowych oraz tych, w których odnotowuje się najwięcej ofert pracy. Biorąc pod uwagę zapotrzebowanie na zawody w najbliższych latach określone przez respondentów należy zauważyć, że na znaczeniu zyskują zawody związane z usługami opiekuńczymi, ale również lekarze (np. geriatrzy, ortopedzi, traumatolodzy, ginekolodzy, kardiolodzy, endokrynolodzy, laryngolodzy, chirurdzy, lekarze medycyny rodzinnej czy ratunkowej, okuliści, pediatrzy oraz psychiatry) i pielęgniarki, co łączy się głównie z ich odpływem z kraju. W związku z powyższym należy wdrożyć działania mające na celu zatrzymanie w kraju wysoko wykwalifikowanych specjalistów i zapobiegnięcie ich odpływowi a także skłonienie do powrotu tych, którzy wyjechali, co jest ważne zwłaszcza w kontekście rosnącego zapotrzebowania na usługi białego sektora w najbliższych latach. Jednak musiałoby to się łączyć przede wszystkim ze wzrostem średnich zarobków w białym sektorze. Całość tych kompleksowych działań może skutkować poprawą sposobu funkcjonowania i stanu systemu zdrowotnego w kraju. Zwraca uwagę również fakt, że wśród zawodów nadwyżkowych znajdują się lekarze oraz pielęgniarki bez specjalizacji, których potencjał można wykorzystać pod kątem wyspecjalizowania w dziedzinach, na które istnieje zapotrzebowanie (np. usługi opiekuńcze czy związane z geriatrią, opieką paliatywną, itd.).</p> <p>Zwłaszcza w kontekście dostępnych możliwości rozwoju oraz wsparcia ekonomii społecznej w regionie w ramach RPO WD 2014-2020, priorytetu 9.3 Wspieranie gospodarki społecznej, upatruje się szans rozwoju np. usług opiekuńczych i środowiskowych. W ramach niniejszego priorytetu zakłada się bowiem wsparcie podmiotów ekonomii społecznej czy przedsiębiorstw społecznych w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, a także wspomaganie procesu powstawania nowych PES, które mogą być odpowiedzią na społeczne zapotrzebowanie na usługi białego sektora na poziomie lokalnym. Preferowane będą projekty prowadzące do utworzenia nowych miejsc pracy, a zatem wydaje się, że w kontekście zdiagnozowanych potrzeb i wyzwań stojących przed województwem dolnośląskim, tworzenie białych miejsc pracy w ramach PES może sprzyjać realizacji przedsięwzięć lokalnych łączących w sobie ekonomiczne i społeczne aspekty działalności.</p> <p>Ponadto w kontekście planowanego przez rząd przywrócenia w szkołach gabinetów lekarskich oraz stomatologicznych prognozuje się wzrost zapotrzebowania na higienistki szkolne, higienistki stomatologiczne czy lekarzy dentystów w najbliższej przyszłości. W związku z tym oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych oraz szkoleniowa urzędów pracy powinna uwzględnić prognozowane zmiany w celu sprostania zwiększonemu zapotrzebowaniu na wymienionych specjalistów.</p>
<p>6. Zweryfikowano niewielkie możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych w służbie zdrowia czy systemie ochrony zdrowia, relatywnie większe w opiece społecznej czy domowej (środowiskowej). Istnieje niska skłonność do zatrudniania osób bezrobotnych w białym sektorze gospodarki.</p>	<p>Należy podjąć działania mające na celu uświadomienie pracodawcom z białego sektora zasobów wiedzy i kwalifikacji tkwiących w grupie bezrobotnych, zwłaszcza, że znajduje się w nich znaczna grupa pielęgniarek czy lekarzy bez specjalizacji. Rekomenduje się docieranie z informacją o dostępnych zasobach bezrobocia pod kątem możliwości wykorzystania bezpośrednio do podmiotów działających</p>

	<p>w białym sektorze. Działania te przyczynią się też do zerwania ze stereotypem osoby bezrobotnej jako osoby niewykwalifikowanej. Ponadto potencjał osób bezrobotnych o niższych kwalifikacjach można wykorzystać pod kątem przeszkolenia w zakresie opieki nad osobami starszymi czy niepełnosprawnymi, na które zapotrzebowanie wzrosło gwałtownie w perspektywie kilku-kilkunastu lat.</p> <p>Doszkolenie osób bezrobotnych pod kątem zdiagnozowanych w regionie potrzeb może się odbyć m.in. poprzez realizację priorytetu inwestycyjnego 8.1 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia w ramach RPO WD 2014-2020, w którym przewiduje się realizację kursów czy szkoleń, które w kontekście zdiagnozowanego wcześniej rosnącego zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i zindywidualizowaną opiekę zdrowotną – w znacznej mierze dotyczyć powinny kształcenia na białe stanowiska. Ponadto wyspecjalizowanie kadr białego sektora pod kątem rosnącego zapotrzebowania na omawiane usługi wydaje się niezwykle istotne zwłaszcza w kontekście priorytetu 6.2 Inwestycje w infrastrukturę zdrowotną, w ramach którego realizowane będą inwestycje przyczyniające się do rozwoju opieki koordynowanej, ze szczególnym uwzględnieniem usług środowiskowych. Ponadto w ramach priorytetu 2.1 E-usługi publiczne dostrzec można możliwości poprawy dostępności informacji i zasobów publicznych. Realizowane będą projekty uwzględniające rozwój elektronicznych usług publicznych szczebla regionalnego i lokalnego (w tym projekty z zakresu e-zdrowia), których wykorzystanie i upowszechnienie na szeroką skalę m.in. w jednostkach leczniczych może przyczynić się do rozwoju współpracy z urzędami, a tym samym zwiększenia świadomości pracodawców z białego sektora w zakresie możliwości wykorzystania i stanu zasobów bezrobocia lokalnie i regionalnie.</p>
<p>7. Czynniki mającymi największy wpływ na rozwój białego sektora gospodarki są przede wszystkim tendencje demograficzne, takie jak: starzenie się społeczeństwa, wydłużenie przeciętnej długości trwania życia czy choroby cywilizacyjne generujące wzrost społecznego zapotrzebowania na usługi białego sektora, ale również trendy społeczne obejmujące migracje zarobkowe młodych osób i deficyt tradycyjnego kapitału opieki w rodzinach. Ponadto ogromny wpływ na rozwój sektora wywarły w ostatnich latach fundusze unijne, przyczyniające się do postępu technologicznego w medycynie i wdrażania na większą skalę nowoczesnych technologii oraz rozwój innowacyjności sektora. Czynnikiem, który ma relatywnie wysoki wpływ są także realizowane w ramach funduszy unijnych projekty i inwestycje przyczyniające się do rozwoju białego sektora gospodarki.</p> <p>8. Upatruje się szans na rozwój białego sektora (w tym na tworzenie miejsc pracy lub przebranżowienie podmiotów) na skutek realizacji projektów w ramach RPO WD 2014-2020.</p>	<p>Rekomenduje się prowadzenie kampanii uświadamiających podmioty białego sektora o roli funduszy unijnych i wspieranie podmiotów, które podejmują inicjatywę w zakresie ich pozyskiwania. Możliwe jest wydawanie biuletynów/ newsletterów skierowanych do podmiotów białego sektora, które promowałyby rozwój białego sektora poprzez korzystanie z funduszy unijnych. Szczególnych szans na rozwój usług białego sektora upatruje się w ramach realizacji projektów w ramach priorytetów inwestycyjnych: 6.1 Inwestycje w infrastrukturę społeczną, 6.2 Inwestycje w infrastrukturę zdrowotną, a także w ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego 9.2 Dostęp do wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych (o czym szerzej w rozdziale 11.3. Rekomendowanymi, preferencyjnymi kryteriami wyboru projektów wspierających rozwój białego sektora i białych miejsc pracy mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zapewnienie trwałości utworzonych nowych miejsc pracy w białych zawodach po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO, np. utrzymanie białych miejsc pracy przez okres min. 2 lat po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO; – Stosowanie przez projektodawców tzw. „białych zamówień publicznych”, przy czym dotyczy to wszystkich projektów (w miarę możliwości) realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020, a nie tylko projektów ukierunkowanych na rozwój białej gospodarki. Chodzi w tym przypadku o stosowanie przez wszystkich projektodawców polityki,

	<p>w ramach której włączają kryteria i/lub wymagania związane z dobrostanem, poprawą jakości życia i stanu zdrowia populacji do procesu zakupów i preferują rozwiązania ograniczające negatywne skutki starzenia się społeczeństwa oraz powstawania chorób cywilizacyjnych i odpowiadają na zapotrzebowanie na powstawanie nowych form opieki, a przez to wpływają na rozwój i upowszechnienie sektora zdrowia i usług opiekuńczych i tworzenie białych miejsc pracy;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Uwzględnienie w projekcie systemu uznawania kwalifikacji osób dorosłych zdobytych poza formalnym systemem kształcenia; – Ukierunkowanie miejsca realizacji projektów do obszarów o słabej dostępności do ochrony zdrowia, opieki społecznej czy opieki domowej; – Uwzględnienie w projekcie systemu motywacyjnego dla pracowników białego sektora; – Zapewnienie optymalizacji finansowej projektu.
<p>9. Czynniki hamującymi rozwój sektora są bez wątpienia ograniczenia finansowe w ramach finansowania z Narodowego Funduszu Zdrowia, które nie pozwalają na zwiększanie wielkości zatrudnienia w placówkach zdrowotnych w ramach nakładanych limitów świadczeń. Ponadto prognozuje się brak zastępowalności kadry medycznej w związku z przejściami na emeryturę znacznej części obecnych specjalistów w perspektywie kilkunastu lat, która nie zostanie zastąpiona młodą kadrami medyczną, ze względu na zbyt małe liczby młodych specjalistów wchodzących na rynek pracy. Problem ten można powiązać również z wysokimi wymaganiami kwalifikacyjnymi i nie satysfakcjonującymi zarobkami w Polsce oraz odpływem wysokiej klasy specjalistów za granicę, zwłaszcza na Zachód.</p>	<p>Rekomenduje się zwiększenie transparentności sposobu wydatkowania środków publicznych na ochronę zdrowia i finansowania leczenia każdego, pojedynczego pacjenta, a także optymalizację finansowania świadczeń w ramach Narodowego Funduszu Zdrowia i poprawę efektywności funkcjonowania całego systemu zdrowotnego. Zadania te leżeć będą jednak po stronie rządu, w mniejszym stopniu zależą od inicjatyw samorządu województwa. Rekomenduje się także opracowanie systemu motywacyjnego, skierowanego do młodych ludzi, który skłaniałby do podejmowania studiów na ważnych kierunkach medycznych, lekarskich czy pielęgniarskich, w których diagnozuje się obecnie deficyty na rynku pracy. Całość tych kompleksowych działań może skutkować poprawą sposobu funkcjonowania i stanu systemu zdrowotnego w kraju.</p>

Źródło: opracowanie własne



CZĘŚĆ II - ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE ZIELONYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

7. ZAPOTRZEBOWANIE I MOŻLIWOŚCI TWORZENIA ZIELONYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

7.1. Krótka charakterystyka populacji badanych

Zgodnie z przyjętą metodologią jednym z etapów pozyskania danych było przeprowadzenie badania kwestionariuszowego CATI wśród przedstawicieli zielonego sektora gospodarki. Uczestnikami badania byli reprezentanci poniższych sekcji, zgodnie z przyjętą w kraju klasyfikacją:

- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A);
- Przetwórstwo przemysłowe (C);
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D);
- Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E);
- Budownictwo (F);
- Handel (G);
- Transport, gospodarka magazynowa (H);
- Turystyka (I, N);
- Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O).

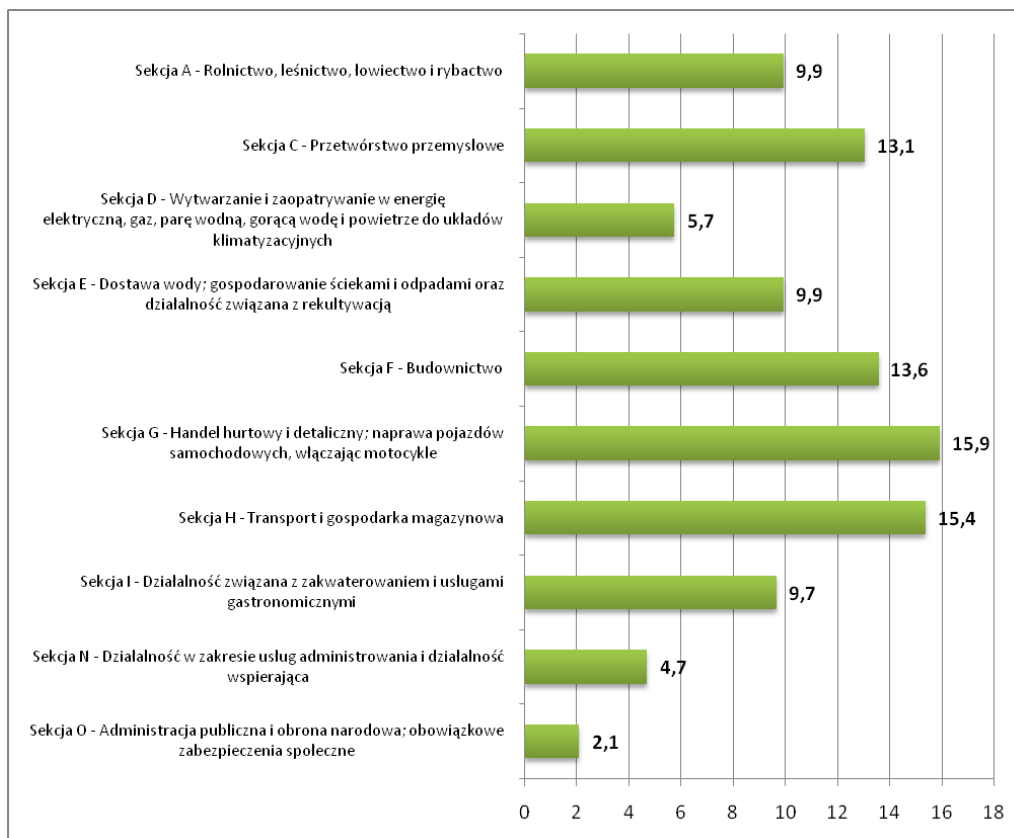
Ponadto w niniejszym rozdziale zaprezentowane zostało stanowisko przedstawicieli sektora samorządowego i pozarządowego, jak również przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy. Co więcej, uzupełnieniem danych gromadzonych w ramach metod ilościowych są wnioski płynące z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych (IDI), będących jedną z metod jakościowej analizy danych. Uczestnikami wywiadów indywidualnych (n=8) byli eksperci reprezentujące następujące podmioty i instytucje:

1. Dolnośląski Urząd Wojewódzki.
2. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.
3. Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego.
4. Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu – 3 wywiady.
5. Zespół Szkół Budowlanych we Wrocławiu.
6. Firma – Proekoekspert.

W procesie realizacji badania zgromadzono dane pochodzące z n=383 wywiadów CATI, przy zachowaniu staranności aby w gronie przebadanych reprezentantów przedsiębiorców oraz instytucji, znaleźli się przedstawiciele wszystkich sekcji. Najliczniej w badaniu reprezentowana była sekcja handlu hurtowego i detalicznego (15,9%), kolejno transportu i gospodarki magazynowej (15,4%), budownictwa (13,6%) oraz przetwórstwa przemysłowego (13,1%). Udział w badaniu każdej z pozostałych sekcji nie przekroczył 10%, przy czym najmniej wywiadów CATI przeprowadzono z przedstawicielami sekcji administracji publicznej i obrony narodowej, z uwagi na udział tej grupy respondentów również w innych technikach zastosowanych w badaniu (np. CAWI, IDI).

W badaniu poświęconym sektorowi instytucjonalnemu oraz pozarządowemu, wzięło udział n=78 przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego (JST), n=25 przedstawicieli sektora pozarządowego związanego profilem działania z ochroną środowiska, n=17 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) oraz n=8 przedstawicieli sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa.

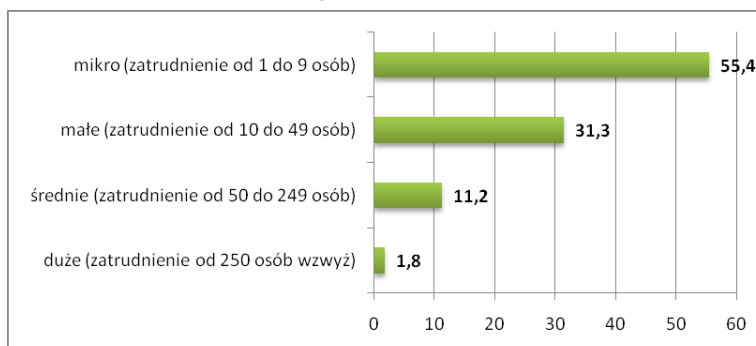
Rysunek 90. Branże wg sekcji PKD 2007, w ramach których funkcjonowały badane podmioty (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przebadane przedsiębiorstwa i instytucje łącznie pokryły wszystkie klasy wielkości. W naturalny sposób w badaniu największy odsetek stanowiły podmioty należące do grupy przedsiębiorstw mikro (55,4%), których w kraju odnotowuje się najwięcej, przy czym z uczestnictwa w badaniu wykluczone zostały przedsiębiorstwa jednoosobowe. Kolejną grupą pod kątem liczebności uczestników w badaniu CATI, były przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób (31,3%), z kolei następną średnie (11,2%), w których zatrudnienie nie przekraczało 249 osób. Najmniej licznie w badaniu uczestniczyli przedstawiciele firm zatrudniających przynajmniej 250 pracowników (1,8%) ale i to jest sytuacją często spotykaną z uwagi na niski udział dużych przedsiębiorstw w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w kraju.

Rysunek 91. Klasa wielkości podmiotów badanych (w %)

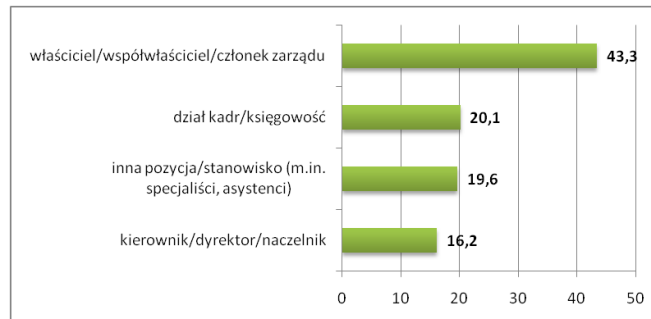


Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na realizację celu szczegółowego i dążenie do pozyskania danych o znacznym stopniu szczegółowości, wywiady CATI przeprowadzane były z osobami, których wiedza i doświadczenie były

w największym stopniu adekwatne do tematyki badania. Dlatego też, uczestnikami badania najczęściej byli właściciele firm lub członkowie zarządu (43,3%), przedstawiciele działu kadr lub księgowości (20,1%), specjaliści czy dyrektorzy, naczelnicy, kierownicy. Przebadane przedsiębiorstwa to w przeważającej ilości (82,2%) firmy, które znajdowały się w prywatnych rękach.

Rysunek 92. Stanowisko respondenta (w %)



Źródło: opracowanie własne

W dalszej części rozdziału dokonana została analiza struktury zatrudnienia, wskazane czynniki sprzyjające oraz bariery najczęściej napotymane w prowadzeniu działalności „zielonej”, charakterystyczne dla poszczególnych sekcji. Ponadto uwzględniono analizę obecnie panujących trendów w zakresie ochrony środowiska, jak również perspektywy w zakresie tworzenia zielonych miejsc pracy i uczestnictwa w projektach unijnych.

7.2. Analiza struktury zatrudnienia

7.2.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

W sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa oraz rybactwa spośród 38 przebadanych firm w 27 zatrudniano pracowników na zielonych stanowiskach. Były to zarówno stanowiska specjalistyczne jak i te, w przypadku których kwalifikacje nie są wymagane. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 57. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa oraz rybactwa

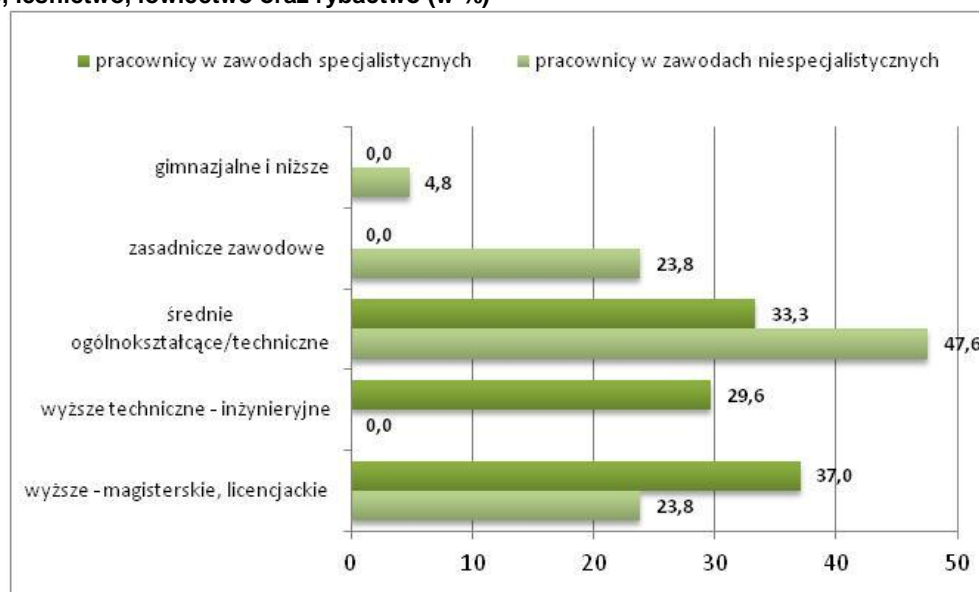
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
611306	Ogrodnik terenów zieleni	N
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	S
921101	Pomocniczy robotnik polowy	N
621001	Drwal/ pilarz drzew	N
621002	Robotnik leśny	N
961290	Pozostali sortowacze odpadów	N
961201	Sortowacz surowców wtórnych	N
961202	Sortowacz odpadów komunalnych	N
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	S
314301	Technik leśnik	S
613003	Rolnik	N
213302	Ekolog	S
213203	Inżynier leśnictwa	S
541907	Strażnik leśny	N
325511	Technik ochrony środowiska	S
834101	Kierowca ciągnika rolniczego	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Pracownicy zatrudnieni na zielonych stanowiskach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo reprezentowali łącznie wszystkie kategorie wykształcenia. Widoczne były jednak różnice w posiadanym wykształceniu w zależności czy osoby pracowały w zawodach specjalistycznych czy też niespecialistycznych. Wśród reprezentantów zawodów specjalistycznych dominowały osoby posiadające wykształcenie wyższe magisterskie lub licencjackie (37%), średnie ogólnokształcące lub techniczne (33,3%) oraz wyższe techniczne (inżynierskie). Z uwagi na samą definicję zawodów specjalistycznych stawiającą przed pracownikami wymóg posiadania co najmniej wykształcenia na poziomie średnim, uzasadniony jest fakt, że w badanym gronie nie wskazano pracowników o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz co najwyżej gimnazjalnym. Osoby o tych kategoriach wykształcenia pojawiały się natomiast wśród pracowników na stanowiskach niespecialistycznych. Blisko co 4 osoba posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś niespełna połowa średnie (47,6%), z kolei osoby o wykształceniu nie wyższym niż gimnazjalne stanowiły niespełna 5%.

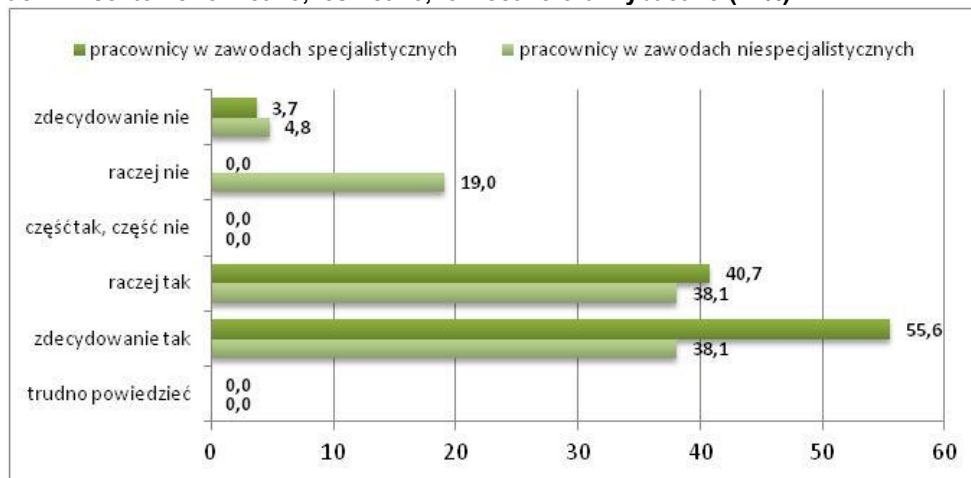
Rysunek 93. Dominujący poziom wykształcenia pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

Pracownicy w badanym sektorze w przeważającej większości pracowali na stanowiskach adekwatnych do posiadanego przez nich poziomu wykształcenia, przy czym ze zgodnością częściej mieliśmy do czynienia wśród reprezentantów zawodów wymagających specjalistycznego wykształcenia (96,3%), niż niespecialistycznego, gdzie blisko co piąta osoba na „zielonym stanowisku” wykonywała czynności niezgodne z posiadanymi kwalifikacjami. Pracodawcy od zatrudnionych na stanowiskach niespecialistycznych najczęściej oczekiwali wiedzy wynikającej z doświadczenia i dyspozycyjności, z kolei do wykonywania zawodu specjalistycznego wymagane było posiadanie świadectwa ukończenia szkoły.

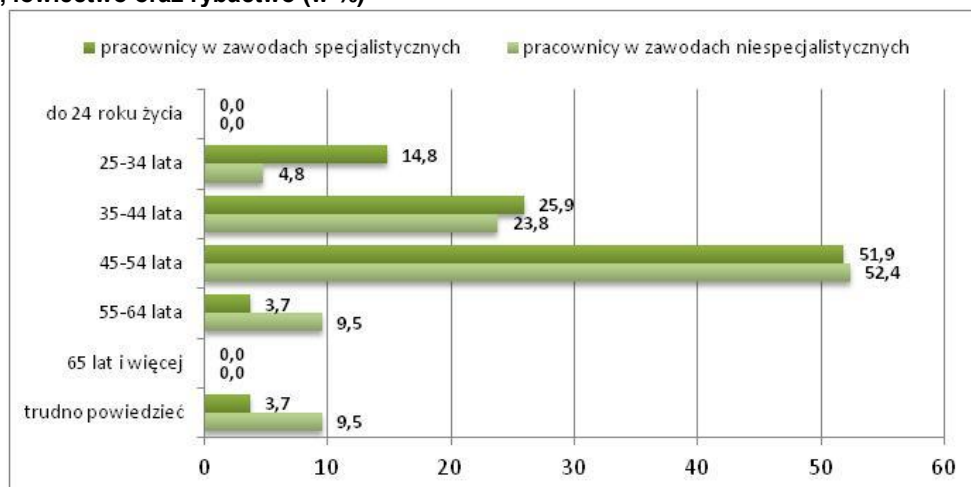
Rysunek 94. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

Bez względu na to czy pracownicy zatrudnieni byli na stanowiskach wymagających specjalistycznego wykształcenia czy też nie, najliczniejszą grupę zatrudnionych na „zielonych stanowiskach” stanowiły osoby w wieku między 45 a 54 lata. W obu przypadkach kategorię tę reprezentowała ponad połowa zatrudnionych. Kolejną liczną grupę zatrudnionych stanowili pracownicy między 35 a 44 rokiem życia (blisko 25%), zaś osoby do 34 roku życia częściej znajdowały zatrudnienie jako pracownicy na stanowiskach specjalistycznych (14,8%) niż niespecialistycznych. Warto również zauważyć, że respondenci sporadycznie wskazywali na dominację w przedsiębiorstwie pracowników powyżej 54 roku życia oraz poniżej 24 lat. Korespondując z podstawowymi informacjami demograficznymi w obszarze liczby ludności w poszczególnych wiekowych grupach ekonomicznych, daje się zauważyć, że na rynek pracy wkracza stosunkowo mało osób młodych, co w przyszłości może doprowadzić do braków na rynku pracy. Co więcej, prognozuje się stopniowe zmniejszanie dostępności pracowników (podaży pracy) i absolwentów, będące efektem ogólnego zmniejszania się liczby ludności, a także migracji zagranicznych młodych osób ze średnim i wyższym wykształceniem. Ponadto, biorąc pod uwagę prognozowany w województwie dolnośląskim wzrost ilości osób w wieku emerytalnym, których wycofanie z rynku dotknie również „zielony sektor”, należy zadbać o to, aby zapewnić równowagę rynku i stale szkolić młodych absolwentów na kierunkach związanych z „zielonymi zawodami”.

Rysunek 95. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)

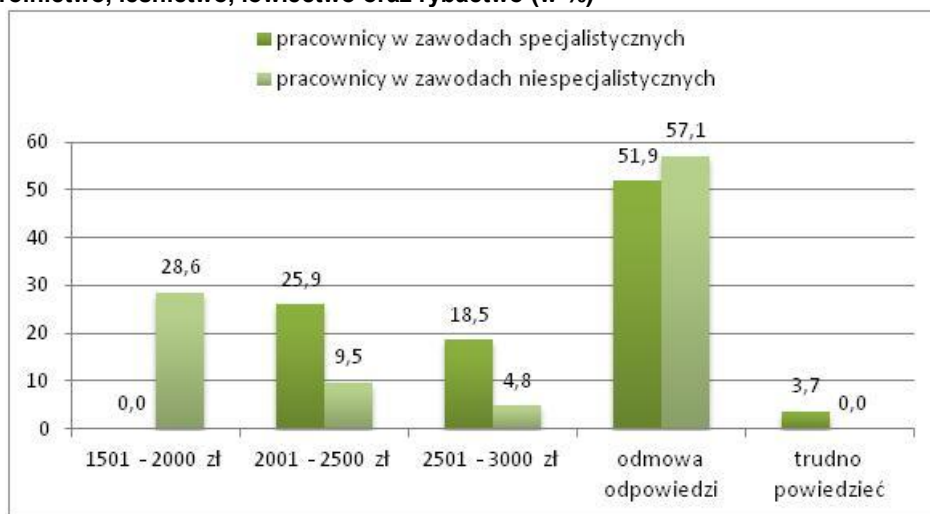


Źródło: opracowanie własne



W zawodach specjalistycznych częściej niż niespecjalistycznych odnotowane zostały wyższe zarobki netto. Ponad 1/4 zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych otrzymywała miesięczne wynagrodzenie na poziomie 2001-2500 zł, u około 20% wynagrodzenie mieściło się w przedziale 2501-3000 zł. Pracownicy wykonujący zadania niewymagające specjalistycznego wykształcenia na ogół (28,6%) otrzymywali miesięczne pensje między 1501 a 2000 zł, zdecydowanie rzadziej wynagrodzenie przekraczało ten próg. Należy wspomnieć, że województwo dolnośląskie charakteryzuje się wysokim na tle pozostałych regionów, poziomem średniego wynagrodzenia ustępując miejsca jedynie województwom mazowieckiemu i śląskiemu. Należy pamiętać, że w przypadku obu kategorii pracowników dominowały odmowy odpowiedzi, co w przypadku pytania o informacje wrażliwe jest często spotykaną sytuacją.

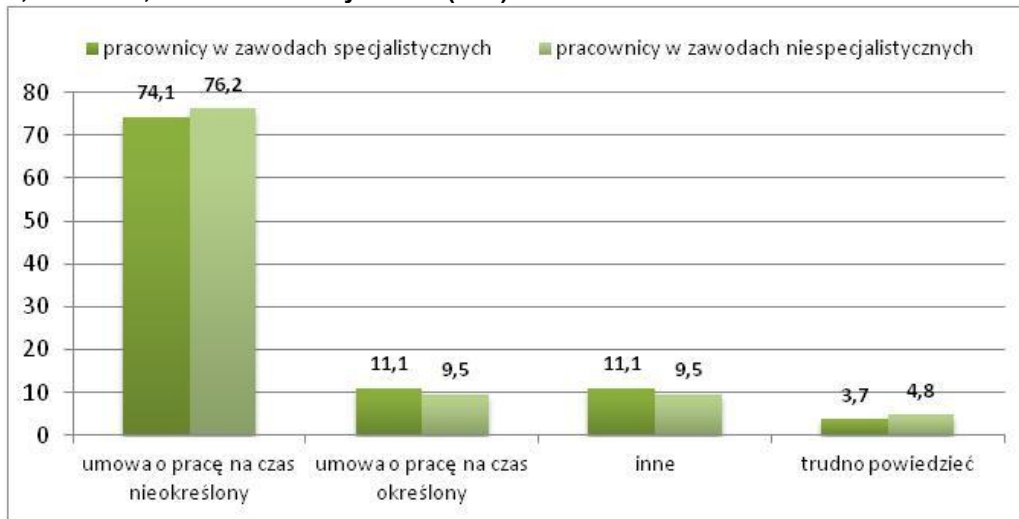
Rysunek 96. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

Pozytywnie należy ocenić fakt, że pracownicy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo w przeważającej większości (75%) zatrudnieni byli w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, co w odczuciu pracowników zwiększa poziom zaufania i stabilności zatrudnienia. Zdecydowanie rzadziej wskazywano, że w przedsiębiorstwie dominowało zatrudnienie na umowę o pracę z określeniem okresu jej trwania (10%) oraz inne formy zatrudnienia z wyłączeniem umowy o dzieło, umowy zlecenie, kontraktu, zatrudnienia sezonowego czy dorywczego.

Rysunek 97. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

7.2.2. Przetwórstwo przemysłowe

W sektorze przetwórstwa przemysłowego spośród 50 przebadanych firm jedynie w 11 zatrudniano pracowników na zielonych stanowiskach. Osoby zatrudnione wykonywały pracę wymagającą średniego i wyższego wykształcenia oraz powierzane im były zadania, do których nie było konieczne posiadanie takich kwalifikacji. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 58. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze przetwórstwo przemysłowe

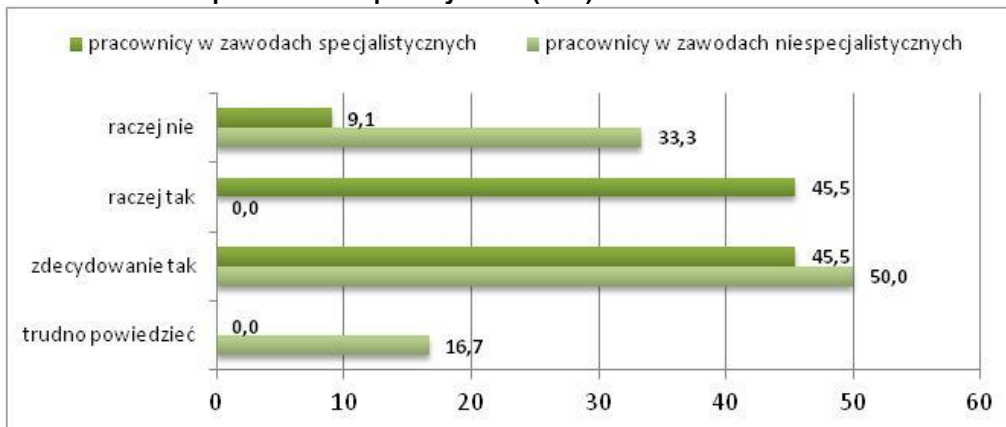
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
213107	Genetyk	S
932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	N
931101	Robotnik górniczy dołowy	N
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	S
121302	Kierownik do spraw strategii i planowania	N
961290	Pozostali sortowacze odpadów	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W sektorze przetwórstwo przemysłowe, pracownicy zatrudnieni na zielonych stanowiskach wykonywali czynności zarówno wymagające specjalistycznych kwalifikacji, jak również niespecialistycznych. Z uwagi na konstrukcję podziału i konieczność spełnienia określonych wymagań koniecznych do pełnienia danej funkcji, wśród pracowników specjalistycznych dominowały osoby z wykształceniem wyższym technicznym (63,6%) oraz wyższym magisterskim i licencjackim (36,4%), nie odnotowano zaś osób o niższych kategoriach wykształcenia. Co więcej zdecydowana większość zatrudnionych w tej kategorii wykonywała pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami (91%). Z kolei zadania w zawodach niespecialistycznych wykonywane były najczęściej przez pracowników, którzy ukończyli szkoły zasadnicze zawodowe (66,7%), rzadziej średnie (33,3%), co więcej w przypadku co trzeciego respondenta padła deklaracja, że pracownicy na stanowiskach niespecialistycznych pracują raczej niezgodnie z posiadanym wykształceniem. Nie dziwi więc fakt, że jako kluczową kompetencję na tych stanowiskach, pracodawcy wskazywali wiedzę wynikającą z doświadczenia, dokładność i komunikatywność.

Rysunek 98. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



Źródło: opracowanie własne

Podobnie jak miało to miejsce w poprzednio analizowanym sektorze, pracownicy w sektorze przetwórstwa przemysłowego najczęściej znajdowali się w wieku między 45 a 54 rokiem życia. W tej grupie wiekowej w niewielkiej przewadze byli pracownicy o specjalistycznych kwalifikacjach (36,4%), podobnie jak wśród osób młodych między 25 a 34 rokiem życia (27,3%). Z kolei pracownicy zatrudnieni na stanowiskach niespecialistycznych z reguły znajdowali się między 35 a 54 rokiem życia (66,6%). Badanie uwidoczniło, że w przedsiębiorstwach nie dominują osoby poniżej 25 lat ani powyżej 64, co oczywiście nie oznacza, że takowe nie występują. Należy jednak mieć na uwadze, konieczność zachowania stabilności rynku pracy poprzez zapewnienie stałego dostępu do młodych absolwentów na kierunkach związanych z „zielonymi zawodami”.

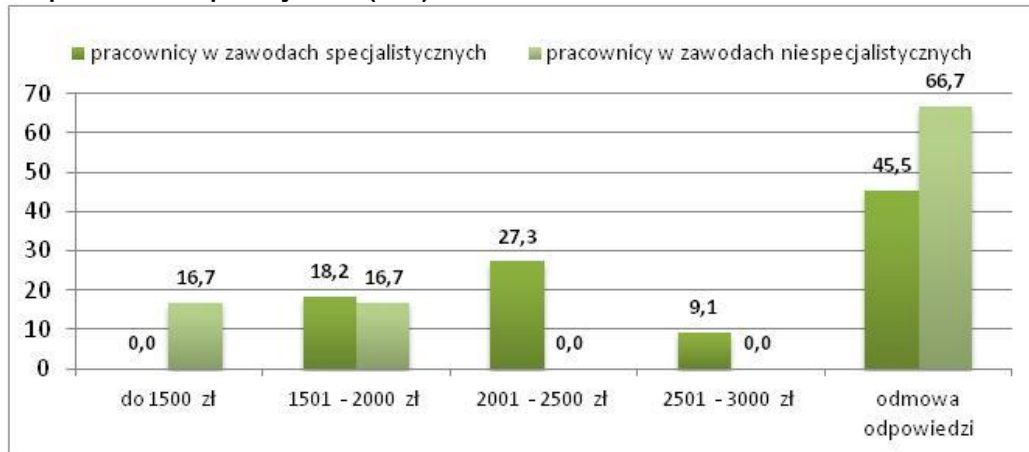
Rysunek 99. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



Źródło: opracowanie własne

Pracownicy zatrudnieni na zielonych stanowiskach najczęściej (34,9%) otrzymywali wynagrodzenie na poziomie 1501 zł do 2000 zł. Przeciętne wynagrodzenia netto przekraczające 2 tys. zł osiągnęli wyłącznie pracownicy zajmujący stanowiska specjalistyczne, przy czym u 27,3% badanych podmiotów wynagrodzenie mieściło się w granicach do 2500 zł, a u jedynie 9,1% respondentów przekroczyło tę granicę. Tak wysokich pensji nie zadeklarowano w przypadku stanowisk niewymagających specjalistycznych kwalifikacji.

Rysunek 100. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



Źródło: opracowanie własne

Podobnie jak w przypadku analizy sektora rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo dominującą formą zatrudnienia w sektorze przetwórstwo przemysłowe była umowa o pracę na czas nieokreślony. Ta forma umowy dominowała w przypadku zatrudnienia 63,6% pracowników specjalistycznych oraz 83,3% pracowników niespecialistycznych. Należy jednak wspomnieć, że częściej niż co czwarta osoba na zielonym stanowisku pracowała w oparciu o umowę zlecenie lub też umowę o dzieło, jednak sytuacja ta częstsza była u osób na stanowiskach niespecialistycznych niż tych, wymagających wysokich kwalifikacji.

Rysunek 101. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



Źródło: opracowanie własne

7.2.3. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

W badaniu poświęconym sektorowi wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, wzięty udział 22 przedsiębiorstwa przy czym zaledwie 7 zatrudniało pracowników na zielonych stanowiskach, z kolei pozostałe firmy zlecały te zadania na zewnątrz. Osoby zatrudnione wykonywały pracę wymagającą średniego i wyższego wykształcenia pełniąc rolę kierowników, inspektorów czy specjalistów, jak również powierzane im były zadania, związane z obsługą

podstawowych w tej branży maszyn i urządzeń. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 59. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	S
931203	Meliorant	N
313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	S
325504	Inspektor ochrony środowiska	S
961301	Robotnik oczyszczania miasta	N
121302	Kierownik do spraw strategii i planowania	N
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
711701	Monter budownictwa wodnego	N
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W związku z niskim uzyskanym poziomem zatrudnienia w tym sektorze, nie jest zasadne dogłębne analizowanie poszczególnych odpowiedzi, a jedynie ich zasygnalizowanie w ogólnym opisie.

W analizowanym sektorze w przedsiębiorstwach, w których utworzono zielone stanowiska, dominowały osoby o wykształceniu wyższym (inżynierskim, licencjackim, magisterskim) na stanowiskach specjalistycznych oraz średnim ogólnokształcącym w przypadku pracowników niespecialistycznych, co charakterystyczne było również w przypadku poprzednich sektorów. Pracownicy zatrudnieni byli przeważnie zgodnie z posiadanym wykształceniem, jednak odnotowano przypadki, gdzie tej zgodności nie było. Kluczowymi kompetencjami, których wymagano od pracowników w tym sektorze była wiedza wynikająca z doświadczenia oraz potwierdzona świadectwem ukończenia szkoły.

Zgodnie z deklaracją respondentów w analizowanym sektorze dominowały osoby w wieku od 35 do 54 lat, a jedynie sporadycznie w przedsiębiorstwach najwięcej było pracowników w wieku między 55 a 64 lata. Zarówno wśród osób pracujących na stanowiskach specjalistycznych jak i niespecialistycznych w podmiotach, które posiadały zielone miejsca pracy, nie przeważały osoby młode ani starsze - powyżej 64 roku życia.

Analizując poziom wynagrodzeń można zauważyć, że miesięczne zarobki netto najczęściej kształtowały się na poziomie 2001-2500 zł, czyli podobnie jak w poprzednich sektorach, przy czym na wyższe pensje liczyć mogły osoby posiadające specjalistyczne kwalifikacje, zaś na niższe od wskazanych, osoby na stanowiskach niespecialistycznych. Zatrudnienie w tym sektorze w przeważającej ilości przypadków przyjmowało formę umowy o pracę na czas nieokreślony i jedynie incydentalnie odnotowano inne dopuszczalne formy zatrudnienia.

7.2.4. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

W sektorze dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją, wzięło udział 38 przedstawicieli z czego tylko w trzech nie zatrudniano na zielonych stanowiskach. Przeważnie osoby pracowały na stanowisku operatora urządzeń, sortowacza czy ładowacza. Jednak w sektorze tym znaleźli zatrudnienie również pracownicy specjalistyczni co zostało ujęte w liście zawodów, którą zawiera poniższa tabela.

Tabela 60. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

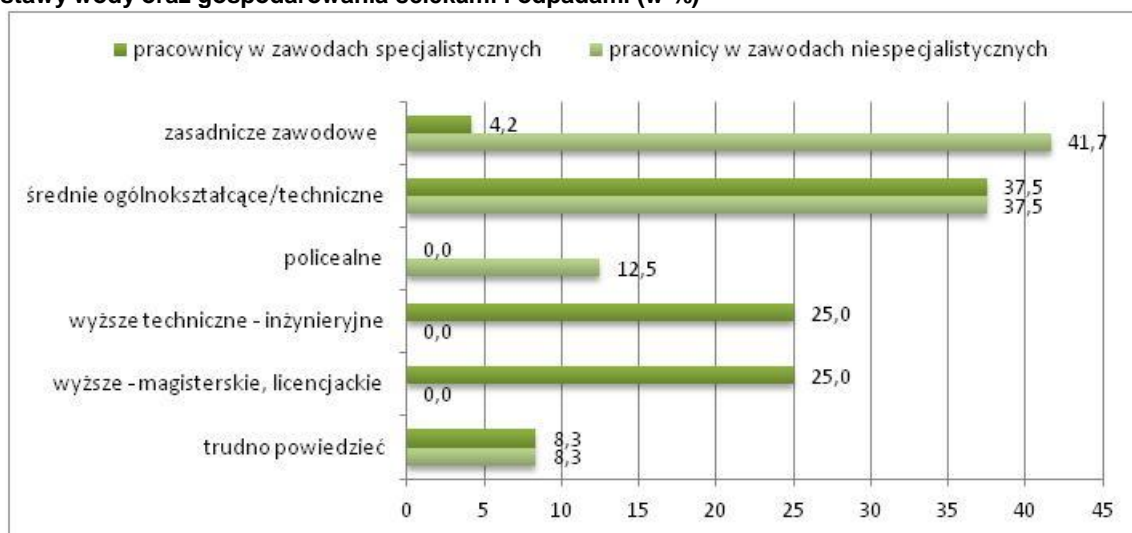
Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
312210	Technik renowacji elementów architektury	S
961103	Pracownik zbiórki odpadów	N
931204	Oczyszczacz kanalizacyjny (kanalarz)	N
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
961101	Ładowacze nieczystości płynnych	N
961102	Ładowacze nieczystości stałych	N
313206	Operator spalarni odpadów komunalnych	S
325515	Technik gospodarki odpadami	S
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	N
313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	S
313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	S
214305	Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	S
325515	Technik gospodarki odpadami	S
961290	Pozostali sortowacze odpadów	N
961201	Sortowacz surowców wtórnych	N
961202	Sortowacz odpadów komunalnych	N
961303	Zamiatacz	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Pracownicy zatrudnieni w sektorze związanym z dostawą wody oraz gospodarowaniem ściekami i odpadami wykonywali zadania zarówno wymagające specjalistycznych umiejętności, jak i te, w których nie były one wymagane. Pracownicy specjalistyczni zwykle posiadali wykształcenie wyższe magisterskie i licencjackie oraz inżynierskie (50%), a także średnie o profilu ogólnokształcącym lub technicznym (37,5%). Niższymi kategoriami wykształcenia charakteryzowali się reprezentanci zawodów niespecialistycznych wśród, których blisko 42% posiadało dyplom szkoły zasadniczej zawodowej a 37,5% szkoły średniej.

Rysunek 102. Dominujący poziom wykształcenia pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze dostawy wody oraz gospodarowania ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie zgromadzonych wyników można uznać, że osoby, które znalazły zatrudnienie w analizowanym sektorze zazwyczaj wykonywały czynności zgodne z posiadanym wykształceniem. Adekwatność powierzonych zadań do posiadanych kwalifikacji wskazano w przypadku niespełna 90% podmiotów

zatrudniających osoby na stanowiskach specjalistycznych oraz blisko 60% firm posiadających pracowników niespecialistycznych. Daje się zatem zauważyć, że ta grupa częściej niż osoby na stanowiskach, do których objęcia konieczne jest posiadanie wyższych kategorii wykształcenia, pracowała niezgodnie z udokumentowanymi kwalifikacjami. Nie dziwi zatem, że do podjęcia pracy na tych stanowiskach kluczowe było posiadanie doświadczenia lub świadectwa ukończenia szkoły czy kursów.

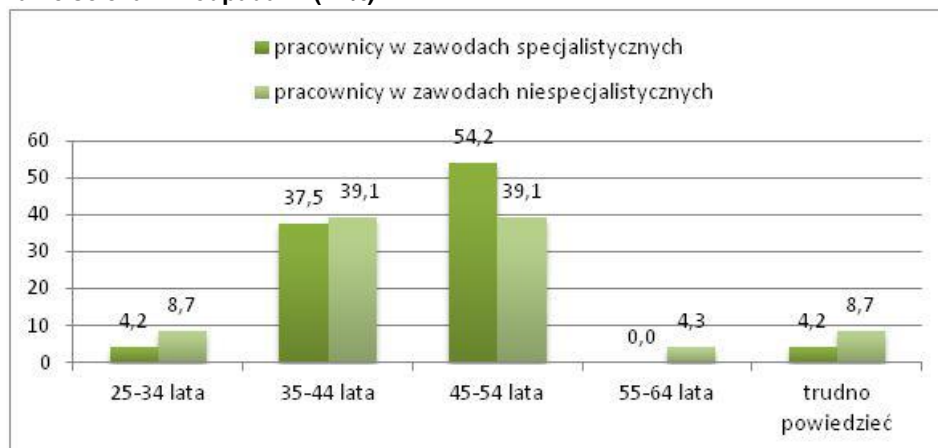
Rysunek 103. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

W analizowanym sektorze dominowali pracownicy, których wiek mieścił się w granicach 45-54 lata, w nieznacznie mniejszej ilości przedsiębiorstw (niepełna 40%) największy odsetek stanowili pracownicy w wieku między 35 a 44 lata. Warto zauważyć, że zarówno wśród zawodów specjalistycznych jak i niespecialistycznych inne kategorie wiekowe pojawiały się stosunkowo rzadko.

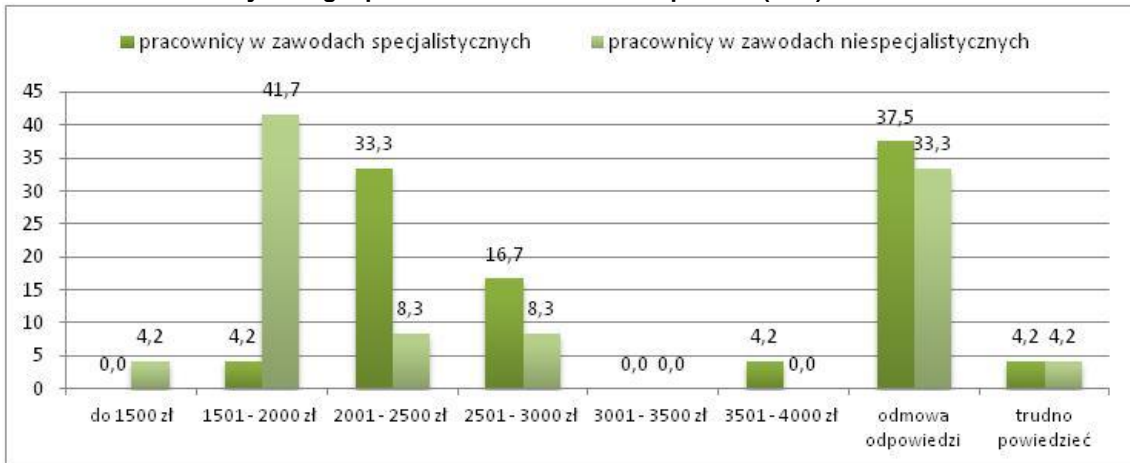
Rysunek 104. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

Pracownicy w zawodach specjalistycznych, podobnie jak to miało miejsce w poprzednio analizowanych sektorach, otrzymywali wyższe wynagrodzenie netto niż pracownicy niespecialistyczni. Pensja osób na stanowisku wymagającym kwalifikacji wynosiła przeważnie 2001 zł do 2500 zł (33,3%), podczas gdy pracownicy niespecialistyczni otrzymywali przeważnie 1501 zł do 2000 zł (41,7%). Warto zaznaczyć, że w badanych przedsiębiorstwach znalazły się i takie, w których pracownicy w obu grupach przeważnie otrzymywali wynagrodzenia powyżej 2500 tys. zł, jednak stan ten dotyczył częściej zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych.

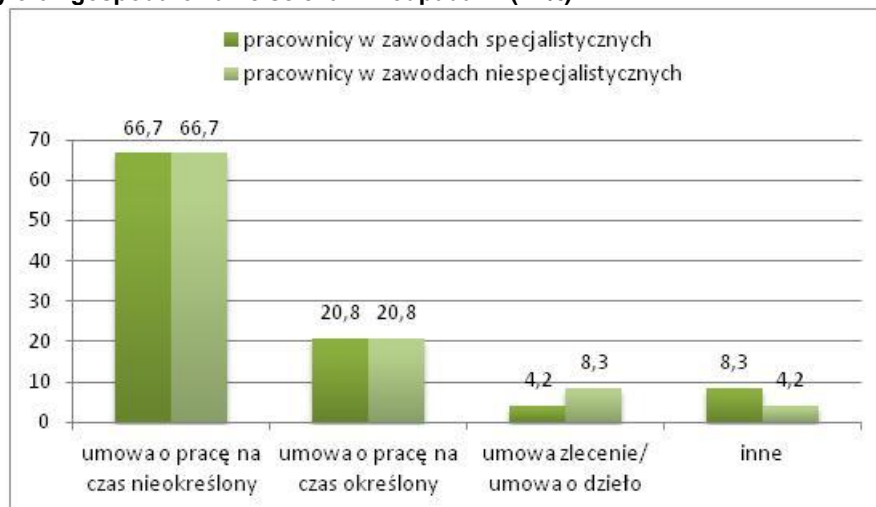
Rysunek 105. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

Dominującą formą zatrudnienia w sektorze dostawa wody oraz gospodarka ściekami i odpadami to umowa o pracę, przy czym na czas określony zatrudnionych było 21% pracowników, zaś bezterminowo po 67% w obu grupach. Poza umową o pracę pojawiły się pojedyncze przypadki przedsiębiorstw, w których preferowane były inne formy zatrudnienia np. umowy o dzieło bądź umowy zlecenie.

Rysunek 106. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

7.2.5. Budownictwo

W badaniu poświęconym sektorowi budownictwo, wzięły udział 52 przedsiębiorstwa przy czym zaledwie pojedyncze firmy posiadały pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach. W tych przedsiębiorstwach, w których utworzono zielone miejsca pracy, zatrudniano zarówno osoby z kwalifikacjami, jak również bez nich. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 61. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze budownictwa

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
311104	Technik geodeta	S
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
711701	Monter budownictwa wodnego	N
711690	Pozostali robotnicy budowy dróg	N
214205	Inżynier budownictwa – urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	S
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	S

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W związku z tym, że w sektorze właściwie nie zatrudnia się tej grupy osób, nie można więc mówić o strukturze zatrudnienia na zielonych stanowiskach. W związku z powyższym analizie zostaną poddane pozostałe obszary tj.: czynniki sprzyjające oraz bariery tworzenia zielonych miejsc pracy, jak również trendy i perspektywy rozwojowe sektora.

7.2.6. Handel

W badaniu poświęconym sektorowi handlu, wzięło udział 61 przedsiębiorstw przy czym podobnie jak w przypadku sektora budownictwo, zaledwie pojedyncze firmy posiadały pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach. W tych przedsiębiorstwach, w których utworzono zielone miejsca pracy, zatrudniano zarówno osoby z kwalifikacjami, jak również bez nich. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 62. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze handlu

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	N
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	S

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W związku z powyższym nie było zasadne dokonywanie analizy struktury zatrudnienia na zielonych miejscach pracy, zaś analizie zostały poddane pozostałe obszary tj.: czynniki sprzyjające oraz bariery tworzenia zielonych miejsc pracy, jak również trendy i perspektywy rozwojowe sektora handlu.

7.2.7. Transport i gospodarka magazynowa

W badaniu poświęconym sektorowi transportu i gospodarki magazynowej, wzięło udział 59 przedsiębiorstw przy czym jedynie w 5 istniały zielone stanowiska pracy. Ukazuje to fakt, że choć sektor ten zaliczany jest do zielonej gospodarki, to jednak ilość proekologicznych miejsc pracy utworzona w jego ramach jest raczej znikoma. W tych przedsiębiorstwach, w których utworzono zielone miejsca pracy, zatrudniano zarówno osoby z kwalifikacjami, jak również bez nich. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 63. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze transport i gospodarka magazynowa

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
832290	Pozostali kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	N
214933	Zarządca energią	S
325508	Technik analizy i monitoringu środowiska	S
961201	Sortowacz surowców wtórnych	N
432302	Dyspozytor transportu samochodowego	S

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W związku z niskim stopniem zatrudnienia w badanym obszarze, wydaje się być zasadne odstępianie od analizy struktury zatrudnienia a poświęcenie większej uwagi czynnikom sprzyjającym oraz barierom tworzenia zielonych miejsc pracy, jak również trendom i perspektywom rozwojowym sektora.

7.2.8. Turystyka

W sektorze turystyki, przebadano 55 przedsiębiorstw, z których 15 zatrudniało pracowników na zielonych stanowiskach. Były to zarówno stanowiska specjalistyczne jak i te, w przypadku których kwalifikacje nie są wymagane. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 64. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
325515	Technik gospodarki odpadami	S
314103	Laborant w hodowli roślin	S
325507	Strażnik ochrony przyrody/środowiska	S
214901	Audytor energetyczny	S
754401	Pracownik deratyzacji, dezynfekcji i dezynsekcji	N
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	S
325514	Inspektor sanitarny	S
211403	Geolog	S
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
213390	Pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska	S
325504	Inspektor ochrony środowiska	S
611306	Ogrodnik terenów zieleni	N
921401	Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni	N

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W analizowanym sektorze odnotowano pracowników posiadających trzy następujące kategorie wykształcenia: zasadnicze zawodowe, średnie oraz wyższe. Wśród pracowników specjalistycznych dominowały osoby z wykształceniem wyższym inżynierskim (53,3%), kolejno magisterskim lub licencjackim (26,7%) oraz średnim (20,0%). W tej kategorii zawodów nie odnotowano osób o niższym niż średnie wykształceniu z uwagi na przyjętą w badaniu klasyfikację. Większą różnorodność przeciętnego wykształcenia pracowników odnotowano w przypadku stanowisk niespecialistycznych, gdzie dominowały osoby z wykształceniem wyższym magisterskim lub licencjackim (33,3%) i średnim (33,3%), zaś najmniej było przedsiębiorstw, w których najliczniejszą grupę stanowili pracownicy posiadający wykształcenie wyższe inżynierskie (11,%).

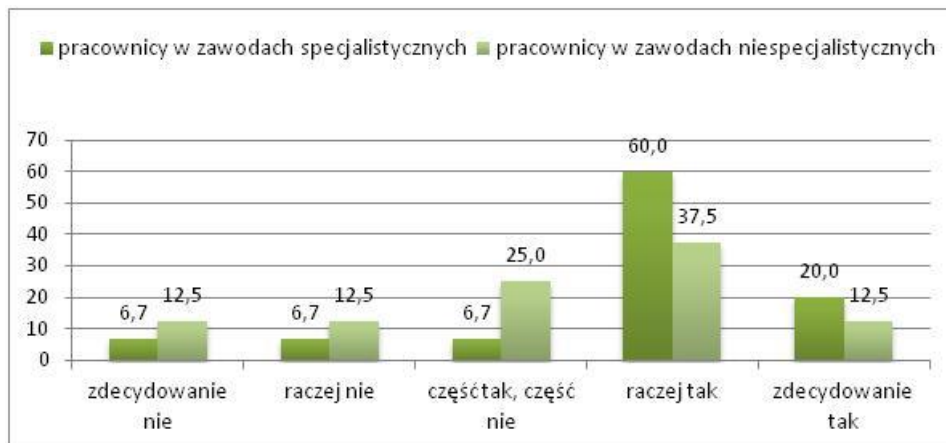
Rysunek 107. Dominujący poziom wykształcenia pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze turystyka (w %)



Źródło: opracowanie własne

Analizując poniższy rysunek można zauważyć, że pracownikom wykwalifikowanym częściej niż niewykwalifikowanym powierzane były zadania zgodne z posiadanym przez nich poziomem wykształcenia. W ich przypadku zgodność zadeklarowało 80% przedsiębiorców, z kolei na stanowiskach niespecialistycznych ten sam współczynnik był na granicy 50%. Korespondując z wynikami dotyczącymi wykształcenia, można przypuszczać, że w sektorze na stanowiskach niespecialistycznych znalazła zatrudnienie znaczna ilość osób, których wykształcenie pozwalałoby na wykonywanie zawodu specjalistycznego. Do zajęcia etatu na stanowisku specjalistycznym konieczne było, z punktu widzenia pracodawcy, posiadanie wiedzy potwierdzonej dyplomem ukończenia szkoły czy studiów wyższych, z kolei kluczowe kompetencje na stanowiskach niespecialistycznych skupiały się wokół dokładności, komunikatywności oraz obowiązkowości.

Rysunek 108. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyki (w %)

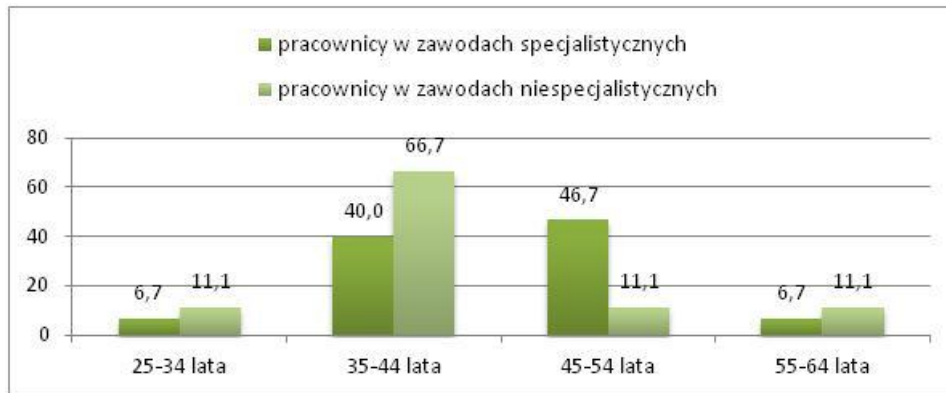


Źródło: opracowanie własne

W analizowanym sektorze dominowały firmy, których pracownicy przeważnie mieli między 35 a 44 lata, nieco mniej było przedsiębiorstw, w których najwięcej zatrudniało się osób w wieku 45-54 lata. Pracownicy, którym powierzane były zadania przypisane do stanowisk niespecialistycznych, głównie posiadali 35-44 lata, z kolei pracownicy specjalistyczni 45-54 lata, a zatem stanowili wyższą kategorię wiekową. Wejście na rynek pracowników specjalistycznych na ogół następuje później niż niespecialistycznych z uwagi na konieczność zdobywania wykształcenia, dlatego ich mniejszy odsetek w młodszych grupach wiekowych nie jest niczym nienaturalnym. W przebadanych podmiotach zajmujących się działalnością związaną z turystyką firmy, w których

w większości zatrudniano osoby powyżej 55 roku życia, stanowiły niewielki procent a zatem nie ma ryzyka, że w najbliższym czasie w sektorze tym nastąpią braki spowodowane przejściem pracowników na emeryturę.

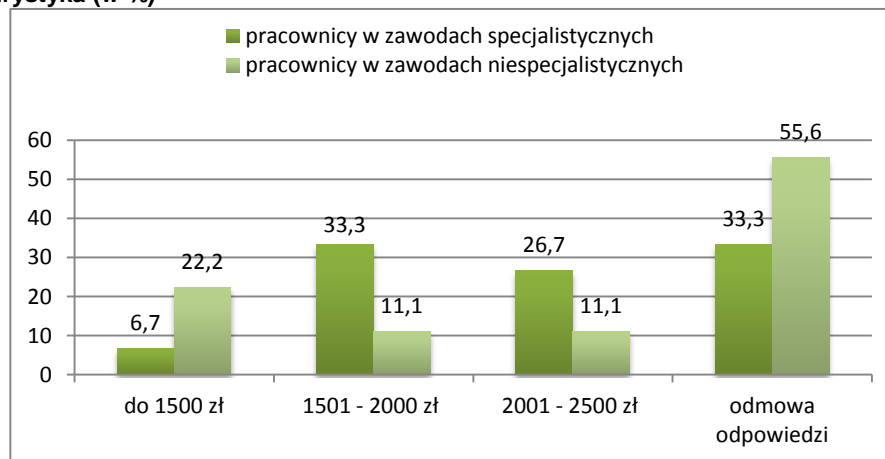
Rysunek 109. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyki (w %)



Źródło: opracowanie własne

Na podstawie zgromadzonych danych można twierdzić, że średnie wynagrodzenie netto pracowników na stanowiskach specjalistycznych oscylowało w granicy 1501-2000 zł (33,3%), nieco mniej odnotowano przypadków, gdzie wynosiło ono 2001-2500 zł (26,7%). Dużą rozbieżność przeciętnych pensji odnotowano natomiast wśród stanowisk niespecjalistycznych. Co ciekawe tak samo często wynagrodzenia nie przekraczały 2000 zł, jak były powyżej 2000 zł (11,1%). Należy jednak pamiętać, że w badaniu uzyskano znaczącą ilość odmów odpowiedzi, które w istotny sposób mogłyby wpłynąć na ostateczny kształt wyników.

Rysunek 110. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyki (w %)



Źródło: opracowanie własne

W przeważającej ilości przedsiębiorstw działających w tym sektorze dominującą formą zatrudnienia były umowy o pracę, zawierane na czas nieokreślony lub też ze wskazaniem okresu zatrudnienia. Obie formy dominowały zarówno u pracowników specjalistycznych jak i niespecjalistycznych.

Rysunek 111. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyka (w %)



Źródło: opracowanie własne

7.2.9. Sektor instytucjonalny oraz pozarządowy

W niniejszym rozdziale zaprezentowane zostało stanowisko przedstawicieli sektora samorządowego i pozarządowego, jak również przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy i uczestników badani IDI.

Ponieważ głównym celem wywiadów wśród powyższych grup, nie było zweryfikowanie udziału podmiotów posiadających zielone stanowiska pracy, dlatego też pytania do nich kierowane skupiały się na określeniu barier i czynników pobudzających tworzenie zielonych miejsc pracy, stosowanych rozwiązań proekologicznych czy planów dotyczących uczestnictwa w programach unijnych. Tym nie mniej jednak wśród grup, które zostały zapytane o funkcjonujące zielone miejsca pracy w instytucji pojawiały się przeważnie zawody specjalistyczne, wymagające specjalistycznego wykształcenia i umiejętności potwierdzonych dyplomem. Listę zawodów, w których zatrudnione były osoby w tym sektorze, zawiera poniższa tabela.

Tabela 65. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze instytucjonalnym i pozarządowym

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
325504	Inspektor ochrony środowiska	S
325508	Technik analizy i monitoringu środowiska	S
214306	Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne	S
541907	Strażnik leśny	N
325515	Technik gospodarki odpadami	S
213203	Inżynier leśnictwa	S
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
214305	Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami	S
211403	Geolog	S
213302	Ekolog	S
325501	Edukator ekologiczny	S

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecjalistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Podsumowanie

Badania zdiagnozowały niski stopień świadomości przedsiębiorców o przynależności do obszaru zielonej gospodarki. Przemawia za tym niewielka ilość posiadanych zielonych stanowisk, która jednak różni się w poszczególnych branżach. Najlepiej pod kątem ilości i różnorodności etatów prezentuje się branża dostawy wody, w której zatrudnienie znajdują osoby z różnym poziomem wykształcenia i kwalifikacji. Z kolei w sektorach: budownictwo, handel, transport i gospodarka magazynowa oraz turystyka skala zielonych stanowisk jest znikoma. Koniecznym jest podjęcie działań zmierzających do informowania i promowania wśród przedsiębiorców idei zielonej gospodarki, z położeniem nacisku na funkcje jakie powinni pełnić społecznie odpowiedzialny biznes.

Zatrudnieni pracownicy przeważnie wykonywali czynności zgodne z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami, a rozbieżności częściej dotyczyły osób niewykwalifikowanych niż wykwalifikowanych. Zasób siły roboczej zielonego sektora skupia się wokół osób w wieku między 35 a 54 rokiem życia, co stawia pracowników tego sektora w znacznej odległości od wieku emerytalnego i w perspektywie kolejnych 5 lat, nie stanowi zagrożenia braku specjalistów w zielonych zawodach.

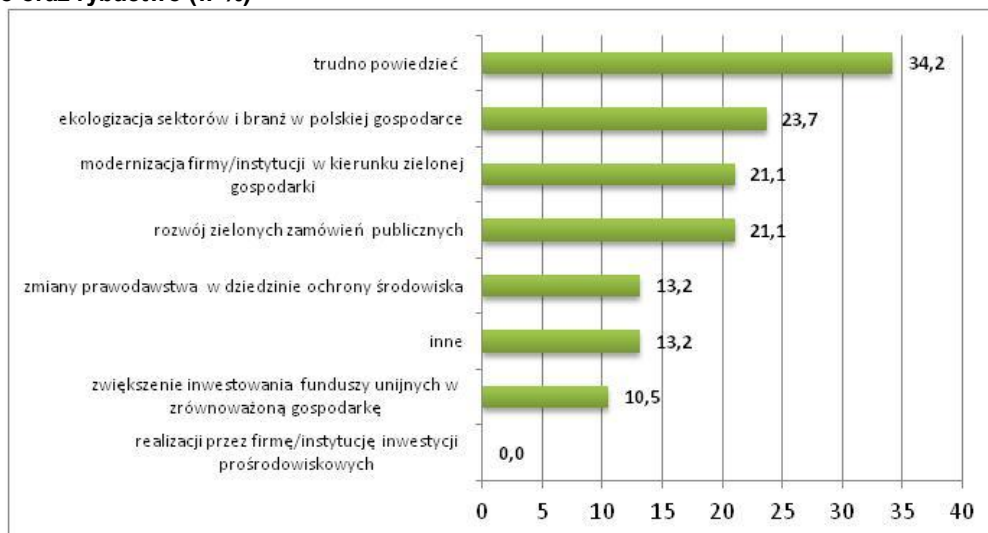
Dominującą formą zatrudnienia są umowy o pracę zawierane z określeniem terminu lub bezterminowo, co sprzyja stabilności zatrudnienia, na jego niekorzyść działają jednak stosunkowo niskie miesięczne wynagrodzenia netto oferowane pracownikom, które w przypadku osób w zawodach niespecjalistycznych przeważnie nie przekraczają 2000 zł a specjalistycznych 2500 zł.

7.3. Czynniki sprzyjające i bariery tworzenia zielonych miejsc pracy

7.3.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

Respondenci wskazali szereg czynników mogących sprzyjać tworzeniu zielonych miejsc pracy w analizowanym sektorze. Były to czynniki powiązane zarówno z samą działalnością przedsiębiorstw, jak i wynikające ze zmian w obecnie przyjętym prawie. Najczęściej wskazywano, że na pobudzenie rozwoju zielonych miejsc pracy wpływ ma ekologizacja sektorów i branż w krajowej gospodarce (23,7%), modernizacja firm i instytucji w kierunku zielonej gospodarki a także rozwój zielonych zamówień publicznych (po 21,1%) rozumianych jako włączenie przez podmioty publiczne do procesu zakupów kryteriów i wymagań ekologicznych. Istotną część respondentów była zdania, że tworzeniu zielonych miejsc pracy sprzyjają zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska (13,2%) oraz zwiększenie inwestowania funduszy unijnych w zrównoważoną gospodarkę opartą na jednoczesnym dbaniu o wzrost gospodarczy, rozwój społeczny i zasoby naturalne (10,5%).

Rysunek 112. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)

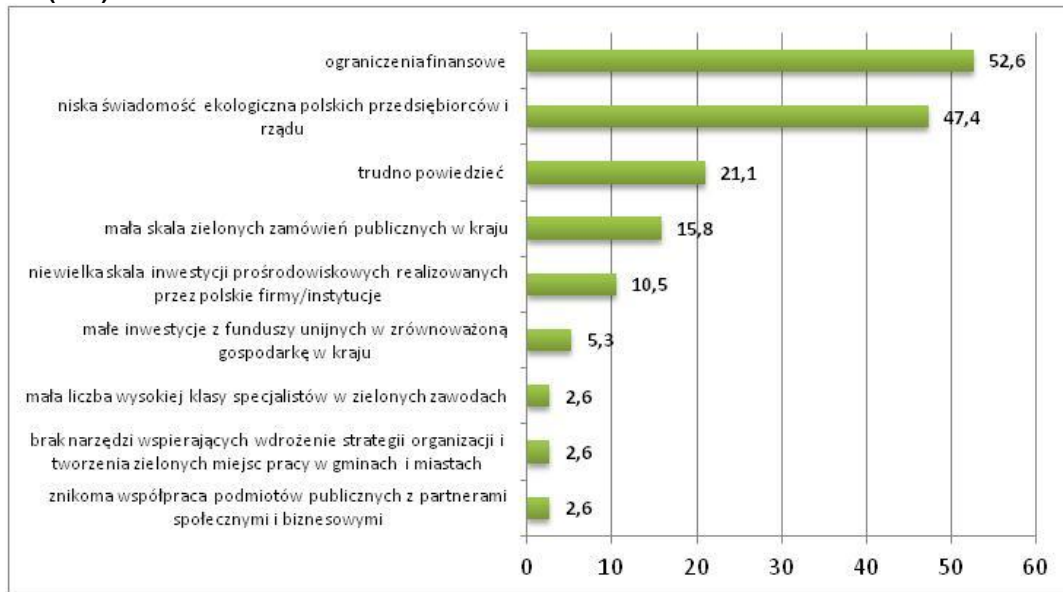


* możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Analiza wyników badania uwidoczniała, że najczęstszym hamulcem w tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo były ograniczenia finansowe, z którymi borykało się ponad 52% przedsiębiorstw. Respondenci zwrócili ponadto uwagę na fakt niskiej świadomości ekologicznej polskich przedsiębiorców oraz rządu (47,4%), która nie stymuluje i nie zachęca do podejmowania działań na rzecz rozwoju zielonych stanowisk. Ponadto mała skala zielonych zamówień publicznych w kraju (15,8%) i niewielki stopień inwestycji prośrodowiskowych realizowanych przez polskie firmy/institucje (10,5%), składają się wspólnie na katalog przeciwności, które hamują rozwój zielonych stanowisk w analizowanej branży.

Rysunek 113. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)

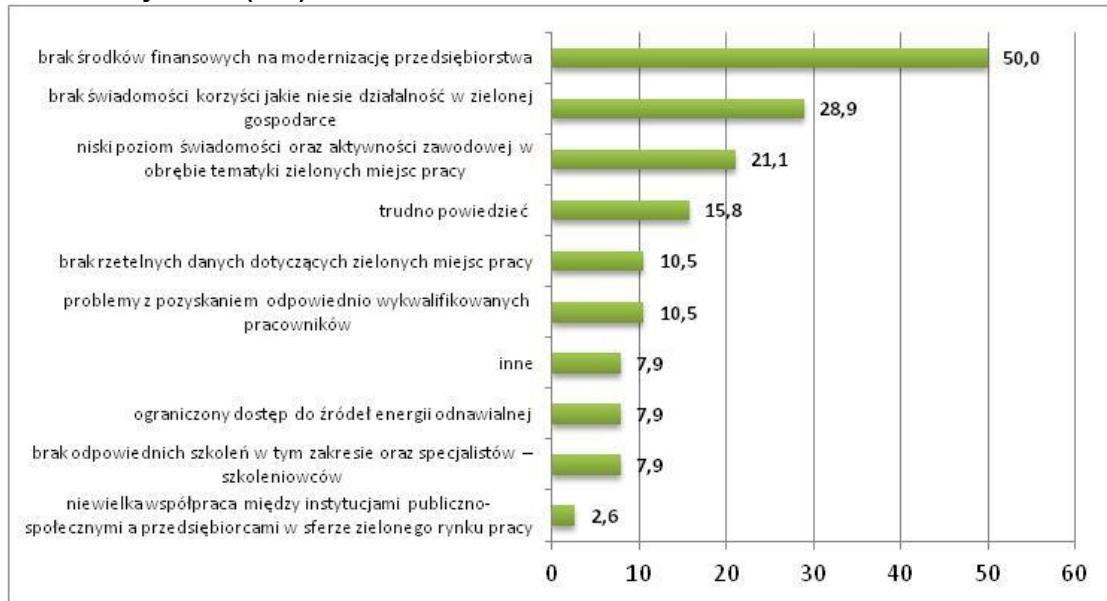


* możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Brak odpowiedniej ilości wolnych środków finansowych koniecznych do modernizacji przedsiębiorstwa (50,0%) oraz niska lub nawet brak świadomości korzyści płynących z prowadzenia działalności w obszarze zielonej gospodarki (28,9%) wskazywane były najczęściej jako bariery, z którymi spotkali się dotychczas przedsiębiorcy funkcjonujący w zielonym sektorze. Oznacza to, że poza utrudnieniami w samym tworzeniu zielonych miejsc pracy, również prowadzenie działalności o takim profilu wiąże się z wieloma niedogodnościami, ugruntowanymi między innymi w mentalności przedsiębiorców i ich pracowników.

Rysunek 114. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)

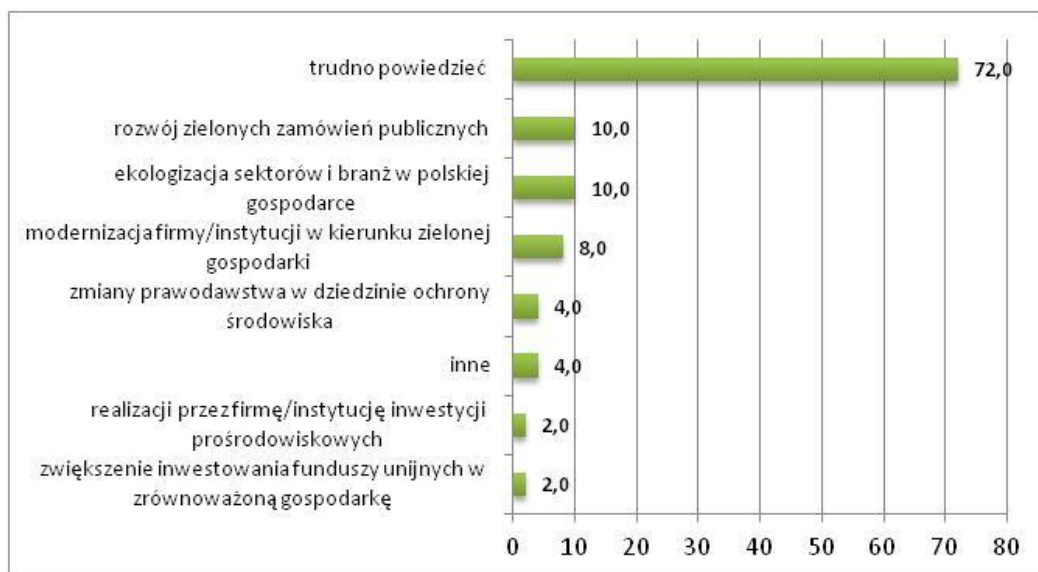


* możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

7.3.2. Przetwórstwo przemysłowe

Respondenci z sektora przetwórstwa przemysłowego mieli wyraźny problem ze wskazaniem czynników sprzyjających tworzeniu zielonych miejsc pracy. Blisko ¼ badanych nie było w stanie jednoznacznie określić co jest dowodem niewielkiej świadomości przedsiębiorców w zakresie zasad i korzyści funkcjonowania w zielonym sektorze. Najczęściej wskazywano, że na pobudzenie rozwoju zielonych miejsc pracy wpływ ma ekologizacja sektorów i branż w krajowej gospodarce, a także rozwój zielonych zamówień publicznych (po 10,0%) rozumianych jako włączenie przez podmioty publiczne do procesu zakupów kryteriów i wymagań ekologicznych.

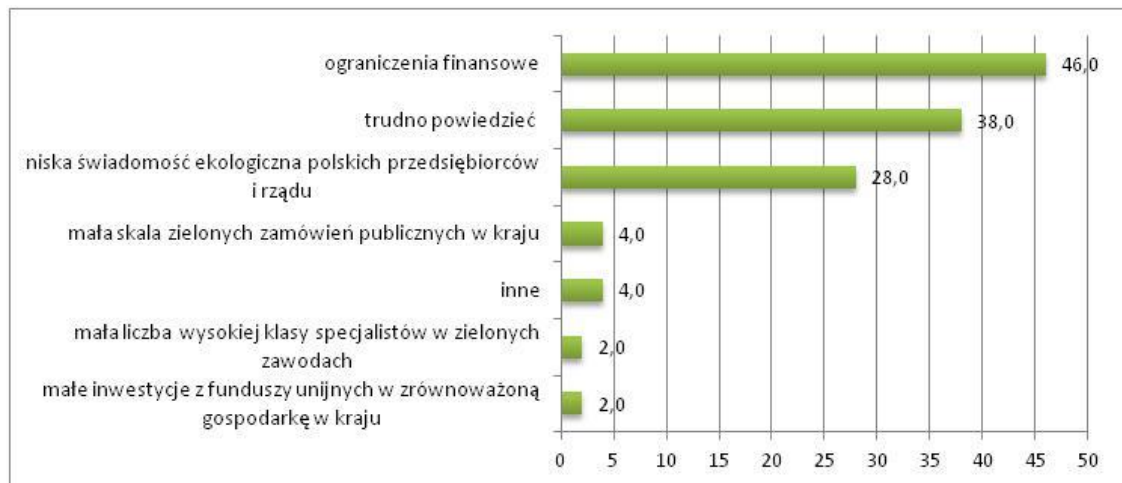
Rysunek 115. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Przeszkody na drodze do tworzenia i rozwoju zielonych stanowisk skupiły się w głównej mierze na dwóch czynnikach. Były to najczęściej ograniczenia finansowe (46,0%) wskazane przez blisko połowę respondentów w tym sektorze oraz niska świadomość ekologiczna polskich przedsiębiorców oraz rządu (28,0). Pozostałe czynniki takie jak niewielka skala zamówień publicznych w zielonej gospodarce czy słaba dostępność specjalistów miały charakter raczej incydentalny.

Rysunek 116. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)

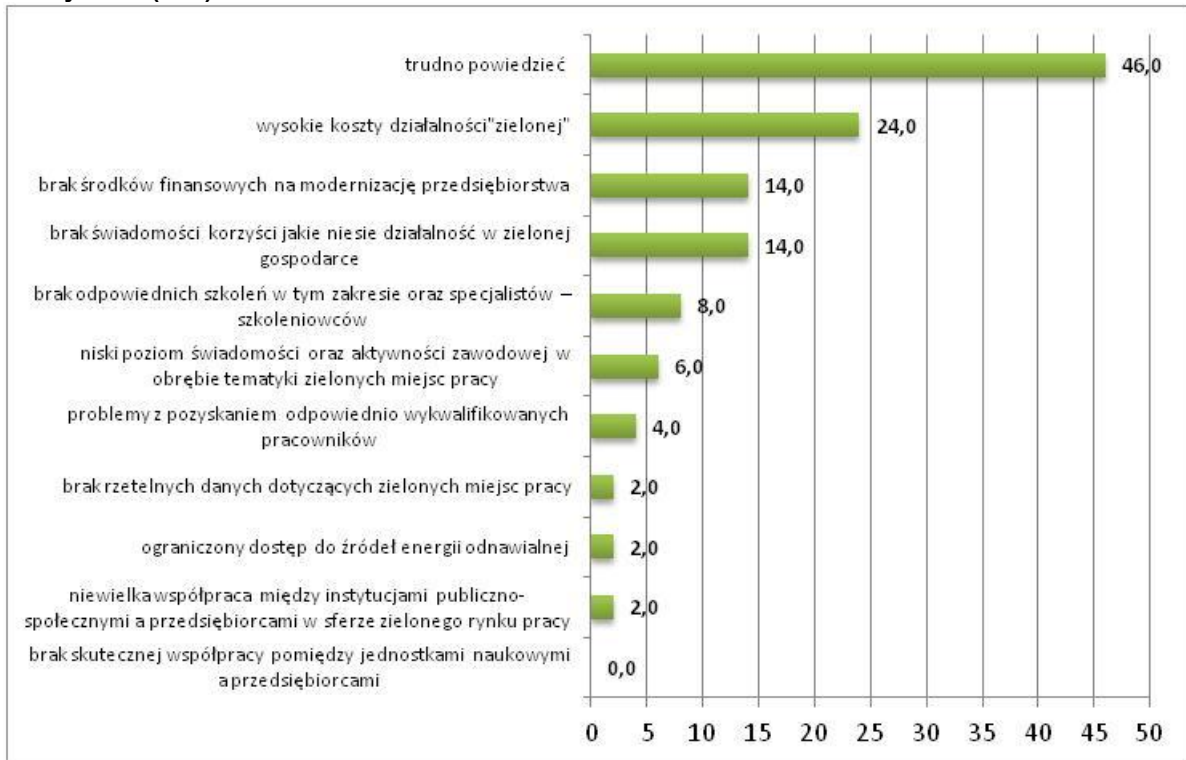


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Jak dowodzą badania, nie tylko tworzenie zielonych miejsc pracy wiąże się z wieloma trudnościami, obserwuje się je ponadto w samym procesie prowadzenia działalności „zielonej”. Podstawowe bariery związane były zazwyczaj z wysokimi kosztami w obszarze prowadzenia tego typu działalności (24,0%), a także wynikającymi z brakiem środków na modernizację przedsiębiorstw (14,0%) w celu dostosowania do wymagań proekologicznych. Co więcej, przedsiębiorcy wielokrotnie nie dostrzegali korzyści płynących z funkcjonowania w zielonej gospodarce (14,0%), w związku z czym nie można się dziwić, że do proekologicznych rozwiązań podchodzili z dystansem czego dowodem są wyniki zaprezentowane w poniższym podrozdziale.

Rysunek 117. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

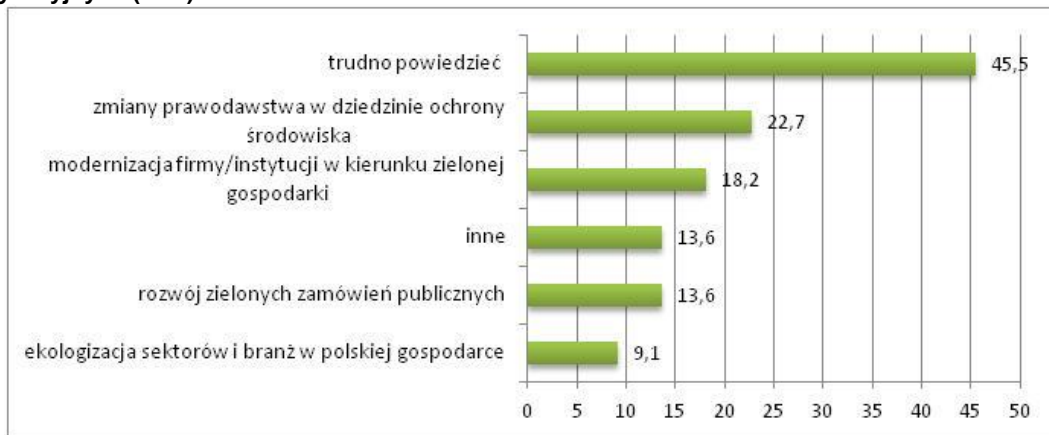
Źródło: opracowanie własne

8.3.3. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Mając na uwadze fakt, że w gronie badanych znalazło się jedynie 7 przedsiębiorstw, w których funkcjonowały zielone stanowiska pracy, kluczowe stało się zidentyfikowanie barier tworzenia tego typu stanowisk, jak również poznanie czynników, które mogłyby sprzyjać ich rozwojowi.

Przebadani przedsiębiorcy jako zachętę do tworzenia zielonych miejsc pracy potraktowaliby zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska (22,7%), jak również modernizację firmy w kierunku zielonej gospodarki (18,2%). Mniejsze znaczenie w sprzyjaniu tworzenia miejsc pracy związanych z ekologią przypisywano rozwojowi zielonych zamówień publicznych oraz ekologizacji gospodarki.

Rysunek 118. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy z analizowanego sektora najczęściej wstrzymywali się w tworzeniu zielonych stanowisk z powodów ograniczeń finansowych (40,9%) i braku możliwości zainwestowania środków w dostosowanie lub utworzenie „etatów zielonych”. Stan ten potęgowała niska, zdaniem respondentów, świadomość ekologiczna polskich przedsiębiorców i rządu (27,3%), którzy nie dostrzegając wyraźnych korzyści z funkcjonowania w zielonej gospodarce nie byli skłonni do czynienia projektów dążących do zmian prawa czy modernizacji firm w kierunku proekologicznym.

Rysunek 119. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)

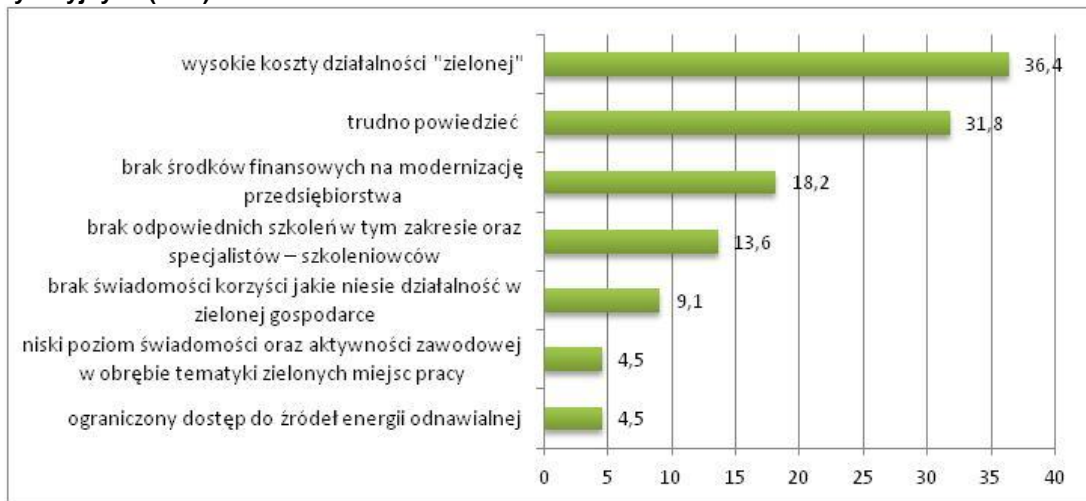


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Wysokie koszty stanowiły nie tylko barierę zniechęcającą do tworzenia zielonych miejsc pracy lecz również wadą tą opatrzoną był, zdaniem respondentów, sam fakt prowadzenia działalności „zielonej” (36,4%) również wiążący się z ponoszeniem sporych nakładów finansowych. Co więcej, przedsiębiorcy wielokrotnie borykali się niedostatecznym poziomem finansów na przeprowadzenie dostosowania firmy pod kątem dbałości o środowisko (18,2%), który przy współdziałaniu niskiej świadomości proekologicznej oraz braku odpowiednich szkoleń, przełożyły się na niewielki odsetek firm oferujących zielone stanowiska pracy w tym sektorze.

Rysunek 120. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)



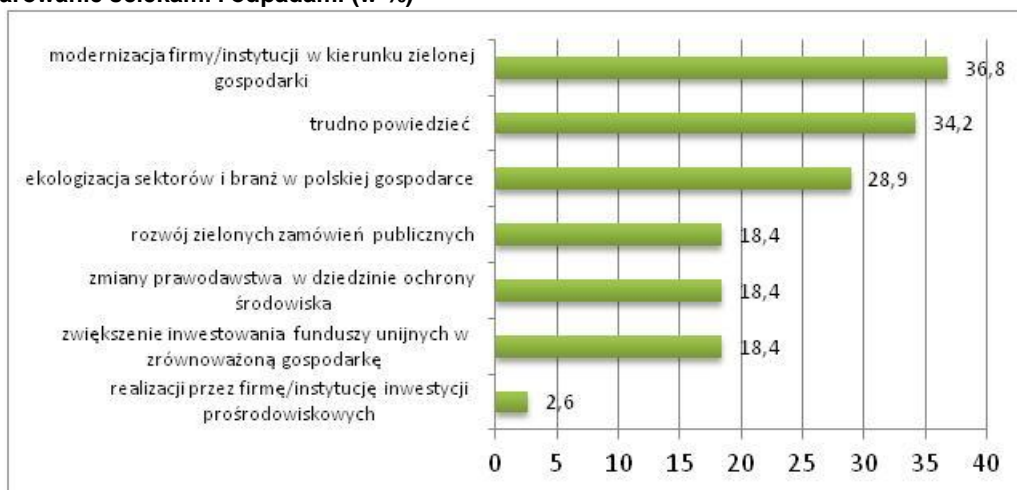
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

7.3.4. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Przedstawiciele sektora dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami jako czynnik wspierający tworzenie zielonych miejsc pracy, uznali modernizację firm i instytucji w kierunku zielonej gospodarki (36,8%). Ich zdaniem do pobudzenia zielonego sektora przyczyniłaby się ponadto większa ekologizacja sektorów i branż w krajowej gospodarce (28,9%), a także rozwój zielonych zamówień publicznych poprzez włączenie do procesu zamówień elementów proekologicznych.

Rysunek 121. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



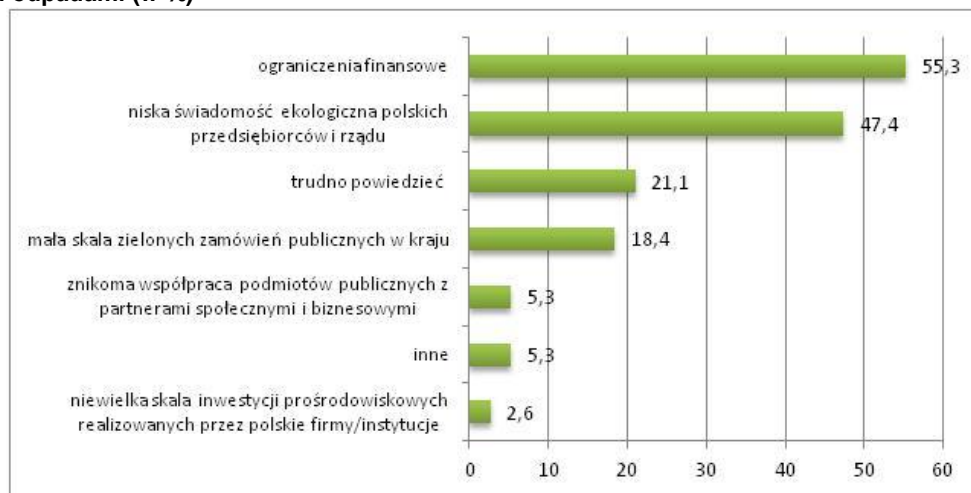
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy i przedstawiciele instytucji dostrzegali w swoim otoczeniu wiele barier, które stanowiły przeszkodę w tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze, w którym funkcjonowali. Najczęstszą barierą, która pojawiła się zarówno w analizowanym sektorze jak i w poprzednich, były ograniczenia finansowe (55,3%), które uniemożliwiały poszerzenie działalności i rozwój stanowisk ukierunkowanych na dbałość o środowisko. Co więcej

niska świadomość ekologiczna przedsiębiorców i rządu (47,4%) nie tylko nie sprzyja większemu zaangażowaniu w ekologię, lecz znacznie ją hamuje z uwagi na brak wiedzy o korzyściach płynących z funkcjonowania w zielonej gospodarce.

Rysunek 122. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)

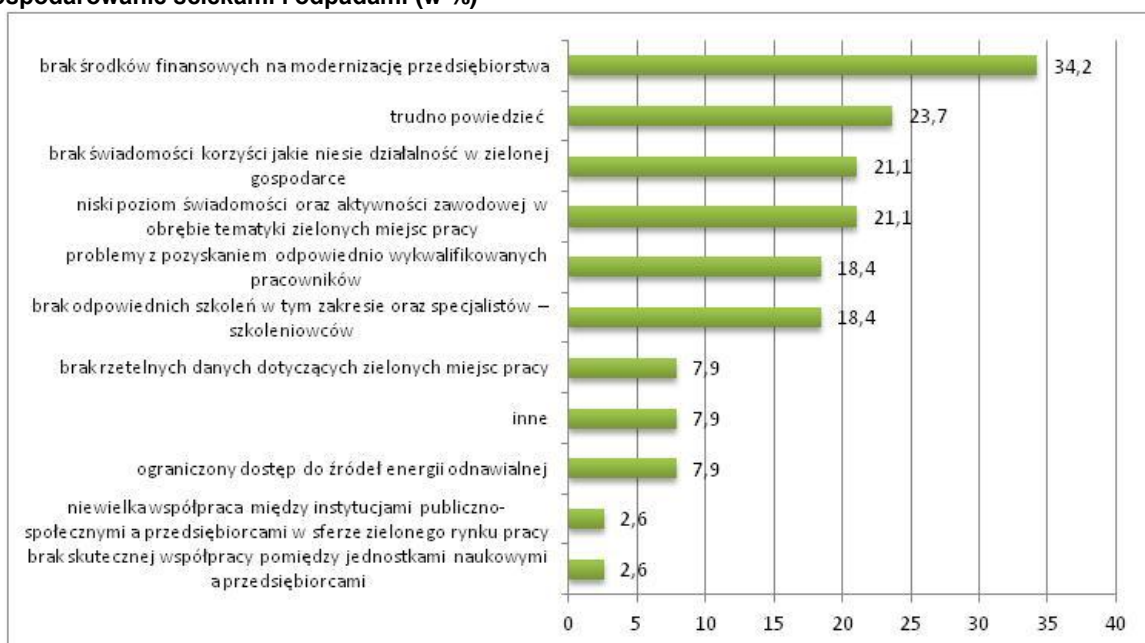


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Jak się jednak okazuje nie tylko tworzenie zielonych miejsc pracy lecz samo funkcjonowanie w zielonej gospodarce obarczone jest wieloma trudnościami. Bariery wskazywaną przez respondentów był zazwyczaj brak środków finansowych umożliwiających modernizację przedsiębiorstwa (34,2%), a także brak świadomości korzyści jakie niesie działalność w zielonej gospodarce (21,1%) czy niska aktywność zawodowa w obrębie tematyki zielonych miejsc pracy (21,1%).

Rysunek 123. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



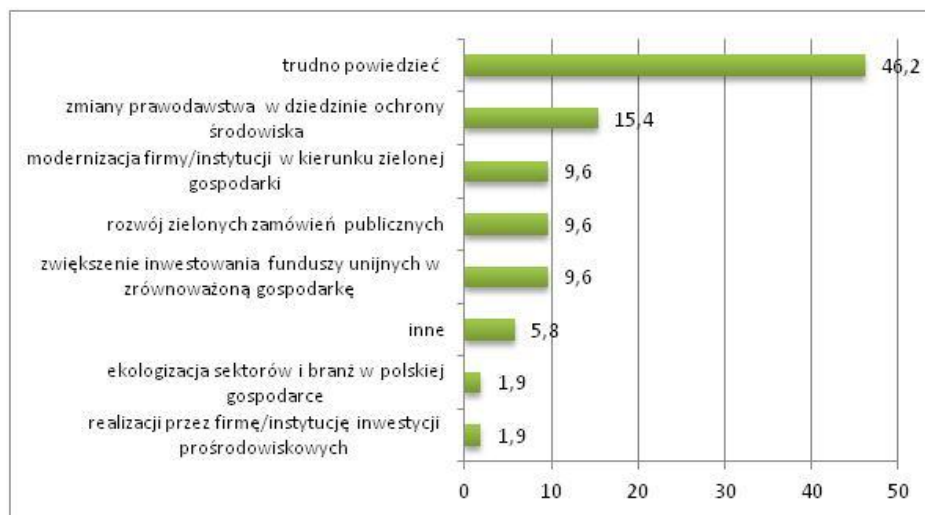
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

7.3.5. Budownictwo

Przedstawiciele sektora budownictwo w przeważającej ilości mieli problem ze wskazaniem jakie czynniki ich zdaniem pobudziłyby rozwój zielonych miejsc pracy. Taki stan może być konsekwencją braku znajomości tematu i niewielkiego odsetka przedsiębiorstw, które posiadały zielone stanowiska. Wśród firm, które wskazały czynniki, które ich zdaniem przyczyniłyby się do powstania zielonych etatów, najczęściej wymieniano zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska (15,4%).

Rysunek 124. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze budownictwo (w %)

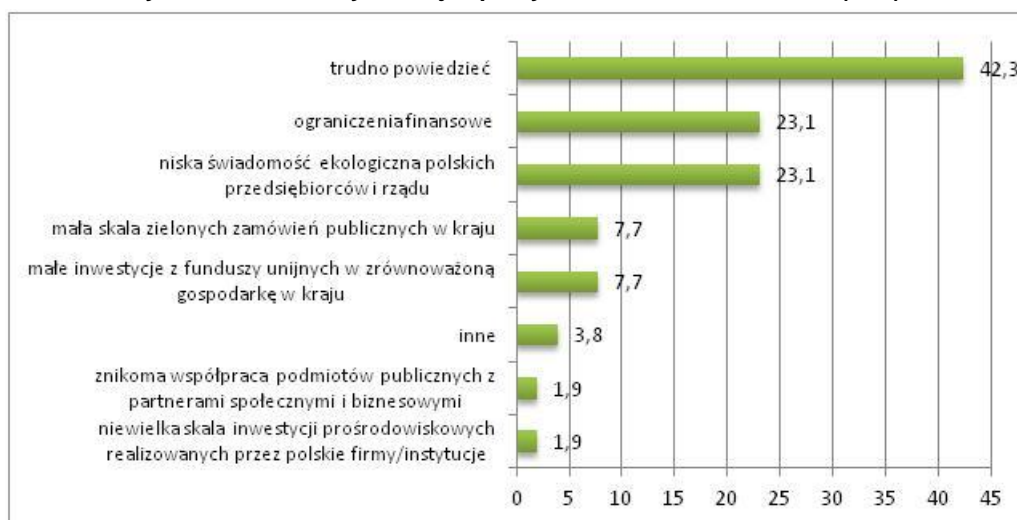


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Nie mniejsze trudności respondenci mieli ze wskazaniem barier w tworzeniu zielonych miejsc pracy oraz barier w prowadzeniu działalności „zielonej”. Główne ograniczenia skoncentrowane były w obszarze finansowym oraz świadomościowym.

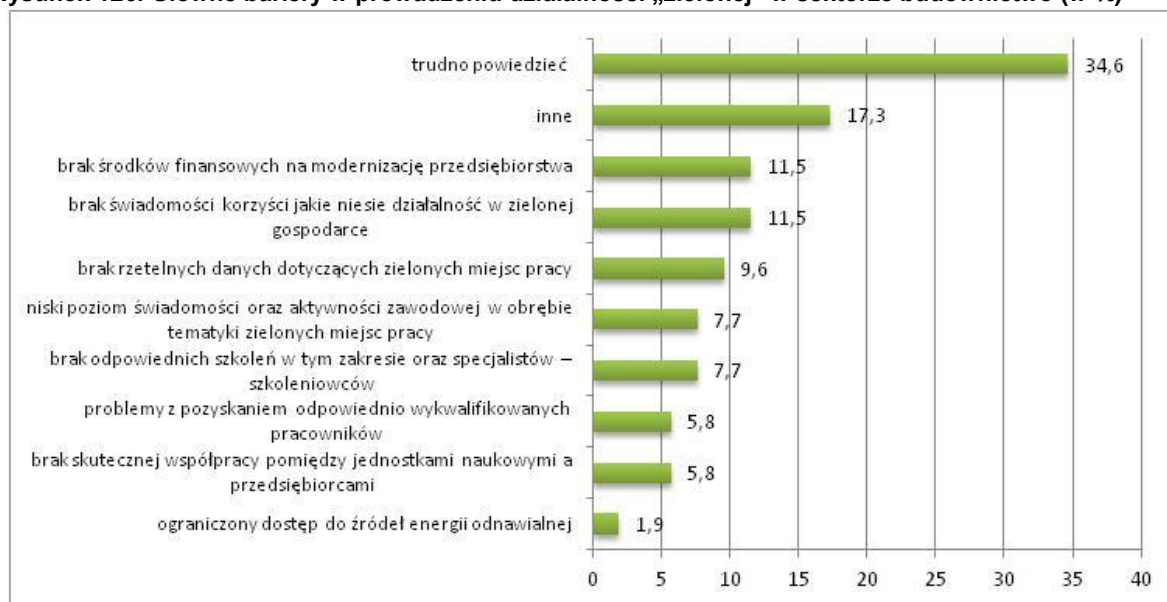
Rysunek 125. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze budownictwo (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Rysunek 126. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze budownictwo (w %)



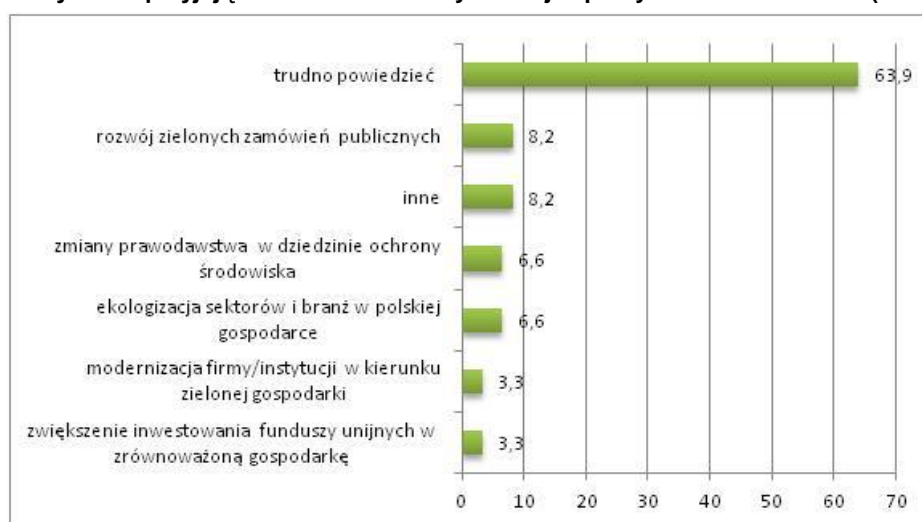
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

7.3.6. Handel

Przedstawiciele sektora handlu najczęściej nie potrafili wskazać czynników, które ich zdaniem wpływają na pobudzenie tworzenia zielonych miejsc pracy, co może być wynikiem niskiego stopnia zatrudnienia na zielonych stanowiskach w tym sektorze, a tym samym niewielkiej świadomości specyfiki tego rodzaju etatów. Respondenci, którzy zdecydowali się podzielić własnymi spostrzeżeniami właściwie za równie ważne uznali rozwój zielonych zamówień publicznych, zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska czy ekologizację sektorów i branż w polskiej gospodarce.

Rysunek 127. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze handlu (w %)

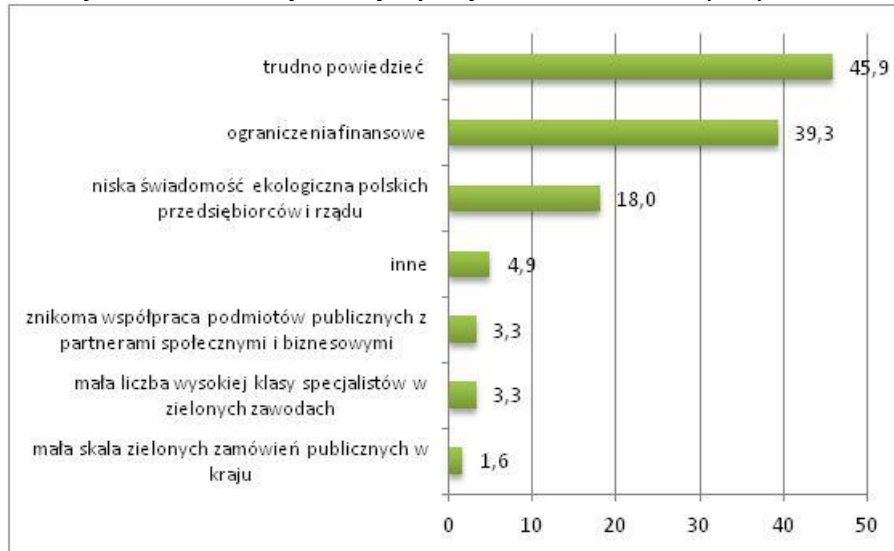


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

W toku prowadzonego badania uzyskano również przeważającą ilość odpowiedzi niejednoznacznych w kwestii barier tworzenia zielonych miejsc pracy. Pozostali respondenci najczęściej trudności upatrywali w ograniczeniach finansowych (39,3%) uniemożliwiających rozwój firmy oraz niewystarczającej świadomości ekologicznej polskich przedsiębiorców i rządu (18%), której brak nie wpływa pobudzająco na podejmowanie działań proekologicznych i tworzenie specjalnie dedykowanych temu obszarowi stanowisk pracy.

Rysunek 128. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze handlu (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Ograniczenia finansowe przedsiębiorstw handlowych uniemożliwiający podjęcie działań na rzecz modernizacji przedsiębiorstw w kierunku zastosowania technologii ekologicznych (13,1%) oraz niska świadomość korzyści płynących z funkcjonowania w ramach zielonej gospodarki były najczęściej pojawiającymi się barierami w prowadzeniu działalności „zielonej”. Warto zauważyć, że do podobnych wniosków doszli również przedstawiciele uprzednio analizowanych sektorów, co skłania do przemyśleń czy otwarcie nowych kanałów finansowania, a także szerokie akcje promocyjne kładące nacisk na pożytek z zaangażowania w działania ochrony środowiska, przyniesie zwiększenie ilości zielonych miejsc pracy w poszczególnych sektorach gospodarki. Odpowiedzi na to pytanie można pośrednio poszukiwać analizując zainteresowanie respondentów uczestnictwem w projektach unijnych związanych z zieloną gospodarką, o którym to jeszcze będzie mowa w tym podrozdziale.

Rysunek 129. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze handlu (w %)

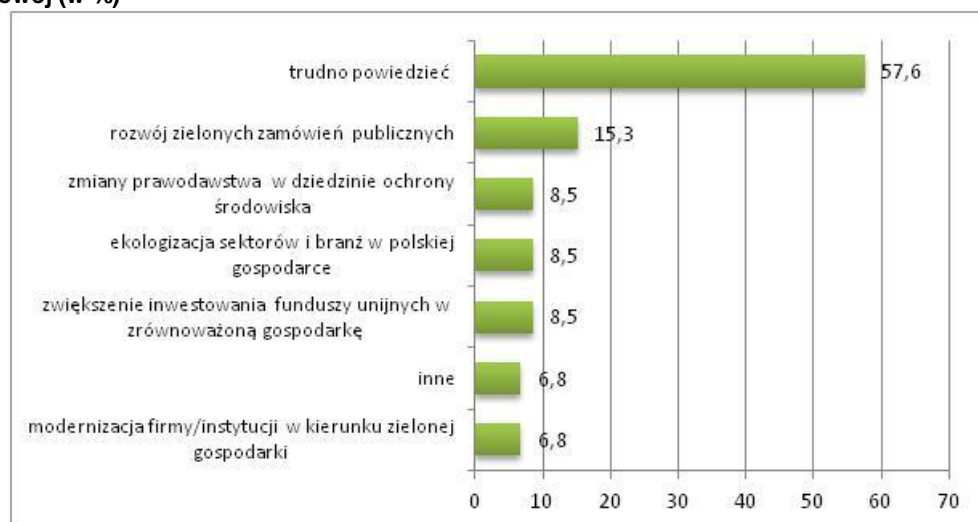


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

7.3.7. Transport i gospodarka magazynowa

Reprezentanci sektora transportu oraz gospodarki magazynowej uznali, że włączenie elementów proekologicznych w proces zamówień publicznych (15,3%) w największym stopniu przyczyniłby się do pobudzenia tworzenia zielonych miejsc pracy. Nieco mniejsze znaczenie przypisywano zmianie prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska, ekologizacji sektorów i branż w polskiej gospodarce czy zwiększeniu inwestowania funduszy unijnych w zrównoważoną gospodarkę (po 8,5%). Jednak zdecydowanie najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było „trudno powiedzieć” (57,6%), co ukazuje, że niektóre sektory mimo, że związane są z zieloną gospodarką to jednak zdają się posiadać niską tego świadomość i niewielką wiedzę o tym, co mogłoby sprzyjać zwiększeniu zatrudnienia na zielonych miejscach pracy.

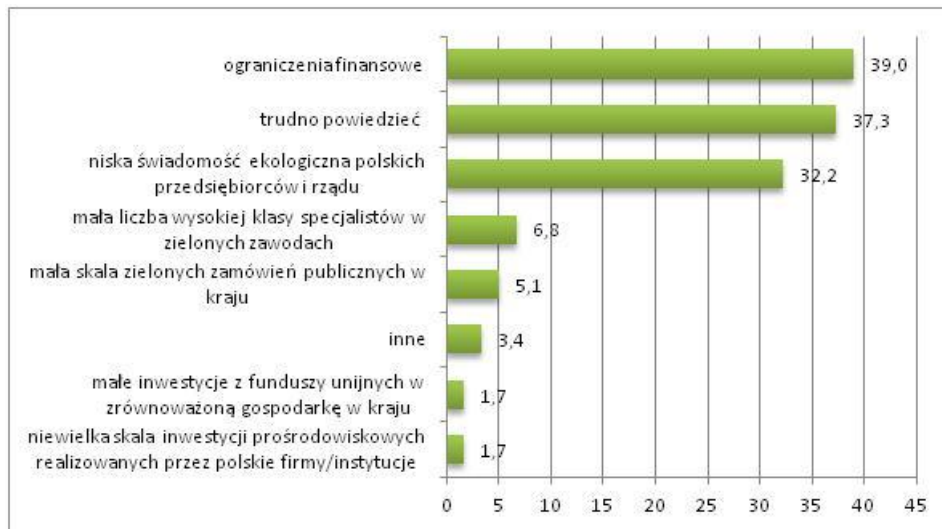
Rysunek 130. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Kwestia wspomnianej już wcześniej, niewielkiej świadomości ekologicznej polskich przedsiębiorców i rządu oraz ograniczenia finansowe, również w sektorze transportu i gospodarki magazynowej stanowiły najczęściej wskazywane bariery w rozwoju zielonych stanowisk pracy. One też, najczęściej wskazywane były jako powody utrudniające prowadzenie działalności „zielonej”.

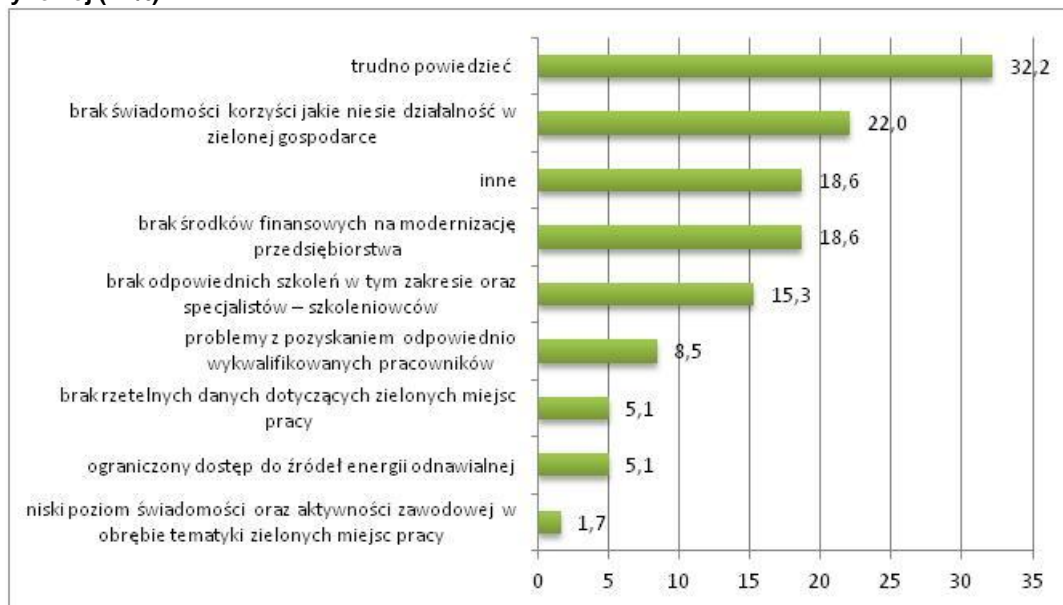
Rysunek 131. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Rysunek 132. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



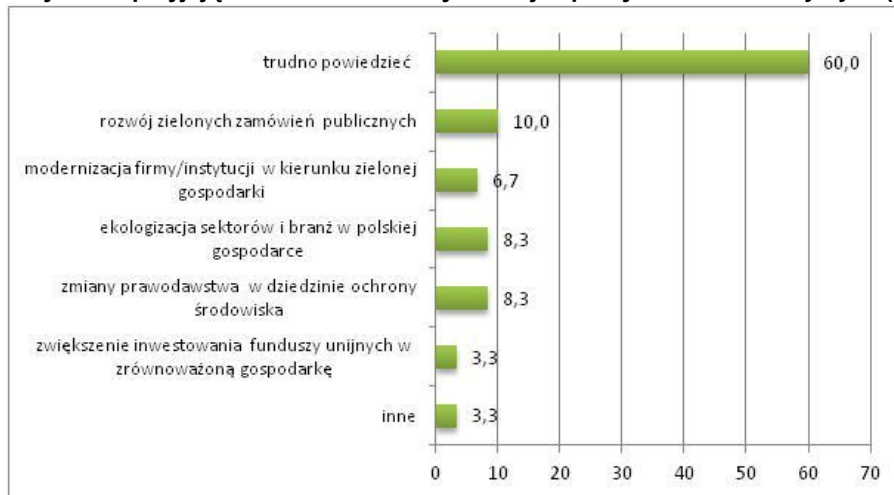
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

7.3.8. Turystyka

Przedstawiciele sektora turystyki, przeważnie mieli problem z jednoznacznym określeniem czynników sprzyjających tworzeniu zielonych stanowisk czego wyrazem było 60% niejednoznacznych odpowiedzi. Dowodzi to niskiej świadomości przedstawicieli biznesu o przynależności do zielonego sektora. Pozostali respondenci byli zdania, że rozwój zielonych stanowisk pobudziłyby rozwój zielonych zamówień publicznych (10%), ekologizacja sektorów i branż polskiej gospodarki (8,3%), zmiany prawodawstwa (8,3%) czy modernizacja firm i instytucji w kierunku zielonej gospodarki (6,7%), co również wielokrotnie podkreślali reprezentanci pozostałych sektorów.

Rysunek 133. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze turystyka (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Głównym hamulcem w tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze turystyki, były ograniczenia finansowe (36,6%). Nie sprzyjała temu ponadto niska świadomość ekologiczna polskich przedsiębiorców i rządu (29,6%), o której respondenci wspominali w wywiadach wielokrotnie. Mniejsze znaczenie w procesie pobudzania rozwoju liczby stanowisk w zielonej gospodarce przypisywano niewielkiej skali zielonych zamówień publicznych oraz niewystarczającej ilości wysokiej klasy specjalistów.

Rysunek 134. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze turystyki (w %)

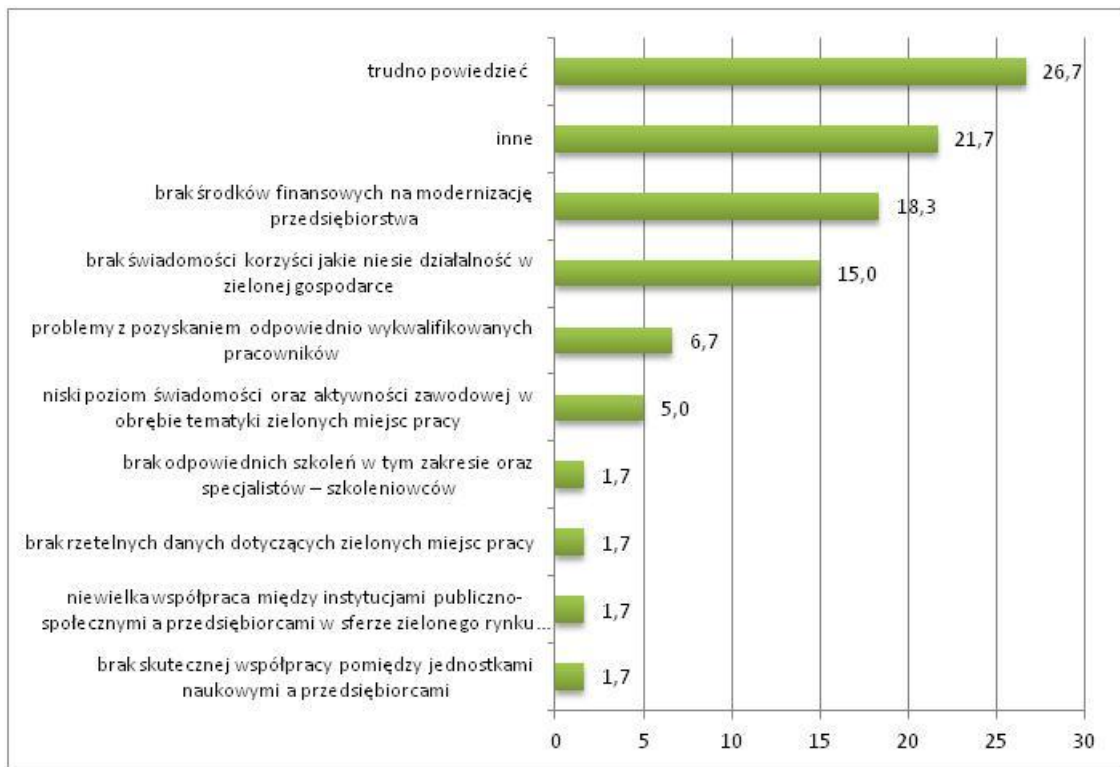


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Ograniczenia finansowe oraz świadomościowe wskazywane były najczęściej nie tylko jako bariery tworzenia miejsc pracy w poprzednio analizowanych sektorach lecz również wymieniano je jako czynniki hamujące rozwój całej zielonej gospodarki. Respondenci zauważyli, że nieznajomość korzyści płynących z funkcjonowania w jej obszarze (15%) przyczynia się do braku chęci przedsiębiorców do podejmowania działań ekologicznych, tym bardziej, że zazwyczaj wymagają one znacznych nakładów na modernizację przedsiębiorstwa. Dlatego poza propozycją źródeł finansowania i zachętami finansowymi należy położyć nacisk na kampanie promocyjne zastosowania proekologicznych rozwiązań w biznesie, które poprzez zwiększenie wiedzy społecznej, zwiększą skłonność do aktywnego wspierania środowiska.

Rysunek 135. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze turystyka (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

7.3.9. Sektor instytucjonalny oraz pozarządowy

Przedstawiciele analizowanego sektora w trakcie wywiadów przyznali, że świadomość ekologiczna władz regionu (65,4%) i przedsiębiorstw (41%) oraz dobre położenie geograficzne (55,1%) w największym stopniu wpływają na rozwój zielonej gospodarki.

Badani za pomocą wywiadów indywidualnych przyznali, że wśród czynników sprzyjających rozwojowi zielonej gospodarki wymienić należy przede wszystkim inwestycje współfinansowane z funduszy unijnych w zrównoważoną gospodarkę. Tego rodzaju inwestycje stanowią ogromny potencjał dla rozwoju zielonego sektora w województwie dolnośląskim, choć skala ich realizacji zostanie wyznaczona przez projektodawców.

„(...) jakie są możliwości inwestowania, to się okaże po prostu, kto, co zgłosi i kto widzi jakie możliwości dla siebie, bo to trudno zaplanować, to są inicjatywy oddolne”.

Ważnym elementem, także przewidzianym w ramach finansowania unijnego 2014-2020, jest prowadzenie kampanii ekologicznych zwiększających świadomość społeczeństwa w obszarze ekologii i ochrony środowiska. Bez wątpienia element ten przyczyni się do wzrostu „zazielenienia” gospodarki kraju, a w konsekwencji wzrośnie zapotrzebowania na specjalistów w zielonych zawodach.

Respondenci wspominali o zachętach czy też motywatorach, zwłaszcza finansowych do wprowadzania działań z zakresu ekologii w przedsiębiorcach. Bodziec finansowy jest często dla przedsiębiorców najważniejszym czynnikiem, który może nakłonić ich do zmiany przyjętych w organizacji schematów i przyjęcia większej odpowiedzialności za działalność firmy.

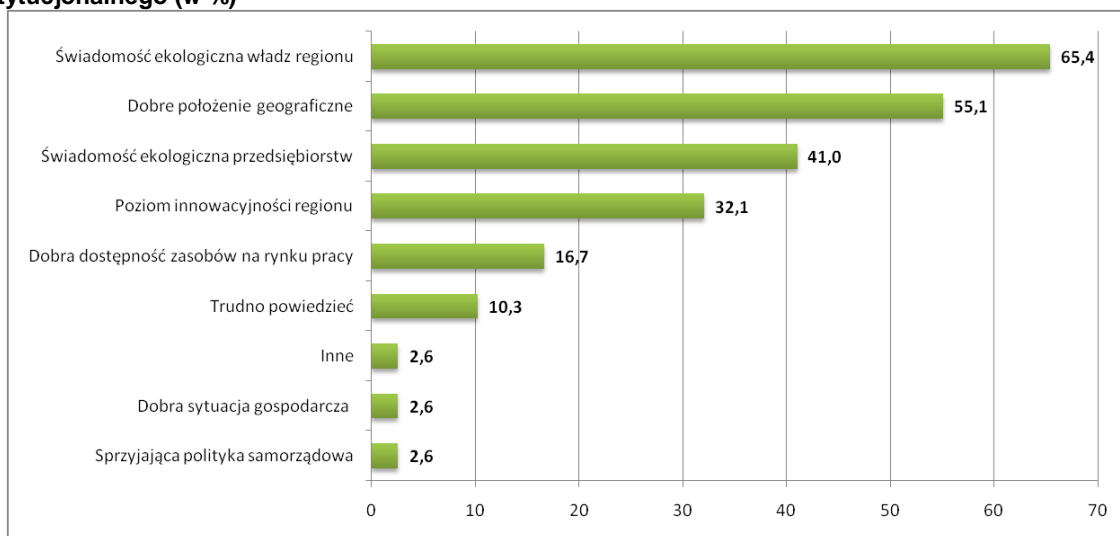
„Jakie jeszcze elementy sprzyjają, no przede wszystkim motywatory prawne i finansowe”.

Zdaniem ekspertów istotna jest także rola państwa i polityka samorządowa, która narzuca pewne ograniczenia w komercyjnej działalności firm.

„(...) bardzo ważnym elementem w skali makro jest polityka rządu (...) jeśli chodzi o chociażby sprawy z emisją dwutlenku węgla”.

„(...) realizacja programów regionalnych absolutnie zależy od samorządu, jak do tego podejrze nasz Urząd Marszałkowski, co się przełoży na zapisy kryteriów w RPO”.

Rysunek 136. Czynniki sprzyjające rozwojowi zielonej gospodarki w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)



Źródło: opracowanie własne

Podobnie jak motywatory finansowe oraz wysoki stopień świadomości ekologicznej, które zdaniem respondentów wpływają pobudzająco na rozwój zielonej gospodarki, tak brak środków finansowych i niedostateczna wiedza w zakresie prowadzenia działań ekologicznych, stanowią barierę w jej rozwoju. Zdanie to podzieliła ponad połowa badanych. Brak społecznej świadomości dotyczył głównie braku znajomości pojęcia a zatem i zasad zrównoważonego rozwoju oraz konieczności ekologizacji nie tylko gospodarki, ale również życia codziennego.

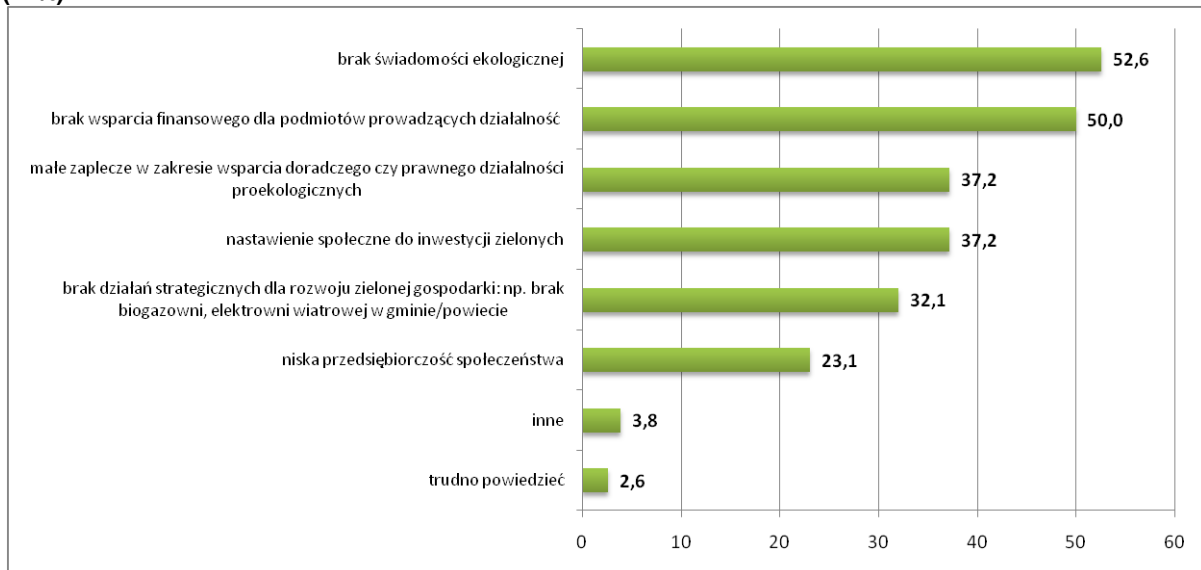
„Hybrydę kupi sobie tylko ktoś bogaty, ten ekologiczny samochód, a biedny kupi raczej tani samochód. Także myślę, że tak samo jest z gospodarką niestety”.

„Myślę, że świadomość w społeczeństwie istnieje, że ludzie o tym wiedzą [przyj. o konieczności ochrony środowiska], tylko trzeba jakieś mechanizmy, które by zachęcały do tego”.

„Jak ja na przykład palę gazem i płacę 1500 złotych miesięcznie za ogrzewanie, a mój sąsiad pali świństwem i płaci 300 złotych, no to co (...) jak jemu na chleb nie starczy”.

Mniejsze, aczkolwiek nadal istotne znaczenie respondenci przypisali niedostatecznemu wsparciu doradczemu oraz prawnemu w obszarze działań proekologicznych (37,2%), jak również zdystansowaniu społeczeństwa do podejmowania inwestycji zielonych.

Rysunek 137. Bariery rozwoju zielonej gospodarki w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)



Źródło: opracowanie własne

Innymi barierami rozwoju zielonej gospodarki jest niedostateczne dostosowanie oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy, zwłaszcza na poziomie edukacji zawodowej. Skutkuje to zbyt wysoką podażą osób w niektórych specjalizacjach. Jak mówili badani:

„(...) wymienia się ochronę środowiska jako drugi, czy trzeci kierunek, ale trudno znaleźć nim pracę, świadczy to o tym, co się na rynku dzieje, o zapotrzebowaniu”.

„tych ogólnie w zakresie ochrony środowiska wykształconych chyba jest zbyt wielu, natomiast jeśli chodzi o wiedzę taką specyficzną, te węższe specjalizacje (...) to ich brakuje.”

Wielu ekspertów wspominało również o konieczności wprowadzenia zmian w systemie edukacji, zwłaszcza na poziomie edukacji zawodowej. Obecny system kształcenia zawodowego, zdaniem respondentów, nie gwarantuje uzyskania wystarczających kompetencji dla osób kształcących się w zakresie zielonych zawodów, co skutkuje ich nieprzydatnością na rynku pracy. System edukacyjny wymaga w związku z tym gruntownych przeobrażeń, w tym powrotu do nauczania praktycznego, którego odbywało się przy szkołach.

„Dosyć to się ma słabo z praktyką, wiem, że nawet są problemy ze znalezieniem praktyk dla uczniów. Kiedyś to były warsztaty, na przykład w szkołach zawodowych (...) te szkoły przykładowe kiedyś były, no tego dziś nie ma”.

Inną barierą, utrudniającą rozwój zielonej gospodarki jest kwestia zbyt niskich wynagrodzeń, oferowanych dla pracowników w zielonych zawodach, choć, zdaniem ekspertów, tendencja ta dotyczy właściwie wszystkich sektorów gospodarki.

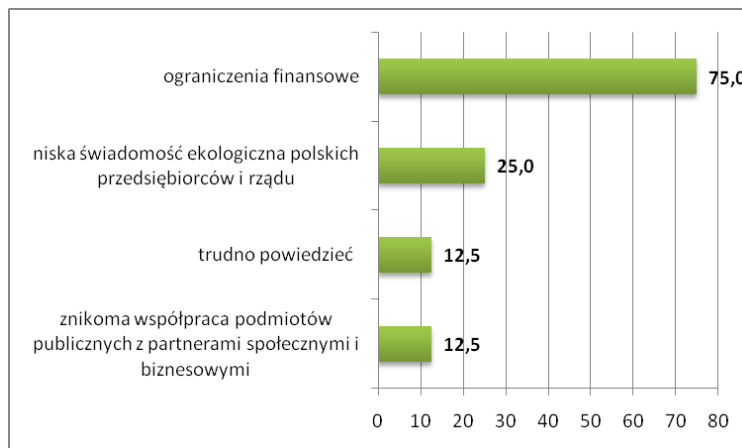
„Barierą według mnie jest kwestia zbyt niskich wynagrodzeń(...)”.

Ważnym hamulcem jest również kwestia faktycznej efektywności projektów unijnych, których rezultaty rzadko są długotrwałe. Zgodnie z tym należy rekomendować zastosowanie kryteriów trwałości podejmowanych w ramach projektów działań. Projekty wspierające rozwój i tworzenie zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim powinny gwarantować długofalowe efekty, np. w postaci utworzenia stałych miejsc pracy w zielonym sektorze.

„Osobnym zagadnieniem, z którym wszyscy się borykamy, jest skuteczność wykorzystania środków unijnych. Jeżeli pod hasłem ekologizacji, czy rozwoju metod, zasad zrównoważonego rozwoju wprowadzamy, czy przeznaczamy na ten cel jakieś środki, to w moim przekonaniu niewystarczająca część tych środków jest przeznaczona docelowo na uzyskanie trwałego efektu”.

Sektor instytucjonalny tożsame bariery wskazywał w odniesieniu do tworzenia zielonych miejsc pracy. Zdecydowana większość respondentów przyznała kluczowe znaczenie ograniczeniom finansowym (75%), a co czwarty badany niskiej świadomości ekologicznej.

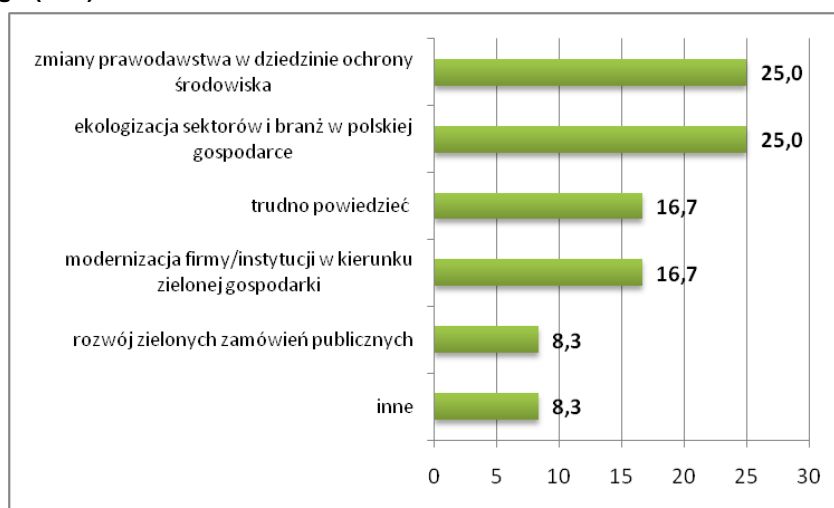
Rysunek 138. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w opiniach przedstawicieli sektora instytucji (w %)



Źródło: opracowanie własne

Respondenci upatrywali ponadto możliwości w tworzeniu zielonych miejsc pracy, zmianom prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska (25%). O tym aspekcie wspominali również eksperci uczestniczący w indywidualnych wywiadach. Zmiany prawodawstwa prowadzić powinny do położenia większego nacisku na rolę biznesu w procesie ochrony środowiska i upowszechnieniu korzyści z funkcjonowania w obszarze zielonej gospodarki. Na rozwój zielonych miejsc pracy oddziałuje ponadto stopień ekologizacji gospodarki a zatem dążenie do zmian w gospodarce w celu zmniejszenia zużycia energii, surowców i wody, a także zmniejszenia ilości wytwarzanych zanieczyszczeń. Konieczność dostosowania się do stawianych wymogów pozytywnie wpłynie, zdaniem respondentów, na rozwój zielonych stanowisk.

Rysunek 139. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)



Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

Przedstawiciele zielonej gospodarki w przeważającej ilości mieli problem ze wskazaniem jakie czynniki ich zdaniem pobudziłyby rozwój zielonych miejsc pracy, co może być konsekwencją wspomnianego już, braku wiedzy o funkcjonowaniu w jej obszarze. Wśród firm i instytucji, które wskazały czynniki, które ich zdaniem przyczyniłyby się do powstania zielonych etatów, najczęściej wymieniano zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska, wzrost ilości zamówień publicznych w obszarze zielonej gospodarki, a także ekologizację

sektorów i branż w krajowej gospodarce. Nie bez znaczenia jest świadomość ekologiczna władz regionu, która przesądza o podejmowanych działaniach proekologicznych czy wpływa na promocję i rozwój określonych przedsięwzięć, poprzez stosowanie zachęt i dodatków (finansowych motywatorów). Dlatego ważnym elementem, przewidzianym w ramach finansowania unijnego 2014-2020, jest prowadzenie kampanii ekologicznych zwiększających świadomość społeczeństwa w obszarze ekologii i ochrony środowiska.

Przedsiębiorcy i przedstawiciele przebadanych instytucji oraz organizacji pozarządowych dostrzegali w swoim otoczeniu wiele barier, które stanowiły przeszkodę w tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze. Najczęstszą barierą były ograniczenia finansowe, które uniemożliwiały poszerzenie działalności, modernizację, przekształcenie czy rozwój stanowisk ukierunkowany na dbałość o środowisko. Dodatkowo niska świadomość proekologiczna przedsiębiorców i rządu stanowią wyraźny hamulec na drodze do „zazieleniania” gospodarki.

Barier rozwoju można ponadto upatrywać w niedostatecznie dopasowanej do rynku pracy ofercie edukacyjnej szkół zawodowych, oferującej kształcenie na kierunku takim jak technik ochrony środowiska, stanowiącym jeden z zawodów wysoko nadwyżkowych. Warto zatem podjąć zmiany w profilach kształcenia i odejść od niektórych zawodów na rzecz stanowisk deficytowych oraz tych, w których odnotowuje się najwięcej ofert pracy. Warto jednak zauważyć, że w grupie tych zawodów przeważają stanowiska niewymagające wysokich kwalifikacji, a zatem słuszne jest położenie większego nacisku na praktyczną naukę zawodu.

Mechanizmami niwelowania barier rozwoju zielonego sektora mogą być m.in.:

- organizacja działań w postaci kampanii społecznych zmierzających do uświadamiania i doszkalania w obszarze zielonej gospodarki, zielonych miejsc pracy, zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności biznesu;
- lepsze dostosowanie oferty szkoleniowej w zakresie zielonych umiejętności pod kątem realnej i praktycznej nauki zawodu oraz o wysokiej jakości, zamiast licznych szkoleń o wątpliwej jakości, które nie gwarantują uzyskania odpowiednich kwalifikacji;
- stosowanie zachęt dla przedsiębiorstw, ale także dla obywateli, w zakresie stosowania ekologicznych rozwiązań w firmach oraz w domach. Za przekazem medialnym muszą iść, realne korzyści dla społeczeństwa;
- uwzględnianie w kryteriach wyboru projektów w ramach RPO WD 2014-2020 preferencji projektów czy inwestycji przyczyniających się lub tworzących zielone miejsc pracy i wspierających rozwój zielonego sektora na Dolnym Śląsku.

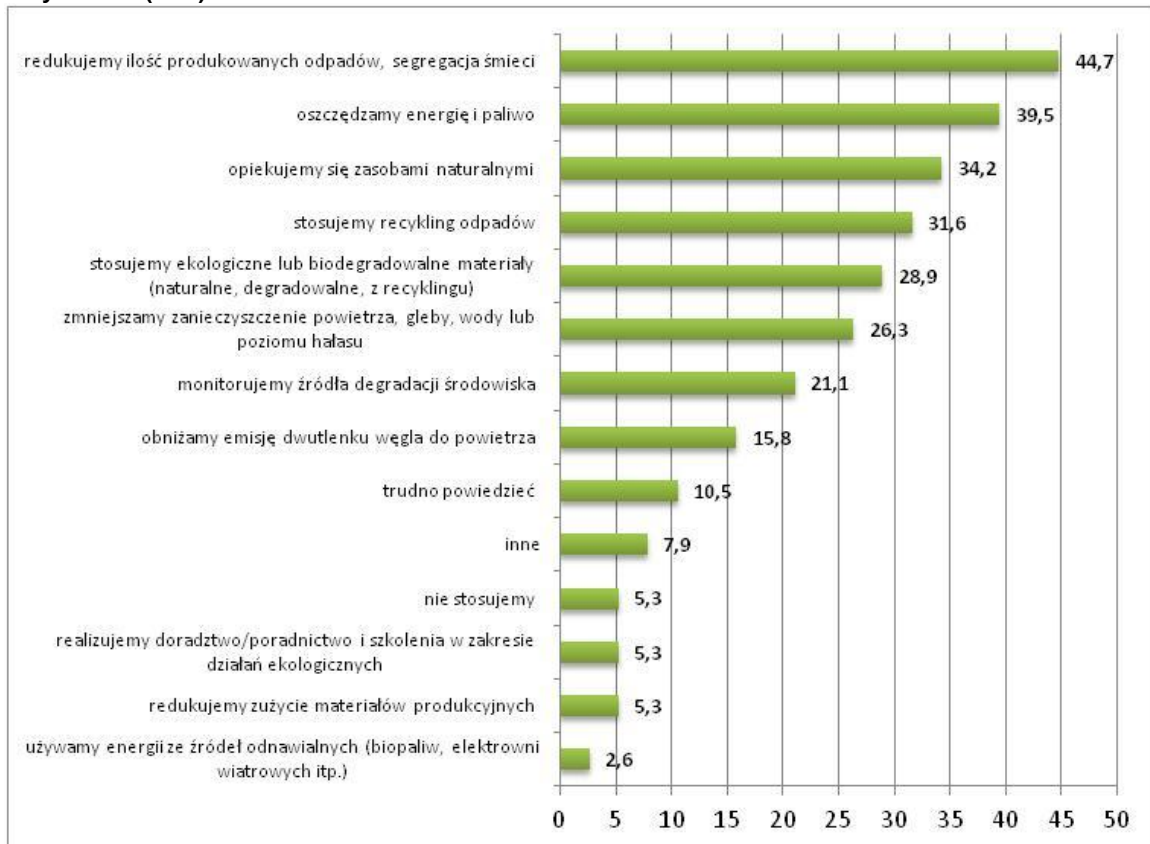
7.4. Trendy i perspektywy rozwojowe sektora (w tym zapotrzebowanie na zielone miejsca pracy)

7.4.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

Trendy i perspektywy

Pozytywny jest fakt, że przedsiębiorcy działający w obszarze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa oraz rybactwa starają się zwracać uwagę na działania ekologiczne stosując na co dzień różne rozwiązania przyjazne środowisku. Przeważająca ilość respondentów deklaruje działania przyczyniające się do zredukowania ilości produkowanych odpadów oraz segregację śmieci (44,7%) czy ich recykling (31,6%). Co trzeci respondent zadeklarował ponadto dbałość o zasoby naturalne oraz oszczędność w zużyciu energii i paliw (39,5%). Czynione kroki są zatem dowodem na zaangażowanie firm i instytucji w stopniowe tworzenie wizerunku przedsiębiorstw społecznie odpowiedzialnych (CSR), dbających nie tylko o powodzenie działalności lecz również o ograniczenie jej negatywnego wpływu na środowisko.

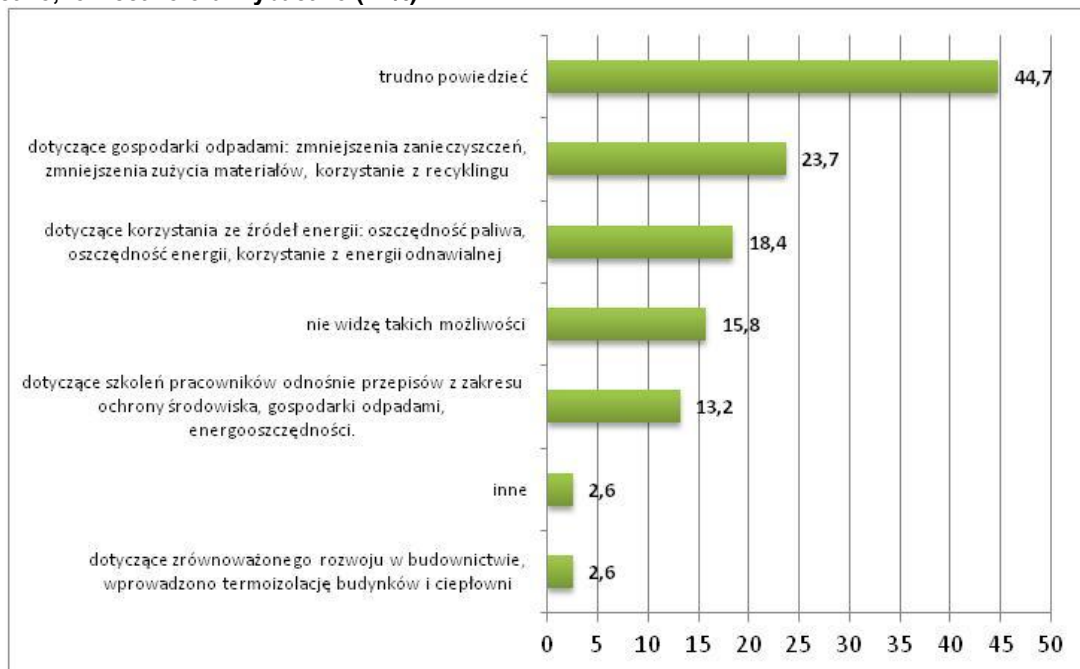
Rysunek 140. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



* możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Tym niemniej jednak przedstawicielom przedsiębiorstw oraz instytucji w blisko połowie przypadków ciężko było określić możliwość prowadzenia zintegrowanych działań w równym stopniu na trzech poziomach tj.: wzrost gospodarczy, rozwój społeczny i zasoby naturalne. Kategorie te pomimo swojej odmienności są ze sobą ściśle powiązane i noszą miano zrównoważonego rozwoju, do którego dążyć powinny współczesne przedsiębiorstwa. Jednak ponad 15% badanych w tym sektorze nie upatruje szans na osiągnięcie balansu, co czwarty respondent dostrzegł możliwość w dążeniu do zrównoważonego rozwoju poprzez oddziaływanie na politykę gospodarowania odpadami (zmniejszenia zanieczyszczeń, zmniejszenia zużycia materiałów, korzystanie z recyklingu) w firmie lub instytucji czy zwiększenie racjonalności korzystania ze źródeł energii (korzystanie z energii odnawialnej i ograniczenie zużycia paliw).

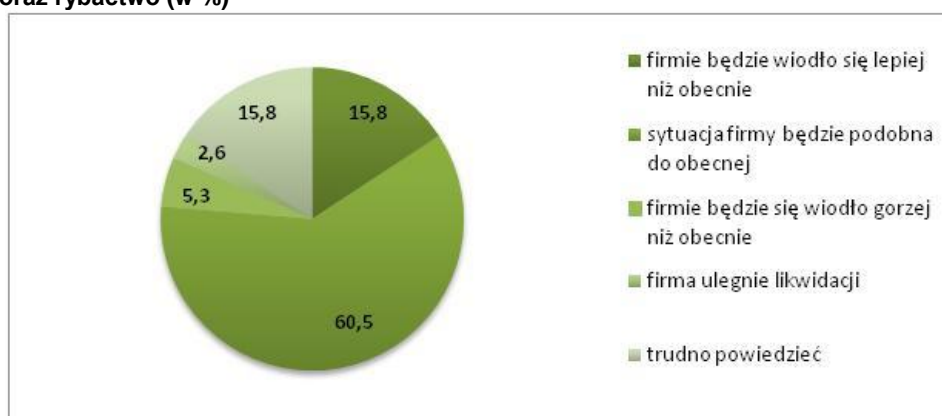
Rysunek 141. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



* możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość przedsiębiorców (60,5%) biorących udział w badaniu była przekonana, że perspektywa kolejnych 5 lat nie przyniesie w prowadzeniu działalności istotnych zmian, a o tym, że będzie wiodło się lepiej przekonanych było blisko 16% badanych. Pozytywnie należy odnieść się do sytuacji, że jedynie 8% respondentów oceniła, że w kolejnych 5 latach kondycja przedsiębiorstwa pogorszy się. Można jednak przypuszczać, że ta grupa respondentów w mniejszym stopniu będzie wykazywała skłonność do rozwijania zielonych stanowisk pracy i dążenia do równowagi między wzrostem gospodarczym a dbałością o zasoby naturalne.

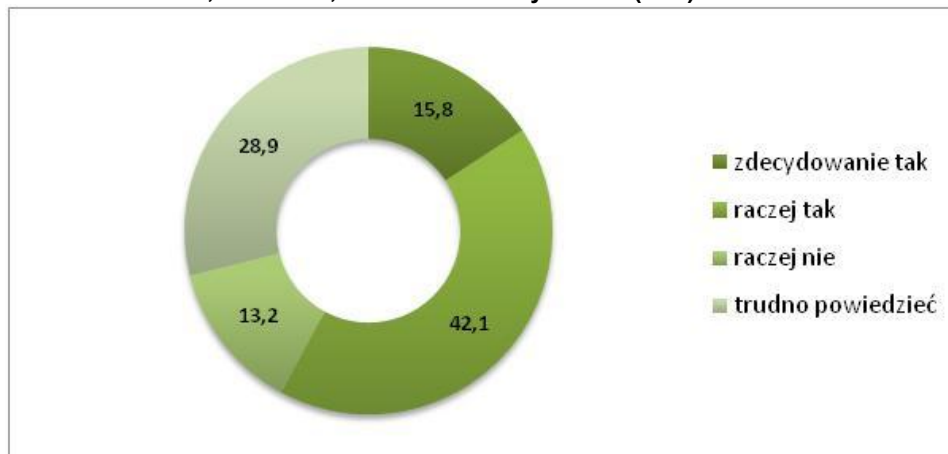
Rysunek 142. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

Nie pozostawia jednak wątpliwości fakt, że przedstawiciele sektora rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo mają świadomość rosnącego znaczenia w społeczeństwie produktów i usług zielonego sektora. Blisko 58% badanych oceniło, że do 2020 roku zapotrzebowanie społeczne na te produkty wzrośnie, a jedynie 13,2% sądziło, że taka sytuacja nie nastąpi.

Rysunek 143. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Analiza uzyskanych odpowiedzi uwidoczniła, że w analizowanym sektorze niewiele jest podmiotów, w których występują wolne miejsc pracy na zielonych stanowiskach. Ponad 80% badanych nie posiadało wakatów zarówno dla osób niewykwalifikowanych jak i dla pracowników z kwalifikacjami, a utworzenie ich czy dostosowanie wiązałoby się z poniesieniem kosztów, do którego przedsiębiorcy nie są przeważnie skłonni wskazując ograniczenia finansowe jako barierę na drodze do pobudzenia zielonej gospodarki. Jedynie nieco ponad 5% uczestników badania posiadało stanowiska zielone dedykowane osobom bez kwalifikacji, których nie potrafią dotychczas zapełnić.

Rysunek 144. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)

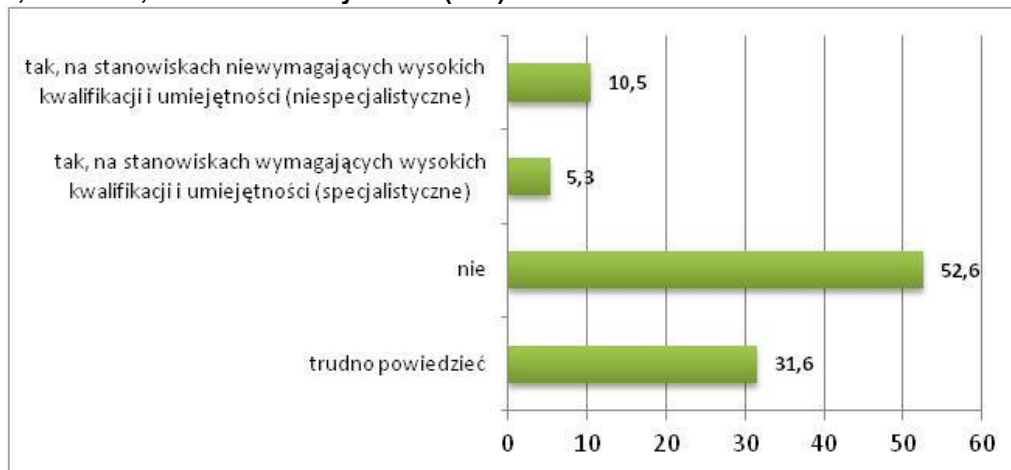


Źródło: opracowanie własne

Wolne stanowiska w przypadku ponad połowy badanych (52,6%) nie mogłyby być zapełnione osobami bezrobotnymi, jak wynika z analizy odpowiedzi respondentów. Należy jednak zaznaczyć, że stan ten wywołany jest w dużej mierze brakiem wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwie czy instytucji. Jedynie co dziesiąty

respondent dostrzegając możliwość obsadzenia osoby bezrobotnej na stanowisku niespecjalistycznym, jednak proces ten powinien zostać poprzedzony odpowiednim przeszkoleniem i dostosowaniem do pełnionej funkcji. Odpowiednie szkolenia umożliwiłyby ponadto zatrudnienie osoby bezrobotnej na stanowisku wymagającym wysokich kwalifikacji i umiejętności w przypadku 5,3% przedsiębiorstw.

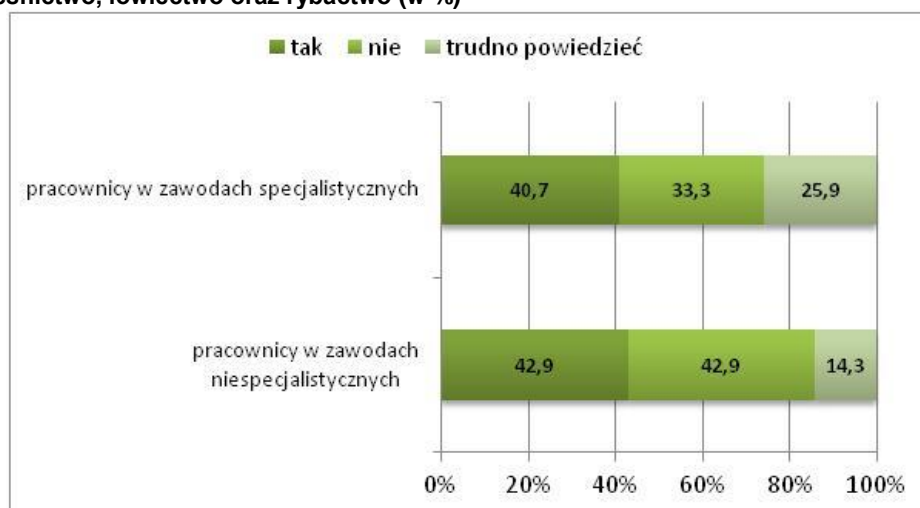
Rysunek 145. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorstwa zatrudniające osoby na zielonych stanowiskach niemalże w równym stopniu zamierzają inwestować w rozwój pracowników specjalistycznych, jak i niespecjalistycznych. W obu przypadkach po ponad 40% respondentów zadeklarowało zorganizowanie pracownikom szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje. W zależności od profilu działalności przedsiębiorstw różna była tematyka planowanych szkoleń, jednak najczęściej planowane doksztalcenie związane było z: zarządzaniem ekologicznym, gospodarką odpadami, odnawialnymi źródłami energii, przepisami prawa z zakresu ochrony środowiska, bezpieczeństwem i higieną pracy w ochronie środowiska oraz gospodarką leśną.

Rysunek 146. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)

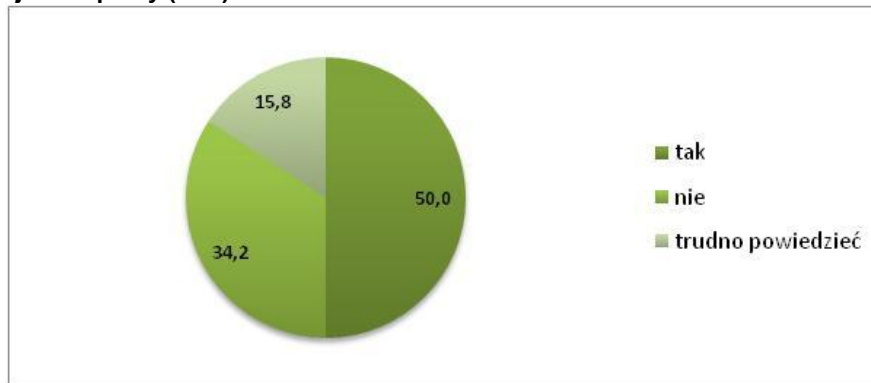


Źródło: opracowanie własne

Mimo, że ponad 80% badanych nie posiada obecnie wolnych miejsc na zielonych stanowiskach, to jednak przedstawiciele badanego sektora prognozując wzrost zapotrzebowania na produkty i usługi realizowane w ramach zielonego sektora w najbliższych latach, planują zaangażować się w realizację programów unijnych.

W połowie przypadków przedsiębiorcy zadeklarowali zamiar uczestnictwa w projektach unijnych realizowanych w ramach perspektywy finansowej 2014-2020, które przyczynić mogłyby się do utworzenia, modernizacji lub rozwoju zielonych miejsc pracy. Jednak, co trzeci przebadany nie wykazywał takiego zamiaru, zaś niespełna 16% ciężko było ocenić przyszłe kroki.

Rysunek 147. Preferencje przedstawicieli sektora rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



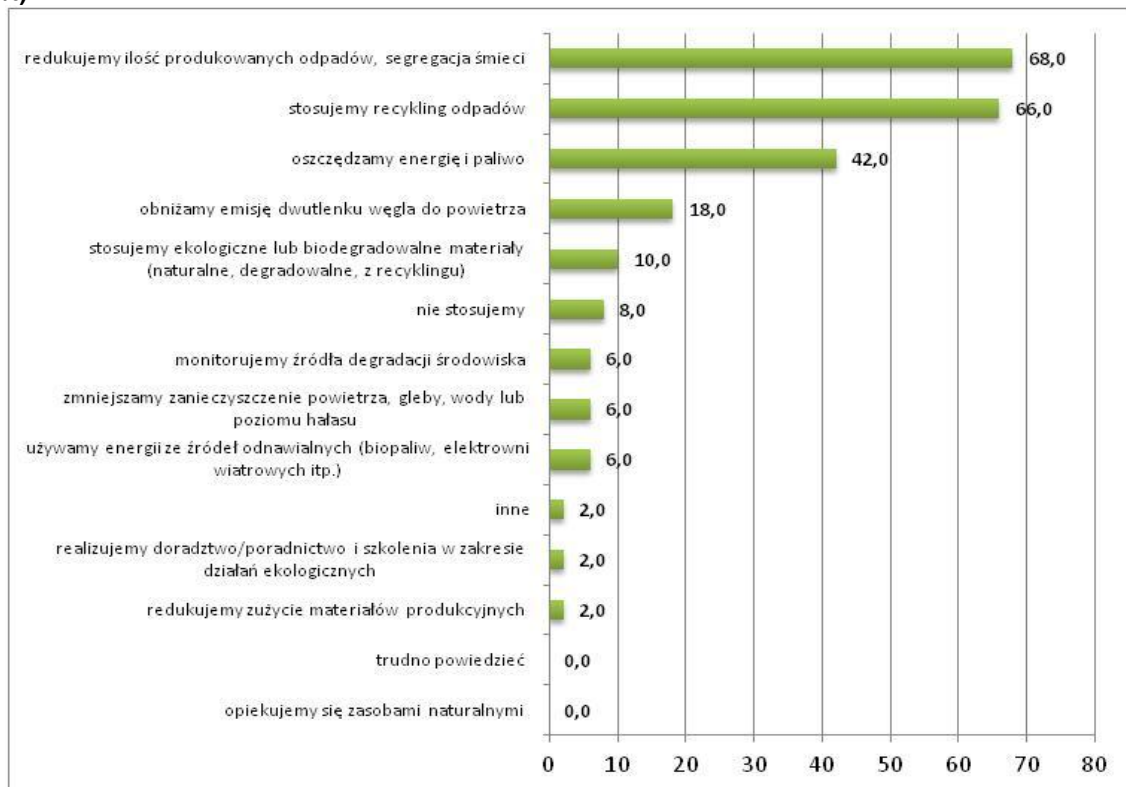
Źródło: opracowanie własne

7.4.2. Przetwórstwo przemysłowe

Trendy i perspektywy

Działania proekologiczne stosowane w sektorze przetwórstwo przemysłowe koncentrowały się głównie w obrębie gospodarki odpadami. Po blisko 70% badanych deklarowało stosowanie recyklingu oraz dbałość o redukcję ilości wytwarzanych odpadów. Kategorie takie jak: oszczędność energii i paliw (42,0%) czy obniżenie emisji dwutlenku węgla (18,0%), pojawiały się rzadziej, jednak nie pozostawały bez znaczenia dla przedsiębiorców działających w analizowanym sektorze.

Rysunek 148. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)

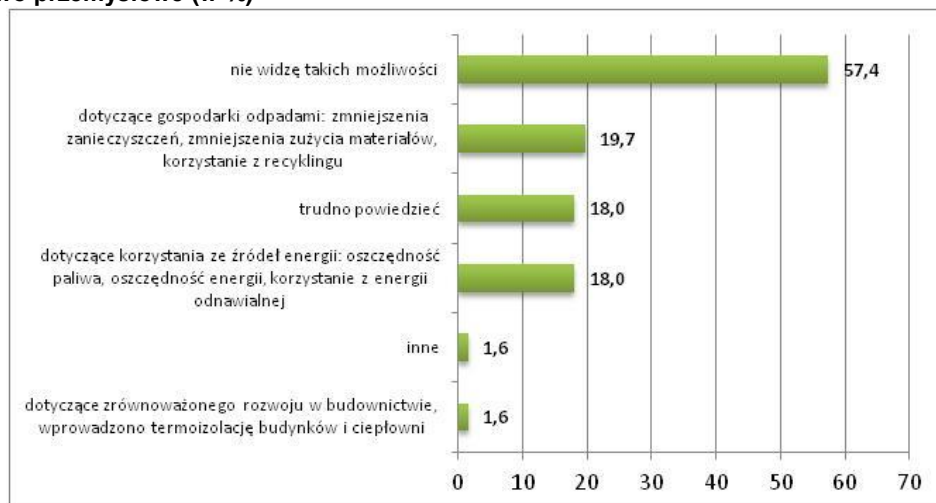


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele przedsiębiorstw oraz instytucji w blisko 60% przypadków nie dostrzegali możliwości prowadzenia zintegrowanych działań dla zachowania równowagi między: wzrostem gospodarczym, rozwojem społecznym oraz dbałością o zasoby naturalne. Szansę na osiągnięcie balansu, co piąty respondent dostrzegał w dążeniu do zrównoważonego rozwoju poprzez oddziaływanie na politykę gospodarowania odpadami oraz zwiększenie racjonalności korzystania z poszczególnych źródeł energii.

Rysunek 149. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)

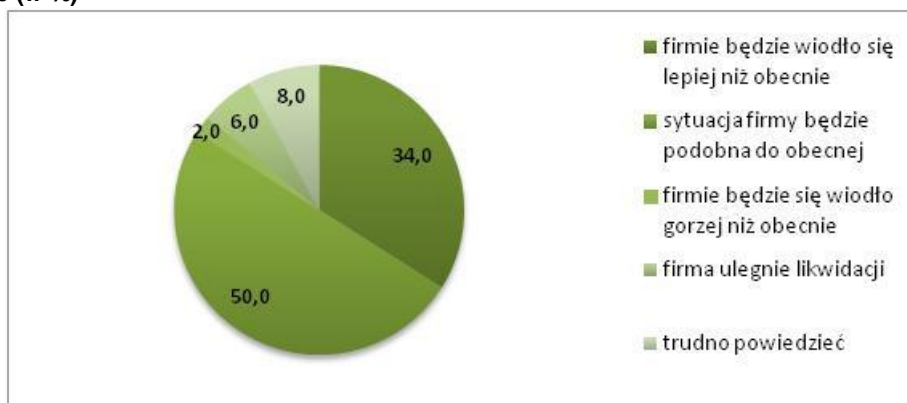


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele przedsiębiorstw produkcyjnych wykazali się większym optymizmem, niż reprezentanci poprzednio analizowanego sektora, w kwestii prognozy oceny sytuacji firmy w najbliższych 5 latach. Częściej niż co trzeci badany ocenił, że w przedsiębiorstwie nastąpi poprawa sytuacji, zaś połowa oceniła, że nie nastąpią wyraźne zmiany. Na podobnym poziomie jak poprzednio (8%) odnotowano odsetek osób, które oceniły przyszłą sytuację firmy jako niekorzystną, prognozując jej pogorszenie, a nawet przejście w stan likwidacji.

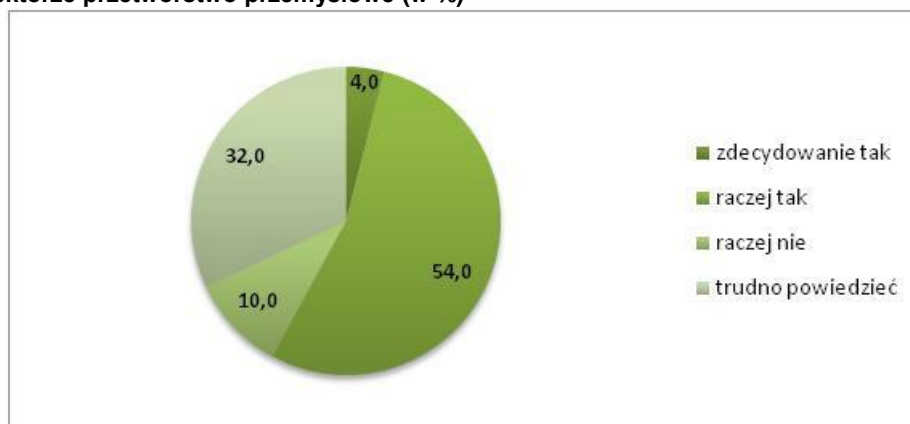
Rysunek 150. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Znaczny odsetek opinii, że w najbliższym czasie w przedsiębiorstwie nastąpi poprawa sytuacji, może być wynikiem przekonania respondentów, że w niedalekiej przyszłości zwiększy się społeczne zapotrzebowanie na produkty i usługi zielonego sektora gospodarki. Taki obrót spraw przewidywało 58% przebadanych osób w sektorze przetwórstwa przemysłowego. Odmiennego zdania był co dziesiąty badany.

Rysunek 151. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)

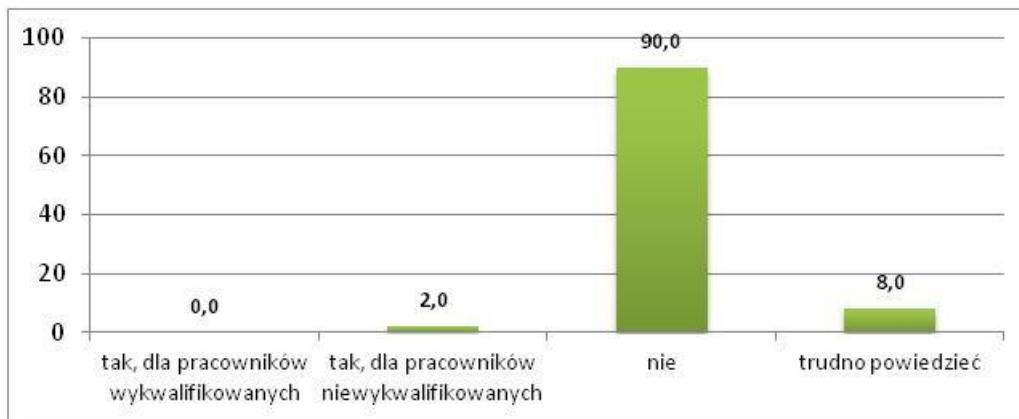


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Przedsiębiorstwa działające w sektorze przetwórstwa przemysłowego właściwie nie posiadają (90%) obecnie wolnych miejsc pracy na zielonych stanowiskach. Niewielkich szans na zatrudnienie można upatrywać jedynie w przedsiębiorstwach posiadających stanowiska dla osób niewykwalifikowanych (2%).

Rysunek 152. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)

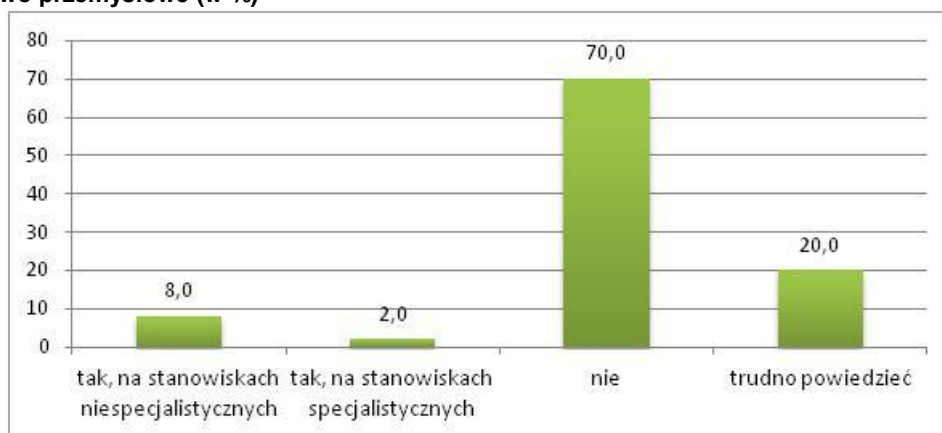


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy przy obsadzaniu ewentualnych wolnych stanowisk w firmie czy instytucji dostrzegali możliwość zrekrutowania osoby bezrobotnej zarówno na stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji, jak również na te, na których wyższe i średnie wykształcenie nie jest konieczne. Warto zauważyć, że przedsiębiorcy bardziej skłonni byli zatrudnić pracownika w zawodach niespecjalistycznych (8%) niż specjalistycznych (2%), przy czym w każdym przypadku zatrudnienie poprzedzone powinno być odpowiednim przeszkoleniem w zakresie wykonywanych obowiązków.

Rysunek 153. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)

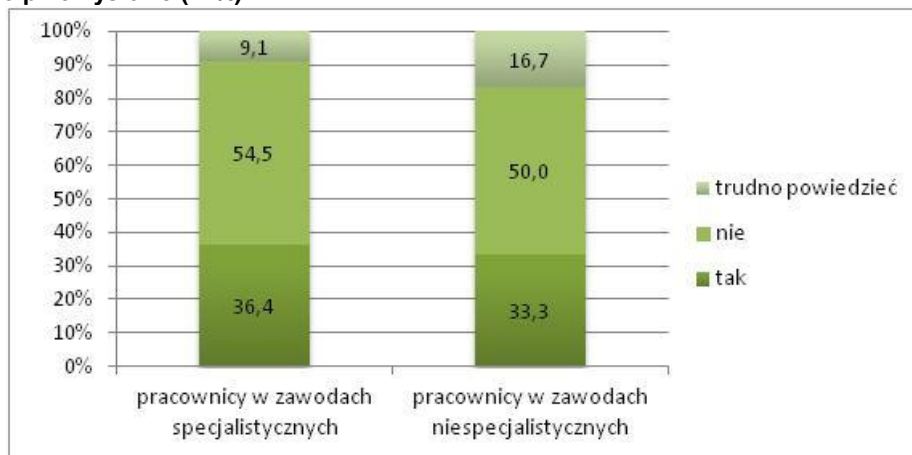


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy funkcjonujący w obszarze zielonego sektora zwykle nie planowali w najbliższym czasie specjalistycznych szkoleń dla swoich pracowników. Wśród przedsiębiorstw, które zamierzały je zorganizować, częściej doskonaleniem mieli zostać objęci pracownicy na stanowiskach specjalistycznych (36,4%) niż niespecjalistycznych (33,3%), jednak przedsiębiorcy nie potrafili się jednoznacznie odnieść do planowanej tematyki kursów.

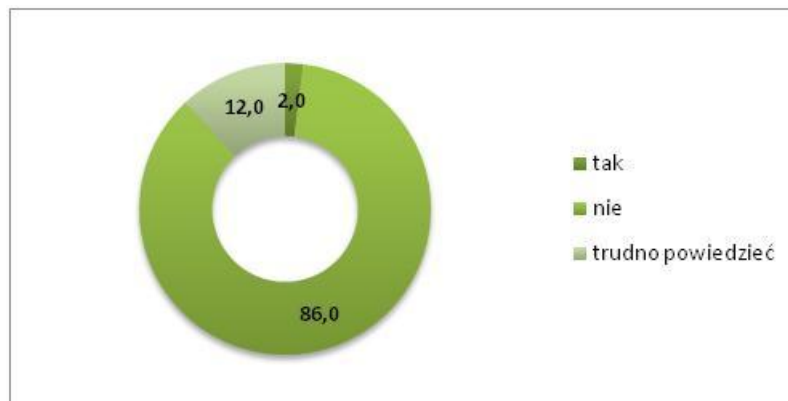
Rysunek 154. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)



Źródło: opracowanie własne

Jak dowodzą badania przedsiębiorcy sporadycznie deklaruje możliwość zatrudnienia pracowników na zielonych stanowiskach. Szansą na utworzenie i rozwój zielonych miejsc pracy w przyszłości w sektorze przetwórstwo przemysłowe, mogłoby być uczestnictwo przedsiębiorstw w projektach unijnych, jednak jedynie 2% badanych przyznało, że jest nimi zainteresowane. Tak niewielkie zainteresowanie wsparciem unijnym w tym obszarze pozostaje niejako w sprzeczności z prognozami respondentów odnośnie wzrostu społecznego znaczenia produktów i usług związanych z zieloną gospodarką, którego spodziewało się blisko 60% badanych. W związku z tym warto położyć duży nacisk na rozpropagowanie korzyści płynących z działalności w tym obszarze gospodarki i tym samym zachęcić do skorzystania z unijnego wsparcia.

Rysunek 155. Preferencje przedstawicieli sektora przetwórstwo przemysłowe w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



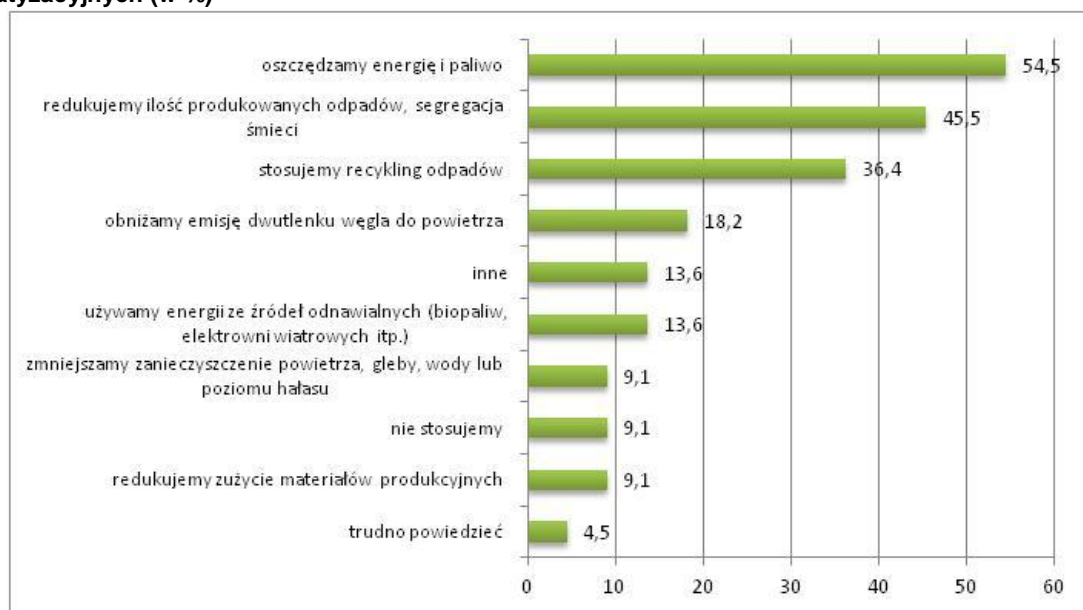
Źródło: opracowanie własne

7.4.3. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Trendy i perspektywy

W zależności od profilu prowadzonej działalności poszczególne grupy respondentów przejawiały różne formy dbania o środowisko naturalne. Jednak o ile w sektorze związanym z rolnictwem i przetwórstwem przemysłowym dominowała gospodarka odpadami i ich recykling, tak przedstawiciele sektora energetycznego najczęściej deklarowali oszczędzanie energii i paliw (54,5%), zaś dopiero w dalszej kolejności redukcję odpadów (45,5%). Znacznie rzadziej firmy i instytucje funkcjonujące w tym sektorze stosowały energię ze źródeł odnawialnych czy dążyły do obniżenia emisji dwutlenku węgla do atmosfery.

Rysunek 156. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Mimo deklarowanego przez przedsiębiorców, przywiązywania wagi do ochrony środowiska, można uznać, że działania te nie są zakrojone na szeroką skalę i dotyczą jedynie wybranych aspektów funkcjonowania firmy. Przemawia za tym fakt, że blisko co trzeci przebadany przedsiębiorca działający w tym sektorze nie dostrzegał możliwości prowadzenia działań z zachowaniem zrównoważonego rozwoju w obszarze wzrostu gospodarczego, rozwoju społecznego oraz ochrony zasobów naturalnych. Przedsiębiorcy ponownie najczęściej uznali, że ich droga do zachowania równowagi może wieść poprzez zwiększenie kontroli nad gospodarką odpadami a dokładniej rzecz ujmując zmniejszenie zanieczyszczeń i zużycia materiałów oraz poddawanie odpadów recyklingowi (31,8%).

Rysunek 157. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)

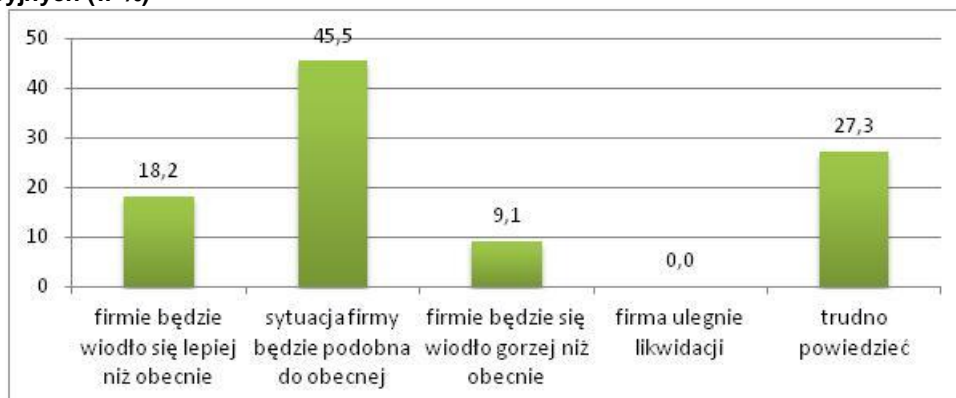


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Większość firm z badanego sektora patrzyła z umiarkowanym optymizmem w przyszłość nie prognozując większych zmian w perspektywie nadchodzących 5 lat (45,5%). Pozytywnie należy odnieść się do faktu, że blisko 20% badanych była zdania, że w niedługim czasie nastąpi zmiana sytuacji, która to sprawi, że w firmie będzie wiodło się lepiej niż obecnie.

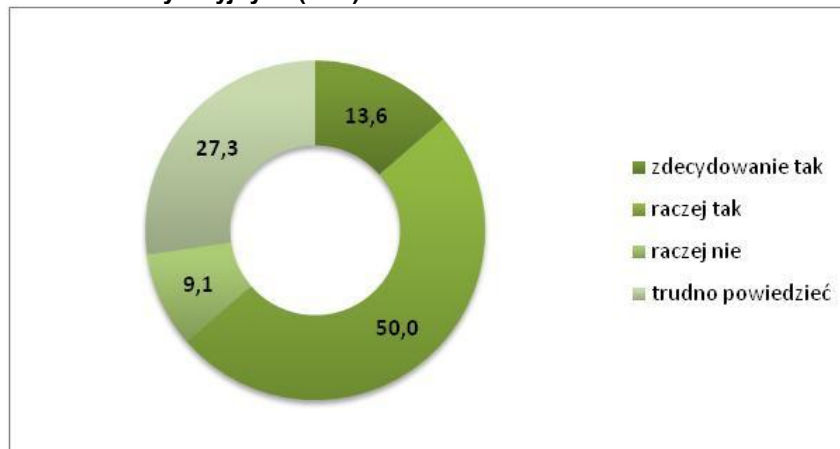
Rysunek 158. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)



Źródło: opracowanie własne

Być może poprawa sytuacji związana będzie z oczekiwanym przez blisko 64% respondentów wzrostem zapotrzebowania na produkty i usługi oferowane w ramach zielonej gospodarki, do której należy sektor wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych. Przewidywany wzrost popytu, pociągnie za sobą wzrost podaży, a w konsekwencji rozwój zielonego sektora.

Rysunek 159. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)

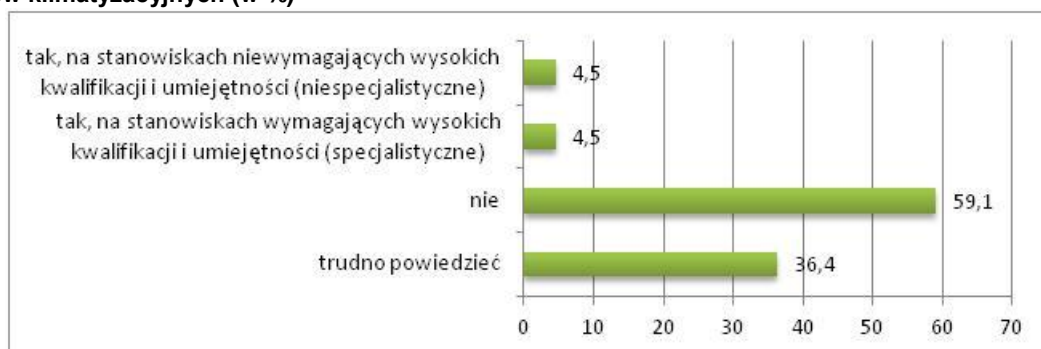


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

W momencie przeprowadzania badania w przedsiębiorstwach, z którymi został zrealizowany wywiad, odnotowano zaledwie jedno wolne zielone miejsce pracy przeznaczone dla osoby niewykwalifikowanej. W pozostałych firmach wszystkie stanowiska powiązane z ochroną środowiska były zajęte. Dlatego też nie dziwi fakt, że ponad 60% badanych odpowiedziało, że w przedsiębiorstwie nie ma możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej, co wyjaśniane było brakiem wolnych etatów, z kolei brak środków finansowych na modernizację (wskazywany jako bariera w rozwoju) zmniejszał szansę na podjęcie działań reorganizacyjnych i przekształcenie obecnych stanowisk na zielone. Pozostali respondenci dopuszczający możliwość podjęcia pracy przez przeszkolone osoby bezrobotne, w równym stopniu widzieli ich na stanowiskach specjalistycznych jak i niespecjalistycznych, o czym decydować miały posiadane przez kandydatów kwalifikacje zawodowe. Z punktu widzenia pracy w tym sektorze atutem było posiadanie wiedzy o przepisach prawa w zakresie ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w ochronie środowiska, gdyż właśnie tego typu szkolenia planowali dla swoich pracowników przedsiębiorcy.

Rysunek 160. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)



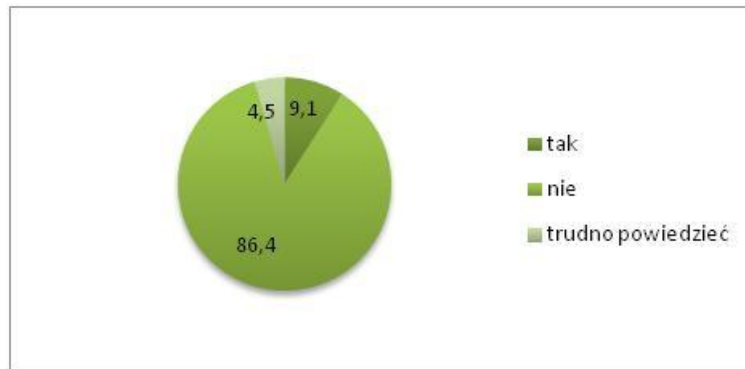
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Z powyższej analizy wynika, że mimo świadomości rosnącego społecznego zapotrzebowania na usługi zielonego sektora gospodarki, niewiele było zielonych miejsc pracy a niezapełnione stanowiska pojawiały się zupełnie incydentalnie. Przedsiębiorcy z tego sektora nie planują ponadto tworzenia i rozwoju zielonych

stanowisk, a przynajmniej nie w oparciu o finansowanie unijne. Zaledwie dwie z przebadanych firm zamierzały skorzystać z programów Unii Europejskiej w nowej perspektywie 2014-2020, co może stać się przyczynkiem do utworzenia nowych miejsc pracy na zielonych stanowiskach.

Rysunek 161. Preferencje przedstawicieli sektora wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



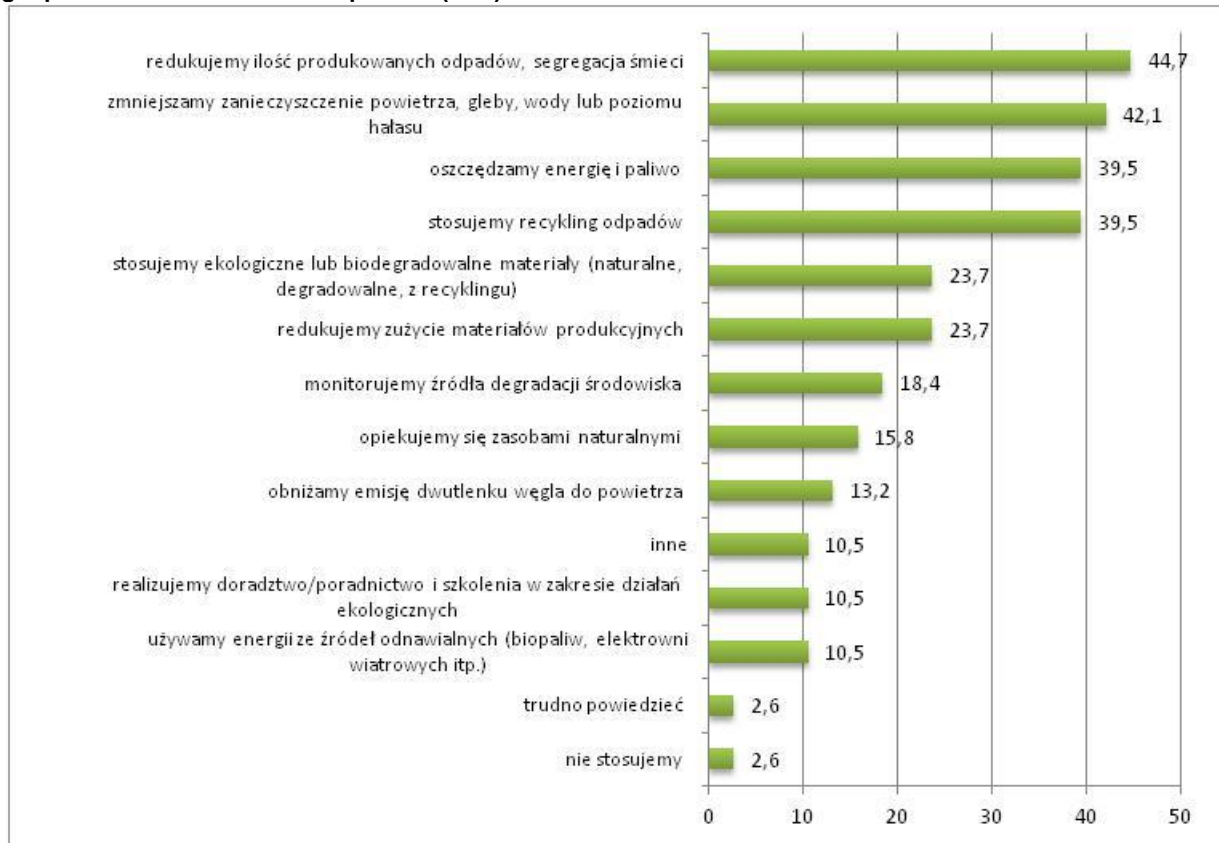
Źródło: opracowanie własne

7.4.4. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Przedstawiciele analizowanego sektora wykazali znaczne zainteresowanie dbałością o środowisko wyrażającą się poprzez dążenie do redukcji ilości produkowanych odpadów oraz segregację śmieci (44,7%), jak również zmniejszanie zanieczyszczenia powietrza, gleby i wody a także hałasu (42,1%), co w przypadku przedsiębiorstw działających w tym sektorze zdaje się być elementem podstawowej działalności. Ponad wskazane czynniki przekładające się na troskę o środowisko badane podmioty deklarowały recykling odpadów oraz prowadzenie gospodarki energio- i paliwo-oszczędnej (po 39,5%). Warto dodać, że w tej grupie badanych jedynie niespełna 3% badanych oceniło, że nie stosuje na co dzień rozwiązań przyjaznych środowisku, co na tle pozostałych sektorów jest wynikiem pozytywnym.

Rysunek 162. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)

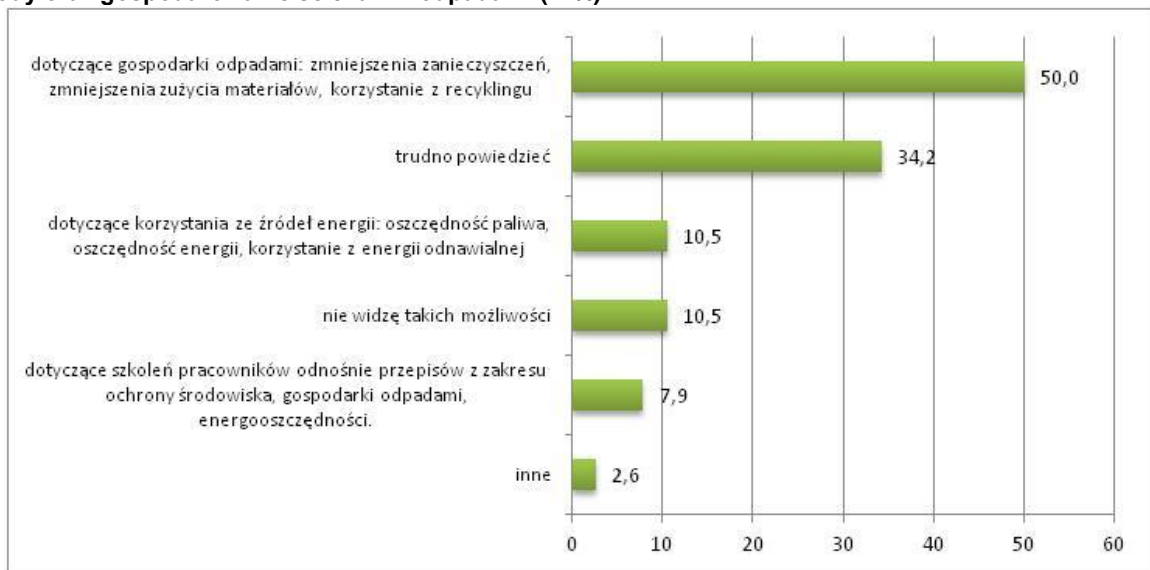


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Ponieważ działalność analizowanego sektora skupiała się w obrębie gospodarowania odpadami, ściekami oraz dostawach wody, nie stanowiło zaskoczenia, że przedstawiciele tego sektora najczęściej możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju dostrzegali właśnie w gospodarce odpadami poprzez zmniejszanie ilości zanieczyszczeń, zmniejszanie zużycia materiałów oraz korzystanie z recyklingu (50%). Możliwości podjęcia zintegrowanych działań w celu osiągnięcia zysku z jednoczesnym zachowaniem dbałości o społeczeństwo i środowisko naturalne, nie dostrzegała co dziesiąta z przebadanych firm i instytucji, co w odniesieniu do prezentowanych wcześniej wyników świadczy o znacznym stopniu zaangażowania tego sektora w ochronę natury.

Rysunek 163. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)

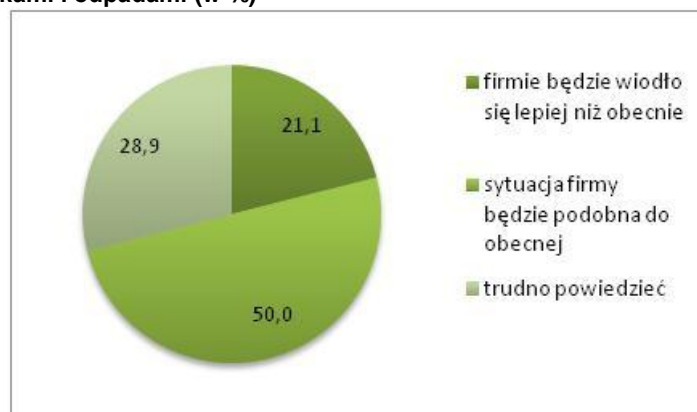


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Uzyskane rezultaty badania wskazują, że przedstawiciele tego sektora z umiarkowanym optymizmem patrzą w przyszłość. Dokładnie połowa przebadanych była zdania, że nadchodzące 5 lat nie przyniesie większych zmian w funkcjonowaniu firmy, jednak co piąty respondent sądził, że sytuacja przedsiębiorstwa poprawi się, być może za sprawą rosnącego znaczenia w społeczeństwie działań proekologicznych.

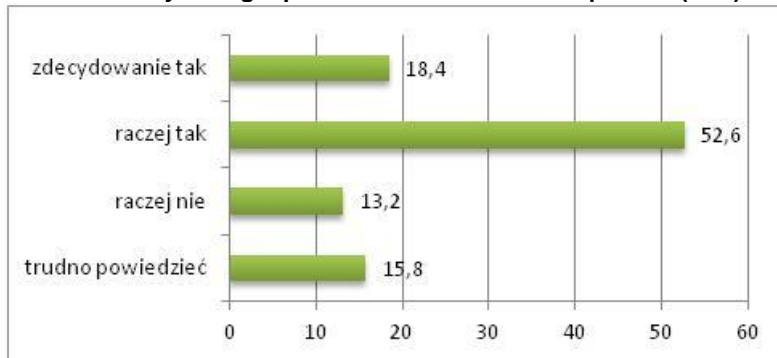
Rysunek 164. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

Społeczne zapotrzebowanie na produkty i usługi zielonego sektora wzrośnie zdaniem 70% badanych, co oznacza konieczność zwiększenia nacisku na dokonanie przekształceń w obszarze kompetencji pracowników czy rozwój innowacji umożliwiających nadążenie za postępującymi przemianami społeczno-gospodarczymi. Nie należy jednak zapominać, że modernizacja przedsiębiorstw wiąże się zazwyczaj z koniecznością poniesienia nakładów finansowych, na które to nie może sobie pozwolić większość przedsiębiorstw.

Rysunek 165. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)

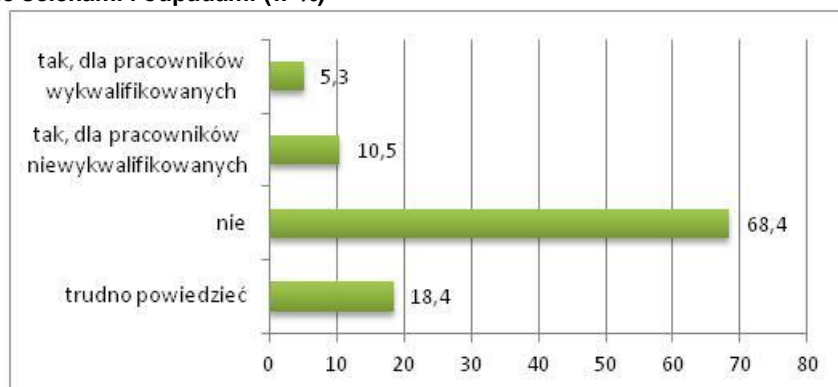


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Przedstawiciele sektora dostawy wody zwykle nie posiadali w swoich firmach wolnych stanowisk pracy związanych z zieloną gospodarką (90%). Tym nie mniej jednak, w pojedynczych przedsiębiorstwach, w których w momencie przeprowadzania badania istniały wolne etaty, zatrudnienie mogły znaleźć zarówno osoby posiadające kwalifikacje (5,3%), jak również ich nieposiadające (10,5%).

Rysunek 166. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)

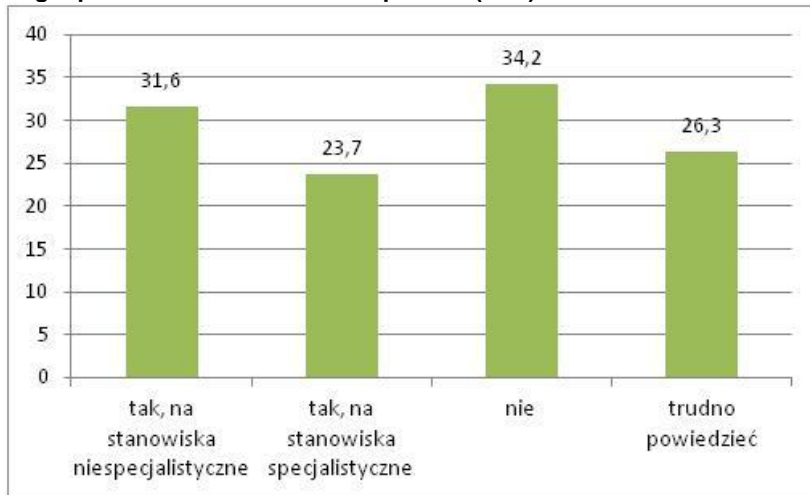


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Osoba bezrobotna po odbyciu szkolenia mogłaby starać się o zatrudnienie na stanowisku w zawodzie specjalistycznym w przypadku co czwartej przebadanej firmy, jednak większe szanse zatrudnienia odnotowano w przypadku osób, które gotowe by były podjąć pracę niewymagającą kwalifikacji. Osoba bezrobotna mogłaby podjąć pracę w zawodzie niespecjalistycznym, np. ładowacza nieczystości, u blisko co trzeciego przebadanego przedsiębiorcy w tym sektorze. Z kolei brak zgody na zatrudnienie osoby bezrobotnej u 34,2% badanych był wynikiem braku wolnych zielonych miejsc pracy.

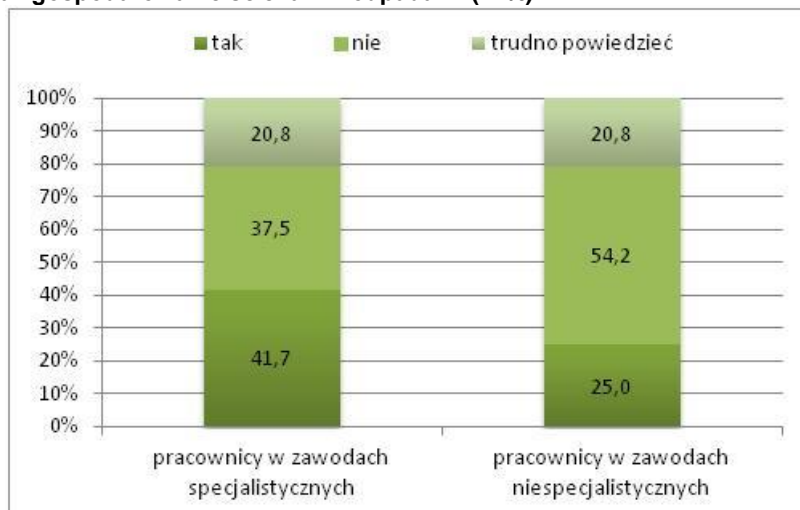
Rysunek 167. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy z sektora dostawy wody oraz gospodarowania ściekami i odpadami częściej planowali doszkalanie kadry pełniącej zadania na stanowiskach specjalistycznych (41,7%), niż niespecjalistycznych (25%). Organizacji żadnych szkoleń i kursów dla pracowników niewykwalifikowanych nie przewidywało 54,2% badanych, natomiast w obu grupach, co piąty respondent nie miał jeszcze sprecyzowanych planów odnośnie poszerzenia kompetencji posiadanej kadry. Do najczęściej pojawiających się tematów szkoleń należały: przepisy prawa z zakresu ochrony środowiska, bezpieczeństwo i higiena pracy w ochronie środowiska, gospodarka odpadami oraz zarządzanie ekologiczne.

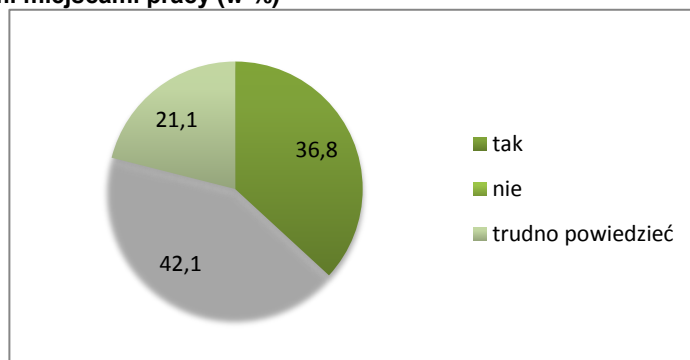
Rysunek 168. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy z analizowanego sektora przeważnie nie planowali tworzenia i rozwoju zielonych stanowisk w oparciu o programy Unii Europejskiej. Uczestnictwem w programach realizowanych w nowej perspektywie finansowej UE na lata 2014-2020, zainteresowany był co trzeci przedsiębiorca, co może odnieść pozytywny skutek w postaci poprawy kondycji przedsiębiorstw, inwestycji w innowacje i nowe technologie a być może, utworzenia zielonych stanowisk pracy.

Rysunek 169. Preferencje przedstawicieli sektora dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



Źródło: opracowanie własne

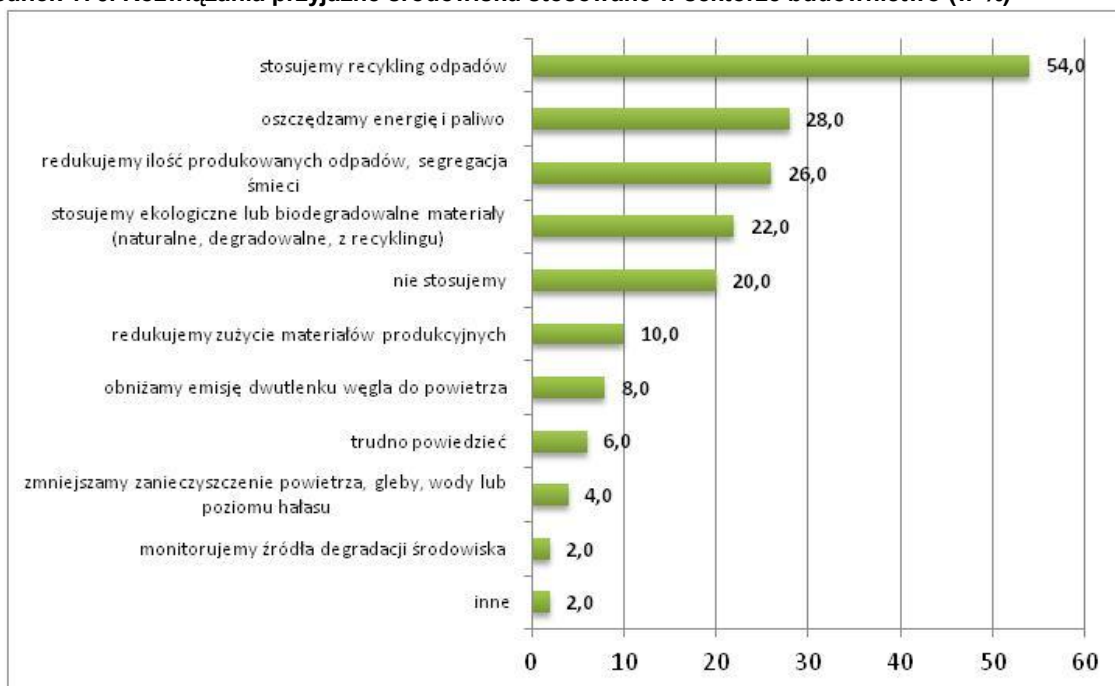
7.4.5. Budownictwo

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

W gronie respondentów z sektora budownictwo pojawiły się firmy, których celem było tworzenie zabudowań z wykorzystaniem nowych technologii i materiałów sprzyjających oszczędności ekologicznej i ekonomicznej. Oferowane zabudowania pasywne mają niskie zapotrzebowanie na energię wykorzystywaną do ich ogrzewania poprzez zastosowanie materiałów ograniczających jej straty oraz technologii sprzyjających jej pozyskiwaniu. Choć w oczywisty sposób domy pasywne sprzyjają środowisku a najnowsze trendy w budownictwie zmierzają w stronę większego wykorzystania w tej branży zielonych technologii, to nadal niewiele jest firm oferujących takie rozwiązania i niewielu chętnych na nie (aczkolwiek liczba ta rośnie). Niewątpliwie barierą jest koszt inwestycji w budownictwo pasywne, który jest około 1000 zł/m² wyższy niż w przypadku zastosowania tradycyjnych technologii, z kolei zwrot dodatkowych nakładów osiąga się poprzez niskie rachunki w ciągu całego czasu żywotności budynku. Aby zachęcić Polaków do budowania ekologicznego Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW) uruchomił specjalny program dopłat do kredytów na domy energooszczędne, jednak koniecznym jest położenie większego nacisku na promocję tego rozwiązania i uwidocznienie możliwych do osiągnięcia oszczędności.

Poza przedsiębiorstwami, których istota funkcjonowania opierała się na oferowaniu proekologicznych rozwiązań, pozostali przedstawiciele sektora budownictwo przykładali wagę do najprostszych kategorii czynników chroniących środowisko stosując w przedsiębiorstwach recykling odpadów (54%) oraz stosując technologie oszczędzające energię i paliwo (28%). Częściej niż co czwarta z badanych firm starała się ograniczać ilość produkowanych odpadów oraz dbać o ich odpowiednią segregację. Inne czynniki takie jak stosowanie ekologicznych lub biodegradowalnych materiałów pojawiały się wśród odpowiedzi rzadziej, jednak stanowiły istotne kwestie u 20% badanych.

Rysunek 170. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze budownictwo (w %)

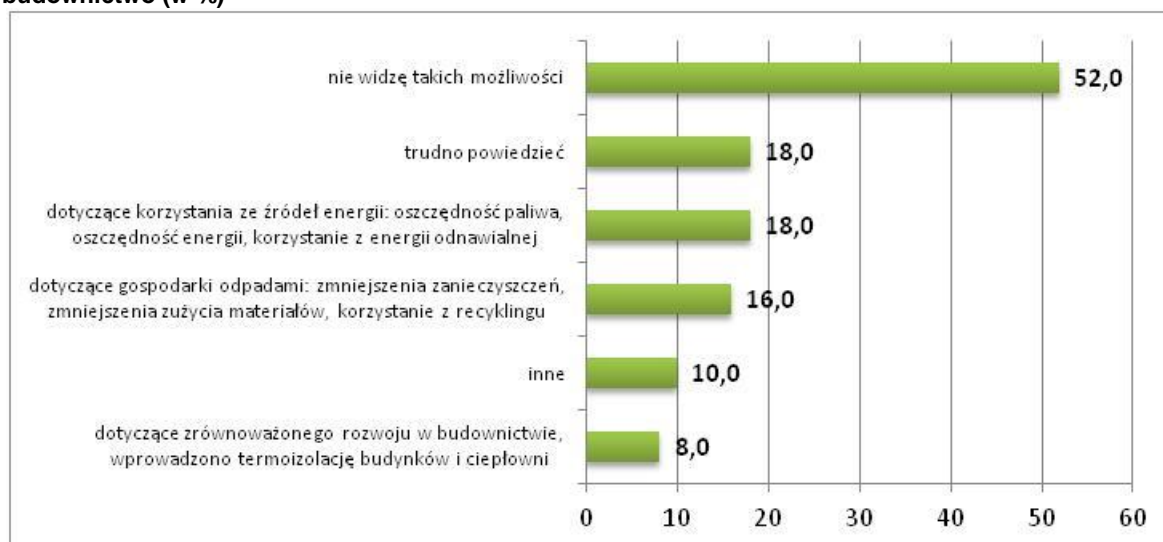


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

W sektorze budownictwo ciężko mówić o dążeniach jego przedstawicieli do integracji działań w zakresie rozwoju gospodarczego, społecznego oraz ochrony środowiska. Ponad połowa badanych nie dostrzegała możliwości zachowania równowagi w tym zakresie, zaś kolejnym 18% trudno to było określić. Oznacza to, że mimo iż przedsiębiorstwa stosują podstawowe formy ochrony środowiska, głównie w obszarze gospodarowania odpadami, to jednak nie można mówić o ich dążeniach do zrównoważonego rozwoju.

Rysunek 171. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze budownictwo (w %)

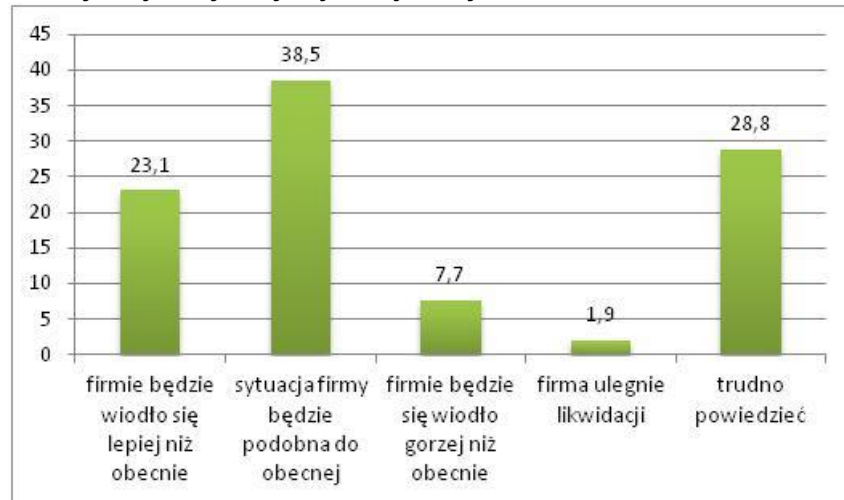


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące prognoz sytuacji w sektorze budownictwo wykazała, że blisko 40% badanych była zdania, że sytuacja firmy w najbliższych 5 latach pozostanie stabilna. Co czwarty badany prognozował poprawę kondycji, jednak blisko 10% sądziło, że firmę czekają gorsze czasy, które w przypadku 2% doprowadzą do likwidacji przedsiębiorstwa.

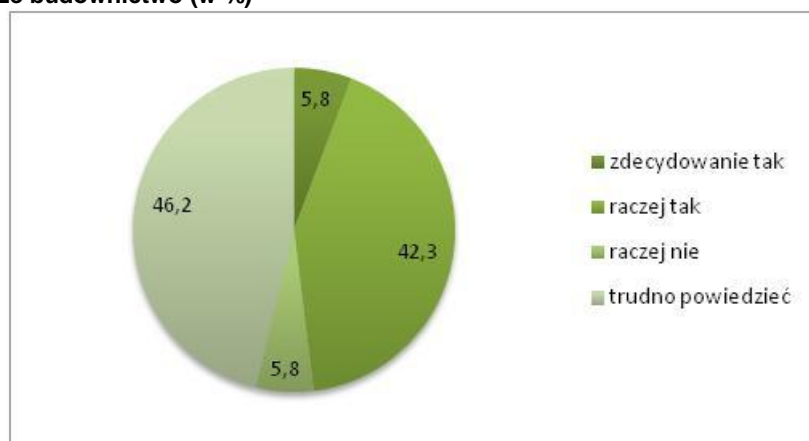
Rysunek 172. Ocena sytuacji firmy/instytucji w najbliższych 5 latach w sektorze budownictwo (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Na podstawie prowadzonych badań w sektorze budownictwo można twierdzić, że przedsiębiorcy w większości byli zdania, że społeczne zapotrzebowanie na produkty i usługi zielonego sektora, będzie rosło (48,1%) i może właśnie tam upatrują poprawy sytuacji firmy w perspektywie kolejnych 5 lat. Nie można jednak nie wspomnieć o 46% respondentów, którzy nie udzielili jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie co z pewnością związane było z niskim stanem zatrudnienia na zielonych miejscach pracy i identyfikacji z „zielonym” sektorem.

Rysunek 173. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze budownictwo (w %)



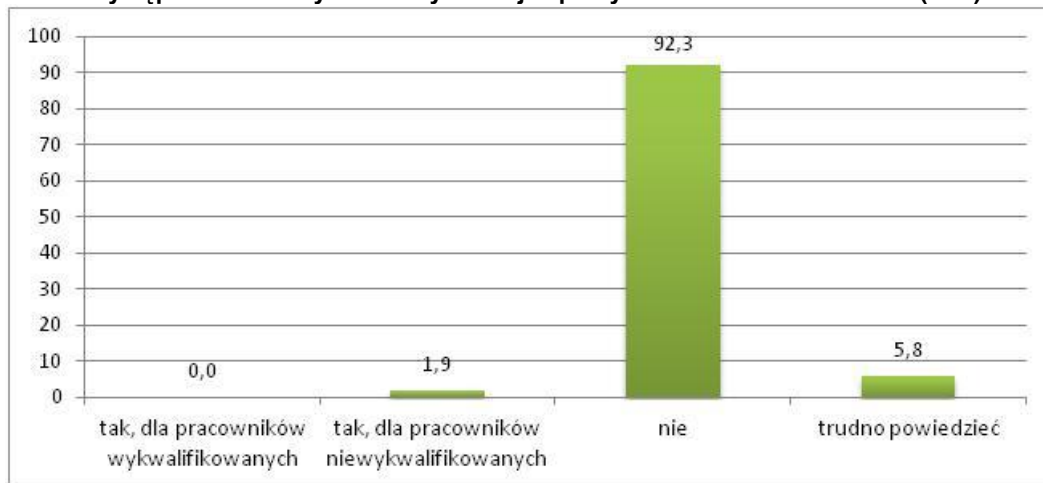
Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Z uzyskanych rezultatów wynika, że sektor budownictwa nie tylko nie zatrudnia pracowników na stanowiskach zielonych lecz również nie posiada wolnych zielonych miejsc pracy. Co więcej na zatrudnienie

w tym sektorze mogą liczyć co najwyżej pracownicy niewykwalifikowani, a i to zgodnie z wynikami mogłyby nastąpić u niespełna 2% przebadanych firm.

Rysunek 174. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze budownictwo (w %)

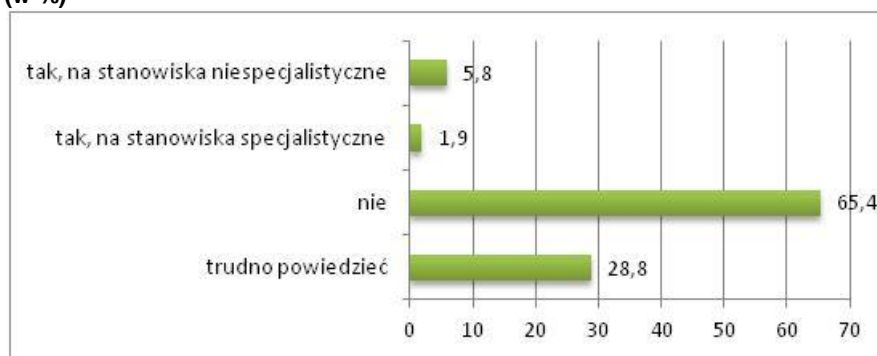


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Brak możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej w przedsiębiorstwach posiadających zielone stanowiska był najczęściej wynikiem braku wolnych etatów, z kolei firmy, które dopuszczały zatrudnienie osoby bezrobotnej częściej były w stanie zaoferować pracę niewymagającą kwalifikacji (5,8%) niż taką, do której wykonywania konieczne jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia i umiejętności (1,9%).

Rysunek 175. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze budownictwo (w %)

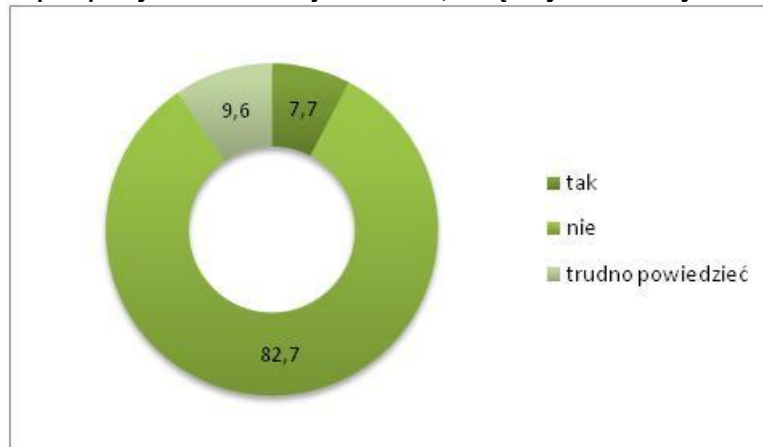


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy z sektora budownictwo w przeważającej większości (82,7%) nie byli zainteresowani uczestnictwem w programach unijnych umożliwiających utworzenie zielonych miejsc pracy. Niespełna 10% badanych nie potrafiło podjąć jednoznacznej decyzji a tylko 7,7% dostrzegało, że uczestnictwo w realizacji unijnego programu może stać się dobrym początkiem do rozwoju lub utworzenia zielonych stanowisk.

Rysunek 176. Preferencje przedstawicieli sektora budownictwo w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



Źródło: opracowanie własne

7.4.6. Handel

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze handlu, podobnie jak w pozostałych przypadkach skupiały się głównie na redukowaniu ilości odpadów i segregacji śmieci (52,5%) oraz recyklingu (44,3%). Blisko 30% badanych w tym sektorze przywiązywało wagę do oszczędzania energii i paliwa, jednak jedynie 1,6% przedsiębiorstw stosowało energię pochodzącą z odnawialnych źródeł w postaci biopaliwa czy energii wiatrowej.

Rysunek 177. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze handlu (w %)



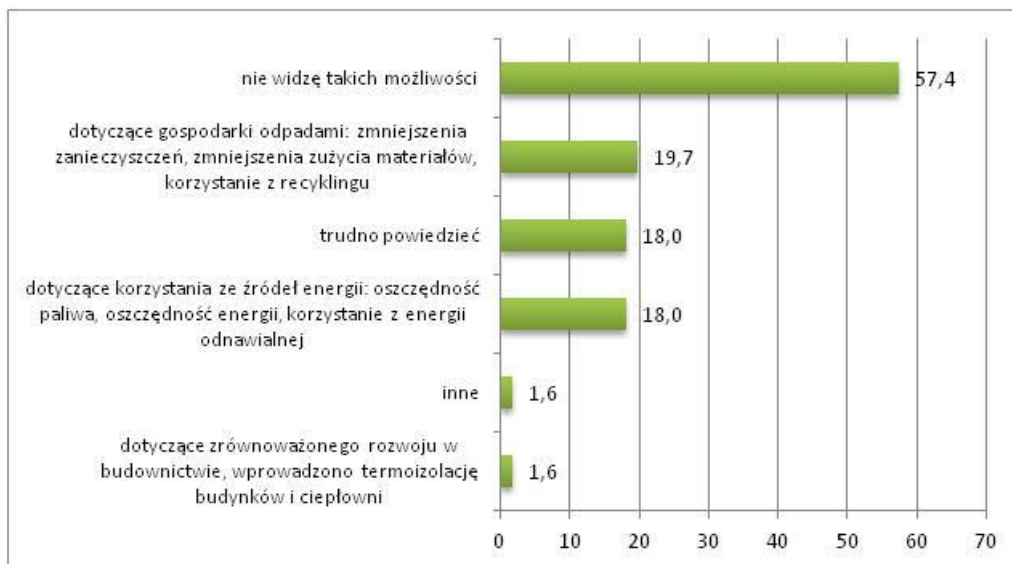
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

W kwestii prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju przedstawiciele handlu z reguły nie widzieli takich możliwości (57,4%). Po nie więcej niż 20% przebadanych skłonnych by było do prowadzenia

działań w zakresie gospodarki odpadami lub też racjonalniejszego korzystania z energii, w celu większego zaangażowania w ochronę środowiska z jednoczesnym zachowaniem dbałości o wzrost gospodarczy firmy.

Rysunek 178. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze handlu (w %)

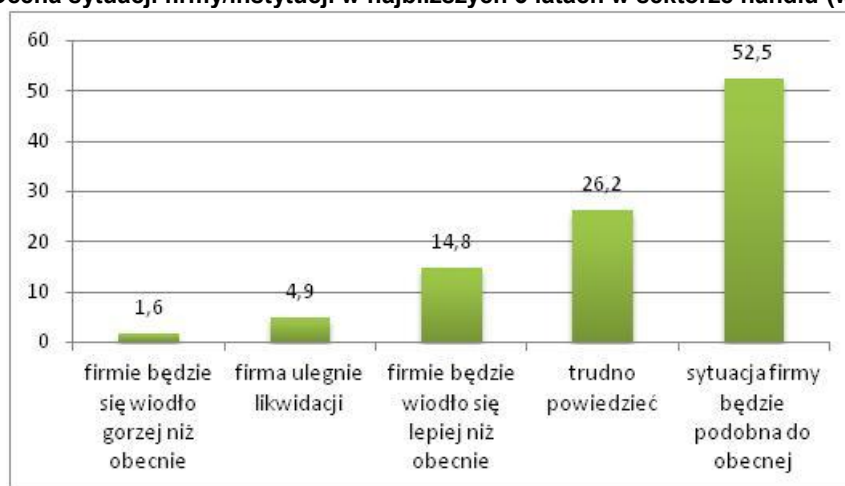


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Firmy działające w obszarze handlu przeważnie nie prognozowały zmian swojej sytuacji (52,5%) na przestrzeni nadchodzących 5 lat, a wśród tych, którzy wróżyli zmiany więcej było optymistów (14,8%) niż pesymistów (6,5%). W badaniu odnotowano ponad 25% odsetek osób, które nie udzieliły jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o prognozowaną przyszłość, świadcząc to o znacznym stopniu niepewności, który charakteryzuje prowadzenie działalności w tym sektorze.

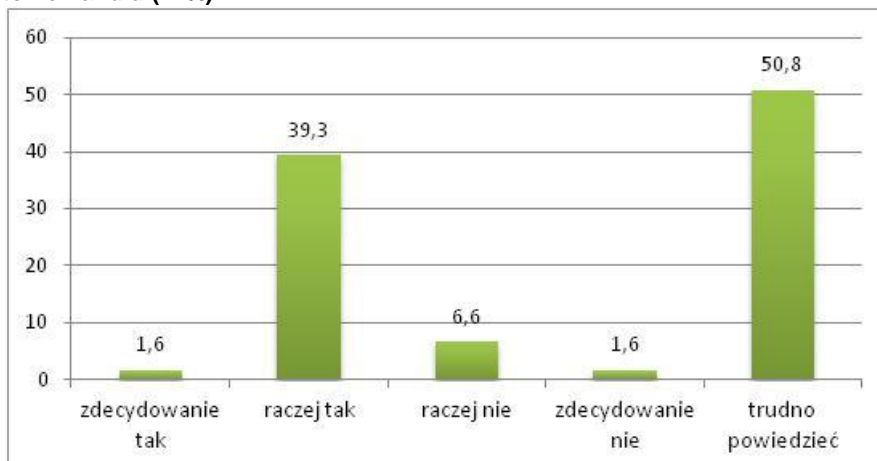
Rysunek 179. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze handlu (w %)



Źródło: opracowanie własne

Reprezentantom sektora handlu w ponad połowie przypadków trudno było powiedzieć, czy kolejne lata przyniosą wzrost zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora czy też nie. Zwolennikami teorii wzrostu było ponad 40% badanych, jednak pozostałe osoby były przeciwnego zdania.

Rysunek 180. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze handlu (w %)



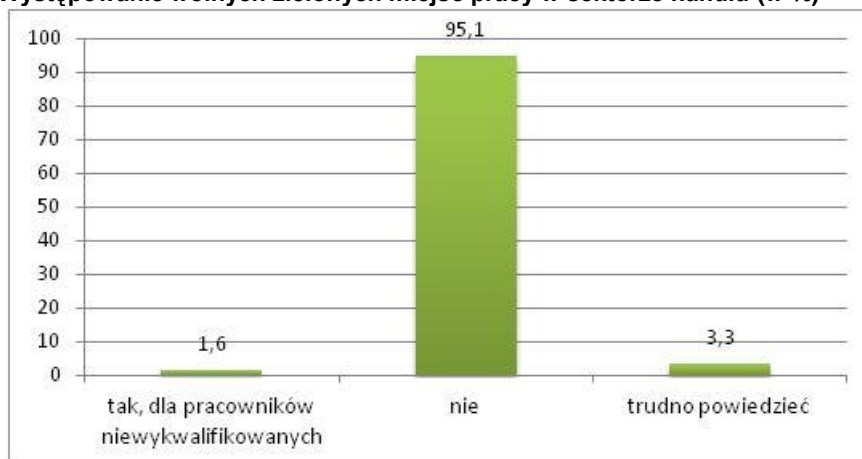
Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Warto przeanalizować czy przekonanie o wzroście w najbliższych latach społecznego zapotrzebowania na produkty zielonego sektora, przełoży się na planowany wzrost zatrudnienia na zielonych stanowiskach pracy. W tym celu respondentom zadano pytanie o występowanie wolnych zielonych miejsc pracy oraz plany dotyczące uczestnictwa w programach unijnych poświęconych zwiększeniu zatrudnienia w sektorach zielonych.

W momencie przeprowadzania badania w przebadanych firmach z sektora handlu nie było wolnych zielonych miejsc pracy, których przedsiębiorcy nie mogliby zapełnić. W firmach, w których istniały wolne stanowiska zatrudnienie mogły znaleźć osoby niewykwalifikowane, z kolei dla pracowników specjalistycznych w żadnym z przebadanych przedsiębiorstw nie było etatu.

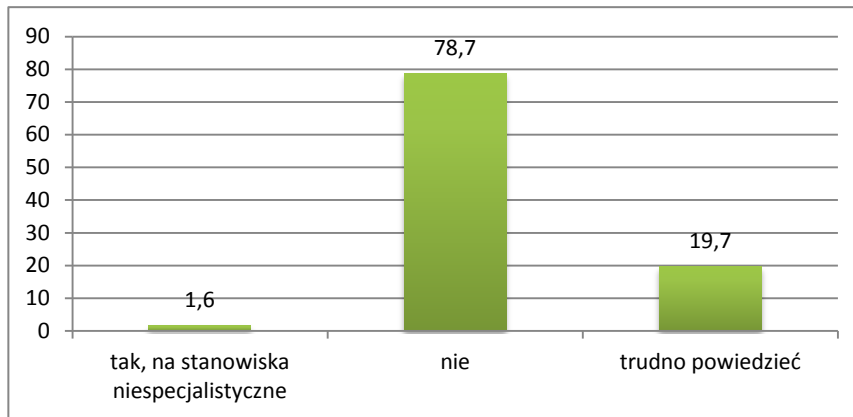
Rysunek 181. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze handlu (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy na pytanie o możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej zazwyczaj odpowiadali negatywnie (78,7%), jednak tak duży stosunek tego rodzaju odpowiedzi podyktowany był brakiem wolnych stanowisk pracy. Podobnie jak poprzednio, zatrudnienie w sektorze handlu mogłaby znaleźć osoba niewykwalifikowana po uprzednim ukończeniu szkoleń dostosowujących ją do pełnienia obowiązków na danym stanowisku.

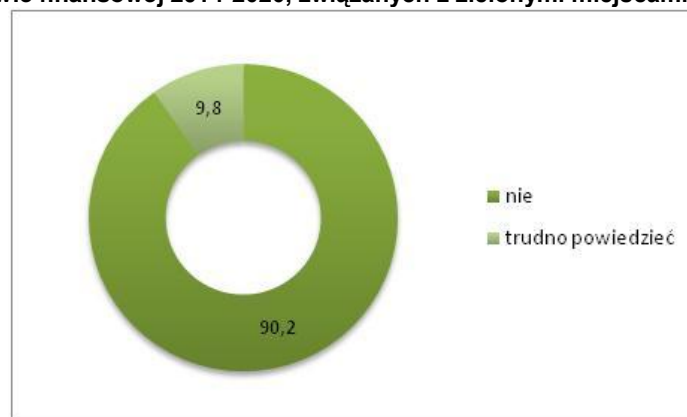
Rysunek 182. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze handlu (w %)



Źródło: opracowanie własne

W toku prowadzonych badań uwidoczniło się, że przedsiębiorcy z sektora handlu nie byli zainteresowani unijnym wsparciem dedykowanym przedsiębiorstwom z zielonego sektora. Mimo, że wśród barier rozwoju zielonej gospodarki wielokrotnie wskazywano ograniczenia finansowe, to jednak zdecydowanej deklaracji uczestnictwa w projektach nikt z badanych nie zgłosił. Zgodnie z założeniami programów, środki finansowe miałyby posłużyć na rozwój i tworzenie zielonych stanowisk, którym to jak widać sektor handlu nie był zainteresowany.

Rysunek 183. Preferencje przedstawicieli sektora handlu w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



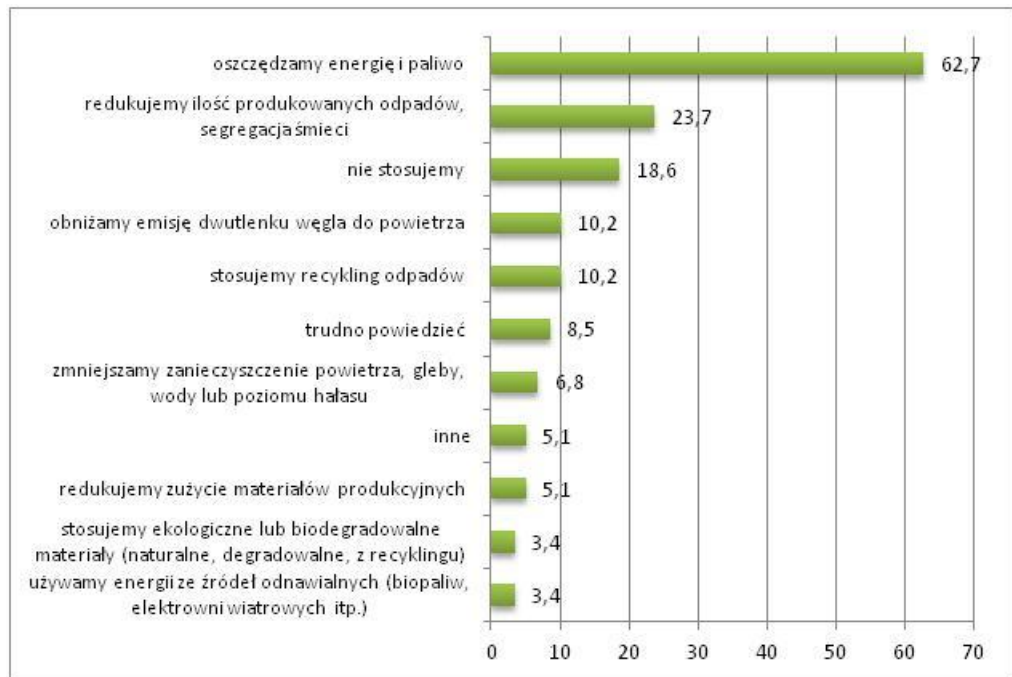
Źródło: opracowanie własne

7.4.7. Transport i gospodarka magazynowa

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Podobnie jak przedstawiciele poprzednio analizowanych sektorów, reprezentanci sektora transportu i gospodarki magazynowej deklarowali stosowanie rozwiązań przyjaznych środowisku głównie w obszarze gospodarowania odpadami (23,7%), najczęściej natomiast przykładali wagę do oszczędności energii i paliw (62,7%) co w sektorze związanym z transportem, poza wymiarem środowiskowym, miało podłoże ekonomiczne.

Rysunek 184. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)

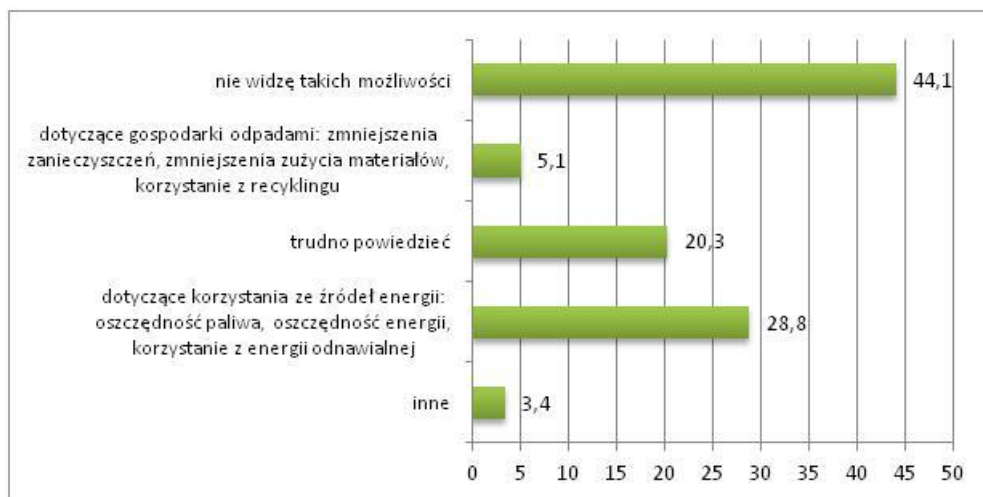


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Jednak jak wskazały badania, w firmie blisko co piątego rozmówcy nie wykorzystywano żadnych środków przyczyniających się do ochrony środowiska naturalnego, nie można zatem się dziwić, że dwukrotnie więcej było przedsiębiorstw, które nie dostrzegały możliwości funkcjonowania w sposób umożliwiający dążenie do zrównoważonego rozwoju. Możliwość taką wykazało 29% przebadanych, upatrując szans w stosowaniu oszczędności paliwa i energii a także korzystaniu z energii odnawialnej.

Rysunek 185. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



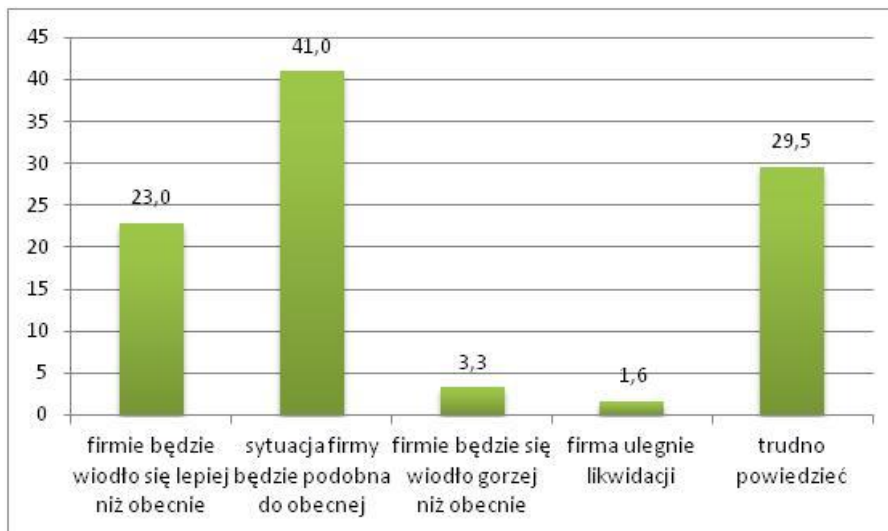
* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Rokowania przedstawicieli sektora transportu i gospodarki magazynowej na najbliższe 5 lat przedstawiały się stosunkowo dobrze. Większość przebadanych z branży oceniło ją stabilnie sądząc, że w przedsiębiorstwie nie nastąpią istotne zmiany (41%), ponadto 23% było zdania, że nadchodzące lata przyniosą

poprawę sytuacji, a jedynie 5% oczekiwało pogorszenia. Należy jednak pamiętać, że w badaniu uzyskano niespełna 30% niejednoznacznych odpowiedzi a zatem w przypadku tych firm w równym stopniu istnieją szanse, że przedsiębiorstwu będzie wiodło się lepiej jak i gorzej.

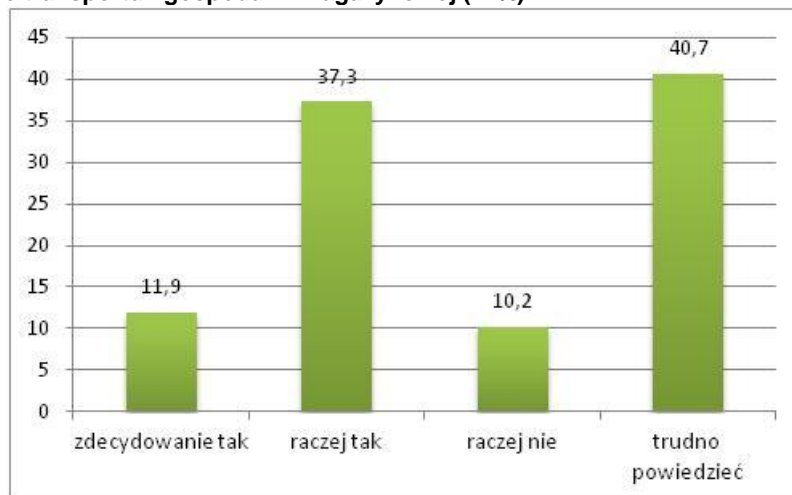
Rysunek 186. Ocena sytuacji firmy/instytucji w najbliższych 5 latach w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



Źródło: opracowanie własne

Bez wątplenia wpływ na przyszłość firm funkcjonujących na rynku w obszarze zielonego sektora ma stopień społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi wytwarzane w jego ramach. Wzrost popytu prognozowało niespełna 50% badanych co może stanowić dużą szansę dla firm do poprawy kondycji.

Rysunek 187. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



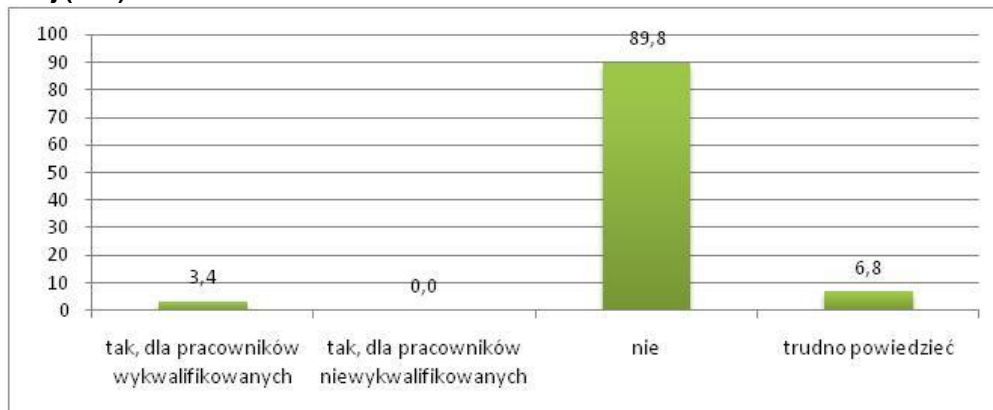
Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Zgromadzone wyniki świadczą o tym, że w sektorze transportu oraz gospodarki magazynowej niewiele jest proekologicznych miejsc pracy, co więcej w momencie przeprowadzania badania 90% respondentów przyznało, że wolne zielone miejsc pracy w przedsiębiorstwie nie istnieją. W niewielkim odsetku firm, które

posiadały stanowiska zatrudnienie mogła znaleźć osoba wykwalifikowana, z kolei nie odnotowano etatów dla osób niewykwalifikowanych.

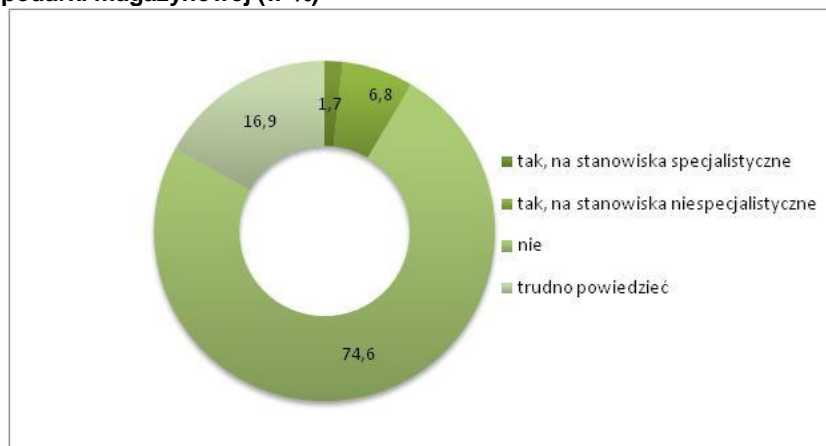
Rysunek 188. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

W analizowanym sektorze osobie bezrobotnej ciężko byłoby znaleźć zatrudnienie co wynikało z braku zielonych miejsc pracy w przedsiębiorstwach. W firmach, które potencjalnie mogłyby dać pracę osobom bezrobotnym większą szansę na znalezienie zatrudnienia miały osoby starające się o stanowisko niespecjalistyczne (6,8%) niż specjalistyczne (1,7%).

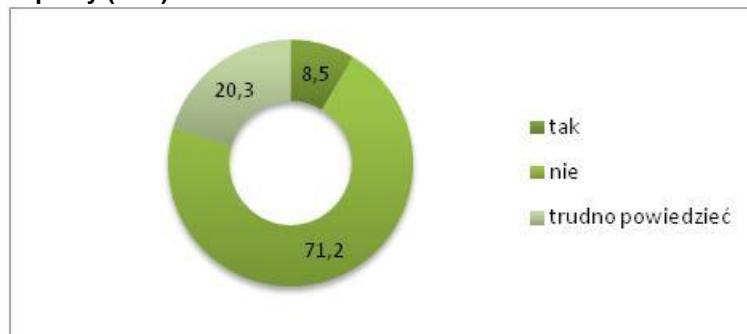
Rysunek 189. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

Szansą na utworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój obecnych jest uczestnictwo w projektach unijnych, umożliwiających pozyskanie środków na modernizację firm w celu zwiększenia zatrudnienia w obszarze zielonych miejsc pracy. Jak dowiodły badania, przedsiębiorcy z jednej strony ograniczenia finansowe stawiali jako barierę, z drugiej zaś właściwie nie wykazywali zainteresowania wsparciem unijnym (71,2%). Zdaje się zatem, że większym hamulcem niż finanse jest niski poziom ekologicznej świadomości przedsiębiorców i ich stopień utożsamienia z zieloną gospodarką.

Rysunek 190. Preferencje przedstawicieli sektora transportu i gospodarki magazynowej w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



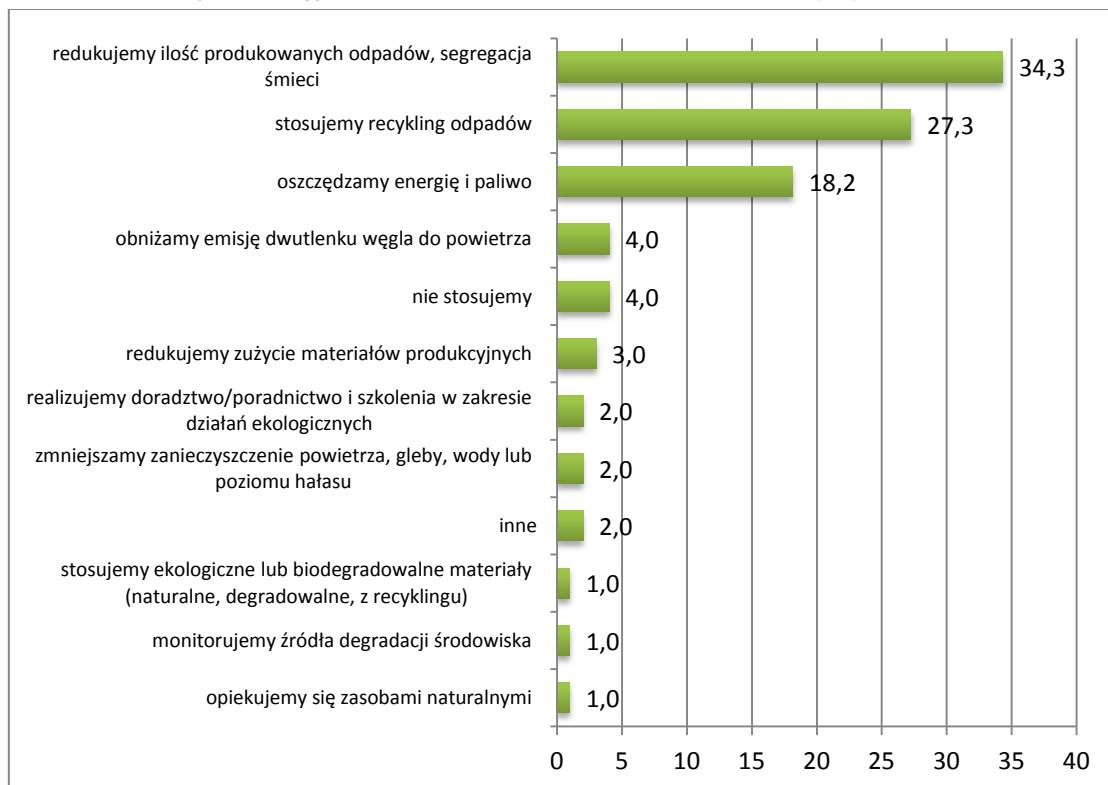
Źródło: opracowanie własne

7.4.8. Turystyka

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Przedstawiciele sektora turystyki, podobnie jak w pozostałych przypadkach w kwestii dbałości o środowisko skupili się głównie na redukowaniu ilości odpadów, segregacji śmieci (34,3%) oraz recyklingu (27,3%), a blisko 20% badanych w tym sektorze przywiązywało wagę do oszczędzania energii i paliwa. Pozostałe rozwiązania były stosowane sporadycznie a skala ich była na tyle niewielka, że nie miała większego wpływu na poprawę kondycji przyrody.

Rysunek 191. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze turystyki (w %)

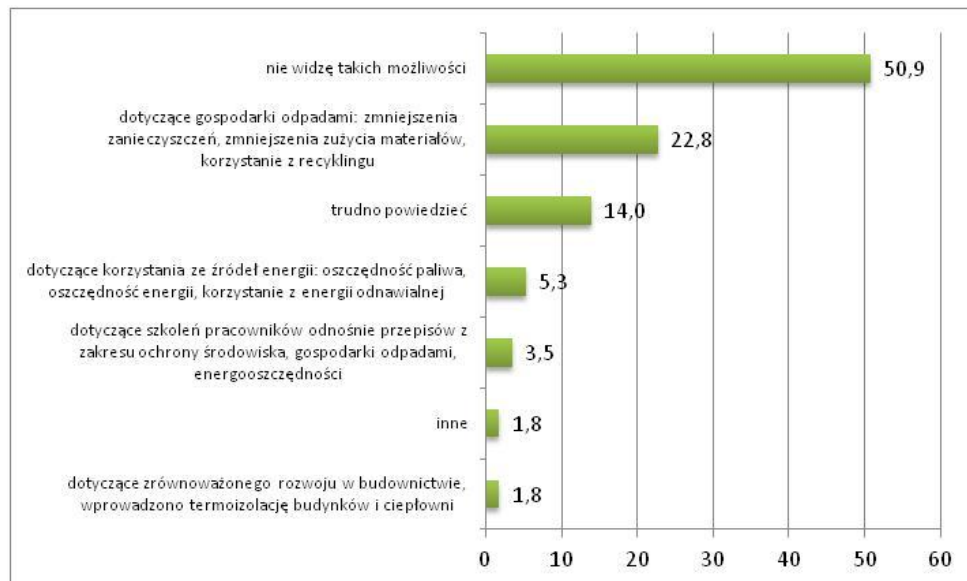


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

Blisko połowa biorących udział w badaniu podmiotów nie dostrzegała możliwości prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz równomiernego rozwoju gospodarczego, społecznego oraz ochrony zasobów naturalnych, czyli zrównoważonego rozwoju. Przedsiębiorcy zazwyczaj skupiali się na finansowych aspektach prowadzenia działalności, co w zestawieniu z niską świadomością proekologiczną stanowi wyraźną barierę w rozwoju zielonej gospodarki. Natomiast co czwarte przedsiębiorstwo, któremu działania ekologiczne nie były obojętne, upatrywało dążenie do zrównoważonego rozwoju w lepszym gospodarowaniu odpadami.

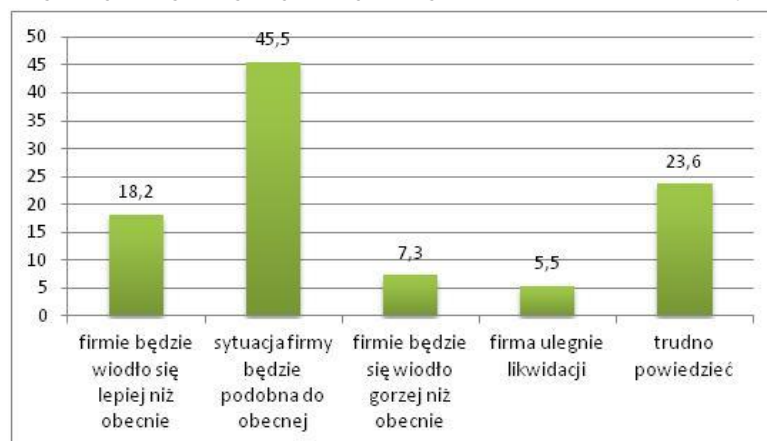
Rysunek 192. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze turystyka (w %)



* możliwość wielokrotnej odpowiedzi
Źródło: opracowanie własne

W opiniach przedstawicieli analizowanego sektora dominowało przekonanie, że w perspektywie 5 kolejnych lat, w przedsiębiorstwie nie zajdą istotne zmiany (45,5%). Wśród tych, którzy spodziewali się zauważalnych różnic częściej oczekiwano polepszenia się kondycji firmy (18,2%) niż jej pogorszenia (12,8%).

Rysunek 193. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze turystyki (w %)

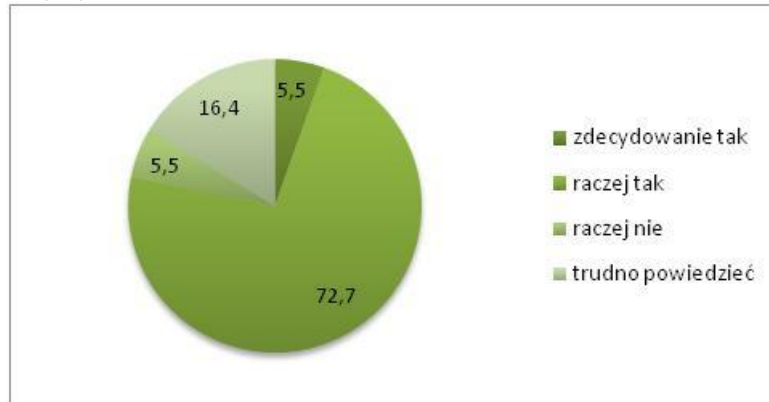


Źródło: opracowanie własne

Wyraz pozytywnego nastawienia do przyszłości można dostrzec w opiniach respondentów odnośnie zmiany zapotrzebowania na produkty zielonego sektora. Ponad 75% badanych uważało, że w najbliższym czasie wzrośnie popyt zgłaszany na rezultaty działalności „zielonych” przedsiębiorstw i jedynie 5,5% zajęło stanowisko

przeciwnie, co pozwala sądzić, że przedsiębiorcy tego sektora powinni być w przyszłości zainteresowani rozwojem w zielonych miejsc pracy.

Rysunek 194. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze turystyka (w %)

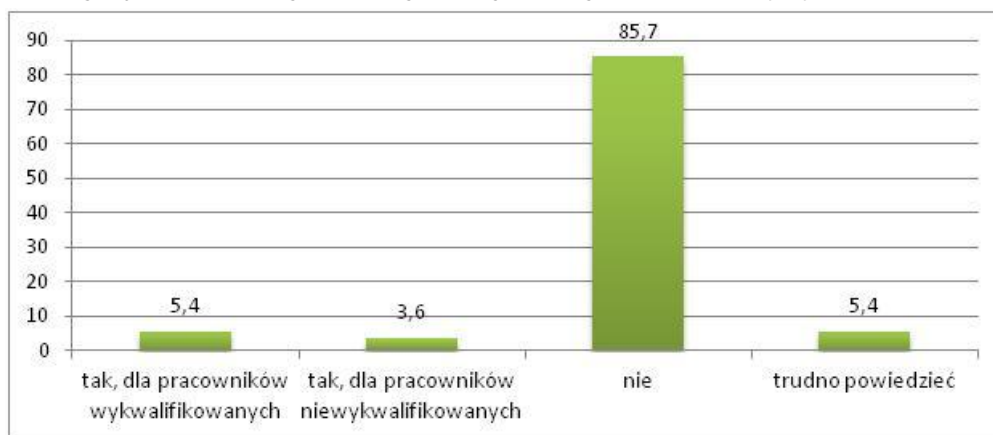


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

Przypuszczenia o planach przedsiębiorców dotyczących rozwoju zielonych stanowisk pracy, zyskały potwierdzenie w analizie zawartej w tej części opracowania. Z uzyskanych rezultatów wynika, że w sektorze turystyki, istniały wolne miejsca pracy o charakterze ekologicznym. W większości przypadków, przedsiębiorcy byli zainteresowani pozyskaniem pracownika wykwalifikowanego (5,4%), ale istniały również wolne zielone etaty dla osób niewykwalifikowanych (3,6%). Zestawiając uzyskane wyniki z rezultatami dla pozostałych branż, można zauważyć znaczny potencjał tego sektora w kreowaniu zielonych miejsc pracy.

Rysunek 195. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze turystyka (w %)

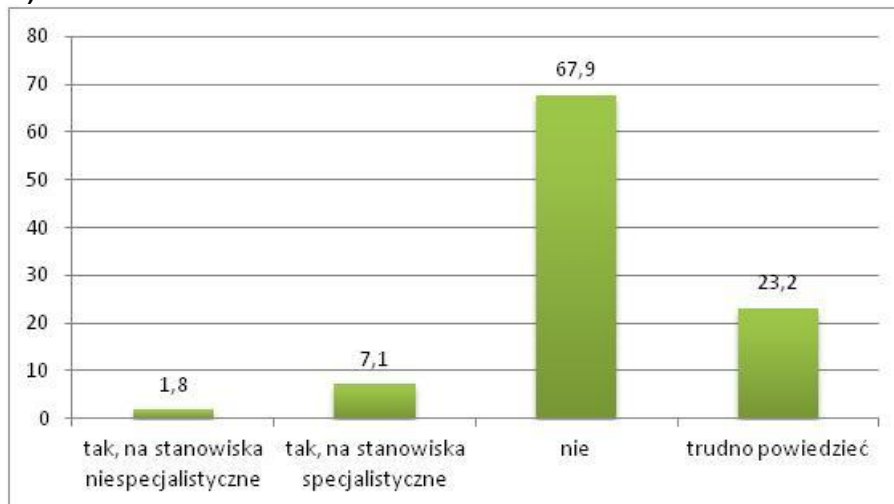


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

W sektorze działalności w zakresie turystyki odnotowano 67,9% przedsiębiorstw, w których nie było możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej. Sprzeciw wynikał najczęściej z tych samych powodów co w innych sektorach i związany był z brakiem wolnych stanowisk w firmie przy jednoczesnym braku środków na dostosowanie obecnych. W przedsiębiorstwach, w których osoby bezrobotne po odbyciu szkolenia mogłyby znaleźć zatrudnienie, chętniej poszukiwano pracowników wykwalifikowanych (7,1%), niż niewykwalifikowanych (1,8%).

Rysunek 196. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze turystyka (w %)

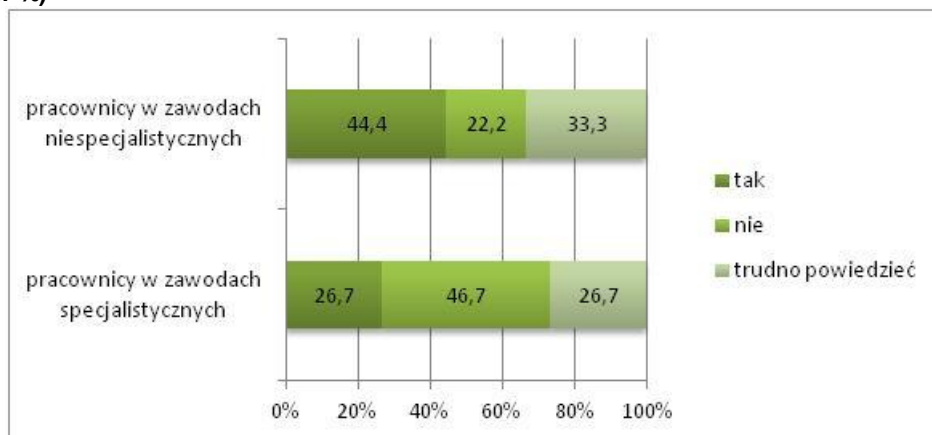


* możliwość wielokrotnej odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne

W badanym sektorze przedsiębiorcy zazwyczaj przykładali wagę do organizacji szkoleń dla pracowników, planując częściej wysłać na nie osoby zatrudnione na stanowiskach niespecjalistycznych. Jeśli zaś chodzi o pracowników specjalistycznych, to blisko dwukrotnie częściej przedsiębiorcy omijali ich w planach szkoleniowych, niż ich uwzględniali. Tematyka planowanych szkoleń najczęściej dotyczyła: zarządzania ekologicznego, gospodarki odpadami, przepisów prawa w zakresie ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy w ochronie środowiska oraz odnawialnych źródeł energii.

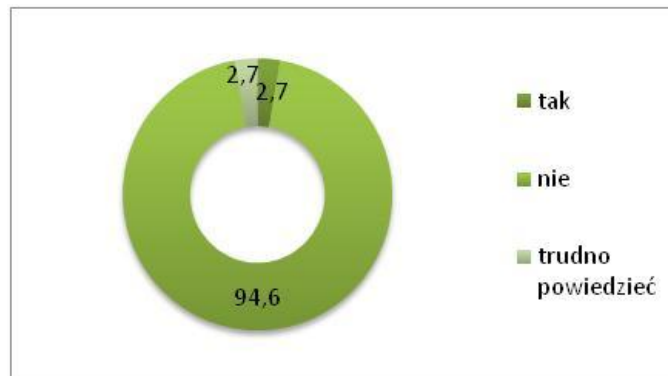
Rysunek 197. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze turystyka (w %)



Źródło: opracowanie własne

Mając na uwadze perspektywy rozwojowe i przekonanie przedsiębiorców o rosnącym społecznym zapotrzebowaniu na produkty zielonego sektora, należy zauważyć, że szansą na utworzenie i rozwój zielonych miejsc pracy w przyszłości w sektorze turystyki, mogłoby być uczestnictwo przedsiębiorstw w projektach unijnych. Zamiar ten zasygnalizowało jednak niespełna 3% badanych. Zdecydowanie niezainteresowanych wsparciem unijnym w zakresie pobudzania zielonej gospodarki było 95% badanych. Prawdopodobnie wiedza przedsiębiorców o możliwościach jakie dają programy unijne, nie jest wystarczająca stąd ich niechęć do zaangażowania się i podejmowania inicjatyw.

Rysunek 198. Preferencje przedstawicieli sektora turystyki w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)



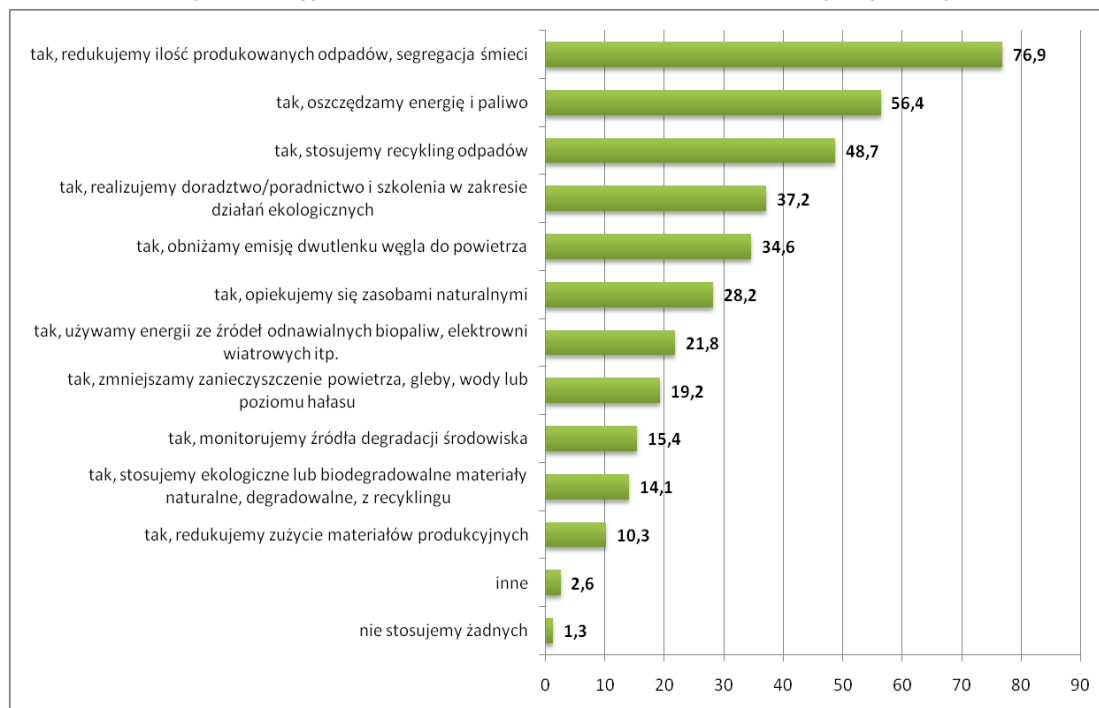
Źródło: opracowanie własne

7.4.9. Sektor instytucjonalny oraz pozarządowy

Trendy i perspektywy rozwojowe sektora

Wśród przedstawicieli badanego sektora aktywność w procesie dbania o zasoby naturalne deklarowały zarówno instytucje publiczne jak i organizacje pozarządowe. Obecnie panujące trendy skupiają się wokół gospodarki odpadami i ich recyklingu, ograniczaniu pochłanianej energii i paliw, z kolei organizacje pozarządowe najczęściej angażowały się w opiekę nad zasobami naturalnymi (24%) oraz procesy edukacyjne i świadomościowe rozumiane jako poradnictwo i organizacja szkoleń w zakresie działań ekologicznych (48%). Działalność ta, zdaje się być szczególnie istotna korespondując z wynikami badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli biznesu, którzy wielokrotnie sygnalizowali niską społeczną wiedzę o konieczności stosowania ekologicznych technologii.

Rysunek 199. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze instytucjonalnym (w %)



Źródło: opracowanie własne

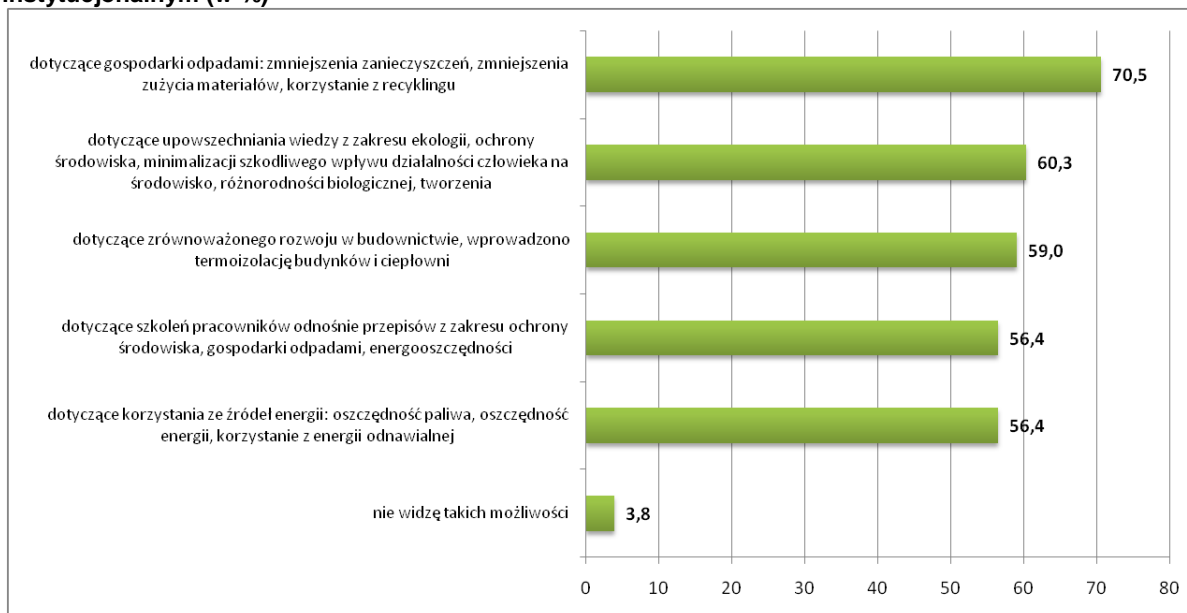
Warto w tym miejscu dodać, że województwo dolnośląskie z uwagi na dłuższy niż w pozostałych regionach kraju, okres wegetacyjny, znajduje się w korzystnej sytuacji pod kątem potencjału rozwoju niektórych sektorów zielonej gospodarki. Jak się bowiem okazuje, położenie województwa i jego zasoby oraz warunki naturalne stanowią ważny czynnik rozwojowy zielonej gospodarki.

„Jeśli chodzi o położenie geograficzne w aspekcie przyrodniczo - biologicznym, zaletą Dolnego Śląska jest to, że ma bardzo długi okres wegetacyjny i przyjazny klimat dla wielu gatunków roślin, a te rośliny gdzie indziej w ogóle nie występują. Rozmaitość przyrodnicza również wpływa na sprawy, zagadnienia środowiskowe (...) Położenie na terenie Dolnego Śląska wielohektarowych obszarów gruntów o dobrej klasie bonitacyjnej powoduje, że nie musimy stosować tak dużej ilości (w gospodarce rolnej, w uprawach rolnych) środków nawozowych, sztucznych, które później przepłukiwane przez lekkie gleby do wód powodują, że gleby i wody są zanieczyszczone”.

Przedstawiciele JST oraz PUP w o wiele większym stopniu niż reprezentanci przedsiębiorców, dostrzegali możliwość prowadzenia działań w oparciu o zasadę zrównoważonego rozwoju. Odpowiedzi zdecydowanie zaprzeczające szansom na zintegrowanie działań na trzech poziomach: wzrost gospodarczy, rozwój społeczny i zasoby naturalne, pojawiały się incydentalnie (3,8%) czego nie można powiedzieć, o reprezentantach organizacji pozarządowych (92%). Tak duży odsetek, tego rodzaju odpowiedzi mógł być podyktowany niezrozumieniem zagadnienia, które zazwyczaj wiąże się z biznesem.

W oparciu o uzyskane wyniki można twierdzić, że przedstawiciele sektora instytucjonalnego, dążenie do zrównoważonego rozwoju, prowadzą w oparciu o zmniejszanie ilości zanieczyszczeń, zużycia materiałów, recykling (70,5%), jak również dążą do upowszechnienia wiedzy w obszarze ekologii i ochrony środowiska (60,3%). Inicjatywy związane z gospodarką odpadami są często podejmowaną aczkolwiek najprostszą formą wpływania na stan środowiska naturalnego, nie wymagając udziału dużych nakładów finansowych a raczej świadomości społecznej. Nieznacznie rzadziej instytucje nastawione były na wdrażanie ekologicznych technologii w budownictwie (59%).

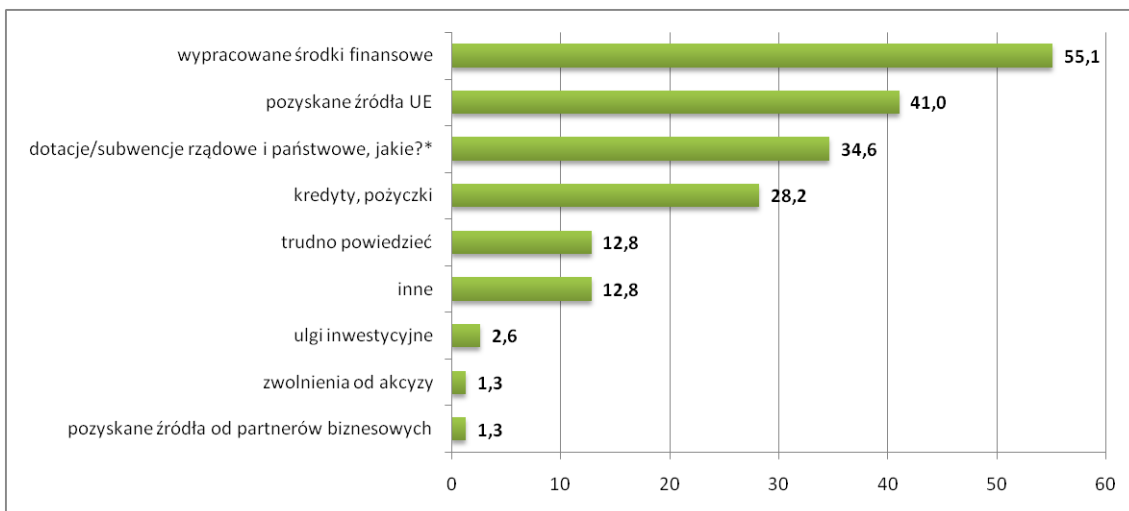
Rysunek 200. Możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze instytucjonalnym (w %)



Źródło: opracowanie własne

Warto wspomnieć, że głównym źródłem finansowania działań proekologicznych były wypracowane środki własne (55,1%) oraz te pochodzące z unijnego wsparcia (41%), dlatego też wielokrotnie skala i zakres prowadzonych działań ekologicznych są podyktowane wielkością budżetu danej jednostki. Co trzeci badany podmiot korzystał natomiast z subwencji/dotacji rządowych i państwowych.

Rysunek 201. Źródła finansowania działalności proekologicznej w sektorze instytucjonalnym (w %)

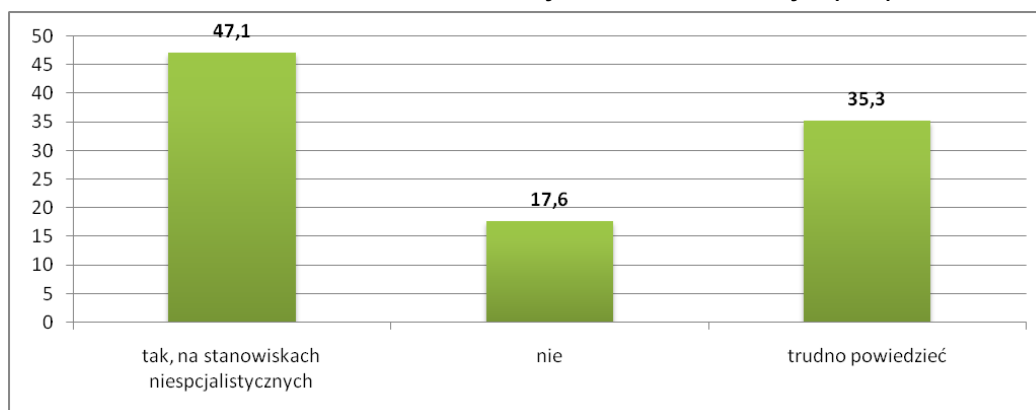


Źródło: opracowanie własne

Zapotrzebowanie i możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy

W sektorze instytucjonalnym oraz pozarządowym w niemal połowie przypadków uzyskano deklarację, że osoba bezrobotna mogłaby znaleźć w nim zatrudnienie. Dotyczyło to jednak stanowisk niespecjalistycznych a proces zatrudnienia poprzedzony powinien zostać ukończeniem wymaganych szkoleń.

Rysunek 202. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w sektorze zielonym (w %)



Źródło: opracowanie własne

Ostatecznie jednak reprezentanci analizowanego sektora wskazali zarówno zawody specjalistyczne, jak i niespecjalistyczne, w których osoby bezrobotne mogłyby podjąć zatrudnienie. Wśród zawodów wymagających kwalifikacji wyróżniono na przykład: biologa, kierownika budowy, technika rolnika czy specjalistę ochrony środowiska. Z kolei w gronie zawodów niespecjalistycznych wskazano: ładowacza nieczystości, robotnika leśnego, rolnika, melioranta oraz sortowacza.

Tabela 66. Lista „zielonych zawodów”, w których mogłyby podjąć pracę osoby bezrobotne, po odpowiednim przeszkoleniu

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Typ zawodu*
213105	Biolog	S
961101	Ładowacz nieczystości płynnych	N
961102	Ładowacz nieczystości stałych	N
621002	Robotnik leśny	N
712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	N
613003	Rolnik	N
931203	Meliorant	N
611306	Ogrodnik terenów zielonych	N
132301	Kierownik budowy	S
961201	Sortowacz surowców wtórnych	N
961202	Sortowacz odpadów komunalnych	N
961290	Pozostali sortowacze odpadów	N
314207	Technik rolnik	S
213303	Specjalista ochrony środowiska	S
314205	Technik ogrodnik	S
214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	S
216201	Architekt krajobrazu	S
325511	Technik ochrony środowiska	S
311209	Technik urządzeń sanitarnych	S

* - S – zawody specjalistyczne, N – zawody niespecialistyczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Eksperti w wywiadach indywidualnych mówili o trudnym do zdiagnozowania zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje i umiejętności z zakresu zielonej gospodarki. Zapotrzebowanie to, ich zdaniem nie jest łatwe do określenia, choć istnieją pewne przesłanki wskazujące na dziedziny, które w najbliższych latach będą się rozwijać, a tym samym tworzyć nowe miejsca pracy. Zgodnie z tym respondenci wspominali o konieczności zatrudniania specjalistów do spraw inwestycji proekologicznych, co łączyć się będzie z realizacją wielkich inwestycji prośrodowiskowych, na których strażą będą stać właśnie tego rodzaju specjaliści.

„Specjaliści z zakresu ochrony środowiska, ale w kontekście umiejętności prowadzenia projektów inwestycyjnych. Albo specjaliści od prowadzenia projektów inwestycyjnych, którzy są doskonale zorientowani i wykształceni w kierunku technologii i przepisów prośrodowiskowych. To jest największe zapotrzebowanie, bo proszę mi wierzyć, że wiedza na temat przepisów towarzyszących inwestycjom infrastrukturalnym o dużym rozmiarze oczywiście, jest kluczowa”

Innymi specjalistami czy pracownikami o zielonych umiejętnościach na których, zdaniem ekspertów, wystąpi zwiększone zapotrzebowanie, będą: urbaniści, architekci krajobrazu, rolnicy ekologiczni, inżynierowie inżynierii środowiska w zakresie gospodarki ściekami, gospodarki wodnej, gospodarki odpadami, gleboznawcy, specjaliści w zakresie ograniczania emisji hałasu, poziomu zanieczyszczeń czy inżynierowie projektów.

„Jest teraz zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinach gospodarki odpadami i myślę, że to się będzie rozwijać, ponieważ wymogi unijne są perspektywiczne, to znaczy mamy etapowo zapisany zmniejszający się udział odpadów, które mogą być deponowane, odpadów organicznych, które mogą być deponowane na składowiska”.

„W związku z tymi zmianami glebowymi, raportami początkowymi oraz nowymi przepisami w zakresie gleb, otwiera się zapotrzebowanie, które będzie rosło. Pewnie na specjalistów od gleboznawstwa, czy właśnie spraw zanieczyszczenia i ochrony gleb. To wszystko jest wymuszane przez przepisy prawa jak najbardziej.”

Ponadto respondenci podjęli próbę prognozy zapotrzebowania na pracowników w zielonych zawodach w odniesieniu do poszczególnych branż. W ten sposób udało się ustalić, że branżami o największych perspektywach rozwoju, w których w największym stopniu zwiększy się zapotrzebowanie na specjalistów będą: energetyka, gospodarka odpadami czy odbiór ścieków, co narzucają przede wszystkim zapisy dyrektyw unijnych w tym zakresie, ale także wymusza destrukcyjna działalność człowieka

„co do perspektywy poprawy sytuacji, to jest gospodarka odpadami, która pomimo niedawnych zmian przepisów, gdzie gminy zaczęły odpowiadać za zbiórkę i przetwarzanie odpadów, to jednak spodziewanego efektu nie uzyskaliśmy i dlatego uważam, że to jest w perspektywie najbliższych pięciu lat obszar, który trzeba poprawić i zdecydowanie zwiększyć wskaźnik odpadów, które nadają się do recyklingu. Jesteśmy zobowiązani również dyrektywą unijną do tego, a idzie to nie tak dynamicznie, jak zaplanowano”.

„Z zakresu przetwarzania odpadów, zwłaszcza organicznych, tych biologicznych (...) renaturyzacja wód naturalnych, wyprostowanych odcinków rzek i tak dalej, to ma swoje przełożenie na potrzeby. Wszelkie biotechnologie w gospodarce odpadami, w oczyszczaniu ścieków, ale także biotechnologia na przykład w remediacji gleb zanieczyszczonych, różnego rodzaju toksycznymi, organicznymi substancjami, biotechnologia”.

Perspektywiczne, z punktu widzenia ekspertów wydaje się także rolnictwo i efektywność energetyczna

„Na pewno będą poszukiwani w zakresie krajobrazu i architektury przestrzeni, ale również w kontekście zamierzeń inwestycyjnych we Wrocławiu i na Dolnym Śląsku, związanych z regulacją rzek, melioracjami i w szczególnym obliczu teraz suszy, gdzie się okazało, że nie tylko trzeba odwadniać, ale i nawadniać tereny, więc rolnictwo i melioracje również. Można powiedzieć, że na pewno przy realizacji odnawialnych źródeł energii, które cieszą się coraz większym zainteresowaniem”.

„Myślę, że to będzie oczywiście cała gospodarka energią odnawialną, czyli energia słoneczna, energia wiatrowa”.

Niektórzy badani wspominali również o perspektywach rozwoju budownictwa, w którym tkwi olbrzymi potencjał dla wdrażania technologii ekologicznych.

„Budownictwo. Tutaj ten potencjał w zakresie budowy samowystarczalnych domów, pod względem wytwarzania energii i ciepła, a nawet poboru wody”.

Część badanych zaznaczała też dosyć dużą rolę turystyki i wytwarzania ekologicznej żywności, jako ważnych dziedzin zielonego sektora, które także generować mogą znaczne zatrudnienie w regionie w kolejnych latach.

„Żywność, przetwórstwo żywności (...) Takie ekologiczne produkty”.

„Jeżeli chodzi na przykład o turystykę i te dziedziny na pewno też, bo im społeczeństwo się bardziej bogaci, to chce korzystać i wyjechać jak mówiłem, do tych czystszych miejsc i pochodzić sobie, odpocząć”.

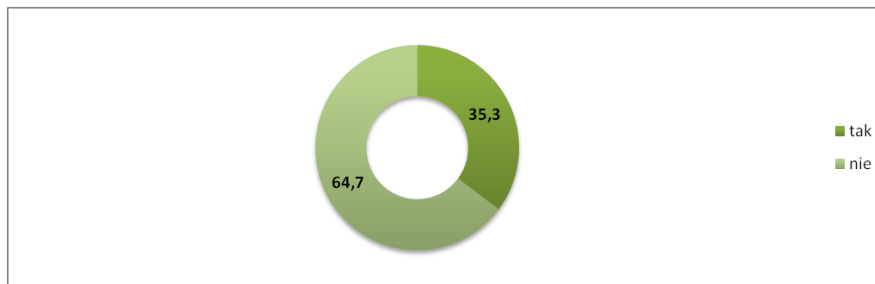
Respondenci właściwie zgodnie twierdzili, że największe szanse na rozwój zielonych miejsc pracy mają powiaty o najwyższych wskaźnikach bezrobocia, ale też, paradoksalnie te, które emitują najwięcej różnego rodzaju zanieczyszczeń. Spowodowane jest to tym, że z racji dużej liczby bezrobotnych mają znaczny potencjał zatrudnieniowy do wykorzystania, a z powodu emisji zanieczyszczeń – budżet gminy jest zasilany względnie najwyższymi kwotami, które można przeznaczyć na inwestycje proekologiczne.

„Znaczą największe to chyba mają jednak te podgórskie, te biedniejsze, gdzie bezrobocie jest (...) Ząbkowice, no te wszystkie powiaty, jeleniogórski, kamiennogórski (...)”.

Jednocześnie mniejsze szanse na rozwój zielonych sektorów mają powiaty mocno uprzemysłowione, jak np. Legnica czy Głogów.

Reasumując wiele czynników ma wpływ na to, że województwo dolnośląskie jako całość ma ogromny potencjał dla rozwoju zielonej gospodarki. Wśród nich znajdują się wspomniane już wcześniej warunki naturalne czy zmieniający się rynek pracy, który przechodzi zmianę od rynku pracodawcy do rynku pracownika. Aby skutecznie i efektywnie realizować tę przemianę koniecznym jest podejmowanie działań na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego poprzez organizowanie szkoleń i kursów. Powinny być one, nie tylko ukierunkowane na podniesienie kompetencji zatrudnionej kadry lecz w głównej mierze na osoby bezrobotne starające się o własne miejsce na rynku pracy. Blisko 65% PUP biorących udział w badaniu posiadało w swojej ofercie kursy i szkolenia w zakresie kompetencji związanych z zieloną gospodarką. Przeważnie ukierunkowane były na zawody: pilarz-drwał, robotnik leśny, architekt krajobrazu, audytor wewnętrzny, strażak, audytor wewnętrzny lub też dotyczyły systemu zarządzania środowiskiem ISO 1401.

Rysunek 203. Organizacja przez urzędy pracy szkoleń w zakresie zielonych umiejętności (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Przedstawiciele sektora instytucjonalnego w badaniu wyrazili swój brak wątpliwości odnośnie wzrostu społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora gospodarki. O tym, że w perspektywie do roku 2020 zainteresowanie usługami proekologicznymi wzrośnie wyraziło ponad 75% badanych, z kolei wśród NGO's odsetek wyniósł 88%.

Ekspert w trakcie wywiadów indywidualnych prognozowali wzrost zapotrzebowania na właściwie wszystkie usługi sektora zielonego, w tym najbardziej na segregację śmieci i gospodarkę odpadami, ale też budownictwo zrównoważone, odnawialne źródła energii czy agroturystykę oraz edukację ekologiczną.

„Poziom recyklingu, który jest dla tych materiałów, plastików, metali, szkło i papieru teraz - około 20%. Trzeba je przetwarzać i w 2020 roku to ma być 50%, więc sporo. Ta ilość materiału do segregowania gwałtownie wrośnie, więc też więcej pracy będzie przy tym potrzebne”.

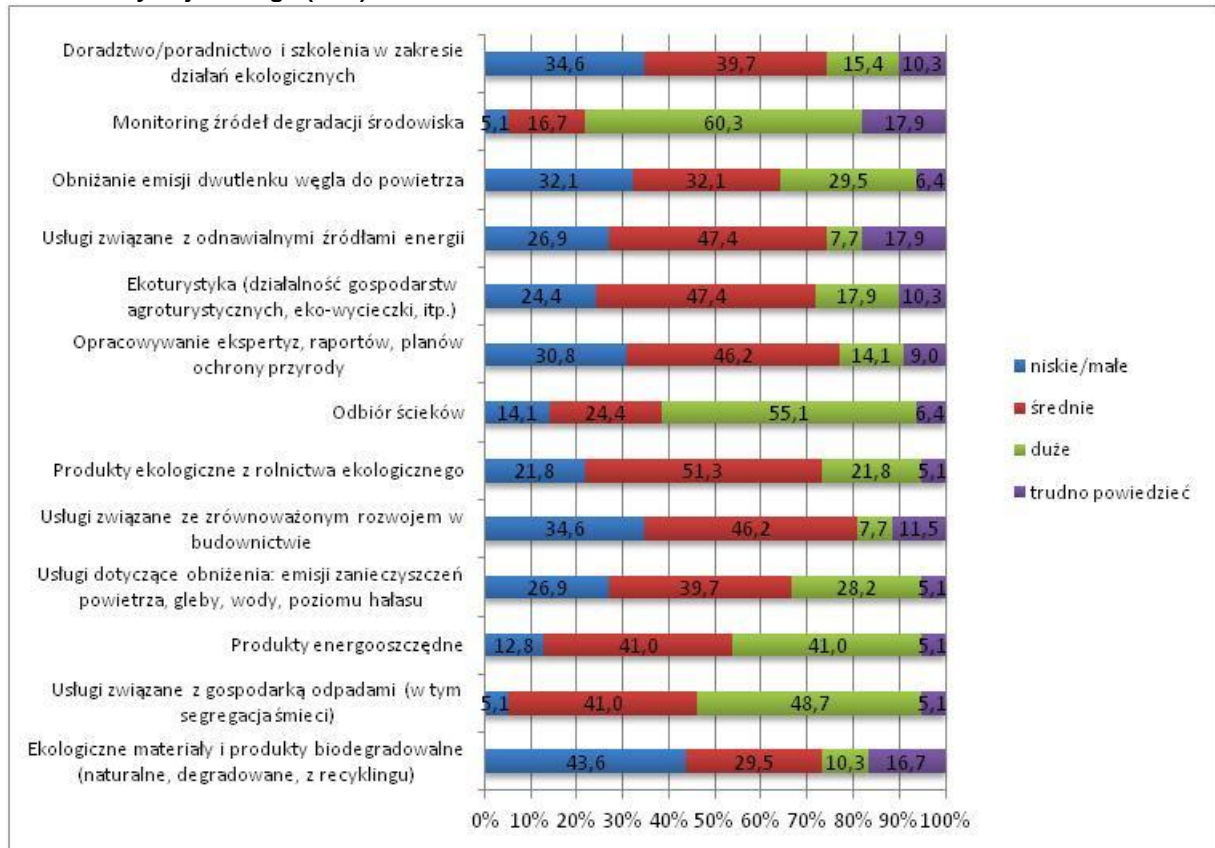
„Niewątpliwie w dziedzinie gospodarki odpadami, szeroko rozumianej, na pewno agroturystyki, edukacji ekologicznej, na pewno w dziedzinie źródeł energii, w zakresie porządkowania spraw jakości gleby, a ponadto związane z rolnictwem ekologicznym (...)”.

Jednak wielkość tego zapotrzebowania, zdaniem badanych, zależy wprost od poziomu zamożności społeczeństwa i nie do końca jest powiązana tylko ze świadomością i odpowiedzialnością społeczną, o czym mówiono już wcześniej.

„Chodzi o zamożność społeczeństwa. Jeżeli będzie zamożniejsze to chętniej kupi, jeżeli mniej zamożne to nie. Jeżeli zamożność będzie rosła, też będzie zapotrzebowanie na te produkty rosło.”

Obecnie w obszarze zainteresowania instytucji najczęściej znajduje się monitoring źródeł degradacji środowiska (60,3%), który to w przyszłości raczej straci na znaczeniu. W dalszej kolejności można wymienić odbiór ścieków (55,1%), usługi związane z odpadami (48,7%) oraz produkty energooszczędne (41%), których społeczna rola jest duża a w przyszłości, zdaniem respondentów, będzie jeszcze większa.

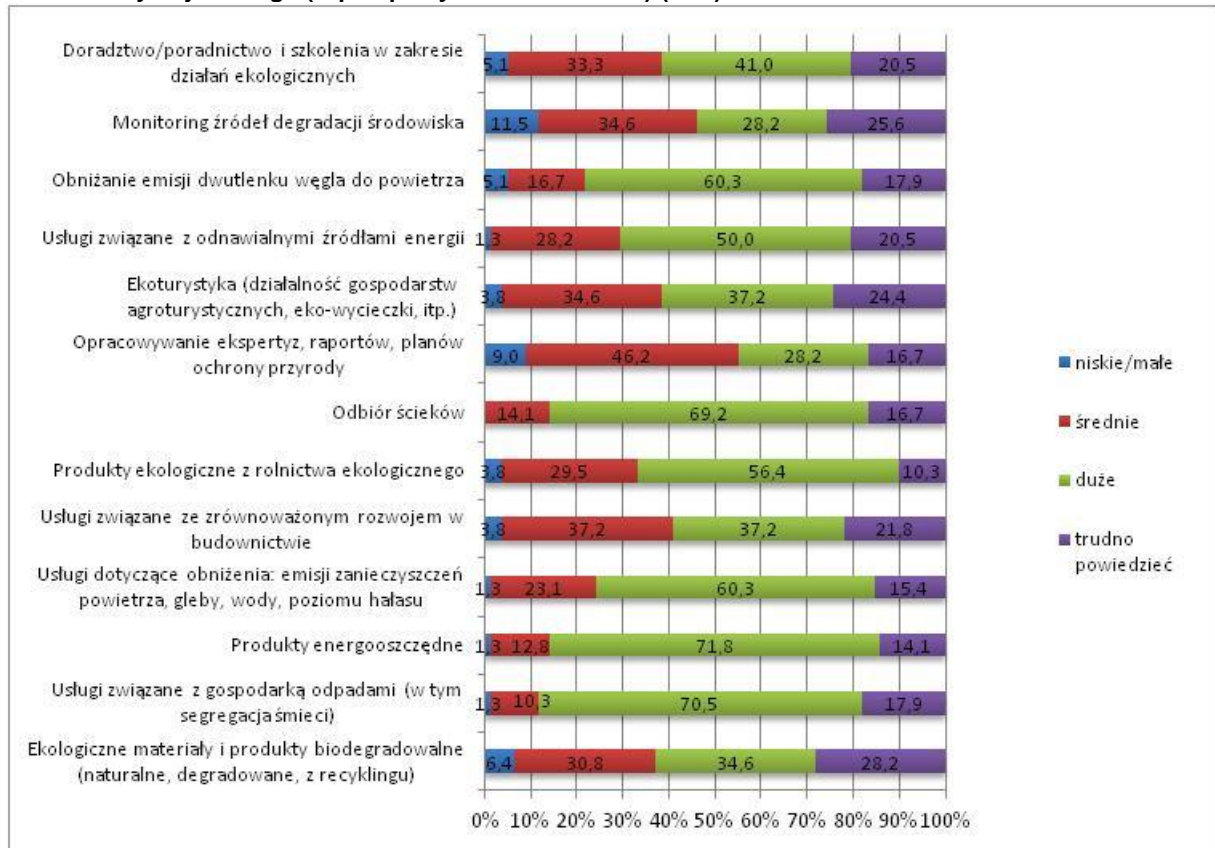
Rysunek 204. Obecne zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonego sektora w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)



Źródło: opracowanie własne

Do wymienionych powyżej produktów i usług, których społeczne zapotrzebowanie w perspektywie kolejnych 5 lat będzie rosło, należy dodać: obniżenie emisji dwutlenku węgla do atmosfery oraz usługi dotyczące obniżenia emisji zanieczyszczeń powietrza, wody, gleby oraz obniżenia poziomu hałasu. Elementy te znajdują się obecnie na liście priorytetów Unii Europejskiej, która nakłada na państwa członkowskie obowiązek dostosowania się do przyjętej polityki proekologicznej. Staje się więc jasne, że z czasem rola zmniejszania emisji gazów cieplarnianych będzie nabierała większego znaczenia.

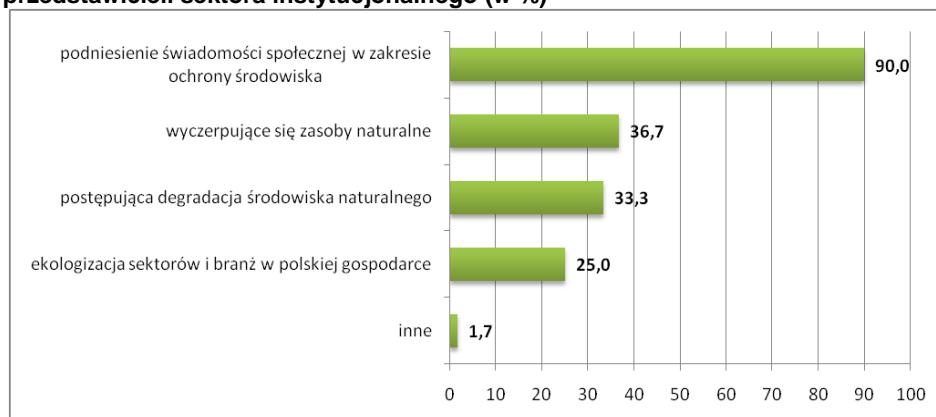
Rysunek 205. Przyszłe zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonego sektora w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w perspektywie do 2020 roku) (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przyczyny wzrostu społecznego zapotrzebowania na wytwory zielonej gospodarki, respondenci najczęściej wiazali z podniesieniem świadomości społecznej w zakresie ochrony środowiska (90%), znacznie rzadziej przyczynkiem do większej dbałości o środowisko było ograniczoność zasobów naturalnych i ich stopniowe wyczerpywanie (36,7%) oraz postępująca degradacja środowiska naturalnego (33,3%).

Rysunek 206. Przyczyny wzrostu społecznego zapotrzebowania na usługi zielonego sektora do roku 2020 w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)

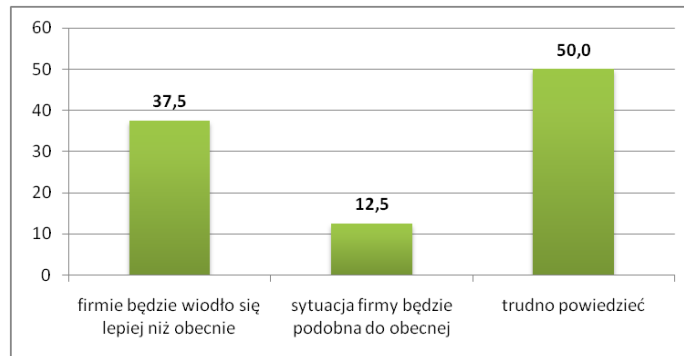


Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele sektora pozarządowego związanego z ochroną środowiska z optymizmem patrzyli w przyszłość przewidując, że kolejne lata będą owocne a podmiotowi będzie wiodło się lepiej lub przynajmniej nie gorzej (88%). Tak dużej dozy optymizmu nie mieli w sobie reprezentanci instytucji. Co prawda nie oczekiwali oni

pogorszenia kondycji, jednak dokładnie połowa badanych nie udzieliła jednoznacznej odpowiedzi w tej kwestii, co może stanowić dowód na to, że sektor instytucjonalny szykuje się na nadejście zmian a konieczność szybkiego dostosowania do nich, może w równym stopniu sprawić, że instytucjom będzie wiodło się zarówno lepiej, jak i gorzej.

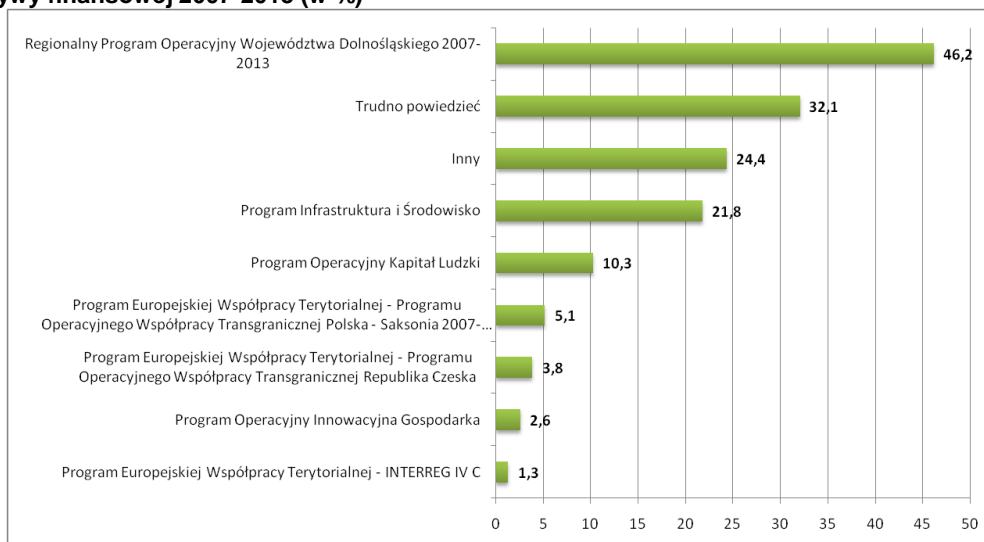
Rysunek 207. Ocena sytuacji firmy/instytucji w najbliższych 5 latach w sektorze instytucjonalnym (w %)



Źródło: opracowanie własne

Przebadani reprezentanci sektora instytucjonalnego oraz pozarządowego wielokrotnie deklarowali, że prowadzenie działań proekologicznych odbywało się z udziałem środków własnych ale i środków pochodzących z dofinansowania Unijnego. W minionej perspektywie finansowej 2007-2013 blisko połowa instytucji wzięła udział w projektach będących częścią Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2007-2013 w obszarach związanych z działaniami proekologicznymi, ochroną środowiska oraz tworzeniem zielonych stanowisk pracy. Co piąty przebadany podmiot uczestniczył w projektach w ramach Programu Infrastruktura i Środowisko, z kolei co dziesiąty w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, który podobnie jak większość programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), wspiera politykę społeczną i finansuje przeciwdziałanie bezrobociu oraz rozwój zasobów ludzkich.

Rysunek 208. Skala uczestnictwa w realizacji projektów/inwestycji proekologicznych, w zakresie ochrony środowiska i różnorodności biologicznej, tworzenia zielonych miejsc pracy w ramach minionej perspektywy finansowej 2007-2013 (w %)

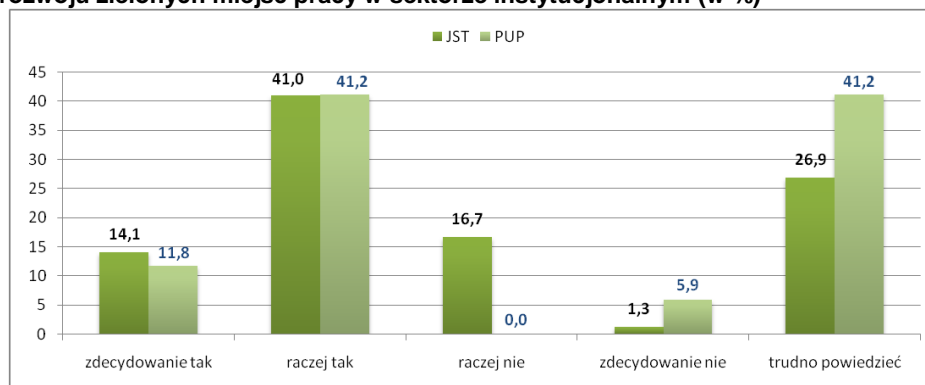


Źródło: opracowanie własne

Pozytywne rezultaty jakie osiągnięto poprzez partycypację w programach Unijnych w poprzedniej perspektywie finansowej, stanowiły wystarczającą zachętę dla 41% przebadanych JST i tego samego odsetka PUP, do uczestnictwa w realizacji projektów w obecnej perspektywie finansowej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020. Z punktu widzenia tematu badania,

największy wpływ na rozwój zielonej gospodarki ma realizacja działań w ramach 3 i 4 osi priorytetowej (Gospodarka niskoemisyjna, Środowisko i zasoby), na które łącznie przeznaczono 572 mln Euro. Z kolei woli przyłączenia się do realizacji projektów nie wyraziło aż 84% reprezentantów organizacji pozarządowych, a jedynie 12% nie podjęło wiążącej decyzji.

Rysunek 209. Możliwości realizacji projektów w ramach RPO WD 2014-2020 w zakresie wspierania tworzenia i rozwoju zielonych miejsc pracy w sektorze instytucjonalnym (w %)



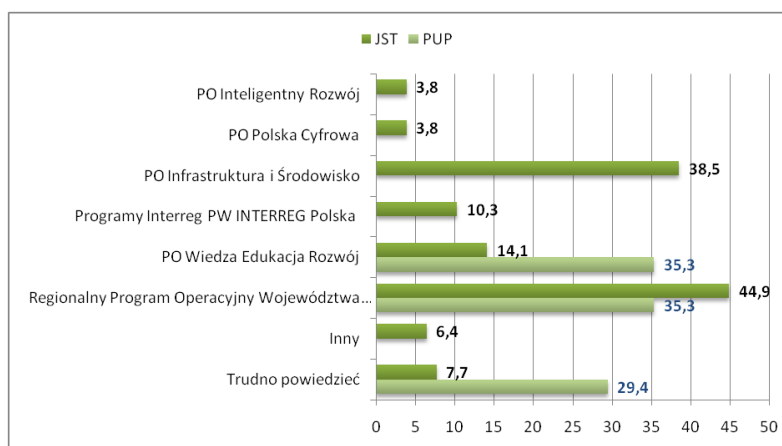
Źródło: opracowanie własne

Spośród wszystkich programów z nowej perspektywy finansowej UE 2014-2020, Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 cieszył się największym zainteresowaniem przedstawicieli JST oraz PUP. Równie często (35,3%) przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy zamierzają wziąć udział w projektach z PO Wiedza Edukacja Rozwój, którego efektem ma być utworzenie lub rozwój zielonych stanowisk pracy. Z kolei w kręgu zainteresowania jednostek samorządowych znajduje się poza RPO WD 2014-2020, Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko (38,5%) wspierający gospodarkę niskoemisyjną, ochronę środowiska, przeciwdziałanie i adaptację do zmian klimatu, transport i bezpieczeństwo energetyczne. Możliwości realizacji projektów wspierających rozwój zielonej gospodarki, eksperci upatrują w ramach projektów mających na celu ochronę powietrza czy instalacje związane z recyklingiem odpadów.

„W tej chwili na pewno te projekty w dużej mierze powinny dotyczyć ochrony powietrza, bo mamy zanieczyszczone powietrze (...) i w wojewódzkim funduszu (...) dużo gmin właśnie stara się teraz składać wnioski na inwestycje związane z ochroną powietrza (...)”

„ (...) na inwestycje związane z instalacjami dotyczącymi recyklingu odpadów”.

Rysunek 210. Projekty nowej perspektywy finansowej 2014-2020, w ramach których planują uczestniczyć podmioty sektora instytucjonalnego (w %)



Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

Obecnie panujące proekologiczne trendy skupiają się wokół gospodarki odpadami i ich recyklingu co stanowi jedną z najprostszych form dbania o środowisko naturalne. Podejmowane działania to zazwyczaj redukcja ilości odpadów, ich segregacja i recykling. W świetle możliwości i potrzeb, to jedynie niewielki krok w kierunku tworzenia wizerunku przedsiębiorstw społecznie odpowiedzialnych (CSR), dbających nie tylko o powodzenie działalności lecz również o ograniczenie jej negatywnego wpływu na środowisko. Należy dążyć do osiągnięcia większej różnorodności stosowanych proekologicznych rozwiązań poprzez edukację i promocję pozytywnych postaw wśród społeczeństwa. W taką działalność angażują się organizacje pozarządowe sprawując opiekę nad zasobami naturalnymi oraz prowadząc działania edukacyjne i świadomościowe rozumiane jako poradnictwo i organizacja szkoleń w zakresie działań ekologicznych. Działalność ta, zdaje się być szczególnie istotna korespondując z niską społeczną wiedzę o konieczności stosowania ekologicznych technologii, również w codziennym życiu.

Analiza uzyskanych odpowiedzi uwiarygodniła, że w analizowanym sektorze niewiele jest podmiotów, w których występują obecnie wolne miejsc pracy na zielonych stanowiskach. Zidentyfikowano je w sektorze: dostawy wody, usług administrowania i działalności wspierającej oraz w sektorze instytucjonalnym. Niewielka ich ilość może być wynikiem niezrozumienia tematu i zagadnień związanych z zielonym sektorem, a zatem i braku wiedzy o tym jakie stanowiska wchodzi w jego obszar, a jakie nie. Ponownie nasuwa się wniosek o konieczności przeprowadzenia akcji informacyjnej wśród przedsiębiorców. W mniejszym stopniu wymagana jest ona wśród przedstawicieli sektora instytucjonalnego.

Rozwój zielonej gospodarki stanowi szansę wykorzystania potencjału osób bezrobotnych. W sektorze instytucjonalnym oraz pozarządowym w niemal połowie przypadków uzyskano deklarację, że osoba bezrobotna mogłaby znaleźć w nim zatrudnienie. Dotyczyło to jednak stanowisk niespecjalistycznych (ładowacz nieczystości, robotnik leśny, rolnik, meliorant oraz sortowacz), a proces zatrudnienia poprzedzony powinien zostać ukończeniem wymaganych w zawodzie szkoleń, do których przeprowadzenia przedsiębiorcy nie są skłonni lub nie są w stanie jednoznacznie wskazać planowanych kierunków. Organizacja szkoleń spoczywa na PUP, które w swojej ofercie posiadają kursy i szkolenia w zakresie kompetencji związanych z zieloną gospodarką, przeważnie ukierunkowane na zawody: piliarz-drwal, robotnik leśny, architekt krajobrazu, audytor wewnętrzny, strażak. Można jednak zauważyć, że oferta ta nie pokrywa się z zapotrzebowaniem na zawody i powinna w większym stopniu pokrywać się z potrzebami rynku.

Przedsiębiorcy w większości nie planują tworzenia i rozwoju zielonych stanowisk, a przynajmniej nie w oparciu o finansowanie unijne. Incydentalnie przebadane firmy zamierzały skorzystać z programów Unii Europejskiej w nowej perspektywie 2014-2020, co może stać się przyczynkiem do utworzenia nowych miejsc pracy na zielonych stanowiskach lub modernizacji obecnych. Sytuacja lepiej przedstawia się w sektorze instytucjonalnym, w którym Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 cieszył się największym zainteresowaniem. Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy zamierzają wziąć udział w projektach z PO Wiedza Edukacja Rozwój, którego efektem ma być utworzenie lub rozwój zielonych stanowisk pracy. Z kolei w kręgu zainteresowania jednostek samorządowych znajduje się poza RPO WD 2014-2020, Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko wspierający gospodarkę niskoemisyjną, ochronę środowiska, przeciwdziałanie i adaptację do zmian klimatu, transport i bezpieczeństwo energetyczne.

8. ANALIZA ZAPOTRZEBOWANIA NA TWORZENIE ZIELONYCH MIEJSC PRACY W UJĘCIU TERYTORIALNYM

8.1. Zapotrzebowanie na zielone zawody w poszczególnych powiatach

Eksperti w wywiadach indywidualnych mówili o trudnym do zdiagnozowania zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje i umiejętności z zakresu zielonej gospodarki. Badanie uwidoczniło, że zapotrzebowanie na zawody zielone nie jest jednolite na terenie całego województwa i różni się w poszczególnych powiatach województwa dolnośląskiego. Jednak w żadnym z nich nie osiągnęło poziomu wysokiego, co więcej w badaniu odnotowano liczną grupę powiatów, w których zaobserwowano brak zapotrzebowania na zielone stanowiska pracy. Może to być wynikiem niskiej świadomości proekologicznej przedsiębiorców lub po prostu brakiem poczucia przynależności do zielonego sektora gospodarki. Przyjęto, że zapotrzebowanie niskie występuje tam, gdzie wskazania poszczególnych zawodów nie przekroczyły 5, zaś średnie tam, gdzie zawody wskazywano więcej niż 5 razy. Brak zapotrzebowania na poszczególne zawody ustalono w powiatach, w których nie wskazywano zapotrzebowania na zawody.

W oparciu o prognozę zapotrzebowania można uznać, że wśród zawodów niespecjalistycznych dominować będą stanowiska: robotnika gospodarczego, sortowacza odpadów w tym odpadów komunalnych oraz surowców wtórnych. Z kolei w ramach zawodów specjalistycznych największym zapotrzebowaniem cieszyć się będą stanowiska: technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inżyniera i technika inżynierii środowiska i melioracji. Należy jednak mieć na uwadze, że zapotrzebowanie na poszczególne zawody nie jest równomierne, co więcej w niektórych powiatach takich jak: miasto Legnica, miasto Wałbrzych, miasto Wrocław, świdnicki, oławski, strzeliński pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na więcej niż jedną kategorię zawodu, zarówno specjalistycznego jak i niespecjalistycznego.

Tabela 67. Prognoza zapotrzebowania na zielone zawody w ujęciu terytorialnym

Lp.		Zapotrzebowanie na pracowników w zawodach "zielonych"	Kod zawodu	Nazwa zawodu
1	bolesławiecki	niskie	921101	pomocniczy robotnik polowy
2	jaworski	niskie	515303	robotnik gospodarczy
3	jeleniogórski	brak		x
4	kamiennogórski	niskie	515303	robotnik gospodarczy
5	lubański	brak		x
6	lwówecki	brak		x
7	zgorzelecki	brak		x
8	złotoryjski	brak		x
9	m. Jelenia Góra	niskie	313208	operator urządzeń oczyszczania ścieków
10	głogowski	brak		x
11	górowski	brak		x
12	legnicki	niskie	921101	pomocniczy robotnik polowy
13	lubiński	niskie	515303	robotnik gospodarczy
14	polkowicki	brak		x
15	m. Legnica	niskie	711690	pozostali robotnicy budowy dróg
			325515	technik gospodarki odpadami
			961103	pracownik zbiórki odpadów
			961290	pozostali sortowacze odpadów
			961201	sortowacz surowców wtórnych
			961202	sortowacz odpadów komunalnych
			621001	drwal/ pilarz drzew
			621002	robotnik leśny
16	dzierżoniowski	niskie	921401	pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni
17	kłodzki	brak		x
18	świdnicki	niskie	325509	technik bezpieczeństwa i higieny pracy
			961290	pozostali sortowacze odpadów
			961201	sortowacz surowców wtórnych



			961202	sortowacz odpadów komunalnych
19	wałbrzyski	brak		x
20	ząbkowicki	niskie	325509	technik bezpieczeństwa i higieny pracy
21	m. Wałbrzych	niskie	325515	technik gospodarki odpadami
			214305	inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami
22	milicki	brak		x
23	oleśnicki	brak		x
24	oławski	niskie	961290	pozostali sortowacze odpadów
			961201	sortowacz surowców wtórnych
			961202	sortowacz odpadów komunalnych
			931203	meliorant
			1214304	inżynier inżynierii środowiska - melioracje
			311208	technik inżynierii środowiska i melioracji
25	strzeliński	niskie	723303	mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych
			611306	ogrodnik terenów zieleni
			313208	operator urządzeń oczyszczania ścieków
			931204	oczyszczacz kanalizacyjny (kanalarz)
26	średzki	brak		x
27	trzebnicki	brak		x
28	wołowski	brak		x
29	wrocławski	brak		x
30	m. Wrocław	niskie	214901	audytor energetyczny
			214301	inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne
			311913	technik gazownictwa
			712603	monter instalacji gazowych
			712610	monter sieci gazowych

Źródło: opracowanie własne

8.2. Prognozy rozwoju zielonej gospodarki i tworzenia zielonych miejsc pracy

Przedstawiciele poszczególnych powiatów z dużym dystansem podchodzili do oceny swoich możliwości w kwestii dążenia do zrównoważonego rozwoju. Brak szans na prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz rozwoju gospodarczego, społecznego oraz ochrony środowiska naturalnego najczęściej deklarowali przedstawiciele firm posiadających siedziby na terenie powiatów: ząbkowickiego (100%), miasta Legnica (92,9%), miasta Wałbrzych (92,9%), zgorzeleckiego (70%), strzelińskiego (66,7%) oraz świdnickiego (65%).

Rysunek 211. Brak możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w poszczególnych powiatach (w %)

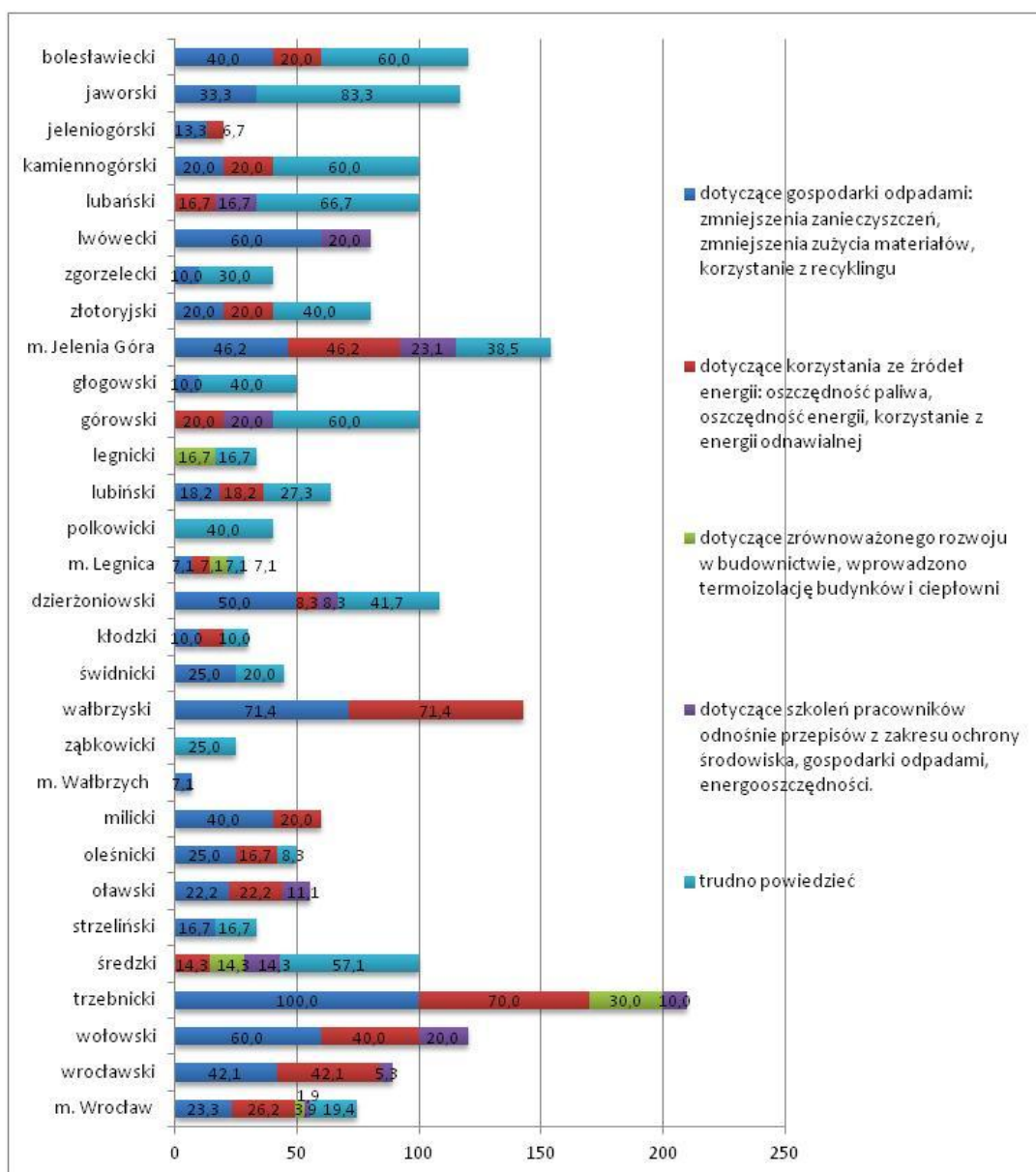


Źródło: opracowanie własne

Pozostałe firmy przeważnie skłaniały się w stronę podniesienia stopnia efektywności gospodarowania odpadami poprzez zmniejszanie ich ilości, recykling oraz prowadzenie działalności z przywiązaniem wagi do oszczędnego wykorzystania materiałów. Za tym rozwiązaniem opowiedziały się wszystkie firmy powiatu trzebnickiego, 71,5% wałbrzyskiego oraz po 60% firm z powiatu wołowskiego i lwóweckiego.

Korzystanie z alternatywnych źródeł energii oraz oszczędność paliwa, jako formę podkreślającą przywiązywanie znaczenia nie tylko do generowania zysku, lecz również ochrony środowiska, przedsiębiorcy deklarowali znacznie rzadziej. Tę formę dążenia do zrównoważonego rozwoju wybierano najczęściej w powiatach: wałbrzyskim (71,4%) i trzebnickim (70%). Z kolei zmiany w technologiach stosowanych w budownictwie oraz szkolenia dla pracowników w zakresie przepisów prawa stosowanych w ochronie środowiska zamierza stosować niewielki odsetek badanych.

Rysunek 212. Możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w poszczególnych powiatach (w %)

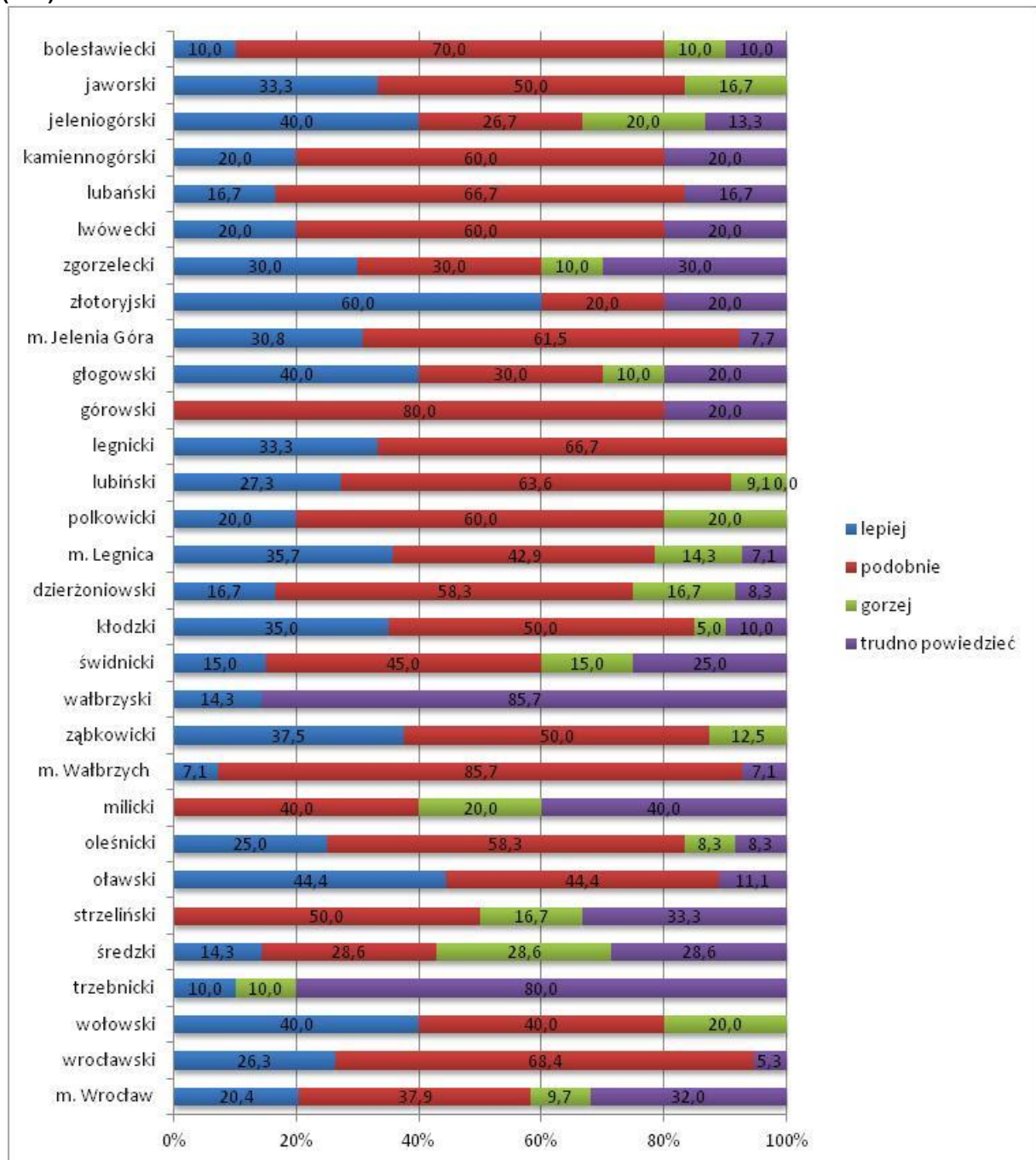


Źródło: opracowanie własne



Sytuacja jaką prognozowali dla siebie przedsiębiorcy w perspektywie najbliższych 5 lat kształtowała się dość stabilnie. Zazwyczaj nie spodziewano się żadnych zmian, a w tych przedsiębiorstwach, w których się ich oczekuje, częściej miały to być zmiany pozytywne niż negatywne. Opierając się na deklaracjach respondentów, w perspektywie do 2020 roku nienajgorzej będzie wiodło się wszystkim przedsiębiorstwom z sektora zielonej gospodarki w powiecie legnickim, ponad 90% firm z powiatu miasto Jelenia Góra, miasto Wałbrzych oraz powiatu lubińskiego i wrocławskiego. Z kolei najgorszej perspektywy spodziewają się przedsiębiorcy z powiatów: jeleniogórskiego, polkowickiego oraz milickiego.

Rysunek 213. Prognozowana sytuacja badanych firm w perspektywie do 2020 roku w ujęciu terytorialnym (w %)

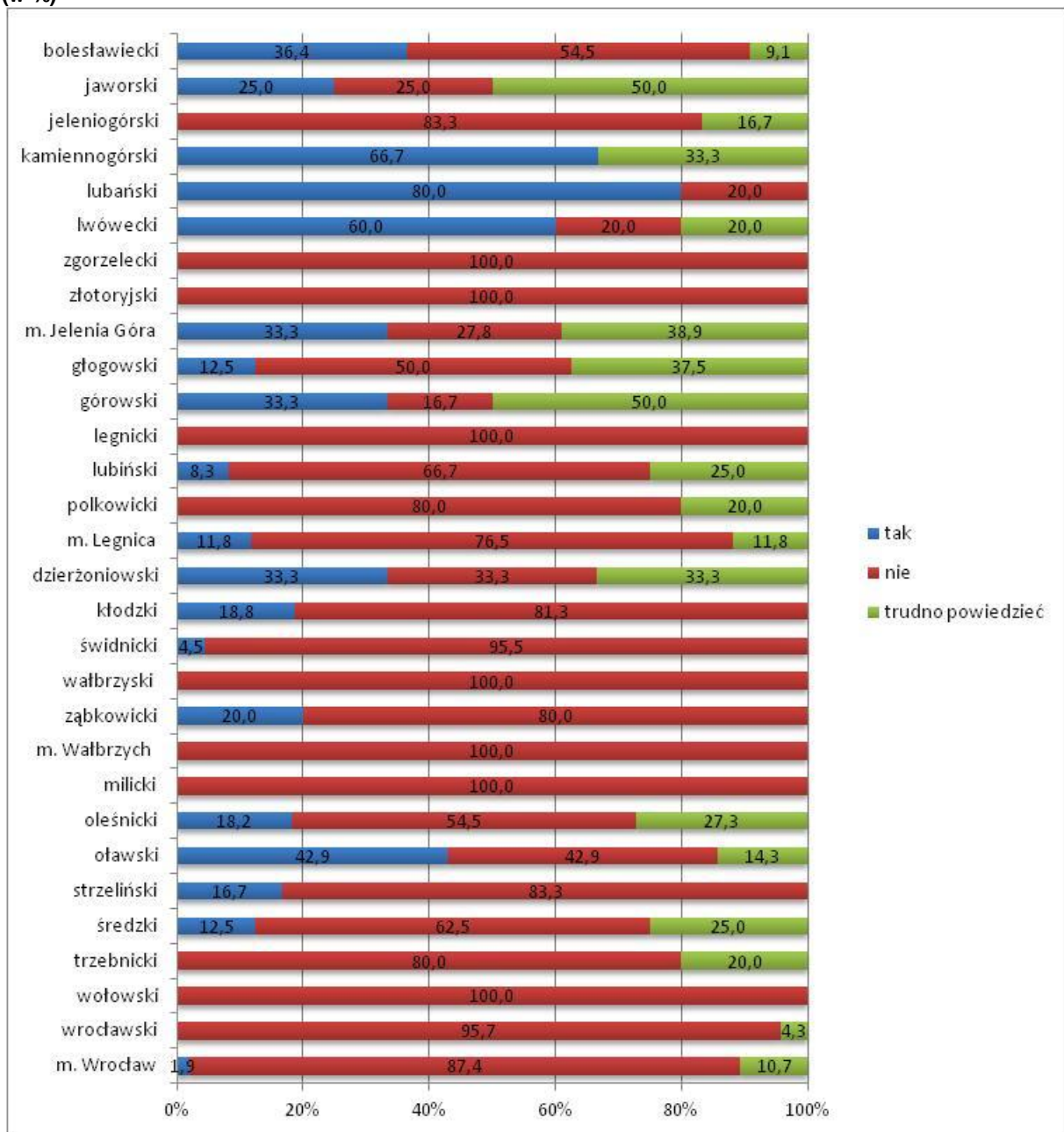


Źródło: opracowanie własne



Z przeprowadzonych badań wynika, że przedsiębiorcy w zasadzie nie byli zainteresowani uczestnictwem w projektach unijnych umożliwiających pozyskanie środków na utworzenie i rozwój zielonych miejsc pracy. Unijne projekty, które będą realizowane w perspektywie finansowej 2014-2020 pozostają w kręgu zainteresowań firm zlokalizowanych na terenie powiatu lubańskiego (80%), kamiennogórskiego (66,7%), lwóweckiego (60%) oraz bolesławieckiego (36,4%). Zamiar partycypacji w unijnym wsparciu na rozwój zielonych stanowisk zgłosił ponadto co trzeci przebadany przedsiębiorca z terenu powiatu: miasto Jelenia Góra, górskiego oraz dzierzoniowskiego. Przedstawiciele przedsiębiorstw posiadających siedziby w pozostałych powiatach zazwyczaj nie wykazywali chęci przystąpienia do projektów lub też była ona niewielka.

Rysunek 214. Skłonność podmiotów do realizacji lub uczestnictwa w projektach unijnych związanych z tworzeniem lub rozwojem zielonych miejsc pracy w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020 (w %)



Źródło: opracowanie własne

W poniższej tabeli zestawione zostały bariery w prowadzeniu działalności zielonej, które zdaniem respondentów miały kluczowe negatywne znaczenie w rozwoju zielonej gospodarki. Najczęściej wymienianą barierą był brak środków finansowych na modernizację przedsiębiorstwa i dostosowanie go do wysokich standardów proekologicznych. Czynnikiem ten, podobnie jak brak świadomości realnych korzyści jakie niesie ze sobą prowadzenie działalności zielonej, odgrywał kluczową rolę u przedsiębiorców w niemal wszystkich powiatach województwa dolnośląskiego. Ograniczenia finansowe, obok niskiej świadomości proekologicznej przedsiębiorców i rządu, stanowiły ponadto główną barierę hamującą powstawanie oraz rozwój zielonych stanowisk. Warto więc zastanowić się nad mechanizmami, których wdrożenie przyczyniłoby się do rozwoju miejsc pracy w województwie. W większości powiatów respondenci byli zdania, że konieczne jest przedsięwzięcie zmian strukturalnych w gospodarce oraz jej poszczególnych gałęziach, poprzez położenie nacisku na zmianę celów polityki gospodarczej w kierunku większej dbałości o środowisko czyli podniesienia stopnia ekologizacji gospodarki. Proekologiczne wymogi ciążące na przedsiębiorcach skłoniłyby ich do zatrudnienia specjalistów w zielonych zawodach co powinno odbywać się z jednoczesną modernizacją firm. Należy mieć jednak na uwadze, że konieczność dostosowania firmy do standardów pochłania zazwyczaj wiele środków finansowych, do których wydawania przedsiębiorcy zwykle nie są skłonni nie dostrzegając wymiernych korzyści. Warto więc pomyśleć o finansowym wsparciu, również tym wykraczającym poza środki unijne.

Tabela 68. Najczęstsze bariery prowadzenia zielonej działalności w poszczególnych powiatach

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1 problemy z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników	✓	✓				✓	✓		✓						✓	✓						✓			✓				✓	✓
2 brak odpowiednich szkoleń w tym zakresie oraz specjalistów – szkoleniowców						✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓			✓				✓					
3 brak środków finansowych na modernizację przedsiębiorstwa	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 brak świadomości korzyści jakie niesie działalność w zielonej gospodarce	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓				
5 ograniczony dostęp do źródeł energii odnawialnej					✓		✓		✓												✓									
6 brak skutecznej współpracy pomiędzy jednostkami naukowymi a przedsiębiorcami								✓													✓									
7 niewielka współpraca między instytucjami publiczno-społecznymi a przedsiębiorcami w sferze zielonego rynku pracy											✓																			
8 niski poziom świadomości oraz aktywności zawodowej w obrębie tematyki zielonych miejsc pracy			✓	✓		✓	✓					✓			✓				✓				✓	✓						✓
9 brak rzetelnych danych dotyczących zielonych miejsc pracy						✓	✓											✓						✓			✓			
10 inne (wysokie koszty, brak barier)			✓					✓	✓				✓	✓			✓					✓	✓	✓		✓			✓	✓

Źródło: opracowanie własne

LEGENDA:

Powiaty: 1 – bolesławiecki, 2 – jaworski, 3 – jeleniogórski, 4 – kamiennogórski, 5 – lubański, 6 – lwówecki, 7 – zgorzelecki, 8 – złotoryjski, 9 - m. Jelenia Góra, 10 – głogowski, 11 – górowski, 12 – legnicki, 13 – lubiński, 14 – polkowicki, 15 - m. Legnica, 16 – dzierzoniowski, 17 – kłodzki, 18 – świdnicki, 19 – wałbrzyski, 20 – ząbkowicki, 21 - m. Wałbrzych, 22 – milicki, 23 – oleśnicki, 24 – oławski, 25 – strzeliński, 26 – średzki, 27 – trzebnicki, 28 – wołowski, 29 – wrocławski, 30 - m. Wrocław

Tabela 69. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w poszczególnych powiatach

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1 ekologizacja sektorów i branż w polskiej gospodarce	✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
2 rozwój zielonych zamówień publicznych	✓	✓					✓						✓		✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓				
3 modernizacja firmy/institucji w kierunku zielonej gospodarki	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓			✓	✓							✓	✓		✓				✓
4 zwiększenie inwestowania funduszy unijnych w zrównoważoną gospodarkę			✓				✓				✓	✓				✓		✓		✓	✓				✓					
5 zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska							✓		✓						✓	✓			✓	✓					✓		✓	✓		✓
6 realizacji przez firmę/institucję inwestycji prośrodowiskowych																							✓							
7 inne (m.in. ochrona środowiska)	✓					✓					✓			✓			✓										✓	✓	✓	

Źródło: opracowanie własne

LEGENDA:

Powiaty: 1 – bolesławiecki, 2 – jaworski, 3 – jeleniogórski, 4 – kamiennogórski, 5 – lubański, 6 – lwówecki, 7 – zgorzelecki, 8 – złotoryjski, 9 - m. Jelenia Góra, 10 – głogowski, 11 – górowski, 12 – legnicki, 13 – lubiński, 14 – polkowicki, 15 - m. Legnica, 16 – dzierżoniowski, 17 – kłodzki, 18 – świdnicki, 19 – wałbrzyski, 20 – ząbkowicki, 21 - m. Wałbrzych, 22 – milicki, 23 – oleśnicki, 24 – oławski, 25 – strzeliński, 26 – średzki, 27 – trzebnicki, 28 – wołowski, 29 – wrocławski, 30 - m. Wrocław

Tabela 70. Najczęstsze bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w poszczególnych powiatach

Wyszczególnienie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1 niska świadomość ekologiczna polskich przedsiębiorców i rządu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2 ograniczenia finansowe	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 mała skala zielonych zamówień publicznych w kraju					✓					✓		✓			✓	✓		✓			✓			✓		✓					
4 małe inwestycje z funduszy unijnych w zrównoważoną gospodarkę w kraju															✓					✓											
5 niewielka skala inwestycji prośrodowiskowych realizowanych przez polskie firmy/institucje											✓															✓					

8.3. Zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonej gospodarki

Przebadani przedsiębiorcy zostali poproszeni o ustosunkowanie się do poszczególnych produktów i usług zielonego sektora w kontekście społecznego zapotrzebowania na nie obecnie oraz w perspektywie najbliższych 5 lat. Ocenie poddano następujące produkty i usługi zielonego sektora:

- ekologiczne materiały i produkty biodegradowalne (naturalne, degradowane, z recyklingu);
- usługi związane z gospodarką odpadami (w tym segregacja śmieci);
- produkty energooszczędne;
- usługi dotyczące obniżenia: emisji zanieczyszczeń powietrza, gleby, wody, poziomu hałasu;
- usługi związane ze zrównoważonym rozwojem w budownictwie;
- produkty ekologiczne z rolnictwa ekologicznego;
- odbiór ścieków;
- opracowywanie ekspertyz, raportów, planów ochrony przyrody;
- ekoturystyka (działalność gospodarstw agroturystycznych, eko-wycieczki, itp.);
- usługi związane z odnawialnymi źródłami energii;
- obniżanie emisji dwutlenku węgla do powietrza;
- monitoring źródeł degradacji środowiska;
- doradztwo/poradnictwo i szkolenia w zakresie działań ekologicznych.

Przedsiębiorcy przeważnie wysoko oceniali społeczne zapotrzebowanie na trzy pierwsze z wymienionych elementów a także produkty ekologiczne z rolnictwa ekologicznego oraz obniżanie emisji dwutlenku węgla do powietrza. Zaledwie w pojedynczych powiatach (głogowskim, górowskim) w odniesieniu do wymienionych produktów i usług najczęściej padały stwierdzenia, że zapotrzebowanie na nie jest małe, jednak w najbliższych kilku latach wzrośnie do poziomu średniego. Przeważnie średnim zainteresowaniem cieszą się i w przyszłości cieszyć będą, usługi związane z odbiorem ścieków, z kolei zdaniem respondentów najmniejsze zapotrzebowanie istnieje w obszarze ekoturystyki oraz monitoringu źródeł degradacji środowiska.

Tabela 71. Zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonego sektora obecnie

Lp.	Powiat	Usługi zielonego sektora												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
1	bolesławiecki	3	3	3	2	-	1	2/3	-	-	-	1	1	-
2	jaworski	2	2	1/2	1/2	-	2	2	-	-	1/2	1	-	-
3	jeleniogórski	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	kamiennogórski	3	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	-
5	lubański	3	3	-	-	3	-	2	-	3	-	-	-	3
6	lwówecki	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	zgorzelecki	2	3	1/2	2	4	1	1/2	4	4	1	2	1	2
8	złotoryjski	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	3
9	m. Jelenia Góra	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3	2/3
10	głogowski	1/2	1/2	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	2
11	górowski	1/2	2	2	2	1	1/2	2	1	1/2	1	1	1	1
12	legnicki	2	2	2	3	4	2	1	2	4	-	2	1	1
13	lubiński	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	polkowicki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	m. Legnica	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	-	-
16	dzierżoniowski	2	2	2/3	3	2	2	2	1	1/2	2	2	2	2
17	kłodzki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	świdnicki	2	2	1	2	2	3/4	2	1	3/4	3	2	1	1

Lp.	Powiat	Usługi zielonego sektora												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
19	wałbrzyski	2	2	2/3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	2
20	ząbkowicki	1	2	2	1	4	4	2	2	3	-	2	-	-
21	m. Wałbrzych	3	2	2	2	4	1	2/3	1	1	2	3	2	1
22	milicki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	oleśnicki	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	oławski	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	strzeliński	2	2	4	3	4	3	2	2	1	1/2	2	2	-
26	średzki	3	3	2/3	3	3	3	3	2	2	2/3	3	3	3
27	trzebnicki	3	3	3	2/3	3	3	2/3	3	3	3	3	3	3
28	wołowski	2	3	2/3	2/3	-	-	-	2	2/3	2	3	3	2
29	wrocławski	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	m. Wrocław	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Źródło: opracowanie własne

LEGENDA:

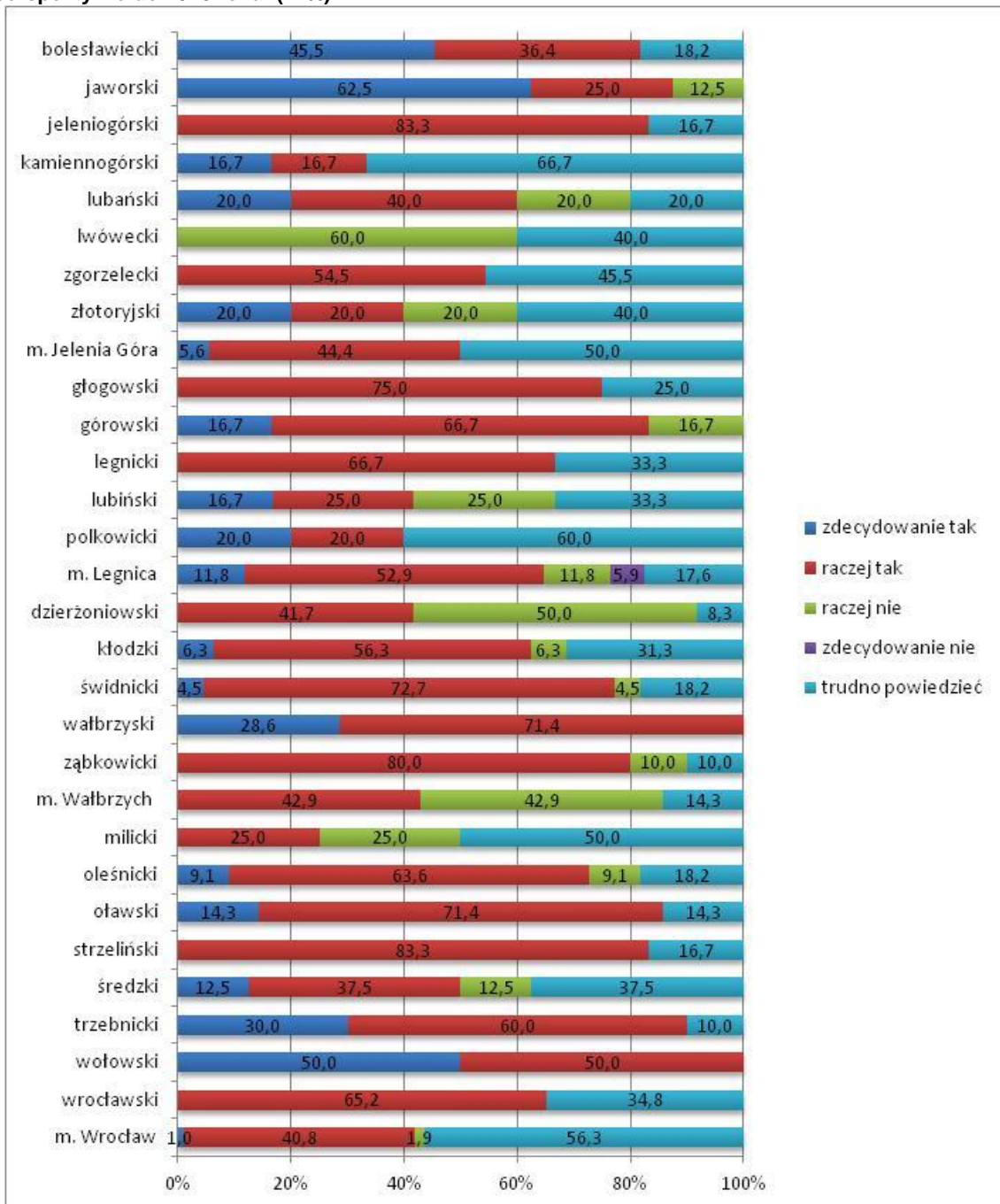
Usługi sektora zielonego: I – Ekologiczne materiały i produkty biodegradowalne (naturalne, degradowane, z recyklingu); II - Usługi związane z gospodarką odpadami (w tym segregacja śmieci); III - Produkty energooszczędne; IV - Usługi dotyczące obniżenia: emisji zanieczyszczeń powietrza, gleby, wody, poziomu hałasu; V - Usługi związane ze zrównoważonym rozwojem w budownictwie; VI - Produkty ekologiczne z rolnictwa ekologicznego; VII - Odbiór ścieków; VIII - Opracowywanie ekspertyz, raportów, planów ochrony przyrody; IX - Ekoturystyka (działalność gospodarstw agroturystycznych, eko-wycieczki, itp.); X - Usługi związane z odnawialnymi źródłami energii; XI - Obniżanie emisji dwutlenku węgla do powietrza; XII - Monitoring źródeł degradacji środowiska; XIII - Doradztwo/poradnictwo i szkolenia w zakresie działań ekologicznych.

Skala zapotrzebowania na usługi sektora zielonego od 1 do 4, gdzie: 1 – niskie/małe, 2 – średnie, 3 – duże/wysokie, 4 – trudno powiedzieć.

Jak ukazano powyżej społeczne zapotrzebowanie na poszczególne produkty i usługi cechowało się zróżnicowaniem pod kątem terytorialnym, jednak w przypadku 5 wymienionych cech przedsiębiorcy bez względu na to, gdzie prowadzili działalność, zazwyczaj byli zgodni co do ich wysokiego znaczenia społecznego. Większość przedsiębiorców dostrzegała rosnące znaczenie działań proekologicznych, deklarując, że do 2020 roku ogólne zapotrzebowanie na efekty zielonej działalności wzrośnie. Ponad 80% respondentów uważających, że w kolejnych latach społeczne zapotrzebowanie na produkty proekologiczne będzie nie mniejsze, odnotowano w powiatach: bolesławieckim, jaworskim, jeleniogórskim, górowskim, wałbrzyskim, ząbkowickim, oławskim, trzebnickim oraz wołowskim.



Rysunek 215. Prognoza wzrostu zapotrzebowania społecznego na usługi zielonego sektora w perspektywie do 2020 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne

9. WNIOSKI I REKOMENDACJE W OBSZARZE ZIELONEGO SEKTORA GOSPODARKI

Tabela 72. Podsumowanie

1. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w odniesieniu do zielonych miejsc pracy w perspektywie do 2020 r. oraz określenie zapotrzebowania na pracowników danej kategorii zawodów wraz ze wskazaniem potrzebnych kierunków zmian w systemie edukacji.	
<p>a. Jakie zawody nadwyżkowe występują w ramach zielonych zawodów obecnie i jakie będą występować według prognoz do 2020 roku?</p> <p>b. Jakie zawody deficytowe występują w ramach zielonych zawodów obecnie i jakie będą występować według prognoz do 2020 roku?</p> <p>c. Na jakie zielone zawody wystąpi szczególnie zapotrzebowanie w perspektywie do 2020 roku?</p> <p>d. Jakie zmiany powinny zająć w systemie edukacji i kształcenia, by w większym stopniu dostosować stan zielonego sektora do społecznego zapotrzebowania, w kontekście wymogów UE?</p>	<p>W miarę rozwoju zielonej gospodarki w województwie dolnośląskim zwiększać się będzie zapotrzebowanie na specjalistów posiadających określone umiejętności i kwalifikacje. W związku z tym istotne jest dopasowanie oferty kształcenia proponowanej przez placówki oświaty do zgłaszanych przez rynek pracy potrzeb kadrowych. Choć placówki edukacyjne monitorują rynek pracy, to jednak oferta edukacyjna w nieznacznym stopniu ulega zmianom. Sporadycznie jednak wprowadza się nowe kierunki kształcenia, które pobudzają zainteresowanie zieloną gospodarką. Wyrazem tego jest np. rosnący udział absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w ogólnej liczbie studentów uczących się w mieście, mimo ogólnej tendencji spadku ich liczby. Należy jednak mieć na uwadze, że proponowana oferta edukacyjna powinna podlegać ciągłym zmianom dostosowawczym. Aktualne oferty edukacyjne bazują na programach przygotowanych przez ministerstwo i jedynie w nielicznych przypadkach tworzone są autorskie programy nauczania. Należy odejść od programów kształcących w sposób mało specjalistyczny, ogólny na rzecz tworzenia kierunków ścisłych, specjalistycznych.</p> <p>W oparciu o analizę złożonych ofert pracy oraz ilości osób bezrobotnych w zielonych zawodach można dostrzec znaczne dysproporcje w niektórych zawodach. W ciągu 2014 r. wystąpiło 95 zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w przypadku których przeważała liczba bezrobotnych nad zgłoszonymi ofertami pracy. Wśród nich było aż 40 takich, w przypadku których nie zanotowano żadnych ofert pracy, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – technik architektury krajobrazu, – inżynier rolnictwa, – technik hodowca zwierząt, – geograf, – inżynier gospodarki przestrzennej, – technik hodowca koni, – kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego, – inżynier leśnictwa, – technik budownictwa wodnego, – technik geolog, – baka. <p>Należy również zwrócić uwagę na kilka zawodów szczególnie związanych z zieloną gospodarką, które znalazły się w grupie zawodów wysoko nadwyżkowych, co powinno skłonić do ograniczenia ilości kształconych osób w tych zawodach i ukierunkowanie się na zawody, w których występuje deficyt pracowników. Były to: technik rolnik (1 oferta pracy, 761 bezrobotnych), rolnik (7 ofert, 425 bezrobotnych), technik ochrony środowiska (5 ofert, 283 bezrobotnych) oraz specjalista ochrony środowiska (28 ofert, 220 bezrobotnych).</p> <p>W minionym roku w województwie dolnośląskim zielonymi zawodami deficytowymi czyli takimi, na które występowało na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, było 15 następujących zawodów wokół, których powinna skupić się aktualna oferta kształcenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – robotnik oczyszczania miasta, – sortowacz surowców wtórnych, – bioinżynier, – laborant bakteriologiczny, – pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni, – pozostali pracownicy usług domowych, – kierownik do spraw strategii i planowania, – kierownik działu badawczo-rozwojowego, – doradca rolniczy,

- pozostali technicy rolnictwa i pokrewni,
- monter sieci wodnych i kanalizacyjnych,
- ładowacz nieczystości stałych,
- meliorant,
- operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody,
- kierownik budowy.

Co więcej odnotowano 4 zawody **maxi-deficytowe**, czyli takie, dla których zgłaszano oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych. Były to:

- ładowacz nieczystości płynnych,
- monter urządzeń energetyki odnawialnej,
- pozostali diagnosty laboratoryjni specjaliści,
- hydrolog.

Oznacza to, że poszukiwanymi zawodami zielonymi przez pracodawców są obecnie te, które **wiążą się z utrzymaniem wysokiej jakości życia i po części z ekologią**. Prognozuje się, iż na te zawody, podobnie jak na zawody związane z **budownictwem mieszkaniowym, drogowym czy infrastrukturalnym**, zapewne będzie coraz większe zapotrzebowanie. Warto więc ukierunkować ofertę edukacyjną właśnie w tę stronę **promując kierunki takie jak: technik budownictwa drogowego, technik urządzeń sanitarnych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych**. Specjalistami czy pracownikami o zielonych umiejętnościach na których wystąpi zwiększone zapotrzebowanie będą: **inżynierowie inżynierii środowiska w zakresie oczyszczanie miast i gospodarki odpadami, gospodarki wodnej, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik gospodarki odpadami, specjaliści w zakresie ograniczania poziomu zanieczyszczeń, ładowacze i sortowacze surowców i odpadów**. Co więcej należy podjąć kroki w kierunku **podniesienia umiejętności praktycznych** wykorzystania nabytej wiedzy teoretycznej u absolwentów szkół.

Proponuje się wprowadzenie do programu nauczania dodatkowego **bloku kształcenia poświęconego kwestiom ochrony środowiska w zakresie obowiązującego prawa na szczeblu krajowym oraz Unijnym**. Członkostwo w UE narzuca pewne reguły i wymagania, do których każde z państw powinno się dostosować. Obecnie działania Komisji Europejskiej skoncentrowane są wokół dążenia do sukcesywnego **zmniejszania emisji gazów cieplarnianych i oszczędności energetycznej oraz przetwarzania odpadów biodegradowalnych**. Wiąże się to niewątpliwie z koniecznością podjęcia w najbliższym czasie działań dostosowujących tj.: inwestycjami w odnowienie sieci przesyłu i mocy wytwórczej energii oraz programami wsparcia i kampaniami podnoszącymi świadomość ekologiczną skierowanymi do różnych grup społecznych, te z kolei z pewnością wymuszają rozwój zielonych stanowisk w tym obszarze. Dlatego też, w kwestii rozszerzenia oferty edukacyjnej proponuje się uwzględnienie kierunków w zakresie **kształcenia specjalistów od alternatywnych źródeł energii, w tym energii odnawialnych** (np. technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej) i **inżynierii środowiska**.

2. Bariery dla tworzenia zielonych miejsc pracy wraz z propozycją mechanizmów je niwelujących oraz czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy.

- a. Jakie występują bariery tworzenia zielonych miejsc pracy?
- b. Jakie czynniki i mechanizmy mogłyby wspierać tworzenie zielonych miejsc pracy w regionie?

Konieczność dostosowania się do unijnych wymagań jak również sam fakt funkcjonowania w obszarze zielonej gospodarki wiąże się z ponoszeniem znacznych nakładów finansowych do sprostania ekologicznym normom i standardom. Dlatego też **brak środków finansowych** na modernizację przedsiębiorstw, jak również **niska świadomość korzyści płynących z prowadzenia działalności zielonej** stawiane były przez respondentów na pierwszym miejscu wśród barier ograniczających wdrażanie przyjaznych środowisku naturalnemu rozwiązań. Inną barierą rozwoju zielonej gospodarki jest **niedostosowany system edukacyjny**. Obecny system kształcenia zawodowego, nie gwarantuje uzyskania wystarczających kompetencji dla osób kształcących się w zakresie zielonych zawodów, co skutkuje ich nieprzydatnością na rynku pracy. System edukacyjny wymaga w związku z tym gruntownych przeobrażeń z położeniem nacisku na **wiedzę praktyczną**. Bariera, utrudniająca rozwój zielonej gospodarki jest ponadto, kwestia zbyt **niskich wynagrodzeń**, oferowanych pracownikom w zielonych zawodach. Problem ten dotyka przeważnie pracowników niewykwalifikowanych.

Istotne jest zatem **wdrażanie programów, których celem jest oddziaływanie na świadomość społeczną** w zakresie wykorzystywania

rozwiązań proekologicznych. Akcje propagujące tę ideę powinny być zorganizowane wśród osób w wieku szkolnym, co pozwoli na zaszczepienie w świadomości młodych osób potrzeby dbałości o środowisko. **Dobrym nośnikiem przyjaznych środowisku idei**, mogłoby się stać przedstawiciele **przedsiębiorstw społecznie odpowiedzialnych (CSR)**, których funkcjonowanie opiera się na jednoczesnym dążeniu do osiągnięcia korzyści finansowych, społecznych i środowiskowych. **Rolę promocyjno-edukacyjną** z powodzeniem można by przypisać **organizacjom pozarządowym**, których główny cel działalności wiąże się z zagadnieniami związanymi z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem. Z kolei **dofinansowanie modernizacji przedsiębiorstw w kierunku zastosowania technologii proekologicznych** zmniejszyłoby odsetek podmiotów, które na pierwszym miejscu na drodze do zrównoważonego rozwoju stawiały barierę finansową. Stosowanie zachęt dla przedsiębiorstw, ale także dla obywateli, w zakresie stosowania ekologicznych rozwiązań w firmach oraz w domach powinno iść w parze z **przekazem medialnym** mówiącym o realnych korzyściach dla społeczeństwa płynących z troski o środowisko. Możliwość pozyskania dodatkowych środków stwarza UE w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020, jednak niewiele podmiotów wie w jaki sposób można z unijnych środków skorzystać. Zatem **zadaniem samorządów** powinno być **szerokie informowanie** zarówno przedsiębiorców, jak i mieszkańców regionu o realizowanych projektach umożliwiających aktywne wspieranie zielonej gospodarki.

Przekształceniu gospodarki tradycyjnej w kierunku gospodarki zielonej opartej na rozwiązaniach sprzyjających środowisku naturalnemu, sprzyjać będzie **ekologizacja sektorów i branż**. Położenie nacisku na dążenie do uzyskania kompromisu pomiędzy potrzebami gospodarki a dbałością o przyrodę było obok **modernizacji firm**, najczęściej wskazywanym czynnikiem wspierającym tworzenie zielonych miejsc pracy. Podejście to wymaga zmian strukturalnych w obszarze całej gospodarki i poszczególnych jej gałęzi, jednak w perspektywie długofalowej przyczyni się do ograniczenia zużycia energii, paliw, surowców czy ilości wytwarzanych odpadów. Na atrakcyjność wykorzystania zielonych zasobów i rozwiązań wpływają **kampanie promujące ideę zielonej gospodarki oraz szkolenia menadżerów i pracowników** w obszarze proekologicznych technologii, które wpływając na świadomość społeczną oddziałują na relacje między wynikiem ekonomicznym a działalnością ekologiczną.

Na rozwój zielonych miejsc pracy wpłynie stosowanie zachęt czy też motywatorów, zwłaszcza finansowych, do wprowadzania działań z zakresu ekologii w przedsiębiorstwach. Bodziec finansowy jest często dla przedsiębiorców najważniejszym czynnikiem, który może nakłonić ich do zmiany przyjętych w organizacji schematów i przyjęcia większej odpowiedzialności za działalność firmy.

3. Kierunki rozwoju i potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy w poszczególnych powiatach województwa dolnośląskiego w perspektywie do 2020 r. w odniesieniu do poszczególnych sektorów systemu zielonej gospodarki.

- Jaki potencjał tworzenia nowych miejsc pracy w ramach zielonego sektora występuje w poszczególnych powiatach?
- Jaki potencjał tworzenia nowych miejsc pracy występuje w poszczególnych dziedzinach zielonego sektora?

W badaniu uczestniczyli przedstawiciele wszystkich środowiskowych sekcji PKD 2007 tj. sekcji: A, C, D, E, F, G, H, I, N, O, jednak nie wszystkie z nich charakteryzowały się podobnym poziomem rozwoju zielonych miejsc pracy i potencjałem ich tworzenia. Zielone stanowiska najczęściej były tworzone w sektorze **dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją (E)** oraz **przetwórstwa przemysłowego (C)**. Z przeprowadzonych badań CATI wynika ponadto, że zielone stanowiska funkcjonują w sektorze **rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (A)**, a także działalności w zakresie **usług administrowania i działalności wspierającej (N)**.

Największy potencjał do budowania zielonej gospodarki bez wątplenia odnotowano w sektorze **dostawy wody**, w którym przedsiębiorcy dokładali licznych starań by prowadzony przez nich biznes opierał się na zasadach zrównoważonego rozwoju. W sektorze tym nie dość, że funkcjonują zielone stanowiska, to mając na uwadze rosnące społeczne zapotrzebowanie na produkty zielonej gospodarki, z dużym prawdopodobieństwem nastąpi ich dalszy rozwój będący wyrazem społecznej odpowiedzialności biznesu.

Poza sektorem E, **potencjałem cechowały się sektory: rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (A), przetwórstwa przemysłowego (C) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)**, jednak jego skala była już o wiele mniejsza.

W ramach badania, oddzielnie dla każdego z powiatów, powstał

	wykaz instytucji i przedsiębiorstw, w których funkcjonowały zielone miejsca pracy, który stanowi załącznik do raportu.
4. Możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych oraz znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.	
<p>a. W jaki sposób można wykorzystać potencjał osób bezrobotnych i znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji dla lepszego wykorzystania istniejących na rynku zasobów pracy?</p> <p>b. Czy istnieje możliwość wykorzystania tych zasobów w kontekście wspierania tworzenia i rozwoju zielonych miejsc pracy w regionie?</p>	<p>Zasadniczo przedsiębiorcy nie dostrzegają możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej na zielonym stanowisku, co w przeważającej większości jest wynikiem sygnalizowanego już wcześniej, braku wolnych miejsc pracy nie zaś przyczyn tkwiących w samych osobach poszukujących pracy. Wyraźnie odznaczającym się na tym tle sektorem jest sektor E (dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją), którego przedstawiciele najczęściej byli skłonni do zatrudnienia osoby bezrobotnej. W tym sektorze 31% przebadanych zatrudniłoby przeszkoloną osobę bezrobotną na stanowisku niespecjalistycznym, a 23% na stanowisku specjalistycznym, co potwierdza znaczny potencjał w kwestii tworzenia i rozwoju zielonych miejsc pracy tego sektora. Szansą dla osób bezrobotnych oraz znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest udział w specjalistycznych kursach i szkoleniach, ponieważ jak pokazały badania niewielki odsetek przedsiębiorców finansuje swoim pracownikom zdobywanie dodatkowych kwalifikacji. Nieznacznie lepiej sytuacja przedstawia się w sektorze instytucjonalnym oraz pozarządowym, gdzie w niemal połowie przypadków uzyskano deklarację, że osoba bezrobotna mogłaby znaleźć zatrudnienie. Proces zatrudnienia poprzedzony powinien zostać ukończeniem wymaganych szkoleń. Powinny być one ukierunkowane na podniesienie kompetencji osób bezrobotnych zwiększając ich szanse w staraniu się o własne miejsce na rynku pracy. Blisko 65% PUP biorących udział w badaniu posiadało w swojej ofercie kursy i szkolenia w zakresie kompetencji związanych z zieloną gospodarką. Przeważnie ukierunkowane były na zawody: pilarz-drwal, robotnik leśny, architekt krajobrazu, audytor wewnętrzny, strażak, audytor wewnętrzny lub też dotyczyły systemu zarządzania środowiskiem ISO 1401.</p>
5. Preferowane projekty możliwe do realizacji w ramach RPO WD 2014-2020 przyczyniające się do tworzenia lub rozwoju zielonych miejsc pracy.	
<p>a. Jakie są propozycje w zakresie wykorzystania środków RPO WD 2014-2020 w obszarze zielonego sektora?</p> <p>b. Jakie powinny być kryteria wyboru projektów dla działań RPO WD 2014-2020 uwzględniające proces tworzenia i rozwoju zielonych miejsc pracy?</p>	<p>Pośród wszystkich programów z nowej perspektywy finansowej UE 2014-2020, Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 cieszył się największym zainteresowaniem przedstawicieli JST oraz PUP (zainteresowanie wsparciem unijnym przedsiębiorców było niewielkie). Równie często (35,3%) przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy zamierzają wziąć udział w PO Wiedza Edukacja Rozwój, którego efektem ma być utworzenie lub rozwój zielonych stanowisk pracy. Z kolei w kręgu zainteresowania jednostek samorządowych znajduje się poza RPO WD 2014-2020, Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko (38,5%) wspierający gospodarkę niskoemisyjną, ochronę środowiska, przeciwdziałanie i adaptację do zmian klimatu, transport i bezpieczeństwo energetyczne. Możliwości realizacji projektów wspierających rozwój zielonej gospodarki, eksperci upatrują w ramach projektów mających na celu ochronę powietrza czy instalacje związane z recyklingiem odpadów.</p> <p>Pozytywne rezultaty jakie osiągnięto poprzez partycypację w programach unijnych w poprzedniej perspektywie finansowej, stanowiły wystarczającą zachętę dla 41% przebadanych JST i tego samego odsetka PUP, do uczestnictwa w realizacji projektów w obecnej perspektywie finansowej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020. Największy wpływ na rozwój zielonej gospodarki ma realizacja działań w ramach 1, 3, 4 i 5 osi priorytetowej. Należy jednak dodać, że zainteresowanie realizacją projektów umożliwiających tworzenie zielonych miejsc pracy, wśród przedsiębiorców było znikome.</p> <p>Jednym z priorytetów inwestycyjnych RPO WD 2014-2020, w których przewiduje się utworzenie zielonych miejsc pracy poprzez m.in. tworzenie etatów badawczych jest priorytet 1.2 Innowacyjne przedsiębiorstwa. Wsparcie będzie kierowane do przedsiębiorstw, które chcą rozpocząć lub rozwinąć działalność badawczo-rozwojową, w tym w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii związanych z przeciwdziałaniem zmianom klimatu i ograniczeniem negatywnych skutków środowiskowych. W projektach zastosowane będą m.in. instrumenty wspierające rozbudowę infrastruktury B+R poprzez zakup aparatury, sprzętu czy technologii, a w konsekwencji tworzenie centrów</p>

badź działów badawczo-rozwojowych przy firmach, co automatycznie stworzy możliwość tworzenia nowych miejsc pracy, w tym związanych z działalnością w zakresie ochrony środowiska i niwelowania szkodliwych czynników środowiskowych (np. rozwój niskoemisyjnych technologii).

Kolejnym priorytetem w ramach, którego możliwe będzie tworzenie zielonych miejsc pracy jest **1.5 Rozwój produktów i usług w MŚP**. Wsparcie będzie kierowane do przedsiębiorstw sektora MŚP, które planują realizować projekty innowacyjne produktowo, obejmujące inwestycje w sprzęt produkcyjny, nowoczesne maszyny i urządzenia, w tym inwestycje prowadzące do zmniejszania szkodliwego oddziaływania na środowisko (np. ograniczające materiało- czy wodochłonność). Realizacja inwestycji innowacyjnych produktowo sama w sobie nie musi przyczynić się do tworzenia zielonych miejsc pracy, jednak już inwestycje związane z ochroną środowiska mogą spowodować zwiększenie zapotrzebowania w regionie na specjalistów o określonych kwalifikacjach, związanych z zieloną gospodarką i zielonymi technologiami.

Także w ramach priorytetu inwestycyjnego **3.1 Produkcja i dystrybucja energii ze źródeł odnawialnych**, można dopatrywać się znacznych możliwości generowania zatrudnienia wśród specjalistów w zielonych zawodach, zwłaszcza specjalistów w zakresie odnawialnych źródeł energii. Wsparcie obejmie przedsięwzięcia polegające na budowie oraz modernizacji infrastruktury służącej wytwarzaniu energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych (np. energii słonecznej, energii wiatru czy energii geotermalnej). Realizacja priorytetu w konsekwencji przyczyni się do rozwoju technologii OZE w regionie, które są bardziej efektywne, oszczędne i w mniejszym stopniu ingerują w środowisko.

Możliwości zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród osób w zielonych zawodach można upatrywać także poprzez realizację priorytetu **3.2 Efektywność energetyczna w MŚP**. Wsparcie obejmie projekty dotyczące głębokiej modernizacji energetycznej obiektów, w tym wymianę lub modernizację źródła energii. Wraz z postępującą modernizacją sektora w regionie, zwiększy się zapotrzebowanie na specjalistów określonych kategorii, w tym specjalistów w zakresie systemów zarządzania energią czy, jak już wspomniano wcześniej, specjalistów w zakresie OZE. Preferowane będą jednocześnie projekty oszczędne energetycznie oraz wykorzystujące odnawialne źródła energii.

Innej sfery zielonej gospodarki dotyczyć będzie realizacja priorytetu inwestycyjnego **4.1 Gospodarka odpadami**. Wsparcie obejmie kompleksowe inwestycje w zakresie tworzenia efektywnego systemu gospodarowania odpadami, zgodnego z zasadą zrównoważonego rozwoju (m.in. projekty dotyczące likwidacji „dzikich wysypisk”, unieszkodliwiania odpadów niebezpiecznych – zwłaszcza azbestu, czy projekty związane z edukacją ekologiczną) oraz wsparcia infrastruktury niezbędnej do zapewnienia kompleksowej gospodarki odpadami w regionie.

Podobnie jeśli chodzi o priorytet inwestycyjny **4.2 Gospodarka wodno-ściekowa**. Także i w tym przypadku upatrywać można szans na rozwój miejsc pracy z zakresu ochrony środowiska, ale również specjalistów w zakresie gospodarki wodnej i ściekowej. Wsparciem objęte zostaną przedsięwzięcia dotyczące budowy lub rozbudowy i modernizacji infrastruktury wodociągowej zgodnie z tzw. dyrektywą ściekową, co doprowadzi do podniesienia jakości ścieków i wód powierzchniowych oraz zmniejszenia strat wody.

Kolejnym priorytetem inwestycyjnym, w ramach którego upatruje się szans na tworzenie zielonych miejsc pracy jest **4.4 Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych**. Wsparcie obejmie m.in. inwestycje w parki krajobrazowe i rezerваты przyrody, centra ochrony różnorodności biologicznej czy rozbudowę ośrodków edukacji ekologicznej oraz prowadzenie kampanii ekologicznych. Działania te wymagać będą zaangażowania wielu ludzi związanych z zielonym sektorem gospodarki, w tym specjalistów ds. ochrony środowiska i różnorodności ekologicznej, ekologów czy edukatorów ekologicznych.

Jeszcze inną dziedzinę zielonej gospodarki obejmuje priorytet **5.1 Drogowa dostępność transportowa**. Co prawda realizacja działań w ramach priorytetu obejmuje budowę oraz modernizację dróg publicznych, jednak wymaganym elementem realizowanych projektów będzie uwzględnienie środków finansowych na realizację działań zapobiegawczych i łagodzących oddziaływanie infrastruktury na środowisko, które mogą zostać przeznaczone przez projektodawców na zatrudnianie specjalistów pełniących te funkcje (np. w zakresie ochrony środowiska).

Jednym z podstawowych kryteriów formalnych ogólnych, mających związek z projektami w ramach zielonej gospodarki jest:

- ocena oddziaływania projektu na środowisko, w ramach którego projekt będzie weryfikowany w sprawie przedsięwzięć mogących

	<p>znacząco oddziaływać na środowisko.</p> <p>Z kolei wśród kryteriów formalnych, ale specyficznych dla poszczególnych działań znalazły się również te, które mają bezpośredni wpływ na zieloną gospodarkę. Wśród nich najważniejszymi są:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ zgodność z regionalnymi specjalizacjami,➤ zgodność z SET (czy inwestycja jest zgodna z celami planu w dziedzinie technologii energetycznych). <p>Wśród kryteriów merytorycznych wspólnych dla wszystkich osi priorytetowych z zakresu EFRR (tryb konkursowy) również występują kryteria mające oddziaływanie na rozwój zielonej gospodarki, w tym m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ analiza opcji (czy dana opcja jest najbardziej racjonalna),➤ efektywność ekonomiczno-społeczna projektu,➤ wpływ projektu na osiągnięcie celu szczegółowego RPO WD,➤ zgodność projektu z polityką ochrony środowiska,➤ wpływ projektu na zasady horyzontalne UE (w tym na zrównoważony rozwój),➤ wpływ projektu na zasadę zrównoważonego rozwoju,➤ wpływ projektu na przywracanie ładu przestrzennego. <p>Również merytoryczne kryteria, specyficzne dla poszczególnych działań RPO, w zakresie EFRR dają możliwość wyboru projektów skierowanych na rozwój zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ innowacje produktowe lub procesowe,➤ wzrost liczby etatów badawczych,➤ zgodność z kluczowymi technologiami wspomagającymi,➤ skala oddziaływania projektu,➤ przeciwdziałanie zmianom klimatu,➤ poziom innowacyjności,➤ certyfikaty zarządzania jakością. <p>Poza wyżej wymienionymi kryteriami opracowanymi przez Zamawiającego, a pozwalającymi na wybór projektów najbardziej sprzyjających rozwojowi zielonej gospodarki i wzrostowi zielonych miejsc pracy, w trakcie procesu badawczego respondenci zwracali uwagę szczególnie na dwa dodatkowe kryteria szczegółowe, które powinny być brane pod uwagę przy ocenie merytorycznej projektów i jednocześnie powinny projekty te premiować:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ zapewnienie trwałości utworzonych nowych miejsc pracy w zielonych zawodach po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO, np. utrzymanie zielonych miejsc pracy przez okres min. 2 lat po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO,➤ stosowanie przez projektodawców tzw. „zielonych zamówień publicznych”, przy czym dotyczy to wszystkich projektów (w miarę możliwości) realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020, a nie tylko projektów skierowanych na rozwój zielonej gospodarki. Chodzi w tym przypadku o stosowanie przez wszystkich projektodawców polityki, w ramach której włączają kryteria i/lub wymagania ekologiczne do procesu zakupów i preferują rozwiązania ograniczające negatywny wpływ produktów/usług na środowisko, a przez to wpływają na rozwój i upowszechnienie technologii środowiskowych oraz tworzenie zielonych miejsc pracy. Efektem dodanym takiego postępowania będzie jednocześnie zwiększenie świadomości ekologicznej nie tylko wśród wszystkich projektodawców ale również wśród szerokiego grona społeczności, biorącej udział w procedurach zamówień publicznych.
--	---

Źródło: opracowanie własne

Tabela 73. Wnioski i rekomendacje w obszarze zielonej gospodarki

ZDIAGNOZOWANY PROBLEM/ WNIOSEK	REKOMENDACJA
<p>1. Badania zdiagnozowały niski stopień świadomości przedsiębiorców o przynależności do obszaru zielonej gospodarki. Przedstawiciele zielonej gospodarki wielokrotnie mieli problem ze wskazaniem jakie czynniki ich zdaniem pobudziłyby rozwój zielonych miejsc pracy, co może być konsekwencją wspomnianego już, braku wiedzy o funkcjonowaniu w jej obszarze.</p>	<p>Koniecznym jest podjęcie działań zmierzających do informowania i promowania zarówno przedsiębiorców, jak i obywateli idei zielonej gospodarki. Sposobem na to mogą być kampanie medialne, które mogą się odbywać w ramach finansowania unijnego 2014-2020, które przewiduje środki na doszkalające kampanie społeczne w obszarze zielonej gospodarki, zielonych miejsc pracy, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Istotne jest również wdrażanie programów, których celem jest oddziaływanie na świadomość społeczną w zakresie wykorzystywania rozwiązań proekologicznych. Akcje propagujące tę ideę powinny być zorganizowane również wśród osób w wieku szkolnym, co pozwoli na zaszczepienie w świadomości młodych osób potrzeby dbałości o środowisko. Dobrym nośnikiem przyjaznych środowisku idei, mogą się stać przedstawiciele przedsiębiorstw społecznie odpowiedzialnych (CSR), których funkcjonowanie opiera się na jednoczesnym dążeniu do osiągnięcia korzyści finansowych, społecznych i środowiskowych. Rolę promocyjno-edukacyjną można przypisać organizacjom pozarządowym, których główny cel działalności wiąże się z zagadnieniami związanymi z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem. Finansowanie wymienionych działań może odbywać się w ramach RPO WD 2014-2020 priorytet inwestycyjny 2.1 <i>E-usługi</i> publiczne, który zakłada poprawę dostępności informacji i zasobów publicznych oraz priorytet inwestycyjny 4.4 <i>Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych</i> w ramach, którego poza rozbudową ośrodków edukacji ekologicznej, dopuszcza się przeznaczenie środków na kampanie informacyjno-edukacyjne związane z ochroną środowiska, które przyczynią się do podniesienia świadomości proekologicznej przedsiębiorców.</p>
<p>2. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy to: zmiany prawodawstwa w dziedzinie ochrony środowiska, wzrost ilości zamówień publicznych w obszarze zielonej gospodarki, ekologizacja sektorów i branż w krajowej gospodarce oraz świadomość ekologiczna władz regionu.</p>	<p>Należy zadbać o świadomość władz regionu w obszarze ekologii i ochrony środowiska. Lokalna władza przesądza o podejmowanych działaniach proekologicznych oraz wpływa na promocję i rozwój określonych przedsięwzięć, poprzez np. stosowanie zachęt i dodatków (finansowych motywatorów) dla przedsiębiorców. Zwiększenie świadomości przedstawicieli jest może odbywać się na drodze wymiany doświadczeń z przedstawicielami innych regionów z kraju i zagranicy na przykład w formie spotkań warsztatowych. Priorytet inwestycyjny 4.4 <i>Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych</i>, którego beneficjentami mogą być JST, zakłada wzmocnienie mechanizmów ochrony bioróżnorodności w regionie, do której drogą jest organizacja kampanii informacyjno-edukacyjnych. Odpowiedni zasób wiedzy proekologicznej wśród przedstawicieli władz, zwiększy stopień oddziaływania na przedsiębiorców w obszarze zielonej gospodarki.</p>
<p>3. Najczęstszą barierą pobudzania rozwoju zielonych miejsc pracy były ograniczenia finansowe, które uniemożliwiały poszerzenie działalności, modernizację, przekształcenie, dostosowanie czy rozwój stanowisk ukierunkowany na dbałość o środowisko.</p>	<p>Do pobudzenia zielonej gospodarki konieczne jest stosowanie motywatorów finansowych w postaci ulg, zwolnień podatkowych czy dofinansowań modernizacji, które powinno iść w parze z programami promocyjnymi proekologicznych postaw. Wraz z przekazem medialnym powinna iść prosta informacja prezentująca realne korzyści dla społeczeństwa z aktywnego dbania o środowisko. Możliwość pozyskania dodatkowych środków stwarza UE w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020, jednak niewiele podmiotów wie w jaki sposób można z unijnych środków skorzystać. Zatem zadaniem samorządów powinno być szerokie informowanie zarówno przedsiębiorców, jak i mieszkańców regionu o realizowanych projektach umożliwiających aktywne wspieranie zielonej gospodarki. Przydatnym narzędziem może być platforma internetowa</p>

	<p>zawierająca kompleksową wiedzę o aktualnych źródłach finansowania działalności ekologicznej.</p> <p>Finansowanie wymienionych działań wspierających przedsiębiorców, może odbywać się w ramach RPO WD 2014-2020 priorytetu inwestycyjnego 1.5 <i>Rozwój produktów i usług w MŚP</i>. Zgodnie z jego założeniami przedsiębiorstwa z sektora MŚP mogą uzyskać wsparcie finansowe na rozwój czy rozbudowę, zakup nowego sprzętu, maszyn i urządzeń, przyczyniających się do ograniczenia negatywnego wpływu produkcji na środowisko. Uzyskane wsparcie przyczyni się do przezwyciężenia najczęściej wskazywanej bariery (finansowej) na drodze do pobudzenia rozwoju zielonych miejsc pracy.</p>
<p>4. Analiza ofert pracy oraz struktury bezrobotnych w zielonych zawodach pod kątem posiadanych kwalifikacji uwidoczniała istnienie zawodów nadwyżkowych a nawet wysoko nadwyżkowych, takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – technik architektury krajobrazu, – technik ochrony środowiska, – specjalista ochrony środowiska, – technik rolnik, – rolnik, – inżynier rolnictwa, – technik hodowca zwierząt, – geograf, – inżynier gospodarki przestrzennej, – kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego, – inżynier leśnictwa, – technik budownictwa wodnego, – technik geolog, – baka. <p>Analiza ofert pracy oraz struktury bezrobotnych w zielonych zawodach pod kątem posiadanych kwalifikacji uwidoczniała istnienie zawodów deficytowych a nawet maxi-deficytowych, takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – robotnik oczyszczania miasta, – sortowacz surowców wtórnych, – bioinżynier, – laborant bakteriologiczny, – pozostali diagności laboratoryjni specjaliści, – pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni, – pozostali pracownicy usług domowych, – kierownik do spraw strategii i planowania, – kierownik działu badawczo-rozwojowego, – doradca rolniczy, – pozostali technicy rolnictwa i pokrewni, – monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, – ładowacz nieczystości stałych, – ładowacz nieczystości płynnych, – meliorant, – operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody, – kierownik budowy. 	<p>Zidentyfikowanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych w województwie powinno skłonić do weryfikacji oferty edukacyjnej i ograniczenia ilości kształcących się osób w zawodach, na które popyt nie jest zgłaszany. Oferta edukacyjna powinna zostać ukierunkowana na zawody, w których występuje deficyt pracowników, lub w których pojawia się najwięcej ofert pracy np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ogrodnik terenów zieleni, – sortowacz surowców wtórnych, – monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, – meliorant, – robotnik leśny, – kierownik budowy, – robotnik oczyszczania miasta, – ładowacz nieczystości stałych, – laborant chemiczny, – pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni, – technik geodeta. <p>Obecny system kształcenia zawodowego, nie gwarantuje uzyskania wystarczających kompetencji dla osób kształcących się w zakresie zielonych zawodów, co skutkuje ich nieprzydatnością na rynku pracy. Korekty wymagają nie tylko oferowane kierunki lecz program kształcenia, pod kątem lepszego dostosowania oferty szkoleniowej w zakresie zielonych umiejętności do realnej i praktycznej nauki zawodu. Warto zauważyć, że w grupie poszukiwanych zawodów przeważają stanowiska niewymagające wysokich kwalifikacji, a zatem słuszne jest położenie większego nacisku na praktyczną naukę zawodu.</p> <p>Proponuje się ponadto wprowadzenie do programu nauczania dodatkowego bloku kształcenia poświęconego kwestiom ochrony środowiska w zakresie obowiązującego prawa na szczeblu krajowym oraz Unijnym. Członkostwo w UE narzuca pewne reguły i wymagania, do których każde z państw powinno się dostosować.</p> <p>Działania związane z dostosowaniem oferty edukacyjnej do potrzeb rynku mogą zostać sfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach priorytetu inwestycyjnego 7.2 <i>Inwestycje w edukację ponadgimnazjalną w tym zawodową</i>. Pozyskane środki mogą zostać przeznaczone na rozbudowę infrastruktury i zakup sprzętu oraz pomocy dydaktycznych podnoszących zdolność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce. Uzupełnieniem, mogą być projekty realizowane w ramach priorytetu inwestycyjnego 10.3 <i>Dostosowanie systemów kształcenia i szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy</i>, w których kładzie się nacisk na rozwijanie praktycznych form nauczania (praktyki, staże), jak również doskonalenie umiejętności kadry dydaktycznej i instruktorów praktycznej nauki zawodu.</p>

<p>5. Poszukiwanymi przez pracodawców zawodami zielonymi są obecnie te, które wiążą się z utrzymaniem wysokiej jakości życia i po części z ekologią. Prognozuje się, iż na te zawody, podobnie jak na zawody związane z budownictwem mieszkaniowym, drogowym czy infrastrukturalnym będzie coraz większe zapotrzebowanie.</p>	<p>Warto ukierunkować ofertę edukacyjną właśnie w tę stronę promując kierunki takie jak: technik budownictwa drogowego, technik urządzeń sanitarnych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych. Specjalistami czy pracownikami o zielonych umiejętnościach na których wystąpi zwiększone zapotrzebowanie będą również: inżynierowie inżynierii środowiska w zakresie oczyszczania miast i gospodarki odpadami, gospodarki wodnej, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik gospodarki odpadami, specjaliści w zakresie ograniczania poziomu zanieczyszczeń, ładowacze i sortowacze surowców i odpadów, jak również: specjaliści od alternatywnych źródeł energii, w tym energii odnawialnej (np. technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej) i inżynierii środowiska.</p> <p>Działania ukierunkowane na lepsze dopasowanie popytu na pracę w określonych zawodach z jej podażą można wspierać środkami unijnymi w ramach RPO WD 2014-2020. Sprzyjać będą temu projekty możliwe do realizacji w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.4 <i>Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian</i> oraz 8.1 <i>Zapewnienie dostępu do zatrudnienia</i>, które ukierunkowane są na aktywizację i adaptację bezrobotnych pod kątem aktualnych potrzeb rynku.</p>
<p>6. Przedsiębiorcy działający w obszarze budownictwa ograniczają się zazwyczaj do tradycyjnych technologii i w niewystarczającym stopniu ukierunkowani są na zastosowanie nowoczesnych proekologicznych rozwiązań i rozwój budownictwa pasywnego.</p>	<p>Budownictwo mieszkaniowe jest jednym z lepiej rozwijających się kierunków. Jednak dynamika rozwoju budownictwa pasywnego zależna jest od poziomu popytu na tego typu usługi, który spowalniany jest poprzez wysokie koszty inwestycji, które należy ponieść w trakcie projektu i budowy. Rekomenduje się oddziaływanie na społeczny popyt na energooszczędne zabudowania poprzez kreowanie pozytywnych postaw w mediach czy oferowanie preferencyjnych form kredytowania. Dialog ze społeczeństwem prowadzony powinien być pod kątem przedstawienia realnych i wymiernych korzyści ekonomicznych, które przedstawione w formie kalkulacji potwierdzałyby zasadność poniesienia większych nakładów początkowych na budownictwo energooszczędne a odejście od tradycyjnego.</p> <p>Finansowanie wymienionych działań wspierających budownictwo energooszczędne, może odbywać się w ramach RPO WD 2014-2020 priorytetu inwestycyjnego 3.3 <i>Efektywność energetyczna w budynkach użyteczności publicznej i sektorze mieszkaniowym</i>, w ramach którego realizowane mogą być projekty dotyczące ocieplania budynków, modernizacji systemów grzewczych, wentylacji i klimatyzacji.</p>
<p>7. Największy potencjał do tworzenia zielonych miejsc pracy odnotowano w sektorze dostawy wody (E). Poza sektorem E, potencjałem cechowały się sektory: rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (A), przetwórstwa przemysłowego (C) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D), jednak jego skala była już o wiele mniejsza.</p>	<p>Koniecznym jest podjęcie kroków aby przedsiębiorcy w większym stopniu świadomie podejmowali proekologiczne decyzje a prowadzony przez nich biznes opierał się na zasadach zrównoważonego rozwoju. Proponuje się zastosowanie kampanii społecznych skierowanych do przedsiębiorców, w których wskazane będą korzyści płynące z funkcjonowania w zielonej gospodarce.</p> <p>Finansowanie wymienionych działań może odbywać się w ramach RPO WD 2014-2020 priorytetu inwestycyjnego 2.1 <i>E-usługi publiczne</i>, który zakłada poprawę dostępności informacji i zasobów publicznych oraz priorytet inwestycyjny 4.4 <i>Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych</i> w ramach którego dopuszcza się przeznaczenie środków na kampanie informacyjno-edukacyjne związane z ochroną środowiska, które przyczynią się do podniesienia świadomości proekologicznej społeczeństwa.</p>
<p>8. Obecnie panujące proekologiczne trendy, jak również przyszłe skupiają się głównie wokół gospodarki odpadami i ich recyklingu. Podejmowane działania to zazwyczaj redukcja</p>	<p>Stanowi to jedną z najprostszych form dbania o środowisko naturalne nie wymagającą udziału dużych nakładów finansowych. Należy dążyć do osiągnięcia większej</p>

<p>ilości odpadów i ich segregacja.</p>	<p>różnorodności stosowanych proekologicznych rozwiązań poprzez edukację i promocję pozytywnych postaw wśród społeczeństwa. Rolę tę można dedykować organizacjom pozarządowym oraz przedstawicielom biznesu społecznie odpowiedzialnego.</p> <p>Poza organizacją kampanii informacyjnej w ramach priorytetu inwestycyjnego 4.4 <i>Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych</i>, kluczowe znaczenie dla podniesienia stopnia różnorodności działań proekologicznych będą miały projekty realizowane w ramach <i>Osi priorytetowej 4 – Środowisko i zasoby</i>.</p>
<p>9. W obszarze zielonej gospodarki niewiele jest podmiotów, w których występują obecnie wolne miejsc pracy na zielonych stanowiskach.</p>	<p>Niewielka ich ilość może być wynikiem niezrozumienia tematu i zagadnień związanych z zielonym sektorem, a zatem i brak wiedzy o tym jakie stanowiska wchodzą w jego obszar. Koniecznością jest przeprowadzenie akcji informacyjnej wśród przedsiębiorców. W mniejszym stopniu wymagana jest ona wśród przedstawicieli sektora instytucjonalnego.</p> <p>Finansowanie wymienionych działań może odbywać się w ramach RPO WD 2014-2020 priorytet inwestycyjny 2.1 <i>E-usługi publiczne</i>, który zakłada poprawę dostępności informacji oraz priorytetu inwestycyjnego 4.4 <i>Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych</i> w ramach, którego finansowane będą działania związane z rozbudową ośrodków edukacji ekologicznej oraz kampanie informacyjno-edukacyjne związane z ochroną środowiska, które przyczynią się do podniesienia świadomości proekologicznej społeczeństwa.</p>
<p>10. W zielonej gospodarce istnieją szanse ulokowania potencjału osób bezrobotnych. Dotyczy to jednak stanowisk niespecjalistycznych a proces zatrudnienia poprzedzony powinien zostać szkoleniami. Prowadzone przez PUP szkolenia w wielu przypadkach rozmiągają się z potrzebami rynku.</p>	<p>Wymagane jest lepsze dostosowanie oferty szkoleniowej w zakresie zielonych umiejętności pod kątem realnej i praktycznej nauki zawodu oraz o wysokiej jakości, zamiast licznych szkoleń o wątpliwej jakości, które nie gwarantują uzyskania odpowiednich kwalifikacji. PUP powinny odejść od organizacji szkoleń (architektura krajobrazu) w zawodach nadwyżkowych, a ukierunkować się na potrzeby pracodawców, którzy najczęściej planują dla pracowników szkolenia w zakresie: przepisów prawa z zakresu ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy w ochronie środowiska, gospodarki odpadami oraz zarządzania ekologicznego.</p> <p>Działania ukierunkowane na lepsze dopasowanie popytu na pracę w z jej podażą można wspierać środkami unijnymi w ramach RPO WD 2014-2020 w obszarze priorytetu inwestycyjnego 8.4 <i>Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian</i> oraz 8.1 <i>Zapewnienie dostępu do zatrudnienia</i>, które ukierunkowane są na aktywizację i adaptację bezrobotnych pod kątem aktualnych potrzeb rynku.</p> <p>W celu lepszej alokacji osób bezrobotnych finansowaniem mogą zostać również objęte projekty służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, które w znacznym stopniu zwiększą szansę bezrobotnych na zatrudnienie.</p> <p>Ponadto rekomenduje się prowadzenie cyklicznych badań zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach na lokalnych i regionalnym rynku pracy w celu lepszego dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb występujących na rynku pracy.</p>
<p>11. Spośród wszystkich programów z nowej perspektywy finansowej UE 2014-2020, Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 będzie cieszył się największym zainteresowaniem. Jednak będzie ono widoczne wśród przedstawicieli JST oraz PUP, z kolei zainteresowanie wsparciem unijnym przedsiębiorców będzie niewielkie.</p>	<p>Z uwagi na znikome zainteresowanie przedsiębiorców uczestnictwem w programach, a znacznie większe wśród samorządów oraz publicznych służb zatrudnienia należy właśnie poprzez nie oddziaływać na wielkość zatrudnienia w zielonym sektorze np. tworząc preferencyjne warunki zatrudnienia na zielonych stanowiskach, promując proekologiczne postawy wśród lokalnych przedstawicieli biznesu i społeczności oraz aktywnie promując korzyści</p>



	<p>(społeczne, przyrodnicze) płynące z tworzenia zielonych miejsc pracy. W tym celu należy zorganizować sesje szkoleniowe dla reprezentantów administracji państwowej, na których omawiane będą najnowsze trendy ekologiczne czy obowiązujące przepisy prawa, co podniesie ich stopień świadomości i możliwość dzielenia się wiedzą z przedsiębiorcami.</p> <p>Największy wpływ na rozwój zielonej gospodarki może mieć realizacja działań w ramach 1, 3, 4, 7, 8 i 10 osi priorytetowej RPO WD 2014-2020.</p>
--	--

Źródło: opracowanie własne

10. STUDIUM PRZYPADKU

Studium przypadku jest w naukach społecznych jedną z głównych procedur badawczych, polegającą na szczegółowej analizie wybranego podmiotu, zjawiska czy instytucji. W opracowaniu zaprezentowano analizę dwóch branż, które na podstawie zgromadzonych wyników badania, cechowały się największym potencjałem kreowania białych i zielonych miejsc pracy. Głównym celem tej metody było jak najlepsze zobrazowanie wyłonionego przypadku na podstawie danych pochodzących z wszelkich metod wykorzystanych w badaniu. W związku z tym, że metoda case study nie narzuca metodologicznych ograniczeń co do sposobu analizy danych, w niniejszym badaniu uwzględnione zostały rozwinięcia problematyki następujących zagadnień:

- Zgodność zatrudnienia z wyuczonym zawodem,
- Struktura wiekowa osób zatrudnionych,
- Odsetek pracowników białych i zielonych zawodów, którzy do 2020 roku przejdą na emeryturę,
- Migracja zarobkowa pracowników („drenaż mózgów”),
- Zawody deficytowe,
- Zawody nadwyżkowe,
- Niezbędne kierunki zmian systemu edukacji w ramach poszczególnych zawodów,
- Potencjał tworzenia miejsc pracy,
- Prognoza zapotrzebowania na określone zawody,
- Czynniki sprzyjające tworzeniu miejsc pracy,
- Bariery tworzenia miejsc pracy.

10.1. Działalność związana z opieką domową – case study dla branży związanej z białą gospodarką

Ukończenie wszystkich etapów badania oraz analiza uzyskanych rezultatów w obszarze białego sektora były podstawą do wyłonienia najbardziej perspektywicznej branży/działu/sekcji PKD 2007 pod kątem kreowania białych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. W toku analizy stwierdzono, że na największą uwagę zasługuje **system opieki domowej**, jako sektor, w którym w województwie dolnośląskim zidentyfikowano największy potencjał do tworzenia białych miejsc pracy. Przedstawiony sektor wyróżniał się na tle pozostałych pod kątem zgodności zatrudnienia z posiadanym przez pracowników poziomem wykształcenia, dopasowania popytu na pracę z jej podażą czy możliwościami rozwoju miejsc pracy w kontekście zachodzących przemian demograficznych, co przesądziło o jego wyborze w analizie CS.

Zgodność zatrudnienia z wyuczonym zawodem

Analiza wykazała, że w opiece domowej, zatrudnienie znalazły osoby w zawodach specjalistycznych jak i niespecialistycznych. Z uwagi na konieczność posiadania wysokich kwalifikacji pracowników białego sektora, można zauważyć, że jego reprezentantów charakteryzował nie niżej niż średni poziom wykształcenia, a w przypadku specjalistów było to wykształcenie wyższe magisterskie lub licencjackie. Dlatego też na ogół praca w systemie opieki domowej podejmowana była zgodnie z posiadanymi przez pracowników kompetencjami. Najmniejszym, aczkolwiek i tak wysokim, stopniem dopasowania wykształcenia do rodzaju podjętej pracy, charakteryzowali się pracownicy na stanowiskach niespecialistycznych (68,8%). W tym gronie zidentyfikowano, że u części pracowników widoczne są rozbieżności między poziomem wykształcenia a wykonywanymi czynnościami (6,3%). Można przypuszczać, że rozbieżności dotyczą głównie osób z najwyższymi kategoriami wykształcenia w przypadku, których sytuacja na rynku wymusiła podjęcie pracy niezgodnej z kompetencjami i możliwościami.

Struktura wiekowa osób zatrudnionych w sektorze

W każdej z 3 analizowanych kategorii zawodów (medyczne, specjalistyczne niemedyce, niespecialistyczne), średnia wieku najliczniejszej grupy pracowników kształtowała się między 35 a 44 rokiem życia. Zdecydowanie mniej było firm, w których przeważali zatrudnieni, których wiek przekroczył tę granicę ale nie

osiągnął poziomu 55 lat, z kolei pozostałe kategorie wiekowe pojawiały się incydentalnie. Można zatem uznać, że obecny zasób siły roboczej mieści się między 35 a 54 rokiem życia ponieważ skumulowana ilość podmiotów, w których zatrudniano osoby w zawodach medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich i niespecjalistycznych, wyniosła w każdej kategorii ponad 80%. Stawia to analizowany sektor w znacznej odległości od granicy wieku emerytalnego, co za tym idzie, w perspektywie kolejnych 5 lat nie należy się spodziewać deficytu pracowników sektora związanego z opieką domową, wywołanego wycofaniem się z rynku osób, które osiągnęły granice wieku emerytalnego. W sektorze zdiagnozowano niewielką ilość pracowników młodych w wieku między 25 a 34 rokiem życia, których najczęściej zatrudniano na stanowiskach niespecjalistycznych. Brak młodych przedstawicieli białych zawodów specjalistycznych jest z pewnością związany z długą drogą do uzyskania odpowiednich kwalifikacji, która skrócić można by poprzez powrót do szkolnictwa średniego i zawodowego w zawodach medycznych.

Odsetek pracowników białych zawodów, którzy do 2020 roku przejdą na emeryturę

Analiza struktury zatrudnienia w sektorze działalności związanej z opieką domową, uwidoczniała, że w obszarze tym przeważnie pracują osoby w wieku 35-44 lat, co oznacza, że w perspektywie kolejnych kilku lat nie należy się spodziewać znacznego wzrostu w branży ilości osób wycofujących się z rynku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. W badanym sektorze nie odnotowano podmiotów, w których strukturze pracowniczej dominowałyby osoby po 54 roku życia, których to ewentualnie mógłby dotknąć problem deficytu pracowników w perspektywie najbliższej przyszłości. W 2020 r. mężczyźni będą odchodzić na emeryturę w wieku 67 lat, kobiety natomiast w wieku 62 lat. Można zatem twierdzić, że przyszłość sektora pomocy domowej wydaje się być stabilna.

Populacja osób w wieku emerytalnym, w 2020 r. w porównaniu do 2015 r., wzrosła o 43,5 tys. tj. o 7,8%. Przy czym wzrosty te będą różne w grupach mężczyzn i kobiet. Populacja mężczyzn w wieku emerytalnym w tym okresie wzrosła o 13,5%, a kobiet o 5,4%, jednak wyniki badań potwierdzają, że zwiększenie liczby emerytów w nieznacznym stopniu dotyczyć będzie analizowanego sektora.

Migracja zarobkowa pracowników („drenaż mózgow”)

Określenie salda migracji zarobkowych wśród przedstawicieli sektora opieki domowej jest właściwie niemożliwe dlatego konieczne jest posiłkowanie się ogólnymi danymi. W 2014 r. ogólne saldo migracji na pobyt stały w województwie dolnośląskim przyjęło wartość dodatnią (556 osób), na co wpływ miało dodatnie saldo migracji wewnętrznych. Saldo migracji wewnętrznych na pobyt stały na 1000 osób wyniosło 8,3, z kolei saldo migracji zagranicznych -6,4. Napływ ludności na teren województwa dolnośląskiego był zatem większy od odpływu.

Główną przyczyną skłaniającą do migracji są względy ekonomiczne, które wymuszają konieczność poszukiwania miejsc stwarzających lepsze warunki do życia. Dlatego też, z zamiarem podjęcia pracy na Dolny Śląsk przyjechało 23,8% imigrantów. Nie należy jednak zapominać, że wraz z napływem osób do regionu odnotowuje się stały odpływ absolwentów szkół wyższych i wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Kraj w głównej mierze opuszczają lekarze specjaliści zaliczani do innego sektora, z kolei wśród pracowników opieki domowej zjawisko „drenażu mózgow” dotyka w największym stopniu osoby w zawodach: opiekun osoby starszej, opiekunka domowa czy pielęgniarka. Zjawisko to jest niekorzystne, ponieważ znacznie pomniejsza zasoby dobrze wykwalifikowanej siły roboczej Dolnego Śląska, na którą zapotrzebowanie będzie wzrastało w świetle niekorzystnych zmian demograficznych i wzrostu znaczenia alternatywnych wobec instytucjonalnych, metod opieki nad osobami starszymi.

Zawody deficytowe

W ciągu 2014 r. w województwie dolnośląskim zidentyfikowano 15 białych zawodów deficytowych czyli takich, na które występowało na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie). Wśród nich 4 następujące związane były wprost z analizowanym sektorem:

- pozostały pomocniczy personel medyczny,
- opiekunka domowa,
- opiekun osoby starszej,
- asystent osoby niepełnosprawnej.

Z kolei dwa kolejne zawody występujące w sektorze opieki domowej zakwalifikowane zostały do grupy

zawodów maxi-deficytowych, czyli takich, dla których zgłaszano oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych:

- pozostali pracownicy domowej opieki osobistej,
- pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego,

Zestawienie zawodów deficytowych zostało opracowane w oparciu o zidentyfikowane w sektorze miejsc pracy oraz listy zawodów deficytowych tworzonych przez PUP.

Zawody nadwyżkowe

W ciągu 2014 r. na Dolnym Śląsku wystąpiło 69 zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w przypadku których przeważała liczba bezrobotnych nad zgłoszonymi ofertami pracy. Jednak wśród nich nie zidentyfikowano zawodów powiązanych z systemem opieki domowej. Oznacza to, że w analizowanym sektorze istnieją znaczne niedobory specjalistów, które stwarzają możliwość na rozwój białych miejsc pracy.

Niezbędne kierunki zmian systemu edukacji

System kształcenia zawodowego dla białego sektora jest sukcesywnie ograniczany, na rzecz szkolnictwa wyższego, podczas gdy w wielu wypadkach, solidne średnie wykształcenie jest często wystarczające na niektóre stanowiska, zwłaszcza w opiece domowej. Ciągłe podnoszenie wymogów kwalifikacyjnych i dążenie do bardzo wysokiego wyspecjalizowania na wszystkich białych stanowiskach, może być zabiegiem szkodliwym z tego względu, że nie idzie za tym wyższy poziom oferowanego wynagrodzenia, co w konsekwencji może spowodować brak chętnych kandydatów na wielu kierunkach lub masowego opuszczania kraju w poszukiwaniu lepszego wynagrodzenia. Poza tym zdarza się, że niekiedy szkoła policealna albo zawodowa kształci lepiej niż studia licencjackie, gdyż ma przewidzianą większą liczbę godzin praktycznych i umożliwia realną naukę zawodu. Ponadto w ramach kształcenia na potrzeby opieki domowej większa waga powinna być przykładana do aspektu psychologicznego w pracy pielęgniarki czy opiekuna. Pracownicy sektora białego powinni mieć większą wiedzę z zakresu psychologii, co przyczyni się do lepszego dostosowania usług do potrzeb i oczekiwań pacjentów.

Potencjał tworzenia miejsc pracy

Przedstawiciele sektora działalności związanej z opieką domową z reguły nie posiadali wolnych miejsca pracy, ale mając świadomość rosnącego społecznego zapotrzebowania na oferowane usługi, co trzeci przebadany podmiot planował zwiększenie zatrudnienia. Wzrost zatrudnienia planowany był we wszystkich przyjętych w badaniu kategoriach tj.: zawodach specjalistycznych medycznych, specjalistycznych niemedyceńskich oraz niespecialistycznych. W sektorze planuje się zatrudnienie zwłaszcza terapeutów oraz opiekunów środowiskowych.

Wzrost zatrudnienia w sektorze związanym z opieką domową jest znaczną szansą na wykorzystanie potencjału osób bezrobotnych. W połowie przebadanych instytucji, padła deklaracja, że osoba bezrobotna po odpowiednim szkoleniu mogłaby podjąć zatrudnienie na stanowisku: opiekun, pomoc techniczna, pracownik biurowy, pracownik socjalny.

Prognoza zapotrzebowania na określone zawody

Na podstawie wniosków wyciągniętych w oparciu o podstawowe informacje z zakresu demografii, można sądzić, iż w perspektywie nadchodzących lat wzrastać będzie znaczenie usług sektora opieki domowej czego przyczyn należy upatrywać w starzeniu się społeczeństwa i negatywnym oddziaływaniu na nie chorób cywilizacyjnych. Już teraz pracodawcy zgłaszają wysokie zapotrzebowanie na pracowników takich zawodów jak: opiekun osoby starszej, opiekunka domowa, pielęgniarka, pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego, technik masażysta czy opiekun medyczny.

W zakresie białej gospodarki zapewne będzie się nasilać zapotrzebowanie na zawody poprawiające jakość życia oraz zdrowie seniorów, a zatem związane z opieką nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, świadczonej już nie w domach opieki społecznej lecz we własnych domach, co sprzyja podniesieniu komfortu życia seniorów. Zwiększone zapotrzebowanie na zawody opiekuńcze wiązać się będzie również bezpośrednio z przeniesieniem funkcji opiekuńczych (nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, wymagającymi ciągłej opieki) z instytucji opiekuńczych do domów rodzinnych, co ma zapobiec nadmiernym obciążeniom budżetów gmin w świetle rosnącej ilości osób w podeszłym wieku.

Czynniki sprzyjające tworzeniu miejsc pracy

W toku przeprowadzonych badań zidentyfikowano trzy główne czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze opieki domowej, które pokrywały się ze wskazaniami reprezentantów pozostałych sektorów. Zdaniem przebadanych osób, do pobudzenia tworzenia białych miejsc pracy przyczyniają się choroby cywilizacyjne oddziałujące na wzmożone zapotrzebowanie na nowe formy opieki i ochrony zdrowia, przemiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i wydłużeniem długości trwania życia oraz postęp w medycynie wymuszający zwiększone zapotrzebowanie na lekarzy niektórych specjalizacji, jak na przykład transplantologów, traumatologów czy geriatrów.

Bariery tworzenia miejsc pracy

Uczestnicy badania wykazali niezwykłą zgodność w kwestii barier, które uniemożliwiają rozwój sektora i białych miejsc pracy w obszarze opieki domowej. Zdecydowanie najwięcej respondentów wskazało ograniczenia finansowe budżetu państwa podkreślając, że środki przekazywane na rozwój białego sektora są nieadekwatne do zgłaszanych przez społeczeństwo potrzeb. Co więcej, mając na uwadze prognozy demograficzne tworzone na rok 2020 oraz kolejne lata, zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze będzie rosło, zatem zwiększenie stopnia finansowania czy wskazanie nowych możliwości pozyskiwania środków, pobudzi rozwój sektora.

10.2. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją - case study dla branży związanej z zieloną gospodarką

Ukończenie wszystkich etapów badania oraz analiza uzyskanych rezultatów w obszarze zielonej gospodarki były podstawą do wyłonienia najbardziej perspektywicznej branży/działu/sekcji PKD 2007 pod kątem kreowania zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. W toku analizy stwierdzono, że na największą uwagę zasługuje **sektor dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją**, jako sektor, w którym w województwie dolnośląskim zidentyfikowano największy potencjał do tworzenia zielonych miejsc pracy. Przedstawiony sektor wyróżniał się na tle pozostałych pod kątem zgodności zatrudnienia z posiadanym przez pracowników poziomem wykształcenia czy dopasowania popytu na pracę z jej podażą, co przesądziło o jego wyborze w analizie CS.

Zgodność zatrudnienia z wyuczonym zawodem

Na podstawie zgromadzonych wyników można uznać, że osoby, które znalazły zatrudnienie w analizowanym sektorze przeważnie wykonywały czynności zgodne z posiadanym wykształceniem. Adekwatność powierzonych zadań do posiadanych kwalifikacji zadeklarowało niespełna 90% podmiotów zatrudniających osoby na stanowiskach specjalistycznych oraz blisko 60% firm posiadających pracowników niespecjalistycznych. Większe rozbieżności odnotowano wśród osób, którym w codziennej pracy nie były konieczne wysokie kwalifikacje (16,7%) niż u tych, w przypadku których posiadane kwalifikacje potwierdzone musiały zostać odpowiednim dyplomem. Mimo to, sytuacja na tle pozostałych sekcji prezentowała się korzystnie, gdyż stopień niedostosowania wykształcenia pracowników do powierzonych zadań w zawodach niespecjalistycznych osiągnął poziom 25% - sektor A, 33% - sektor C, a nawet 40% w sektorze budownictwa (F). Wysoki stopień dostosowania kompetencji do wymagań stawianych na określonych stanowiskach jest gwarantem stabilności zatrudnienia w przedsiębiorstwach i wyrazem dobrze dokonanej alokacji zasobów ludzkich, sprzyjającej rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy. Co więcej pracownicy specjalistyczni posiadali zwykle wykształcenie wyższe magisterskie i licencjackie oraz inżynierskie (50%), a także średnie o profilu ogólnokształcącym lub technicznym (37,5%). Niższymi kategoriami wykształcenia charakteryzowali się reprezentanci zawodów niespecjalistycznych wśród, których blisko 42% posiadało dyplom szkoły zasadniczej zawodowej a 37,5% szkoły średniej. Uwzględniając wysoką zgodność wykształcenia z wykonywanym zawodem, można twierdzić, że prezentowana struktura jest adekwatna do oczekiwań rynku.

Struktura wiekowa osób zatrudnionych w sektorze

W analizowanym sektorze dominowali pracownicy, których wiek mieścił się w granicach 45-54 lata. W ponad połowie firm zatrudniających na stanowiskach zielonych wśród pracowników wykwalifikowanych

325

przeważały osoby w tej kategorii wiekowej, z kolei osoby w wieku między 35 a 44 rokiem życia stanowiły dominującą grupę w przypadku 37,5% przebadanych przedsiębiorstw z tego sektora. Warto natomiast zauważyć, że zarówno wśród zawodów specjalistycznych jak i niespecialistycznych inne kategorie wiekowe pojawiały się stosunkowo rzadko. Niewielki był odsetek nie tylko osób młodych do 35 lat, ale i powyżej 54 roku życia. Prezentowana struktura odzwierciedla wysokie zaangażowanie pracowników w średnim wieku, które powoduje możliwość czerpania korzyści z wiedzy i doświadczenia osób starszych stażem. W pozostałych sektorach również dominowali pracownicy między 45 a 54 rokiem życia, jednak znacznie częściej w strukturze zatrudnienia przeważały osoby poniżej 35 lat i powyżej 54, jednak łączny ich udział w badaniu nie przekroczył 16%.

Odsetek pracowników zielonych zawodów, którzy do 2020 roku przejdą na emeryturę

Analiza struktury zatrudnienia na zielonych stanowiskach w sektorze dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją, uwidoczniła, że w przedsiębiorstwach przeważnie pracują osoby w wieku 45-54 lata, co oznacza, że w perspektywie kolejnych kilku lat nie należy się spodziewać znacznego wzrostu w branży ilości osób wycofujących się z rynku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. W badanym sektorze odnotowano 4,3% firm zatrudniających głównie osoby po 54 roku życia i to właśnie one mogą się spotkać z problemem deficytu pracowników. Ogólne prognozy dla województwa dolnośląskiego na rok 2020 przewidują wyraźny wzrost ilości osób między 65 a 69 rokiem życia, jednak wyniki badań potwierdzają, że w nieznacznym stopniu dotyczyć to będzie sektora dostawy wody.

Migracja zarobkowa pracowników („drenaż mózgow”)

W 2014 r. ogólne saldo migracji na pobyt stały w województwie dolnośląskim przyjęło wartość dodatnią (556 osób), na co wpływ miało dodatnie saldo migracji wewnętrznych. Saldo migracji wewnętrznych na pobyt stały na 1000 osób wyniosł 8,3, z kolei saldo migracji zagranicznych -6,4. Napływ ludności na teren województwa dolnośląskiego był zatem większy od odpływu. Zjawiska migracji zasadniczo miały dwie przyczyny, ekonomiczne związane z chęcią czy koniecznością poprawy warunków materialnych i pozaekonomiczne związane z szerszym spektrum motywów migracyjnych jak na przykład sprawy rodzinne, przy czym z punktu widzenia badania pierwsza kategoria zdaje się być istotniejsza. Określenie salda migracji zarobkowych wśród przedstawicieli sektora dostawy wody jest właściwie niemożliwe i konieczne jest posiłkowanie się ogólnymi danymi dla województwa.

Imigranci przyjeżdżający na Dolny Śląsk z zamiarem podjęcia pracy stanowili 23,8% a ich popyt na pracę zależał np. od dostępności krajowych specjalistów określonych branż, czy braku dostępności polskich pracowników, którzy gotowi byłiby pracować za oferowaną płacę. Stworzenie atrakcyjnych miejsc pracy zachęci do pozostania w naszym kraju i zasilenia grona wykwalifikowanych specjalistów. Nie należy jednak zapominać, że wraz z napływem osób do regionu odnotowuje się stały odpływ absolwentów szkół wyższych i wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Proces ten nosi nazwę „drenażu mózgow”. Spośród głównych przyczyn wyjazdu z kraju zamiar podjęcia pracy był najważniejszy dla 71,2% ankietowanych emigrantów z województwa dolnośląskiego. Wyższym wykształceniem legitymowało się 12,3% emigrantów – co oznacza, że posiadał je co dziesiąty emigrant. Zjawisko to jest niekorzystne, ponieważ pomniejsza zasoby dobrze wykwalifikowanej siły roboczej Dolnego Śląska.

Zawody deficytowe

Wśród specjalistycznych i niespecialistycznych zawodów, na których byli zatrudniani pracownicy w sektorze dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalnością związaną z rekultywacją, nie wystąpiły żadne zawody, które w toku przeprowadzenia analizy desk research w oparciu o dane dotyczące liczby zgłaszających się bezrobotnych oraz liczby ofert pracy na stanowiska zielone, zostały zidentyfikowane jako zawody deficytowe. Odnotowano natomiast jeden zawód - ładowacz nieczystości płynnych, w przypadku, którego zgłaszano oferty pracy, ale nie było zarejestrowanych bezrobotnych w tym zawodzie.

Zawody nadwyżkowe

Zestawienie zidentyfikowanych w sektorze miejsc pracy oraz listy zawodów nadwyżkowych utworzonych w oparciu o analizę ofert pracy PUP, podobnie jak to miało miejsce w przypadku zawodów deficytowych, nie wykazało zawodów wspólnych. Oznacza to, że w sektorze dostawy wody nie występują zawody, w których liczba bezrobotnych znacznie przewyższa ilość ofert pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku stanowiska

specjalista ochrony środowiska, będącego wprost powiązaniem z zielonym sektorem, wskaźnik intensywności nadwyżki był blisko 0, co oznacza, że zgłoszono pojedyncze oferty pracy, jednak liczba bezrobotnych w tych zawodach była niezwykle wysoka. W tej sytuacji zawód ten zaliczony został do kategorii zawodów wysoko nadwyżkowych.

Niezbędne kierunki zmian systemu edukacji w ramach poszczególnych zawodów

W miarę rozwoju zielonej gospodarki w województwie dolnośląskim zwiększać się będzie zapotrzebowanie na specjalistów posiadających określone umiejętności i kwalifikacje. W związku z tym istotne jest dopasowanie oferty kształcenia proponowanej przez placówki oświaty zwłaszcza na poziomie edukacji zawodowej. Rozbieżności skutkują zbyt wysoką podażą osób w niektórych specjalizacjach występujących w sektorze dostawy wody. Takim przykładem w analizowanym sektorze jest kierunek kształcący w zakresie ochrony środowiska. W chwili obecnej osobom o tak szerokich kwalifikacjach ciężko jest znaleźć pracę, dlatego też ukierunkowanie oferty edukacyjnej powinno zmierzać w stronę utworzenia wąskich, ściśle sprecyzowanych specjalizacji. Obecny system kształcenia zawodowego, zdaniem respondentów, nie gwarantuje uzyskania wystarczających kompetencji dla osób kształcących się w zakresie zielonych zawodów, co skutkuje ich nieprzydatnością na rynku pracy. System edukacyjny wymaga w związku z tym gruntownych przeobrażeń, w tym powrotu do nauczania praktycznego, które odbywało się przy szkołach.

Proponuje się wprowadzenie do programu nauczania dodatkowego bloku kształcenia poświęconego kwestiom ochrony środowiska w zakresie obowiązującego prawa na szczeblu krajowym oraz Unijnym. Członkostwo w UE narzuca pewne reguły i wymagania, do których każde z państw powinno się dostosować, warto więc aby przyszli przedstawiciele zawodów zielonych posiadali przegląd bieżących działań Komisji Europejskiej, jak również posiadali świadomość metod aktywnego współuczestnictwa w budowaniu ekologicznego otoczenia.

Potencjał tworzenia miejsc pracy

Przedstawiciele sektora dostawy wody (15,8%), częściej niż innych sektorów, posiadali wolne miejsc pracy, które gotowi byli zapełnić pracownikami posiadającymi kwalifikacje (5,3%), jak również ich nieposiadającymi (10,5%). W pozostałych sektorach właściwie nie można było mówić o istnieniu wolnych zielonych etatów a zatem i o możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej. Taka osoba, po odbyciu szkolenia mogłaby starać się o zatrudnienie na stanowisku w zawodzie specjalistycznym w przypadku co czwartej przebadanej firmy w tym sektorze, jednak większe szanse zatrudnienia odnotowano w przypadku osób, które gotowe by były podjąć pracę niewymagającą kwalifikacji. Osoba bezrobotna mogłaby podjąć pracę w zawodzie niespecjalistycznym, np. ładowacza nieczystości, u blisko co trzeciego przebadanego przedsiębiorcy w tym sektorze. Uwidacznia to nie tylko aktualną możliwość pozyskania zatrudnienia w zielonym zawodzie, ale i wysoki potencjał tworzenia zielonych stanowisk w przyszłości.

Prognoza zapotrzebowania na określone zawody

Specjalistami czy pracownikami o zielonych umiejętnościach na których, wystąpi zwiększone zapotrzebowanie w sektorze, będą: inżynierowie inżynierii środowiska w zakresie oczyszczanie miast i gospodarki odpadami, gospodarki wodnej, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik gospodarki odpadami, specjaliści w zakresie ograniczania poziomu zanieczyszczeń, ładowacze i sortowacze surowców i odpadów.

Czynniki sprzyjające tworzeniu miejsc pracy

Przedstawiciele sektora dostawy wody oraz gospodarowania ściekami i odpadami jako czynnik wspierający tworzenie zielonych miejsc pracy, uznali modernizację firm i instytucji w kierunku zielonej gospodarki, większą ekologizację sektorów i branż w krajowej gospodarce, a także rozwój zielonych zamówień publicznych poprzez włączenie do procesu zamówień elementów proekologicznych.

Badani za pomocą wywiadów indywidualnych przyznali, że wśród czynników sprzyjających rozwojowi zielonej gospodarki i tworzeniu miejsc pracy, wymienić należy przede wszystkim inwestycje współfinansowane z funduszy unijnych w zrównoważoną gospodarkę, kampanie ekologiczne zwiększające świadomość społeczeństwa w obszarze ekologii i ochrony środowiska. Nie można pominąć kwestii motywacji zwłaszcza finansowych do wprowadzania działań z zakresu ekologii w przedsiębiorstwach.

Barierzy tworzenia miejsc pracy

W sektorze zidentyfikowano wiele barier, które stanowiły przeszkodę w tworzeniu zielonych miejsc pracy. Najczęstszą barierą, która pojawiła się zarówno w analizowanym sektorze jak i w poprzednich, były ograniczenia finansowe, które uniemożliwiały poszerzenie działalności i rozwój stanowisk ukierunkowanych na dbałość o środowisko. Co więcej niska świadomość ekologiczna przedsiębiorców i rządu nie tylko nie sprzyja większemu zaangażowaniu w ekologię, lecz znacznie ją hamuje z uwagi na brak wiedzy o korzyściach płynących z funkcjonowania w zielonej gospodarce w sektorze dostawy wody. Inną barierą, utrudniającą rozwój sektora jest kwestia zbyt niskich wynagrodzeń. Pracownicy niespecjalistyczni rzadko kiedy mogą liczyć na wynagrodzenie przekraczające 2000 zł netto.

11. MOŻLIWOŚCI REALIZACJI PROJEKTÓW W RAMACH RPO WD 2014-2020 POD KĄTEM ICH WYKORZYSTANIA W ZAKRESIE WSPIERANIA TWORZENIA I ROZWOJU ZIELONYCH I BIAŁYCH MIEJSC PRACY

11.1. Uwarunkowania wdrażania Regionalnego Programu Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (RPO WD 2014-2020)

W dniu 18 grudnia 2014 r. przyjęto do realizacji Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020. W ramach RPO WD 2014-2020 dla Dolnego Śląska skierowano środki w wysokości 2,25 mld EUR, czyli ponad 9 mld PLN⁸³.

Realizacja Programu odbywa się w ramach poszczególnych osi priorytetowych, na które alokowano następujące środki finansowe:

1. Oś priorytetowa 1 - Przedsiębiorstwa i innowacje – 415,5 mln euro.
2. Oś priorytetowa 2 - Technologie informacyjno-komunikacyjne – 66 mln euro.
3. Oś priorytetowa 3 - Gospodarka niskoemisyjna – 392 mln euro.
4. Oś priorytetowa 4 - Środowisko i zasoby – 180 mln euro.
5. Oś priorytetowa 5 – Transport – 341 mln euro.
6. Oś priorytetowa 6 - Infrastruktura spójności społecznej – 163 mln euro.
7. Oś priorytetowa 7 - Infrastruktura edukacyjna – 61 mln euro.
8. Oś priorytetowa 8 - Rynek pracy – 254 mln euro.
9. Oś priorytetowa 9 - Włączenie społeczne – 144 mln euro.
10. Oś priorytetowa 10 - Edukacja – 156 mln euro.

Celem głównym realizacji Programu ma być wzrost konkurencyjności Dolnego Śląska zapewniający poprawę poziomu życia jego mieszkańców, przy zachowaniu zasad zrównoważonego rozwoju⁸⁴. Zgodnie z zapisami RPO WD 2014-2020, poprawa jakości życia mieszkańców musi uwzględniać użytkowanie zasobów naturalnych zgodnie z zasadami ekorozwoju. Osiągnięcie tego celu wpisuje się w założenia „zielonej gospodarki”, której celem jest poprawa dobrobytu człowieka, sprawiedliwości społecznej, przy jednoczesnym ograniczeniu presji na środowisko i jego zasoby⁸⁵. Dlatego też ważne jest rozpoznanie możliwości tworzenia zielonych miejsc pracy w ramach RPO WD 2014-2020, co będzie zgodne m.in. z dyrektywami Unii Europejskiej w zakresie rozwoju zielonej gospodarki.

Ponadto, prognozuje się, że obecne tendencje społeczno-demograficzne oraz w obrębie białego sektora gospodarki, takie jak starzenie się społeczeństwa i wydłużanie średniej długości trwania życia, a także migracje zagraniczne młodych osób, które powodują deficyt tradycyjnego kapitału rodzinnej opieki czy migracje zagraniczne lekarzy specjalistów staną się podstawą generowania miejsc pracy na rynku usług opiekuńczych i pielęgnacyjnych, a docelowo spowodują wzrost ofert zatrudnienia białego personelu. Omówione procesy podkreślają niezwykłą wagę tematyki „białego sektora” w kontekście dostosowaniu podaży rynku pracy województwa dolnośląskiego do potrzeb społecznych. Dlatego też ważne jest rozpoznanie możliwości tworzenia białych miejsc pracy w ramach RPO WD 2014-2020, co będzie odpowiedzią na stojące przed białym sektorem wyzwania rozwojowe.

⁸³ <http://www.umwd.dolnyślask.pl/rozwoj/rpo-wd-2014-2020/>, dostęp z dnia: 23 października 2015 r.

⁸⁴ Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020, Wrocław, grudzień 2014, str. 28

⁸⁵ Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication, UNEP 2011, str. 16

11.2. Założenia osi priorytetowych i priorytetów inwestycyjnych

Oś priorytetowa 1 – Przedsiębiorstwa i innowacje

Oś priorytetowa 1 ma zrealizować **dwa cele tematyczne**:

- CT1 - Wzmacnianie badań naukowych, rozwoju technologicznego i innowacji oraz
- CT3 - Wzmacnianie konkurencyjności MŚP, sektora rolnego (w ramach EFRROW) oraz sektora rybołówstwa i akwakultury (w ramach EFMR).

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

1.1 Wzmacnianie potencjału B+R i wdrożeniowego uczelni i jednostek naukowych

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 1.1 jest *zwiększenie urynkowienia działalności badawczo-rozwojowej*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się podniesienie jakości i stopnia wykorzystania badań naukowych realizowanych w regionie, co przyczyni się do wzrostu potencjału innowacyjnego Dolnego Śląska.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie rozwoju infrastruktury naukowo-badawczej (zakup aparatury naukowo-badawczej, wyposażenie laboratoriów badawczych czy inwestycje budowlane w zakresie przebudowy lub rozbudowy zaplecza B+R). Wsparcie skoncentrowane będzie na obszarach strategicznych regionu, w ramach inteligentnych specjalizacjach regionu.

Potencjalnymi beneficjentami będą jednostki naukowe (i konsorcja) oraz publiczne uczelnie/szkoły wyższe (i konsorcja).

1.2 Innowacyjne przedsiębiorstwa

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 1.2 jest *zwiększenie aktywności badawczo-rozwojowej przedsiębiorstw*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zwiększenie aktywności przedsiębiorstw w zakresie prowadzenia badań B+R oraz zwiększenie nakładów na działalność B+R w przedsiębiorstwach.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie skierowane do przedsiębiorstw chcących rozpocząć bądź rozwinąć działalność B+R. W ramach wsparcia realizowane będą samodzielne projekty przedsiębiorstw lub projekty we współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Projekty te mają służyć ulepszeniu istniejących lub wprowadzeniu nowych rozwiązań produktowych czy procesów produkcyjnych. Obejmować będą prowadzenie badań przemysłowych i prac rozwojowych, innowacji technologicznych, opracowywanie linii pilotażowych czy prototypów. Ponadto wsparcie skoncentrowane będzie na infrastrukturze niezbędnej dla świadczenia specjalistycznych usług laboratoryjnych (m.in. utworzenie specjalistycznych laboratoriów czy centrów badawczych). Uwzględniana jest także możliwość realizacji działań związanych z nowoczesnymi technologiami w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatu i ograniczania negatywnych skutków środowiskowych.

Potencjalnymi beneficjentami będą przedsiębiorcy, przedsiębiorcy typu spin-off, instytucje otoczenia biznesu, organizacje pozarządowe, JST (w zakresie instrumentu „bon na innowacje” czy koordynacji polityki proinnowacyjnej), konsorcja przedsiębiorstw z jednostkami naukowymi/uczelniami/ szkołami wyższymi/podmiotami leczniczymi.

1.3 Rozwój przedsiębiorczości

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 1.3 jest *stworzenie lepszych warunków dla rozwoju MŚP*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się wzrost poziomu inwestycji w MŚP oraz poprawę warunków dla rozwoju przedsiębiorstw.

Zakłada się wsparcie projektów obejmujących całościowe lub częściowe uzbrojenie terenu przeznaczanego pod działalność gospodarczą, przygotowanie terenów inwestycyjnych, stref aktywności, parków biznesu do potrzeb potencjalnych inwestorów. Dopuszczalne również będzie wsparcie infrastrukturalne dotyczące budowy inkubatorów przedsiębiorczości prowadzącej do poprawy dostępności dla przedsiębiorców obiektów udostępniających nowoczesne wyposażenie dla rozwoju biznesu.

Potencjalnymi beneficjentami będą uczelnie/ szkoły wyższe, JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), przedsiębiorcy sektora MŚP, IOB, LGD oraz specjalne strefy ekonomiczne.

1.4 Internacjonalizacja przedsiębiorstw

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 1.4 jest *zwiększenie poziomu handlu zagranicznego MŚP*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zwiększenie zdolności MŚP do lepszego konkutowania na rynkach zagranicznych, a w konsekwencji zwiększenie poziomu eksportu.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie ukierunkowane na zwiększenie międzynarodowej ekspansji MŚP (zwiększanie zdolności do zdobywania nowych rynków zbytu) poprzez tworzenie nowych modeli biznesowych dla sektora. Nowe modele biznesowe koncentrować się mają na stworzeniu lub rozwoju strategii działań międzynarodowych, dostosowaniu produktu/usług do wymogów zagranicznych rynków, otwieraniu nowych kanałów biznesowych, rozbudowie łańcucha dostaw czy dywersyfikacji geograficznej i sektorowej. Projekty ukierunkowane będą na promocję firm na rynkach zagranicznych i promocję gospodarczą regionów pod kątem potencjału inwestycyjnego.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), przedsiębiorcy sektora MŚP, IOB oraz LGD.

1.5 Rozwój produktów i usług w MŚP

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 1.5 jest *zwiększenie zastosowania innowacji w przedsiębiorstwach sektora MŚP*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się podniesienie konkurencyjności i produktywności oraz zaawansowania technologiczno-organizacyjnego MŚP, poprzez wprowadzenie na rynek nowych produktów i usług oraz nowych technologii produkcyjnych.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie w ramach projektów koncentrujących się na innowacyjności produktowej oraz innowacyjności procesowej. Zgodnie z założeniami wsparcie uzyskają projekty obejmujące rozwój/rozbudowę istniejącego przedsiębiorstwa, inwestycje w sprzęt produkcyjny, nowoczesne maszyny i urządzenia prowadzące do zwiększania skali działalności firmy lub wzrostu zasięgu oferty. Ponadto wspierane będą inwestycje nastawione na zmniejszanie szkodliwego oddziaływania na środowisko oraz wprowadzanie nowoczesnych rozwiązań w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatu.

Potencjalnymi beneficjentami będą przedsiębiorstwa z sektora MŚP, zgrupowania i partnerstwa MŚP oraz podmiot wdrażający instrument finansowy.

Oś priorytetowa 2 – Technologie informacyjno-komunikacyjne

W ramach osi wyróżniony został następujący **priorytet inwestycyjny**:

2.1 E-usługi publiczne

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 2.1 jest *zwiększenie wykorzystania e-usług publicznych*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zwiększenie uczestnictwa obywateli w życiu publicznym poprzez poprawę dostępności informacji i zasobów publicznych.

W ramach priorytetu zakłada się rozwój e-usług publicznych oraz wsparcie tworzenia otwartych zasobów publicznych, w tym: dostępu do informacji publicznej, zwiększenia uczestnictwa mieszkańców w procesach podejmowania decyzji w gminach, powiatach, regionie (open government). Realizowane będą projekty uwzględniające rozwój elektronicznych usług publicznych szczebla regionalnego i lokalnego (m.in. projekty z zakresu e-aministracji, e-zdrowia, e-kultury). Priorytetowym obszarem wsparcia będą e-usługi w zakresie dostępu do informacji przestrzennej, ochrony zdrowia, bezpieczeństwa kryzysowego.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), kościoły, związki wyznaniowe, podmioty prowadzące działalność leczniczą w publicznym systemie opieki zdrowotnej, instytucje kultury oraz ich związki i porozumienia, organizacje pozarządowe (w tym turystyczne i LGD), uczelnie/szkoły wyższe oraz ich związki i porozumienia, jednostki naukowe, jednostki badawczo-rozwojowe, służby zapewniające bezpieczeństwo publiczne, jednostki organizacyjne Służby Więziennej, jednostki sektora finansów publicznych.

Oś priorytetowa 3 – Gospodarka niskoemisyjna

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

3.1 Produkcja i dystrybucja energii ze źródeł odnawialnych

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 3.1 jest *zwiększenie poziomu produkcji energii ze źródeł odnawialnych w województwie dolnośląskim*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zwiększenie produkcji energii z OZE, co będzie zgodne z założeniami unijnego pakietu 3x20. Działania w ramach priorytetu przyczynią się do rozwoju nowych, ingerujących w mniejszym stopniu w środowisko, efektywniejszych i oszczędniejszych technologii w wykorzystaniu OZE, stanowiąc będą również czynnik bezpieczeństwa energetycznego regionu. W perspektywie długofalowej spowoduje także zwiększenie roli sektora OZE, jako instrumentu wsparcia regionalnego rynku pracy (powstawanie nowych miejsc pracy w tym segmencie).

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie przedsięwzięć polegających na budowie oraz modernizacji infrastruktury służącej wytwarzaniu energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych (m.in. energii słonecznej, energii wiatru, energii geotermalnej i biopaliw czy energii spadku wody). Finansowana będzie również budowa i modernizacja sieci elektroenergetycznej umożliwiającej przyłączenie do Krajowego Systemu Elektroenergetycznego.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), jednostki sektora finansów publicznych, przedsiębiorstwa energetyczne (w tym MŚP i PES), organizacje pozarządowe, spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe, towarzystwa budownictwa społecznego, grupy producentów rolnych, jednostki naukowe, uczelnie/ szkoły wyższe oraz ich związki i porozumienia, organy administracji rządowej w zakresie związanym z prowadzeniem szkół, PGL Lasy Państwowe i jego jednostki organizacyjne, kościoły, związki wyznaniowe, podmiot wdrażający instrument finansowy.

3.2 Efektywność energetyczna w MŚP

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 3.2 jest *zwiększenie efektywności energetycznej w MŚP*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się spadek zapotrzebowania na energię konwencjonalną w sektorze MŚP oraz zmniejszenie zużycia energii elektrycznej w procesach produkcyjnych.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie przedsięwzięć dotyczących głębokiej modernizacji energetycznej obiektów, w tym wymiany lub modernizacji źródła energii, mających na celu zwiększenie efektywności energetycznej. Inwestycje te muszą przyczyniać się do zmniejszenia emisji CO₂ i innych zanieczyszczeń powietrza oraz do istotnego zwiększenia oszczędności energii. Projekty obejmować będą m.in. modernizację lub rozbudowę linii produkcyjnych oraz wprowadzanie systemów zarządzania energią.

Potencjalnymi beneficjentami będą MŚP, grupy producentów rolnych, przedsiębiorstwa z większościami udziałem JST oraz podmiot wdrażający instrument finansowy.

3.3 Efektywność energetyczna w budynkach użyteczności publicznej i sektorze mieszkaniowym

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 3.3 jest *zwiększenie efektywności energetycznej budynków użyteczności publicznej i budynków mieszkalnych wielorodzinnych*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się poprawę jakości powietrza dzięki zmniejszeniu emisji substancji szkodliwych oraz zmniejszenie energochłonności w sektorze mieszkaniowym oraz publicznym.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie działań związanych z modernizacją energetyczną budynków użyteczności publicznej i mieszkalnych wielorodzinnych, w oparciu o system monitorowania i zarządzania energią oraz wymiany oświetlenia na energooszczędne. W ramach priorytetu realizowane będą projekty dotyczące m.in. ocieplania budynków, modernizacji systemów grzewczych, systemów wentylacji i klimatyzacji oraz instalacji OZE w modernizowanych energetycznie budynkach.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), podmioty publiczne, których właścicielem lub podmiotem założycielskim jest JST, spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe, towarzystwa budownictwa społecznego, organizacje pozarządowe, PGL Lasy Państwowe i jego jednostki organizacyjne, kościoły, związki wyznaniowe, podmiot wdrażający instrument finansowy.

3.4 Wdrażanie strategii niskoemisyjnych

Celami szczegółowymi ustanowionego priorytetu 3.4 są:

3.4.1. *Ograniczona niska emisja transportowa w ramach kompleksowych strategii niskoemisyjnych oraz*

3.4.2. Ograniczona niska emisja kominowa w ramach kompleksowych strategii niskoemisyjnych.

W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się ograniczenie emisji zanieczyszczeń do powietrza. Skumulowanym efektem realizowanych działań będzie poprawa jakości życia ludzi w sferze zdrowotnej oraz poprawa kondycji ekosystemów.

W ramach celu 3.4.1 zakłada się realizację inwestycji w transport miejski (w tym związanych z energo-oszczędnym oświetleniem miejskim oraz systemami zarządzania ruchem i energią), przyczyniających się do osiągnięcia niskoemisyjnej i zrównoważonej mobilności w miastach. Natomiast w ramach celu 3.4.2. zakłada się realizację inwestycji dotyczących zwalczania emisji kominowej, w tym modernizację systemów grzewczych.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), jednostki sektora finansów publicznych, przedsiębiorcy będący zarządcami infrastruktury lub świadczący usługi w zakresie transportu zbiorowego na terenach miejskich i podmiejskich, organizacje pozarządowe, PGL Lasy Państwowe i jego jednostki organizacyjne, podmiot wdrażający instrument finansowy.

3.5 Wysokosprawna kogeneracja

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 3.5 jest *zwiększenie produkcji energii w wysokosprawnych instalacjach w regionie*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zmniejszenie emisji i zwiększenie elastyczności produkcji ciepła poprzez zwiększenie wykorzystania energii z kogeneracji w pokryciu zapotrzebowania energetycznego w regionie.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie przedsięwzięć dotyczących budowy lub przebudowy jednostek wytwarzania energii elektrycznej i ciepła w wysokosprawnej kogeneracji i trigeneracji wraz z koniecznymi przyłączeniami. Ponadto dofinansowanie będą mogły otrzymać projekty związane z rozbudową lub modernizacją sieci ciepłowniczych, pod warunkiem dopuszczenia możliwości takiego wsparcia w ramach RPO WD 2014-2020, za pomocą zapisów w Umowie Partnerstwa.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), jednostki sektora finansów publicznych, przedsiębiorstwa energetyczne, organizacje pozarządowe, spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe, towarzystwa budownictwa społecznego, jednostki naukowe, uczelnie/szkoły wyższe (oraz ich związki i porozumienia), organy administracji rządowej w zakresie związanym z prowadzeniem szkół, PGL Lasy Państwowe i jego jednostki organizacyjne, kościoły, związki wyznaniowe, podmioty lecznicze i ich konsorcja.

Oś priorytetowa 4 – Środowisko i zasoby

Oś priorytetowa 4 ma zrealizować **dwa cele tematyczne**:

- CT5 – Promowanie dostosowania do zmian klimatu oraz
- CT6 – Zachowanie i ochrona środowiska naturalnego oraz wspieranie efektywnego gospodarowania zasobami.

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

4.1 Gospodarka odpadami

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 4.1 jest *zmniejszenie ilości odpadów kierowanych na składowiska*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się stworzenie efektywnego systemu gospodarowania odpadami, zgodnego z zasadą zrównoważonego rozwoju. Na skutek realizacji priorytetu wzrośnie wielkość odpadów poddawanych bardziej zrównoważonym metodom gospodarowania niż składowanie, co w konsekwencji przyczyni się do poprawy stanu środowiska naturalnego.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie projektów obejmujących infrastrukturę niezbędną do stworzenia kompleksowej gospodarki odpadami w województwie dolnośląskim (w tym m.in. infrastrukturę do selektywnej zbiórki odpadów komunalnych, do zbiórki i utylizacji odpadów niebezpiecznych, recyklingu, sortowania i kompostowania).

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), podmioty świadczące usługi w zakresie gospodarki odpadami w ramach realizacji zadań jednostek samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, LGD, spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe, MŚP, organizacje badawcze i konsorcja naukowe, podmiot wdrażający instrument finansowy.

4.2 Gospodarka wodno-ściekowa

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 4.2 jest *zwiększenie liczby ludności korzystającej z systemu oczyszczania ścieków zgodnego z wymogami akcesyjnymi, w tym dyrektywy dotyczącej oczyszczania ścieków*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się niwelowanie dysproporcji w dostępie mieszkańców do sieci, przede wszystkim kanalizacyjnej, a także wodociągowej, zwłaszcza na obszarach wiejskich. Na skutek realizacji działań w ramach priorytetu nastąpi zmniejszenie strat wody, a także poprawa jakości wód powierzchniowych i zapobieganie odprowadzaniu zanieczyszczeń do wody, a w konsekwencji poprawa stanu środowiska naturalnego.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie przedsięwzięć dotyczących budowy lub rozbudowy zbiorczych systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków komunalnych, w aglomeracjach od 2 do 10 tys. RLM. Modernizacje w ramach projektów dotyczyć będą zastosowania nowoczesnych technologii i podwyższonego stopnia oczyszczania lub zwiększenia przepustowości systemu.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), podmioty świadczące usługi wodno-ściekowe w ramach realizacji zadań jednostek samorządu terytorialnego.

4.3 Dziedzictwo kulturowe

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 4.3 jest *zwiększenie dostępności do zasobów kulturowych regionu*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zwiększenie atrakcyjności województwa zarówno dla jego mieszkańców jak i turystów, przy jednoczesnej ochronie istniejących zasobów dziedzictwa kulturowego.

W ramach priorytetu zakłada się realizację przedsięwzięć z zakresu ochrony, rozwoju i udostępniania zasobów dziedzictwa kulturowego. Elementami wsparcia będzie również podnoszenie jakości funkcjonowania instytucji kultury jako miejsc ochrony i prezentacji dziedzictwa kulturowego.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), administracja rządowa, kościoły, związki wyznaniowe, organizacje pozarządowe (w tym turystyczne), LGD, przedsiębiorcy, instytucje kultury (samorządowe, państwowe oraz współprowadzone z Ministrem właściwym ds. kultury i dziedzictwa narodowego), uczelnie/ szkoły wyższe oraz ich związki i porozumienia, szkoły artystyczne.

4.4 Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 4.4 jest *wzmocnienie mechanizmów ochrony bioróżnorodności w regionie*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się udzielanie wsparcia na rzecz przeciwdziałania czynnikom i zjawiskom powodującym ubożenie różnorodności biologicznej. Realizacja priorytetu przyczyni się do ochrony cennych przyrodniczo terenów, do zachowania gatunków rodzimych, a także do podniesienia świadomości ekologicznej ludności.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie tworzenia centrów ochrony różnorodności biologicznej oraz zapewnienie wszelkiej infrastruktury z tym związanej. Wsparcie obejmie wyposażenie parków krajobrazowych, rezerwatów przyrody, ale również przedsięwzięcia dotyczące wykorzystania i udostępniania lokalnych zasobów przyrodniczych dla celów turystycznych. Ponadto finansowane będą również rozbudowy ośrodków edukacji ekologicznej czy kampanie informacyjno-edukacyjne związane z ochroną środowiska.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), administracja rządowa, PGL Lasy Państwowe (i jego jednostki organizacyjne), kościoły, związki wyznaniowe, organizacje pozarządowe (w tym turystyczne), LGD, przedsiębiorcy, uczelnie/szkoły wyższe oraz ich związki i porozumienia, jednostki naukowe.

4.5 Bezpieczeństwo

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 4.5 jest *zwiększenie bezpieczeństwa przeciwpowodziowego regionu*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się poprawę infrastruktury retencjonującej wodę, w tym infrastruktury form małej retencji, a także infrastruktury przeciwpowodziowej.

W ramach priorytetu zakłada się realizację kompleksowych projektów związanych z budową lub rozbudową systemów i urządzeń małej retencji. Wsparciem objęte zostaną działania związane z regulacją i odbudową cieków wodnych, ze zwiększeniem retencji wodnej, związane z budową zbiorników retencyjnych czy odbudową lub modernizacją wałów przeciwpowodziowych.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), administracja rządowa, organizacje pozarządowe.

Oś priorytetowa 5 – Transport

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

5.1 Drogowa dostępność transportowa

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 5.1 jest *poprawa dostępności transportowej regionu w układzie międzyregionalnym i wewnątrzregionalnym*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się stworzenie spójnego, spełniającego normy regionalne systemu drogowego, umożliwiającego skomunikowanie głównych ośrodków wojewódzkich i terenów peryferyjnych z siecią TEN-T. Działania podejmowane w ramach realizacji priorytetu poprawią przepustowość istniejącej sieci drogowej oraz wpłyną pozytywnie na stan bezpieczeństwa drogowego, a także przyczynią się do zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej regionu oraz poprawią dostęp do usług dla mieszkańców regionu.

W ramach priorytetu zakłada się realizację przedsięwzięć z zakresu budowy i przebudowy dróg publicznych. W ramach realizacji priorytetu przewiduje się również objęcie wsparciem projektów uzupełniających służących poprawie bezpieczeństwa ruchu drogowego oraz jego przepustowości i sprawności (Inteligentne Systemy Transportowe).

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia), jednostki organizacyjne powołane do wykonywania zadań leżących w kompetencji samorządów, zarządcy dróg publicznych oraz służby zapewniające bezpieczeństwo publiczne.

5.2 System transportu kolejowego

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 5.2 jest *poprawa funkcjonalności linii kolejowych o znaczeniu regionalnym i aglomeracyjnym, charakteryzujących się dużymi potokami ruchu i łączących ośrodki regionalne z ich otoczeniem i obszarami peryferyjnymi*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zwiększenie znaczenia transportu kolejowego w sieci komunikacyjnych powiązań potencjałów regionu. Na skutek tych działań poprawi się dostępność głównych ośrodków wojewódzkich.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez wsparcie realizacji projektów dotyczących przebudowy, modernizacji, rewitalizacji, a także budowy sieci kolejowej o znaczeniu regionalnym, jeśli doprowadzać będą ruch do sieci TEN-T. Inwestycje w infrastrukturę i zakup taboru przyczynią się do poprawy stanu technicznego sieci kolejowej i dostosują ją do potrzeb przewoźników i pasażerów.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia), jednostki organizacyjne powołane do wykonywania zadań leżących w kompetencji samorządów, zarządcy infrastruktury lub przewoźnicy kolejowi zgodnie z ustawą z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (DZ. U. nr 86, poz. 789 ze zmianami), spółki powołane specjalnie w celu prowadzenia działalności polegającej na wynajmowaniu/leasingu taboru kolejowego (tzw. ROSCO – rolling stock leasing companies).

Oś priorytetowa 6 – Infrastruktura spójności społecznej

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

6.1 Inwestycje w infrastrukturę społeczną

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 6.1 jest *zwiększenie dostępu do usług społecznych związanych z procesem integracji społecznej, aktywizacji społeczno-zawodowej oraz deinstytucjonalizacji usług*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się zapewnienie mieszkańcom Dolnego Śląska dostępu do wysokiej jakości usług na rzecz opieki nad osobami zależnymi lub zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Realizacja priorytetu przyczyni się do zapobiegnięcia wycofywaniu z rynku pracy osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Realizacja priorytetu przyczyni się do zwiększenia szans na rynku pracy, ograniczając zjawisko ubóstwa i wykluczenia społecznego.

W ramach priorytetu zakłada się wsparcie infrastruktury koniecznej do zapewnienia wysokiej jakości opieki. Finansowane będą inwestycje związane z tworzeniem mieszkań socjalnych czy chronionych (przebudowa lub remont zdegradowanych budynków). Wsparcie służyć będzie wzmocnieniu procesu integracji społecznej, aktywizacji zawodowej i deinstytucjonalizacji opieki. Możliwe jednak będzie zastosowanie form instytucjonalnych

(tam gdzie będzie to uzasadnione) poprzez rozbudowę, remont czy przebudowę i wyposażenie infrastruktury. Ważnym elementem będzie tworzenie systemu opieki środowiskowej.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), domy pomocy społecznej, rodzinne domy pomocy, ośrodki wsparcia, placówki wsparcia dziennego, organizacje pozarządowe, kościoły, związki wyznaniowe, podmioty zajmujące się całodobową/dzienną opieką osób starszych/przewlekłe chorych/niepełnosprawnych, podmioty zajmujące się opieką nad dziećmi do 3 roku życia.

6.2 Inwestycje w infrastrukturę zdrowotną

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 6.2 jest *zwiększenie dostępu do opieki zdrowotnej w regionie*. W ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego zakłada się rozwój infrastruktury systemu ochrony zdrowia, który przyczyni się do poprawy dostępności i jakości udzielanych świadczeń medycznych, zwłaszcza dla dziedzin, w których zdiagnozowano niedobory. Wsparcie w ramach priorytetu przyczyni się do zwiększenia spójności społecznej oraz skutkować będzie poprawą stanu zdrowia mieszkańców regionu.

W ramach priorytetu zakłada się rozwój infrastruktury systemu ochrony zdrowia poprzez inwestycje realizowane przez podmioty wykonujące działalność leczniczą, które udzielają świadczeń opieki zdrowotnej, finansowanych ze środków publicznych. Inwestycje muszą dotyczyć zdiagnozowanych deficytów i uwzględniać potrzeby demograficzno-epidemiologiczne oraz kierować się faktycznym zapotrzebowaniem i dostępnością infrastruktury ochrony zdrowia na danym obszarze. Inwestycje mogą być ukierunkowane na problemy zdrowotne każdej kategorii, zarówno dorosłych, jak i dzieci, ale powinny przyczyniać się do rozwoju opieki koordynowanej, ze szczególnym uwzględnieniem usług środowiskowych.

W przypadku projektów dotyczących wsparcia podmiotów leczniczych udzielających świadczeń zdrowotnych w zakresie geriatry, opieki długoterminowej oraz opieki paliatywnej i hospicyjnej, potencjalnymi beneficjentami będą: podmioty wykonujące działalność leczniczą, udzielające świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (z wyłączeniem podmiotów, które będą kwalifikowały się do otrzymania wsparcia w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko). W przypadku pozostałych projektów, potencjalnymi beneficjentami będą podmioty lecznicze udzielające świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych: samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, przedsiębiorcy, jednostki budżetowe oraz lekarze i pielęgniarki, którzy wykonują swój zawód w ramach działalności leczniczej i udzielają świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (z wyłączeniem podmiotów, które będą kwalifikowały się do otrzymania wsparcia w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko).

6.3 Rewitalizacja zdegradowanych obszarów

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 6.3 jest *kompleksowa rewitalizacja zdegradowanych obszarów miejskich i wiejskich, w wymiarze społecznym, gospodarczym i przestrzennym*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się zahamowanie degradacji obszarów miejskich i wiejskich, które przyczyni się do włączenia społeczności zamieszkujących obszary peryferyjne i zdegradowane, a w konsekwencji do ograniczenia skali ubóstwa i ryzyka wykluczenia społecznego.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez podejmowanie całościowych działań obejmujących przebudowę lub adaptację zdegradowanych budynków, obiektów, terenów i przestrzeni do przywrócenia lub nadania im nowych funkcji społecznych, gospodarczych, edukacyjnych, kulturalnych czy rekreacyjnych. Wsparcie obejmować może także poprawę bezpieczeństwa mieszkańców (np. monitoring miejski/wiejski) czy dostosowanie przestrzeni do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), jednostki sektora finansów publicznych, wspólnoty i spółdzielnie mieszkaniowe, towarzystwa budownictwa społecznego, organizacje pozarządowe, kościoły, związki wyznaniowe, instytucje kultury, LGD, uzdrowiska, podmioty lecznicze, podmiot wdrażający instrument finansowy.

Oś priorytetowa 7 – Infrastruktura edukacyjna

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

7.1 Inwestycje w edukację przedszkolną, podstawową i gimnazjalną

Celami szczegółowymi ustanowionego priorytetu 7.1 są:

7.1.1. *Zwiększona dostępność do edukacji przedszkolnej oraz*

7.1.2. *Lepsze warunki kształcenia w edukacji podstawowej i gimnazjalnej.*

W ramach celu 7.1.1 zakłada się poprawę stanu infrastruktury edukacyjnej, poprzez upowszechnienie edukacji przedszkolnej i wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci z terenów miejskich i wiejskich. Wsparcie w ramach tego celu zostanie skoncentrowane na tworzeniu nowych miejsc w przedszkolach lub innych formach opieki nad dziećmi. Natomiast w ramach celu 7.1.2 zakłada się możliwość zapewnienia niezbędnej bazy materialnej do zaspokojenia potrzeb wynikających z wymogów współczesnej dydaktyki. Wsparcie w ramach tego celu zostanie skoncentrowane na rozwoju szkół i placówek, prowadzącym do poprawy warunków nauczania (inwestycje w przebudowę, rozbudowę, adaptację, a także w bazę materialną).

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak i jednostki organizacyjne), organy prowadzące przedszkola i inne formy wychowania przedszkolnego (w tym organizacje pozarządowe), organy prowadzące szkoły (w tym organizacje pozarządowe), specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze.

7.2 Inwestycje w edukację ponadgimnazjalną w tym zawodową

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 7.2 jest *stworzenie lepszych warunków kształcenia w edukacji ponadgimnazjalnej, w tym zawodowej*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się poprawę stanu infrastruktury edukacyjnej, a w rezultacie dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez zaspokojenie istotnych potrzeb placówek edukacyjnych dotyczących wyposażenia lub doposażenia w nowoczesny sprzęt i materiały dydaktyczne pracowni (w szczególności pracowni matematyczno-przyrodniczych i cyfrowych), a także sprzętu specjalistycznego i pomocy dydaktycznych. Świadczone będzie również wsparcie na rzecz tworzenia i rozwoju branżowych centrów rozwoju zawodowego.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), organy prowadzące szkoły (w tym organizacje pozarządowe), specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze.

Oś priorytetowa 8 – Rynek pracy

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

8.1 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 8.1 jest *poprawa szans na zatrudnienie osób, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (50+, kobiety, osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach)*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się zdobycie nowych kompetencji lub uzyskanie nowych kwalifikacji przez osoby pozostające bez pracy, a także aktywizację zawodową osób bezrobotnych, biernych zawodowo i poszukujących pracy, a w konsekwencji zwiększenie zasobów siły roboczej w regionie czy też zwiększenie mobilności geograficznej zasobów pracy.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez świadczenie kompleksowego wsparcia na rzecz zwiększenia aktywizacji i mobilności zawodowej osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (m.in. instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej; instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji; instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców; instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej czy instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych)

Potencjalnymi beneficjentami będą fundacje, organizacje pracodawców, osoby prowadzące działalność gospodarczą, przedsiębiorcy, JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), samorządy gospodarcze i zawodowe, stowarzyszenia i organizacje społeczne, szkoły lub placówki oświatowe, uczelnie wyższe, wspólnoty samorządowe.

8.2 Samozatrudnienie, przedsiębiorczość oraz tworzenie nowych miejsc pracy

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 8.2 jest *tworzenie nowych i trwałych miejsc pracy*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się rozwój przedsiębiorczości oraz stymulowanie rozwoju ekonomicznego i społecznego regionu.

W ramach realizacji priorytetu zakłada się świadczenie pomocy osobom pozostającym poza rynkiem pracy, w zakresie tworzenia przedsiębiorstw i rozpoczynania działalności gospodarczej.

Potencjalnymi beneficjentami będą fundacje, organizacje pracodawców, osoby prowadzące działalność gospodarczą, przedsiębiorcy, JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), samorządy gospodarcze i zawodowe, stowarzyszenia i organizacje społeczne, szkoły lub placówki oświatowe, uczelnie wyższe, wspólnoty samorządowe, podmiot wdrażający instrument finansowy

8.3 Godzenie życia zawodowego i prywatnego

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 8.3 jest *zwiększenie zatrudnienia wśród osób opiekujących się dziećmi do 3 roku życia*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się wdrożenie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego dla osób pod opieką których znajdują się dzieci do 3 roku życia.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz tworzenie i rozwijanie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3, w tym alternatywnych form opieki, jak klub dziecięcy, dzienny opiekun czy niania.

Potencjalnymi beneficjentami będą osoby prowadzące działalność gospodarczą, przedsiębiorcy, organizacje pracodawców, stowarzyszenia, związki zawodowe, samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, fundacje, wspólnoty mieszkaniowe, placówki systemu oświaty, inne jednostki organizacyjne systemu oświaty niepubliczne.

8.4 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian

Celami szczegółowymi ustanowionego priorytetu 8.4 są:

8.4.1. *Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw i przedsiębiorców sektora MŚP oraz*

8.4.2. *Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników do zmian zachodzących w gospodarce w ramach działań outplacement-owych.*

W ramach celu 8.4.1 zakłada się wzrost konkurencyjności dolnośląskich mikro, małych i średnich przedsiębiorstw i wzmocnienie ich potencjału adaptacyjnego oraz rozwój kompetencji zawodowych pracowników zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami, a w rezultacie wdrożenie kompleksowych usług rozwojowych w dolnośląskich przedsiębiorstwach. Wsparcie w ramach tego celu zostanie skoncentrowane na rozwijaniu kompetencji pracowników oraz wdrażaniu usług rozwojowych w sektorze MŚP.

Natomiast w ramach celu 8.4.2 zakłada się realizację działań, które przyczynią się do zniwelowania negatywnych zjawisk wynikających z restrukturyzacji zatrudnienia i adaptacji pracowników. Wsparcie w ramach tego celu obejmie opracowywanie i wdrażanie programów typu outplacement dla osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Potencjalnymi beneficjentami będą spółki jawne, partnerskie, komandytowe, akcyjne, z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki cywilne, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, uczelnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej, fundacje, stowarzyszenia, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorząd gospodarczy i zawodowy, wspólnoty mieszkaniowe, szkoły, placówki systemu oświaty, inne jednostki organizacyjne systemu oświaty.

8.5 Aktywne i zdrowe starzenie się

Celami szczegółowymi ustanowionego priorytetu 8.5 są:

8.5.1. *Poprawa dostępu do programów zdrowotnych dotyczących chorób negatywnie wpływających na rynek pracy, dedykowanych osobom aktywnym zawodowo oraz*

8.5.2. *Wydłużenie aktywności zawodowej na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia.*

W ramach celu 8.5.1 zakłada się wspieranie zdrowia i aktywności zawodowej, co przyczyni się do zwiększenia spójności społecznej oraz dostępności do świadczeń zdrowotnych. Realizowane w ramach priorytetu działania w konsekwencji doprowadzą do wydłużenia czasu aktywności zawodowej, poprawy dostępu do profilaktyki, diagnostyki i rehabilitacji.

Natomiast w ramach celu 8.5.2 zakłada się wdrożenie rozwiązań sprzyjających ograniczeniu ryzyka wykluczenia osób z rynku pracy z przyczyn zdrowotnych i stworzenie warunków do dalszej aktywności zawodowej oraz do zdrowego starzenia się.

Wsparcie w ramach tych celów obejmie realizację programów zdrowotnych kierowanych od osób w wieku aktywności zawodowej, które służyć będą wydłużeniu aktywności zawodowej. Wsparcie koncentrować się będzie na minimalizowaniu zdrowotnych czynników ryzyka zawodowego w miejscu pracy.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), przedsiębiorcy, osoby prowadzące działalność gospodarczą, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej czy podmioty lecznicze.

Oś priorytetowa 9 – Włączenie społeczne

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

9.1 Aktywna integracja

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 9.1 jest *aktywna integracja osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym poprzez poprawę i wzmocnienie ich zdolności do zatrudnienia oraz zatrudnienia*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się poprawę sytuacji społeczno-zawodowej osób wykluczonych, bądź zagrożonych wykluczeniem lub ubóstwem, a także zwiększenie skuteczności podejmowanych działań w zakresie walki z ubóstwem, poprzez wykorzystanie na większą skalę instrumentów aktywnej integracji, zwłaszcza aktywizacji społecznej.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez zwłaszcza aktywizację zawodowo-społeczną, przy wykorzystaniu instrumentów aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej i społecznej. Wspomagająco wsparcie będzie świadczone także w ramach podmiotów ekonomii społecznej (CIS, KIS, ZAZ, WTZ).

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe, lokalne grupy działania, podmioty ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstwa społeczne, kościoły, związki wyznaniowe, zakłady poprawcze, schroniska dla nieletnich, ośrodki kuratorskie, Ministerstwo Sprawiedliwości, organy prowadzące Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze oraz Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii.

9.2 Dostęp do wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych

Celami szczegółowymi ustanowionego priorytetu 9.2 są:

9.2.1. *Zwiększenie dostępności środowiskowych usług społecznych, w tym opiekuńczych i wsparcia rodzin zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz wsparcia pieczy zastępczej oraz*

9.2.2. *Zwiększenie dostępności usług zdrowotnych.*

W ramach celu 9.2.1 zakłada się zwiększenie dostępu do usług społecznych na rzecz osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Realizacja priorytetu przyczyni się do wzrostu udziału usług środowiskowych, kosztem ograniczenia skali usług instytucjonalnych.

Natomiast w ramach celu 9.2.2 zakłada się zwiększenie dostępu do usług zdrowotnych na rzecz osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, w zakresie wczesnego wykrywania wad rozwojowych i rehabilitacji dzieci zagrożonych niepełnosprawnością i niepełnosprawnych.

Wsparcie w ramach tego priorytetu obejmie świadczenie spersonalizowanych i zintegrowanych usług społecznych (pomocy społecznej, wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, opiekuńczych i zdrowotnych). Przedsięwzięcia dotyczyć będą opieki nad osobami niesamodzielnymi, w podeszłym wieku oraz niepełnosprawnymi. Dofinansowywane będą projekty związane z wczesnym wykrywaniem wad rozwojowych u dzieci, a także rehabilitacji dzieci niepełnosprawnych oraz projekty dotyczące środowiskowych form pomocy i samopomocy.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe, podmioty prowadzące działalność

w obszarze pomocy społecznej oraz systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, podmioty ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstwa społeczne, kościoły, związki wyznaniowe, podmioty lecznicze.

9.3 Wspieranie gospodarki społecznej

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 9.3 jest *tworzenie miejsc pracy w sektorze ekonomii społecznej*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się rozwój sektora ekonomii społecznej w województwie dolnośląskim. Realizowane wsparcie przyczyni się do rozwoju społeczno-gospodarczego regionu oraz tworzenia nowych usług i miejsc pracy, uwzględniając aspekty ekonomiczne i społeczne działalności obywatelskiej.

W ramach realizacji priorytetu zakłada się realizację działań w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy i wspomagania zatrudnienia w podmiotach ekonomii społecznej, wspomagania procesu powstawania PES oraz wsparcie istniejących PES i przedsiębiorstw społecznych.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), jednostki organizacyjne pomocy społecznej, Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej oraz przedsiębiorstwa społeczne, kościoły, związki wyznaniowe, publiczne służby zatrudnienia i inne instytucje rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej.

Oś priorytetowa 10 – Edukacja

W ramach osi wyróżnione zostały następujące **priorytety inwestycyjne**:

10.1 Zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej, podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej

Celami szczegółowymi ustanowionego priorytetu 8.5 są:

10.1.1. Zwiększenie liczby miejsc w edukacji przedszkolnej i podniesienie kompetencji uczniów w przedszkolach oraz

10.1.2. Podniesienie u uczniów kompetencji kluczowych oraz właściwych postaw i umiejętności niezbędnych na rynku pracy, oraz rozwijanie indywidualnego podejścia do ucznia, szczególnie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

W ramach celu 10.1.1 zakłada się upowszechnienie edukacji przedszkolnej szczególnie na obszarach, gdzie jej dostępność jest ograniczona (m.in. na obszarach wiejskich). Oczekiwanym rezultatem jest zapewnienie równego dostępu do edukacji dla najmłodszych. Wsparcie w ramach tego celu polegać będzie w głównej mierze na tworzeniu nowych miejsc w placówkach przedszkolnych, a także na tworzeniu nowych oddziałów przedszkolnych i wspieraniu alternatywnych form opieki nad dzieckiem.

Natomiast w ramach celu 10.1.2 zakłada się podniesienie jakości kształcenia w ramach edukacji podstawowej, gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej poprzez realizację działań edukacyjnych skierowanych do uczniów, a także poprzez doposażenie bazy dydaktycznej i naukowej oraz działania skierowane do kadry pedagogicznej. Wsparcie w ramach realizacji tego celu skoncentrowane będzie na realizacji inicjatyw związanych z kształtowaniem kompetencji kluczowych na rynku pracy, naukę języków obcych, nauk matematyczno-przyrodniczych, ICT oraz odpowiednich kompetencji miękkich.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), organizacje pozarządowe, organy prowadzące publiczne i niepubliczne przedszkola i inne formy wychowania przedszkolnego, organy prowadzące publiczne i niepubliczne szkoły podstawowe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne.

10.2 Poprawa dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 10.2 jest *zwiększenie kompetencji osób dorosłych w szczególności pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w zakresie ICT i języków obcych*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się umożliwienie osobom dorosłym uczenia się, w celu zapewnienia rozwoju społecznego i ekonomicznego. W rezultacie doprowadzi to do podniesienia kompetencji i zdobycia kwalifikacji przez osoby dorosłe, zwłaszcza osoby starsze i o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez realizację szkoleń i kursów skierowanych do osób dorosłych, w szczególności do osób starszych i o niskich kwalifikacjach zawodowych. Szkolenia obejmą tematykę języków obcych i ICT.

Potencjalnymi beneficjentami będą wszystkie podmioty – z wyłączeniem osób fizycznych, JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa, instytucje otoczenia biznesu oraz uczelnie wyższe.

10.3 Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

Celem szczegółowym ustanowionego priorytetu 10.3 jest *zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego, w szczególności poprzez poprawę efektywności kształcenia zawodowego*. W ramach realizacji priorytetu zakłada się dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Działania podjęte w ramach realizacji priorytetu przyczynią się w efekcie do silniejszego powiązania oferty szkół z realnymi potrzebami rynkowymi, co zwiększy szanse zatrudnienia wśród absolwentów szkół zawodowych.

Osiągnięcie tych założeń odbędzie się poprzez realizację działań na rzecz podniesienia jakości oraz atrakcyjności szkolnictwa zawodowego, a także dostosowanie jego kierunków do regionalnych uwarunkowań rynku pracy i gospodarki. W ramach priorytetu zaplanowano realizację wspólnych działań przez szkoły oraz instytucje rynku pracy, szkolnictwo wyższe, a zwłaszcza pracodawców. Organizowane będą praktyczne formy nauczania (praktyki, staże, itp.), ale również podejmowane będą działania dostosowujące ofertę szkół zawodowych do wymagań rynku pracy czy doradztwo zawodowe. Uwzględnione zostało także doskonalenie umiejętności kadry pedagogicznej i instruktorów praktycznej nauki zawodu u przedsiębiorców. Przewidziano także możliwość pełnienia przez szkoły funkcji wyspecjalizowanych ośrodków branżowego kształcenia zawodowego.

Potencjalnymi beneficjentami będą JST (ich związki czy stowarzyszenia, jak również jednostki organizacyjne), organy prowadzące publiczne i niepubliczne szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe, placówki kształcenia ustawicznego, praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, instytucje rynku pracy prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową oraz podmioty prowadzące działalność oświatową.

11.3. Analiza możliwości realizacji projektów związanych z rozwojem zielonych miejsc pracy w ramach wybranych priorytetów inwestycyjnych RPO WD 2014-2020

Pod pojęciem „zielony rozwój gospodarki” rozumie się **nową ścieżkę rozwoju społeczno-gospodarczego, w bardziej efektywny sposób realizującego cele zrównoważonego rozwoju.** W przeciwieństwie do obecnego modelu, w znacznej mierze opartego na wykorzystaniu paliw kopalnych i innych surowców nieodnawialnych, zielona gospodarka powinna czerpać z doświadczeń ekonomii środowiskowej oraz zapewniać właściwe relacje pomiędzy gospodarką i ekosystemami. Tzw. „zazielenianie gospodarki” rozpatrywane jest w wielu płaszczyznach oraz obejmuje szereg węższych zagadnień, takich jak rozwój czystych technologii, odnawialnych źródeł energii, poprawę efektywności energetycznej i materiałowej, zmianę modelu konsumpcji i produkcji na bardziej zrównoważony, zintegrowaną politykę produktową, zielone zamówienia publiczne, zielone miejsca pracy, czy ekologiczną reformę fiskalną.

Jako jedną z głównych przyczyn poszukiwania nowego modelu rozwoju należy wymienić obawy związane z nadmierną eksploatacją zasobów naturalnych oraz zmianami klimatu. Dlatego też, aby podkreślić konieczność ochrony klimatu i adaptacji do już zachodzących zmian, w dokumentach strategicznych UE coraz częściej stosuje się termin „gospodarka niskoemisyjna” (ang. *low emission economy*) lub „gospodarka „niskowęglowa” (ang. *low carbon economy*). Jednocześnie „**zrównoważony wzrost**” (ang. *sustainable growth*) wskazany został, jako jeden z priorytetów nowej, unijnej strategii gospodarczej „Europa 2020”, która w 2010 r. zastąpiła odnowioną Strategię Lizbońską. Potrzeba zmiany obecnego modelu rozwoju gospodarczego na bardziej zrównoważony została także uznana za jeden z obszarów priorytetowych przez Organizację ds. Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ).

Nie ulega wątpliwości, że budowanie „zielonej” gospodarki to proces długotrwały i niełatwy, wymagający zaangażowania wszystkich zainteresowanych stron oraz budowania świadomości, celem dostosowania uczestników rynku do zachodzących przemian społeczno-gospodarczych. Transformacja gospodarki na tzw. „bardziej zieloną ścieżkę” wymagać będzie **przekształceń w obszarze kompetencji, rozwoju innowacji oraz ładu organizacyjnego, a także budowania szerokiego poparcia społecznego dla podejmowanych działań.** W szczególności istotna jest reorganizacja produkcji w łańcuchu dostaw prowadząca do optymalizacji procesów oraz **ograniczenia ich energo- i materiałochłonności.** Podejmowane działania powinny być również ukierunkowane na **stałe monitorowanie oraz kreowanie potrzeb konsumentów.** Ważną kwestią jest także **skuteczna koordynacja i efektywna komunikacja** pomiędzy poszczególnymi szczeblami władzy, a także zintensyfikowanie dialogu pomiędzy rządem a przedstawicielami branż i sektorów przemysłowych, w celu bardziej efektywnego wypracowania zasad adaptacji przedsiębiorców do zmieniających się uwarunkowań gospodarczych.

W Polsce, gdzie nadal duży udział mają tradycyjne, materiał- i energochłonne sektory przemysłowe największymi wyzwaniami będą z jednej **strony rozwój i wdrażanie nowoczesnych technologii środowiskowych**, z drugiej natomiast konieczność **zwiększenia elastyczności rynku pracy** celem zapewnienia wymaganego przepływu pracowników do sektorów technologii ochrony środowiska⁸⁶.

Do stymulowania rozwoju tzw. zielonych miejsc pracy bardzo duże znaczenie przywiązuje Komisja Europejska a znaczenie to wynika z konieczności przestawienia gospodarki globalnej na tory zrównoważonego rozwoju. Konieczność przestawienia gospodarki globalnej na tory zrównoważonego rozwoju jest wyzwaniem, które wiąże się z koniecznością generalnego ograniczenia wpływu człowieka na środowisko poprzez podejmowanie działań, które powinny utrzymywać/przywracać jakość środowiska, jak również ograniczać negatywny wpływ na ekosystem (np. **efektywność energetyczna, materiałowa, oszczędzanie wody, minimalizowanie ilości odpadów**). Działania te mogą być **obecne niemalże w każdym rodzaju działalności gospodarczej:** rolnictwie, budownictwie, wytwarzaniu, badaniach i rozwoju, administracji publicznej, czy usługach wpisujących się w całe spektrum działalności gospodarczej. *De facto* można przyjąć, że zielone miejsca pracy będą występować przekrojowo w różnych sektorach gospodarki.⁸⁷ Wg KE zielone miejsca pracy to te, które są zależne od środowiska naturalnego i są postrzegane jako miejsca pracy bezpośrednio związane z obszarem ochrony środowiska obejmującym takie działalności jak ochrona powietrza, gleb, wód, krajobrazu, zarządzanie odpadami i oczyszczanie ścieków. Biorąc powyższe pod uwagę **typami projektów**, które z pewnością będą generowały zielone miejsca pracy będą m.in.:

⁸⁶ <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczosci/Zrownowazony+rozwoj/Zielona+gospodarka>

⁸⁷ *Intelligentne specjalizacje Pomorza a „zielone” i „białe” miejsca pracy [w:] „Białe” i „zielone” miejsca pracy – stan i perspektywy na Pomorzu w kontekście inteligentnych specjalizacji* sprawozdanie analityczne z V spotkania Pomorskiej Sieci Tematycznej ds. wysokiego poziomu zatrudnienia, Gdańsk 2015 r., s. 4.

- Projekty zmniejszające emisję gazów cieplarnianych,
- Projekty ukierunkowane na oszczędność energetyczną,
- Projekty w zakresie odnowienia sieci przesyłu i mocy wytwórczej,
- Programy wsparcia i kampanie świadomościowe skierowane do dużych grup społecznych,
- Projekty ukierunkowane na bezpieczeństwo energetyczne,
- Projekty zapewniające racjonalne gospodarowanie zasobami nieodnawialnymi, takimi jak węgiel, gaz i ropa,
- Projekty związane z segregacją odpadów, w tym recyklingiem poszczególnych rodzajów odpadów komunalnych,
- Projekty dotyczące zagospodarowania oraz oczyszczenia wód opadowych i roztopowych,
- Projekty ukierunkowane na oczyszczanie ścieków oraz odzysk komunalnych osadów ściekowych,
- Projekty związane z systemem monitoringu jakości wód powierzchniowych i podziemnych,
- Projekty związane z uzdatnianiem wody pitnej oraz ograniczaniem strat wody,
- Projekty realizujące działania przyczyniające się do ograniczenia emisji gazów generowanych przez transport oraz redukujących wpływ transportu na środowisko (np. inteligentne systemy transportowe czy rozbudowa sieci ścieżek rowerowych),
- Projekty związane z audytem energetycznym.

Kryteria wyboru projektów w ramach RPO WD 2014 – 2020 zostały szczegółowo opisane i zdefiniowane w *Załączniku nr 3* do „Szczegółowego opisu osi priorytetowych RPO WD 2014-2020”. Jednym z podstawowych kryteriów formalnych ogólnych, mającym związek z projektami w ramach zielonej gospodarki jest:

- ocena oddziaływania projektu na środowisko, w ramach którego projekt będzie weryfikowany w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko.

Z kolei wśród kryteriów formalnych, ale specyficznych dla poszczególnych działań znalazły się również te, które mają bezpośredni wpływ na zieloną gospodarkę. Wśród nich najważniejszymi są:

- zgodność z regionalnymi specjalizacjami,
- zgodność z SET (czy inwestycja jest zgodna z celami planu w dziedzinie technologii energetycznych).

Wśród kryteriów merytorycznych wspólnych dla wszystkich osi priorytetowych z zakresu EFRR (tryb konkursowy) również występują kryteria mające oddziaływanie na rozwój zielonej gospodarki, w tym m.in.:

- analiza opcji (czy dana opcja jest najbardziej racjonalna),
- efektywność ekonomiczno-społeczna projektu,
- wpływ projektu na osiągnięcie celu szczegółowego RPO WD,
- zgodność projektu z polityką ochrony środowiska,
- wpływ projektu na zasady horyzontalne UE (w tym na zrównoważony rozwój),
- wpływ projektu na zasadę zrównoważonego rozwoju,
- wpływ projektu na przywracanie ładu przestrzennego.

Również merytoryczne kryteria, specyficzne dla poszczególnych działań RPO, w zakresie EFRR dają możliwość wyboru projektów ukierunkowanych na rozwój zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy:

- innowacje produktowe lub procesowe,
- wzrost liczby etatów badawczych,
- zgodność z kluczowymi technologiami wspomagającymi,
- skala oddziaływania projektu,
- przeciwdziałanie zmianom klimatu,
- poziom innowacyjności,
- certyfikaty zarządzania jakością.

Poza wyżej wymienionymi kryteriami opracowanymi przez Zamawiającego, a pozwalającymi na wybór projektów najbardziej sprzyjających rozwojowi zielonej gospodarki i wzrostowi zielonych miejsc pracy, w trakcie procesu badawczego respondenci zwracali uwagę szczególnie na dwa dodatkowe kryteria szczegółowe, które powinny być brane pod uwagę przy ocenie merytorycznej projektów i jednocześnie powinny projekty te premiować:

- zapewnienie trwałości utworzonych nowych miejsc pracy w zielonych zawodach po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO, np. utrzymanie zielonych miejsc pracy przez okres min. 2 lat po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO,
- stosowanie przez projektodawców tzw. „zielonych zamówień publicznych”, przy czym dotyczy to wszystkich projektów (w miarę możliwości) realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020, a nie tylko projektów ukierunkowanych na rozwój zielonej gospodarki. Chodzi w tym przypadku o stosowanie przez wszystkich projektodawców polityki, w ramach której włączają kryteria i/lub wymagania ekologiczne do procesu zakupów i preferują rozwiązania ograniczające negatywny wpływ produktów/usług na środowisko, a przez to wpływają na rozwój i upowszechnienie technologii środowiskowych oraz tworzenie zielonych miejsc pracy. Efektem dodanym takiego postępowania będzie jednocześnie zwiększenie świadomości ekologicznej nie tylko wśród wszystkich projektodawców ale również wśród szerokiego grona społeczności, biorącej udział w procedurach zamówień publicznych.

Poniżej zaprezentowano wybrane priorytety RPO WD 2014-2020, które bezpośrednio są predestynowane do tworzenia zielonych miejsc pracy w perspektywie najbliższych lat:

➤ Jednym z priorytetów inwestycyjnych, w których przewiduje się m.in. tworzenie etatów badawczych jest priorytet **1.2 Innowacyjne przedsiębiorstwa**. Wsparcie będzie kierowane do przedsiębiorstw, które chcą rozpocząć lub rozwinąć działalność badawczo-rozwojową, w tym w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii związanych z przeciwdziałaniem zmianom klimatu i ograniczeniem negatywnych skutków środowiskowych. W projektach zastosowane będą m.in. instrumenty wspierające rozbudowę infrastruktury B+R poprzez zakup aparatury, sprzętu czy technologii, a w konsekwencji tworzenie centrów bądź działów badawczo-rozwojowych przy firmach, co automatycznie stworzy możliwość tworzenia nowych miejsc pracy, w tym związanych z działalnością w zakresie ochrony środowiska i niwelowania szkodliwych czynników środowiskowych (np. rozwój niskoemisyjnych technologii). Przewidzianym w ramach realizacji priorytetu instrumentem dla projektów o małej skali będą również „bony na innowacje”, udzielane przez jednostki samorządu terytorialnego, ze szczególnym preferowaniem innowacji w zakresie zmniejszania obciążeń dla środowiska. Zakres przewidzianego w ramach priorytetu wsparcia powoduje, że tworzenie zielonych miejsc pracy wydaje się zadaniem nieodzownym, choć skalę inicjowania tego podejścia ustalą projektodawcy.

➤ Kolejnym priorytetem w ramach, którego możliwe będzie tworzenie zielonych miejsc pracy jest **1.5 Rozwój produktów i usług w MŚP**. Wsparcie będzie kierowane do przedsiębiorstw sektora MŚP, które planują realizować projekty innowacyjne produktowo, obejmujące inwestycje w sprzęt produkcyjny, nowoczesne maszyny i urządzenia, w tym inwestycje prowadzące do zmniejszania szkodliwego oddziaływania na środowisko (np. ograniczające materiału- czy wodochłonność). Realizacja inwestycji innowacyjnych produktowo sama w sobie nie musi przyczyniać się do tworzenia zielonych miejsc pracy, jednak już inwestycje związane z ochroną środowiska mogą spowodować zwiększenie zapotrzebowania w regionie na specjalistów o określonych kwalifikacjach, związanych z zieloną gospodarką i zielonymi technologiami. Wszystko zależy jednak od projektodawców i ich skłonności do realizowania inwestycji proekologicznych. Premiowane natomiast będą projekty uwzględniające zasadę zrównoważonego rozwoju, co także sugeruje możliwości zwiększenia zatrudnienia osób o zielonych kwalifikacjach w regionie.

➤ Także w ramach priorytetu inwestycyjnego **3.1 Produkcja i dystrybucja energii ze źródeł odnawialnych**, można dopatrywać się znacznych możliwości generowania zatrudnienia wśród specjalistów w zielonych zawodach, zwłaszcza specjalistów w zakresie odnawialnych źródeł energii. Wsparcie obejmie przedsięwzięcia polegające na budowie oraz modernizacji infrastruktury służącej wytwarzaniu energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych (np. energii słonecznej, energii wiatru czy energii geotermalnej). Realizacja priorytetu w konsekwencji przyczyni się do rozwoju technologii OZE w regionie, które są bardziej efektywne, oszczędne i w mniejszym stopniu ingerują w środowisko. Realizacja inwestycji w tym segmencie rynku spowoduje wzrost zapotrzebowania na ekspertów wykwalifikowanych w tej dziedzinie. Preferowane będą projekty uwzględniające zasadę zrównoważonego rozwoju, ale także partnerskie i zapewniające wysoki efekt ekologiczny oraz zgodne z planami dotyczącymi gospodarki niskoemisyjnej.

➤ Możliwości zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród osób w zielonych zawodach można upatrywać także poprzez realizację priorytetu **3.2 Efektywność energetyczna w MŚP**. Wsparcie obejmie projekty dotyczące głębokiej modernizacji energetycznej obiektów, w tym wymianę lub modernizację źródła energii. Wraz z postępującą modernizacją sektora w regionie, zwiększy się zapotrzebowanie na specjalistów określonych kategorii, w tym specjalistów w zakresie systemów zarządzania energią czy, jak już wspomniano wcześniej, specjalistów w zakresie OZE. Preferowane będą jednocześnie projekty oszczędne energetycznie oraz wykorzystujące odnawialne źródła energii.

➤ Innej sfery zielonej gospodarki dotyczyć będzie realizacja priorytetu inwestycyjnego **4.1 Gospodarka odpadami**. Wsparcie obejmie kompleksowe inwestycje w zakresie tworzenia efektywnego systemu gospodarowania odpadami, zgodnego z zasadą zrównoważonego rozwoju (m.in. projekty dotyczące likwidacji „dzikich wysypisk”, unieszkodliwiania odpadów niebezpiecznych – zwłaszcza azbestu, czy projekty związane z edukacją ekologiczną) oraz wsparcia infrastruktury niezbędnej do zapewnienia kompleksowej gospodarki odpadami w regionie. Premiowane będą projekty uwzględniające zasadę zrównoważonego rozwoju co sugeruje możliwości zwiększenia zatrudnienia osób o zielonych kwalifikacjach, w tym zwłaszcza specjalistów w zakresie gospodarki odpadami komunalnymi czy utylizacji odpadów toksycznych. Preferowane będą jednocześnie projekty poprawiające stan środowiska na obszarach chronionych, co również sugeruje wzrost zapotrzebowania na specjalistów w zakresie ochrony środowiska.

➤ Podobnie jeśli chodzi o priorytet inwestycyjny **4.2 Gospodarka wodno-ściekowa**. Także i w tym przypadku upatrywać można szans na rozwój miejsc pracy z zakresu ochrony środowiska, ale również specjalistów w zakresie gospodarki wodnej i ściekowej. Wsparciem objęte zostaną przedsięwzięcia dotyczące budowy lub rozbudowy i modernizacji infrastruktury wodociągowej zgodnie z tzw. dyrektywą ściekową, co doprowadzi do podniesienia jakości ścieków i wód powierzchniowych oraz zmniejszenia strat wody. Modernizacje prowadzone przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii bez wątplenia narzuca konieczność zatrudniania większej ilości specjalistów branżowych. Ponadto premiowane będą projekty uwzględniające zasadę zrównoważonego rozwoju, co także powoduje konieczność angażowania ekspertów związanych z zieloną gospodarką w realizację tego typu przedsięwzięć.

➤ Kolejnym priorytetem inwestycyjnym, w ramach którego upatruje się szans na tworzenie zielonych miejsc pracy jest **4.4 Ochrona i udostępnianie zasobów przyrodniczych**. Wsparcie obejmie m.in. inwestycje w parki krajobrazowe i rezerваты przyrody, centra ochrony różnorodności biologicznej czy rozbudowę ośrodków edukacji ekologicznej oraz prowadzenie kampanii ekologicznych. Działania te wymagać będą zaangażowania wielu ludzi związanych z zielonym sektorem gospodarki, w tym specjalistów ds. ochrony środowiska i różnorodności ekologicznej, ekologów czy edukatorów ekologicznych. Rozbudowa i modernizacje istniejącego zaplecza spowodują powstanie nowych stanowisk związanych z zieloną gospodarką, na które wzrośnie zapotrzebowanie w regionie. Ponadto premiowane będą projekty uwzględniające zasadę zrównoważonego rozwoju, zaś preferowane takie, które realizowane będą na obszarach chronionych.

➤ Jeszcze inną dziedzinę zielonej gospodarki obejmuje priorytet **5.1 Drogowa dostępność transportowa**. Co prawda realizacja działań w ramach priorytetu obejmuje budowę oraz modernizację dróg publicznych, jednak wymaganym elementem realizowanych projektów będzie uwzględnienie środków finansowych na realizację działań zapobiegawczych i łagodzących oddziaływanie infrastruktury na środowisko, które mogą zostać przeznaczone przez projektodawców na zatrudnianie specjalistów pełniących te funkcje (np. w zakresie ochrony środowiska). Ponadto premiowane będą projekty uwzględniające zasadę zrównoważonego rozwoju.

➤ Priorytetem, który może przyczynić się do tworzenia zielonych miejsc pracy w regionie jest **3.4 Wdrażanie strategii niskoemisyjnych**. W ramach realizacji poszczególnych celów priorytetu zakłada się m.in. promowanie niskoemisyjnych rozwiązań w transporcie, co zapewni rozwój nieszkodliwego, proekologicznego i zrównoważonego transportu, a także wspierające wykorzystanie OZE, co pomoże wzmocnić efekt ekologiczny i ekonomiczny interwencji. Podejmowanie działań ekologicznych, w tym związanych z redukcją zanieczyszczeń powietrza wymaga zaangażowania licznej rzeszy specjalistów, powiązanych z zieloną gospodarką. W projekcie nie przewiduje się tworzenia nowych miejsc pracy, jednak rozwój tej gałęzi zielonej gospodarki automatycznie skutkować będzie wzrostem zapotrzebowania na specjalistów branżowych. W tym kontekście realizacja priorytetu pośrednio przyczyni do tworzenia zielonych miejsc pracy w województwie dolnośląskim. Dofinansowanie otrzymają projekty, które wpłyną wprost na poprawę jakości środowiska, a zatem realizacja tego priorytetu odbyć się może tylko przy czynnej asyście ekspertów.

➤ Także priorytet **3.5 Wysokosprawna Kogeneracja** może skutkować rozwojem zielonych miejsc pracy, związanych zwłaszcza z elektroenergetyką i wykorzystaniem OZE. Przedmiotem realizacji w ramach

priorytetu będą przede wszystkim inwestycje w budowę lub przebudowę jednostek wytwarzania energii elektrycznej i ciepła (w tym wykorzystujące OZE). Jednak preferowane będą projekty realizujące zasadę zrównoważonego rozwoju oraz o jak najniższej emisji CO₂ oraz innych zanieczyszczeń powietrza, a także wykorzystujące odnawialne źródła energii. Realizacja tego typu projektów może zatem przyczynić się do rozwoju tego segmentu zielonej gospodarki, a w konsekwencji do powstawania nowych miejsc pracy.

➤ Natomiast realizacja priorytetu **8.4 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian** umożliwi przedsiębiorcom, którzy dostrzegają w swoich firmach braki kadrowe oraz luki kwalifikacyjne, dostosowanie się do zdiagnozowanych w regionie potrzeb i wyzwań stojących przed sektorem MŚP. Priorytet ten pozwoli przedsiębiorcom sektora MSP (zwłaszcza w obszarach zdiagnozowanych jako kluczowe w regionie) na uczestnictwo w programach rozwojowych obejmujących rozwój kompetencji pracowników czy częściową lub całkowitą zmianę profilu firmy. Upatruje się szans przebranżowienia części przedsiębiorstw pod kątem wejścia w zieloną gospodarkę, co będzie zgodne z wytycznymi UE w zakresie „zazielenienia gospodarek”.

11.4. Analiza możliwości realizacji projektów związanych z rozwojem białych miejsc pracy w ramach wybranych priorytetów inwestycyjnych RPO WD 2014-2020

Zmiany struktury demograficznej i wiekowej społeczeństw Unii Europejskiej generują popyt na tzw. białe miejsca pracy. Rosnąca liczba seniorów, przy jednoczesnym wydłużeniu czasu aktywności (zawodowej i społecznej) powodują konieczność zastosowania nowego podejścia w stosunku do osób starszych. Osobom starszym coraz częściej opiekę zapewniają nie tylko rodziny, ale również wyspecjalizowane placówki i opiekunowie. Zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel zajmujący się opieką, rehabilitacją i utrzymaniem zdrowia w dobrej jakości stale rośnie, dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na grupę zawodów należących do tzw. białych miejsc pracy. Do stymulowania rozwoju białych miejsc pracy duże znaczenie przywiązuje Unia Europejska, która białe zawody stawia w gronie zawodów pożądanych w najbliższej przyszłości. Te priorytety Komisji Europejskiej mają przełożenie również na Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020. **Typy projektów sprzyjających tworzeniu białych miejsc pracy** są bardzo zróżnicowane i mogą to być m.in. :

- Projekty inwestycyjne w infrastrukturę zdrowotną i społeczną (np. rozwój poradni specjalistycznych, ośrodków rehabilitacji i opieki długoterminowej),
- Projekty inwestycyjne zakładające wzmocnienie technologii informacyjno-komunikacyjnych w obszarze e-zdrowia (np. tworzenie usług telemedycznych, projekty związane z podnoszeniem kwalifikacji kadry z zakresu nowoczesnych technologii w ochronie zdrowia oraz wdrażanych usług),
- Projekty w zakresie wdrażania systemów e-zdrowia,
- Projekty mające na celu ułatwianie dostępu do usług, m.in. opieki zdrowotnej i usług socjalnych,
- Projekty na rzecz aktywizacji zawodowej opiekunów osób zależnych,
- Projekty w zakresie wspierania gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych, które z pewnością będą również generować nowe miejsca pracy w białej gospodarce,
- Projekty z zakresu stymulowania przedsiębiorczości, ukierunkowane na rozwój infrastruktury sportowo-rehabilitacyjnej oraz uzdrowiskowej,
- Projekty ukierunkowane na realizację kompleksowych programów zdrowotnych o charakterze diagnostycznym i zapobiegawczym,
- Projekty zakładające podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych kadr świadczących usługi zdrowotne.

Kryteria wyboru projektów, poza kryteriami formalnymi i merytorycznymi określonymi w załączniku nr 3 do *Szczegółowego opisu osi priorytetowych RPO WD 2014-2020*, które pozwalają wybrać najlepsze projekty do realizacji w ramach białego sektora i tworzenia białych miejsc pracy, proponuje się zastosowanie również poniższych kryteriów, które powinny premiować wybrane wnioski:

- Zapewnienie trwałości utworzonych nowych miejsc pracy w białych zawodach po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO, np. utrzymanie białych miejsc pracy przez okres min. 2 lat po zakończeniu finansowania projektu z funduszy RPO;

- Stosowanie przez projektodawców tzw. „białych zamówień publicznych”, przy czym dotyczy to wszystkich projektów (w miarę możliwości) realizowanych w ramach RPO WD 2014-2020, a nie tylko projektów ukierunkowanych na rozwój białej gospodarki. Chodzi w tym przypadku o stosowanie przez wszystkich projektodawców polityki, w ramach której włączają kryteria i/lub wymagania związane z dobrostanem, poprawą jakości życia i stanu zdrowia populacji do procesu zakupów i preferują rozwiązania ograniczające negatywne skutki starzenia się społeczeństwa oraz powstawania chorób cywilizacyjnych i odpowiadają na zapotrzebowanie na powstawanie nowych form opieki, a przez to wpływają na rozwój i upowszechnienie sektora zdrowia i usług opiekuńczych i tworzenie białych miejsc pracy;
- Uwzględnienie w projekcie systemu uznawania kwalifikacji osób dorosłych zdobytych poza formalnym systemem kształcenia;
- Ukierunkowanie miejsca realizacji projektów do obszarów o słabej dostępności do ochrony zdrowia, opieki społecznej czy opieki domowej;
- Uwzględnienie w projekcie systemu motywacyjnego dla pracowników białego sektora;
- Zapewnienie optymalizacji finansowej projektu.

Poniżej zaprezentowano wybrane priorytety RPO WD 2014-2020, które bezpośrednio są predestynowane do tworzenia białych miejsc pracy w perspektywie najbliższych lat:

➤ Możliwość zwiększenia poziomu zatrudnienia wśród osób w białych zawodach można upatrywać w realizacji priorytetu **6.1 Inwestycje w infrastrukturę społeczną**. Wsparcie obejmie m.in. tworzenie systemu opieki środowiskowej w regionie, który ma sprzyjać deinstytucjonalizacji usług opiekuńczych. W związku z rozwojem tej formy opieki zwiększy się zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i powstawać będą miejsca pracy związane z tym segmentem białego sektora. Wzrost zapotrzebowania obejmie zwłaszcza opiekunów osób starszych, asystentów osób niepełnosprawnych, opiekunów medycznych czy opiekunów środowiskowych, którzy będą świadczyć pracę w miejscu zamieszkania osób zależnych, a także w stacjonarnych domach opieki środowiskowej o zasięgu lokalnym (docelowo). Wzrost znaczenia usług opiekuńczych jest przewidywany zwłaszcza w kontekście stale dokonujących się przemian demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa.

➤ Natomiast realizacja priorytetu **6.2 Inwestycje w infrastrukturę zdrowotną** przyczyni się do tworzenia białych miejsc pracy w segmencie usług zdrowotnych. Jednym z oczekiwanych rezultatów priorytetu ma być realizacja inwestycji przyczyniających się do rozwoju opieki koordynowanej, ze szczególnym uwzględnieniem usług środowiskowych. Zgodnie z tym należy oczekiwać wzrostu zapotrzebowania na świadczenie usług zdrowotnych w ramach pomocy środowiskowej, między innymi na pielęgniarki środowiskowe i innych środowiskowych pracowników ochrony zdrowia. Preferencyjnie traktowane będą projekty wspierające działalność POZ i AOS, kosztem ograniczenia konieczności hospitalizacji. W tym kontekście, wydaje się, że rola środowiskowych i ambulatoryjnych pracowników ochrony zdrowia nabierze nowego, istotnego znaczenia w procesie deinstytucjonalizacji opieki zdrowotnej i przechodzenia do środowiskowych form opieki. Zatem można wnioskować, że znacznie wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników tego sektora i powstawać będą nowe miejsca pracy dla osób posiadających odpowiednie w tej dziedzinie kwalifikacje.

➤ Także w ramach realizacji priorytetu inwestycyjnego **9.2 Dostęp do wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych** dostrzec można szanse na tworzenie białych miejsc pracy. Wsparcie obejmie m.in. zwiększenie dostępu do usług społecznych i zdrowotnych poprzez deinstytucjonalizację opieki nad osobami zależnymi. W priorytecie tym kładziony jest szczególny nacisk na rozwój alternatywnych form opieki nad osobami niesamodzielnymi (w wieku podeszłym, niepełnosprawnych). W związku z powyższym realizowane przedsięwzięcia dążyć będą do osiągnięcia przejścia z opieki instytucjonalnej do opieki środowiskowej, zgodnie z europejskimi i krajowymi wytycznymi w tym zakresie. Ponownie sugeruje to rozwój alternatywnych form opieki i usług zdrowotnych w niedługim czasie, w związku z czym znacznie zwiększy się zapotrzebowanie na osoby z sektora opiekuńczego i ochrony zdrowia. Preferowane będą projekty realizowane na obszarach o najniższym poziomie dostępu do dóbr i usług, a więc posiadające duży potencjał w zakresie generowania zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy.

11.5. Priorytety inwestycyjne pośrednio mogące sprzyjać tworzeniu zielonych i białych miejsc pracy

Priorytetami, które pośrednio mogą przyczynić się do tworzenia zarówno zielonych, jak i białych miejsc pracy są:

8.1 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia.

8.2 Samozatrudnienie, przedsiębiorczość oraz tworzenie nowych miejsc pracy.

9.3 Wspieranie gospodarki społecznej.

➤ Realizacja priorytetu **8.1 Zapewnianie dostępu do zatrudnienia** zakłada zdobycie nowych kompetencji lub uzyskanie nowych kwalifikacji przez osoby pozostające bez pracy w regionie. W tym celu wykorzystane zostaną różnego rodzaju aktywizujące instrumenty i usługi rynku pracy, w tym m.in. instrumenty i usługi skierowane do osób, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych kwalifikacji czy instrumenty służące wsparciu mobilności międzysektorowej. W kontekście zdiagnozowanego wcześniej rosnącego zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze i zindywidualizowaną opiekę zdrowotną, a także usługi proekologiczne i w zakresie ochrony środowiska (w związku z postępującą degradacją środowiska naturalnego i stojących w tym obszarze wyzwań), wydaje się zasadne oczekiwać, że realizowane w ramach priorytetu kursy czy szkolenia w znacznej mierze dotyczyć powinny kształcenia na białe i zielone stanowiska. Ponadto stosowane w ramach priorytetu formy wsparcia dotyczyć będą także tworzenia przez pracodawców miejsc pracy (np. subsydiowane zatrudnienie, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy). W związku z tym można wnioskować, że w ramach realizacji niniejszego priorytetu powstawać będą nowe zielone i białe miejsca pracy. Dodatkowo preferowane będą projekty obejmujące obszar powiatów o najwyższej stopie bezrobocia, a zatem posiadające największy potencjał zatrudnieniowy, co jest czynnikiem potwierdzającym tę tezę.

➤ Podobnie realizacja priorytetu **8.2 Samozatrudnienie, przedsiębiorczość oraz tworzenie nowych miejsc pracy** przyczynić się może do tworzenia zielonych i białych miejsc pracy w regionie. Zakłada wsparcie pracodawców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, a także wspomaganie samozatrudnienia osób pozostających poza rynkiem pracy. Preferowane będą projekty prowadzące do utworzenia nowych miejsc pracy, a zatem wydaje się, że w kontekście zdiagnozowanych potrzeb i wyzwań stojących przed województwem dolnośląskim, tworzenie białych i zielonych miejsc pracy może być odpowiedzią na zdiagnozowane oczekiwania.

➤ Natomiast realizacja priorytetu **9.3 Wspieranie gospodarki społecznej** przyczynić się może do tworzenia zielonych i białych miejsc pracy w ramach podmiotów ekonomii społecznej. Zakłada bowiem wsparcie podmiotów ekonomii społecznej czy przedsiębiorstw społecznych w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, a także wspomaganie procesu powstawania PES i wsparcie istniejących PES. Preferowane będą projekty prowadzące do utworzenia nowych miejsc pracy, a zatem wydaje się, że w kontekście zdiagnozowanych potrzeb i wyzwań stojących przed województwem dolnośląskim, tworzenie białych i zielonych miejsc pracy w ramach PES może sprzyjać realizacji przedsięwzięć lokalnych łączących w sobie ekonomiczne i społeczne aspekty działalności. Dodatkowo preferowane będą projekty obejmujące obszary szczególnie zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, a zatem posiadające niewykorzystany potencjał zatrudnieniowy, który może zostać zaspokojony poprzez tworzenie nowych miejsc pracy w ważnych dla rozwoju Dolnego Śląska obszarach (tj. zielonym lub białym sektorze gospodarki).

SPIS TABEL

Tabela 1. Zakres badania	25
Tabela 2. Koncepcja realizacji badania w ramach poszczególnych celów szczegółowych	28
Tabela 3. Dobór próby na podregiony i powiaty_dla sektorów zielonych oraz sektorów białych	29
Tabela 4. Prognoza liczby ludności dla powiatów do 2050 r. (Stan na 31.12).....	32
Tabela 5. Wybrane wskaźniki demograficzne dla powiatów. Stan na 31.12.2014 r.....	33
Tabela 6. Ludność według biologicznych grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	35
Tabela 7. Ludność według ekonomicznych grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	38
Tabela 8. Ludność według edukacyjnych grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	40
Tabela 9. Płodność kobiet w województwie w latach 2010-2014.....	43
Tabela 10. Migracje na pobyt stały w powiatach w 2014 r.....	51
Tabela 11. Aktywni zawodowo w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)	54
Tabela 12. Współczynnik aktywności zawodowej w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w %)	54
Tabela 13. Pracujący w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.).....	55
Tabela 14. Wskaźnik zatrudnienia w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w %)	56
Tabela 15. Bezrobotni w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)	57
Tabela 16. Stopa bezrobocia w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w %)	57
Tabela 17. Bierni zawodowo w województwach w latach 2010-2014 (dane średnioroczne BAEL) (w tys.)	58
Tabela 18. Pracujący w powiatach w latach 2010-2013.....	59
Tabela 19. Struktura pracujących w powiatach według grup sekcji PKD w 2013 r.....	61
Tabela 20. Bezrobotni zarejestrowani w powiatach w latach 2010-2014 (Stan na 31.12).....	62
Tabela 21. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach w latach 2010-2014 (Stan na 31.12).....	63
Tabela 22. Bezrobotni zarejestrowani według płci w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.....	64
Tabela 23. Bezrobotni zarejestrowani według grup wieku w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.....	66
Tabela 24. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.....	67
Tabela 25. Bezrobotni zarejestrowani według stażu pracy w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.....	68
Tabela 26. Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	69
Tabela 27. Bezrobotni zarejestrowani bez prawa do zasiłku w powiatach w latach 2010-2014 (Stan na 31.12)...	70
Tabela 28. Odsetek bezrobotnych białych i zielonych zawodów w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	71
Tabela 29. Bezrobotni według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	73
Tabela 30. Bezrobotni według zawodów białych, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	76
Tabela 31. Bezrobotni według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.....	78
Tabela 32. Bezrobotni według zawodów zielonych, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	79
Tabela 33. Napływ bezrobotnych według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach w ciągu 2014 r.	86
Tabela 34. Napływ ofert pracy dla bezrobotnych według zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach w ciągu 2014 r.	90
Tabela 35. Wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów białych, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2) w powiatach w ciągu 2014 r.	95
Tabela 36. Napływ bezrobotnych według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.....	102
Tabela 37. Napływ ofert pracy dla bezrobotnych według zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.	107

Tabela 38. Wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów zielonych, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1) oraz których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.	113
Tabela 39. Ludność w wieku emerytalnym* w województwie w latach 2015-2020 (Stan na 31.12)	119
Tabela 40. Szkoły wyższe w województwie w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)	120
Tabela 41. Zawody, których kwalifikacje są wprost powiązane z białym sektorem (B1).....	126
Tabela 42. Zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora białego, jak i innych (B2)	131
Tabela 43. Zawody, których kwalifikacje są wprost powiązane z zielonym sektorem (Z1)	133
Tabela 44. Zawody, których kwalifikacje wpisują się zarówno w ramy sektora zielonego, jak i innych (Z2)	134
Tabela 45. Lista „białych zawodów” występujących w sektorze działalności związanej ze służbą zdrowia	159
Tabela 46. Lista „białych zawodów” występujących w systemie ochrony zdrowia	163
Tabela 47. Lista „białych zawodów” występujących w sektorze działalności związanej z systemem opieki społecznej.....	166
Tabela 48. Lista „białych zawodów” występujących w sektorze działalności związanej z systemem opieki domowej	169
Tabela 49. Lista „białych zawodów”, w których możliwe jest zatrudnienie osób bezrobotnych	189
Tabela 50. Prognoza zapotrzebowania na białe zawody w ujęciu terytorialnym	197
Tabela 51. Prognoza zatrudnienia osób w białym sektorze ze względu na typ reprezentowanego zawodu w ujęciu terytorialnym (na podstawie deklaracji respondentów).....	199
Tabela 52. Możliwości wykorzystania potencjału osób bezrobotnych dla zatrudnienia w białym sektorze w ramach różnych kategorii zawodowych w ujęciu terytorialnym (na podstawie deklaracji respondentów)	200
Tabela 53. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w poszczególnych powiatach	204
Tabela 54. Najczęstsze bariery tworzenia białych miejsc pracy w poszczególnych powiatach	205
Tabela 55. Podsumowanie	206
Tabela 56. Wnioski i rekomendacje w obszarze białej gospodarki	214
Tabela 56. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa oraz rybactwa	221
Tabela 57. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze przetwórstwo przemysłowe.....	225
Tabela 58. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.....	228
Tabela 59. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją.....	229
Tabela 60. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze budownictwa	232
Tabela 61. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze handlu	232
Tabela 62. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze transport i gospodarka magazynowa	233
Tabela 63. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	233
Tabela 64. Lista „zielonych zawodów” występujących w sektorze instytucjonalnym i pozarządowym	236
Tabela 65. Lista „zielonych zawodów”, w których mogłyby podjąć pracę osoby bezrobotne, po odpowiednim przeszkoleniu.....	291
Tabela 66. Prognoza zapotrzebowania na zielone zawody w ujęciu terytorialnym.....	299
Tabela 67. Najczęstsze bariery prowadzenia zielonej działalności w poszczególnych powiatach.....	305
Tabela 68. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w poszczególnych powiatach	306
Tabela 69. Najczęstsze bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w poszczególnych powiatach	306
Tabela 70. Zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonego sektora obecnie	308
Tabela 72. Podsumowanie	311
Tabela 73. Wnioski i rekomendacje w obszarze zielonej gospodarki	317

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Schemat triangulacji metodologicznej.....	26
Rysunek 2. Liczba ludności w województwie w latach 2010-2014 (w tys.) (Stan na 31.12)	31
Rysunek 3. Udział ludności w powiatach w ogólnej liczbie ludności województwa (w %). Stan na 31.12.2014 r. .	32
Rysunek 4. Ludność w wieku 65 lat i więcej na 100 osób w wieku do 14 lat w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	36
Rysunek 5. Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w powiatach. Stan na 31.12.2014 r.	39
Rysunek 6. Liczba urodzeń w województwie w latach 2010-2014 (w tys.)	41
Rysunek 7. Urodzenia na 1000 ludności w powiatach w 2014 r.	42
Rysunek 8. Współczynnik dzietności ogólnej w województwie w latach 2010-2014.....	43
Rysunek 9. Współczynnik dzietności ogólnej w powiatach w 2014 r.	44
Rysunek 10. Współczynnik reprodukcji brutto w województwie w latach 2010-2014	44
Rysunek 11. Współczynnik reprodukcji brutto w powiatach w 2014 r.	45
Rysunek 12. Zgony na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014.....	45
Rysunek 13. Zgony na 1000 ludności w powiatach w 2014 r.	46
Rysunek 14. Przyrost naturalny na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014	46
Rysunek 15. Współczynnik dynamiki demograficznej w województwie w latach 2010-2014.....	47
Rysunek 16. Współczynnik dynamiki demograficznej w powiatach w 2014 r.	47
Rysunek 17. Ogólne saldo migracji na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014	49
Rysunek 18. Saldo migracji wewnętrznych na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014.....	50
Rysunek 19. Saldo migracji zagranicznych na 1000 ludności w województwie w latach 2010-2014.....	50
Rysunek 20. Współczynnik aktywności zawodowej w województwach w 2014 r. (w %)	55
Rysunek 21. Wskaźnik zatrudnienia w województwach w 2014 r. (w %)	56
Rysunek 22. Stopa bezrobocia w województwach w 2014 r. (w %)	58
Rysunek 23. Pracujący na 1000 ludności w powiatach w 2013 r.	60
Rysunek 24. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiatach w 2014 r. (w zł).....	62
Rysunek 25. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach. Stan na 31.12.2014 r. (w %)	64
Rysunek 26. Napływ bezrobotnych białych zawodów (B1 i B2) w powiatach w ciągu 2014 r.	84
Rysunek 27. Napływ ofert pracy dla osób bezrobotnych białych zawodów (B1 i B2) w powiatach w ciągu 2014 r.	85
Rysunek 28. Napływ bezrobotnych zielonych zawodów (Z1 i Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.	100
Rysunek 29. Napływ ofert pracy dla osób bezrobotnych zielonych zawodów (Z1 i Z2) w powiatach w ciągu 2014 r.	101
Rysunek 30. Liczba studentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)	120
Rysunek 31. Odsetek studentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)	121
Rysunek 32. Liczba absolwentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)	121
Rysunek 33. Odsetek absolwentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)	122
Rysunek 34. Liczba studentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)	122
Rysunek 35. Odsetek studentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)	123
Rysunek 36. Liczba absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09)	123
Rysunek 37. Odsetek absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu w latach 2010-2014 (Stan na 30.09) (w %)	124
Rysunek 38. Klasa wielkości podmiotów badanych (w %)	157
Rysunek 39. Stanowisko respondenta (w %)	157
Rysunek 40. Rodzaj podmiotu uczestniczącego w badaniu (w %)	158
Rysunek 41. Rozkład próby wywiadów przeprowadzonych wśród PUP oraz OPS i PCPR w obszarze białego sektora (w %)	158
Rysunek 42. Dominujący poziom wykształcenia pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)	160

Rysunek 43. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)	161
Rysunek 44. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)	161
Rysunek 45. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)	162
Rysunek 46. Dominująca forma zatrudnienia pracowników białego sektora związanego ze służbą zdrowia (w %)	162
Rysunek 47. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)	164
Rysunek 48. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)	164
Rysunek 49. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)	165
Rysunek 50. Dominująca forma zatrudnienia pracowników białego sektora związanego z systemem ochrony zdrowia (w %)	165
Rysunek 51. Dominujący poziom wykształcenia pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)	167
Rysunek 52. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)	167
Rysunek 53. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)	168
Rysunek 54. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego z systemem opieki społecznej (w %)	168
Rysunek 55. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)	170
Rysunek 56. Dominujący wiek pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)	170
Rysunek 57. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)	171
Rysunek 58. Ocena poziomu kompetencji pracowników białego sektora związanego z opieką domową (w %)	171
Rysunek 59. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)	173
Rysunek 60. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)	174
Rysunek 61. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)	175
Rysunek 62. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)	175
Rysunek 63. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)	176
Rysunek 64. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)	177
Rysunek 65. Czynniki sprzyjające tworzeniu białych miejsc pracy w sektorze związanego z opieką domową (w %)	177
Rysunek 66. Bariery tworzenia białych miejsc pracy w sektorze związanego z opieką domową (w %)	178
Rysunek 67. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji związanych ze służbą zdrowia (w %)	182
Rysunek 68. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)	182
Rysunek 69. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym ze służbą zdrowia (w %)	183
Rysunek 70. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji związanych z systemem ochrony	183
Rysunek 71. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)	184
Rysunek 72. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym z systemem ochrony zdrowia (w %)	184
Rysunek 73. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)	185
Rysunek 74. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)	185
Rysunek 75. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)	186

Rysunek 76. Możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej w sektorze związanym z systemem opieki społecznej (w %)	186
Rysunek 77. Ocena aktualnej i przyszłej sytuacji firmy/instytucji w sektorze związanym z opieką domową (w %)	187
Rysunek 78. Występowanie wolnych białych miejsc pracy w sektorze związanym z opieką domową (w %)	187
Rysunek 79. Plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia w najbliższych 5 latach w sektorze związanym	188
Rysunek 80. Możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej w sektorze związanym z opieką domową (w %)	188
Rysunek 81. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w sektorze białym (w %)	189
Rysunek 82. Organizacja przez urzędy pracy szkoleń w zakresie białych umiejętności (w %)	190
Rysunek 83. Zapotrzebowanie społeczne na usługi białego sektora obecnie (w %)	191
Rysunek 84. Zapotrzebowanie społeczne na usługi białego sektora w perspektywie najbliższych 5 lat (do 2020 roku) (w %)	192
Rysunek 85. Przyczyny przewidywanego wzrostu zapotrzebowania społecznego na usługi białego sektora (w %)	193
Rysunek 86. Skala uczestnictwa w realizacji białych projektów/inwestycji, tworzenia białych miejsc pracy w ramach programów minionej perspektywy finansowej 2007-2013 (w %)	194
Rysunek 87. Programy nowej perspektywy finansowej 2014-2020, w ramach których planują uczestniczyć podmioty sektora instytucjonalnego (w %)	194
Rysunek 88. Możliwości realizacji projektów w ramach RPO WD 2014-2020 w zakresie wspierania tworzenia i rozwoju białych miejsc pracy w sektorze instytucjonalnym (w %)	195
Rysunek 89. Prognozowana sytuacja badanych firm w perspektywie do 2020 roku w ujęciu terytorialnym (w %)	202
Rysunek 90. Branże wg sekcji PKD 2007, w ramach których funkcjonowały badane podmioty (w %)	220
Rysunek 91. Klasa wielkości podmiotów badanych (w %)	220
Rysunek 92. Stanowisko respondenta (w %)	221
Rysunek 93. Dominujący poziom wykształcenia pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	222
Rysunek 94. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	223
Rysunek 95. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	223
Rysunek 96. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	224
Rysunek 97. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	225
Rysunek 98. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	226
Rysunek 99. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	226
Rysunek 100. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	227
Rysunek 101. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	227
Rysunek 102. Dominujący poziom wykształcenia pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	229
Rysunek 103. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	230
Rysunek 104. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	230
Rysunek 105. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	231
Rysunek 106. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	231
Rysunek 107. Dominujący poziom wykształcenia pracowników na zielonych stanowiskach w sektorze turystyka (w %)	234

Rysunek 108. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyki (w %)	234
Rysunek 109. Dominujący wiek pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyki (w %)	235
Rysunek 110. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyka (w %)	235
Rysunek 111. Dominująca forma zatrudnienia pracowników na „zielonych stanowiskach” w sektorze turystyka (w %)	236
Rysunek 112. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	237
Rysunek 113. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	238
Rysunek 114. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	239
Rysunek 115. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	239
Rysunek 116. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	240
Rysunek 117. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	241
Rysunek 118. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	242
Rysunek 119. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	242
Rysunek 120. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	243
Rysunek 121. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	243
Rysunek 122. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	244
Rysunek 123. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	244
Rysunek 124. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze budownictwo (w %)	245
Rysunek 125. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze budownictwo (w %)	245
Rysunek 126. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze budownictwo (w %)	246
Rysunek 127. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze handlu (w %)	246
Rysunek 128. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze handlu (w %)	247
Rysunek 129. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze handlu (w %)	248
Rysunek 130. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)	248
Rysunek 131. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)	249
Rysunek 132. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)	249
Rysunek 136. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w sektorze turystyka (w %)	250
Rysunek 137. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w sektorze turystyki (w %)	250
Rysunek 138. Główne bariery w prowadzeniu działalności „zielonej” w sektorze turystyka (w %)	251
Rysunek 139. Czynniki sprzyjające rozwojowi zielonej gospodarki w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)	252
Rysunek 140. Bariery rozwoju zielonej gospodarki w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)	253
Rysunek 141. Bariery tworzenia zielonych miejsc pracy w opiniach przedstawicieli sektora instytucji (w %)	254
Rysunek 142. Czynniki sprzyjające tworzeniu zielonych miejsc pracy w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)	254
Rysunek 143. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	256
Rysunek 144. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	257

Rysunek 145. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	257
Rysunek 146. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	258
Rysunek 147. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	258
Rysunek 148. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	259
Rysunek 149. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo (w %)	259
Rysunek 150. Preferencje przedstawicieli sektora rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo oraz rybactwo w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)	260
Rysunek 151. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	261
Rysunek 152. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	261
Rysunek 153. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	262
Rysunek 154. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	262
Rysunek 155. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	263
Rysunek 156. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	263
Rysunek 157. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze przetwórstwo przemysłowe (w %)	264
Rysunek 158. Preferencje przedstawicieli sektora przetwórstwo przemysłowe w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)	264
Rysunek 159. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	265
Rysunek 160. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	266
Rysunek 161. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	266
Rysunek 162. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	267
Rysunek 163. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (w %)	267
Rysunek 164. Preferencje przedstawicieli sektora wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)	268
Rysunek 165. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	269
Rysunek 166. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	270
Rysunek 167. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	270
Rysunek 168. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	271
Rysunek 169. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	271
Rysunek 170. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	272

Rysunek 171. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami (w %)	272
Rysunek 172. Preferencje przedstawicieli sektora dostawa wody oraz gospodarowanie ściekami i odpadami w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %).....	273
Rysunek 173. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze budownictwo (w %)	274
Rysunek 174. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze budownictwo (w %).....	274
Rysunek 175. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze budownictwo (w %).....	275
Rysunek 176. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze budownictwo (w %)	275
Rysunek 177. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze budownictwo (w %).....	276
Rysunek 178. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze budownictwo (w %).....	276
Rysunek 179. Preferencje przedstawicieli sektora budownictwo w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)	277
Rysunek 180. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze handlu (w %)	277
Rysunek 181. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze handlu (w %).....	278
Rysunek 182. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze handlu (w %)	278
Rysunek 183. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze handlu (w %).....	279
Rysunek 184. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze handlu (w %).....	279
Rysunek 185. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze handlu (w %)	280
Rysunek 186. Preferencje przedstawicieli sektora handlu w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %).....	280
Rysunek 187. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %).....	281
Rysunek 188. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %).....	281
Rysunek 189. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)	282
Rysunek 190. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %).....	282
Rysunek 191. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %).....	283
Rysunek 192. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze transportu i gospodarki magazynowej (w %)	283
Rysunek 193. Preferencje przedstawicieli sektora transportu i gospodarki magazynowej w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %).....	284
Rysunek 201. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze turystyka (w %) Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.	
Rysunek 202. Możliwość prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze turystyka (w %)	285
Rysunek 203. Ocena sytuacji firmy/institucji w najbliższych 5 latach w sektorze turystyki (w %)	285
Rysunek 204. Ocena szans zwiększenia społecznego zapotrzebowania na produkty i usługi zielonego sektora w sektorze turystyka (w %)	286
Rysunek 205. Występowanie wolnych zielonych miejsc pracy w sektorze turystyka (w %)	286
Rysunek 206. Możliwość podjęcia pracy na zielonych stanowiskach przez osoby bezrobotne w sektorze turystyka (w %)	287
Rysunek 207. Plany szkoleniowe dla pracowników zatrudnionych na zielonych stanowiskach w sektorze turystyka (w %)	287
Rysunek 208. Preferencje przedstawicieli sektora turystyki w kwestii uczestnictwa w realizacji projektów unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020, związanych z zielonymi miejscami pracy (w %)	288
Rysunek 209. Rozwiązania przyjazne środowisku stosowane w sektorze instytucjonalnym (w %).....	288

Rysunek 210. Możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze instytucjonalnym (w %)	289
Rysunek 211. Źródła finansowania działalności proekologicznej w sektorze instytucjonalnym (w %)	290
Rysunek 212. Możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w sektorze zielonym (w %)	290
Rysunek 213. Organizacja przez urzędy pracy szkoleń w zakresie zielonych umiejętności (w %)	293
Rysunek 214. Obecne zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonego sektora w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)	294
Rysunek 215. Przyszłe zapotrzebowanie społeczne na usługi zielonego sektora w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w perspektywie do 2020 roku) (w %)	295
Rysunek 216. Przyczyny wzrostu społecznego zapotrzebowania na usługi zielonego sektora do roku 2020 w opiniach przedstawicieli sektora instytucjonalnego (w %)	295
Rysunek 217. Ocena sytuacji firmy/instytucji w najbliższych 5 latach w sektorze instytucjonalnym (w %)	296
Rysunek 218. Skala uczestnictwa w realizacji projektów/inwestycji proekologicznych, w zakresie ochrony środowiska i różnorodności biologicznej, tworzenia zielonych miejsc pracy w ramach minionej perspektywy finansowej 2007-2013 (w %)	296
Rysunek 219. Możliwości realizacji projektów w ramach RPO WD 2014-2020 w zakresie wspierania tworzenia i rozwoju zielonych miejsc pracy w sektorze instytucjonalnym (w %)	297
Rysunek 220. Projekty nowej perspektywy finansowej 2014-2020, w ramach których planują uczestniczyć podmioty sektora instytucjonalnego (w %)	297
Rysunek 221. Brak możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w poszczególnych powiatach (w %)	300
Rysunek 222. Możliwości prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju w poszczególnych powiatach (w %)	301
Rysunek 223. Prognozowana sytuacja badanych firm w perspektywie do 2020 roku w ujęciu terytorialnym (w %)	302
Rysunek 224. Skłonność podmiotów do realizacji lub uczestnictwa w projektach unijnych związanych z tworzeniem lub rozwojem zielonych miejsc pracy w ramach nowej perspektywy finansowej 2014-2020 (w %)	303
Rysunek 225. Prognoza wzrostu zapotrzebowania społecznego na usługi zielonego sektora w perspektywie do 2020 roku (w %)	310

BIBLIOGRAFIA

1. Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2020, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, Wrocław 2011
2. „Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2011-2020”, Politechnika Wrocławska - Wrocławskie Centrum Transferu Technologii, Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o., Wrocław 2011,
3. Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego 2014-2020, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, Wrocław 2015,
4. ROCZNIK STATYSTYCZNY WOJEWÓDZTW 2014, GUS, Warszawa 2014,
5. Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw nr 4/2014, GUS, Warszawa 2015,
6. OCENA REALIZACJI ZAŁOŻONYCH CELÓW KOMPONENTU REGIONALNEGO PO KL NA DOLNYM ŚLĄSKU W KONTEKŚCIE OSIĄGANIA CELÓW ROZWOJOWYCH I ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH W REGIONIE, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o., Kutno 2014,
7. Raport końcowy. Badanie ewaluacyjne pn. „Analiza osiągniętych wartości wskaźników rezultatu oraz sytuacji uczestników projektów w sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia w ramach Priorytetów VI-VIII PO KL w województwie dolnośląskim”, Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o. o., Szczecin 2013,
8. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pn. „Ocena działań PO KL w obszarze edukacji w województwie dolnośląskim, Collect Consulting S.A, Katowice 2012,
9. Badanie ewaluacyjne. Badanie jakości i wpływu projektów w Działaniu 8.2 PO KL na upowszechnienie transferu wiedzy pomiędzy sferą nauki i gospodarki w województwie dolnośląski, Master Consulting, 2011,
10. RAPORT Z BADAŃ „Komplementarność wsparcia z PO KL z innymi programami UE - aktualna ocena realizacji zasady komplementarności oraz propozycja rozwiązań w celu zwiększenia efektów realizacji tej zasady”, Public Profits, 2011,
11. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pod nazwą: Ocena szczegółowych kryteriów wyboru projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki stosowanych w województwie dolnośląskim, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o., Kutno 2010,
12. Ocena zainteresowania projektodawców oraz grup docelowych wybranymi formami wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie dolnośląskim, Raport końcowy, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o., Kutno 2009,
13. Raport „Ewaluacja kampanii informacyjno-promocyjnej Europejskiego Funduszu Społecznego na Dolnym Śląsku”, Public Profits,
14. Ewaluacja wpływu projektów wybranych do dofinansowania w ramach Priorytetu 3 „Transport” RPO WD na rozwój i podniesienie konkurencyjności Dolnego Śląska przy respektowaniu zasad zrównoważonego rozwoju, Raport końcowy, EGO Evaluation for Government Organizatons s.c., 2012,
15. Opracowanie końcowe z monitoringu dotyczącego oceny wsparcia udzielonego dolnośląskim przedsiębiorstwom dzięki zastosowaniu modelu „operatorów wsparcia” w projektach PO KL, wyłonionych do dofinansowania w ramach konkursu pilotażowego nr II/8.1.1/B/12, na potrzeby planowania działań w obszarze adaptacyjności w perspektywie finansowej EFS 2014-2020, Anna Janus, Jerzy Rafał Baniak, Wrocław 2014,
16. Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena skuteczności, jakości i trwałości interwencji EFS na Dolnym Śląsku w zakresie efektywności zatrudnieniowej projektów Priorytetu VI, VII i VIII (Działanie 8.1) PO KL, w kontekście poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej i wzrostu konkurencyjności regionu”, Zachodniopomorska Pracownia Badawcza, Szczecin 2014,
17. Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena wpływu interwencji PO KL na realizację idei flexicurity, upowszechnienie Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR), równościowego traktowania pracowników oraz budowania dialogu społecznego, na przykładzie projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI i VIII PO KL w województwie dolnośląskim”, Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o. o., Szczecin 2013,
18. Badanie i ocena działań aktywizacyjnych, adresowanych do osób wykluczonych oraz zagrożonych wykluczeniem zawodowym i/lub społecznym w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w województwie dolnośląskim, w kontekście wpływu udzielonego wsparcia na funkcjonowanie uczestników projektów w życiu zawodowym - RAPORT KOŃCOWY, Kraków 2013,
19. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pn. Ocena trwałości wsparcia skierowanego na rozwój przedsiębiorczości udzielonego uczestnikom projektów, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w ramach Działania 6.2. oraz Poddziałania 8.1.2 PO KL, ECDF, Poznań 2012,
20. Badanie i ocena wpływu projektów w ramach Poddziałania 8.1.1 oraz 8.1.2 PO KL na rozwój zawodowy oraz zdolności adaptacyjne ich uczestników, w kontekście zmian gospodarczych zachodzących na dolnośląskim rynku pracy, Raport końcowy z badania, REYTECH, Wrocław 2012,
21. RAPORT KOŃCOWY z badania ewaluacyjnego pn. Ocena szkoleń realizowanych w województwie dolnośląskim w ramach projektów dla Poddziałania 6.1.1, 7.2.1, 8.1.1, 8.1.2 PO KL w kontekście wpływu

- na sytuację zawodową ich uczestników, Europejskie Centrum Doradztwa Finansowego Badania i Szkolenia Ewa Joachimczak, Poznań 2011,
22. Badanie ewaluacyjne pn. Ocena trafności doboru i efektywności programów aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL w odniesieniu do sytuacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia w województwie dolnośląskim, Raport końcowy, BIOSTAT, Rybnik 2010,
 23. Uwarunkowania rozwoju Dolnego Śląska w perspektywie roku 2020, pod red. Teresa Kupczyk, Wrocław 2010,
 24. Prognoza rozwoju dolnośląskiego rynku pracy. Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, Warszawa-Wrocław 2010,
 25. ANALIZA POTENCJAŁU DOLNOŚLĄSKICH POWIATÓW I GMIN W ZAKRESIE RYNKU PRACY I EDUKACJI, DWUP 2010,
 26. Analiza sytuacji młodych ludzi na dolnośląskim rynku pracy, Raport końcowy, Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji, Wrocław 2013,
 27. Analiza potencjału dolnośląskich powiatów i gmin w zakresie rynku pracy i edukacji, DWUP, Wrocław 2011
 28. Konsekwencje otwarcia niemieckiego rynku pracy dla pracowników i pracodawców z Dolnego Śląska, Raport z badania desk research, DWUP Wałbrzych, Warszawa 2011,
 29. DOLNOŚLĄSKI REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2014 ROK, WUP Wrocław 2014,
 30. RANKING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM W 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 ROKU, DWUP Wałbrzych
 31. Atrakcyjność Inwestycyjna regionów 2011, prof. SGH dr hab. Hanna Godlewska-Majkowska, Warszawa 2011,
 32. RAPORT REGIONALNY WOJEWÓDZTWO DOLNOŚLĄSKIE, prof. dr hab. inż. Janusz Zaleski, Wrocław 2011,
 33. ANALIZA PIĘCIU STRATEGII REGIONALNYCH WOJEWÓDZTW POLSKI ZACHODNIEJ I PROBLEMÓW STYKOWYCH POMIĘDZY WOJEWÓDZTWAMI POLSKI ZACHODNIEJ Z INNYMI REGIONAMI, Prof. dr hab. Tadeusz Kudłacz,
 34. Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim – etap II Analiza zapotrzebowania na kadry w branżach uznanych za strategiczne dla dolnośląskiego rynku pracy – raport podsumowujący; Ageron Polska, Ageron Internacional SL, People Matters SL, Warszawa 2009,
 35. Prognoza zapotrzebowania gospodarki regionu na siłę roboczą w układzie sektorowo-branżowym i kwalifikacyjno-zawodowym w województwie dolnośląskim – Prognoza rozwoju dolnośląskiego rynku pracy ; Ageron Polska, Ageron Internacional SL, People Matters SL, Warszawa 2010,
 36. „Białe” i „zielone” miejsca pracy – stan i perspektywy na Pomorzu w kontekście inteligentnych specjalizacji, Sprawozdanie analityczne z V spotkania Pomorskiej Sieci Tematycznej ds. wysokiego poziomu zatrudnienia,
 37. BIAŁY I ZIELONY SEKTOR W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM, Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego,
 38. Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 roku, GUS, Warszawa 2014,
 39. Stan środowiska w województwie dolnośląskim w 2012, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska we Wrocławiu, 2012,
 40. Statystyki Rynku Pracy, DWUP,
 41. Dane statystyczne z portalu GUS (Bank Danych Lokalnych – Ludność, Rynek Pracy, i inne),
 42. Dane statystyczne z portalu Urzędu Statystycznego we Wrocławiu.