
Zapotrzebowanie na zawody w województwie wielkopolskim

RAPORT KOŃCOWY



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Poznań, październik 2022

Nakład: 70 egzemplarzy



Fundusze
Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Projekt finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Zamawiający:



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Szyperska 14
61-754 Poznań

Wykonawca, konsorcjum firm:



Grupa BST sp. z o.o.

ul. Mieczków 12
40-748 Katowice



EU-Consult Sp. z o.o.

ul. Toruńskiej 18C lok. D,
80-747 Gdańsk

Spis treści

1. Wstęp.....	4
2. Metodologia badania	5
Oferty pracy.....	5
Badanie jakościowe	9
3. Wyniki badania dla regionu	10
Charakterystyka regionu	10
Zapotrzebowanie na pracowników	14
Zawody deficytowe.....	19
Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe i kompetencje	25
Zjawisko „starzejących zawodów” w woj. wielkopolskim	41
Zawody z prognozowanym zapotrzebowaniem w kolejnych latach	43
Trudności w rekrutacji pracowników	47
4. Wyniki badania dla podregionów	55
Podregion Miasto Poznań.....	55
Podregion poznański.....	56
Podregion kaliski	61
Podregion koniński	65
Podregion leszczyński	70
Podregion pilski.....	75
5. Podsumowanie.....	80

1. Wstęp

Współczesny rynek pracy dynamicznie się zmienia. Na podaż i popyt pracowników wpływ ma ogólna sytuacja gospodarcza kraju, kondycja poszczególnych branż oraz możliwości i preferencje konsumentów. W ostatnich latach rzeczywistością rynkową wstrząsnęły pandemia oraz wojna ukraińsko – rosyjska. Zagrożeniem dla rozwoju przedsiębiorstw są także trudności z pozyskaniem wybranych materiałów i surowców, wzrost cen energii oraz rosnące koszty pracy. Ww. czynniki sprawiają, że sytuacja na rynku pracy może się wkrótce znacząco zmienić, dlatego tak ważne jest pozyskanie rzetelnych informacji nt. aktualnego zapotrzebowania na pracowników w Wielkopolsce. Wobec tego WUP w Poznaniu zlecił w 2022 r. realizację badania mającego na celu określenie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje zawodowe w regionie.

W ramach badania poruszono następujące zagadnienia:

- zapotrzebowanie na zawody,
- zawody deficytowe,
- zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe i kompetencje,
- zawody „starzejące się”,
- problemy rekrutacyjne,
- możliwe zapotrzebowanie na zawody w ciągu najbliższych 2 lat.

Chcąc uzyskać jak najbardziej wiarygodny obraz rynku, badaniem objęto zarówno sektor publiczny, jak i prywatny. Ponadto analizie poddano różne kanały rekrutacyjne, jakie są wykorzystywane podczas rekrutacji pracowników. Szczegółowe informacje nt. metodologii badania znajdują się w kolejnym rozdziale.

2. Metodologia badania

Badanie prowadzone było przy wykorzystaniu dwóch metod badawczych. Pierwszą z nich była analiza danych w formie gromadzenia ofert pracy publikowanych w różnych źródłach, druga natomiast to badanie jakościowe w formie wywiadów indywidualnych.

Oferty pracy

Źródłem danych do stworzonej bazy ofert pracy publikowanych w województwie wielkopolskim był: Internet, powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia, Biuletyn Informacji Publicznej (BIP) jednostek samorządu terytorialnego oraz wybranych podmiotów sektora publicznego. W kolejnej tabeli przedstawiono charakterystykę każdego źródła danych.

Należy zaznaczyć, iż w ramach analizy ofert pracy eliminowano z bazy danych oferty powtarzające się, oferty pracy na zastępstwo, oferty nie dotyczące województwa wielkopolskiego oraz oferty staży/praktyk.

Tabela 1. Charakterystyka źródeł danych

Źródło danych	Charakterystyka	Łączna liczba zgromadzonych ofert
Internet	Oferty pracy z Internetu gromadzone były z dwóch portali rekrutacyjnych naprzemiennie przez 13 tygodni (od dnia 28 marca do 20 czerwca 2022 roku) w każdy poniedziałek.	8 658
Powiatowe Urzędy Pracy	Dane dostarczone przez WUP w Poznaniu. Oferty pracy opublikowane w wielkopolskich PUP w I półroczu 2022 r.	4 242
Agencje zatrudnienia	Oferty pracy gromadzono wśród 20 agencji zatrudnienia wybranych spośród listy wskazanej przez WUP Poznań. Gromadzenie ofert trwało 60 dni roboczych od dnia 23.03.2022 r.	1 203
BIP-y JST	Gromadzenie ofert publikowanych na BIP wielkopolskich jednostek samorządu terytorialnego w okresie od 1 stycznia do 20 czerwca 2022 roku.	697
Strony internetowe podmiotów sektora publicznego	Dane dostarczone przez WUP w Poznaniu. Oferty pracy opublikowane w I półroczu 2022 r. w wybranych podmiotach sektora publicznego (m.in. z obszaru edukacji, opieki zdrowotnej, transportu publicznego, nadzoru	2 481

Źródło danych	Charakterystyka	Łączna liczba zgromadzonych ofert
	budowlanego, administracji skarbowej, ubezpieczeń społecznych, weterynarii, wymiaru sprawiedliwości oraz obszaru sanitarno-epidemiologicznego r.)	

Zawody poszukiwane w ramach analizowanych ofert pracy zostały zakodowane zgodnie z I i II poziomem kodowania, które przedstawiono w kolejnej tabeli.

Tabela 2. I i II poziom kodowania zawodów

Grupy zawodów	
I poziom kodowania	
Administratorzy stron internetowych	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
Agenci ubezpieczeniowi	Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
Akustycy i realizatorzy dźwięku	Operatorzy maszyn włókienniczych
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Operatorzy obrabiarek skrawających
Animatory kultury i organizatorzy imprez	Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
Architekci i urbaniści	Opiekunki dziecięce
Architekci krajobrazu	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
Archiwiści i muzealnicy	Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
Asystenci w edukacji	Pedagodzy
Betoniarze i zbrojarze	Piekarze
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Pielęgniarki i położne
Biolodzy, biotechnolodzy i diagności laboratoryjni	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
Błacharze i lakiernicy samochodowi	Pomoce kuchenne
Brukarze	Pomoce w gospodarstwie domowym
Ceramicy przemysłowi	Pozostali specjaliści edukacji
Cieśle i stolarze budowlani	Pracownicy administracyjni i biurowi
Cukiernicy	Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
Dekarze i blacharze budowlani	Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
Dentyści	Pracownicy ds. jakości
Diagności samochodowi	Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
Dziennikarze i redaktorzy	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Ekonomiści	Pracownicy ds. techniki dentystrycznej
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
Farmaceuci	
Filolodzy i tłumacze	
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	

Grupy zawodów	
Fizjoterapeuci i masażyści	Pracownicy myjni, pralni i prasowni
Floryści	Pracownicy obsługi ruchu lotniczego
Fotografowie	Pracownicy obsługi ruchu szynowego
Fryzjerzy	Pracownicy ochrony fizycznej
Geodeci i kartografowie	Pracownicy poczty
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Pracownicy poligraficzni
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	Pracownicy przetwórstwa metali
Graficy komputerowi	Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Instruktorzy nauki jazdy	Pracownicy służb mundurowych
Instruktorzy rekreacji i sportu	Pracownicy socjalni
Inżynierowie budownictwa	Pracownicy sprzedaży internetowej
Inżynierowie chemicy i chemicy	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Inżynierowie elektrycy i energetycy	Pracownicy usług pogrzebowych
Inżynierowie inżynierii środowiska	Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Inżynierowie mechanicy	Prawnicy
Kamieniarze	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Kelnerzy i barmani	Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Kierowcy autobusów	Przedstawiciele handlowi
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Przetwórcy mięsa i ryb
Kierowcy samochodów osobowych	Psycholodzy i psychoterapeuci
Kierownicy budowy	Ratownicy medyczni
Kierownicy ds. logistyki	Recepcjoniści i rejestratorzy
Kierownicy ds. produkcji	Robotnicy budowlani
Kierownicy ds. usług	Robotnicy leśni
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Kierownicy sprzedaży	Robotnicy obróbki skóry
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	Rolnicy i hodowcy
Kosmetyczki	Rybacy
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Kucharze	Samodzielni księgowi
Lakiernicy	Sekretarki i asystenci
Lekarze	Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Listonosze i kurierzy	Spawacze
Logopedzi i audiofonolodzy	Specjaliści administracji publicznej
Magazynierzy	Specjaliści ds. finansowych
Marynarze, pracownicy obsługi statków i portów	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Maszyniści	
Mechanicy maszyn i urządzeń	

Grupy zawodów	
<p>Mechanicy pojazdów samochodowych Meteorolodzy, geolodzy, geografowie Monterzy elektronicy Monterzy instalacji budowlanych Monterzy konstrukcji metalowych Monterzy maszyn i urządzeń Monterzy okien i szklarze Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych Obuwnicy Ogrodnicy i sadownicy Operatorzy aparatury medycznej Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych</p>	<p>Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych w tym takie zawody jak UX, UI Designer, User Experience Designer, Customer Success, techwriter, Scrum Master Specjaliści ds. rynku nieruchomości Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki Specjaliści rolnictwa i leśnictwa Specjaliści technologii żywności i żywienia Specjaliści telekomunikacji Spedytorzy i logistycy Sprzątaczk i pokojowe Sprzedawcy i kasjerzy Szefowie kuchni Ślusarze Tapicerzy Technicy budownictwa Technicy informatycy Technicy mechanicy Weterynarze Windykatorzy Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych Zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>
II poziom kodowania	
<p>Inżynierowie, specjaliści techniczni Kierownicy, stanowiska menadżerskie Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń Pracownicy administracyjno-biurowi Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała Pracownicy branży HoReCa Pracownicy edukacji Pracownicy ICT Pracownicy ochrony zdrowia Pracownicy opieki osobistej Pracownicy prac prostych Pracownicy służb mundurowych Pracownicy spedycyjno-logistyczni</p>	<p>Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego Robotnicy budowlani Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta</p>

Badanie jakościowe

Wywiady pogłębione zrealizowane zostały wśród dwóch grup respondentów, w każdej przeprowadzono po 20 wywiadów. Pierwszą z nich były osoby reprezentujące agencje zatrudnienia, które wskazane były przez Zamawiającego. Wśród wiodących tematów rozmowy znalazły się: przyczyny trudności rekrutacyjnych; zawody, wśród których nastąpi wzrost zapotrzebowania w ciągu najbliższych 2 lat oraz przewidywane nowe zawody. Drugą grupę stanowili przedsiębiorcy prowadzący działalność na terenie województwa wielkopolskiego. Badanie prowadzone było wśród przedsiębiorstw, które publikowały najwięcej ofert pracy na portalach rekrutacyjnych objętych badaniem (wg zgromadzonych ofert). W przypadku gdy, wykonano co najmniej trzykrotną nieudaną próbę zaproszenia do udziału w badaniu kontaktowano się z kolejnym podmiotem z listy, aż do uzyskania 20 wywiadów.

3. Wyniki badania dla regionu

Charakterystyka regionu

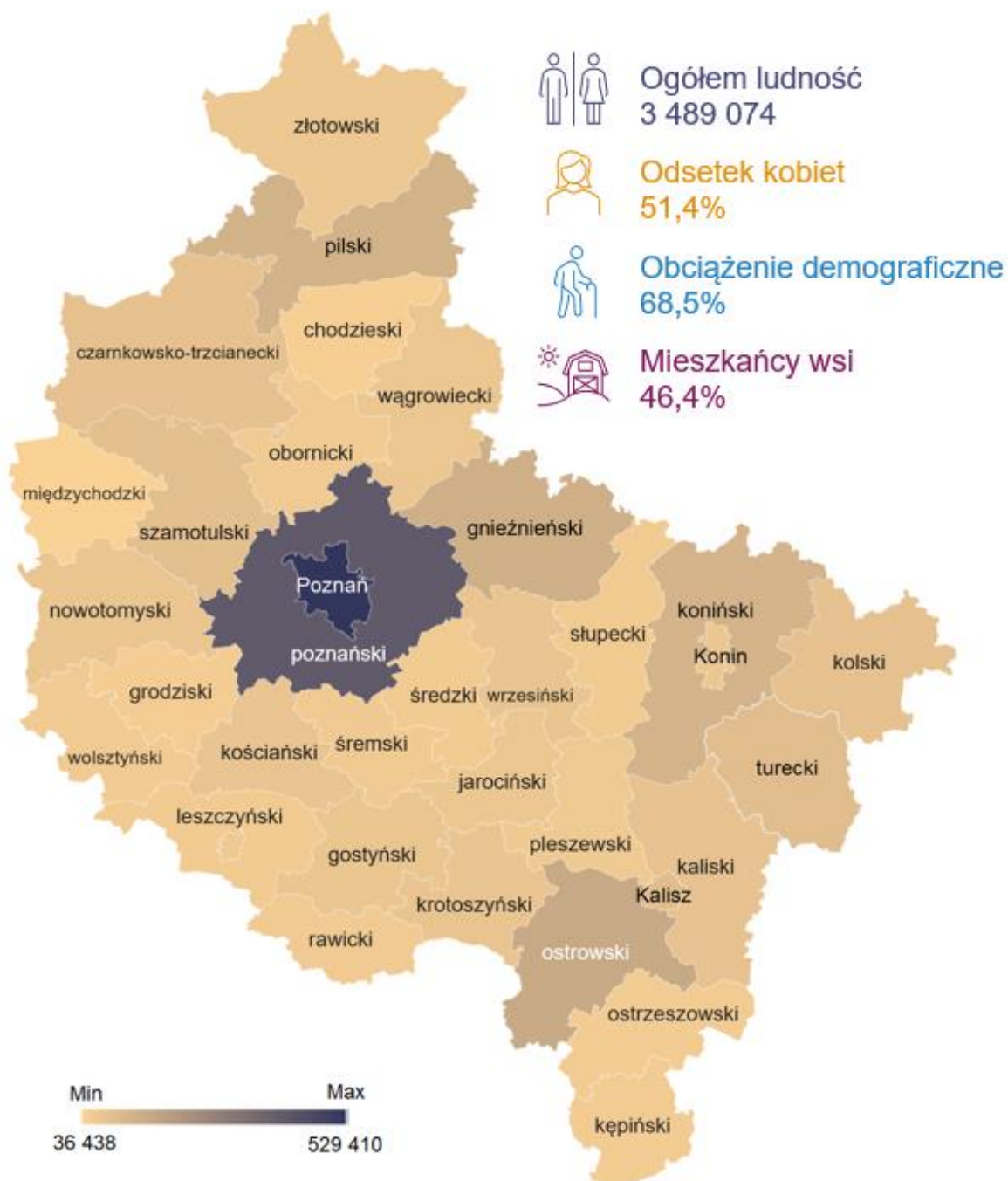
Województwo wielkopolskie położone jest w zachodniej części Polski, na skrzyżowaniu ważnych europejskich powiązań komunikacyjnych. Region zajmuje powierzchnię 29 826 km², rozciąga się 291,6 km w kierunku z południa na północ i 229,5 km – z zachodu na wschód. Województwo dzieli się na 4 miasta na prawach powiatu, 31 powiatów i 226 gmin, które zamieszkuje około 3,5 mln osób. W skład województwa wielkopolskiego wchodzi 5 następujących podregionów:

- Podregion miasta Poznań,
Podregion kaliski: powiaty jarociński, kaliski, kępiński, krotoszyński, ostrowski, ostrzeszowski, pleszewski oraz m. Kalisz,
- Podregion koniński: powiaty gnieźnieński, kolski, koniński, słupecki, turecki, wrzesiński oraz m. Konin,
- Podregion leszczyński: powiaty gostyński, grodziski, kościański, leszczyński, międzychodzki, nowotomyski, rawicki, wolsztyński oraz m. Leszno,
- Podregion pilski: powiaty chodzieski, czarnkowsko-trzcianecki, pilski, wągrowiecki oraz złotowski,
- Podregion poznański: powiaty obornicki, poznański, szamotulski, średzki oraz śremski.

Województwo wielkopolskie zajmuje drugie miejsce w kraju pod względem powierzchni i trzecie pod względem liczby ludności. Siedzibą wojewody i władz samorządu województwa jest Poznań.

Na przestrzeni lat 2017-2021 liczba ludności województwa wielkopolskiego uległa nieznacznemu zmniejszeniu (o 136 osób). Najwięcej mieszkańców województwo liczyło w 2019 roku (3 498 733) – o 9 659 osób, tj. 0,3% więcej aniżeli na koniec 2021 roku.

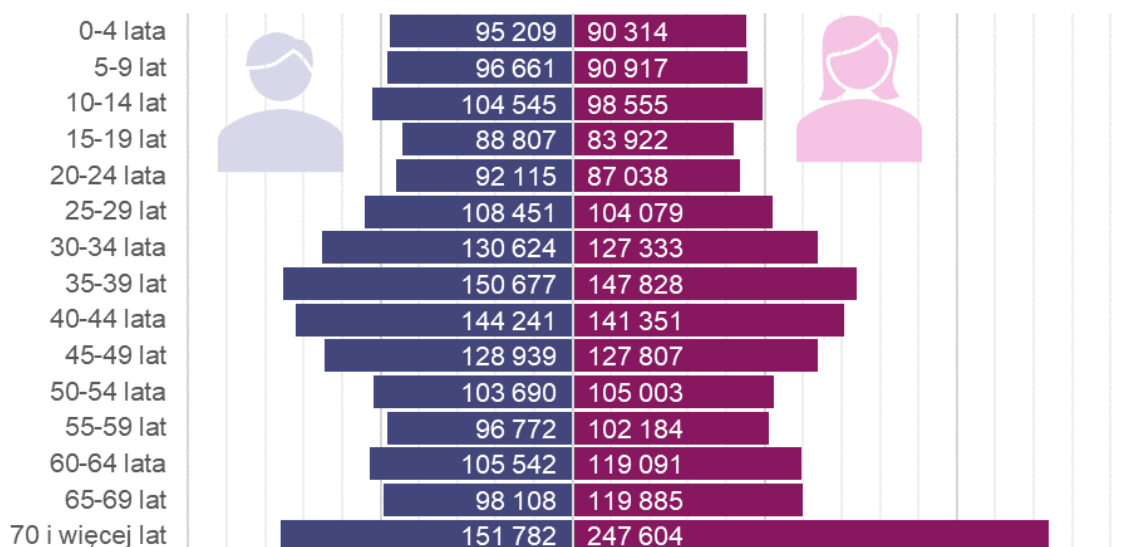
Rysunek 1. Mapa województwa wielkopolskiego w podziale na powiaty i miasta na prawach powiatu (stan na koniec 2021 r.)



Źródło: dane GUS

Dokonując szerszej analizy ludności województwa wielkopolskiego z uwzględnieniem zarówno wieku, jak i płci, dostrzega się, że o ile w młodszych grupach wiekowych liczba mężczyzn i nieznacznie przewyższa liczbę kobiet, to w najstarszych rocznikach zdecydowanie dominują kobiety. Związane jest to m.in. z dłuższym przeciętnym wiekiem życia kobiet.

Wykres 1. Ludność wg grup wieku i płci w województwie wielkopolskim (stan na koniec 2021 r.)

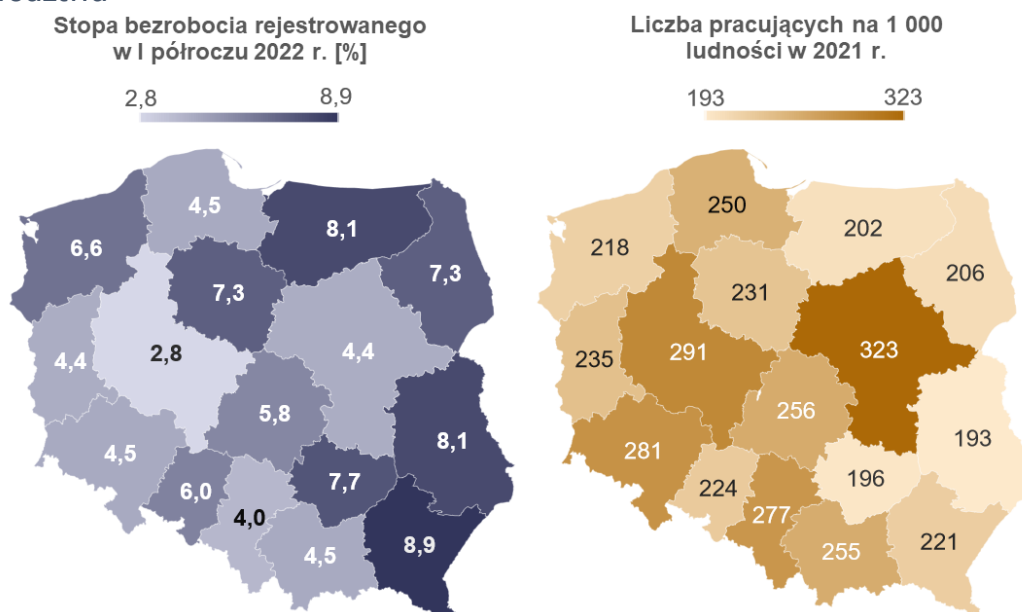


Źródło: dane GUS

Stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim utrzymuje się na najniższym poziomie w kraju. Na koniec I półrocza 2022 roku wyniosła 2,8%.

Również pod względem liczby pracujących na 1000 ludności województwo wielkopolskie plasuje się w czołówce województw. Na koniec 2021 roku w Wielkopolsce wartość tego wskaźnika wynosiła 291 osób, co jest drugim wynikiem w kraju – wyższą wartość odnotowano jedynie w województwie mazowieckim (323 osoby).

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego (stan na koniec I półrocza 2022 r.) oraz liczba pracujących na 1 000 ludności (stan na koniec 2022 r.) w podziale na województwa



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w województwie wielkopolskim funkcjonowały 477 444 przedsiębiorstwa. Spośród nich najliczniejsze grupy stanowiły podmioty gospodarcze należące do następujących sekcji PKD: G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (21,2%), F – Budownictwo (15,3%) oraz M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (10,6%). W 2021 roku najmniej podmiotów działało w sekcji B - Górnictwo i wydobywanie (0,1%), sekcji D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (0,2%) oraz sekcji E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (0,3%).

Tabela 3. Podmioty gospodarcze w województwie wielkopolskim w podziale na sekcje PKD 2007 oraz formy własności (stan na koniec 2021 r.)

Sekcja	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,2%	0,0%	2,2%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0,0%	0,1%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	8,8%	0,0%	8,6%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,2%	0,0%	0,2%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%	0,0%	0,3%
Sekcja F - Budownictwo	15,3%	0,0%	15,1%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny	21,2%	0,0%	20,9%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	5,7%	0,0%	5,6%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,5%	0,0%	2,4%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	4,0%	0,0%	3,9%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,5%	0,0%	2,4%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,6%	0,5%	4,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,6%	0,0%	10,3%

Sekcja	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,5%	0,0%	3,4%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,6%	0,2%	0,4%
Sekcja P - Edukacja	3,3%	0,7%	2,6%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,7%	0,1%	5,5%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,7%	0,1%	1,6%
Sekcje S i T - Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	6,7%	0,0%	6,6%

Źródło: dane GUS

Zapotrzebowanie na pracowników

Jednym z głównych celów badania było określenie zapotrzebowania, jakie wystąpiło w województwie wielkopolskim w I półroczu 2022 r. na poszczególne grupy zawodowe. W tym celu dokonano dwójakiej analizy, zgodnie z I oraz II poziomem kodowania.

W pierwszym przypadku, na podstawie ofert pracy pozyskanych z wszystkich analizowanych źródeł wytypowano 20 grup zawodowych, na jakie najczęściej występowało zapotrzebowanie regionie w I półroczu 2022 roku. Zgromadzone dane przedstawiono zarówno ogółem (na podstawie zestawienia i porównania danych z wszystkich źródeł), jak i osobno dla każdego źródła.





Poniżej przedstawiono wykaz 20 grup zawodowych, zgodnie z I poziomem kodowania, na które najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie w I półroczu 2022 r. w Wielkopolsce. Grupy te zostały wytypowane na podstawie udziału ofert pracy na dany zawód w ogóle opublikowanych ofert w danym źródle w I półroczu 2022 r. Następnie dokonano porównania ze sobą wyników analizy ze wszystkich źródeł.

Najczęściej poszukiwane były następujące grupy zawodów:

- sprzedawcy i kasjerzy,
- pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych,
- specjaliści ds. finansowych,

- specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży,
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących,
- magazynierzy,
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści,
- pracownicy administracyjni i biurowi,
- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji,
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości,
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
- przedstawiciele handlowi,
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,
- kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu,
- specjaliści ds. organizacji produkcji,
- spedytorzy i logistycy,
- zaopatrzeniowcy i dostawcy,
- specjaliści ds. administracji,
- kierownicy w instytucjach społecznych i kultury.

Tabela 4. Najczęściej poszukiwane grupy zawodowe zgodnie z I poziomem kodowania w I półroczu 2022 r. w województwie wielkopolskim w ramach poszczególnych źródeł

 Internet	 Agencje pracy	 Powiatowe Urzędy Pracy	 Sektor publiczny
Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
Specjaliści ds. finansowych	Magazynierzy	Sprzątaczk i pokojowe	Specjaliści ds. administracji
Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Magazynierzy	Lekarze
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Sprzedawcy i kasjerzy	Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy przetwórstwa spożywczego	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
Magazynierzy	Sprzedawcy i kasjerzy	Ogrodnicy i sadownicy	Pielęgniarki i położne
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Pracownicy administracyjni i biurowi
Przedstawiciele handlowi	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Robotnicy budowlani	Psycholodzy i psychoterapeuci
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Rolnicy i hodowcy	Nauczyciele języków obcych i lektorzy
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Robotnicy obróbki drewna i stolarze	Nauczyciele przedmiotów zawodowych
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Specjaliści ds. finansowych	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Nauczyciele przedszkoli
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
Specjaliści ds. organizacji produkcji	Pracownicy ds. jakości	Przetwórcy mięsa i ryb	Specjaliści administracji publicznej
Spedytorzy i logistycy	Pracownicy administracyjni i biurowi	Operatorzy obrabiarek skrawających	Weterynarze
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Inżynierowie budownictwa	Pracownicy administracyjni i biurowi	Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
Kierownicy sprzedaży	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	Pracownicy ds. jakości
Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Pracownicy administracyjni i biurowi	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Pracownicy administracyjni i biurowi	Spedytorzy i logistycy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	Prawnicy
Inżynierowie budownictwa	Operatorzy obrabiarek skrawających	Pracownicy administracyjni i biurowi	Specjaliści ds. finansowych
Pracownicy ds. jakości	Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych, w tym: UX, UI Designer, User Experience Designer, Customer Success, techwriter, Scrum Master	Pracownicy administracyjni i biurowi	Pedagodzy
	Spawacze	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	
	Przedstawiciele handlowi	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Wykaz grup zawodów w poszczególnych źródłach opracowano na podstawie liczby stanowisk pracy poszukiwanych w ramach wszystkich ofert pracy. Analiza zapotrzebowania na poszczególne zawody wskazuje na znaczące zróżnicowanie w obszarze poszukiwanych zawodów w źródłach danych objętych badaniem. W Internecie najczęściej poszukiwano: sprzedawców i kasjerów, specjalistów ds. finansowych oraz specjalistów ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży. Agencje pracy najczęściej poszukiwały pracowników w następujących grupach zawodów: pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, magazynierzy oraz projektanci i administratorzy baz danych, programiści. Do powiatowych urzędów pracy najczęściej zgłaszali się pracodawcy poszukujący pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych, sprzętaczek i pokojowych oraz magazynierów. Podmioty sektora publicznego najczęściej poszukiwały nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących¹, specjalistów ds. administracji, lekarzy oraz kierowników w instytucjach społecznych i kultury (w obszarze tej grupy zawodowej zapotrzebowanie dotyczyło w przeważającej części kierowników w instytucjach edukacyjnych). I półroczu 2022 r. w województwie wielkopolskim często poszukiwanymi pracownikami w sektorze publicznym byli także pracownicy naukowo – dydaktyczni uczelni wyższych. Zawód nie został uwzględniony w rankingu z uwagi na jego brak w klasyfikacji badania Barometr Zawodów.

Należy podkreślić, że pracodawcy poszukując pracowników wykorzystują różne kanały rekrutacyjne, przy czym jedne cieszą się większym zainteresowaniem rekruterów niż inne. Zgodnie z wynikami raportu opracowanego w 2019 r. przez agencję Trankwalder Polska, polscy pracodawcy poszukując pracowników najczęściej korzystają z portali rekrutacyjnych². Ten wniosek potwierdzają także wyniki badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Poznaniu w 2020 r., zgodnie z którymi publikowanie ogłoszeń w portalach rekrutacyjnych było najczęściej wykorzystywanym sposobem rekrutowania pracowników przez przedstawicieli wielkopolskich przedsiębiorców MŚP³.

W dalszej kolejności dokonano analizy z uwzględnieniem szerszych kategorii tj. zgodnie z II poziomem kodowania. W Tabeli nr 5 przedstawiono wnioski pozwalające określić skalę zapotrzebowania na każdą z grup zawodowych względem pozostałych.

¹ Analizując zapotrzebowanie na pracowników oświaty należy mieć na uwadze, że w badaniu uwzględniono wszystkie zgłoszone w I półroczu oferty pracy na terenie województwa wielkopolskiego, niezależnie od liczby godzin, jakich dana oferta dotyczyła. Struktura ofert pracy dla nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, z uwzględnieniem liczby godzin przedstawiała się następująco: 4 lub mniej godzin: 20,8%, 5-10 godzin: 29,7%, 11-17 godzin: 10,4%, 18 godzin: 24,3%, 19 i więcej godzin: 14,5%. Najczęściej poszukiwano nauczycieli takich przedmiotów jak: matematyka (19,6%), język polski (11,7%), informatyka (11,1%), fizyka z astronomią (10,3%), biologia (8,5%), chemia (6,3%), geografia (6,3%), historia (5,9%).

² [Gdzie polscy pracodawcy szukają pracowników](#)






³ Znaczenie sektora MSP w kontekście zmian wielkopolskiego rynku pracy, WUP Poznań, 2020






W tabeli przedstawiono rangi pokazujące miejsce danej grupy zawodowej na skali zapotrzebowania zgłaszanego w danym źródle, gdzie 1 oznacza pierwsze miejsce w rankingu tj. najwięcej zgłoszonych ofert pracy, a 21 ostatnie miejsce w rankingu tj. najmniej zgłoszonych ofert pracy.

Analiza zapotrzebowania w ramach wszystkich grup zawodów zgodnie z II poziomem kodowania wykazała, że wielkopolscy pracodawcy najczęściej poszukiwali pracowników spedycyjno-logistycznych, sprzedawców, pracowników obsługi klienta, pracowników edukacji, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz specjalistów z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania.

Analiza ze względu na źródła ofert wykazała, że w Internecie najczęściej poszukiwano: pracowników ICT, pracowników prac prostych oraz pracowników spedycyjno-logistycznych. Agencje pracy poszukiwały przede wszystkim pracowników w następujących grupach zawodów: sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta, pracownicy spedycyjno-logistyczni oraz specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania. Do powiatowych urzędów pracy najczęściej zgłaszali się pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników, robotników budowlanych oraz pracowników prac prostych. Natomiast podmioty sektora publicznego najczęściej były zainteresowane pozyskaniem pracowników edukacji, pracowników ochrony zdrowia i pracowników administracyjno-biurowych.

Tabela 5. Zapotrzebowanie na pracowników w grupach zawodowych (zgodnie z II poziomem kodowania) dla województwa wielkopolskiego

						
Wyszczególnienie	Internet	Agencje pracy	PUP	Sektor publiczny	Razem	
Pracownicy spedycyjno-logistyczni	3	2	4	12	1	
Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	8	1	6	15	2	
Pracownicy edukacji	15	19	8	1	3	
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6	7	1	13	4	
Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	4	3	13	9	5	
Pracownicy prac prostych	2	9	3	10	6	
Pracownicy ICT	1	4	18	11	7	
Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	7	5	14	5	8	
Inżynierowie, specjaliści techniczni	5	6	10	7	9	
Kierownicy, stanowiska menadżerskie	9	8	17	4	10	

					
Wyszczególnienie	Internet	Agencje pracy	PUP	Sektor publiczny	Razem
Pracownicy administracyjno-biurowi	10	12	9	3	11
Pracownicy ochrony zdrowia	18	14	12	2	12
Robotnicy budowlani	12	11	2	18	13
Pracownicy branży HoReCa	17	10	7	19	14
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11	13	5	21	15
Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	21	18	11	20	16
Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	13	17	19	6	17
Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	20	15	15	16	18
Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury	14	16	20	8	19
Pracownicy opieki osobistej	16	20	16	14	20
Pracownicy służb mundurowych	19	21	21	17	21

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Zawody deficytowe

Z raportu „Barometr zawodów 2022” podsumowującego badanie w województwie wielkopolskim wynika, że w 2022 roku liczba zawodów deficytowych wyniosła 47, a struktura zawodów deficytowych była zbliżona do lat poprzednich.

W ubiegłorocznej edycji badania dostrzegalny stał się pogłębiający się kryzys kadrowy w oświacie. Do zawodów, w przypadku których najtrudniej będzie znaleźć pracowników, dołączyły dwa kolejne – nauczyciele języków obcych i lektorzy oraz nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących. Pełen wykaz zawodów, w stosunku do których prognozowano deficyt pracowników w 2022 r. przedstawiono w poniższej tabeli. Ze wstępnych wyników badania Barometr Zawodów 2023 wynika, że liczba zawodów deficytowych w województwie wielkopolskim zmniejszy się do 36, przy wzroście liczby zawodów zrównoważonych. Status zawodów deficytowych utracą m.in. samodzielni księgowi, sprzedawcy i kasjerzy, pomoce kuchenne, cukiernicy czy

spedytorzy i logistycy.⁴ Wpływ na prognozy miała sytuacja gospodarcza oraz sygnały z rynku pracy, dotyczące ograniczenia rekrutacji.

Tabela 6. Zawody deficytowe w województwie wielkopolskim w 2022 roku

Wielka grupa zawodów	Zawody deficytowe w 2022	Zawody deficytowe w 2023
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	Samodzielni księgowi	-
SPECJALIŚCI	Lekarze	Lekarze
	Nauczyciele języków obcych i lektorzy	Pielęgniarki i położne
	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Nauczyciele przedmiotów zawodowych
	Pielęgniarki i położne	Psycholodzy i psychoterapeuci
	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
	Psycholodzy i psychoterapeuci	
	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki	
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
	Ratownicy medyczni	Ratownicy medyczni
	Spedytorzy i logistycy	
	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	
PRACOWNICY BIUROWI	Magazynierzy	Magazynierzy
	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	Kosmetyczki	Kucharze
	Kucharze	
	Sprzedawcy i kasjerzy	
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	Betoniarze i zbrojarze	Brukarze
	Blacharze i lakiernicy samochodowi	Cieśle i stolarze budowlani

⁴ Raport Barometr Zawodów 2023 w chwili przygotowywania publikacji był w trakcie opracowywania.

Wielka grupa zawodów	Zawody deficytowe w 2022	Zawody deficytowe w 2023
	Brukarze	Dekarze i blacharze budowlani
	Cieśle i stolarze budowlani	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
	Cukiernicy	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
	Dekarze i blacharze budowlani	Mechanicy pojazdów samochodowych
	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Monterzy instalacji budowlanych
	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Murarze i tynkarze
	Mechanicy pojazdów samochodowych	Operatorzy obrabiarek skrawających
	Monterzy instalacji budowlanych	Piekarze
	Monterzy konstrukcji metalowych	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
	Murarze i tynkarze	Przetwórcy mięsa i ryb
	Operatorzy obrabiarek skrawających	Robotnicy budowlani
	Piekarze	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	Spawacze
	Przetwórcy mięsa i ryb	Ślusarze
	Robotnicy budowlani	Tapicerzy
	Robotnicy obróbki drewna i stolarze	
	Spawacze	
	Ślusarze	
	Tapicerzy	
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	Kierowcy autobusów	Kierowcy autobusów
	Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
	Maszyści	Maszyści
	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
		Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych

Wielka grupa zawodów	Zawody deficytowe w 2022	Zawody deficytowe w 2023
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	Pomoce kuchenne	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	
SIŁY ZBROJNE	Pracownicy służb mundurowych	Pracownicy służb mundurowych

Źródło: Barometr zawodów 2022

Problemy związane z deficytem kadr dotyczą kluczowych dla województwa wielkopolskiego branż. Więcej wolnych miejsc pracy aniżeli osób wykwalifikowanych i poszukujących zatrudnienia dostrzega się między innymi w przypadku przetwórstwa przemysłowego (w tym meblarskiego i spożywczego), branży transportowo-logistycznej i budowlanej.

Dokonując analizy zawodów deficytowych w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego, można dostrzec, że w 2022 aż 22 zawody uznano za deficytowe w większości z nich (80% lub więcej). W ostatniej edycji badania liczba zawodów uznanych za deficytowe w co najmniej 80% powiatów wyniosła zaledwie 9. Zawodami, które oceniono jako trudne do pozyskania zarówno w ostatniej, jak i ubiegłorocznej edycji badania w większości powiatów były: kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, pielęgniarki i położne, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, spawacze, lekarze, magazynierzy oraz operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych.

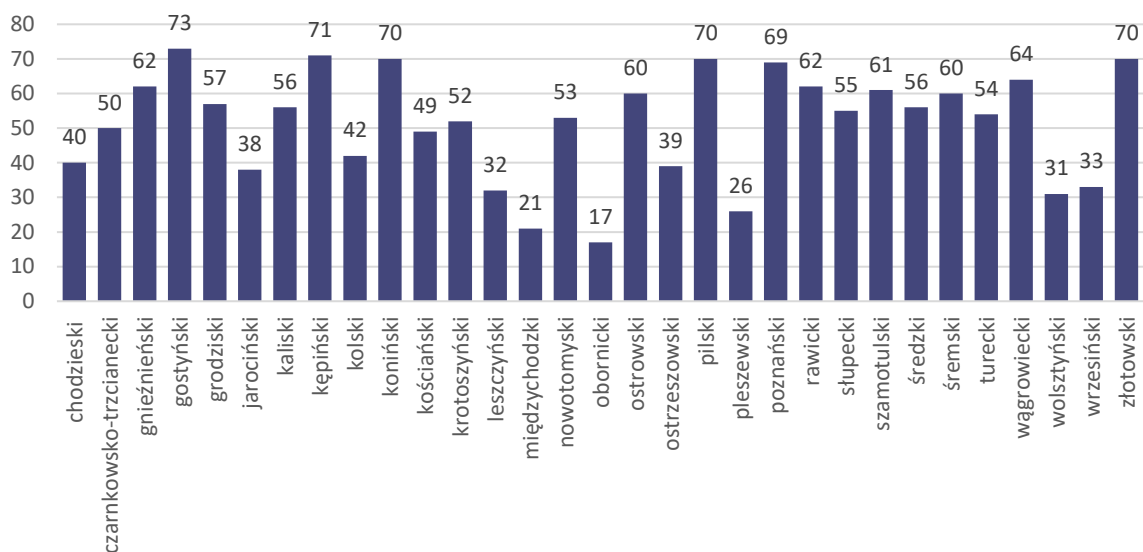
Tabela 7. Zawody deficytowe najczęściej występujące w Wielkopolsce

Zawód	Liczba powiatów, w których oszacowano deficyt w 2022 r.	Liczba powiatów, w których oszacowano deficyt w 2023 r.
Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	31	31
Murarze i tynkarze	31	23
Pielęgniarki i położne	31	31
Robotnicy budowlani	31	24
Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	30	29
Nauczyciele przedmiotów zawodowych	29	20
Robotnicy obróbki drewna i stolarze	29	20
Spawacze	29	29
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	28	23
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	27	20
Lekarze	27	28
Magazynierzy	27	29

Zawód	Liczba powiatów, w których oszacowano deficyt w 2022 r.	Liczba powiatów, w których oszacowano deficyt w 2023 r.
Monterzy instalacji budowlanych	27	22
Dekarze i blacharze budowlani	26	23
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	26	27
Operatorzy obrabiarek skrawających	26	23
Ślusarze	26	24
Tapicerzy	26	15
Cieśle i stolarze budowlani	25	21
Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	25	17
Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	25	20
Ratownicy medyczni	25	18
Psycholodzy i psychoterapeuci	22	27
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	23	25

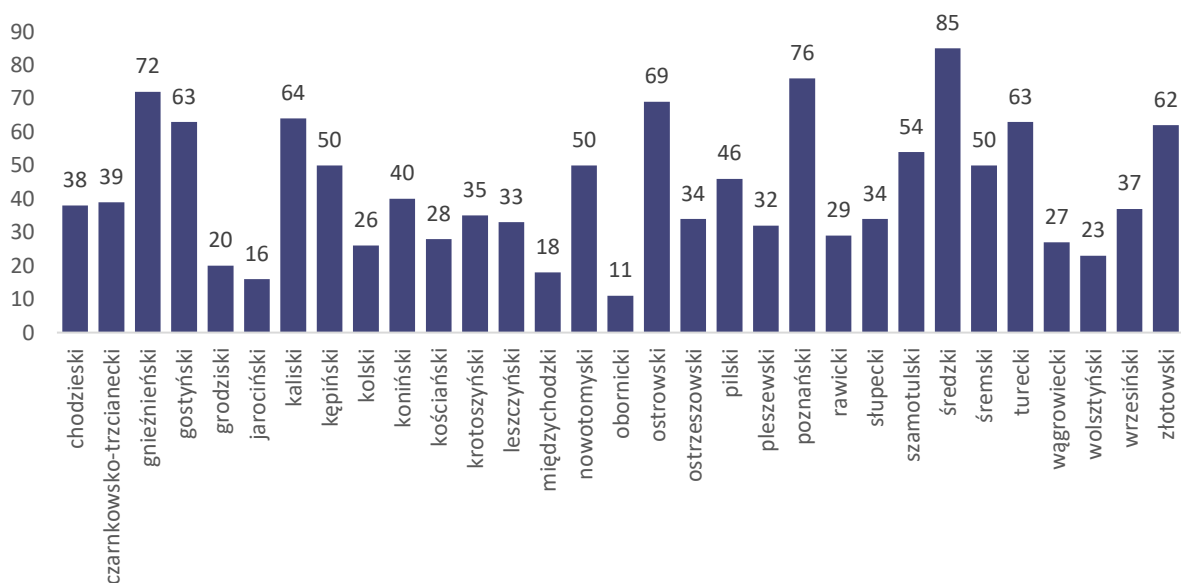
W województwie wielkopolskim występuje dość silne zróżnicowanie powiatowych rynków pracy, na co kluczowy wpływ ma specyfika produkcji przemysłowej, dostępność komunikacyjna, sytuacja demograficzna czy system kształcenia zawodowego. Analiza liczby zawodów deficytowych w poszczególnych powiatach województwa wskazuje na istotne zróżnicowanie zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodów w powiatach. Ponadto, porównując wyniki dwóch ostatnich zrealizowanych badań można zauważyć, że sytuacja na lokalnych rynkach w ciągu ostatniego roku uległa pewnym zmianom. Zaobserwowano m.in. spadek liczby zawodów uznanych za deficytowe oraz wzrost zawodów zrównoważonych. Takie oceny można tłumaczyć m.in. obawami związanymi z kondycją gospodarki w przyszłym roku oraz możliwym wzrostem ostrożności pracodawców w polityce kadrowej. Szczegółowe informacje dotyczące każdej z grup zawodów deficytowych w powiatach województwa dostępne są na stronie internetowej <https://barometrzwodow.pl/>.

Wykres 2. Liczba zawodów deficytowych w powiatach województwa wielkopolskiego w 2022 roku



Źródło: Barometr zawodów 2022

Wykres 3. Liczba zawodów deficytowych w powiatach województwa wielkopolskiego w 2023 r.



Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe i kompetencje

Oferty pracy są zróżnicowane pod względem stawianych przed kandydatem wymagań. W ramach badania zweryfikowano zakres oczekiwań pracodawców pod względem kwalifikacji i kompetencji. Kwalifikacjami najbardziej pożądanymi w przypadku 20 najczęściej poszukiwanych zawodów zgodnie z I poziomem kodowania (patrz Tabela nr 8) okazały się: znajomość języka obcego, podstawowa obsługa komputera/Ms Office/Internet, wiedza z obszaru branży/znajomość trendów oraz prawo jazdy kat. B. W przypadku niektórych grup zawodów stosunkowo wysokie odsetki stanowiły oferty pracy, w których nie określono wymagań odnośnie kwalifikacji. W odniesieniu do takich ofert należy pamiętać, że wyniki badań zostały opracowane wyłącznie na podstawie informacji zamieszczonych w ofercie pracy. Natomiast w przypadku niektórych grup zawodowych (np. pracowników sektora oświaty) określone kwalifikacje czy uprawnienia są wymagane obligatoryjnie, na podstawie obowiązujących przepisów prawnych. W przypadku takich zawodów podmiot zgłaszający ofertę mógł założyć, że spełnienie niezbędnych warunków jest oczywiste i nie wymaga podkreślania tego w ofercie pracy. W efekcie nie zostały one wskazane w ogłoszeniu, czego jednak nie należy utożsamiać z brakiem oczekiwań w tym zakresie ze strony podmiotu zgłaszającego ogłoszenie.

W grupie zawodów sprzedawcy i kasjerzy największe zapotrzebowanie dotyczyło kwalifikacji związanych z wiedzą z obszaru branży/znajomością trendów (16%), znajomością języka obcego (14%), podstawową obsługą komputera/MS Office/Internet (14%), prawem jazdy kat. B (10%) oraz znajomością technik sprzedażowych (7%). W 43% ogłoszeń o pracę w tej grupie brak było określonych wymagań odnośnie kwalifikacji.

W przypadku pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych najbardziej pożądane były wiedza z obszaru branży/znajomość trendów (7%), prawo jazdy kat. B (6%), znajomość rysunku technicznego/umiejętność czytania i tworzenia dokumentacji technicznej (5%), znajomość języka obcego (5%) oraz obsługa maszyn i urządzeń przemysłowych innych niż wymienione w klasyfikacji (4%). Warto nadmienić, że 42% ogłoszeń o pracę nie zawierały określonych wymagań odnośnie kwalifikacji.

Kwalifikacje najczęściej wymagane wśród specjalistów ds. finansowych to: znajomość języka obcego (51%), wiedza z obszaru branży/znajomość trendów (47%), podstawowa obsługa komputera/Ms Office/Internet (45%), obsługa aplikacji lub specjalistycznych programów komputerowych branżowych (16%) oraz znajomość określonych przepisów prawnych (14%).

Kwalifikacje w kolejnych grupach zawodowych przedstawia Tabela nr 8.

Tabela 8. Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim dla 20 najczęściej poszukiwanych zawodów zgodnie z I poziomem kodowania (wartości w tabeli przedstawiają % ofert zawierających dane kwalifikacje) w I półroczu 2022 r.

Wyszczególnienie	Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. finansowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Magazynierzy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Pracownicy administracyjni i biurowi	Analicyści, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	Przedstawiciele handlowi	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Spedytorzy i logiści	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Specjaliści ds. administracji	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
brak określonych wymagań odnośnie kwalifikacji	43	42	9	10	76	30	3	6	6	8	5	7	15	5	6	15	8	10	3	3
obsługa maszyn i urządzeń budowlanych	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0
znajomość rysunku technicznego/umiejętność czytania i tworzenia dokumentacji technicznej	0	5	2	1	0	1	4	1	4	0	0	18	2	0	3	26	1	3	0	0
uprawnienia do pracy na wysokości	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0
obsługa maszyn CNC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obsługa systemów sterowania (automatyka przemysłowa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
naprawa i konserwacja maszyn, urządzeń, instalacji itp.	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
uprawnienia do obsługi suwnic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
uprawnienia spawalnicze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Wyszczególnienie	Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. finansowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Magazynierzy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Pracownicy administracyjni i biurowi	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	Przedstawiciele handlowi	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Spedytorzy i logistycy	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Specjaliści ds. administracji	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
obsługa maszyn i urządzeń przemysłowych innych niż wymienione w klasyfikacji	0	4	1	0	0	1	0	5	1	0	1	5	1	0	0	3	0	0	0	3
uprawnienia SEP	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	0	1	10	1	1	0	0
znajomość programów związanych z projektowaniem (np. CAD)	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
prawo jazdy kat. B	10	6	8	19	0	10	2	12	12	7	4	28	62	5	15	9	7	15	4	5
prawo jazdy kat. C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	0
prawo jazdy kat. C+E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	0	0	1	0	0
prawo jazdy kat. D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
uprawnienia UDT	0	1	0	0	0	24	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0
obsługa wózków widłowych	0	1	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
obsługa aplikacji lub specjalistycznych programów komputerowych branżowych	2	1	16	12	0	1	54	10	40	14	18	5	2	0	16	8	7	8	3	4
podstawowa obsługa komputera	5	3	1	5	0	4	2	2	2	1	1	2	3	0	2	4	2	0	0	0
podstawowa obsługa komputera/MS Office/Internet	14	3	45	30	1	9	11	53	22	36	51	16	26	0	26	28	38	40	48	12
umiejętność programowania	0	0	6	1	0	0	39	0	17	0	0	2	0	0	4	1	0	1	0	0
obsługa sieci komputerowych	0	0	0	1	0	0	4	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Wyszczególnienie	Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. finansowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Magazynierzy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Pracownicy administracyjni i biurowi	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	Przedstawiciele handlowi	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Spedytorzy i logistycy	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Specjaliści ds. administracji	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
obsługa social mediów	1	0	0	4	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
projektowanie stron internetowych	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obsługa baz danych	0	0	4	1	0	0	12	0	5	1	1	0	0	0	1	1	1	2	0	0
zarządzanie projektem	0	0	4	2	0	0	2	1	3	1	0	1	1	0	8	2	2	0	0	1
znajomość technik negocjacyjnych	3	0	4	9	0	0	1	2	1	2	0	1	19	0	9	1	6	17	7	0
znajomość technik sprzedażowych	7	0	4	10	0	0	0	0	0	1	0	2	25	0	7	0	1	2	0	0
marketing internetowy, analityka internetowa	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
obsługa programów graficznych	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
znajomość języka obcego	14	5	51	45	1	5	56	23	59	48	35	18	15	6	48	27	57	46	0	3
znajomość określonych przepisów prawnych	1	0	14	2	0	0	1	28	3	23	31	3	1	2	8	3	6	3	71	18
aktualne uprawnienia zawodowe	1	1	3	1	5	3	0	3	1	0	1	4	1	39	2	1	2	1	1	73
wiedza z obszaru branży / znajomość trendów	16	7	47	30	1	6	56	17	59	29	28	31	23	3	37	32	28	19	16	15
inne	3	2	5	6	11	1	4	3	3	3	3	3	5	2	6	1	3	4	3	7

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Kompetencjami najbardziej pożądanymi w przypadku 20 najczęściej poszukiwanych zawodów zgodnie z I poziomem kodowania były: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność organizacji pracy/umiejętność wyznaczania priorytetów, rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość oraz zaangażowanie.

W grupie zawodów sprzedawcy i kasjerzy największe zapotrzebowanie dotyczyło następujących kompetencji: komunikatywność (39%), zaangażowanie (31%), właściwe podejście do klienta/umiejętność budowania relacji z klientem (27%), umiejętność pracy w zespole (23%) oraz pozytywne nastawienie/poczucie humoru (21%).

Kompetencje najczęściej wymagane wśród pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych to: zaangażowanie (24%), gotowość do pracy w systemie zmianowym (22%), rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość (18%), umiejętność pracy w zespole (17%) oraz dyspozycyjność (14%).

Wśród specjalistów ds. finansowych najbardziej pożądanymi kompetencjami okazały się: umiejętności analityczne, zdolność zwracania uwagi na szczegóły (36%), komunikatywność (34%), umiejętność pracy w zespole (26%), umiejętność organizacji pracy/umiejętność wyznaczania priorytetów (25%) oraz rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość (17%).

Zapotrzebowanie na kompetencje w innych grupach zawodowych przedstawia Tabela nr 9.

Tabela 9. Zapotrzebowanie na kompetencje w województwie wielkopolskim dla 20 najczęściej poszukiwanych zawodów zgodnie z I poziomem kodowania (wartości w tabeli przedstawiają % ofert zawierających dane kompetencje) w I półroczu 2022 r.

Wyszczególnienie	Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. finansowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Magazynierzy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Pracownicy administracyjni i biurowi	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Przedstawiciele handlowi	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Spedytorzy i logistycy	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Specjaliści ds. administracji	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
brak określonych wymagań odnośnie kompetencji	6	11	17	9	79	8	36	7	27	9	11	15	5	41	12	15	8	9	3	5
komunikatywność	39	7	34	35	6	7	23	34	29	37	26	12	40	2	31	19	29	29	54	13
umiejętność pracy w zespole	23	17	26	20	2	23	28	30	32	25	31	18	11	4	24	23	20	22	57	7
pozytywne nastawienie/poczucie humoru	21	1	4	8	2	3	2	3	4	8	3	2	6	1	7	1	3	2	0	0
wysoki poziom kultury osobistej/życzliwość	12	2	5	7	2	3	1	13	3	5	8	4	14	2	9	2	6	4	4	7
zaangażowanie	31	24	12	17	5	27	7	18	10	13	18	11	24	10	9	12	18	13	1	5
umiejętność organizacji pracy / umiejętność wyznaczania priorytetów	13	8	25	30	1	13	8	30	18	29	28	16	34	4	26	28	39	23	36	13
rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość	18	18	17	13	1	31	6	29	11	19	31	13	13	14	7	15	18	19	52	10
umiejętności menadżerskie/zarządzanie zespołem	1	1	4	4	0	0	2	1	4	5	1	2	1	0	20	6	6	4	0	11
odpowiedzialność	8	6	7	7	0	9	5	14	6	9	13	5	7	10	6	6	7	11	6	6
inicjatywa/kreatywność/pomysłowość	6	1	8	15	3	0	8	10	6	9	4	5	8	0	9	6	8	2	3	5

Wyszczególnienie	Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. finansowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Magazynierzy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Pracownicy administracyjni i biurowi	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Przedstawiciele handlowi	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Spedytorzy i logistycy	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Specjaliści ds. administracji	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
właściwe podejście do klienta / umiejętność budowania relacji z klientem	27	2	16	20	0	3	5	5	7	13	6	2	33	0	19	1	11	8	18	0
umiejętności analityczne, zdolność zwracania uwagi na szczegóły	4	1	36	18	0	2	17	13	23	13	23	8	7	0	20	17	19	25	16	4
zdolność rozwiązywania problemów	2	2	9	5	0	1	8	4	12	6	8	5	2	0	10	6	10	4	33	2
umiejętność pracy pod presją / odporność na stres	5	1	7	5	1	3	3	20	9	10	11	3	4	1	9	8	17	14	44	8
posiadanie podzielnej uwagi	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ambicja / orientacja na cel i osiągnięte wyniki	16	2	9	16	0	4	3	3	5	9	3	4	26	1	15	4	9	6	3	0
chęć do dalszej nauki i podnoszenia swoich kwalifikacji	18	6	7	14	1	5	13	6	11	10	9	5	12	0	7	6	9	4	27	2
umiejętność funkcjonowania w środowisku międzynarodowym	0	0	3	1	0	0	2	0	3	1	2	1	1	0	1	1	1	2	0	0
dyspozycyjność	13	14	3	7	3	12	2	10	4	4	5	9	11	9	3	8	7	10	4	5
gotowość do pracy w delegacji	4	2	4	6	0	2	1	1	5	2	1	11	15	1	8	3	2	4	0	0
gotowość do pracy w systemie zmianowym	10	22	1	2	0	33	1	2	3	1	1	9	1	2	1	17	6	3	0	0

Wyszczególnienie	Sprzedawcy i kasjerzy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Specjaliści ds. finansowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Magazynierzy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	Pracownicy administracyjni i biurowi	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Przedstawiciele handlowi	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Specjaliści ds. organizacji produkcji	Spedytorzy i logistycy	Zaopatrzeniowcy i dostawcy	Specjaliści ds. administracji	Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
dobry stan zdrowia / dobra kondycja fizyczna / brak przeciwwskazań medycznych do podjęcie pracy	8	9	1	0	1	12	0	9	1	2	5	3	1	12	2	4	1	6	0	75
zdolności manualne	0	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0
niekaralność	2	0	3	0	0	2	0	22	2	2	14	0	0	2	2	1	1	0	46	86
obywatelstwo polskie	0	0	3	2	0	0	0	23	2	2	17	0	0	0	1	2	1	0	90	17
pełnia praw publicznych	2	1	3	2	0	1	0	18	2	1	10	0	0	0	2	0	0	1	0	83
znajomość języka polskiego	3	1	2	5	0	1	1	3	2	6	2	2	0	4	3	1	2	1	0	70
samodzielność	10	4	17	20	0	6	11	23	14	18	16	13	28	3	15	17	22	12	9	5
umiejętność podejmowania decyzji	1	0	1	2	0	0	1	1	0	2	0	3	2	0	6	3	10	3	23	1
inne	12	3	5	11	3	9	5	4	5	5	3	4	8	7	7	3	6	4	20	2

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Najbardziej pożądanymi kwalifikacjami w przypadku wszystkich grup zawodów (zgodnie z II poziomem kodowania) były: podstawowa obsługa komputera/MS Office/Internet, wiedza z obszaru branży/znajomość trendów, znajomość języka obcego, prawo jazdy kat. B oraz znajomość określonych przepisów prawnych.

W grupie zawodów pracownicy spedycyjno-logistyczni największe zapotrzebowanie dotyczy kwalifikacji związanych ze znajomością języka obcego (19%), podstawową obsługą komputera/MS Office/Internet (16%), prawem jazdy kat. B (14%), prawem jazdy kat. C+E (12%) oraz wiedzą z obszaru branży/znajomością trendów (11%).

Pracodawcy poszukujący sprzedawców, pracowników obsługi klienta najczęściej wymagali od nich: znajomości języka obcego (15%), podstawowej obsługi komputera/MS Office/Internet (15%), wiedzy z obszaru branży/znajomości trendów (15%), prawa jazdy kat. B (10%) oraz podstawowej obsługi komputera (7%). Warto nadmienić, że 38% ogłoszeń o pracę nie zawierało określonych wymagań odnośnie kwalifikacji.

Kwalifikacje najczęściej wymagane wśród pracowników edukacji to: inne np. kwalifikacje terapeutyczne, kursy zawodowe, dorobek naukowy (21%), wiedza z obszaru branży/znajomość trendów (4%), aktualne uprawnienia zawodowe (4%), obsługa aplikacji lub specjalistycznych programów komputerowych branżowych (2%) oraz znajomość języka obcego (1%). Uwagę zwraca fakt, że w 60% ogłoszeń o pracę brak było określonych wymagań odnośnie kwalifikacji.

Kwalifikacje w kolejnych grupach zawodowych przedstawia Tabela nr 10.

Tabela 10. Zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe w województwie wielkopolskim dla wszystkich grup zawodów zgodnie z II poziomem kodowania (wartości w tabeli przedstawiają % ofert zawierających dane kwalifikacje) w I półroczu 2022 r.

Wyszczególnienie	Pracownicy spedycyjno - logistyczni	Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	Pracownicy edukacji	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	Pracownicy prac prostych	Pracownicy ICT	Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	Inżynierowie, specjaliści techniczni	Kierownicy, stanowiska menadżerskie	Pracownicy administracyjno-biurowi	Pracownicy ochrony zdrowia	Robotnicy budowlani	Pracownicy branży HoReCa	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury	Pracownicy opieki osobistej	Pracownicy służb mundurowych
brak określonych wymagań odnośnie kwalifikacji	16	38	60	14	11	38	6	7	10	10	5	41	20	39	7	16	10	20	23	20	10
obsługa maszyn i urządzeń budowlanych	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0
znajomość rysunku technicznego/umiejętność czytania i tworzenia dokumentacji technicznej	1	0	0	14	1	4	3	1	15	2	1	0	2	0	8	0	1	0	1	0	0
uprawnienia do pracy na wysokości	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
obsługa maszyn CNC	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obsługa systemów sterowania (automatyka przemysłowa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
naprawa i konserwacja maszyn, urządzeń, instalacji itp.	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
uprawnienia do obsługi suwnic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
uprawnienia spawalnicze	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Wyszczególnienie	Pracownicy spedycyjno - logistyczni	Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	Pracownicy edukacji	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	Pracownicy prac prostych	Pracownicy ICT	Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	Inżynierowie, specjaliści techniczni	Kierownicy, stanowiska menadżerskie	Pracownicy administracyjno-biurowi	Pracownicy ochrony zdrowia	Robotnicy budowlani	Pracownicy branży HoReCa	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	Specjaliści z obszaru prawa, spraw sędziowskich i kultury	Pracownicy opieki osobistej	Pracownicy służb mundurowych
obsługa maszyn i urządzeń przemysłowych innych niż wymienione w klasyfikacji	1	0	0	4	0	3	1	1	4	1	4	1	2	0	2	1	7	1	0	3	7
uprawnienia SEP	0	0	0	6	0	1	0	0	5	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0
znajomość programów związanych z projektowaniem (np. CAD)	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
prawo jazdy kat. B	14	10	0	13	27	6	7	6	23	15	13	10	9	2	17	8	18	3	10	6	30
prawo jazdy kat. C	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
prawo jazdy kat. C+E	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
prawo jazdy kat. D	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
uprawnienia UDT	9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
obsługa wózków widłowych	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
obsługa aplikacji lub specjalistycznych programów komputerowych branżowych	3	2	2	2	10	1	45	19	15	8	8	0	1	1	2	0	7	1	4	1	3
podstawowa obsługa komputera	2	7	0	1	3	2	2	1	3	2	2	0	0	2	4	0	0	0	0	1	0
podstawowa obsługa komputera/MS Office/Internet	16	15	1	6	31	3	16	47	33	22	54	10	2	4	5	2	37	4	18	8	20
umiejętność programowania	0	0	1	1	1	0	26	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Wyszczególnienie	Pracownicy spedycyjno - logistyczni	Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	Pracownicy edukacji	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	Pracownicy prac prostych	Pracownicy ICT	Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	Inżynierowie, specjaliści techniczni	Kierownicy, stanowiska menadżerskie	Pracownicy administracyjno-biurowi	Pracownicy ochrony zdrowia	Robotnicy budowlani	Pracownicy branży HoReCa	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury	Pracownicy opieki osobistej	Pracownicy służb mundurowych
obsługa sieci komputerowych	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obsługa social mediów	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
projektowanie stron internetowych	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obsługa baz danych	0	0	0	0	1	0	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
zarządzanie projektem	0	0	0	0	1	0	2	2	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
znajomość technik negocjacyjnych	4	3	0	0	10	0	1	2	2	6	3	0	0	0	1	0	1	1	3	0	0
znajomość technik sprzedażowych	0	6	0	0	11	0	0	2	1	6	0	1	0	0	1	0	1	1	2	0	0
marketing internetowy, analityka internetowa	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
obsługa programów graficznych	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
znajomość języka obcego	19	15	1	7	37	3	55	42	27	30	18	1	3	9	11	0	15	1	18	8	13
znajomość określonych przepisów prawnych	3	1	0	1	8	0	2	24	12	9	41	7	0	0	1	0	40	1	21	6	20
aktualne uprawnienia zawodowe	10	1	4	2	1	1	1	3	5	18	3	32	3	0	2	0	10	8	5	6	13
wiedza z obszaru branży / znajomość trendów	11	15	4	17	27	6	54	39	30	28	19	3	4	6	9	1	28	13	19	4	13
inne	3	3	21	2	5	2	3	4	4	7	4	4	2	1	1	2	6	5	5	2	23

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Kompetencje najbardziej pożądane w przypadku analizowanych grup zawodów (zgodnie z II poziomem kodowania) to: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność organizacji pracy/umiejętność wyznaczania priorytetów, rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość oraz zaangażowanie.

W grupie zawodów pracownicy spedycyjno-logistyczni największe zapotrzebowanie dotyczy następujących kompetencji: rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość (23%), zaangażowanie (18%), umiejętność pracy w zespole (16%), umiejętność organizacji pracy/umiejętność wyznaczania priorytetów (16%) oraz komunikatywność (14%).

Kompetencje najczęściej wymagane wśród sprzedawców, pracowników obsługi klienta to: komunikatywność (37%), zaangażowanie (30%), właściwe podejście do klienta/umiejętność budowania relacji z klientem (23%), umiejętność pracy w zespole (22%) oraz rzetelność/dokładność/sumienność/terminowość (17%).

W przypadku pracowników edukacji najbardziej pożądanymi kompetencjami okazały się: inne kompetencje np. predyspozycje do pracy z dziećmi niepełnosprawnymi, dydaktyka, umiejętność pracy z młodzieżą (7%), komunikatywność (6%), zaangażowanie (4%), umiejętność pracy w zespole (4%) oraz inicjatywa/kreatywność/pomysłowość (3%). Uwagę zwraca fakt, że w 69% ogłoszeń o pracę brak było określonych wymagań odnośnie kompetencji.

Zapotrzebowanie na kompetencje w innych grupach zawodowych przedstawia Tabela nr 11.

Tabela 11. Zapotrzebowanie na kompetencje w województwie wielkopolskim dla wszystkich grup zawodów zgodnie z II poziomem kodowania (wartości w tabeli przedstawiają % ofert zawierających dane kompetencje) w I półroczu 2022 r.

Wyszczególnienie	Pracownicy spedycyjno-logistyczni	Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	Pracownicy edukacji	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	Pracownicy prac prostych	Pracownicy ICT	Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	Inżynierowie, specjaliści techniczni	Kierownicy, stanowiska menadżerskie	Pracownicy administracyjno- biurowi	Pracownicy ochrony zdrowia	Robotnicy budowlani	Pracownicy branży HoReCa	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury	Pracownicy opieki osobistej	Pracownicy służb mundurowych
brak określonych wymagań odnośnie kompetencji	16	6	69	15	8	12	28	14	13	10	5	52	21	10	5	15	13	13	13	16	0
komunikatywność	14	37	6	5	37	6	27	30	21	25	41	13	2	14	6	0	29	11	24	8	3
umiejętność pracy w zespole	16	22	4	11	19	14	29	27	25	16	38	11	6	15	7	2	33	5	18	8	13
pozytywne nastawienie/poczucie humoru	2	17	2	1	7	1	3	3	2	7	3	1	1	14	2	0	0	5	4	3	3
wysoki poziom kultury osobistej/życliwość	4	12	2	1	9	2	2	6	4	7	14	5	1	10	2	3	10	11	7	5	10
zaangażowanie	18	30	4	8	18	19	9	14	15	12	13	5	5	17	7	4	13	14	19	4	0
umiejętność organizacji pracy / umiejętność wyznaczania priorytetów	16	14	1	9	31	7	14	26	26	23	35	6	4	11	6	4	30	4	24	11	3
rzetelność/dokładność/sumienność/t erminowość	23	17	2	11	15	16	9	23	21	10	38	7	6	13	8	5	29	10	20	6	3
umiejętności menadżerskie/zarządzanie zespołem	2	2	0	1	3	0	3	3	5	20	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0
odpowiedzialność	10	8	1	4	7	6	5	10	9	8	14	6	4	6	4	2	17	6	12	7	0

Wyszczególnienie	Pracownicy spedycyjno-logistyczni	Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	Pracownicy edukacji	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	Pracownicy prac prostych	Pracownicy ICT	Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	Inżynierowie, specjaliści techniczni	Kierownicy, stanowiska menadżerskie	Pracownicy administracyjno-biurowi	Pracownicy ochrony zdrowia	Robotnicy budowlani	Pracownicy branży HoReCa	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury	Pracownicy opieki osobistej	Pracownicy służb mundurowych
inicjatywa/kreatywność/pomysłowość	2	6	3	2	11	1	7	6	6	6	8	1	0	4	1	0	12	5	8	4	0
właściwe podejście do klienta / umiejętność budowania relacji z klientem	5	23	0	1	22	1	7	11	4	13	9	3	0	6	1	1	3	2	4	2	0
umiejętności analityczne, zdolność zwracania uwagi na szczegóły	8	4	0	4	13	1	19	30	14	14	15	1	0	0	2	0	11	0	8	1	10
zdolność rozwiązywania problemów	3	2	0	2	5	2	10	8	5	6	12	1	1	1	2	1	4	2	5	1	0
umiejętność pracy pod presją / odporność na stres	7	7	0	1	6	1	6	10	8	9	27	3	1	5	2	0	11	0	8	4	10
posiadanie podzielnej uwagi	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
ambicja / orientacja na cel i osiągnięte wyniki	4	14	0	2	17	1	4	6	4	13	3	1	0	2	1	0	4	1	4	1	0
chęć do dalszej nauki i podnoszenia swoich kwalifikacji	4	15	2	4	13	5	13	8	7	6	12	2	2	5	4	0	10	5	8	3	0
umiejętność funkcjonowania w środowisku międzynarodowym	0	0	0	0	1	0	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
dyspozycyjność	11	15	3	6	7	11	3	4	8	6	9	2	4	10	7	1	8	6	8	4	3
gotowość do pracy w delegacji	2	3	0	4	7	2	3	3	6	7	1	1	2	0	7	1	4	1	5	0	0

Wyszczególnienie	Pracownicy spedycyjno-logistyczni	Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	Pracownicy edukacji	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Specjaliści z obszaru sprzedaży, marketingu i zarządzania	Pracownicy prac prostych	Pracownicy ICT	Specjaliści z obszaru finansowo-księgowego i ekonomii	Inżynierowie, specjaliści techniczni	Kierownicy, stanowiska menadżerskie	Pracownicy administracyjno-biurowi	Pracownicy ochrony zdrowia	Robotnicy budowlani	Pracownicy branży HoReCa	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy z obszaru rolno - hodowlanego	Specjaliści z obszaru nauk fizycznych, chemicznych i biologicznych	Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała	Specjaliści z obszaru prawa, spraw społecznych i kultury	Pracownicy opieki osobistej	Pracownicy służb mundurowych
gotowość do pracy w systemie zmianowym	13	8	0	8	1	16	2	1	9	4	1	5	2	3	3	0	5	1	1	1	0
dobry stan zdrowia / dobra kondycja fizyczna / brak przeciwwskazań medycznych do podjęcie pracy	9	7	1	2	1	8	1	3	3	20	8	2	1	15	4	1	10	9	5	6	43
zdolności manualne	0	0	0	2	0	5	0	0	2	0	0	1	1	0	3	1	0	1	0	0	0
niekaralność	2	6	1	0	1	1	1	8	6	21	31	9	0	0	0	1	25	4	17	9	43
obywatelstwo polskie	1	1	1	0	2	1	1	9	9	4	43	16	0	0	0	0	28	2	35	6	70
pełnia praw publicznych	1	2	0	0	1	2	1	6	2	20	16	0	0	2	0	0	18	4	2	8	23
znajomość języka polskiego	2	3	0	1	4	1	2	3	1	18	3	0	0	3	0	0	2	1	1	3	0
samodzielność	9	11	1	8	22	4	13	17	17	13	19	6	3	4	7	2	15	5	16	5	3
umiejętność podejmowania decyzji	2	1	0	1	3	0	1	1	2	4	7	1	1	1	1	1	5	0	2	0	0
inne	8	12	7	3	8	3	5	4	3	7	9	3	3	8	2	1	4	5	11	11	0

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

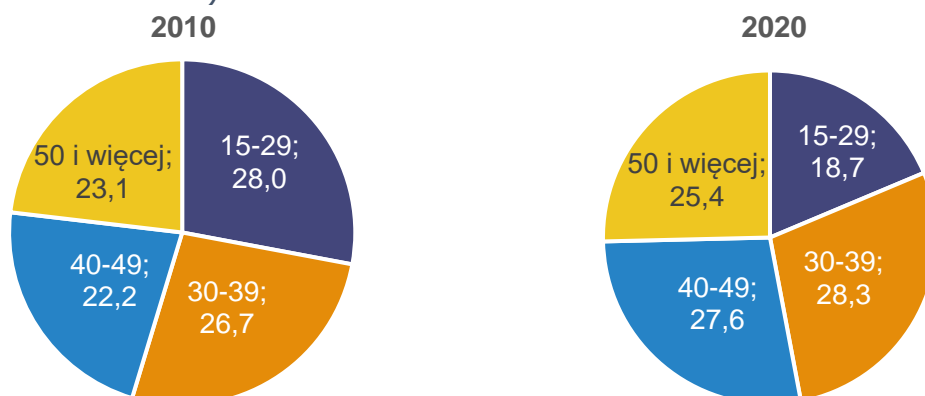
Zjawisko „starzejących zawodów” w woj. wielkopolskim

Na skutek zmian demograficznych w ostatnich latach wzrasta udział osób z wyższych kategorii wiekowych wśród ludności aktywnej zawodowo. W 2010 r. osoby w wieku 15-29 były największą grupą wśród osób aktywnych zawodowo. W ciągu 10 kolejnych lat udział tej grupy zmniejszał się, tym samym udział pozostałych grup wiekowych rósł.

W porównaniu do 2010 r. w 2020 r. liczba osób aktywnych zawodowo:

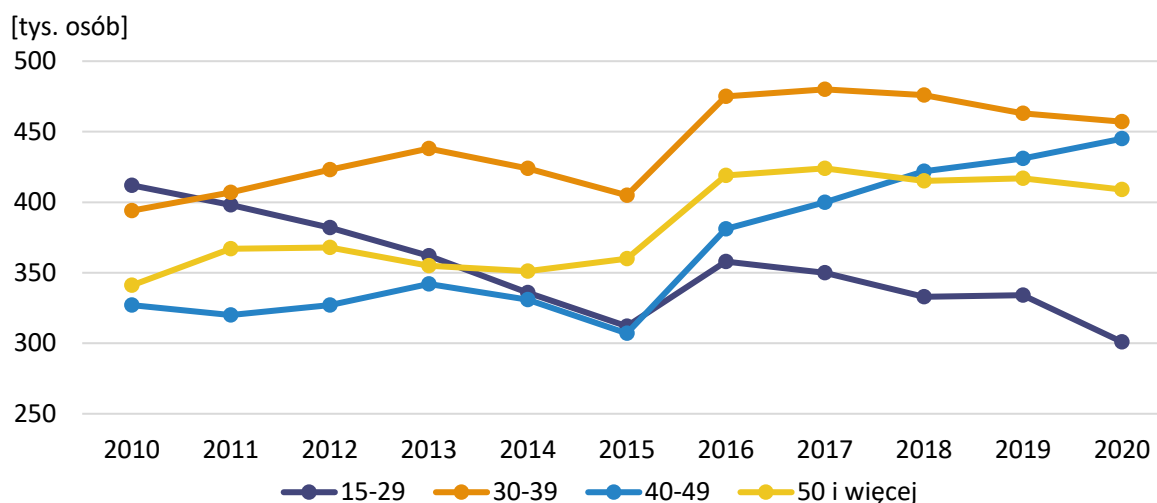
- w wieku 15-29 spadła o 26,9%
- w wieku 30-39 wzrosła o 15,9%
- w wieku 40-49 wzrosła o 36%
- w wieku 50 i więcej wzrosła o 19,9%

Wykres 4. Struktura wiekowa [%] osób aktywnych zawodowo w woj. wielkopolskim (dane średnioroczne)



Źródło: dane GUS

Wykres 5. Liczba ludności województwa wielkopolskiego wg wieku (dane średnioroczne)



Źródło: dane GUS

Jedną z konsekwencji zmiany struktury wiekowej jest starzenie się określonych kategorii zawodowych tj. podnoszenie się średniego wieku pracowników. „Starzenie się” zawodu jest spowodowane brakiem młodych pracowników i skutkuje brakiem zastępowalności pokoleniowej. Sytuacja ta najczęściej wynika z jednej z następujących przyczyn:

- brak możliwości kształcenia w zawodzie spowodowany np. brakiem szkół w powiecie kształcących w danym zawodzie,
- wymóg posiadania wysokich kwalifikacji związany z trudnym, kosztownym i żmudnym procesem kształcenia w zawodzie,
- niechęć osób młodych do podejmowania nauki i pracy w danym zawodzie,
- zanikanie zawodu tj. sytuacja, w której zapotrzebowanie na dany zawód spada, co przekłada się na coraz mniejszą liczbę osób, które go wykonują. Sytuacja ta może być związana z zanikaniem popytu na daną usługę czy produkt lub upowszechnieniem wykorzystywania rozwiązań technologicznych do realizacji określonych zadań.

Powodów tego, dlaczego osoby młode nie chcą pracować w określonych zawodach może być wiele, do najważniejszych można zaliczyć: trudne warunki pracy, wysiłek fizyczny związany

z wykonywaniem zawodu, konieczność wykonywania rutynowych, powtarzalnych czynności, praca w systemie zmianowym, w nocy lub w weekendy oraz promowanie podejmowania nauki w szkołach ogólnokształcących i wyższych, w efekcie czego zaczęto postrzegać naukę w innych szkołach jako mniej atrakcyjną. Czynnikiem mogącym zniechęcać do pracy w zawodzie mogą być także faktyczne lub oczekiwane niezadowalające warunki zatrudnienia (forma zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia itp.)⁵. Warto także podkreślić, że osoby młode w niskim stopniu korzystają z profesjonalnej pomocy doradczej w obszarze decyzji edukacyjno-zawodowych, w efekcie czego niejednokrotnie nie mając rzetelnych informacji nt. potrzeb lokalnego rynku wybierają naukę w zawodzie, na który nie ma zapotrzebowania. Dodatkowo, znacząca część osób młodych niechętnie podchodzi do możliwości podjęcia pracy w zawodzie innym niż wyuczony⁶. Taka sytuacja może pogłębiać deficyty kadrowe spowodowane brakiem napływu nowych pracowników w określonych profesjach.

Przykłady „starzejących się” zawodów w Wielkopolsce:

- piekarze,
- pielęgniarki i położne,
- cieśle i stolarze budowlani,

⁵ Wnioski sformułowane na podstawie wyników badania Barometr Zawodów

⁶ Wpływ pandemii COVID-19 na postawy i motywacje młodych Wielkopolan, WUP, 2021

- krawcy i pracownicy produkcji odzieży,
- dekarze i blacharze budowlani,
- obuwnicy,
- kamieniarze,
- nauczyciele przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu,
- ślusarze,
- cukiernicy,
- tapicerzy,
- murarze i tynkarze,
- betoniarze i zbrojarze,
- spawacze,
- lekarze,
- robotnicy obróbki skóry,
- brukarze,
- przetwórcy mięsa i ryb,
- opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej,
- nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych,
- blacharze i lakiernicy samochodowi,
- robotnicy obróbki drewna i stolarze,
- kierowcy autobusów,
- robotnicy budowlani,
- lakiernicy,
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących,
- szefowie kuchni, kucharze,
- pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie⁷.

Zawody z prognozowanym zapotrzebowaniem w kolejnych latach

Uczestnicy badania jakościowego wskazali zawody, w przypadku których przewiduje się wzrost zapotrzebowania w ciągu najbliższych 2 lat. Wśród nich znalazły się przede wszystkim zawody związane z branżą IT, co ma związek nie tylko z rozwojem tego sektora w trakcie pandemii koronawirusa, ale i szybko rozwijającymi się nowymi technologiami. Wymieniono przykładowo:

- Specjalistów z zakresu cyberbezpieczeństwa i ochrony poufności danych,
- Specjalistów z zakresu sztucznej inteligencji,

⁷ Opracowanie własne na podstawie badania własnego przeprowadzonego wśród przedstawicieli cechów rzemieślniczych i powiatowych urzędów pracy funkcjonujących w województwie wielkopolskim

- Informatyków,
- Programistów.

Właściwie w każdym obszarze będzie taki zawód, natomiast najwięcej na pewno będzie się działo w obszarze IT.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Obecnie automatyzacja i digitalizacja idą w parze i przedsiębiorcy dążą do połączenia tych dwóch procesów do uzyskania maksymalnych korzyści. Automatyzacja procesów wykorzystywana jest do ulepszenia i przyspieszenia procesów, jak również – coraz częściej - do zastąpienia pracy wykonywanej przez człowieka za pomocą nowoczesnych rozwiązań i mechanizmów technologicznych. Przynosi to spore oszczędności czasowe i często przekłada się na wyniki sprzedażowe firmy, dlatego coraz większe zapotrzebowanie dotyczyć będzie również specjalistów z zakresu automatyki i robotyki.

Pracodawcy dążą do optymalizacji procesów, do tego, żeby na produkcji pracowało jak najmniej osób, a jak najwięcej pracy było wykonywane automatycznie. Czyli ta automatyzacja procesów, jakieś wdrażanie rozwiązań, które będą zabezpieczać stabilność produkcji albo przewidywalność produkcji, bez jakichś niespodziewanych sytuacji i zagrożeń. Stwarza to nową przestrzeń na te nowe stanowiska, czyli takie osoby, które bardziej będą pracowały nie jako mechanik, monter do obsługi, tylko taka osoba, która będzie wdrażać czy obsługiwać cały ten proces optymalizacji.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Ponadto, z deklaracji rozmówców wynika, że obecnie brakuje pracowników w wielu branżach, a braki kadrowe w szczególności widoczne są wśród pracowników z branży budowlanej oraz produkcyjnej. Są to: robotnicy budowlani, cieśle, dekarze, spawacze, elektromechanicy, tokarze, frezerzy, elektrycy, elektromechanicy, operatorzy wózków widłowych, magazynierzy oraz operatorzy maszyn i urządzeń CNC.

Będzie to budownictwo, ze względu na to, że jeżeli dostanie dofinansowanie jako Polska w Unii Europejskiej, to już są kolejne projekty, więc będzie coraz większa grupa ludzi w tym sektorze nam potrzebna.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Tacy specjaliści powiedzmy zawodów, które powoli już są na wymarciu, czyli spawacz. Spawaczy jest bardzo duży deficyt.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Jak zauważają respondenci, w ostatnim czasie niesamowicie rozwijał się sektor związany z logistyką i spedycją, dlatego wśród zawodów szczególnie poszukiwanych z pewnością znajdują się specjaliści z zakresu tych dziedzin.

Wzrost zapotrzebowania nastąpi również w obszarze księgowości oraz HR – potrzebni będą kompetentni specjaliści, managerowie potrafiący wyszukiwać talenty, przyczyniać się do rozwoju firm, zarządzać ewolucją modelu pracy, motywowania pracowników oraz dbania o ich dobrostan psychiczny.

Na pewno dział HR w firmach. Działania employer brandingowe (...). W tym kierunku firmy też będą się rozwijać mocno, żeby zadbać, treningi uważności, żeby dbać o swoje zdrowie i stres.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

HR robi się analityczny (...). To jest po prostu analiza, bazowanie na tych wszystkich danych, które się gdzieś tam wyciąga z tych programów służących do opieki kadrowo-szkoleniowej pracowników.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Jednymi z najbardziej poszukiwanych pracowników na wielkopolskim rynku pracy będą też specjaliści do spraw sprzedaży i marketingu, w tym również internetowego. Sprzedaż i marketing stanowią jeden z kluczowych obszarów w firmie, który ma znaczący wpływ na rozwój biznesu, dlatego rozchwytywani na rynku będą m.in. sprzedawcy, specjaliści do spraw obsługi klienta, marketingowcy, przedstawiciele handlowi czy doradcy techniczno-handlowi, a przyciągnięcie ich do organizacji może okazać się nie lada wyzwaniem. Zauważono przy tym, że szczególnie pożądane będą osoby ze znajomością języków obcych.

Wzrost może nastąpić w przypadku obsługi klienta, jeszcze większy, ze względu na to, że jest duży napływ właśnie osób z Ukrainy i będą potrzebne osoby z Ukrainy, które mówią po polsku, ukraińsku czy tam po rosyjsku. I właśnie gdzieś tam obsługa klienta, właśnie sprzedawcy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Cały czas szukają przede wszystkim sprzedawców, pracowników usług, dział obsługi klienta. Tu jest bardzo, bardzo duża rotacja.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, pracodawca

To wszystko, co jest związane z branżą online, z marketingiem online, bo skoro tu obsługujemy klienta, to jakby oferty do nich trafiają. To jest ta cała branża związana z usługami, z produktami i z działalnością online.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Wiele spośród zawodów wskazywanych jako te, na które w ciągu najbliższych 2 lat będzie zapotrzebowanie na wielkopolskim rynku pracy to także zawody z branży medycznej. Będą to: psycholodzy, psychiatry, psychoterapeuci, lekarze, fizjoterapeuci oraz opiekunowie osoby starszej. W opinii rozmówców w najbliższych

latach brakować będzie także pracowników socjalnych, którzy pracują w złych warunkach, ich wynagrodzenia są niskie, co demotywuje, powodując braki kadrowe.

Pojawiła się opinia, że współcześnie mocno rozwija się branża związana z technologiami chemicznymi, zajmującymi się rozwojem metod służących do wytwarzania użytecznych związków chemicznych na skalę przemysłową. W związku z tym przewiduje się zapotrzebowanie na pracowników w tej branży, jednak nie wskazano konkretnych zawodów, jakich miałyby ono dotyczyć.

Rozwija się też już technologia chemiczna coraz mocniej i idą w tym kierunku. W związku z tym myślę, że te zawody.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Uczestników badania zapytano, czy ich zdaniem w ciągu najbliższych 2 lat na rynku pracy pojawią się nowe zawody. W opinii rozmówców dynamiczny rozwój nowych technologii sprawi, że pracodawcy wciąż poszukiwać będą talentów z bardzo wąskich specjalizacji. Niejednokrotnie respondenci mieli jednak trudności z nazwaniem zawodów, które mogą się pojawić w ramach konkretnych dziedzin. Byli jednak zgodni co do tego, że powstanie nowych zawodów dotyczyć będzie w szczególności branży IT. Będą to zawody związane m.in. z:

- robotyką,
- sztuczną inteligencją
- wirtualną rzeczywistością.

Na pewno się pojawią, a szczególnie w branży IT, ten rynek się tak po prostu prężnie rozwija i tam są takie pieniądze, że z całą pewnością tam to będzie kwitło.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Cały obszar technologiczny zmienia się dynamicznie i tutaj już obserwujemy zmiany w produkcji humanoidów, oprogramowania. Przykład elektronicznych kelnerów, które stają się atrakcją na lotnisku, w restauracji, gdzie kelner już nie przychodzi. Dojeżdża do nas elektroniczny dostawca, przy którym możemy zamówić produkt.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Obserwuję, że już są szkolenia organizowane za pomocą tego VR. A nawet są prowadzone serwisy, czyli klient zakłada przy jakiejś maszynie te okulary i widzi serwisant zdalnie i podpowiada co ma zrobić. To dla mnie jest totalna abstrakcja.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Z drugiej strony podkreślono, że trzeba mieć jednak świadomość tego, że część zawodów niebawem zniknie, a pracowników zastąpią maszyny, roboty i w pełni zautomatyzowane procesy.

Zauważono, że zapotrzebowanie dotyczyć będzie także specjalistów niezwiązanych z konkretną branżą, którzy są interdyscyplinarni i potrafią sprawnie poruszać się między sektorami gospodarki oraz łączyć je ze sobą. Zjawisko ewoluowania dotychczas nam znanych profesji jest bowiem nieuniknione.

To będą ludzie, których nie przypiszemy ich stricte do jakiegoś kierunku, tylko oni będą interdyscyplinarni. Czyli to będą ludzie, którzy będą powiązani na przykład z jakimiś dwoma dziedzinami, dwoma kierunkami. To co teraz powstaje, na przykład inżynieria farmaceutyczna, czyli człowiek, który jest jednocześnie trochę farmaceutą, trochę inżynierem (...). Chodzi o ludzi, którzy będą mieć wiedzę komplementarną po prostu z dwóch różnych dziedzin i będą w stanie łączyć ją ze sobą.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Trudności w rekrutacji pracowników

Dokonując analizy trudności rekrutacyjnych, jakie najczęściej występują w powiatach województwa wielkopolskiego w ramach poszczególnych grup zawodów, można dojść do konkluzji, że największą z nich jest nieadekwatne do oczekiwań kandydatów wynagrodzenie. Bariera ta jest jedną z najczęściej występujących we wszystkich analizowanych grupach zawodów. Niemalże w każdej z grup trudność w rekrutacji stanowią nieadekwatne do oczekiwań kandydatów warunki zatrudnienia. W co najmniej połowie grup zawodów najczęstsze trudności stanowią: brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych, brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia, brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.), niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem oraz brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem. Najczęściej występujące trudności rekrutacyjne – pod względem liczby powiatów, w których występują – w ramach analizowanych grup zawodów przedstawia poniższa tabela⁸.

⁸ Opracowane na podstawie wyników badania ankietowanego przeprowadzonego wśród przedstawicieli wielkopolskich powiatowych urzędów pracy w marcu 2022 r.

Tabela 12. Najczęściej występujące trudności rekrutacyjne w ramach poszczególnych grup zawodów

Trudności rekrutacyjne	Liczba powiatów, w których występują trudności	Udział w liczbie powiatów ogółem
Kierownicy, stanowiska menadżerskie		
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	20	64,5%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	18	58,1%
brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem	14	45,2%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	11	35,5%
brak wiedzy z obszaru branży/znajomości trendów/określonych przepisów prawnych	9	29,0%
Specjaliści		
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	21	67,7%
brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem	19	61,3%
brak znajomości języków obcych, w zakresie wymaganym na danym stanowisku	14	45,2%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	14	45,2%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	13	41,9%
brak umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych wymaganych na danym stanowisku	12	38,7%
Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta		
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	23	74,2%
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	14	45,2%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	14	45,2%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	14	45,2%
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	10	32,3%
brak dyspozycyjności, niechęć do pracy w delegacji	8	25,8%
brak kompetencji interpersonalnych m.in. takich jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kultura osobista	8	25,8%
Pracownicy administracyjno-biurowi		
brak umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych wymaganych na danym stanowisku	20	64,5%

	Liczba powiatów, w których występują trudności	Udział w liczbie powiatów ogółem
Trudności rekrutacyjne		
brak znajomości języków obcych, w zakresie wymaganym na danym stanowisku	13	41,9%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	11	35,5%
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	10	32,3%
brak kompetencji organizacyjnych m.in. takich jak umiejętność organizacji pracy własnej, podzielność uwagi, dokładność,	8	25,8%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	8	25,8%
Pracownicy TSL		
brak znajomości języków obcych, w zakresie wymaganym na danym stanowisku	25	80,6%
brak umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych wymaganych na danym stanowisku	11	35,5%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	11	35,5%
nieumiejętność pracy pod presją, niska odporność na stres	10	32,3%
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	8	25,8%
brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem	8	25,8%
brak kompetencji organizacyjnych m.in. takich jak umiejętność organizacji pracy własnej, podzielność uwagi, dokładność,	8	25,8%
Pracownicy służb mundurowych		
nieumiejętność pracy pod presją, niska odporność na stres	12	38,7%
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	10	32,3%
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	7	22,6%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	7	22,6%
Pracownicy branży HoReCa		
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	19	61,3%
brak znajomości języków obcych, w zakresie wymaganym na danym stanowisku	16	51,6%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	14	45,2%
brak dyspozycyjności, niechęć do pracy w delegacji	11	35,5%

Trudności rekrutacyjne	Liczba powiatów, w których występują trudności	Udział w liczbie powiatów ogółem
brak kompetencji interpersonalnych m.in. takich jak komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kultura osobista	11	35,5%
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	11	35,5%
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	9	29,0%
Pracownicy branży beauty i pielęgnacji ciała		
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	17	54,8%
brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem	12	38,7%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	9	29,0%
Pracownicy opieki osobistej		
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	11	35,5%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	11	35,5%
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	11	35,5%
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	9	29,0%
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	8	25,8%
brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem	8	25,8%
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	6	19,4%
Pracownicy obszaru rolno - hodowlanego		
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	17	54,8%
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	14	45,2%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	13	41,9%
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	10	32,3%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	8	25,8%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		
brak specjalistycznych kwalifikacji, związanych z danym zawodem	20	64,5%
brak spełniania wymagań formalnych (brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, aktualnych uprawnień itp.)	18	58,1%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	14	45,2%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	13	41,9%

Trudności rekrutacyjne	Liczba powiatów, w których występują trudności	Udział w liczbie powiatów ogółem
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	10	32,3%
Robotnicy budowlani		
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	18	58,1%
brak dyspozycyjności, niechęć do pracy w delegacji	16	51,6%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	15	48,4%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	15	48,4%
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	13	41,9%
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	11	35,5%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	15	48,4%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	14	45,2%
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	13	41,9%
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	12	38,7%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	12	38,7%
przestarzałe lub nieaktualne kwalifikacje lub wiedza zawodowa	10	32,3%
Pracownicy prac prostych		
brak motywacji, zaangażowania w podjęcie zatrudnienia	19	61,3%
niska mobilność kandydatów, problem z dojazdem	16	51,6%
brak możliwości fizycznych tj. dobrego stanu zdrowia, kondycji fizycznej, zdolności manualnych	15	48,4%
oferowane warunki zatrudnienia nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	13	41,9%
brak dyspozycyjności, niechęć do pracy w delegacji	11	35,5%
oferowane wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań kandydatów	11	35,5%

Źródło: dane WUP w Poznaniu; tabela przedstawia 5 najczęściej występujących trudności rekrutacyjnych w ramach każdej z grup zawodów

Kwestię trudności rekrutacyjnych poruszono również z uczestnikami wywiadów jakościowych. Ich deklaracje w większości pokrywają się z informacjami płynącymi z urzędów pracy. Wielu respondentów zwracało natomiast uwagę, że trudności pracodawców ze znalezieniem pracowników wynikają w dużej mierze z braku kandydatów do pracy. Niski poziom bezrobocia spowodował, że w Wielkopolsce wciąż utrzymuje się rynek pracownika, dlatego pracodawcy muszą ponosić coraz większy

wysiłek, żeby znaleźć właściwego pracownika. Nierzadko zdarza się, że pozyskują pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami/doświadczeniem z innej firmy, proponując im pracę z wyższym wynagrodzeniem.

Jest absolutnie rynek pracownika obecnie, mamy bardzo dużo zamówień na różne stanowiska i często nie jesteśmy w stanie ich zrealizować ze względu na brak ludzi na rynku po prostu. Osoby się nie zgłaszają.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Trudności wynikają z tego, że tych pracowników tak naprawdę nie ma na rynku pracy. Rekrutacja polega na tym, że tych pracowników się po prostu kusi lepszą ofertą i „przejmuje”.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Ja myślę, że w tym momencie jest tak dużo ofert i tak mało kandydatów, którzy szukają pracy, że to się gdzieś nie łączy. Mamy naprawdę niski procent bezrobocia w Poznaniu i okolicy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Pojawiły się głosy, że osoby bezrobotne nierzadko nie chcą lub nie mogą podjąć pracy ze względu na inne zobowiązania. Na rynku pracy nie brakuje bowiem ciekawych ofert. W tym kontekście poruszono również kwestię związaną z dostępnością świadczeń socjalnych. W opinii rozmówców w grupie osób słabo zarabiających głównym czynnikiem demotyującym może być stosunek wynagrodzenia i środków z programów socjalnych. Coraz więcej osób korzystających z programów socjalnych woli zostać w domu niż iść do pracy – szczególnie dotyczy to kobiet, którym bardziej opłaca się zostać w domu z dziećmi.

Do tego dojdzie prawdopodobnie 500+ na 2-3 dzieci, zasiłek jeden, drugi. A tutaj też mówimy w przypadku pań, bo niestety one najczęściej zostają z tym bagażem. Mówią wprost, że jeśli pójdą do pracy, stracą zasiłki.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Z obserwacji rozmówców wynika, że jedną z coraz częściej występujących barier w podejmowaniu zatrudnienia są problemy psychiczne, które nasiliła pandemia COVID-19. Po wybuchu epidemii ogólny poziom lęków i psychicznego rozregulowania dramatycznie wzrósł, co w dłuższej perspektywie spowodowało znaczne obciążenie dla zdrowia psychicznego.

Po pandemii nasiliło nam się bardzo dużo czynników psychologicznych związanych z lękami, ale też z odkładaniem działań na później i z takim brakiem aktywności, z problemami motywacyjnymi. Więc to są takie czynniki natury psychologicznej, żeby podjąć pracę.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Deklaracje respondentów potwierdzają, że kluczowymi barierami w zatrudnianiu są rosnące wymagania potencjalnych pracowników odnośnie oferowanego wynagrodzenia i warunków zatrudnienia. Coraz więcej kandydatów do pracy oczekuje od przyszłego pracodawcy różnego rodzaju benefitów w postaci zapewniania dojazdów do pracy czy – w przypadku obcokrajowców - zakwaterowania. Nierzadko nie odpowiada im także praca w systemie zmianowym. Pokreślono, że niejednokrotnie wysokie oczekiwania płacowe nie idą w parze z posiadanym doświadczeniem czy kwalifikacjami.

Ludzie oczekują już teraz znacznie więcej, niż kiedyś. W związku z czym oczekują, że będą dojazdy. Bo z reguły te firmy są zlokalizowane na obrzeżach bądź z 15, 20 km od centrów większych miejskich (...). Część ludzi wycofuje się, jeżeli to jest praca 3-zmianowa albo właśnie praca w systemie czterobrygadowym. Część ludzi się wycofuje ze względu na stawki. Ukraińcy jeszcze poszukują pracy z zakwaterowaniem.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Oczekiwania finansowe, które niekoniecznie idą za doświadczeniem czy kompetencjami.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Trudności przede wszystkim wynikają z tego, że ludzie chcą dużo zarabiać, chcą właściwie zarabiać, patrzą na to, co im przynosi większe profity.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, pracodawca

Coraz większym problemem wielkopolskich firm stają się trudności z dopasowaniem kompetencji do wymogów stanowiska pracy oraz brak doświadczenia kandydatów do pracy. Wielu potencjalnym pracownikom brakuje odpowiednich kwalifikacji czy uprawnień wymaganych na danym stanowisku. Podkreślono jednak, że niejednokrotnie czynnikiem, który zniechęca osoby poszukujące pracy do udziału w szkoleniach/kursach jest ich wysoki koszt. Niejednokrotnie jednak zdarza się, że kandydat do pracy jest zmuszony w całości pokryć koszty związane ze zdobyciem nowych kwalifikacji czy uprawnień, gdyż pracodawcy są coraz mniej chętni do ich finansowania.

Bardzo utrudnia to wszystko to, że nie mają kompetencji.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Chętni są, tylko nie mają tych uprawnień, które są zazwyczaj potrzebne.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Ta bariera finansowa, wyjściowa, w sytuacji kogoś, kto byłby chętny na przekwalifikowanie się. Ten koszt takiego kursu nie jest mały, wbrew pozorom. Więc

jakby jakieś formy dotacji albo jakieś możliwości współfinansowania tutaj, też na pewno byłyby cenne dla kandydatów.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Regionalna gospodarka potrzebuje obecnie fachowców, a o tych coraz trudniej. Brakuje w dużym stopniu wykwalifikowanych pracowników fizycznych, dlatego na wiele stanowisk poszukiwania właściwego kandydata potrafią trwać wiele miesięcy. Próbując wskazać przyczyny tej sytuacji jeden z rozmówców zwrócił uwagę na fakt, że jeszcze kilka lat temu nauka w szkołach zawodowych była powodem do wstydu. Wśród młodych ludzi wciąż może niejednokrotnie panować przekonanie, że tylko szkoła wyższa da im lepszy start. Popularne kiedyś „zawodówki” zaczęto coraz częściej zamykać z powodu braku chętnych. Również brak wykwalifikowanej kadry spowodował upadek szkolnictwa zawodowego. Na rynku pracy pozostali głównie fachowcy wykształceni w poprzednim systemie kształcenia, z których duża część przeszła już na emeryturę, stąd brak takich osób jest coraz bardziej odczuwalny.

Z pewnością dużą trudnością było poszukiwanie męskich zawodów, typu szlifierz, ślusarz, spawacz, operator maszyn CNC.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

Brak wykwalifikowanych ludzi stricte ze szkół, elektryk, spawacz, mechanik samochodowy... Jak jeszcze chodziłem do liceum ekonomicznego, to na mechaników samochodowych krzywo patrzyliśmy. I nie ma tej szkoły teraz.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

W którymś momencie młodzież się zebrała, wszyscy chcieli być magistrami i studentami i nie było popytu. Nie ma popytu na szkoły. Chociaż idąc dalej, to nie ma nauczycieli... Koło się zamyka.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony, przedstawiciel agencji zatrudnienia

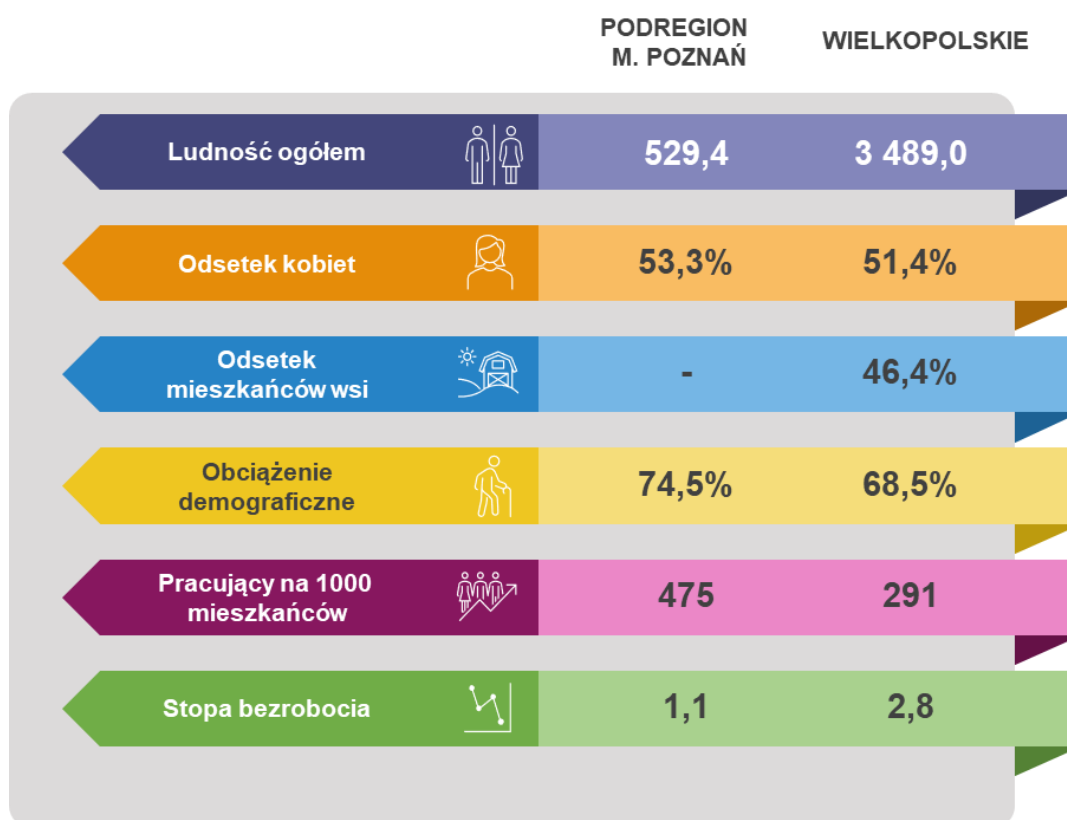
4. Wyniki badania dla podregionów

Podregion Miasto Poznań

W 2021 roku podregion miasto Poznań liczył 529,4 tys. mieszkańców. Kobiety stanowiły 53,3% ogółu mieszkańców, tj. powyżej średniej dla województwa. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 74,5%, a więc był wyższy o 6 p.p. w stosunku do wartości dla całego regionu.

W 2021 roku w podregionie m. Poznań na 1000 mieszkańców przypadało 475 pracujących, co jest wynikiem znacznie wyższym od średniej dla województwa (o 184). Stopa bezrobocia wynosiła w tym okresie 1,1%, a więc była niższa o 1,7 p.p. od wartości tego wskaźnika dla województwa.

Rysunek 3. Ogólna charakterystyka podregionu m. Poznań (stopa bezrobocia – stan na koniec I półrocza 2022 r., pozostałe dane – stan na koniec 2021 r.)



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie m. Poznań 28,1% mieszkańców stanowiły osoby w wieku 60 lat i więcej. Co czwarta osoba była w wieku od 30 do 44 lat (26,8%). Porównując strukturę wiekową mieszkańców podregionu do danych dla województwa, dostrzega się nieznacznie niższy odsetek osób w wieku od 15 do 29 lat (12,5% w stosunku do 16,2% w województwie).

Tabela 13. Struktura wiekowa mieszkańców województwa wielkopolskiego oraz podregionu m. Poznań w 2021 roku (w %; stan na koniec 2021 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Wielkopolskie	3 489 074	16,5	16,2	24,1	19,0	24,1
Powiat m. Poznań	529 410	14,9	12,5	26,8	17,7	28,1

Źródło: dane GUS

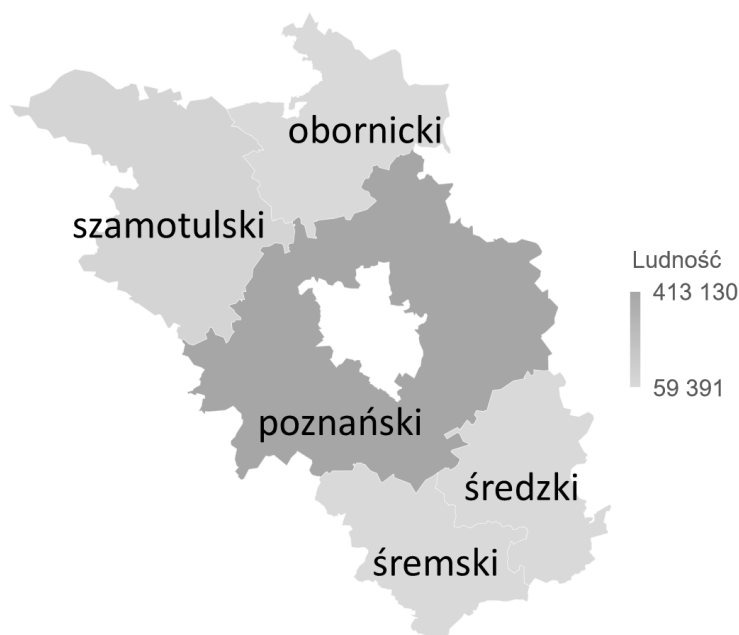
Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych zawodów na terenie podregionu miasto Poznań wskazują, że w I półroczu 2022 roku największe zapotrzebowanie w stolicy Wielkopolski występowało w takich zawodach jak:

- sprzedawcy i kasjerzy,
- specjaliści ds. finansowych,
- specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży,
- projektanci i administratorzy baz danych, programiści,
- specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji,
- pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych,
- analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych,
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości,
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących,
- magazynierzy,
- pracownicy administracyjni i biurowi,
- specjaliści ds. administracji,
- kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu,
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy,
- spedytorzy i logistycy,
- przedstawiciele handlowi,
- zaopatrzeniowcy i dostawcy.

Podregion poznański

W 2021 roku podregion poznański liczył 685,4 tys. mieszkańców, z czego na wsi mieszkało 61,8% ogółu ludności (o 15,4 p.p. więcej aniżeli w całym województwie). Kobiety stanowiły 51,1% ogółu mieszkańców, co jest wartością zbliżoną w stosunku do średniej dla województwa. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 67,3%, a więc był niższy o 1,2 p.p. w stosunku do wartości dla całego regionu.

Rysunek 4. Podział administracyjny oraz liczba ludności podregionu poznańskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie poznańskim na 1000 mieszkańców przypadało 300 pracujących, co jest wynikiem zbliżonym do średniej dla województwa. Stopa bezrobocia wynosiła w tym okresie 1,9, a więc była niższa o 0,9 p.p. od wartości tego wskaźnika dla regionu.

Rysunek 5. Ogólna charakterystyka podregionu poznańskiego (stopa bezrobocia – stan na koniec I półrocza 2022 r., pozostałe dane – stan na koniec 2021 r.)

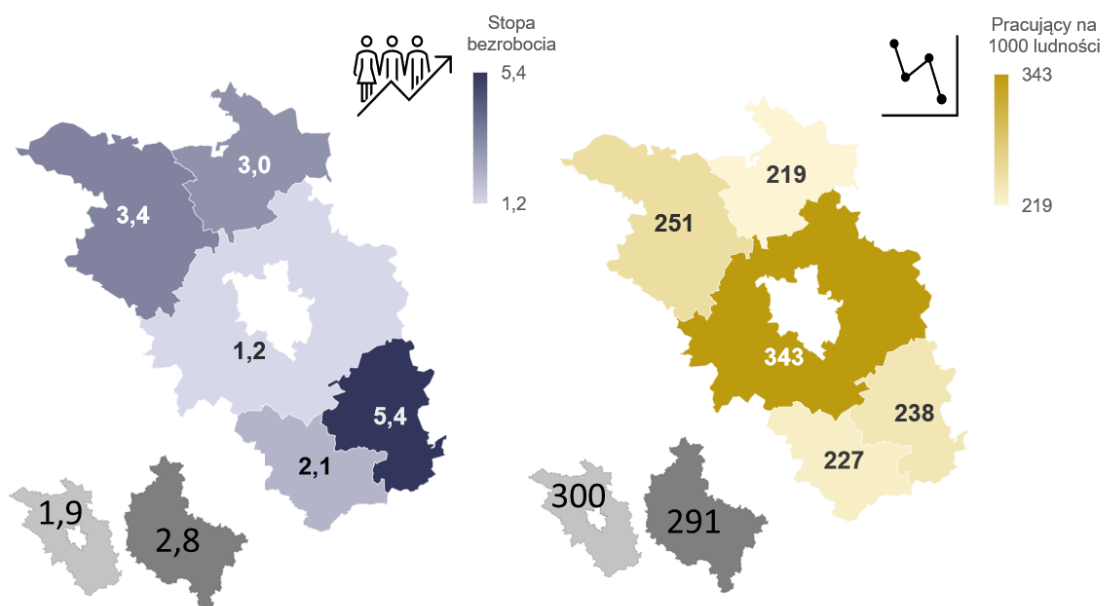




	51,4%	46,4%	68,5%
WIELKOPOLSKIE	51,4%	46,4%	68,5%
PODREGION POZNAŃSKI	51,1%	62,8%	67,3%
obornicki	50,6%	51,9%	67,3%
poznański	51,4%	67,4%	67,0%
szamotulski	50,9%	54,4%	68,0%
średzki	50,7%	59,9%	67,9%
śremski	50,9%	46,2%	67,7%

Źródło: dane GUS

Rysunek 6. Stopa bezrobocia (stan na koniec I półrocza 2022 r.) oraz liczba pracujących na 1000 ludności (stan na koniec 2022 r.) w powiatach podregionu poznańskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie poznańskim co czwarty mieszkaniec był osobą w wieku od 30 do 44 lat (25,3%). Osoby w wieku 60 lat i więcej stanowili 20,8% ogółu ludności. Porównując strukturę wiekową mieszkańców podregionu do danych dla województwa, dostrzega się nieznacznie niższy odsetek osób w wieku 60 lat i więcej (20,8% w stosunku do 24,1% w województwie). Jednocześnie nieznacznie więcej mieszkańców podregionu stanowią osoby w wieku do 14 lat (19,0% w stosunku do 16,5% w województwie).

Tabela 14. Struktura wiekowa mieszkańców województwa wielkopolskiego, podregionu poznańskiego oraz poszczególnych powiatów w 2021 roku (w %; stan na koniec 2021 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Wielkopolskie	3 489 074	16,5	16,2	24,1	19,0	24,1
Podregion poznański	685 372	19,0	16,0	25,3	18,9	20,8
Powiat obornicki	59 799	17,5	17,0	24,4	18,4	22,8
Powiat poznański	413 130	19,9	15,6	26,1	19,0	19,4
Powiat szamotulski	91 663	17,1	16,7	24,3	18,8	23,2
Powiat średzki	59 391	18,2	16,5	24,3	18,7	22,4
Powiat śremski	61 389	17,3	17,0	23,6	19,1	23,0

Źródło: dane GUS

Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych zawodów na terenie podregionu poznańskiego wskazują, że w I półroczu 2022 roku największe zapotrzebowanie dotyczyło m.in. pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych, magazynierów oraz sprzedawców i kasjerów. Listę 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w ramach poszczególnych powiatów przedstawiono w kolejnej tabeli.

Tabela 15. Najczęściej poszukiwane zawody w podregionie poznańskim w I półroczu 2022 r.

Obornicki	Poznański	Szamotulski
– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
– Sprzedawcy i kasjerzy	– Sprzedawcy i kasjerzy	– Magazynierzy
– Robotnicy budowlani	– Magazynierzy	– Sprzedawcy i kasjerzy
– Lekarze	– Nauczyciele przedszkoli	– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
– Magazynierzy	– Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	
– Operatorzy obrabiarek skrawających		

<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych – Pielęgniarki i położne – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Nauczyciele przedszkoli – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Specjaliści ds. finansowych – Spedytorzy i logistycy – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Nauczyciele języków obcych i lektorzy 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Robotnicy budowlani – Nauczyciele języków obcych i lektorzy
Średzki	Śremski	
<ul style="list-style-type: none"> – Magazynierzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Sprzedawcy i kasjerzy – Spedytorzy i logistycy – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji – Zaopatrzeniowcy i dostawcy – Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych 	<ul style="list-style-type: none"> – Magazynierzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Nauczyciele języków obcych i lektorzy – Lekarze – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Rolnicy i hodowcy – Specjaliści ds. finansowych – Robotnicy budowlani – Pracownicy administracyjni i biurowi 	

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Podregion kaliski

W 2021 roku podregion kaliski liczył 662,7 tys. mieszkańców, z czego na wsi mieszkało 52,4% ogółu ludności (o 6 p.p. więcej aniżeli w całym województwie). Kobiety stanowiły 51,3% ogółu mieszkańców, co jest wartością zbliżoną w stosunku do średniej dla województwa. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 68,4%, a więc był niemal identyczny w porównaniu do wartości dla całego regionu.

Rysunek 7. Podział administracyjny oraz liczba ludności podregionu kaliskiego




Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie kaliskim na 1000 mieszkańców przypadało 273 pracujących, co jest wynikiem niższym w stosunku do średniej dla województwa (o 18). Stopa bezrobocia wynosiła w tym okresie 2,9, a więc była niemal identyczna jak w całym regionie.

Rysunek 8. Ogólna charakterystyka podregionu kaliskiego (stopa bezrobocia – stan na koniec I półrocza 2022 r., pozostałe dane – stan na koniec 2021 r.)

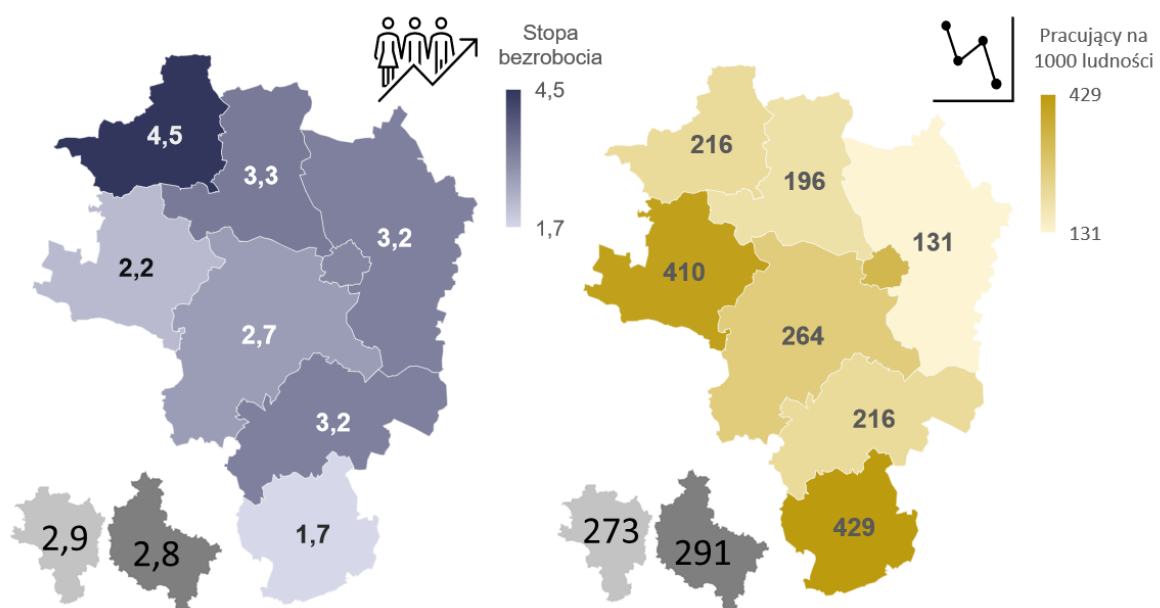




WIELKOPOLSKIE	51,4%	46,4%	68,5%
PODREGION KALISKI	51,3%	52,4%	68,4%
jarociński	51,3%	57,9%	68,6%
kaliski	50,8%	91,7%	64,4%
kępiński	50,6%	75,5%	65,9%
krotoszyński	50,9%	40,9%	67,8%
ostrowski	51,2%	48,5%	67,9%
ostrzeszowski	50,7%	68,2%	66,3%
pleszewski	50,6%	65,4%	66,7%
Kalisz	53,5%	-	76,8%

Źródło: dane GUS

Rysunek 9. Stopa bezrobocia (stan na koniec I półrocza 2022 r.) oraz liczba pracujących na 1000 ludności (stan na koniec 2022 r.) w powiatach podregionu kaliskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie kaliskim co czwarty mieszkaniec był osobą wieku 60 lat i więcej (24,8%). Mieszkańcy w wieku od 30 do 44 lat stanowili 22,9% ogółu ludności. Porównując strukturę wiekową mieszkańców podregionu do danych dla województwa, nie dostrzega się istotnych różnic.

Tabela 16. Struktura wiekowa mieszkańców województwa wielkopolskiego, podregionu kaliskiego oraz poszczególnych powiatów w 2021 roku (w %; stan na koniec 2021 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Wielkopolskie	3 489 074	16,5	16,2	24,1	19,0	24,1
Podregion kaliski	662 720	15,9	16,8	22,9	19,6	24,8
Powiat jarociński	71 122	16,7	17,0	23,2	19,0	24,1
Powiat kaliski	82 722	16,2	17,8	22,6	20,3	23,2
Powiat kępiński	56 126	16,4	17,4	23,3	19,6	23,2
Powiat krotoszyński	76 459	16,7	17,4	22,9	19,0	23,9
Powiat ostrowski	160 771	15,8	16,4	23,4	19,6	24,8
Powiat ostrzeszowski	55 101	16,3	17,6	23,0	19,5	23,6
Powiat pleszewski	62 514	16,1	17,3	23,0	19,8	23,8
Powiat m. Kalisz	97 905	13,9	15,0	21,5	20,1	29,6

Źródło: dane GUS

Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych zawodów na terenie podregionu kaliskiego wskazują, że w I półroczu 2022 roku największe zapotrzebowanie dotyczyło m.in. sprzedawców i kasjerów, pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych oraz elektryków, elektromechaników i elektromonterów. Listę 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w ramach poszczególnych powiatów przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 17. Najczęściej poszukiwane zawody w podregionie kaliskim w I półroczu 2022 r.

Jarociński	Kaliski
– Sprzedawcy i kasjerzy	– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	– Ogrodnicy i sadownicy
– Pracownicy administracyjni i biurowi	– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	– Psycholodzy i psychoterapeuci
– Psycholodzy i psychoterapeuci	– Lekarze
– Przetwórcy mięsa i ryb	– Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
– Robotnicy budowlani	– Magazynierzy
– Magazynierzy	– Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
– Robotnicy obróbki drewna i stolarze	

<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych – Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych – Specjaliści administracji publicznej 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp – Rolnicy i hodowcy
Kępiński	Krotoszyński
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Tapicerzy – Lekarze – Pracownicy administracyjni i biurowi – Sprzątaczk i pokojowe – Krawcy i pracownicy produkcji odzieży – Pielęgniarki i położne – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Zaopatrzeniowcy i dostawcy 	<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Specjaliści ds. finansowych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Pracownicy ds. jakości – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Psycholodzy i psychoterapeuci – Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Ostrowski	Ostrzeszowski
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Operatorzy obrabiarek skrawających – Pracownicy administracyjni i biurowi – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Psycholodzy i psychoterapeuci – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych 	<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Robotnicy budowlani – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Psycholodzy i psychoterapeuci – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Pracownicy administracyjni i biurowi – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
Pleszewski	M. Kalisz
<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Sprzedawcy i kasjerzy 	<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych

<ul style="list-style-type: none"> – Mechanicy pojazdów samochodowych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Operatorzy obrabiarek skrawających – Mechanicy maszyn i urządzeń – Ślusarze – Blacharze i lakiernicy samochodowi 	<ul style="list-style-type: none"> – Przedstawiciele handlowi – Nauczyciele przedmiotów zawodowych – Magazynierzy – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Pracownicy administracyjni i biurowi – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Zaopatrzeniowcy i dostawcy – Pracownicy ds. jakości
---	---

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Podregion koniński

W 2021 roku podregion koniński liczył 650,8 tys. mieszkańców, z czego 54,7% mieszkało na wsi (o 8,3 p.p. więcej aniżeli w całym województwie). Kobiety stanowiły 51,1% ogółu mieszkańców, co jest wartością zbliżoną w stosunku do średniej dla województwa. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 67,0%, a więc był niższy o 1,5 p.p. w stosunku do wartości dla całego regionu.

Rysunek 10. Podział administracyjny oraz liczba ludności podregionu konińskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie konińskim na 1000 mieszkańców przypadało 207 pracujących, co jest wynikiem wyraźnie niższym w stosunku do średniej dla województwa (o 84). Jednocześnie stopa bezrobocia, wynosząca w tym okresie 5,2, była znacznie wyższa od wartości tego wskaźnika dla całego regionu.

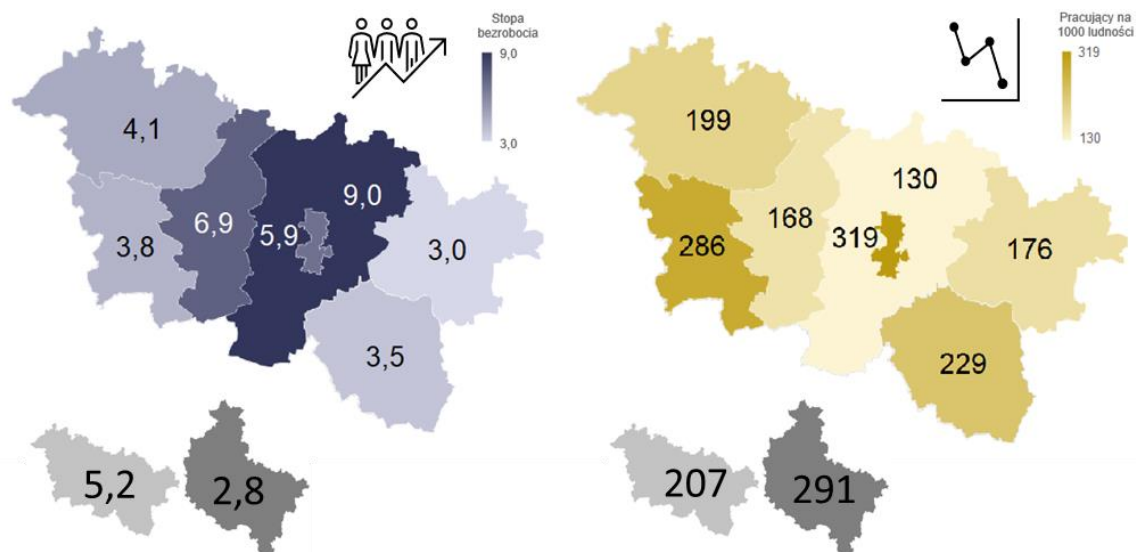
Rysunek 11. Ogólna charakterystyka podregionu konińskiego (stopa bezrobocia – stan na koniec I półrocza 2022 r., pozostałe dane – stan na koniec 2021 r.)



	Odsetek kobiet	Obciążenie demograficzne	Stopa bezrobocia
WIELKOPOLSKIE	51,4%	46,4%	68,5%
PODREGION KONIŃSKI	51,1%	54,7%	67,0%
gnieźnieński	51,1%	39,7%	69,9%
kolski	51,0%	64,1%	67,5%
koniński	50,3%	86,6%	60,5%
słupecki	50,2%	72,3%	65,8%
turecki	51,1%	63,2%	66,3%
wrzesiński	51,3%	46,9%	67,8%
Konin	52,9%	-	74,5%

Źródło: dane GUS

Rysunek 12. Stopa bezrobocia (stan na koniec I półrocza 2022 r.) oraz liczba pracujących na 1000 ludności (stan na koniec 2022 r.) w powiatach podregionu konińskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku co czwarty mieszkaniec podregionu konińskiego był osobą wieku 60 lat i więcej (24,6%). Osoby w wieku od 30 do 44 lat stanowiły 22,9% ogółu ludności. Analiza struktury wiekowej mieszkańców podregionu w porównaniu do danych dla województwa nie wykazała istotnych różnic.

Tabela 18. Struktura wiekowa mieszkańców województwa wielkopolskiego, podregionu konińskiego oraz poszczególnych powiatów w 2021 roku (w %; stan na koniec 2021 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Wielkopolskie	3 489 074	16,5	16,2	24,1	19,0	24,1
Podregion koniński	650 754	15,7	17,1	22,9	19,7	24,6
Powiat gnieźnieński	144 353	16,8	16,5	23,5	18,9	24,2
Powiat kolski	85 301	14,9	17,4	22,0	19,9	25,8
Powiat koniński	129 981	15,9	18,9	23,0	20,4	21,8
Powiat słupecki	58 709	15,5	17,4	22,9	19,6	24,6
Powiat turecki	83 144	16,0	17,3	22,7	20,0	24,0
Powiat wrzesiński	77 839	16,9	16,6	24,1	19,0	23,4
Powiat m. Konin	71 427	12,5	14,9	21,5	20,3	30,7

Źródło: dane GUS

Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych zawodów na terenie podregionu konińskiego dowodzą, że w I półroczu 2022 roku największe zapotrzebowanie dotyczyło m.in. sprzedawców i kasjerów, pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych, pracowników administracyjnych i biurowych oraz kierowników w instytucjach społecznych i kultury. Listę 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w ramach poszczególnych powiatów przedstawiono w kolejnej tabeli.

Tabela 19. Najczęściej poszukiwane zawody w podregionie konińskim w I półroczu 2022 r.

Gnieźnieński	Kolski
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Magazynierzy – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Pracownicy administracyjni i biurowi – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Kierownicy sprzedaży – Nauczyciele przedmiotów zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Mechanicy maszyn i urządzeń – Sprzedawcy i kasjerzy – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Weterynarze – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Murarze i tynkarze
Koniński	Słupecki
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Robotnicy budowlani – Magazynierzy – Monterzy instalacji budowlanych – Spedytorzy i logistycy 	<ul style="list-style-type: none"> – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Kucharze – Spawacze – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Nauczyciele przedmiotów zawodowych – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Robotnicy budowlani – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Sprzątaczk i pokojowe

	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie – Kelnerzy i barmani – Pracownicy ds. jakości – Pomoce kuchenne
Turecki	Wrzesiński
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Murarze i tynkarze – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Pracownicy ds. jakości – Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych – Spawacze – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie – Piekarze – Agenci ubezpieczeniowi 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Magazynierzy – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Operatorzy obrabiarek skrawających – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Sprzedawcy i kasjerzy – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży – Pracownicy administracyjni i biurowi – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Pracownicy ds. jakości
M. Konin	
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Lekarze – Magazynierzy – Specjaliści ds. administracji – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Przedstawiciele handlowi – Specjaliści ds. finansowych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Kosmetyczki – Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży 	

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Podregion leszczyński

W 2021 roku podregion leszczyński liczył 555,3 tys. mieszkańców, z czego na wsi mieszkało 55,8% ogółu ludności (o 9,4 p.p. więcej aniżeli w całym województwie). Kobiety stanowiły 50,8% ogółu mieszkańców, co jest wartością zbliżoną w stosunku do średniej dla województwa. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 68,1%, a więc był niemalże identyczny jak w przypadku całego regionu.

Rysunek 13. Podział administracyjny oraz liczba ludności podregionu leszczyńskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie leszczyńskim na 1000 mieszkańców przypadało 261 pracujących, co jest wynikiem wyraźnie niższym w stosunku do średniej dla województwa (o 30). Stopa bezrobocia, wynosząca w tym okresie 3,0, była zbliżona do wartości dla całego regionu.

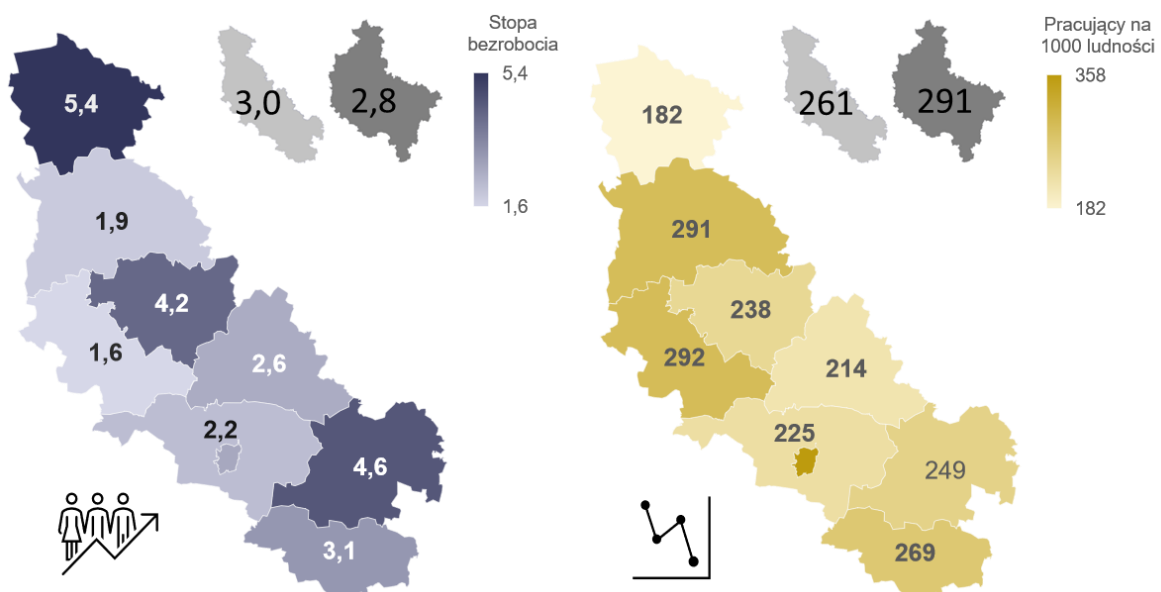
Rysunek 14. Ogólna charakterystyka podregionu leszczyńskiego (stopa bezrobocia – stan na koniec I półrocza 2022 r., pozostałe dane – stan na koniec 2021 r.)



WIELKOPOLSKIE	51,4%	46,4%	68,5%
PODREGION LESZCZYŃSKI	50,8%	55,8%	68,1%
gostyński	50,3%	57,7%	67,0%
grodziski	50,4%	61,3%	65,9%
kościański	51,0%	54,6%	67,0%
leszczyński	50,2%	90,8%	64,8%
międzychodzki	50,4%	55,3%	68,6%
nowotomyski	50,9%	55,4%	67,7%
rawicki	50,7%	53,3%	69,0%
wolsztyński	50,9%	77,9%	68,9%
Leszno	52,3%	-	75,0%

Źródło: dane GUS

Rysunek 15. Stopa bezrobocia (stan na koniec I półrocza 2022 r.) oraz liczba pracujących na 1000 ludności (stan na koniec 2022 r.) w powiatach podregionu leszczyńskiego



Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie leszczyńskim co czwarty mieszkaniec był osobą w wieku od 30 do 44 lat (23,6%) lub 60 lat i powyżej (23,3%). Odsetek osób w wieku do 14 lat wynosił 17,3%, a mieszkańcy w wieku od 15 do 29 lat stanowili 17,1% ogółu ludności. Struktura wiekowa mieszkańców podregionu nie odbiega znacząco w porównaniu do danych dla całego województwa.

Tabela 20. Struktura wiekowa mieszkańców województwa wielkopolskiego, podregionu leszczyńskiego oraz poszczególnych powiatów w 2021 roku (w %; stan na koniec 2021 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Wielkopolskie	3 489 074	16,5	16,2	24,1	19,0	24,1
Podregion leszczyński	555 275	17,3	17,1	23,6	18,8	23,3
Powiat gostyński	75 291	17,2	17,2	23,3	19,2	23,2
Powiat grodziski	51 750	18,4	18,2	23,9	18,6	20,9
Powiat kościański	78 491	16,6	16,7	23,4	19,2	24,0
Powiat leszczyński	58 495	18,6	17,9	24,7	18,6	20,3
Powiat międzychodzki	36 438	16,4	17,0	22,9	19,0	24,8
Powiat nowotomyski	75 458	17,8	17,1	24,1	18,5	22,4
Powiat rawicki	59 765	17,0	17,2	23,5	18,7	23,6
Powiat wolsztyński	57 387	18,0	17,7	23,1	18,8	22,4
Powiat m. Leszno	62 200	15,3	15,0	23,0	19,0	27,7

Źródło: dane GUS

Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych zawodów na terenie podregionu leszczyńskiego wskazują, że w I półroczu 2022 roku największe zapotrzebowanie dotyczyło m.in. pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych, sprzedawców i kasjerów oraz pracowników administracyjnych i biurowych. Poniższa tabela przedstawia listę 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w ramach poszczególnych powiatów podregionu.

Tabela 21. Najczęściej poszukiwane zawody w podregionie leszczyńskim w I półroczu 2022 r.

Gostyński	Grodziski
– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	– Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
– Sprzedawcy i kasjerzy	– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
– Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	– Lekarze
– Specjaliści ds. finansowych	– Sprzedawcy i kasjerzy
– Magazynierzy	– Pracownicy administracyjni i biurowi

<ul style="list-style-type: none"> – Mechanicy maszyn i urządzeń – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Sprzątaczkę i pokojowe – Mechanicy pojazdów samochodowych – Monterzy instalacji budowlanych – Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych 	<ul style="list-style-type: none"> – Magazynierzy – Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Kosmetyczki – Nauczyciele przedszkoli – Ogrodnicy i sadownicy
Kościański	Leszczyński
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Spawacze – Robotnicy budowlani – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Lekarze – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Operatorzy obrabiarek skrawających 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Spedytorzy i logistycy – Pracownicy administracyjni i biurowi – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Sprzedawcy i kasjerzy – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Magazynierzy – Pracownicy przetwórstwa spożywczego – Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji – Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Międzychodzki	Nowotomyski
<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Psycholodzy i psychoterapeuci – Magazynierzy – Sprzedawcy i kasjerzy – Sprzątaczkę i pokojowe – Robotnicy leśni – Specjaliści ds. administracji – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Nauczyciele języków obcych i lektorzy – Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy – Robotnicy obróbki drewna i stolarze 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Sprzedawcy i kasjerzy – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Specjaliści ds. organizacji produkcji – Magazynierzy – Rolnicy i hodowcy – Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych

Rawicki	Wolsztyński
<ul style="list-style-type: none"> – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy administracyjni i biurowi – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Nauczyciele przedmiotów zawodowych – Mechanicy maszyn i urządzeń – Psycholodzy i psychoterapeuci – Magazynierzy – Robotnicy budowlani – Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy administracyjni i biurowi – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Mechanicy pojazdów samochodowych – Ogrodnicy i sadownicy – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Rolnicy i hodowcy – Psycholodzy i psychoterapeuci – Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji – Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie – Kierownicy ds. produkcji – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
M. Leszno	
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Lekarze – Przedstawiciele handlowi – Kierowcy samochodów osobowych – Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Specjaliści ds. administracji 	

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

Podregion pilski

W 2021 roku podregion pilski liczył 405,5 tys. mieszkańców, z czego na wsi mieszkało 45,3% ogółu ludności (o 1,1 p.p. mniej aniżeli w całym województwie). Kobiety stanowiły 50,7% ogółu mieszkańców, co jest wartością zbliżoną w stosunku do średniej dla województwa. Wskaźnik obciążenia demograficznego wynosił 66,4%, a więc był nieznacznie niższy w porównaniu do wartości dla całego regionu (o 2,1 p.p.).

Rysunek 16. Podział administracyjny oraz liczba ludności podregionu pilskiego

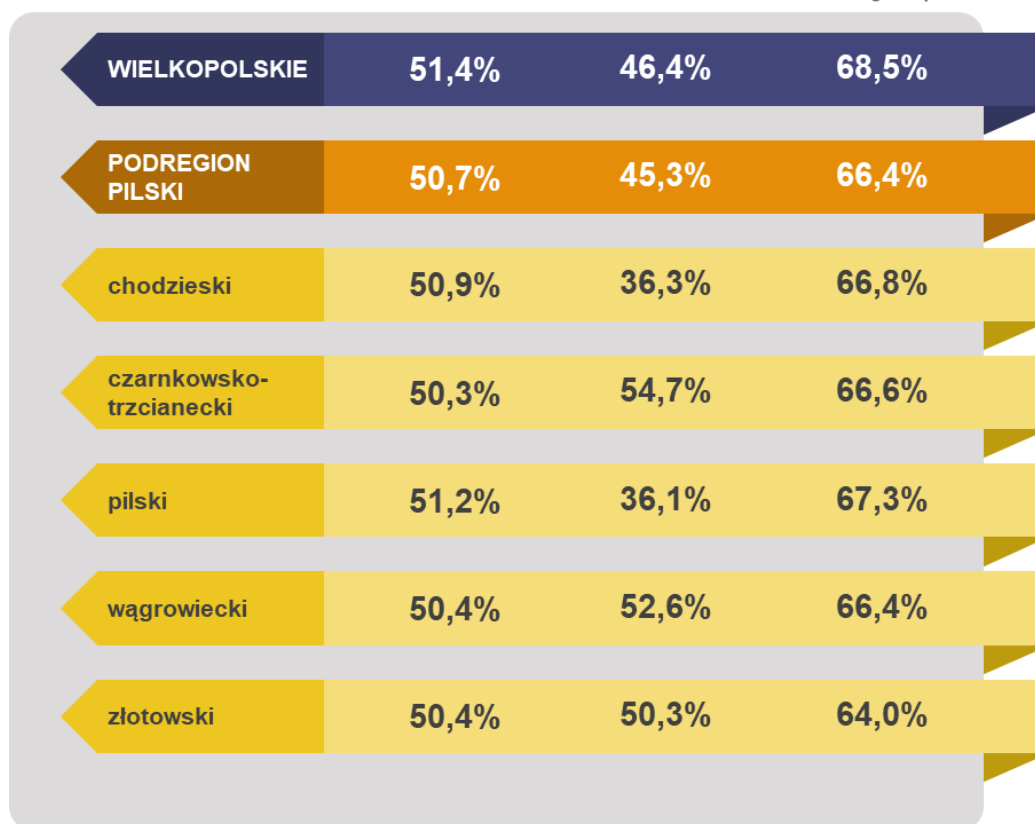


Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie pilskim na 1000 mieszkańców przypadało 243 pracujących, co jest wynikiem wyraźnie niższym w stosunku do średniej dla województwa (o 48). Stopa bezrobocia wynosiła w tym okresie 4,5, a więc była nieznacznie wyższa od wartości tego wskaźnika dla całego województwa (o 1,7 p.p.).

Rysunek 17. Ogólna charakterystyka podregionu pilskiego (stopa bezrobocia – stan na koniec I półrocza 2022 r., pozostałe dane – stan na koniec 2021 r.)





Źródło: dane GUS

W 2021 roku w podregionie pilskim co czwarty mieszkaniec był osobą w wieku 60 lat i więcej (24,1%) lub od 30 do 44 lat (23,4%). Odsetek osób w wieku do 14 lat wynosił 15,9%, a mieszkańcy w wieku od 15 do 29 lat stanowili 17,4% ogółu ludności. Porównując strukturę wiekową mieszkańców podregionu do danych dla województwa, nie dostrzega się znaczących różnic.

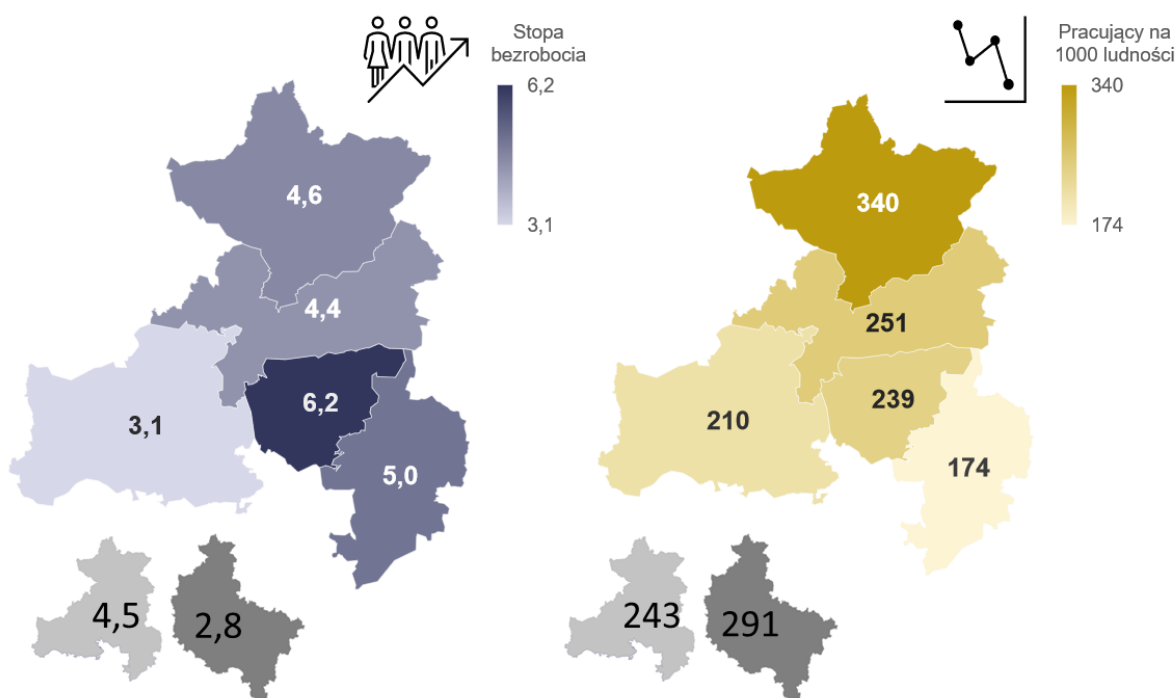
Tabela 22. Struktura wiekowa mieszkańców województwa wielkopolskiego, podregionu pilskiego oraz poszczególnych powiatów w 2021 roku (w %; stan na koniec 2021 r.)

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Wielkopolskie	3 489 074	16,5	16,2	24,1	19,0	24,1
Podregion pilski	405 543	15,9	17,4	23,4	19,2	24,1
Powiat chodzieski	46 444	15,4	17,4	23,4	19,1	24,6
Powiat czarnkowsko-trzcianecki	85 833	16,1	17,4	22,7	19,8	24,1

Wyszczególnienie	Ogółem	0-14 lat	15-29 lat	30-44 lata	45-59 lat	60 i więcej lat
Powiat pilski	134 513	15,2	17,0	23,6	19,3	25,0
Powiat wągrowiecki	69 952	17,2	17,8	23,6	18,5	22,9
Powiat złotowski	68 801	15,9	18,0	23,7	18,9	23,5

Źródło: dane GUS

Rysunek 18. Stopa bezrobocia (stan na koniec I półrocza 2022 r.) oraz liczba pracujących na 1000 ludności (stan na koniec 2022 r.) w powiatach podregionu pilskiego



Źródło: dane GUS

Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych zawodów na terenie podregionu pilskiego wskazują, że w I półroczu 2022 roku największe zapotrzebowanie dotyczyło m.in. sprzedawców i kasjerów, pracowników fizycznych w produkcji i pracach prostych oraz kierowników w instytucjach edukacyjnych. Listę 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w ramach poszczególnych powiatów przedstawiono w kolejnej tabeli.

Tabela 23. Najczęściej poszukiwane zawody w podregionie pilskim w I półroczu 2022 r.

Chodzieski	Czarnkowsko-trzcianecki
– Sprzedawcy i kasjerzy	– Kierownicy w instytucjach edukacyjnych
– Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	– Pielęgniarki i położne
	– Sprzedawcy i kasjerzy
	– Lekarze

<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Nauczyciele przedmiotów zawodowych – Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorca – Weterynarze – Specjaliści administracji publicznej – Pracownicy ds. jakości 	<ul style="list-style-type: none"> – Magazynierzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Pracownicy administracyjni i biurowi – Weterynarze – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Psycholodzy i psychoterapeuci
Piński	Wągrowiecki
<ul style="list-style-type: none"> – Sprzedawcy i kasjerzy – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Magazynierzy – Nauczyciele przedmiotów zawodowych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Specjaliści ds. administracji – Pracownicy uczelni wyższych – Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy – Przedstawiciele handlowi – Pracownicy administracyjni i biurowi 	<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Sprzedawcy i kasjerzy – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Pracownicy administracyjni i biurowi – Lekarze – Krawcy i pracownicy produkcji odzieży – Robotnicy budowlani – Pielęgniarki i położne – Weterynarze – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorca
Złotowski	
<ul style="list-style-type: none"> – Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych – Projektanci i administratorzy baz danych, programiści – Sprzedawcy i kasjerzy – Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych – Nauczyciele przedszkoli – Kierownicy w instytucjach edukacyjnych – Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących – Nauczyciele języków obcych i lektorzy – Robotnicy obróbki drewna i stolarze – Nauczyciele przedmiotów zawodowych 	

- Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- Psycholodzy i psychoterapeuci
- Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości

Źródło: dane opracowane na podstawie analizy ofert pracy

5. Podsumowanie

O wielkopolskim rynku pracy można w 2022 r. powiedzieć, że w dalszym ciągu pozostaje on rynkiem pracownika. Charakteryzuje się niską stopą bezrobocia oraz wysokim zatrudnieniem. W regionie wiele zawodów uznawanych jest w dalszym ciągu za deficytowe i znalezienie pracownika w tych profesjach jest dla rekrutów sporym wyzwaniem. Przykładami zawodów uznanych za deficytowe w większości powiatów regionu były:

- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych (31 powiatów),
- pielęgniarki i położne (31 powiatów),
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy (29 powiatów),
- magazynierzy (29 powiatów),
- spawacze (29 powiatów),
- lekarze (28 powiatów),
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych (27 powiatów),
- psycholodzy i psychoterapeuci (27 powiatów),
- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących (25 powiatów).

Jednym z aspektów, który wpływa na trudności w obsadzeniu stanowisk pracy są zmiany demograficzne i podnoszenie się średniego wieku pracowników w wielu zawodach. Dodatkowo panujący od dłuższego czasu niski poziom zainteresowania młodych osób kontynuacją nauki w szkołach zawodowych pogłębił problem zastępowalności pokoleniowej w wielu profesjach. Kolejnymi problemami, z jakim spotykają się pracodawcy podczas rekrutacji jest brak odpowiedniego wykształcenia, doświadczenia czy posiadania specjalistycznych kwalifikacji. Te bariery pojawiają się najczęściej podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze oraz specjalistyczne. Niemniej wymóg określonych kwalifikacji i kompetencji dotyczy aktualnie prawie każdej grupy zawodowej. Problemy kadrowe coraz silniej dotyczą także sektora publicznego. Sytuacja coraz bardziej dramatyczna staje się przede wszystkim w sektorach edukacyjnym oraz opieki zdrowotnej. Aspektem, o którym należy wspomnieć mówiąc o wielkopolskim rynku pracy, są coraz bardziej widoczne tendencje do wdrażania w wielu obszarach gospodarki rozwiązań z zakresu automatyki i robotyki. Rodzi to zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów technicznych oraz pracowników z obszaru ICT. Upowszechnienie tego typu narzędzi oraz rosnąca cyfryzacja społeczeństwa, gospodarki i administracji mogą prowadzić do znaczącej zmiany struktury poszukiwanych pracowników oraz powstawania nowych, często interdyscyplinarnych zawodów, tj. takich, które łączą w sobie cechy różnych profesji.

Ostatnią ważną cechą współczesnego rynku pracy, którą należy szczególnie mocno podkreślić, jest jego zmienność, która sprawia, że dynamicznie zmieniają się potrzeby kadrowe przedsiębiorstw. Zmianie popytu towarzyszy także zmiana podaży pracy.

Wspomniane procesy demograficzne i zmiana udziału poszczególnych pokoleń generacyjnych w strukturze pracowników wpływają na dostępność kapitału ludzkiego oraz konieczność zmiany polityki kadrowej pracodawców. Ważnym aspektem w tym zakresie jest także skala i charakter migracji zarobkowych, które w ostatnim czasie także w Polsce były różne. Dodatkowo, w ostatnich latach takie wydarzenia jak pandemia czy wybuch wojny za wschodnią granicą Polski doprowadziły do tego, że rzeczywistość rynkowa dotychczas stabilna teraz stała się niepewna i nieprzewidywalna. Podobnie jak w innych krajach europejskich, polska gospodarka staje dziś przed problemami i wyzwaniem, które mogą doprowadzić do pogorszenia się sytuacji zatrudnienia w całym kraju i w efekcie wzrostu bezrobocia.

6. Załączniki

Tabela 24. Podmioty gospodarcze w podziale na województwa oraz sekcje PKD 2007 (stan na koniec 2021 r.)

Sekcja ⁹	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie
Sekcja A	1,1%	1,9%	1,8%	2,4%	1,5%	0,9%	0,9%	2,3%	1,6%	2,2%	1,2%	1,0%	1,4%	3,0%	2,2%	2,2%
Sekcja A dział 01	0,7%	1,6%	1,3%	1,6%	1,3%	0,6%	0,8%	1,6%	0,6%	1,4%	0,6%	0,8%	0,9%	1,9%	1,9%	1,2%
Sekcja A dział 02	0,4%	0,3%	0,5%	0,9%	0,2%	0,2%	0,1%	0,7%	0,9%	0,7%	0,4%	0,2%	0,5%	1,0%	0,3%	0,7%
Sekcja A dział 03	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%	0,1%	0,0%	0,3%
Sekcja B	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Sekcja B dział 05	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%
Sekcja B dział 06	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%
Sekcja B dział 07	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%
Sekcja B dział 08	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
Sekcja B dział 09	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%
Sekcja C	6,7%	8,5%	7,5%	7,1%	10,3%	8,7%	6,6%	8,7%	9,4%	7,6%	9,5%	9,0%	8,9%	7,8%	8,8%	7,8%

⁹ Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie; Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa; Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcja J - Informacja i komunikacja; Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; Sekcja P – Edukacja; Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Sekcje S i T - Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

Sekcja ⁹	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie
Sekcja C dział 10	0,5%	0,7%	0,8%	0,6%	0,9%	0,7%	0,6%	0,8%	0,7%	0,8%	0,5%	0,7%	0,8%	0,6%	0,8%	0,6%
Sekcja C dział 11	0,0%	0,0%	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%	0,0%
Sekcja C dział 12	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%
Sekcja C dział 13	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%
Sekcja C dział 14	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	2,1%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%	0,5%	0,5%	0,3%	0,6%	0,3%
Sekcja C dział 15	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%
Sekcja C dział 16	0,6%	0,7%	1,0%	0,9%	0,6%	1,2%	0,4%	0,9%	1,5%	1,2%	0,6%	0,7%	1,3%	1,1%	0,8%	0,7%
Sekcja C dział 17	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Sekcja C dział 18	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%	0,4%	0,6%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,2%
Sekcja C dział 19	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%
Sekcja C dział 20	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja C dział 21	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%
Sekcja C dział 22	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Sekcja C dział 23	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,3%	0,6%	0,5%	0,5%	0,3%	0,4%	0,7%	0,3%	0,3%	0,3%
Sekcja C dział 24	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Sekcja C dział 25	1,3%	1,8%	1,3%	1,7%	1,3%	1,5%	0,9%	1,9%	2,1%	1,1%	2,4%	2,0%	2,1%	1,5%	1,7%	1,6%
Sekcja C dział 26	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja C dział 27	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja C dział 28	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%
Sekcja C dział 29	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Sekcja C dział 30	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,4%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%
Sekcja C dział 31	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	1,0%	1,0%	0,5%	0,9%	1,1%	1,0%	0,7%	0,6%	0,7%	1,0%	1,1%	0,5%
Sekcja C dział 32	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,6%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%
Sekcja C dział 33	0,9%	1,3%	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,9%	1,1%	0,8%	0,8%	2,2%	1,2%	0,9%	1,1%	1,2%	2,0%
Sekcja D	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%	0,2%	0,3%
Sekcja E	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,7%	0,3%	0,3%	0,3%
Sekcja E dział 36	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%

Sekcja ⁹	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie
Sekcja E dział 37	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja E dział 38	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,5%	0,2%	0,2%	0,2%
Sekcja E dział 39	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%
Sekcja F	13,4%	14,5%	15,1%	16,9%	12,2%	15,9%	10,3%	15,2%	16,0%	15,7%	14,8%	12,5%	15,7%	14,9%	15,3%	15,4%
Sekcja F dział 41	3,7%	3,8%	4,0%	4,2%	2,7%	5,2%	3,5%	3,8%	3,7%	4,2%	4,0%	3,3%	3,7%	3,4%	3,9%	4,3%
Sekcja F dział 42	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,8%	0,9%	0,5%	0,7%	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	1,1%	0,9%	0,8%	0,9%
Sekcja F dział 43	8,8%	9,8%	10,3%	11,9%	8,8%	9,8%	6,3%	10,7%	11,4%	10,7%	9,8%	8,2%	10,9%	10,6%	10,6%	10,2%
Sekcja G	19,1%	21,3%	22,2%	20,7%	23,3%	19,9%	20,8%	21,2%	21,6%	21,1%	16,8%	23,1%	25,6%	17,7%	21,2%	18,5%
Sekcja G dział 45	3,1%	3,7%	4,0%	3,9%	3,8%	3,4%	3,0%	3,7%	3,9%	3,6%	3,0%	3,8%	5,0%	3,2%	4,0%	2,7%
Sekcja G dział 46	4,8%	5,6%	4,9%	4,4%	6,2%	5,0%	7,3%	5,0%	4,8%	4,7%	4,3%	6,1%	5,3%	3,8%	6,3%	4,3%
Sekcja G dział 47	11,2%	12,1%	13,4%	12,4%	13,4%	11,6%	10,5%	12,5%	12,9%	12,7%	9,6%	13,2%	15,4%	10,7%	10,9%	11,5%
Sekcja H	5,0%	6,4%	6,9%	6,6%	6,1%	5,9%	5,6%	5,0%	6,7%	7,0%	6,0%	6,0%	6,4%	5,6%	5,7%	6,2%
Sekcja H dział 49	4,3%	5,6%	6,0%	5,7%	5,3%	5,2%	4,6%	4,3%	6,0%	6,3%	5,0%	5,3%	5,7%	4,9%	5,0%	5,2%
Sekcja H dział 50	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Sekcja H dział 51	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%
Sekcja H dział 52	0,4%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%	0,6%	0,4%	0,5%	0,5%	0,8%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,7%
Sekcja H dział 53	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Sekcja I	3,2%	2,5%	2,7%	2,8%	2,5%	4,1%	2,7%	2,9%	2,9%	2,6%	5,6%	3,1%	2,8%	3,3%	2,5%	6,3%
Sekcja I dział 55	0,9%	0,5%	0,6%	0,6%	0,4%	1,6%	0,5%	0,4%	0,8%	0,7%	2,9%	0,5%	0,6%	1,3%	0,5%	3,4%
Sekcja I dział 56	2,3%	2,0%	2,0%	2,2%	2,1%	2,5%	2,3%	2,5%	2,1%	1,8%	2,6%	2,6%	2,1%	2,0%	2,0%	2,9%
Sekcja J	5,2%	2,9%	3,6%	2,2%	3,8%	5,2%	7,7%	2,5%	3,7%	3,9%	4,3%	4,0%	2,5%	2,4%	4,0%	2,7%
Sekcja J dział 58	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,5%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%
Sekcja J dział 59	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%	0,4%	0,9%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
Sekcja J dział 60	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%
Sekcja J dział 61	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%
Sekcja J dział 62	4,0%	1,9%	2,6%	1,5%	2,7%	3,9%	5,3%	1,7%	2,7%	2,9%	3,3%	2,8%	1,7%	1,6%	2,9%	1,8%
Sekcja J dział 63	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,8%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%

Sekcja ⁹	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie
Sekcja K	2,6%	2,8%	2,5%	2,2%	2,5%	2,2%	2,9%	2,7%	2,1%	2,6%	2,5%	2,8%	2,4%	2,4%	2,5%	2,3%
Sekcja K dział 64	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	0,9%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%	0,5%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%
Sekcja K dział 65	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%
Sekcja K dział 66	2,0%	2,2%	2,1%	1,8%	2,0%	1,7%	2,0%	2,3%	1,8%	2,1%	2,1%	2,2%	2,0%	2,0%	1,9%	1,9%
Sekcja L	11,2%	5,2%	3,4%	9,8%	4,4%	4,4%	4,9%	8,6%	2,9%	3,5%	7,5%	6,1%	3,2%	9,0%	4,6%	7,8%
Sekcja M	10,5%	8,5%	8,8%	7,3%	9,6%	10,5%	15,3%	8,4%	9,1%	9,0%	10,5%	10,1%	8,1%	7,9%	10,6%	8,2%
Sekcja M dział 69	2,8%	2,4%	2,4%	2,0%	2,6%	2,6%	3,8%	2,2%	2,3%	2,4%	2,5%	2,6%	2,1%	2,1%	2,6%	2,2%
Sekcja M dział 70	2,0%	1,2%	1,1%	1,0%	1,5%	1,7%	4,5%	1,0%	1,2%	1,1%	1,9%	1,6%	1,1%	0,9%	2,1%	1,2%
Sekcja M dział 71	2,3%	1,8%	2,0%	1,6%	2,1%	2,5%	2,1%	1,9%	2,2%	2,1%	2,6%	2,4%	2,0%	2,0%	2,2%	2,2%
Sekcja M dział 72	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja M dział 73	1,2%	0,9%	0,8%	0,7%	1,0%	1,3%	2,2%	0,8%	1,0%	0,8%	1,0%	1,1%	0,8%	0,8%	1,3%	0,7%
Sekcja M dział 74	1,9%	1,7%	1,9%	1,6%	2,0%	2,2%	2,3%	2,1%	2,0%	2,1%	2,1%	2,1%	1,7%	1,6%	2,0%	1,6%
Sekcja M dział 75	0,2%	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,2%	0,2%
Sekcja N	3,4%	3,2%	2,8%	3,0%	3,0%	3,4%	4,4%	3,2%	2,7%	2,6%	3,3%	3,1%	2,4%	3,0%	3,5%	3,3%
Sekcja N dział 77	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%	0,4%
Sekcja N dział 78	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%
Sekcja N dział 79	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,6%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
Sekcja N dział 80	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja N dział 81	1,2%	1,1%	1,1%	1,3%	1,1%	1,1%	1,2%	1,2%	0,9%	0,9%	1,1%	1,0%	0,9%	1,1%	1,3%	1,5%
Sekcja N dział 82	1,1%	1,1%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	1,6%	0,7%	0,9%	0,6%	1,0%	0,8%	0,6%	0,7%	1,1%	0,9%
Sekcja O	0,4%	0,7%	1,2%	0,6%	0,8%	0,5%	0,4%	0,8%	1,0%	1,0%	0,4%	0,3%	1,0%	0,8%	0,6%	0,4%
Sekcja P	3,2%	3,4%	3,7%	2,8%	3,5%	3,5%	3,6%	3,3%	3,7%	3,3%	3,3%	3,6%	3,3%	3,7%	3,3%	2,8%
Sekcja Q	5,7%	7,5%	6,8%	5,6%	6,5%	5,7%	4,9%	5,3%	6,1%	7,3%	5,8%	6,0%	5,3%	7,1%	5,7%	6,6%
Sekcja Q dział 86	5,1%	7,0%	6,4%	5,0%	6,1%	5,4%	4,7%	4,8%	5,7%	6,9%	5,4%	5,7%	4,9%	6,6%	5,4%	6,2%
Sekcja Q dział 87	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja Q dział 88	0,4%	0,4%	0,3%	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%	0,4%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%
Sekcja R	1,8%	2,1%	1,9%	1,7%	1,8%	2,0%	1,7%	2,1%	2,2%	1,8%	1,6%	1,9%	1,7%	2,0%	1,7%	1,8%

Sekcja ⁹	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie
Sekcja R dział 90	0,5%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%
Sekcja R dział 91	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja R dział 92	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%
Sekcja R dział 93	1,2%	1,3%	1,2%	1,3%	1,1%	1,2%	0,9%	1,4%	1,5%	1,1%	1,1%	1,2%	1,1%	1,4%	1,1%	1,3%
Sekcje S i T	6,4%	7,3%	7,9%	7,5%	7,5%	6,7%	6,3%	6,8%	7,5%	7,7%	5,8%	6,4%	7,6%	8,3%	6,7%	6,6%
Sekcja S dział 94	2,8%	3,3%	4,1%	3,3%	3,5%	3,3%	3,0%	3,1%	3,8%	3,6%	2,4%	2,4%	3,8%	4,3%	2,8%	2,7%
Sekcja S dział 95	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%
Sekcja S dział 96 i Sekcja T dział 97 i 98	3,0%	3,3%	3,1%	3,6%	3,4%	2,8%	2,7%	3,1%	3,0%	3,5%	2,8%	3,3%	3,2%	3,4%	3,2%	3,3%