



REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁODZI

**Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego
w obszarze zielonej i srebrnej gospodarki**

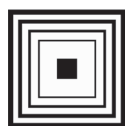
Publikacja bezpłatna

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2015
ISBN: 978-83-62527-10-6
Nakład: 350 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi
ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112
www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Drukarnia Laser-Graf Wojciech Włostowski, ul. Nowy Rynek 1, 09-400 Płock



Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego



AGENCJA
ANALIZ
STATYSTYCZNO
-EKONOMICZNYCH

Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki

Raport z badania

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi

w ramach projektu Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – kontynuacja 2014-2015

Konsorcjum podmiotów:

PCG Polska Sp. z o.o.,

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego,

Agencja Analiz Statystyczno-Ekonomicznych An-Stat

Opracowanie:

Iwona Gruczyńska, Waldemar Dubla

Maciej Koniewski (redakcja)

Recenzja:

Dr hab. Bogusława Urbaniak prof. nadzw. UŁ

Łódź, 2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

1. Streszczenie	6
2. Wprowadzenie.....	8
3. Podstawowe pojęcia i definicje	9
3.1 Zrównoważony rozwój, zielona gospodarka i zielone miejsca pracy.....	9
3.2 Zielona gospodarka i zielone miejsca pracy w Polsce	11
4. Regulacje prawne związane z zieloną gospodarką	13
4.1 Dokumenty wspólnotowe	13
4.2 Dokumenty krajowe	20
5. Charakterystyka badania.....	25
5.1 Przedmiot i cele badania	25
5.2 Metodologia badania	25
5.2.1. Analiza źródeł zastanych (desk research)	25
5.2.1.1 Zakres problemów badawczych	25
5.2.1.2 Wybór źródeł wtórnych.....	26
5.2.2. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI).....	26
5.2.2.1 Zakres problemów badawczych	26
5.2.2.2 Kryteria doboru uczestników do badania	27
6. Opis realizacji badania jakościowego.....	29
6.1 Przebieg rekrutacji uczestników	29
6.2 Charakterystyka uczestników badań fokusowych	29
6.3 Opis przeprowadzonych sesji fokusowych	32
7. Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki – analiza zebranego materiału badawczego.....	33
7.1 Rozpoznanie wiedzy i świadomości na temat idei zielonej gospodarki.....	33
7.2 Rozpoznanie czynników wpływających na rozwój zielonej gospodarki.....	34
7.3 Identyfikacja obszarów działania i branż istniejących w zielonej gospodarce.....	37
7.3.1 Identyfikacja sektorów zielonej gospodarki w materiałach zastanych.....	37
7.3.2 Sektory związane z zieloną gospodarką w województwie łódzkim według sekcji i działów Polskiej Klasyfikacji Działalności	39
7.3.3 Zestawienie informacji zebranych w toku przeprowadzonych FGI.....	47
7.4 Identyfikacja zawodów i specjalności przypisywanych zielonym miejscom pracy	48

7.4.1	Listy zielonych zawodów i umiejętności.....	49
7.4.2	Informacje dot. liczby miejsc pracy w zielonych zawodach w woj. łódzkim.....	62
7.4.3	Zestawienie informacji zebranych w toku przeprowadzonych FGI25.....	75
7.5	Oferta edukacyjna związana z zieloną gospodarką w woj. łódzkim	78
7.5.1	Kształcenie wyższe	78
7.5.2	Kształcenie ponadgimnazjalne	85
7.5.3	Kształcenie pozaformalne	89
7.6	Perspektywy rozwoju zielonej gospodarki, w tym nowe zawody.....	90
7.6.1	Kierunki rozwoju zielonej gospodarki w wybranych dokumentach strategicznych	90
7.6.2	Kierunki i potencjał rozwoju zielonej gospodarki w woj. łódzkim.....	94
7.6.3	Środki zewnętrzne służące rozwojowi zielonej gospodarki.....	98
7.6.4	Prognoza zatrudnienia w zielonych zawodach.....	100
7.6.5	Zestawienie informacji zebranych w toku przeprowadzonych FGI6.....	106
8.	Analiza SWOT dla zielonej gospodarki w woj. łódzkim.....	108
9.	Scenariusz rozwoju zielonej gospodarki	111
10.	Wnioski i rekomendacje	118
	Bibliografia.....	121
	Spis tabel	127
	Spis wykresów.....	129
	Załącznik 1: Wykorzystany w badaniu scenariusz wywiadu	130
	Załącznik 2. Wzór ankiety dla uczestników.....	133
	Załącznik 3. Uczestnicy badania	135
	Załącznik 4. Kierunki studiów związane z zieloną gospodarką w woj. łódzkim	138

1. Streszczenie

Opracowanie składa się z dziewięciu rozdziałów (w tym wprowadzenia) i czterech załączników. We wprowadzeniu zamieszczono krótką charakterystykę wykonawców badania oraz podano jego cel i metody realizacji.

Rozdział 2 prezentuje definicję zielonej gospodarki oraz definicje terminów związanych z jej analizą. Definicje opracowano na podstawie analizy aktów prawnych oraz przeglądu literatury przedmiotu. W rozdziale 3 zamieszczono przegląd i omówienie najważniejszych aktów prawnych (krajowych i międzynarodowych określających warunki funkcjonowania zielonej gospodarki w Polsce oraz w woj. łódzkim. W rozdziale 4 przedstawiono przedmiot badania i zakładane cele badawcze. Podano także opis metod zastosowanych do osiągnięcia założonych celów: analizę źródeł zastanych oraz sześciu zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych na terenie każdego z podregionów województwa łódzkiego. Rozdział 5 zawiera opis badania jakościowego: zasady i przebieg rekrutacji uczestników wywiadów grupowych, charakterystykę uczestników oraz opis realizacji wywiadów w terenie.

Rozdział 6 zawiera analizy wyników przeprowadzonych badań źródeł zastanych oraz badań jakościowych określających potencjał rynku pracy woj. łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki.

W szczególności przedstawiono:

- Stan wiedzy i świadomości społecznej w zakresie idei zielonej gospodarki,
- Omówienie wynikających z przeprowadzonych badań czynników określających jej rozwój,
- Listę rodzajów działalności najsilniej związanych z realizacją zielonych celów,
- Listę zidentyfikowanych zawodów i specjalności przypisanych do zielonej gospodarki,
- Potencjał edukacyjny na wszystkich poziomach nauczania w zakresie programowym odpowiadającym potrzebom zielonej gospodarki,
- Perspektywy i kierunki jej rozwoju, w tym uwarunkowania wynikające z niezbędnych zawodów, specjalności i kwalifikacji.

W rozdziale 7 przeprowadzono analizę mocnych i słabych stron zielonej gospodarki w woj. łódzkim, ocenę szans oraz zagrożeń dla dalszego jej rozwoju. Rozdział 8 zawiera syntetyczny opis hipotetycznych scenariuszy ewolucji segmentu zielonej gospodarki. Scenariusz optymistyczny zakłada skuteczne działania mające na celu rozwój gospodarczy województwa zgodnie z założeniami zielonej gospodarki. Scenariusz pesymistyczny, wbrew swojej nazwie, nie jest prognozą załamania procedur i działań, ale przyjmuje dolną granicę możliwych zdarzeń na poziomie wynikającym z działania inercyjnych procesów zapoczątkowanych w przeszłości i wymuszonych aktami prawnymi, które weszły w życie. Rozdział 9 *Wnioski i rekomendacje* jest zestawieniem najważniejszych wniosków wynikających z realizacji projektu.

Uzupełnieniem opracowania są załączniki, w których przedstawiono scenariusz wywiadu z uczestnikami fokusów (Załącznik 1), formularz ankiety dla uczestników (Załącznik 2), zestawienie uczestników badania (Załącznik 3) oraz wykaz kierunków studiów związanych z zieloną gospodarką w woj. łódzkim (Załącznik 4).

2. Wprowadzenie

Niniejszy raport jest wynikiem realizacji projektu badawczego „Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt zrealizowany został przez konsorcjum firm PCG Polska Sp. z o.o., Agencję Analiz Statystyczno-Ekonomicznych An-Stat oraz Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (realizatorem merytorycznym było działające w strukturach Centrum Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji) na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi. Głównym celem projektu była identyfikacja zjawiska podaży i popytu na pracę w obszarze zielonej gospodarki na terenie województwa łódzkiego.

Cele szczegółowe przedsięwzięcia to:

1. Rozpoznanie istniejących obszarów zielonej gospodarki w województwie łódzkim.
2. Wskazanie kierunków rozwoju zielonej gospodarki w województwie łódzkim.
3. Analiza rynku pracy w Łódzkiem w kontekście tworzenia zielonych miejsc pracy.

Raport opracowany został w oparciu o analizę desk research oraz wyniki badania jakościowego. Przeprowadzona analiza desk research dotyczyła rozpoznania czynników determinujących rozwój zielonej gospodarki, zawodów i specjalności przypisywanych zielonym miejscom pracy oraz zebrania informacji nt. oferty edukacyjnej istniejącej w województwie łódzkim, ukierunkowanej na kształcenie w zawodach związanych z zieloną gospodarką.

W ramach badania jakościowego przeprowadzono sześć wywiadów zogniskowanych (FGI), których celem było określenie zapotrzebowania rynku pracy województwa łódzkiego na zawody funkcjonujące w obszarze zielonej gospodarki. W szczególności: badanie świadomości uczestników FGI oraz identyfikacja zjawiska podaży i popytu na zielone miejsca pracy w województwie łódzkim.

Niniejszy raport zawiera również analizę SWOT dla zielonej gospodarki, scenariusze rozwoju zielonej gospodarki oraz wnioski i rekomendacje.

3. Podstawowe pojęcia i definicje

3.1 Zrównoważony rozwój, zielona gospodarka i zielone miejsca pracy

W jednej z pierwszych definicji funkcjonujących w polskim prawie **rozwój zrównoważony** ujmuje się jako „rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów politycznych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń”¹. Cechą rozwoju zrównoważonego jest więc integrowanie ochrony środowiska z problematyką społeczną i gospodarczą w celu zapewnienia zaspokojenia obecnych i przyszłych ludzkich potrzeb. To właśnie dzięki uwzględnianiu tej perspektywy zainicjowana została przez ONZ *Dekada edukacji dla zrównoważonego rozwoju* (ONZ: 2005-2014) dla świadomości, wiedzy i umiejętności ludzi funkcjonujących – wpisujących się bardziej lub mniej bezpośrednio w realizację celu rozwoju zrównoważonego.

Zielona gospodarka jako koncepcja nowego podejścia do kształtowania gospodarki w poszczególnych krajach i regionach wiąże się z zasadą zrównoważonego rozwoju. W literaturze przedmiotu zieloną gospodarkę uznaje się jako operacjonalizację² czy też pragmatyzację³ koncepcji rozwoju zrównoważonego. Można ją ujmować jako „narzędzie kształtowania przyszłości opartej na zrównoważonym rozwoju”⁴. Początki zainteresowania zieloną gospodarką przypisywane są autorom opracowania pt. *Blueprint for a Green economy*⁵. Zielona gospodarka (Green economy) realizując imperatyw zrównoważenia ujmowana jest w opozycji do Brown economy, która oparta jest o zasobochłonną produkcję.

„Zielona gospodarka” – podkreśla Burchard – Dziubińska „...to gospodarka, która wpływa na wzrost dobrobytu ludzi i równości społecznej, jednocześnie zmniejszając zagrożenie środowiskowe i niedobór zasobów środowiskowych. Ma być niskowęglowa, zasobooszczędna i służyć włączeniu społecznemu. Wzrost dochodów i zatrudnienia ma być osiągnięty poprzez inwestycje publiczne i prywatne, które pro-wadzą do redukcji emisji CO₂ i innych zanieczyszczeń, zwiększenia efektywności w korzystaniu z energii i zasobów, zapobiegania stratom w bioróżnorodności i usługach ekosystemowych”⁶. Zredukować zużycie zasobów mają zaś nowe technologie, czy szerzej - tzw. ekoinnowacje⁷.

1 Ustawa Prawo Ochrony Środowiska z dnia 27 kwietnia 2001 r., Dz.U. 2001 Nr 62 poz. 627 z późn. zm.

2 B. Ryszawska, *Zielona gospodarka – teoretyczne podstawy koncepcji i pomiar jej wdrażania w UE*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2013.

3 M. Burchard-Dziubińska, *Zielona gospodarka jako nowy obszar zainteresowania ekonomii, referat na IX Kongres Ekonomistów Polskich*, 2013.

4 <http://ec.europa.eu/environment/basics/green-economy> (pobrano 29.09.2015)

5 D. Pearce, A. Markandya E., Barbier, *Blueprint for a Green Economy, report for the Government of the United Kingdom*, Earthscan Publications Ltd, London 1989, cyt. za: M. Burchard-Dziubińska, *Ład gospodarczy*, w: *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2014.

6 M. Burchard-Dziubińska, *Ład gospodarczy*, w: *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2014.

7 patrz: *Rezolucja Parlamentu Europejskiego Ekoinnowacje – zatrudnienie i wzrost gospodarczy poprzez politykę w zakresie*

W *Strategii Zielonego Wzrostu OECD* kluczowym elementem zielonej gospodarki są innowacje rozpatrywane jedynie w energetyce i rolnictwie. Podobnie akcenty rozkładu Paulina Szyja podkreślając w kontekście przekształceń strukturalnych na rzecz zielonej gospodarki „...należy uwzględnić przede wszystkim energetykę odnawialną, a także produkcję technologii przyjaznej środowisku naturalnemu”⁸.

Zielona gospodarka dotyczy sektorów tradycyjnych, jak również perspektywicznych, w tym m.in.:

- Produkcji, dystrybucji, montażu systemów pozyskiwania OZE (Odnawialne Źródła Energii) do zastosowań domowych, przemysłowych i innych,
- Projektowania i optymalizacji systemów pozyskiwania OZE,
- Działalności związanej z oczyszczaniem wód,
- Budownictwa energooszczędnego.

W literaturze przedmiotu stwierdza się brak jednej obligatoryjnej definicji **zielonych miejsc pracy** (zielonego zatrudnienia, zielonych kołnierzyków, zielonych pracowników)⁹.

Wg *Programu Ochrony Środowiska Narodów Zjednoczonych* (UNEP) zielone zawody (Green jobs) wiążą się z pracą „w rolnictwie, produkcji, działalności badawczo-rozwojowej (B+R), administracji oraz działalności usługowej, która w sposób zasadniczy przyczynia się do utrwalania bądź przywracania jakości środowiska. Przede wszystkim, ale nie wyłącznie, chodzi o takie miejsca pracy, które pomagająby chronić ekosystemy i bioróżnorodność, a także ograniczały zużycie energii, materiałów i zasobów wodnych poprzez stosowanie strategii o wysokim stopniu efektywności, dekarbonizację gospodarki, minimalizację lub unikanie generowania odpadów bądź zanieczyszczeń”¹⁰.

Natomiast w ujęciu *Międzynarodowej Organizacji Pracy* „...szerzej ujmuje się zielone miejsca pracy, sugerując, że są to wszystkie, wywierające niższy od przeciętnego wpływ na środowisko i przyczyniające się do polepszenia całkowitej wydajności, aczkolwiek być może tylko w ujęciu krańcowym”¹¹.

środowiska z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie ekoinnowacji – tworzenia miejsc pracy i generowania wzrostu dzięki polityce ochrony środowiska (2012/2294(INI))

8 P. Szyja, *Zielona gospodarka w Polsce – stan obecny i perspektywy*, w: *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 41 (1/2015), 2015.

9 B. Kryk, *Czas na zielone kołnierzyki*, w: *Ekonomia i Środowisko* nr 3(50), 2014.

10 *Ibidem*.

11 *Ibidem*.

3.2 Zielona gospodarka i zielone miejsca pracy w Polsce

W Polsce bezpośrednio odniesienie do zielonej gospodarki rzadko jest uwzględniane w stosownych dokumentach¹². Po raz pierwszy szerzej te kategorie pojawiły się w *Strategii Bezpieczeństwa Energetycznego i Środowiska – perspektywa do 2020 roku*¹³. Natomiast odwołując się do ram koncepcyjnych Strategii *Europa 2020* celem głównym *Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko na lata 2014 – 2020* (grudzień 2014) uczyniono „wsparcie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów i przyjaznej środowisku oraz sprzyjającej spójności terytorialnej i społecznej.” Podkreśla się, że cel ten wynika z priorytetu Strategii *Europa 2020*, którym jest „wzrost zrównoważony rozumiany, jako wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej, w której cele środowiskowe są dopełnione działaniami na rzecz spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej”¹⁴. Wskazuje się, że priorytet ten oparty jest „na równowadze oraz wzajemnym uzupełnianiu się działań w trzech podstawowych obszarach:

- Czystej i efektywnej energii, w tym efektywności energetycznej, ograniczeniu emisji gazów cieplarnianych, rozwoju energii ze źródeł odnawialnych,
- Adaptacji do zmian klimatu oraz efektywnego korzystania z zasobów, wzmocnieniu odporności systemów gospodarczych na zagrożenia związane z klimatem oraz zwiększeniu możliwości zapobiegania zagrożeniom (zwłaszcza zagrożeniom naturalnym) i reagowaniu na nie,
- Konkurencyjności, w tym wnoszeniu istotnego wkładu w utrzymanie przez UE prowadzenia na światowym rynku technologii przyjaznych środowisku, zapewniając jednocześnie efektywne korzystanie z zasobów.”¹⁵

Jak zauważa P. Szyja „nie ma jednak dokumentu dotyczącego inicjowania działań w zakresie zielonych inwestycji [...]. Ponadto brakuje opracowania dotyczącego tworzenia zielonych miejsc pracy”¹⁶. Wyjątkiem był dokument z 2008 roku, w którym podkreślono wśród innych kierunków działania konieczność promowania tworzenia tego rodzaju miejsc pracy z wykorzystaniem funduszy z UE¹⁷.

12 Np. na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki od roku 2010 znajdujemy notkę, że pod pojęciem „zielony rozwój gospodarki” rozumie się nową ścieżkę rozwoju społeczno-gospodarczego, w bardziej efektywny sposób realizującego cele zrównoważonego rozwoju[...] tzw. „zazielenianie gospodarki” rozpatrywane jest w wielu płaszczyznach oraz obejmuje szereg ważnych, takich jak rozwój czystych technologii, odnawialnych źródeł energii, poprawę efektywności energetycznej i materiałowej, zmianę modelu konsumpcji i produkcji na bardziej zrównoważony, zintegrowaną politykę produktową, zielone zamówienia publiczne, zielone miejsca pracy, czy ekologiczną reformę fiskalną” (pobrano 2015-09-17 <http://www.mg.gov.pl>).

13 Pojawiają się w tytułach podrozdziałów następujące kategorie pojęciowe: „Promowanie zachowań ekologicznych oraz tworzenie warunków do powstawania zielonych miejsc pracy” oraz „Zielone zamówienia/zielone zakupy”.

14 Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko na lata 2014 – 2020, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, 2014.

15 Ibidem.

16 P. Szyja, op. cit.

17 *Polityka ekologiczna państwa w latach 2009-2012 z perspektywą do roku 2016*, Ministerstwo Środowiska, Warszawa, 2008.

Nie jest łatwo analizować zagadnienia związane z zielonymi miejscami pracy w Polsce w sytuacji braku oficjalnej definicji zielonych miejsc pracy. Jak zauważa Barbara Kryk brak usankcjonowanej definicji oraz fakt, że w Polsce niewiele instytucji zajmuje się tą problematyką powoduje problem między innymi z precyzyjnym określeniem rzeczywistej i prognozowanej liczby zielonych kołnierzyków oraz zaplanowaniem odpowiednich działań wspierających ich powstawanie¹⁸. Autorka wprawdzie sprawdziła, jaka była struktura zatrudnienia w sekcjach tradycyjnie kojarzonych z zielonymi zawodami w danym momencie i jak ona się zmieniła w ciągu 4 lat. Okazało się, że zwiększyła się liczba pracujących prawie we wszystkich sekcjach gospodarki tradycyjnie uznawanych za zielone (z wyjątkiem sektora wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną). Najważniejsza jest jednak konkluzja metodologiczna badaczki. Stwierdza ona, co następuje: „Trudno jednak określić, ile z tych nowo powstałych miejsc jest faktycznie zielonych (przykładowo, czy wszystkie miejsca pracy wykreowane w rolnictwie są rzeczywiście proekologiczne). Potwierdza to zatem konieczność między innymi przyjęcia oficjalnej definicji zielonych miejsc pracy, odpowiednich uregulowań krajowych w tym zakresie, w tym opracowania całościowej strategii rozwoju zielonej gospodarki”¹⁹. Zauważa także, że zielone miejsca pracy powstają nie tylko w sektorach tradycyjnych, ale „wszędzie tam, gdzie będą w sposób bezpośredni lub pośredni, na bieżąco lub w przyszłości przyczyniać się do ograniczania presji na środowisko”²⁰. Albowiem „...wszystkie miejsca pracy, nowo powstające lub istniejące związane z działaniami przyjaznymi dla środowiska naturalnego należy uznać za zielone”²¹.

18 B. Kryk, op. cit.

19 Ibidem.

20 Ibidem.

21 P. Szyja, op. cit.

4. Regulacje prawne związane z zieloną gospodarką

W raporcie przytoczone zostaną wiodące dokumenty, które w największym stopniu przyczyniają się do inicjowania działań w obszarze zielonej gospodarki, w tym do kształtowania polityki zatrudnienia. Są to zarówno wytyczne tworzone przez instytucje Unii Europejskiej, jak i regulacje oraz programy krajowe, które w sposób pośredni i bezpośredni oddziałują na regionalną strategię województw łódzkiego w odniesieniu do zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy.

4.1 Dokumenty wspólnotowe

W roku 2008 jednym z kluczowych dokumentów Komisji Europejskiej, związanych z tematyką zielonej gospodarki, był *Komunikat Komisji do Rady Europejskiej, Europejski plan naprawy gospodarczej*²². Plan ten stanowił odpowiedź Komisji na ówczesną sytuację gospodarczą w UE związaną ze światowym kryzysem ekonomicznym i stanowił próbę propozycji skoordynowanego podejścia UE do kwestii zwalczania kryzysu i jego skutków, a także – w szerszej perspektywie – dostosowań w zakresie rozwoju czystych i nowoczesnych technologii (promocja ekologicznej produkcji, promocja „czystych” rozwiązań w przemyśle motoryzacyjnym i budownictwie, efektywność energetyczna, infrastruktura transportowa, etc.).

Wśród 4 celów strategicznych²³ planu, jako czwarty pojawia się cel związany z koniecznością przyśpieszenia przejścia UE w kierunku gospodarki opartej na technologiach niskoemisyjnych, co umożliwić ma Europie przygotowanie się na wdrożenie strategii ograniczenia zmian klimatycznych i wspieranie bezpieczeństwa energetycznego. Strategia ta, zgodnie z dokumentem, wspierać ma nowe technologie oraz tworzyć nowe miejsca pracy dla zielonych kołnierzyków.

Uzgodniony 11 grudnia 2008 r. po długich negocjacjach tzw. *pakiet klimatyczno-energetyczny* (obejmujący szereg wiążących aktów prawnych UE w postaci dyrektyw i decyzji), określił wspólne cele dla UE w postaci:

- Redukcji emisji gazów cieplarnianych o 20% w 2020,
- Zwiększenia udziału energii ze źródeł odnawialnych do 20% w 2020 w bilansie energetycznym UE,
- podniesienia o 20% efektywność energetyczną do 2020,
- ograniczenia emisji o 21% w systemie handlu emisjami EU do 2020 w porównaniu do poziomu emisji z 2005.

²² *Komunikat Komisji do Rady Europejskiej, Europejski plan naprawy gospodarczej*, Komisja Europejska, KOM(2008) 800 wersja ostateczna, Bruksela, 2008.

²³ Pozostałe cele strategiczne określone w planie to: 1) pobudzenie popytu i wzmocnienie zaufania konsumentów, 2) zmniejszenie kosztów społecznych kryzysu, w tym wyhamowanie redukcji miejsc pracy i umożliwienie powrotu na rynek pracy osobom zagrożonym długotrwałym bezrobociem, 3) wsparcie dla Europy w przygotowaniu do działania w sytuacji ponownego ożywienia gospodarczego, w celu sprostania wymogom konkurencyjności oraz przyszłym potrzebom w zakresie wzrostu i zatrudnienia poprzez realizację niezbędnych reform strukturalnych, wspomaganie innowacji i stworzenie gospodarki opartej na wiedzy.

Wśród korzyści z wprowadzenia pakietu wskazywano z jednej strony wzrost bezpieczeństwa energetycznego UE, z drugiej zaś tworzenie miejsc pracy, wspieranie ekologicznego wzrostu gospodarczego i zwiększenie konkurencyjności Europy²⁴.

W dniu 16 grudnia 2008 r. Komisja Europejska przyjęła Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, pt. *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*²⁵. Dokument ten stanowił próbę oszacowania realnego zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności w perspektywie krótko- i długoterminowej. W Komunikacie zawarto wstępną ocenę umiejętności i potrzeb rynku pracy do 2020 roku oraz działania wyprzedzające i mechanizmy sprzyjające dostosowywaniu podaży do popytu na rynku pracy. Wśród wniosków ze wstępnej oceny umiejętności i potrzeb rynku pracy wskazano, że znaczący wpływ na zatrudnienie mieć będą zmiany wynikające z wdrażania programów przejścia na gospodarkę niskoemisyjną, które dotyczyć będą w szczególności sektora energetycznego, uzdatniania wody i oczyszczania ścieków, budownictwa, transportu, przemysłu, a także rolnictwa i leśnictwa.

*Strategia Europa 2020*²⁶, przyjęta przez Radę Europejską 17 czerwca 2010 roku, już w ramach 3 obszarów priorytetowych: wzrost inteligentny, wzrost zrównoważony, wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu, odpowiada na wyzwania związanej z szeroką reformą strukturalną gospodarek UE, także w aspekcie środowiskowym i społecznym. Jako dokument o charakterze horyzontalnym określa 5 głównych celów oraz zespół 10 zintegrowanych wytycznych dla Krajowych Programów Reform. Cele horyzontalne Strategii:

1. Osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75%,
2. Poprawa warunków prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej,
3. Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o 20%,
4. Podniesienie poziomu wykształcenia,
5. Wspieranie włączenia społecznego,

oraz towarzyszące im inicjatywy przewodnie podkreślają zaangażowanie w tworzenie nowego ładu społeczno-ekonomicznego tworząc podstawę do realizacji działań na rzecz zatrudnienia (w tym także w zielonych sektorach) w ścisłym powiązaniu z poszczególnymi politykami sektorowymi UE. Choć bezpośrednio w strategii brak odwołań do zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy, sformułowania te pojawiają się w dokumentach opisujących w szczegółach strategię i rzecz jasna pojawiają się w kolejnych inicjatywach i politykach sektorowych UE wpisujących się w realizację założeń i celów strategii.

24 http://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2020/index_pl.htm

25 Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, pt. *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Komisja Europejska, KOM(2008) 868 wersja ostateczna, Bruksela, 2008.

26 Komunikat Komisji *Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Europejska, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela, 2010.

Warto w tym miejscu dodać, że w ramach 10 wytycznych zintegrowanych Strategii *Europa 2020*, ostatnie 4 dotyczą bezpośrednio *Europejskiej strategii zatrudnienia* (powstałej w roku 1992 i aktualnie stanowiącej część Strategii Europa 2020) i dotyczą:

- Wytyczna 7: zwiększenia uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy, ograniczanie bezrobocia strukturalnego i promowanie jakości zatrudnienia,
- Wytyczna 8: rozwijania zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie,
- Wytyczna 9: poprawy jakości i wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe lub ich odpowiedniki,
- Wytyczna 10: promowania włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa.

W *Rezolucji Parlamentu Europejskiego z 7 września 2010 roku w sprawie rozwoju potencjału nowej zrównoważonej gospodarki w zakresie miejsc pracy 010/2010 (INI)*²⁷ zawarto stanowisko PE dotyczące dziedzin bezpośrednio odwołujących się do potencjału tworzenia nowych miejsc pracy (w tym zielonych miejsc pracy) w zrównoważonej gospodarce europejskiej. Wśród obszarów, do których odnosi się rezolucja znalazły się:

1. Strategia w zakresie miejsc pracy na rzecz nowej zrównoważonej gospodarki,
2. Optymalizacja potencjału w zakresie zatrudnienia,
3. Potencjał zatrudnienia kobiet i mężczyzn w nowej, zrównoważonej gospodarce,
4. Godna praca,
5. Stawienie czoła zapotrzebowaniu na umiejętności,
6. Zmiana sprawiedliwa społecznie, a więc obszary bezpośrednio związane z tworzeniem nowych miejsc i ewolucją rynku pracy w kierunku modelu zgodnego z założeniami nowej, zrównoważonej gospodarki europejskiej.

Rok 2011 przyniósł szereg dokumentów powiązanych w sposób mniej lub bardziej bezpośredni z problematyką zielonych miejsc pracy. W roku tym opublikowano między innymi:

- Komunikat Komisji *Europa efektywnie korzystająca z zasobów* - inicjatywa przewodnia strategii Europa 2020²⁸,
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050 r.*²⁹; jeden z podrozdziałów dokumentu poświęcony jest nowym możliwościom zatrudnienia, w którym wskazuje się na poważny potencjał dla tworzenia miejsc pracy w związku z realizacją zadań związanych z wdrażaniem gospodarki niskoemisyjnej,

²⁷ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 7 września 2010 roku w sprawie rozwoju potencjału nowej zrównoważonej gospodarki w zakresie miejsc pracy 010/2010(INI), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 308 E/6, Bruksela, 2011.

²⁸ Komunikat Komisji *Europa efektywnie korzystająca z zasobów* - inicjatywa przewodnia strategii Europa 2020, Komisja Europejska, COM(2011) 21, Bruksela, 2011.

²⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050*, Komisja Europejska, KOM(2011) 112 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.

- 28 marca 2011 roku opublikowano Białą Księgę Komisji Europejskiej pt. *Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu*³⁰. W dokumencie tym wskazano, że „otwarcie rynku towarzyszyć będzie lepsza jakość miejsc i warunków pracy, jako że zasoby ludzkie są kluczowym składnikiem systemu transportowego wysokiej jakości. Wiadomo również, że niedobory siły roboczej i kwalifikacji staną się w przyszłości znaczącym problemem w sektorze transportu”³¹. Jakkolwiek wspomina się tu o zielonych korytarzach transportowych i czystszych transporcie, miejsca pracy i ich jakość nie odnoszą się bezpośrednio do problematyki zielonych miejsc pracy,
- 3 maja 2011 Komisja Europejska przyjęła Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. *Nasze ubezpieczenie na życie i nasz kapitał naturalny - unijna strategia ochrony różnorodności biologicznej na okres do 2020 r.*³². W dokumencie wskazano, iż „Innowacje oparte na przyrodzie, a także działania na rzecz odbudowy ekosystemów i zachowania różnorodności biologicznej mogą prowadzić do wykształcania nowych umiejętności oraz powstawania miejsc pracy i możliwości biznesowych”³³,
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Innowacja na rzecz zrównoważonej przyszłości – Plan działania w zakresie ekoinnowacji (Eco-AP)*³⁴. Dokument ten bezpośrednio odwołuje się do problematyki zielonego rynku pracy, podkreślając „konieczność dostosowania podaży kompetencji do potrzeb rynku pracy, w szczególności pod względem nowo pojawiających się i rozszerzających się umiejętności, takich jak te wymagane w przypadku ekologicznych i bardziej ekologicznych miejsc pracy”³⁵.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Rio+20: w kierunku gospodarki ekologicznej i lepszego zarządzania*³⁶. Komunikat zawiera cele i konkretne działania proponowane przez UE w związku ze szczytem w Rio w roku 2012, w tym harmonogram działań na rzecz przejścia na gospodarkę ekologiczną i propozycje działań na szczeblu międzynarodowym, krajowym i regionalnym (w tym dotyczące inwestowania w zielone miejsca pracy i przekwalifikowanie w kierunku zielonej gospodarki).

30 Biała Księga Komisji Europejskiej pt. *Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu Komisja Europejska*, KOM(2011) 144 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.

31 Ibidem.

32 Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. *Nasze ubezpieczenie na życie i nasz kapitał naturalny - unijna strategia ochrony różnorodności biologicznej na okres do 2020*, Komisja Europejska, KOM(2011)0244 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.

33 Ibidem.

34 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Innowacja na rzecz zrównoważonej przyszłości – Plan działania w zakresie ekoinnowacji (Eco-AP)*, Komisja Europejska, KOM(2011) 899 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.

35 Ibidem.

36 *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Rio+20: w kierunku gospodarki ekologicznej i lepszego zarządzania*, Komisja Europejska, COM(2011) 363, Bruksela, 2011.

18 kwietnia 2012 Komisja Europejska ogłosiła Komunikat pt. *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*³⁷. W Komunikacie zaprezentowano priorytety na rzecz zatrudnienia, zgodnie z dorocznym przeglądem realizacji średniookresowych wytycznych *Strategii Europa 2020*. Załącznik do dokumentu zawiera *Zestaw głównych działań w zakresie zatrudnienia w zielonej gospodarce*³⁸.

Komisja zamierza:

1. Wspierać istotną rolę zielonych miejsc pracy w krajowych planach zwiększania zatrudnienia,
2. Pogłębiać wiedzę na temat zielonych umiejętności,
3. Promować lepsze wykorzystanie instrumentów finansowych UE na inteligentne inwestycje ekologiczne,
4. Tworzyć partnerstwa między podmiotami rynku pracy.

W październiku 2012 roku przyjęta została *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/27/UE* z dnia 25 października 2012 r. w sprawie efektywności energetycznej³⁹. Dyrektywa wpisuje się w strategiczne działania UE związane z osiągnięciem celów energetycznych UE w horyzoncie roku 2020. Ustanawia wspólne ramy działań na rzecz promocji efektywności energetycznej na rzecz osiągnięcia celów na rok 2020 i w perspektywie wykraczającej poza ramy czasowe określone w *Strategii Europa 2020*. Dyrektywa określa zasady związane z usuwaniem barier na rynku energii, zapewnienia bardziej efektywnych działań na rzecz poszanowania energii w UE i jej państwach członkowskich.

W roku 2013 Komisja Europejska przyjęła Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Strategia UE w zakresie przystosowania się do zmiany klimatu*⁴⁰, zatwierdzony następnie przez Radę ds. Środowiska 18 czerwca 2013. W dokumencie jasno stwierdza się, że realizacja strategii adaptacji stworzy nowe warunki rynkowe i miejsca pracy w takich sektorach jak technologie rolnicze, zarządzanie ekosystemami, budownictwo, czy zarządzanie zasobami wodnymi.

W listopadzie 2013 roku PE i Rada UE przyjęły siódmy *Program działań w zakresie środowiska naturalnego do roku 2020*, potwierdzający zaangażowanie UE w dziedzinie ochrony środowiska, a tym samym pośrednio tworzenie nowych miejsc pracy w zielonych sektorach, a także szersze uwzględnienie problematyki ochrony środowiska w innych politykach sektorowych na rzecz uzyskania większej synergii pomiędzy działaniami sektorowymi.

37 Komunikat pt. *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, Komisja Europejska, COM(2012) 173 final, Bruksela, 2012.

38 Komunikat pt. *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, op.cit.

39 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/27/UE z dnia 25 października 2012 r. w sprawie efektywności energetycznej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 315/1, Bruksela, 2012.

40 Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Strategia UE w zakresie przystosowania się do zmiany klimatu*, Komisja Europejska, COM(2013) 216 final, Bruksela, 2013.

12 grudnia 2013 r. Parlament Europejski przyjął *Rezolucję w sprawie ekoinnowacji – tworzenia miejsc pracy i generowania wzrostu dzięki polityce ochrony środowiska*⁴¹. W dokumencie tym PE wezwał państwa członkowskie UE do „opracowania strategii na rzecz dopasowania umiejętności pracowników do możliwości ofertowanych w sektorze zielonej technologii przy uwzględnieniu różnych podsektorów oraz ich potrzeb w zakresie wykwalifikowanych pracowników”⁴².

2 lipca 2014 Komisja Europejska przyjęła szereg komunikatów skierowanych do PE, Rady, EKES i KR poświęconych działaniom prośrodowiskowym oraz działaniom na rzecz zielonego zatrudnienia:

1. *Plan działań ekologicznych dla MŚP. Umożliwienie MŚP przekształcenia wyzwań związanych z ochroną środowiska w możliwości biznesowe*⁴³,
2. *Ku gospodarce o obiegu zamkniętym: program „zero odpadów dla Europy”*⁴⁴,
3. *Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy*⁴⁵.

Dwa pierwsze dokumenty dotyczą kwestii zielonych miejsc pracy w sposób pośredni, niemniej jednak w powiązaniu z trzecim dokumentem stanowią interesujący przegląd najnowszych inicjatyw UE w zakresie zielonej gospodarki i podejmowania przez UE działań na rzecz wykorzystania potencjału zielonej gospodarki dla tworzenia nowych miejsc pracy i „zazielenienia” istniejących sektorów.

Trzeci dokument jest najszerzym do tej pory dokumentem strategicznym UE, poświęconym wprost problematyce zielonych miejsc pracy w kontekście zielonej gospodarki. Punktem wyjścia dla dokumentu jest stwierdzenie, oparte na analizie KE dotyczącej przeglądu wzrostu gospodarczego na lata 2013 i 2014, w których podkreślano potencjał zielonej gospodarki do tworzenia miejsc pracy, ale także stwierdzenie, iż w nielicznych krajach UE istnieją zintegrowane ramy polityczne, łączące zieloną gospodarkę z zatrudnieniem (w większości państw w tym, w Polsce, podejście jest niespójne i niepełne). W Komunikacie wskazuje się, że potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy jest znaczny i odporny na zmiany cyklu koniunkturalnego. Dotyczy to takich sektorów jak: OZE, efektywność energetyczna, gospodarka odpadami i gospodarka wodna, ochrona powietrza, odtwarzanie i zachowanie różnorodności biologicznej, czy rozwijanie zielonej infrastruktury. Jako pozostałe kierunki mogące generować miejsca pracy wskazano budownictwo (gdzie wymagane jest podniesienie kwalifikacji w związku z wymogami efektywności energetycznej), sektor

41 Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie ekoinnowacji, op.cit.

42 Ibidem.

43 Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Plan działań ekologicznych dla MŚP. Umożliwienie MŚP przekształcenia wyzwań związanych z ochroną środowiska w możliwości biznesowe*, Komisja Europejska, COM(2014) 440 final, Bruksela, 2014.

44 Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Ku gospodarce o obiegu zamkniętym: program „zero odpadów dla Europy”*, Komisja Europejska, COM(2014) 398 final/2, wersja skorygowana, Bruksela, 2014. Komunikat Komisji Europejskiej z 2014 roku, dotyczący pakietu „gospodarka o obiegu zamkniętym”, został złożony razem z wnioskiem legislacyjnym dotyczącym gospodarki odpadami, który został wycofany kilka miesięcy później.

45 Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy*, Komisja Europejska, COM(2014) 446 final, Bruksela, 2014.

biopaliw i biomasy, a także w sektor rolnictwa (żywność ekologiczna, zarządzanie krajobrazem, ekoturystyka, zielone usługi, infrastruktura obszarów wiejskich).

W lipcu 2015 roku Parlament Europejski przyjął rezolucję dotyczącą inicjatywy Komisji w zakresie zielonego zatrudnienia⁴⁶. Wśród ważniejszych elementów rezolucji wymienić należy:

- Propozycję przyjęcia jako obowiązującej definicji zielonych miejsc pracy opracowanej na podstawie MOP i Międzynarodowej Konferencji Statystyków,
- Podkreślenie roli samorządów lokalnych w tworzeniu warunków zatrudnienia w zielonej gospodarce poprzez: inwestycje ekologiczne, zielone zamówienia publiczne, budowanie partnerstw z instytucjami szkoleniowymi, wspieranie zielonych MŚP i ekologizacji innych MŚP, tworzenie zielonych programów zatrudnienia,
- Postulat współpracy państw członkowskich z Komisją na rzecz stworzenia banku danych zielonych szkoleń i ofert pracy,
- Postulat przyjęcia przez państwa członkowskie, rządy regionalne i władze lokalne strategii na rzecz prognozowania potrzebnych umiejętności (we współpracy z instytucjami szkoleniowymi i partnerami społecznymi) oraz postulat włączenia do kształcenia kwestii środowiskowych i współpracy środowisk badawczych z przedsiębiorstwami,
- Postulat wykorzystania możliwości przyuczania do wysokokwalifikowanych zielonych zawodów, w celu zapobiegania bezrobociu wśród młodzieży,
- Wezwanie Komisji Europejskiej do ponownego przedłożenia pakietu dot. Gospodarowania odpadami w UE (w związku z wycofaniem pakietu dotyczącego gospodarki cyrkulacyjnej),
- Wezwanie dla KE do przeprowadzenia śródk okresowego przeglądu *Strategii Europa 2020* (najpóźniej do końca 2015 roku) oraz wzmocnienie mechanizmów monitorowania na szczeblu europejskim postępów zatrudnienia w ramach strategii,
- Wezwanie KE do uwzględnienia kwestii zielonego zatrudnienia przy realizacji założeń unii energetycznej,
- Wezwanie państw członkowskich do możliwie najpełniejszego wykorzystania funduszy strukturalnych i inwestycyjnych na rzecz tworzenia zielonych miejsc pracy, a także szerszego stosowania w państwach członkowskich instrumentów takich jak oznakowanie ekologiczne, EMAS czy zielone zamówienia publiczne.

Podsumowując, należy zauważyć stopniową ewolucję działań UE w zakresie promocji zielonych miejsc pracy. O ile w *Strategii Europa 2020* brak było w zasadzie odniesień do zielonego rynku pracy, z biegiem czasu w dokumentach UE zaczynają się pojawiać pojęcia ekologicznych miejsc pracy i wskazanie na konkretne sektory, w których dostrzegano potencjał do tworzenia nowych miejsc pracy związanych z przechodzeniem do zrównoważonej gospodarki europejskiej, by – w okresie bezpośrednio poprzedzającym i następującym po szczycie w Rio – w coraz większym

⁴⁶ Rezolucja dotycząca inicjatywy Komisji w zakresie zielonego zatrudnienia, Parlament Europejski, (2014/2238/(INI)), Bruksela, 2015.

stopniu poświęcać uwagę kwestiom zielonych miejsc pracy w większości sektorów gospodarki. Ukoronowaniem tych postępów jest *Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia* z roku 2014. Niemniej jednak wydaje się, iż słabością polityki UE w tym zakresie jest jej usytuowanie w systemie prawnym UE (jedynie część dostępnych rozwiązań - głównie związanych z jednolitym rynkiem - mieści się w kompetencjach UE), skutkiem czego wdrażanie inicjatyw zależy będzie w dużym stopniu od właściwego zrozumienia wagi i potencjału rozwojowego zielonej gospodarki i zielonego rynku pracy oraz właściwego zaangażowania państw członkowskich w realizację założeń UE, pomimo możliwości UE ograniczonych zasadniczo do funkcji koordynacyjnych.

4.2 Dokumenty krajowe

Krajowe ramy prawne związane z działaniami na rzecz promocji zielonych miejsc pracy określone są w szeregu dokumentów strategicznych o charakterze horyzontalnym i sektorowym, jak również bezpośrednio i pośrednio w ustawodawstwie krajowym związanym z realizacją poszczególnych polityk sektorowych.

Zasada zrównoważonego rozwoju, z której wywodzi się także postulat wspierania zielonego zatrudnienia, jest w Polsce zasadą konstytucyjną. Artykuł 5 stanowi, iż „Rzeczpospolita Polska strzeże niepodległości i nienaruszalności swojego terytorium, zapewnia wolność i prawa człowieka i obywatela oraz bezpieczeństwo obywateli, strzeże dziedzictwa narodowego oraz zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju”. Artykuł 74 nakłada na władze publiczne obowiązek ochrony środowiska i prowadzenia polityki zapewniającej bezpieczeństwo ekologiczne współczesnemu i przyszłym pokoleniom.

Władze publiczne realizują wspomniane zobowiązania za pomocą szeregu dokumentów strategicznych (horyzontalnych i sektorowych) oraz ustawodawstwa zapewniającego realizację priorytetów i zadań państwa w dziedzinie zrównoważonego rozwoju.

Zrównoważony rozwój jest celem polityki rozwoju, zgodnie z Ustawą z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju⁴⁷. Zgodnie z artykułem 2, celem polityki rozwoju jest „zapewnienie trwałego i zrównoważonego rozwoju kraju, spójności społeczno-gospodarczej, regionalnej i przestrzennej, podnoszenia konkurencyjności gospodarki oraz tworzenia nowych miejsc pracy w skali krajowej, regionalnej lub lokalnej”. Politykę rozwoju, zgodnie z artykułem 3, prowadzą: na szczeblu centralnym Rada Ministrów, a na szczeblach regionalnym i lokalnym, odpowiednio samorządy: wojewódzki, powiatowy i gminny. Politykę rozwoju prowadzi się w oparciu o strategie rozwoju, dokumenty programowe oraz instrumenty prawne i finansowe określone w innych przepisach.

⁴⁷ Ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju z dnia 6 grudnia 2006 r., Dz.U. 2006 Nr 227 poz. 1658 (z późn. zm.)

Pojęcie zrównoważonego rozwoju odnajdujemy także w Ustawie *Prawo Ochrony Środowiska* z dnia 27 kwietnia 2001 r.⁴⁸, która w artykule 3 pkt. 50 wskazuje, iż „przez zrównoważony rozwój rozumie się taki rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń”. Artykuł 8 tejże ustawy wskazuje na potrzebę zgodności z zasadami ochrony środowiska i zasadą zrównoważonego rozwoju polityk, strategii, planów i programów dotyczących w szczególności takich dziedzin jak przemysł, energetyka, transport, telekomunikacja, gospodarka wodna, gospodarka odpadami, gospodarka przestrzenna, leśnictwo, rolnictwo, rybołówstwo, turystyka.

Pojęcie zrównoważonego rozwoju pojawia się także w *Ustawie z dnia 27 marca 2003 o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym*⁴⁹, w której za podstawę działań w zakresie planowania polityki przestrzennej przyjmuje się ład przestrzenny i zrównoważony rozwój, uwzględniany także przy sporządzaniu koncepcji przestrzennego zagospodarowania kraju, w oparciu o uwarunkowania przyrodnicze, kulturowe, społeczne i ekonomiczne. Ustawa, uchwalona w okresie zmian związanych z gruntownymi reformami w UE (*Strategia Lizbońska* i odnowiona *Strategia Lizbońska*) wraz z wydanymi na jej podstawie dokumentami strategicznymi (przygotowywanymi w okresie wdrażania *Strategii Europa 2020*) stanowi podstawę nowego systemu zarządzania krajem, zgodnego z perspektywicznymi celami strategicznymi UE, określającymi zrównoważony rozwój jako fundamentalną zasadę rozwojową. Tym samym, dokumenty krajowe przenoszą europejskie wyzwania na grunt krajowy, zaś wskazane w nich cele i priorytety rozwojowe w znaczącym zakresie wpisują się w cele europejskie i są z nimi spójne⁵⁰.

Wśród głównych dokumentów strategicznych odnajdujemy przede wszystkim *Długookresową Strategię Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności*, przyjętą uchwałą nr 15 z dnia 5 lutego 2013 r.⁵¹. Strategia określa w perspektywie długookresowej cel główny polityki rozwoju kraju czyli „poprawę jakości życia Polaków (wzrost PKB na mieszkańca w relacji do najbogatszego państwa UE i zwiększenie spójności społecznej) dzięki stabilnemu, wysokiemu wzrostowi gospodarczemu, co pozwala na modernizację kraju”, niezbędne działania w trzech obszarach kluczowych (konkurencyjność i innowacyjność, równoważenie potencjału rozwojowego regionów Polski oraz efektywność i sprawność państwa), a także kierunki interwencji w podziale tematycznym. Strategia wielokrotnie przywołuje kierunki interwencji, w ramach których są planowane działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy w ramach wszystkich obszarów priorytetowych, w tym także miejsc pracy w sektorach związanych

48 Ustawa Prawo Ochrony Środowiska, op.cit.

49 Ustawa o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym z dnia 27 marca 2003 r., Dz.U. 2003 Nr 80 poz. 717 z późn. zm.

50 *Strategia Rozwoju Kraju 2020. Aktywne Społeczeństwo, Konkurencyjna Gospodarka, Sprawne Państwo*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 22 listopada 2012 r., poz. 882., Warszawa, 2012.

51 *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 1 marca 2013 r., poz. 121, Warszawa, 2013.

z zieloną gospodarką (np. z zakresie tworzenia pozarolniczych miejsc pracy na wsi, możliwości tworzenia nowych miejsc pracy w związku z działaniami na rzecz ochrony środowiska i zwiększenia efektywności energetycznej, w tym w sektorze OZE, biopaliw, innowacji, etc.), odwołując się wprost (aczkolwiek w stosunkowo nielicznych przypadkach) do pojęcia zielonych miejsc pracy.

Wśród kolejnych dokumentów strategicznych wskazać należy średniookresową strategię rozwoju kraju – *Strategia Rozwoju Kraju 2020*, przyjętą uchwałą na 157 Rady Ministrów z dnia 25 września 2012 r. oraz 9 kluczowych strategii zintegrowanych, służących realizacji celów rozwojowych. *Strategia Rozwoju Kraju 2020*, stanowi najważniejszy dokument w perspektywie średniookresowej, który określa strategiczne cele rozwojowe do roku 2020 możliwe do sfinansowania także z udziałem środków perspektywy finansowej UE na lata 2020. W Strategii odnajdujemy szereg działań odnoszących się bezpośrednio lub pośrednio do kwestii rynku pracy, w tym zielonych miejsc pracy w ramach następujących kierunków interwencji publicznej.

Wśród zintegrowanych strategii sektorowych, *Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki*⁵², wśród zasad horyzontalnych wskazuje między innymi efektywną alokację zasobów/gospodarowanie w obiegu (*closed loop*), powodujących nie tylko racjonalne wykorzystanie zasobów, ale także dążenie do właściwej alokacji wiedzy, kompetencji i umiejętności, np. poprzez rozwój ekoinnowacji i tworzenie nowych miejsc pracy⁵³. W szczególności w ramach Celu 3. Wzrost efektywności wykorzystania zasobów naturalnych i surowców, sporo miejsca poświęcono problematyce zielonych zamówień publicznych, zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy, przy czym Strategia, powołując się na *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*⁵⁴, wśród perspektywicznych zielonych zawodów wymienia m.in. specjalistów z zakresu nowych technologii energetycznych (w tym OZE), logistyki, rolnictwa energetycznego, ochrony środowiska i utylizacji odpadów, zaś wśród motorów rozwoju wskazuje m.in. bio- i nanotechnologie, a także technologie medyczne i farmację.

Podobnie, *Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko. Perspektywa 2020 r.* przyjęta 15 kwietnia 2014 r.⁵⁵ w ramach Celu 3. Poprawa stanu środowiska zakłada m.in. Promowanie zachowań ekologicznych oraz tworzenie warunków do powstawania zielonych miejsc pracy, w tym działanie 52 Strategii „tworzenie zielonych miejsc pracy, m.in. przez zwiększenie zapotrzebowania na rynku pracy na specjalistów z dziedziny energetyki odnawialnej i ochrony środowiska, poprawy efektywności energetycznej oraz innych związanych z minimalizowaniem wpływu człowieka na środowisko”⁵⁶. Zgodnie ze *Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*⁵⁷ „Procesowi

52 *Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki* przyjęta uchwałą Rady Ministrów z dnia 15 stycznia 2013 r., Warszawa, 2013.

53 Ibidem.

54 (red.) K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009.

55 *Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko. Perspektywa 2020*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 16 czerwca 2014 r. poz. 469, Warszawa, 2014.

56 Ibidem.

57 *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, przyjęta dnia 18 czerwca 2013 r.*; Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 7 sierpnia 2013 r., poz. 640, Warszawa, 2013.

transformacji w kierunku zielonej (niskoemisyjnej) gospodarki towarzyszyć będą strukturalne zmiany w krajowej gospodarce, przede wszystkim ze względu na dynamiczny rozwój sektorów średnich i wysokich technologii oraz usług kosztem sektorów tradycyjnych. Z tego też względu wspierany będzie rozwój zielonych miejsc pracy w nowych sektorach, a także prowadzone będą aktywne działania mające na celu restrukturyzację wewnątrz i międzysektorową.

Strategia Rozwoju Transportu do 2020 roku (z perspektywą do 2030 roku), przyjęta 22 stycznia 2013 r.⁵⁸ podkreśla, iż „przyjazny dla społeczeństwa i gospodarki system transportowy będzie sprzyjał procesom rozwojowym i innowacyjnym. Opierając się na nowoczesnych technologiach, będzie jednocześnie przyczyniał się do tworzenia nowych miejsc pracy w branży transportowej, spedycyjnej i logistycznej”⁵⁹.

W *Strategii Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa na lata 2012–2020*⁶⁰, wskazuje się na łączność 5 celów szczegółowych:

- Cel 1. Wzrost jakości kapitału ludzkiego, społecznego, zatrudnienia i przedsiębiorczości na obszarach wiejskich,
- Cel 2. Poprawa warunków życia na obszarach wiejskich oraz poprawa ich dostępności przestrzennej,
- Cel 3. Bezpieczeństwo żywnościowe,
- Cel 4. Wzrost produktywności i konkurencyjności sektora rolno-spożywczego,
- Cel 5. Ochrona środowiska i adaptacja do zmian klimatu na obszarach wiejskich ze strategicznymi wytycznymi *Ogólnych wytycznych dla polityki gospodarczej państw członkowskich i Unii. Zintegrowane wytyczne dotyczące Strategii „Europa 2020”*⁶¹.

Wśród dokumentów stanowiących łącznik pomiędzy strategiami na poziomie UE i poziomem krajowym w zakresie realizacji Strategii *Europa 2020* jest także cyklicznie aktualizowany *Krajowy Program Reform*⁶², podlegający przeglądom KE w ramach Semestru Europejskiego. Najnowsza aktualizacja zawiera przegląd aktualnej sytuacji w Polsce w zakresie rynku pracy oraz założeń na lata 2015/2016 w zakresie realizacji założeń strategii *Europa 2020*.

Poza omówionymi powyżej dokumentami strategicznymi, wpływ na realizację polityk związanych z rynkiem pracy, a w szczególności „zazielenianiem” rynku pracy, mają w sposób oczywisty także akty prawa polskiego o randze ustawowej (m.in. z zakresu rynku pracy, edukacji, efektywności energetycznej, odnawialnych źródeł energii, transportu, etc.). Omówienie ich przekracza jednak z pewnością ramy niniejszego opracowania.

58 *Strategia Rozwoju Transportu do 2020 roku (z perspektywą do 2030 roku)*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 14 lutego 2013 r. poz. 75, Warszawa, 2013.

59 Ibidem.

60 *Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa na lata 2012–2020* przyjęta w dniu 25 kwietnia 2012 roku, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 9 listopada 2012 r. poz. 839, Warszawa, 2012.

61 *Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa*, op.cit.

62 *Krajowy Program Reform*, Aktualizacja 2015/2016, Przyjęty przez Radę Ministrów 28 kwietnia 2015 r., Warszawa, 2015.

Wśród szerokiego katalogu obowiązków i kompetencji służb zatrudnienia na szczeblu wojewódzkim, określonych w Artykule 8 *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*⁶³ za szczególnie istotne z punktu widzenia omawianej problematyki uznać należy „wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia oraz sektorze ekonomii społecznej” (w ramach Działania kierunkowego 7) oraz “inwestycje w przedsiębiorstwa inwestujące w nowe technologie” (w ramach zadania 7.9) i “wspieranie zatrudnienia z wykorzystaniem zielonych miejsc pracy ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rewitalizowanych”, którego celem jest „rozpoczęcie przebudowy rynku pracy uwzględniającej konieczność dokonania transformacji niskoemisyjnej w polskiej gospodarce” (w ramach zadania 7.11).

Z zadowoleniem warto wspomnieć, iż aktualnie obowiązująca klasyfikacja zawodów⁶⁴ zawiera już zawody takie jak choćby audytor ekologiczny, czy audytor energetyczny lub też np. kategorię zawodów specjaliści do spraw ochrony środowiska (obejmującą audytora ekologicznego, ekologa i specjalistę ds. ochrony środowiska), nieobecne w klasyfikacji z roku 2004. Wraz z rozwojem zielonej gospodarki przed ustawodawcą stanie z pewnością konieczność jej aktualizacji.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż problematyka zielonych miejsc pracy w Polsce, zajmuje aktualnie dość istotne miejsce w dokumentach strategicznych i programowych. Jednak zdaniem Barbary Kryk, dokumenty te nie definiują i nie identyfikują wystarczająco konkretnych sektorów i dziedzin związanych z zielonym rynkiem pracy, nie podjęto też analiz kosztów i korzyści tworzenia zielonych miejsc pracy, ani też szerszej promocji dobrych praktyk⁶⁵. Niemniej jednak należy odnotować w tej dziedzinie znaczący postęp: problematyka zielonych miejsc została z pewnością dostrzeżona, natomiast zadaniem jakie stoi zarówno przed władzami centralnymi, jak i regionalnymi i lokalnymi jest przełożenie strategii na praktykę i wprowadzenie spójnych działań na poziomie operacyjnym, co wymagać będzie wspólnego wysiłku i koordynacji działań z udziałem szeroko pojętych instytucji rynku pracy, oświaty, ale także środowisk biznesu.

63 Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. z późniejszymi zmianami, tekst jednolity: Dz.U.2015.149.

64 Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dziennik Ustaw z dnia 6 czerwca 2014 r. Poz. 760.

65 B. Kryk, *Green Jobs - Good Practices*, źródło: http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/11723/7-107-24_Kryk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5. Charakterystyka badania

5.1 Przedmiot i cele badania

Raport zawiera wyniki analizy desk research oraz wyniki badania jakościowego zrealizowanego techniką zogniskowanego wywiadu grupowego. Analiza desk research obejmuje przegląd dostępnych materiałów dotyczących sytuacji na rynku pracy województwa łódzkiego w tym między innymi rozpoznanie czynników determinujących rozwój zielonej gospodarki oraz prezentacje zawodów przypisywanych zielonym miejscom pracy.

Głównym celem realizowanego badania jakościowego była identyfikacja zjawiska podaży i popytu na stanowiska pracy w obszarze zielonej gospodarki na terenie województwa.

Cele szczegółowe badania zakładały:

- Rozpoznanie istniejących obszarów zielonej gospodarki w województwie łódzkim,
- Wskazanie kierunków rozwoju zielonej gospodarki w województwie łódzkim,
- Analizę rynku pracy w województwie łódzkim w kontekście tworzenia zielonych miejsc pracy.

5.2 Metodologia badania

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem techniki jakościowej – zogniskowanego wywiadu grupowego oraz analizy źródeł zastanych.

Wybór technik podyktowany był potrzebą uzyskania kompleksowej wiedzy o przedmiocie badania. Kompilacja technik pozwoliła skonfrontować obraz zielonej gospodarki wyłaniający się z istniejących raportów, regulacji i dostępnych danych statystycznych, z tym pochodzącym od ekspertów – praktyków związanych z branżą na co dzień.

Poniżej omówione zostaną szczegółowe problemy badawcze i zastosowane techniki.

5.2.1 Analiza źródeł zastanych (desk research)

5.2.1.1 Zakres problemów badawczych

Analiza desk research – analiza dostępnych materiałów wtórnych, dotyczących aktualnej sytuacji na rynku pracy woj. łódzkiego w obszarze tzw. zielonych miejsc pracy miała na celu:

- Rozpoznanie czynników determinujących rozwój zielonej gospodarki,
- Prezentację zawodów/ specjalności przypisywanych zielonym miejscom pracy,
- Opracowanie charakterystyki istniejącej oferty edukacyjnej w woj. łódzkim ukierunkowanej na kształcenie w zawodach związanych z zieloną gospodarką.

5.2.1.2 Wybór źródeł wtórnych

Selekcja źródeł do przeprowadzonej analizy danych zastanych przebiegała kilkietapowo. Pierwszym krokiem była ponowna, szczegółowa analiza zapisów Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia oraz przygotowanej przez Wykonawcę koncepcji badawczej do projektu pt. *Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki*. Na tym etapie została przygotowana następująca lista kategorii źródeł:

1. Zakres tematyczny dokumentów, odpowiadający spisu treści raportu:
 - Definicje pojęć,
 - Sektory zielonej gospodarki,
 - Kierunki i potencjał rozwoju,
 - Regulacje prawne,
 - Zielone zawody – charakterystyka,
 - Zielone zawody – popyt i podaż,
 - Zielone zawody – oferta szkoleniowa i edukacyjna,
 - Opracowania z innych regionów.
2. Typy dokumentów:
 - Akty prawne,
 - Opracowania naukowe,
 - Statystyki,
 - Ekspertyzy,
 - Strategie,
 - Raporty.
3. Obszar geograficzny objęty publikacjami
 - Unia Europejska,
 - Polska,
 - Województwo łódzkie.

W kolejnym kroku rozpoczęte zostały poszukiwania publikacji i zestawów danych, które obejmowały Internet, statystyki GUS, WUP, publikacje przygotowane przez Łódzkie Centrum Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Wraz z wyszukiwaniem opracowań następowała ciągła ocena pod względem trafności, rzetelności i użyteczności. Dodatkowo każde nowe źródło wskazywało kolejne, bądź inspirowało do jego wyszukania.

5.2.2 Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

5.2.2.1 Zakres problemów badawczych

Projekt zrealizowano wykorzystując do pozyskania danych empirycznych technikę zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) przeprowadzonych w pięciu podregionach województwa łódzkiego (w sumie sześć wywiadów, w tym jeden pilotażowy). Technika ta, będąca formą dyskusji

moderowanej, daje uczestnikom możliwość swobodnego wyrażania opinii. Dla badacza z kolei jest narzędziem, które stwarza szanse na dotarcie do pogłębionego obrazu badanej rzeczywistości. Techniki jakościowe, w tym wywiady grupowe, pozwalają bowiem wyjść poza sferę deklaracji i dotrzeć do prawdziwych potrzeb, opinii, motywacji i uzasadnień dotyczących przedmiotu badania. Dają też możliwość spojrzenia na analizowany problem w szerokim kontekście. Ta charakterystyka zogniskowanego wywiadu grupowego czyni go techniką szczególnie użyteczną w badaniach eksploracyjnych, z czym mieliśmy do czynienia w przypadku niniejszego projektu.

Szczegółowy zakres problemów badawczych dla zogniskowanych wywiadów grupowych obejmował następujące elementy:

1. Identyfikacja poziomu wiedzy i świadomości nt. idei zrównoważonego rozwoju i zielonej gospodarki:
 - Wiedza na temat założeń zrównoważonego rozwoju,
 - Źródła wiedzy na temat zielonej gospodarki,
 - Znajomość działań w woj. łódzkim, których celem jest realizacja założeń zrównoważonego rozwoju,
 - Ocena stopnia świadomości respondentów na temat idei zielonego sektora,
 - Czynniki stymulujące/ hamujące rozwój zielonego sektora/ tworzenie zielonych miejsc pracy,
 - Rola innowacji/ nowych technologii w rozwoju zielonej gospodarki,
 - Ocena wpływu regulacji prawnych na rozwój zielonych sektorów.

2. Identyfikacja zjawiska podaży i popytu na zielone miejsca pracy w województwie łódzkim:
 - Określenie branż, obszarów działalności, w których identyfikuje się zielone miejsca pracy,
 - Określenie zawodów, stanowisk pracy, kwalifikacji i umiejętności występujących w obszarze zielonej gospodarki,
 - Perspektywy rozwoju zielonej gospodarki,
 - Nowe zawody w kontekście przewidywanego rozwoju zielonej gospodarki.

W dalszej części raportu wskazane zostały wyniki przeprowadzonych badań obejmujących powyższą tematykę.

5.2.2.2 Kryteria doboru uczestników do badania

Z rejestru REGON zakupiono bazę obejmującą łącznie 500 podmiotów (po 100 z każdego podregionu) reprezentujących wybrane rodzaje działalności (według kryteriów podanych niżej). Listę tę uzupełniono kwerendą internetową jednostek (na przykład podmioty z sekcji budownictwo czy placówki oświatowe) realizujących projekty proekologiczne (pozyskiwanie

energii odnawialnej, programy szkoleniowe, technologie energooszczędne) oraz oddziałami jednostek, których nie ma w rejestrze REGON dla województwa (ich siedziba mieści się poza województwem); dotyczy to głównie organizacji i stowarzyszeń oraz służb publicznych. Do listy dopisano także samorządowe jednostki administracyjne posiadające komórki organizacyjne odpowiedzialne za ochronę środowiska. Bazę REGON wymieszano losowo i według tak utworzonej listy prowadzono rekrutację uczestników wywiadów grupowych. Dla organizacji, stowarzyszeń i jednostek samorządowych zebrano informacje na podstawie internetowej weryfikacji rodzaju prowadzonej działalności.

Wywiady były przeprowadzone w grupach, z których każda została utworzona z przedstawicieli pracodawców z obszaru zielonej gospodarki, czyli takiego sektora gospodarki narodowej, który uwzględnia zasady zrównoważonego rozwoju, wykorzystuje lokalne zasoby, jest przyjazny środowisku naturalnemu. Przy doborze próby przyjęto, że podmioty gospodarcze są przyjazne środowisku, jeśli spełniony jest przynajmniej jeden z warunków; podmiot:

- Zajmuje się segregacją śmieci,
- Używa materiałów degradowanych i po recyklingu,
- Prowadzi recykling odpadów,
- Oszczędnie i racjonalnie użytkuje paliwa, energię i zasoby naturalne,
- Wytwarza lub korzysta ze źródeł energii odnawialnej,
- Zmniejsza emisję dwutlenku węgla,
- Redukuje zużycie materiałów produkcyjnych,
- Zmniejsza hałas, zanieczyszczenie gleby, wody,
- Upowszechnia informacje z zakresu eko-zarządzania,
- Pozyskuje źródła finansowania dla działań ekologicznych,
- Monitoruje źródła degradacji środowiska,
- Zajmuje się doradztwem, pośrednictwem i szkoleniami w zakresie działań ekologicznych (dot. m.in. stowarzyszeń, fundacji),
- Sprzedaje usługi/produkty, technologie ekologiczne.

W każdym wywiadzie brali udział pracodawcy sektora publicznego i prywatnego działający na terenie województwa łódzkiego tworzący zielone miejsca pracy oraz przedstawiciele NGO działający w obszarze zielonej gospodarki, prowadzący działalność na terenie woj. łódzkiego.

6. Opis realizacji badania jakościowego

6.1 Przebieg rekrutacji uczestników

Liczebność każdej z 6 grup fokusowych zaplanowana została na 10-12 osób reprezentujących podmioty świadczące usługi w obszarze zielonej gospodarki. Dla zapewnienia planowanej liczby uczestników wywiadów do każdej z grup zaplanowano zrekrutowanie 15 osób, aby dysponować nadwyżkową liczbą respondentów. W trakcie rekrutacji dokonywano weryfikacji zaangażowania podmiotu w działania z zakresu zielonej gospodarki.

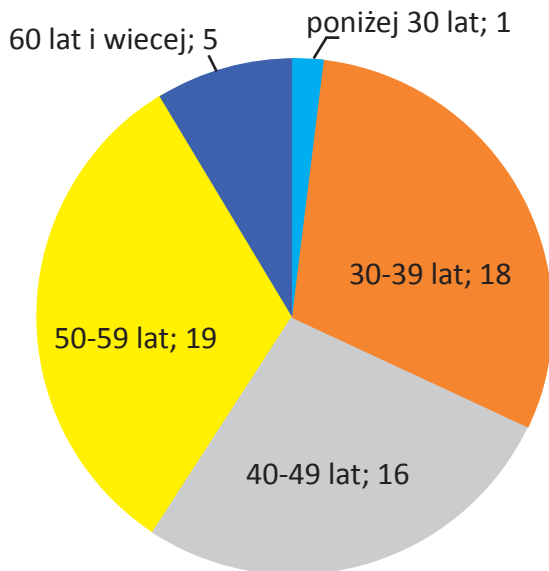
Dzień przed terminem każdego wywiadu realizatorzy kontaktowali się telefonicznie oraz e-mailowo z każdym z zaproszonych respondentów w celu potwierdzenia przybycia. Mimo tych działań jedynie w Piotrkowie Trybunalskim przeprowadzono spotkanie, w którym uczestniczyła pełna liczba zaproszonych 15 osób. W pozostałych wywiadach uczestniczyło od 7 (Sieradz, Pabianice) do 10 osób (Skierniewice, Łódź – pilotaż) i 11 osób (Łódź).

6.2 Charakterystyka uczestników badań fokusowych

Zasadą rekrutacji do badań fokusowych było zachowanie równowagi składu uczestników wywiadów. Stąd uczestnictwo z jednej strony pracodawców (sektora publicznego i prywatnego) tworzących zielone miejsca pracy i z drugiej przedstawicieli organizacji, stowarzyszeń, jednostek administracji rządowej i samorządowej, działających w obszarze zielonej gospodarki.

W sześciu wywiadach (łącznie z pilotażowym) wzięło udział 60 osób. Ankietę (profile respondentów) wypełniło 59 osób, w tym 27 kobiet i 32 mężczyzn. W strukturze respondentów według wieku przeważały osoby w średnim wieku: była tylko jedna osoba poniżej 30 roku życia, 18 osób w wieku 30-39 lat, 16 osób w wieku 40-49 lat, 19 w wieku 50-59 lat i 5 osób powyżej 60 roku życia.

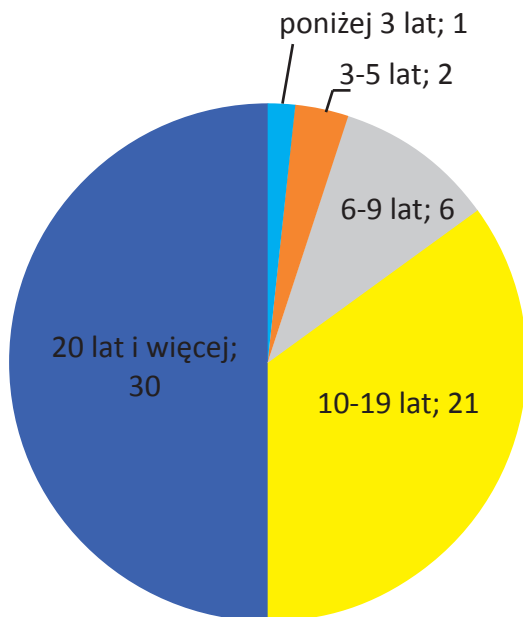
Wykres 1. Uczestnicy wywiadów zogniskowanych, według wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet wypełnionych przez uczestników wywiadu

Ogólny staż pracy uczestników to przeważnie 20 lat i więcej (30 wskazań) lub 10-19 lat (21 wskazań). Było także 6 respondentów ze stażem 6-9 lat, dwóch ze stażem 3-5 lat i jeden poniżej trzech lat.

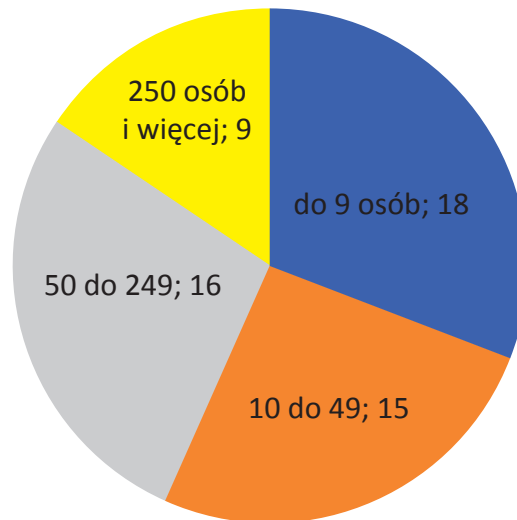
Wykres 2. Uczestnicy wywiadów zogniskowanych, według stażu pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet wypełnionych przez uczestników wywiadu

29 respondentów reprezentowało sektor publiczny (w tym instytucje administracji publicznej), 23 sektor prywatny i 7 stowarzyszenia i fundacje. W strukturze według wielkości firmy podmioty małe – do 9 pracujących były reprezentowane przez 18 uczestników. 15 osób reprezentowało firmy zatrudniające 10 do 49 pracowników, 16 osób – zatrudniające 50 do 249 osób i 9 osób firmy największe – 250 pracowników i więcej (jedna osoba nie podała wielkości firmy).

Wykres 3. Uczestnicy wywiadów według wielkości firmy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet wypełnionych przez uczestników wywiadu

Stanowiska zajmowane przez respondentów w firmach wymienione w ankiecie podsumowującej spotkanie to: Prezes, Dyrektor, Dyrektor zarządzający, Dyrektor biura, Właściciel, Kierownik, Kierownik oddziału, Kierownik działu, Kierownik Działu Spraw Pracowniczych, Kierownik Biura Obsługi Klienta, Kierownik delegatury WIOŚ, Kierownik administracji i warsztatu, Kierownik ds. sprzedaży, Urzędnik administracji samorządowej, Urzędnik, Główny specjalista, Specjalista ds. gospodarki odpadami, Specjalista ds. ochrony środowiska, Starszy specjalista, Specjalista ds. rolnictwa, Specjalista ds. monitoringu, Koordynator projektów, Główny księgowy, Inspektor gospodarki odpadami, Nauczyciel akademicki, Pracownik naukowy, Pełnomocnik ds. raportowania i zgodności prawnej w zakresie ochrony środowiska, Członek zarządu firmy, Nauczyciel, Menager projektu, Pracownik biurowy, Projektant wzornictwa.

6.3 Opis przeprowadzonych sesji fokusowych

Przeprowadzono sześć spotkań grup fokusowych, w tym badanie pilotażowe na terenie Łodzi w siedzibie firmy PCG Polska. Pozostałe wywiady przeprowadzone zostały w każdym z pięciu podregionów województwa łódzkiego:

1. Łódzkim, obejmującym powiaty: brzeziński, łódzki wschodni, pabianicki, zgierski,
2. Piotrkowskim, powiaty: bełchatowski, opoczyński, piotrkowski, radomszczański, tomaszowski, Piotrków Trybunalski - miasto na prawach powiatu,
3. Sieradzkim, powiaty: łaski, pajęczański, poddębicki, sieradzki, wieluński, wieruszowski, zduńskowolski,
4. Skierniewickim, powiaty: kutnowski, łęczycki, łowicki, rawski, skierniewicki, Skierniewice miasto na prawach powiatu,
5. M. Łódź, miasto na prawach powiatu.

Spotkania z pracodawcami tworzącymi zielone miejsca pracy oraz z przedstawicielami NGO działającymi w obszarze zielonej gospodarki odbyły się odpowiednio na terenie: Pabianic, Piotrkowa Trybunalskiego, Sieradza, Skierniewic oraz Łodzi. Sale, w których odbywały się spotkania zapewniały komfortowe warunki do przeprowadzania wywiadów FGI (możliwość nagrywania, filmowania oraz swobodnego prowadzenia zajęć w podgrupach). Wyposażenie sal było wystarczające dla sprawnego przeprowadzania spotkań, nie tworzyło barier w ich dynamicznej realizacji. Uczestnicy mieli zapewniony poczęstunek w formie przekąsek i napojów, a na zakończenie spotkania otrzymywali zaświadczenia potwierdzające ich udział w projekcie oraz upominki w postaci zestawów produktów delikatesowych.

Badania FGI przeprowadzone zostały według opracowanego scenariusza (Załącznik 1 niniejszego raportu).

7. Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki – analiza zebranego materiału badawczego

7.1 Rozpoznanie wiedzy i świadomości na temat idei zielonej gospodarki

Uczestnicy wywiadów fokusowych potwierdzali swoją wiedzę o głównych założeniach rozwoju zrównoważonego ze środowiskiem naturalnym, jakkolwiek nie wszyscy potwierdzali znajomość samych terminów zielona gospodarka i zrównoważony rozwój. Dużą wiedzą ekspercką w tym zakresie wykazali się szczególnie uczestnicy spotkań w Łodzi i Skierniewicach. Jako podstawowe źródła informacji uczestnicy wskazali media i Internet, ale także publikacje naukowe i akty prawne. W związku ze specjalizacją województwa w zakresie zielonej gospodarki (bio-ekonomii) zadeklarowaną przez łódzki Urząd Marszałkowski, jednostki podporządkowane Marszałkowi Województwa przywoływały także informacje przekazywane przez samorząd.

Natomiast w powszechnej opinii uczestników znajomość zasad zrównoważonego rozwoju i idei zielonej gospodarki przez pracodawców województwa łódzkiego i społeczeństwo jest niewielka. Z wypowiedzi wynikało, że w porównaniach międzynarodowych świadomość ekologiczna Polaków znacznie odbiega od poziomu krajów bardziej rozwiniętych. Pocięszający jest jednak fakt zmniejszania się tego dystansu w czasie. Wypowiedź jednego z uczestników: *„My bardzo odstawiamy od czołówki światowej. Mamy bardzo dużo do zrobienia i w materii prawnej i edukacyjnej i kreowaniu oszczędności w gospodarności... Nie łudzmy się, że jest tak dobrze u nas”*.

W wypowiedziach uczestników pojawiły się także opinie sugerujące, że działania edukacyjne z zakresu ekologii znacząco zwiększyły wiedzę na ten temat wśród dzieci (w tym najmłodszych) i młodzieży. Nierzadkie są przypadki edukowania rodziców przez dzieci w wieku szkolnym, a nawet przedszkolnym. Wypowiedź uczestnika: *„Dzieci wynoszą wiedzę z przedszkoli, szkół, tylko pytanie co się dzieje dalej. Patrząc po śmietnikach to ta wiedza ginie”*.

Uczestnicy wywiadów wykazali się dużą wiedzą dotyczącą działań podejmowanych na terenie swoich podregionów mających na celu realizację założeń zrównoważonego rozwoju gospodarczego. We wszystkich podregionach, zgodnie z obowiązującymi przepisami, sprawnie funkcjonuje gospodarka odpadami, system selektywnej zbiórki odpadów, działają oczyszczalnie ścieków, w tym oczyszczalnie przydomowe.

Podejmowane są liczne działania związane z odnawialnymi źródłami energii (OZE – bioenergia, odzysk gazu składowiskowego, kolektory, pompy ciepła, wody geotermalne, ogniwa fotowoltaiczne). Działają elektrownie wiatrowe w Dłutowie i Lutomiersku o mocy 0,955 KW.

W województwie podejmowane są również działania dotyczące bezpośrednio ochrony wód, np. ochrona wód zbiorników wodnych (Zbiornik Sulejowski), a z drugiej strony wykorzystywanie ich jako dodatkowych źródeł energii (elektrownie wodne na Nerze o mocy 60-110KW).

W ramach działań na rzecz zrównoważonego rozwoju gospodarczego uczestnicy spotkań wymieniali również:

- Prowadzenie termomodernizacji budynków, w tym wymianę stolarki okiennej,
- Instalowanie solarów na budynkach użyteczności publicznej,
- Modernizację procesów produkcyjnych (zmniejszenie spalin, wylotów kominowych),
- Likwidację lokalnych kotłowni – rozbudowa sieci ciepłej i wymiana starych na preizolowane,
- Inwestycje w hybrydowe pojazdy samochodowe,
- Wdrażanie systemów i norm europejskich ISO 1401, ISO 50001.

Należy pokreślić, że w każdym z podregionów województwa łódzkiego podejmowane są w mniejszym lub większym zakresie działania edukacyjne wśród dzieci, młodzieży i osób dorosłych dotyczące szeroko rozumianej ochrony środowiska. Prowadzone są liczne akcje w tym zakresie, np. *Idziemy na Łódź* – akcja dedykowana mieszkańcom Łodzi, mająca na celu poznanie znajdujących się w mieście parków, wykorzystywanie ich terenów na funkcje sportowe, rekreacyjne czy nawet kulturalne (przedstawienia teatralne, projekcje filmów).

Akcje *Pij wodę z wodociągu łódzkiego*, czy też *Makulatura za drzewko* (Bełchatów) oraz *Sprzątanie świata* wpisały się na stałe w kalendarz działań proekologicznych województwa łódzkiego.

7.2 Rozpoznanie czynników wpływających na rozwój zielonej gospodarki

Istotnym zagadnieniem diskutowanym w trakcie spotkań FGI była próba określenia czynników determinujących rozwój zielonej gospodarki oraz czynników motywujących pracodawców do tworzenia zielonych miejsc pracy, a także wskazanie barier, ograniczeń przy tworzeniu miejsc pracy w obszarze zielonej gospodarki.

Czynniki determinujące rozwój zielonej gospodarki według opinii uczestników to między innymi:

- Przepisy prawa polskiego, w tym prawo ochrony środowiska, przepisy UE,
- Świadomość konieczności ochrony środowiska, edukacja ekologiczna,
- Koszty wdrożenia norm i systemów np. ISO 14000, ISO 150001,
- Projekty unijne,
- Wdrażanie nowych technologii, koszty wprowadzania innowacji,
- Czas zwrotu inwestycji,
- Podążanie za trendami światowymi,

- Presja otoczenia,
- Brak specjalistów w obszarze zielonej gospodarki,
- Ekonomia, brak szybkiego zwrotu kwoty zainwestowanej,
- Brak wiedzy o efektywności energetycznej,
- Nakładane kary administracyjne za przekroczenia norm emisyjnych,
- Kampanie informacyjne w zakresie ekologii,
- Zanieczyszczenie środowiska,
- Kurcząca się zasoby surowców naturalnych i przyrody,
- Potrzeby rynku.

Czynnikami motywującymi do podejmowania przez firmy działań proekologicznych oraz tworzenia miejsc pracy w obszarze zielonej gospodarki są według pracodawców:

- Ulgi podatkowe,
- Obniżenie kosztów za segregowane odpady,
- Możliwość pozyskania środków zewnętrznych, dotacji unijnych na działalność proekologiczną,
- Organizacja spotkań, punktów konsultacyjnych, szkoleń z zakresu korzyści płynących z tworzenia zielonych miejsc pracy,
- Przyjazny urząd dla pracodawcy, profesjonalny urzędnik udzielający informacji dotyczących możliwości wprowadzania nowych technologii, tworzenia zielonych miejsc pracy,
- Przepisy stymulujące powstawanie zielonych miejsc pracy,
- Certyfikaty – budowanie pozytywnego wizerunku firmy, prestiż firmy, dobry PR na rynku pracy lokalnym, jak i międzynarodowym,
- Wymagania partnera biznesowego,
- Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw (np. zdrowa ekologiczna żywność, ekologiczne produkty dla dzieci),
- Oszczędność energii, ciepła,
- Realne korzyści z działań proekologicznych,
- Nakładanie kar administracyjnych za przekraczanie norm emisyjnych.

Z wypowiedzi uczestników: *„Funkcjonowanie dobrych praktyk w życiu gospodarczym, czyli jeżeli sąsiednie przedsiębiorstwo ma dobrze funkcjonujące zielone miejsce pracy, to dlaczego ja nie mogłbym też mieć. Powinno to być motywujące, że ktoś jest lepiej postrzegany w otoczeniu, ponieważ utworzył zielone miejsce pracy”.*

Z określeniem barier przy tworzeniu miejsc pracy w obszarze zielonej gospodarki uczestnicy nie mieli problemów, wskazywali szerokie spektrum ograniczeń i problemów w tym zakresie.

Większość uczestników podkreślała, że zarówno na szczeblu regionalnym, jak i lokalnym potencjał instytucjonalny jest niewystarczający, aby wspierać i pomagać w realizacji polityki i programów rozwoju zielonego sektora czy tworzenia zielonych miejsc pracy.

Bariery według opinii uczestników, to przede wszystkim:

- Względy finansowe, koszty związane z tworzeniem zielonych miejsc pracy,
- Niejasne wymagania prawne, częsta zmiana przepisów, duża dowolność interpretacji,
- Skomplikowane procedury pozyskania środków z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska, Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska,
- Brak świadomości ekologicznej, wiedzy na temat ekologii, zielonej gospodarki wśród pracodawców,
- Brak tematycznych szkoleń dla pracodawców,
- Brak informacji o projektach i przedsięwzięciach ekologicznych, nie widać chęci ze strony urzędów, aby dotrzeć z informacją do pracodawców,
- Bariery mentalne zarówno po stronie pracodawców, jak i administracji samorządowej,
- Bariery organizacyjne,
- Bariery ekonomiczne (koszty),
- Brak wygenerowanej potrzeby płynącej z rynku,
- Brak fachowców w zakresie zielonej gospodarki (za mało edukacji),
- Brak planów zagospodarowania przestrzennego,
- Brak determinacji politycznej,
- Wysokie kary finansowe,
- Niskie wsparcie rządzących.

Uczestnicy bardzo dobitnie podkreślali problemy dotyczące planów zagospodarowania przestrzennego: *„W tej chwili w Polsce planowanie przestrzenne praktycznie nie istnieje, każdy buduje to, co chce, gdzie chce i z czego chce. Kształtowanie zabudowy odbywa się w sposób chaotyczny”*, jak również problemy prawne i finansowe: *„poza regulacjami prawnymi, podatkowymi, barierą jest też brak finansów. Rozwiązania proekologiczne są często bardzo kosztowne i jeżeli ktoś nie widzi w bliskiej perspektywie zysku, to niestety nie będzie w nie inwestować.”*

Uczestnicy podkreślali znaczenie innowacji dla rozwoju zielonej gospodarki. Niemniej wymieniano także duże problemy, z którymi borykają się szczególnie małe i średnie przedsiębiorstwa, których nie stać na zakup innowacyjnych technologii. Wskazywano konieczność aktywizacji działań państwa zapewniających ułatwienia dla tej grupy podmiotów. Instrumentami takich działań państwa powinny być różnego rodzaju ulgi i dotacje celowe. W istniejącym stanie prawnym na systematyczne, proinnowacyjne badania rozwojowe stać praktycznie jedynie największe firmy.

Problemem jest bariera świadomości przedsiębiorców, którzy z reguły kierują się osiągnięciem doraźnych korzyści finansowych, natomiast inwestycje w innowacje proekologiczne wymagają bieżących nakładów, których efekty nierzadko ujawnią się dopiero po kilku latach (a bywa i tak, że wcale nie mają bezpośredniego wymiaru finansowego).

Kwestie prawne były najczęściej poruszane w trakcie wywiadów. Podkreślano przede wszystkim ograniczenia rozwoju zielonej gospodarki wynikające z różnego rodzaju defektów prawa. Do najczęściej podnoszonych kwestii należała niejasność zapisów w ustawach i rozporządzeniach, dopuszczająca ich różne interpretacje.

Także język aktów prawny jest bardzo trudny do zrozumienia dla potencjalnego odbiorcy. Następstwem jest lekceważenie prawa i erozja zaufania do państwa. Jest to jednocześnie poważne utrudnienie, szczególnie dla małych podmiotów, które nie mają możliwości korzystania z wyspecjalizowanych usług prawnych.

Problemem jest także duża liczba bardzo szczegółowych przepisów dotyczących zielonej gospodarki i ich rozproszenie w różnych aktach prawnych, co poza uciążliwością dla zainteresowanych podmiotów sprzyja także, często nieświadomym, działaniom sprzecznym z prawem.

Powszechnie zgłaszano także (najdobitniej na spotkaniu w Sieradzu) potrzebę większego ustabilizowania regulacji prawnych. W obecnych warunkach bardzo dużej zmienności przepisów prawnych ich adresaci mają duże kłopoty ze śledzeniem często aktualizowanych zasad.

Przytaczano także przykłady uregulowań prawnych, których egzekwowanie jest niemożliwe. Na przykład zakaz palenia w piecach domowych odpadów z plastyku i gumy nie może być wyegzekwowany, ponieważ służby ochrony środowiska nie mają uprawnień do inspekcji w mieszkaniach prywatnych.

Niezależnie od uwag dotyczących zbyt dużej liczby szczegółowych przepisów podawano także przykłady luk w prawie uniemożliwiających w praktyce zwalczanie działań niezgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju. Przykładem takich problemów jest brak jakichkolwiek standardów dotyczących odorów. Skutkiem są nierozstrzygalne na gruncie prawa zatargi ze społecznością lokalną podmiotów bezkarnie emitujących w powietrze wyziewy uciążliwe dla otoczenia.

Ważną usterką prawną jest też powszechny brak planów zagospodarowania przestrzennego, skutkiem czego są przypadki wadliwej lokalizacji działalności produkcyjnej w różny sposób uciążliwej dla otoczenia.

7.3 Identyfikacja obszarów działania i branż istniejących w zielonej gospodarce

7.3.1 Identyfikacja sektorów zielonej gospodarki w materiałach zastanych

Identyfikacja branż zielonej gospodarki została wykonana bazując na danych zebranych w trakcie analizy danych zastanych jak również zogniskowanych wywiadów grupowych.

Bazując na analizie dostępnych publikacji, punktem wyjścia do identyfikacji sektorów zielonej gospodarki było stanowisko określone przez *Program Narodów Zjednoczonych ds. Środowiska* (United Nations Environment Programme - UNEP), który wskazuje w tym zakresie dziesięć kluczowych sektorów gospodarczych, tj.:

- Rolnictwo,
- Rybołówstwo,
- Leśnictwo,
- Turystyka,
- Energetyka,
- Transport,
- Budownictwo,
- Gospodarka odpadami,
- Gospodarowanie zasobami wodnymi,
- Przemysł efektywny energetycznie.

W raporcie przygotowanym na zlecenie Ministerstwa Gospodarki *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, podkreślono, że sektor ochrony środowiska, jednoznacznie utożsamiany z zieloną gospodarką „stanowią wszystkie jednostki organizacyjne sektora publicznego i gospodarczego prowadzące charakterystyczną działalność związaną z ochroną środowiska, czyli takie, których działania zmierzają do zapobiegania, zmniejszania bądź likwidacji zanieczyszczeń”⁶⁶. W raporcie podkreśla się, że za zatrudnionych na rzecz ochrony środowiska powinno się przyjąć osoby pracujące w sektorze ochrony środowiska. Należą do nich w szczególności:

- Osoby pracujące w działalności wyodrębnionej rodzajowo dla sektora ochrony środowiska,
- Osoby pracujące w podmiotach gospodarczych należących do grupy producentów niewyspecjalizowanych wykonujących zadania na rzecz ochrony środowiska,
- Osoby pracujące w podmiotach sektora publicznego, które zostały powołane do wykonywania działalności związanej z ochroną środowiska, bądź wykonują inną działalność, w ramach której realizowane są zadania na rzecz ochrony środowiska,
- Osoby pracujące w innych podmiotach gospodarki narodowej, których działalność podstawowa wymaga wykonywania zadań (czynności) związanych z ochroną środowiska w ramach działalności pomocniczej – podmioty korzystające z wyrobów i usług środowiskowych.⁶⁷

W analizowanym raporcie podjęto próbę określenia zakresu sektora środowiskowego wyodrębniając w nim tzw. podstawowy sektor środowiskowy, oraz sektory okołoośrodowiskowe⁶⁸. Podstawowy sektor środowiskowy obejmuje:

66 *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, raport na zlecenie Ministerstwa Gospodarki, Białystok, 2008.

67 *Raport Rynek pracy w sferze ochrony środowiska*, op. cit.

68 *Ibidem*.

- Bieżnikowanie opon,
- Przetwarzanie odpadów,
- Pobór, uzdatnianie i rozprowadzanie wody,
- Sprzedaż hurtowa odpadów i złomu,
- Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków, gospodarowanie odpadami, pozostałe usługi sanitarne i pokrewne.

Z kolei, okołosrodowiskowe sektory obejmują takie działy jak:

- Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo,
- Rybołówstwo i rybactwo,
- Górnictwo i kopalnictwo,
- Przetwórstwo przemysłowe,
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę,
- Budownictwo,
- Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego,
- Hotele i restauracje,
- Transport, gospodarka magazynowa i łączność,
- Pośrednictwo finansowe,
- Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej,
- Edukacja,
- Ochrona zdrowia i pomoc społeczna,
- Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała,
- Organizacje i zespoły eksterytorialne.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć też inne definicje określające zakres przedmiotowy sektorów zielonej gospodarki. Bazując jednak na ww. wymienionych, na potrzeby niniejszego raportu postanowiono przyjąć, iż do sektorów zielonej gospodarki można zaliczyć działy gospodarki, w której podmioty bezpośrednio wykonują działania na rzecz ochrony środowiska, jak i podejmują działalność, w ramach której realizowane są zadania na rzecz ochrony środowiska. Tego typu podejście umożliwi rozpatrywanie sektorów w sposób szeroki. Pozwala również uwzględnić działalność podmiotów w ramach wszystkich sektorów gospodarki tj. sektora prywatnego, publicznego oraz pozarządowego.

7.3.2 Sektory związane z zieloną gospodarką w województwie łódzkim według sekcji i działów Polskiej Klasyfikacji Działalności

Autorzy niniejszego raportu, określając zakres sektorów zielonej gospodarki w województwie łódzkim posłużyli się nomenklaturą Polskiej Klasyfikacji Działalności uchwalonej Rozporządzeniem

Rady Ministrów z dn. 24 grudnia 2007 r. (Dz. U. z 2007 r. nr 251, poz. 1885 oraz z 2009 r. nr 59, poz. 489). Bazując na literaturze przedmiotu, w tabeli poniżej zaprezentowano obszary zielonej gospodarki wskazane jako działy sekcji PKD (dot. PKD 2007).

Tabela 1. Obszary zielonej gospodarki wskazane jako sekcje i działy Polskiej Klasyfikacji Działalności (wg PKD 2007)

Sekcja	Dział	Branże według sekcji i działów	Uzasadnienie
A ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	01	Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową	W sekcji A należy wskazać na podmioty prowadzące działalność związaną z rolnictwem ekologicznym, rolnictwem towarowym produkującym na potrzeby OZE, oraz podmioty prowadzące działalność z zakresu gospodarki leśnej.
	02	Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	
B GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	05	Wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu)	W sekcji B należy odnotować podmioty zajmujące się wydobywaniem węgla, kamieni, piasku i gliny oraz usługową działalnością wspomagającą.
	08	Pozostałe górnictwo i wydobywanie	
	09	Działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie	
C PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	10	Produkcja artykułów spożywczych	W sekcji C należy wyróżnić działy, w których podmioty prowadzą działalność obejmującą wykorzystanie i przetwarzanie produktów rolnych i leśnych z poszanowaniem standardów ekologicznych, produkowanie i ponowne wykorzystanie odpadów/osadów, dynamiczny rozwój procesów i technologii produkcyjnych mających wpływ na środowisko naturalne.
	11	Produkcja napojów	
	12	Produkcja wyrobów tytoniowych	
	16	Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	
	20	Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	
	23	Produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych	
	27	Produkcja urządzeń elektrycznych	
	28	Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	
	31	Produkcja mebli	
	33	Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	

D WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	35	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	W sekcji D należy wyróżnić działy związane z wytwarzaniem, przesyłaniem i dystrybucją energii elektrycznej i paliw gazowych.
E DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	36	Pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody	W sekcji E należy wyróżnić działy bezpośrednio oddziałujące na stan środowiska naturalnego tj.: gospodarka wodno-ściekowa oraz gospodarka odpadami komunalnymi i przemysłowymi.
	37	Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków	
	38	Działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców	
	39	Działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarką odpadami	
F BUDOWNICTWO	41	Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	W sekcji F należy wskazać działy, w których funkcjonują podmioty wykonujące instalacje elektryczne, wodno-kanalizacyjne, ciepłne i pozostałe budowlane (m.in. z zakresu energooszczędności i zmniejszania emisji zanieczyszczeń powietrza). Podmioty z tej sekcji mają również bezpośredni wpływ na gospodarkę odpadami.
	42	Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	
	43	Roboty budowlane specjalistyczne	
H TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	49	Transport lądowy oraz transport rurociągowy	Wskazanie sekcji zw. z transportem odnosi się przede wszystkim do promowanych działań związanych z ograniczaniem emisji CO ₂ w ramach transportu publicznego poprzez propagowanie zakupu pojazdów energooszczędnych.
I DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	55	Zakwaterowanie	W sekcji I należy odnotować w szczególności podmioty oferujące zakwaterowanie związane z pobytem o charakterze eko- turystycznym.
M DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	71	Działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne	W sekcji M należy odnotować m.in. podmioty specjalizujące się w badaniach i analizach związanych z jakością żywności.

N DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	81	Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni	W sekcji N należy odnotować m.in. podmioty prowadzące działalność usługową związaną z zagospodarowaniem terenów zieleni.
O ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	84	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	W sekcji O należy wskazać na podmioty działające na rzecz promocji idei zrównoważonego rozwoju, poprzez wykonywanie działań na rzecz ochrony środowiska, jak i wykonywanie innej działalności, w ramach której realizowane są zadania na rzecz ochrony środowiska.
R DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	91	Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą	W ramach sekcji R należy wskazać na podmioty prowadzące działalność ogrodów botanicznych i zoologicznych oraz obszarów i obiektów ochrony przyrody.
S POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	94	Działalność organizacji członkowskich	W ramach sekcji S należy wyróżnić organizacje pozarządowe działające na rzecz ochrony środowiska.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie klasyfikacji PKD oraz badania Desk Research.

Biorąc powyższe pod uwagę, w kolejnej tabeli zaprezentowano liczbę podmiotów działających na terenie województwa łódzkiego w działach klasyfikacji PKD, które mogą łączyć się z zieloną gospodarką⁶⁹. Dla dalszych celów badawczych, zaprezentowano dane z podziałem na poszczególne podregiony województwa.

⁶⁹ Bazując na danych wskazanych w Tabeli 1

Tabela 2. Liczba podmiotów zarejestrowanych na terenie Polski i województwa łódzkiego (z podziałem na podregiony) prowadzących działalność w działach klasyfikacji PKD, które mogą łączyć się z zieloną gospodarką (wg PKD 2007) – dane za rok 2014

Sektory i działy PKD	Województwo Łódzkie						Podregion 15 - łódzki		Podregion 16 - m. Łódź		Podregion 17 - piotrkowski		Podregion 18 - sieradzki		Podregion 19 - skierniewicki	
	Liczba podmiotów w Polsce	Liczba podmiotów	Udział procentowy w Polsce	Liczba podmiotów	Udział procentowy w województwie łódzkim	Liczba podmiotów	Udział procentowy w województwie łódzkim	Liczba podmiotów	Udział procentowy w województwie łódzkim	Liczba podmiotów	Udział procentowy w województwie łódzkim	Liczba podmiotów	Udział procentowy w województwie łódzkim	Liczba podmiotów	Udział procentowy w województwie łódzkim	Liczba podmiotów
ogółem	4119671	239578	5,8%	38800	16,2%	91488	38,2%	44572	18,6%	36459	15,2%	28259	11,8%			
Sekcja A	75601	4066	5,4%	735	18,1%	270	6,6%	1110	27,3%	924	22,7%	1027	25,3%			
Sekcja A dział01	53908	3445	6,4%	641	18,6%	221	6,4%	890	25,8%	749	21,7%	944	27,4%			
Sekcja A dział02	19629	571	2,9%	84	14,7%	29	5,1%	208	36,4%	170	29,8%	80	14,0%			
Sekcja B	4661	312	6,7%	64	20,5%	41	13,1%	98	31,4%	71	22,8%	38	12,2%			
Sekcja B dział05	127	3	2,4%	0	0	0	0	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%			
Sekcja B dział08	3673	299	8,1%	63	21,1%	37	12,4%	94	31,4%	69	23,1%	36	12,0%			
Sekcja B dział09	683	10	1,5%	1	10,0%	4	40,0%	3	30,0%	1	10,0%	1	10,0%			
Sekcja C	371755	28479	7,7%	5998	21,1%	10237	35,9%	5391	18,9%	4465	15,7%	2388	8,4%			
Sekcja C dział10	33359	2584	7,7%	550	21,3%	518	20,0%	545	21,1%	620	24,0%	351	13,6%			
Sekcja C dział11	1772	114	6,4%	22	19,3%	39	34,2%	21	18,4%	20	17,5%	12	10,5%			
Sekcja C dział12	78	4	5,1%	0	0	3	75,0%	0	0	1	25,0%	0	0			
Sekcja C dział16	36539	1566	4,3%	217	13,9%	208	13,3%	517	33,0%	469	29,9%	155	9,9%			
Sekcja C dział20	5291	404	7,6%	94	23,3%	181	44,8%	68	16,8%	37	9,2%	24	5,9%			
Sekcja C dział23	21032	1410	6,7%	240	17,0%	334	23,7%	435	30,9%	235	16,7%	166	11,8%			
Sekcja C dział27	4121	253	6,1%	32	12,6%	124	49,0%	37	14,6%	28	11,1%	32	12,6%			
Sekcja C dział28	9221	621	6,7%	105	16,9%	209	33,7%	92	14,8%	116	18,7%	99	15,9%			
Sekcja C dział31	27603	2026	7,3%	242	11,9%	404	19,9%	879	43,4%	353	17,4%	148	7,3%			
Sekcja C dział33	43884	2171	4,9%	352	16,2%	832	38,3%	354	16,3%	377	17,4%	256	11,8%			

Sekcja D	8210	455	5,5%	81	17,8%	147	32,3%	96	21,1%	83	18,2%	48	10,5%
Sekcja E	14077	800	5,7%	157	19,6%	208	26,0%	198	24,8%	130	16,3%	107	13,4%
Sekcja E dział 36	1821	91	5,0%	14	15,4%	10	11,0%	33	36,3%	25	27,5%	9	9,9%
Sekcja E dział 37	2806	204	7,3%	57	27,9%	31	15,2%	53	26,0%	30	14,7%	33	16,2%
Sekcja E dział 38	8858	477	5,4%	83	17,4%	155	32,5%	105	22,0%	71	14,9%	63	13,2%
Sekcja E dział 39	592	28	4,7%	3	10,7%	12	42,9%	7	25,0%	4	14,3%	2	7,1%
Sekcja F	479680	24277	5,1%	3948	16,3%	7415	30,5%	5183	21,3%	4637	19,1%	3094	12,7%
Sekcja F dział 41	148484	5784	3,9%	975	16,9%	1710	29,6%	1312	22,7%	947	16,4%	840	14,5%
Sekcja F dział 42	34566	1726	5,0%	298	17,3%	494	28,6%	352	20,4%	349	20,2%	233	13,5%
Sekcja F dział 43	296630	16767	5,7%	2675	16,0%	5211	31,1%	3519	21,0%	3341	19,9%	2021	12,1%
Sekcja H	253191	14644	5,8%	2305	15,7%	5663	38,7%	2583	17,6%	2183	14,9%	1910	13,0%
Sekcja H dział 49	226575	13189	5,8%	2042	15,5%	5020	38,1%	2331	17,7%	2026	15,4%	1770	13,4%
Sekcja I	128418	5861	4,6%	896	15,3%	2360	40,3%	1095	18,7%	845	14,4%	665	11,3%
Sekcja I dział 55	32907	740	2,2%	138	18,6%	271	36,6%	143	19,3%	96	13,0%	92	12,4%
Sekcja M	387134	20149	5,2%	2697	13,4%	10010	49,7%	3064	15,2%	2336	11,6%	2042	10,1%
Sekcja M dział 71	88750	4855	5,5%	602	12,4%	2130	43,9%	938	19,3%	666	13,7%	519	10,7%
Sekcja N	116979	5765	4,9%	929	16,1%	2687	46,6%	918	15,9%	643	11,2%	588	10,2%
Sekcja N dział 81	43364	2303	5,3%	425	18,5%	972	42,2%	373	16,2%	292	12,7%	241	10,5%
Sekcja O	27065	2154	8,0%	276	12,8%	114	5,3%	594	27,6%	680	31,6%	490	22,7%
Sekcja R	72833	4134	5,7%	575	13,9%	1450	35,1%	850	20,6%	708	17,1%	551	13,3%
Sekcja R dział 91	4662	267	5,7%	37	13,9%	61	22,8%	63	23,6%	56	21,0%	50	18,7%
Sekcje S i T	266698	16109	6,0%	2411	15,0%	6099	37,9%	3097	19,2%	2526	15,7%	1976	12,3%
Sekcja S dział 94	132098	7816	5,9%	1042	13,3%	3008	38,5%	1515	19,4%	1244	15,9%	1007	12,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Lokalnych). Przytoczone dane dot. podgrupy Podmioty wg sekcji i działów PKD 2007 oraz sektorów własnościowych zawarte w kategorii Podmioty gospodarcze i przekształcenia własnościowe i strukturalne.

Analizując zasięg sektora zielonej gospodarki w województwie łódzkim na tle kraju⁷⁰, należy zwrócić uwagę, że w roku 2014 stosunkowo niewiele podmiotów odnotowano w:

- Dziale 55 sekcji I (zakwaterowanie) - 2,2% ogólnej liczby podmiotów,
- Dziale 5 sekcji B (wydobycie węgla kamiennego i węgla brunatnego) – 2,4%,
- Dziale 9 sekcji B (działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie) – 1,5%,
- Dziale 2 sekcji A (leśnictwo i pozyskiwanie drewna) – 2,9%.

Jednocześnie należy podkreślić ponadprzeciętny w skali kraju udział podmiotów gospodarczych w następujących działach/ sekcjach związanych z sektorem zielonej gospodarki:

- Sekcji O (administracja publiczna) – 8%,
- Dziale 8 sekcji B (pozostałe górnictwo i wydobywanie) – 8,1%,
- Sekcji C (przetwórstwo przemysłowe) – 7,7%, w tym w dziale 10 (produkcja artykułów spożywczych) – 7,7%, dziale 20 (produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych) – 7,6%, dziale 31 (produkcja mebli) – 7,3%,
- Dziale 37 sekcji E (odprowadzanie i oczyszczanie ścieków) – 7,3%.

Analizując zasięg sektora w poszczególnych podregionach województwa łódzkiego wzięto pod uwagę procentowy udział podmiotów zakwalifikowanych do danej sekcji/ działu z analizowanego podregionu wobec liczby podmiotów z danej sekcji/ działu zarejestrowanych na terenie województwa łódzkiego.

Na terenie miasta Łodzi (podregion 16) w roku 2014 zarejestrowanych było 75% podmiotów z terenu województwa łódzkiego działających w dziale 12 sekcji C (produkcja wyrobów tytoniowych), 49% podmiotów z działu 27 sekcji C (produkcja urządzeń elektrycznych), 44,8% podmiotów działających w dziale 20 sekcji C (produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych), 43,9% podmiotów zakwalifikowanych do działu 71 sekcji M (działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania i analizy techniczne), 42,9% podmiotów z działu 39 sekcji E (działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarowaniem odpadami), 42,2% podmiotów zakwalifikowanych do działu 81 sekcji N (działalność usługa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem zieleni).

Z kolei stosunkowo najmniejsze udziały podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w Łodzi wśród ogółu podmiotów gospodarczych z terenu województwa łódzkiego występowały w ramach działu 2 sekcji A (5,1%, leśnictwo i pozyskiwanie drewna), sekcji O (5,3%, administracja publiczna), działu 1 sekcji A (6,4%, uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową) oraz działu 36 sekcji E (11%, pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody). Na terenie miasta Łodzi nie odnotowano zarejestrowanej firmy z działu 5 sekcji B (wydobycie węgla kamiennego i węgla brunatnego).

⁷⁰ Na potrzeby porównania wzięto pod uwagę procentowy udział podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie województwa łódzkiego w liczbie podmiotów ogółem w Polsce, tj. 5,8%.

Na terenie podregionu łódzkiego (podregion 15) w roku 2014 zarejestrowanych było 27,9% podmiotów z terenu województwa łódzkiego działających w dziale 37 sekcji E (odprowadzanie i oczyszczanie ścieków), 23,3% podmiotów działu 20 sekcji C (produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych), 21,3% podmiotów funkcjonujących w ramach działu 10 sekcji C (produkcja artykułów spożywczych), 21,1% podmiotów zakwalifikowanych do działu 8 sekcji B (pozostałe górnictwo i wydobywanie).

Z kolei, stosunkowo najmniej podmiotów zarejestrowanych na terenie podregionu łódzkiego funkcjonowało w roku 2014 w ramach działu 9 sekcji B (10%, działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie), działu 39 sekcji E (10,7%, działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarowaniem odpadami), działu 31 sekcji C (11,9%, produkcja mebli), dział 71 sekcji M (12,4%, działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania i analizy techniczne). Na terenie podregionu łódzkiego nie odnotowano zarejestrowanej firmy z działu 5 sekcji B (wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego) oraz działu 12 sekcji C (produkcja wyrobów tytoniowych).

Na terenie podregionu piotrkowskiego (podregion 17) w roku 2014 zarejestrowanych było 43,4% podmiotów z terenu województwa łódzkiego działających w dziale 31 sekcji C (produkcja mebli), 36,4% podmiotów działu 2 sekcji A (leśnictwo i pozyskiwanie drewna), 36,3% podmiotów działających w dziale 36 sekcji E (pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody), 33,3% podmiotów zakwalifikowanych do działu 5 sekcji B (wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego), 33% podmiotów zakwalifikowanych do działu 16 sekcji C (produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania).

Z kolei, stosunkowo najmniejsze udziały podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w podregionie piotrkowskim wśród ogółu podmiotów gospodarczych z terenu województwa łódzkiego występowały w ramach działu 27 sekcji C (14,6%, produkcja urządzeń elektrycznych), działu 28 sekcji C (14,8%, produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowana), działu 81 sekcji N (16,2%, działalność usługa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem zieleni), działu 33 sekcji C (16,3%, naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń). Na terenie podregionu piotrkowskiego nie odnotowano zarejestrowanej firmy z działu 12 sekcji C (produkcja wyrobów tytoniowych).

Na terenie podregionu sieradzkiego (podregion 18) w roku 2014 zarejestrowanych było 33,3% podmiotów zakwalifikowanych do działu 5 sekcji B (wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego), 31,6% podmiotów sekcji O (administracja publiczna), 29,9% podmiotów zakwalifikowanych do działu 16 sekcji C (produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania), 29,8% podmiotów działu 2 sekcji A (leśnictwo i pozyskiwanie drewna), 27,5% podmiotów działających w dziale 36 sekcji E (pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody).

Z kolei, stosunkowo najmniejsze udziały podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w podregionie sieradzkim wśród ogółu podmiotów gospodarczych z terenu województwa łódzkiego występowały w ramach działu 20 sekcji C (9,2%, produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych), działu 9 sekcji B (10%, działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie), działu 27 sekcji C (11,1%, produkcja urządzeń elektrycznych), działu 81 sekcji N (12,7%, działalność usługa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem zieleni).

Na terenie podregionu skierniewickiego (podregion 19) w roku 2014 zarejestrowanych było 33,3% podmiotów z terenu województwa łódzkiego działających w ramach działu 5 sekcji B (wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego), 27,4% podmiotów w dziale 1 sekcji A (uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową), 22,7% podmiotów sekcji O (administracja publiczna).

Z kolei, stosunkowo najmniejsze udziały podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w podregionie skierniewickim wśród ogółu podmiotów gospodarczych z terenu województwa łódzkiego występowały w ramach działu 20 sekcji C (5,9%, produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych), działu 39 sekcji E (7,1%, działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarowaniem odpadami), działu 31 sekcji C (7,3%, produkcja mebli), działu 36 sekcji E (9,9%, pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody), oraz dział 16 sekcji C (9,9%, produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania). Na terenie podregionu piotrkowskiego nie odnotowano zarejestrowanej firmy z działu 12 sekcji C (produkcja wyrobów tytoniowych).

Podsumowując, należy podkreślić, iż ok. 30% wszystkich podmiotów zarejestrowanych na terenie województwa łódzkiego funkcjonuje w działach/sektorach PKD związanych z zieloną gospodarką (w skali kraju jest to ok. 32%). Największy udział można odnotować w podregionie sieradzkim (36,1%), podregionie piotrkowskim (35%) oraz podregionie skierniewickim (34,4%), z kolei najmniejszy w podregionie miasto Łódź – ok. 24,6%.

Jednocześnie należy podkreślić dynamiczny rozwój sektorów związanych z zieloną gospodarką. W okresie 2011-2014 w województwie łódzkim powstało 3 292 nowych podmiotów zakwalifikowanych do „zielonych” działów/sekcji PKD, przy jednoczesnym zamknięciu 1 099 podmiotów (z których 867 dotyczy działu 1 sekcji A - Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową).

7.3.3 Zestawienie informacji zebranych w toku przeprowadzonych FGI

W ramach zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych w trakcie realizacji projektu w bloku tematycznym „Identyfikacja zjawiska podaży i popytu na zielone miejsca pracy w województwie łódzkim” uczestnicy spotkań FGI proszeni byli o podanie branż/ obszarów działalności, w których według ich wiedzy występują zielone miejsca pracy.

Podczas dyskusji grupowej uczestnicy wymieniając się swoimi uwagami i opiniami doszli do wniosku, że potencjalnie we wszystkich branżach mogą występować zielone miejsca pracy. Niemniej jednak branże/ obszary działalności, wskazane przez uczestników FGI, w których przede wszystkim występują zielone miejsca pracy, to:

- Leśnictwo,
- Budownictwo (instalacje, domy pasywne, termomodernizacje, fotowoltaika, budowa dróg),
- Rolnictwo (w tym ogrodnictwo, uprawy ekologiczne),
- Przemysł drzewny,
- Energetyka, w tym odnawialne źródła energii,
- Przedsiębiorstwa działające na rzecz OZE,
- Gospodarka odpadami,
- Spalarnie odpadów, osadów,
- Usługi komunalne (organizacja odzysku, recykling),
- Oczyszczalnie ścieków, uzdatnianie wody,
- Usługi wodno-kanalizacyjne,
- Transport,
- Branża motoryzacyjna,
- Firmy produkcyjne (np. produkcja solarów, tworzyw sztucznych, materiałów dla branż zielonych),
- Branża spożywcza (przetwórstwo rolno-spożywcze),
- Agroturystyka,
- Handel,
- Geologia, hydrologia,
- Dendrologia,
- Kopalnie (węgiel, piasek, żwiru),
- Służby ochrony środowiska w gminach,
- Urzędy pracy, administracja samorządowa,
- Fundacje, stowarzyszenia zajmujące się działalnością proekologiczną.

Wykaz rodzajów działalności kojarzonych z zieloną gospodarką wynikający z deklaracji uczestników grup fokusowych nie odbiega zasadniczo od ustaleń przyjętych w opracowaniach eksperckich i aktach prawnych przytoczonych w przeglądzie źródeł zastanych.

7.4 Identyfikacja zawodów i specjalności przypisywanych zielonym miejscom pracy

Próba scharakteryzowania zawodów związanych z zieloną gospodarką rodzi potrzebę określenia grup zawodów oraz odpowiadających im sekcji w Polskiej Klasyfikacji Działalności. Analizy zawodów

związanych z zieloną gospodarką nie ograniczają się tylko do obszaru ochrony środowiska, ale dotyczą znacznie szerszej grupy sektorów, które wspierają dążenie do zielonej gospodarki.

7.4.1 Listy zielonych zawodów i umiejętności

W pierwszej kolejności autorzy postanowili przeanalizować wykazy zielonych zawodów opisane w dostępnych opracowaniach. Przeprowadzona analiza danych zastanych wskazała wiele publikacji, które zawierają proponowane listy stanowisk związanych z zieloną gospodarką. Wśród tych opisujących podejście na poziomie europejskim znajduje się między innymi opracowanie pt. *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*.⁷¹ Tabela poniżej prezentuje wykaz sektorów, w ramach których wykorzystywane są kompetencje zielonych pracowników.

Tabela 3. Wykaz sektorów (szare wypełnienie), w ramach których wykorzystywane są kompetencje zielonych pracowników

Sektory	Badania i Rozwój	Produkcja i instalacje	Utrzymanie	Zarządzanie	Administracja	Sprzedaż
OZE	x	x	x	x	x	x
Konwencjonalne źródła energii			x	x	x	
Produkcja cementu		x				
Wydobywanie i przechowywanie węgla	x	x	x			x
Żelazo i stal	x		x	x		
Maszyny i narzędzia elektryczne	x	x		x		
Budownictwo	x	x		x	x	x
Transport			x	x	x	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Cambridge Econometrics*, GHK, IER, 2011.

Następne zestawienie możemy znaleźć w opracowaniu *Greener Skills and Jobs*, przygotowanym przez OECD i CEDEFOP (2014). Według autorów tejże publikacji „rozwój zielonej gospodarki wpłynie na struktury zatrudnienia w krajach członkowskich poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, „zazielenianie” istniejących stanowisk (zarówno tych zawierających zestaw zielonych umiejętności, jak i tych wymagających restrukturyzacji) oraz zniwelowanie stanowisk

71. *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, European Commission, 2013.

zdezaktualizowanych.” Ocenia się, że wspomniany rozwój wpłynie w dużej mierze na pracowników o niższych kwalifikacjach, których kompetencje mogą nie być już adekwatne do potrzeb rynkowych. Z drugiej strony przyjmuje się, że pracownicy z wyższymi kwalifikacjami skorzystają poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, jak również wdrażanie nowych technologii i wymaganych umiejętności.

Podobne prognozy zmian rynku pracy zostały przedstawione w raporcie z roku 2010 pt. *Skills for Green Jobs*. Podkreślono tam, że w przyszłości każde stanowisko pracy będzie musiało sprzyjać coraz efektywniejszemu gospodarowaniu zasobami oraz że rozwój gospodarki niskoemisyjnej będzie wymagał w większym stopniu doskonalenia obecnych umiejętności i włączania problematyki zrównoważonego rozwoju do istniejących obszarów nauki niż rozwijania specjalnych umiejętności ekologicznych. Poza nowymi miejscami pracy trzeba będzie gruntownie zmienić stare miejsca pracy i wszystkie je „zekologizować”, to znaczy nadać im zrównoważony charakter.⁷²

Tabela poniżej przedstawia listę stanowisk zebraną przez CEDEFOP.

Tabela 4. Zielone zawody wg CEDEFOP, z podaniem typologii i sektora

Typologia	Sektor	Obszar specjalizacji/ zawód
Nowy zawód	Przetwórstwo przemysłowe	Badania i szkolenia
	Energia	Zarządzanie OZE
		Energia słoneczna
		Energia wiatrowa
	Odpady	Recycling odpadów
	Usługi	Zarządzanie zielonym biznesem
		Audyt energetyczny / inteligenta energia
Zawód „zazieleniony”	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	Agrokultura i rybołówstwo
		Zarządzanie lasami / gruntami
	Energia	Technika morska
		Technologia energetyczna
		Energia nuklearna
	Woda	Zakłady odsalania wody morskiej
	Odpady	Recycling i zarządzanie odpadami
	Budownictwo	Podnoszenie kwalifikacji
		Instalatorzy
		Mechanicy systemów
	Usługi	Eko-projektowanie
		Audyt energetyczny
		Handel uprawnieniami do emisji

⁷² *Skills for green jobs. European synthesis report*, CEDEFOP, Luxembourg, 2010.

Zawód wymagający restrukturyzacji / dodatkowego przeszkolenia	Przemysł wydobywczy	Wydobywanie łupków bitumicznych
	Przetwórstwo przemysłowe	Technik chemiczny
	Produkcja	Przekrój specjalizacji od budowania statków do rozwoju turbin wiatrowych
	Energia	Energia słoneczna
		Technologia energetyczna
Transport	Pojazdy z ograniczoną emisją CO ₂	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Skills for green jobs. European synthesis report*, CEDEFOP, Luxembourg, 2010

Kolejne zestawienie przygotowane przez OECD znaleźć można w raporcie pt. *Rynek pracy w okresie przejścia na Zielony Wzrost: Wyzwania i polityki*. Nawiązuje do niego poniższa tabela.

Tabela 5. Zielone zawody i umiejętności wg OECD, z podaniem sektora oraz perspektywy rozwoju zawodu

Sektor	Zawód/ Zakres wykonywanych czynności	Perspektywy rozwoju	Profil umiejętności
Zarządzanie recyklingiem i odpadami	Przyjmowanie i sortowanie odpadów	Funkcjonuje od dawna	Niskie kwalifikacje (szkolenie podstawowe)
	Technik recyklingu odpadów/ operator recyklingu odpadów	Kwalifikacje zawodowe	Od niskich do średnich kwalifikacji
	Gospodarowanie niebezpiecznymi odpadami	Rosnący popyt w perspektywie średnioterminowej ze względu na zaostrzone przepisy prawne	Średnie i wysokie kwalifikacje
	Kierownik ds. projektów zrównoważonych, inżynier ds. recyklingu i odzysku, koordynator działań związanych z recyklingiem, urzędnik ds. zgodności regulacyjnych	Rosnący popyt długookresowy w innych sektorach	Średni i wysoki poziom umiejętności, odnoszący się do kwestii zrównoważonego rozwoju i wykorzystywania zasad zrównoważonego rozwoju w projektowaniu produktów i technik produkcji

Transport (wzrost efektywności energetycznej i/lub ograniczenia negatywnego oddziaływania na środowisko różnych rodzajów transportu)	Technicy o specjalizacji z baterii ogni paliwowych, technicy ds. inżynierii samochodowych	Wprowadzenie paliw ze źródeł odnawialnych i ekologicznych dla transportu	Niskie i średnie dla instalacji i ich utrzymania/konserwacji
	Maszyniści kolejowi, inżynierowie kolejowi, kierowcy ciężarówek i autobusów	„Zazielenienie” istniejących zawodów	Uzupełnianie istniejących umiejętności
	Inżynierowie samochodowi, spedytorzy, inżynierowie ogni paliwowych, analitycy logistyki/ inżynierowie/ menedżerowie, kierownicy łańcucha dostaw, inżynierowie transportu i planiści	Reorganizacja i przebudowa istniejących (i nowych) systemów transportowych	Średnie i wysokie umiejętności połączone z kwalifikacjami sektorowymi (średniowysokimi), już wcześniej istniejącymi
Budowa pojazdów (efektywność energetyczna, zarządzanie cyklem życia produktów, gospodarka odpadami, zmiana modelu biznesowego – przejście od produktów do usług)	Technicy, spawacze, malarze sprzętu transportowego, producenci metalu, operatorzy maszyn sterowanych komputerowo, monterzy silników i pomocnicy produkcji	„Zazielenienie” technik produkcji elementów pojazdu	Niskie umiejętności przed zatrudnieniem, średni poziom kwalifikacji po przyuczeniu do zawodu
	Inżynierowie oprogramowania komputerowego, inżynierowie elektrycy, a także menedżerowie operacyjni	Zmiany w metodach produkcji i modelach biznesowych	Średnie i wysokie kwalifikacje
	Naukowcy ds. badań, specjaliści ds. badań	Rozwijanie przyszłych technologii	Wysokie kwalifikacje
Górnictwo oraz przemysł wydobywczy (zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko)	Operatorzy koprodukcji ciepła, technologii informacji geoprzestrzennych	Modernizacja najważniejszych technologii	Średnie kwalifikacje
	Naukowcy ds. informacji geoprzestrzennych, menedżerowie ds. koprodukcji ciepła, audytorzy energetyczni, menedżerowie i specjaliści ds. rozwoju technologii	Reorganizacja łańcucha dostaw i dostosowanie praktyk zarządzania	Wysoki poziom kwalifikacji, szczególnie w odniesieniu do fazy rozwoju odnawialnych źródeł energii, nowych technologii
ICT	Specjaliści ds. budowy inteligentnej sieci, administratorzy baz danych	„Inteligentne” aplikacje ICT i zmiany w modelach biznesowych w kontekście rozliczeń i relacji z klientami	Od średnich do wysokich kwalifikacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rynek pracy w okresie przejścia na Zielony Wzrost: Wyzwania i polityki*, Raport wstępny do Strategii Zielonego Wzrostu, OECD, 2011.

Ze wskazanych wyżej opracowań wynika, że przejście na przyjazną dla środowiska gospodarkę będzie miało istotny wpływ na kształtowanie się zapotrzebowania rynku pracy na umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Skorelowane z wysokim poziomem innowacji, nowe zawody będą wymagały włączenia umiejętności ogólnych, jak również umiejętności z zakresu nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki do kształcenia obowiązkowego i wyższego. Podnoszenie kwalifikacji we wszystkich sektorach i zawodach będzie niezbędne do zdobywania nowych umiejętności i wiedzy, np. w zakresie nowych materiałów izolacyjnych, nowych podejść do materiałów budowlanych, projektowania, prac inżynierskich, wiedzy na temat regulacji prawnych itp.⁷³

Badanie wykonane przez Brøndum & Fliess (2009) zestawilo nowe profile zawodowe, która mają pojawić się w kontekście pro-ekologicznego rozwoju gospodarczego w Danii i przedstawiło 12 głównych kompetencji, jakie charakteryzują zielone zawody. Są to:

- Podstawowa wiedza zawodowa (procesy, technologie, materiały, rynek i dynamika rynku),
- Rozumienie rynku i zachowań klientów / użytkowników końcowych (specyfikacja rozwiązań),
- Wpływ globalizacji – przewaga konkurencyjna, modele biznesowe, partnerstwa,
- Innowacje (procesowe, produktowe, dot. modeli biznesowych),
- ICT,
- Wiedza nt. technologii produkcyjnych – instalacja i utrzymanie,
- Wiedza nt. technologii materiałowej, taka jak surowce alternatywne, ponowne wykorzystanie surowców,
- Środowisko, klimat, zrównoważony rozwój,
- Komunikowanie się – włączając znajomość jęz. angielskiego i pracę w grupie,
- Działania procesowe i planowanie,
- Automatyzacja,
- Testy i dokumentacja.⁷⁴

Z kolei raport pt. *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020* wskazuje następujące umiejętności zawodowe, które będą wymagane od absolwentów chcących pracować w zielonych zawodach:

- Dobra znajomość zagadnień gospodarki: perspektyw technologicznych danego sektora, ich profili, lokalizacji, zgodnie z listą technologii wymagających adaptacji w imitacyjnym modelu innowacyjności,
- Moce produkcyjne,
- Umiejętności techniczne postrzegania procesów,

⁷³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. *Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy*, Bruksela, 2014.

⁷⁴ *Skills for green jobs. European synthesis report*, CEDEFOP, Luxembourg, 2010.

- Umiejętności poruszania się wśród coraz liczniejszych wymagań ekologicznych,
- Umiejętności zarządzania projektem, umiejętności niezbędne do współpracy w konsultingu i sektorze usług około biznesowych,
- Umiejętności i kompetencje w zakresie zarządzania sieciami energetyki rozproszonej,
- Kompetencje w zakresie kształtowania aktywności odbiorców energii tzw. pro konsumentów (konsumentów aktywnie zarządzających energią),
- Wiedza interdyscyplinarna (energetyka, mechatronika, robotyka, informatyka),
- Umiejętności w zakresie oszczędzania energii (np. projektowanie i budowa tzw. inteligentnych domów),
- Kompetencje w zakresie logistyki zaopatrzenia w surowce energetyczne,
- Umiejętności produkowania biosurowców,
- Umiejętności sprawnego poruszania się na styku technologii i współczesnych metod biologii eksperymentalnej,
- Znajomość systemów zarządzania jakością,
- Znajomość ekonomicznych i organizacyjnych zagadnień sektorów generujących miejsca pracy dla tzw. zielonych zawodów⁷⁵.

Zebrane zestawienia dają pogląd na różne podejścia do kategoryzacji zielonych zawodów jak również wskazują na wymagane umiejętności. Kolejnym krokiem przedsięwziętym przez autorów było stworzenie długiej listy zawodów związanych z zieloną gospodarką.

Zebrane zestawienia dają pogląd na różne podejścia do kategoryzacji zielonych zawodów jak również wskazują na wymagane umiejętności. Kolejnym krokiem przedsięwziętym przez autorów było stworzenie długiej listy zawodów związanych z zieloną gospodarką.

W literaturze przedmiotu trudno odnaleźć jednoznaczne definicje pojęć takich jak zielony zawód czy zielone miejsce pracy. Dodatkowo, nie istnieje zestawienie, które wskazuje jakiego typu zawody w Polsce powinny być traktowane jako zielone. Dlatego też autorzy niniejszego raportu postanowili w pierwszej kolejności wydzielić dwie grupy zielonych zawodów, biorąc pod uwagę bezpośredni lub pośredni wpływ pracy wykonywanej na danych stanowiskach na rozwój zielonej gospodarki. Do przeprowadzenia analizy zastosowano podejście wykorzystane w raporcie pt. *Białe i zielony sektor w województwie małopolskim*, w którym wyróżnione zostały trzy grupy zawodów i specjalności:

- Grupa zawodów i specjalności bezpośrednio związanych z danym sektorem. Są to zawody i specjalności adresowane danemu sektorowi poprzez odpowiednie i kierunkowe przygotowanie pracownika – wyposażenie w kwalifikacje (Z1).
- Grupa zawodów i specjalności, w której kwalifikacje są adresowane zarówno do interesujących nas sektorów, jak i do innych. W tym przypadku istnieją kwalifikacje dedykowane i wykorzystane zarówno w zielonym, jak i innym sektorze, a ich wykorzystanie zależy od stanowiska pracy (Z2).

⁷⁵ *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, Agrotec, na zamówienie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, 2012.

- Grupa zawodów i specjalności, które nie są związane z omawianymi sektorami, aczkolwiek może się zdarzyć, że dane stanowisko pracy z tym sektorem będzie związane pośrednio (związane z przedmiotem pracy) (Z3).⁷⁶

Autorzy raportu postanowili skupić się na dwóch pierwszych kategoriach zawodów z symbolem Z1 i Z2. W celu wyodrębnienia tychże zawodów została szczegółowo przeanalizowana *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* zgodna z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Autorzy raportu zwracali uwagę na zawody i specjalności, które mogą mieć bezpośredni (Z1) lub pośredni (Z2) wpływ na rozwój zielonej gospodarki w kontekście sektorów zdefiniowanych wcześniej, jako Sektory zielonej gospodarki w woj. łódzkim. Należy tu podkreślić, iż wskazana lista została przygotowana na podstawie analizy dokumentów zastanych, jak również autorskim podejściu zespołu badawczego.

Poniżej znajduje się długa lista zawodów wyselekcjonowanych przez autorów opracowania.

Tabela 6. Długa lista zielonych zawodów, z podaniem kodu oraz poziomu wpływu na rozwój zielonej gospodarki

Kategoria	Kod	Nazwa zawodu / specjalności
Z1, Z2	1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY
Z1, Z2	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Z1	111	Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy
Z1	1114	Zawodowi działacze organizacji członkowskich
Z1	111403	Zawodowy działacz organizacji pozarządowej
Z1, Z2	112	Dyrektorzy generalni i zarządzający
Z1, Z2	1120	Dyrektorzy generalni i zarządzający
Z2	112002	Dyrektor do spraw badawczo-rozwojowych
Z1	112003	Dyrektor do spraw energetyki
Z2	112009	Dyrektor logistyki
Z2	112012	Dyrektor produkcji
Z2	112013	Dyrektor rozwoju biznesu
Z2	112015	Dyrektor techniczny
Z2	112020	Dyrektor do spraw wdrożeń i rozwoju technologii
Z2	12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Z2	121	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania
Z2	1213	Kierownicy do spraw strategii i planowania
Z2	121301	Dyrektor departamentu
Z2	121302	Kierownik do spraw strategii i planowania
Z2	121303	Naczelnik / kierownik wydziału
Z2	1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej

⁷⁶ *Biały i zielony sektor w województwie małopolskim*, na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego.

Z2	121903	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe
Z2	122	Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju
Z2	1223	Kierownicy do spraw badań i rozwoju
Z2	122301	Kierownik do spraw rozwoju produktu
Z2	122302	Kierownik działu badawczo-rozwojowego
Z2	122390	Pozostali kierownicy do spraw badań i rozwoju
Z2	13	Kierownicy do spraw produkcji i usług
Z2	131	Kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
Z2	1311	Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie
Z2	131101	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym
Z2	131102	Kierownik przedsiębiorstwa usługowego związanego z leśnictwem
Z2	131103	Kierownik w gospodarce leśnej
Z2	131105	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie hodowlanym
Z2	131190	Pozostali kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie
Z2	1312	Kierownicy produkcji w zakładach akwakultury i rybołówstwie
Z2	131201	Kierownik produkcji w zakładach akwakultury
Z2	131202	Kierownik przedsiębiorstwa w rybołówstwie
Z2	131290	Pozostali kierownicy produkcji w zakładach akwakultury i rybołówstwie
Z2	132	Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji
Z2	1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
Z2	132102	Kierownik do spraw kontroli jakości
Z2	132103	Kierownik produkcji w przemyśle
Z2	132104	Kierownik małego przedsiębiorstwa w przemyśle przetwórczym
Z2	132190	Pozostali kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
Z2	1322	Kierownicy w górnictwie
Z2	132290	Pozostali kierownicy w górnictwie
Z2	1323	Kierownicy do spraw budownictwa
Z2	132301	Kierownik budowy
Z2	132302	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego
Z2	132390	Pozostali kierownicy do spraw budownictwa
Z2	1324	Kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych
Z2	132401	Kierownik działu logistyki
Z2	132402	Kierownik działu transportu
Z2	132403	Kierownik działu zakupów
Z2	132405	Kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego
Z2	132406	Kierownik przedsiębiorstwa transportowego
Z2	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Z2	141	Kierownicy w gastronomii i hotelarstwie
Z2	1411	Kierownicy w hotelarstwie
Z2	141104	Kierownik pensjonatu
Z2	143	Kierownicy do spraw innych typów usług
Z2	1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani
Z2	143907	Kierownik firmy sprzątającej

Z1, Z2	2	SPECJALIŚCI
Z1, Z2	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Z2	211	Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi
Z2	2113	Chemicy
Z2	211303	Agrochemik
Z2	211390	Pozostali chemicy
Z2	2114	Specjaliści nauk o Ziemi
Z2	211401	Geofizyk
Z2	211402	Geograf
Z2	211403	Geolog
Z2	211405	Hydrolog
Z2	211490	Pozostali specjaliści nauk o Ziemi
Z1, Z2	213	Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych
Z2	2131	Biolodzy i pokrewni
Z2	213102	Biochemik
Z2	213103	Biofizyk
Z2	213104	Bioinżynier
Z2	213105	Biolog
Z2	213106	Biotechnolog
Z2	213107	Genetyk
Z2	213108	Mikrobiolog
Z2	213190	Pozostali biolodzy i pokrewni
Z2	2132	Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni
Z2	213201	Doradca rolniczy
Z2	213202	Gleboznawca
Z2	213203	Inżynier leśnictwa
Z2	213204	Inżynier ogrodnictwa
Z2	213205	Inżynier rolnictwa
Z2	213206	Inżynier rybactwa
Z2	213208	Klasyfikator gruntów
Z2	213209	Rzeczoznawca rolniczy
Z2	213290	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni
Z1	2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska
Z1	213301	Audytor środowiskowy
Z1	213302	Ekolog
Z1	213303	Specjalista ochrony środowiska
Z1	213390	Pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska
Z2	214	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)
Z1, Z2	2143	Inżynierowie inżynierii środowiska
Z2	214301	Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne
Z2	214302	Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia
Z2	214303	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne
Z2	214304	Inżynier inżynierii środowiska - melioracje

Z1	214305	Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami
Z1	214306	Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne
Z2	214390	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska
Z2	2144	Inżynierowie mechanicy
Z2	214403	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia energetyczne
Z2	214409	Inżynier mechanizacji rolnictwa
Z2	2145	Inżynierowie chemicy i pokrewni
Z2	214503	Inżynier technologii żywności
Z2	2146	Inżynierowie górnictwa i metalurgii
Z2	214601	Inżynier górnik - górnictwo otworowe
Z2	214602	Inżynier górnik - górnictwo odkrywkowe
Z2	214603	Inżynier górnik - górnictwo podziemne
Z2	214604	Inżynier górnik - wiertnictwo
Z2	214605	Inżynier hutnik
Z2	2149	Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani
Z2	214901	Audytor energetyczny
Z2	214906	Inżynier energetyki
Z2	214907	Inżynier gospodarki przestrzennej
Z2	214933	Zarządca energią
Z1	215	Inżynierowie elektrotechnologii
Z1	2151	Inżynierowie elektrycy
Z1	215106	Inżynier urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Z1, Z2	22	Specjaliści do spraw zdrowia
Z2	227	Diagności laboratoryjni
Z2	2271	Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
Z2	227101	Diagnosta laboratoryjny
Z2	227290	Pozostali diagności laboratoryjni specjaliści
Z2	228	Farmaceuci
Z2	2282	Farmaceuci specjaliści
Z2	228202	Farmaceuta - specjalista bromatologii
Z2	228209	Farmaceuta - specjalista mikrobiologii i biotechnologii farmaceutycznej
Z2	229	Inni specjaliści ochrony zdrowia
Z2	2291	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
Z2	229103	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy
Z2	229190	Pozostali specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
Z1, Z2	3	TECHNICZY I INNY ŚREDNI PERSONEL
Z1, Z2	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Z2	311	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Z2	3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
Z2	311101	Laborant chemiczny
Z2	311102	Probierz
Z2	311103	Technik analityk
Z2	311104	Technik geodeta

Z2	311105	Technik geofizyk
Z2	311106	Technik geolog
Z2	311190	Pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
Z2	3112	Technicy budownictwa
Z2	311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji
Z2	3115	Technicy mechanicy
Z2	311512	Technik mechanizacji rolnictwa
Z2	311513	Technik pojazdów samochodowych
Z1	3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani
Z1	311930	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Z1	313	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych
Z1	3131	Operatorzy urządzeń energetycznych
Z1	313101	Elektroenergetyk elektrowni ciepłych
Z1	313102	Elektroenergetyk elektrowni wodnych
Z1	3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
Z1	313201	Operator aparatury utylizacji odpadów toksycznych
Z1	313206	Operator spalarni odpadów komunalnych
Z1	313207	Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających
Z1	313208	Operator urządzeń oczyszczania ścieków
Z1	313209	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody
Z1	313290	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
Z2	314	Technicy nauk biologicznych, rolniczych i technologii żywności
Z2	3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)
Z2	314101	Laborant mikrobiologiczny
Z2	314102	Laborant biochemiczny
Z2	314103	Laborant w hodowli roślin
Z2	314190	Pozostali technicy nauk biologicznych
Z2	3142	Technicy rolnictwa i pokrewni
Z2	314201	Laborant nasiennictwa
Z2	314204	Technik hodowca zwierząt
Z2	314205	Technik ogrodnik
Z2	314206	Technik pszczelarz
Z2	314207	Technik rolnik
Z2	314208	Technik rybactwa śródlądowego
Z2	314290	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni
Z2	3143	Technicy leśnictwa
Z2	314301	Technik leśnik
Z1, Z2	32	Średni personel do spraw zdrowia
Z1	325	Inny średni personel do spraw zdrowia
Z1	3255	Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
Z1	325501	Edukator ekologiczny
Z1	325502	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy
Z1	325503	Inspektor ochrony radiologicznej

Z1	325504	Inspektor ochrony środowiska
Z1	325507	Strażnik ochrony przyrody / środowiska
Z1	325508	Technik analizy i monitoringu środowiska
Z1	325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
Z1	325510	Technik dozymetrysta
Z1	325511	Technik ochrony środowiska
Z1	325515	Technik gospodarki odpadami
Z1	325590	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
Z2	4	PRACOWNICY BIUROWI
Z2	42	Pracownicy obsługi klienta
Z2	422	Pracownicy do spraw informowania klientów
Z2	4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
Z2	422101	Pracownik biura podróży
Z2	432	Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu
Z2	4322	Planiści produkcyjni
Z2	432201	Planista produkcyjny
Z2	5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY
Z2	51	Pracownicy usług osobistych
Z2	516	Pozostali pracownicy usług osobistych
Z2	5164	Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami
Z2	516402	Opiekun dzikich zwierząt
Z1	54	Pracownicy usług ochrony
Z1	541	Pracownicy usług ochrony
Z1	5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani
Z1	541907	Strażnik leśny
Z1	541908	Strażnik łowiecki
Z1	541909	Strażnik rybacki
Z2	6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY
Z2	61	Rolnicy produkcji towarowej
Z2	611	Rolnicy produkcji roślinnej
Z2	6111	Rolnicy upraw polowych
Z2	611102	Rolnik łąkarz
Z2	611103	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych
Z2	611104	Rolnik upraw polowych
Z2	611190	Pozostali rolnicy upraw polowych
Z2	6112	Sadownicy
Z2	611201	Kierownik gospodarstwa sadowniczego
Z2	611202	Rolnik chmielarz
Z2	611203	Sadownik
Z2	611290	Pozostali sadownicy
Z2	6113	Ogrodnicy
Z2	611301	Chirurg pielęgniarz drzew
Z2	611311	Producent i zbieracz ziół

Z2	6114	Rolnicy upraw mieszanych
Z2	611402	Producent żywności ekologicznej
Z2	611403	Rolnik upraw mieszanych
Z2	611490	Pozostali rolnicy upraw mieszanych
Z2	612	Hodowcy zwierząt
Z2	6121	Hodowcy zwierząt gospodarskich i domowych
Z2	612102	Hodowca bydła
Z2	612103	Hodowca koni
Z2	612104	Hodowca owiec
Z2	612105	Hodowca trzody chlewnej
Z2	612108	Juhas
Z2	612109	Kierownik gospodarstwa produkcji zwierzęcej
Z2	6122	Hodowcy drobiu
Z2	612201	Hodowca drobiu
Z2	612202	Kierownik gospodarstwa hodowli drobiu
Z2	6123	Pszczelarze i hodowcy jedwabników
Z2	612302	Pszczelarz
Z2	6129	Hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani
Z2	612902	Hodowca ptaków
Z2	612990	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani
Z2	613	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
Z2	6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
Z2	613002	Kierownik gospodarstwa produkcji roślinnej i zwierzęcej
Z2	613003	Rolnik
Z2	613090	Pozostali rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej
Z2	62	Leśnicy i rybacy
Z2	621	Robotnicy leśni i pokrewni
Z2	6210	Robotnicy leśni i pokrewni
Z2	621002	Robotnik leśny
Z2	621090	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni
Z2	622	Rybacy
Z2	6221	Hodowcy ryb
Z2	622101	Hodowca ryb
Z2	6222	Rybacy śródlądowi
Z2	622201	Rybak śródlądowy
Z1, Z2	7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY
Z1, Z2	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)
Z1, Z2	712	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni
Z1, Z2	7126	Hydraulicy i monterzy rurociągów
Z2	712612	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
Z1	712614	Monter urządzeń energetyki odnawialnej
Z1	8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ
Z1	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych

Z1	814	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych
Z1	8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
Z1	814103	Operator urządzeń do przetwórstwa surowców gumowych
Z1	818	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych
Z1	8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani
Z1	818902	Operator urządzeń utylizacji surowców zwierzęcych
Z1, Z2	9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE
Z2	92	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
Z2	921	Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie
Z2	9212	Robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt
Z2	921201	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt
Z2	921501	Pomocniczy robotnik leśny
Z2	921502	Pomocniczy robotnik w łowiectwie
Z2	9216	Robotnicy wykonujący prace proste w rybołówstwie i zakładach akwakultury
Z2	921601	Pomocniczy robotnik w gospodarstwie rybackim
Z1	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste
Z1	961	Ładowacze nieczystości i pokrewni
Z1	9611	Ładowacze nieczystości
Z1	961101	Ładowacz nieczystości płynnych
Z1	961102	Ładowacz nieczystości stałych
Z1	961103	Pracownik zbiórki odpadów
Z1	961190	Pozostali ładowacze nieczystości
Z1	9612	Sortowacze odpadów
Z1	961201	Sortowacz surowców wtórnych
Z1	961202	Sortowacz odpadów komunalnych
Z1	961290	Pozostali sortowacze odpadów
Z1	9613	Zamiatacze i pokrewni
Z2	961301	Robotnik oczyszczania miasta

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* zgodna z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r.

7.4.2 Informacje dot. liczby miejsc pracy w zielonych zawodach w woj. łódzkim

Autorzy niniejszego raportu zebrali część danych dot. istniejącej liczby miejsc pracy w zielonych zawodach w województwie łódzkim. W celu dokonania takiej analizy została wzięta pod uwagę grupa zawodów i specjalności bezpośrednio związana z zielonym sektorem (oznaczone symbolem Z1) oraz pośrednio związana z sektorem (Z2).

Tabela poniżej prezentuje dane zebrane z Banku Danych Lokalnych, które przedstawiają **liczbę osób zatrudnionych** w poszczególnych sekcjach PKD w województwie łódzkim. Sekcje te zostały dobrane zgodnie ze wskazaniem z części 6.3. raportu.

Tabela 7. Liczba zatrudnionych w woj. łódzkim w podziale na lata, wg sekcji PKD (wg PKD 2007), w latach 2011 – 2013

Sekcje PKD	Nazwa sekcji	2011				2012				2013			
		Liczba zatrudnionych	Udział procentowy w woj. łódzkim	Liczba zatrudnionych	Udział procentowy w woj. łódzkim	Liczba zatrudnionych	Udział procentowy w woj. łódzkim	Liczba zatrudnionych	Udział procentowy w woj. łódzkim	Zmiana z 2011 na 2012	Liczba zatrudnionych	Udział procentowy w woj. łódzkim	Zmiana z 2012 na 2013
	Wszystkie sekcje PKD	933578	100,00%	924556	100,00%	925303	100,00%	925303	100,00%	-0,98%	925303	100,00%	0,08%
Sekcja A	ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	179212	19,20%	179248	19,39%	179190	19,37%	179190	19,37%	0,02%	179190	19,37%	-0,03%
Sekcja B	GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	-	0	0,00%	-
Sekcja C	PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	187467	20,08%	183064	19,80%	183281	19,81%	183281	19,81%	-2,41%	183281	19,81%	0,12%
Sekcja D	WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	-	0	0,00%	-
Sekcja E	DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	9615	1,03%	9708	1,05%	9762	1,06%	9762	1,06%	0,96%	9762	1,06%	0,55%
Sekcja F	BUDOWNICTWO	49131	5,26%	46405	5,02%	42908	4,64%	42908	4,64%	-5,87%	42908	4,64%	-8,15%
Sekcja H	TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	46997	5,03%	47334	5,12%	47555	5,14%	47555	5,14%	0,71%	47555	5,14%	0,46%
Sekcja I	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	12491	1,34%	12948	1,40%	12739	1,38%	12739	1,38%	3,53%	12739	1,38%	-1,64%
Sekcja M	DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	26466	2,83%	27508	2,98%	28818	3,11%	28818	3,11%	3,79%	28818	3,11%	4,55%

Sekcja N	DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	32357	3,47%	33582	3,63%	3,65%	32119	3,47%	-4,55%
Sekcja O	ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	14969	1,60%	14890	1,61%	-0,53%	14716	1,59%	-1,18%
Sekcja R	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	8948	0,96%	8765	0,95%	-2,09%	8102	0,88%	-8,18%
Sekcja S, T, U	POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA; GOSPODARSTWA DOMOWE ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW; GOSPODARSTWA DOMOWE PRODUKUJĄCE WYROBY I ŚWIADCZĄCE USŁUGI NA WŁASNE POTRZEBY; ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE	12192	1,31%	12211	1,32%	0,16%	14383	1,55%	15,10%
Ogółem sekcje zielone		579845	62,11%	575663	62,26%	-0,73%	573573	61,99%	-0,36%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, Bank Danych Lokalnych.

Brakuje niestety danych za rok 2014 oraz w podziale na działy PKD czy podregiony woj. łódzkiego. Co więcej, Sekcje S, T, U w Banku Danych Lokalnych występują łącznie, jednak autorzy raportu wskazali jedynie na Sekcję S jako zawierającą podmioty zajmujące się zieloną gospodarką. Zastanawiające jest również wykazanie braku pracowników w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie, jak również sekcji E – Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, biorąc pod uwagę fakt, iż to samo źródło danych wskazało na obecność w woj. łódzkim podmiotów prowadzących działalność w tych sekcjach. Opis atrybutu liczby zatrudnionych dla lat 2011 – 2013 w sekcjach B i E zawarty w Banku Danych Lokalnych wskazuje następująco: „Dana wyłączona z publicznego udostępniania ze względu na ochronę tajemnicy statystycznej”.

Z danych przedstawionych powyżej wynika, iż z roku na rok następuje zmniejszenie się liczby zatrudnionych w wyżej wymienionych sekcjach. Jednakże brak podziału na działy czy poszczególne PKD uniemożliwia precyzyjne odniesienie tych zmian do zielonego sektora. Zmiany wynikające z danych w powyższej tabeli nie są współmierne do danych z poziomu Unii Europejskiej, gdzie jednoznacznie widać wzrost zatrudnienia.

Sekcje, w których następuje coroczny wzrost w analizowanym okresie to:

- Sekcja E – Dostawy wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją,
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa,
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,
- Sekcja S, T, U – Pozostała działalność usługowa; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Z roku na rok liczba zatrudnionych w poszczególnych sekcjach, jak również całościowy udział osób zatrudnionych w wybranych sekcjach, do sumy osób zatrudnionych w woj. łódzkim nie zmienia się znacząco, co wskazuje na stabilność.

Analiza **ofert pracy** związanych z zielonymi zawodami została przeprowadzona bazując na dwóch typach danych dot. woj. łódzkiego:

- Liczbie ofert pracy, które ukazały się na portalu pracuj.pl w okresie pierwszego półrocza 2013 i 2014 roku,
- Liczbie wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w okresie 2011 – 2014.

Dane dot. ofert pracy z portalu pracuj.pl zostały przedstawione w tabelach poniżej. Dotyczą one branż, które mogą być powiązane z zieloną gospodarką w sposób bezpośredni (Ochrona środowiska, BHP) lub pośredni (reszta) i w których mogą występować zielone zawody.

Tabela 8. Liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w portalu pracuj.pl (I półrocze 2013, woj. łódzkie)

Nazwa branży	01.13	02.13	03.13	04.13	05.13	06.13	Średnia w miesiącu
Badania i rozwój	13	6	15	38	30	45	24,50
Budownictwo	43	49	35	48	59	39	45,50
Hotelarstwo, gastronomia, turystyka	9	4	11	21	18	11	12,33
Inżynieria	137	132	131	242	180	169	165,17
Zarządzanie jakością / Kontrola jakości	17	11	16	37	44	26	25,17
Łańcuch dostaw, transport, spedycja	58	38	58	110	67	121	75,33
Produkcja	60	48	94	111	125	106	90,67
Ochrona środowiska, BHP	7	13	11	14	14	12	11,83
Razem	344	301	371	621	537	529	450,50

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Jaki pracownik, jaki zawód?*, Analizy i badania nr 29, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, 2013.

Tabela 9. Liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w portalu pracuj.pl (I półrocze 2014, woj. łódzkie)

Nazwa branży	01.14	02.14	03.14	04.14	05.14	06.14	Średnia w miesiącu
Badania i rozwój	37	38	24	30	31	25	30,83
Budownictwo	41	33	24	26	28	36	31,33
Hotelarstwo, gastronomia, turystyka	17	15	20	12	22	20	17,67
Inżynieria	158	151	146	165	146	146	152,00
Zarządzanie jakością / Kontrola jakości	37	26	27	36	33	27	31,00
Łańcuch dostaw, transport, spedycja	45	44	50	49	71	55	52,33
Produkcja	80	74	71	78	80	81	77,33
Ochrona środowiska, BHP	11	7	5	7	7	7	7,33
Energetyka	10	9	8	15	10	9	10,17
Razem	436	397	375	418	428	406	410,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Jaki pracownik, jaki zawód?*, Analizy i badania nr 29, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, 2014.

Średnio miesięcznie pojawiało się blisko 430 ofert pracy w branżach, które mogą być związane z zieloną gospodarką. Analizując dane na wysokim poziomie ogólności, można zauważyć, iż stosunkowo więcej ofert pracy w sumie pojawiało się na początku roku (w styczniu), później liczba ta spada, aby potem wzrosnąć w okolicy kwietnia, maja i znowu obniżyć się w czerwcu.

Z podanych wyżej branż, Inżynieria jest tą, w ramach której pojawia się najwięcej ogłoszeń o zatrudnieniu (średnia z I półrocza 2013 i 2014 ze wszystkich ogłoszeń), w drugiej kolejności jest to Produkcja, a w trzeciej łańcuch dostaw, transport, spedycja.

Poniższe zestawienie dotyczy liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, czyli zgłoszonych ofert pracy do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w okresie 2011 – 2014. Do tej analizy wykorzystano dane dotyczące poszczególnych zawodów sklasyfikowanych jako zielone miejsca pracy, zarówno w tych bezpośrednio związanych z zieloną gospodarką (Z1), jak i tych pośrednio związanych (Z2). Poniżej zostały przedstawione tabele wynikowe ukazujące wybrane zestawienia.

Tabela 10. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczym dla zawodów z grupy Z1, w latach 2011 – 2014

Lp.	Nazwa zawodu / Rok	2011	2012	2013	2014
1	Sortowacz surowców wtórnych	24	19	44	79
2	Specjalista ochrony środowiska	15	13	13	14
3	Ładowacz nieczystości stałych		8	24	3
4	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	5		9	7
5	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	6	5	5	5
6	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	1		9	7
7	Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne	2	5	3	6
8	Inspektor ochrony środowiska	3	5	3	3
9	Pozostały średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	5	4	3	2
10	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	1	3	8
11	Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	1	3	5	2
12	Strażnik łowiecki	10			
13	Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami		3	4	1
14	Technik ochrony środowiska	1	4	2	1
15	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody	3	1	1	1
16	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	1	1	2	2
17	Operator spalarni odpadów komunalnych			1	3
18	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni		2		2
19	Elektroenergetyk elektrowni ciepłych	2			
20	Ładowacz nieczystości płynnych		2		
21	Strażnik leśny		1		
22	Strażnik ochrony przyrody / środowiska		1		
23	Technik analizy i monitoringu środowiska				1
	Razem w zawodach z grupy Z1	81	78	131	147

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Z danych przedstawionych powyżej wynika, że oferty pracy dotyczące zawodów określonych przez autorów, jako bezpośrednio związane z zieloną gospodarką, dotyczyły 23 z 42 zawodów wskazanych w Długiej liście zielonych zawodów. Największa liczba ofert pojawiła się dla zawodów:

- Sortowacz surowców wtórnych,
- Specjalista ochrony środowiska,
- Ładowacz nieczystości stałych.

Z przedstawionych danych wynika, że z roku na rok liczba ofert pracy dla zawodów z grupy Z1 wzrasta.

Analogiczne zestawienie przygotowano dla zawodów z grupy Z2.

Tabela 11. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczym dla zawodów z grupy Z2, w latach 2011 – 2014

Lp.	Nazwa zawodu / Rok	2011	2012	2013	2014
1	Kierownik budowy	204	28	34	41
2	Robotnik oczyszczania miasta		48	90	125
3	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	102	32	42	63
4	Laborant chemiczny	38	45	43	58
5	Technik geodeta	47	42	41	52
6	Kierownik produkcji w przemyśle	27	27	24	24
7	Robotnik leśny	17	11	34	23
8	Pracownik biura podróży	7	8	28	15
9	Pozostali rolnicy upraw polowych	20		30	1
10	Pomocniczy robotnik leśny	7	1	13	19
11	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	6	6	17	11
12	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	3	4	6	16
13	Laborant biochemiczny	5	7	11	4
14	Inżynier energetyki	1	2	4	18
15	Naczelnik / kierownik wydziału	1	15	5	3
16	Kierownik firmy sprzątającej	6	3	5	9
17	Planista produkcyjny	8	7	4	4
18	Rolnik	6	3	3	10
19	Opiekun dzikich zwierząt	3	1	2	8
20	Inżynier rolnictwa	4		2	7
21	Laborant mikrobiologiczny	1	1	2	8
22	Technik analityk	3	7	1	1
23	Geolog	3	3	4	1
24	Inżynier technologii żywności	4	3	2	2
25	Kierownik do spraw rozwoju produktu	2	6	2	1
26	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska	5	2	2	1

27	Laborant w hodowli roślin		4	2	3
28	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	3	2	2	1
29	Doradca rolniczy		3	2	2
30	Inżynier gospodarki przestrzennej			1	6
31	Kierownik do spraw kontroli jakości	2	3	1	1
32	Kierownik działu logistyki	1		1	5
33	Kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego	7			
34	Laborant nasiennictwa	2	3	1	1
35	Technik pojazdów samochodowych	2	1	1	3
36	Kierownik działu transportu		1	3	2
37	Hodowca bydła		2	1	2
38	Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne		1	2	2
39	Kierownik do spraw strategii i planowania	3		1	1
40	Kierownik działu zakupów	1	1	3	
41	Kierownik produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	1	2	2	
42	Technik geolog			3	2
43	Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia		2	1	1
44	Inżynier ogrodnictwa	3	1		
45	Rolnik upraw polowych	1	1	2	
46	Technik leśnik	1	1	1	1
47	Technik ogrodnik	2		2	
48	Dyrektor techniczny	1	2		
49	Hodowca trzody chlewnej			1	2
50	Inżynier inżynierii środowiska - melioracje	1	2		
51	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia energetyczne	2			1
52	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe		2		1
53	Kierownik przedsiębiorstwa transportowego	2			1
54	Kierownik w gospodarce leśnej	2		1	
55	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni			1	2
56	Audytor energetyczny			2	
57	Dyrektor rozwoju biznesu	1			1
58	Hodowca koni	1			1
59	Pozostali biologicy i pokrewni	1			1
60	Sadownik	2			
61	Technik rolnik			1	1
62	Chirurg pielęgniarz drzew	1			
63	Dyrektor departamentu		1		
64	Gleboznawca		1		
65	Hodowca drobiu				1
66	Hodowca ptaków				1

67	Inżynier górnik - wiertnictwo		1		
68	Inżynier leśnictwa	1			
69	Inżynier mechanizacji rolnictwa		1		
70	Kierownik gospodarstwa sadowniczego				1
71	Kierownik małego przedsiębiorstwa w przemyśle przetwórczym	1			
72	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani				1
73	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni				1
74	Pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni		1		
75	Pozostali technicy rolnictwa i pokrewni			1	
76	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych				1
77	Technik hodowca zwierząt		1		
78	Technik mechanizacji rolnictwa	1			
79	Technik pszczelarz		1		
	Razem w zawodach z grupy Z1	576	353	490	575

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Z danych przedstawionych powyżej wynika, że oferty pracy związane z zawodami określonymi przez autorów, jako pośrednio wpływające na rozwój zielonej gospodarki dotyczyły 79 ze 145 zawodów wskazanych w Długiej liście zielonych zawodów. Zawody z największą ilością ofert to:

- Kierownik budowy,
- Robotnik oczyszczania miasta,
- Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych,
- Laborant chemiczny,
- Technik geodeta,
- Kierownik produkcji w przemyśle.

W następnej kolejności zestawione zostały te same dane, ale z podziałem na podregiony województwa łódzkiego, dotyczące tylko 2014 roku.

Tabela 12. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczym dla zawodów z grupy Z1, z podziałem na podregiony, dla roku 2014

Lp.	Nazwa zawodu / Rok	Podregion łódzki	Podregion m. Łódź	Podregion piotrkowski	Podregion sieradzki	Podregion skierniewicki	Razem
1	Sortowacz surowców wtórnych	15	12	36	5	11	79
2	Specjalista ochrony środowiska	1	4	5	3	1	14
3	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy		5	2	1		8
4	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy		1	5	1		7
5	Monter urządzeń energetyki odnawialnej	3	1	3			7
6	Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne			2	2	2	6
7	Operator urządzeń oczyszczania ścieków	1	1	1	1	1	5
8	Inspektor ochrony środowiska	1	1	1			3
9	Ładowacz nieczystości stałych			2	1		3
10	Operator spalarni odpadów komunalnych			3			3
11	Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających	2					2
12	Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni					2	2
13	Pozostali średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp		1	1			2
14	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej				2		2
15	Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarstwa odpadami					1	1
16	Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody			1			1
17	Technik analizy i monitoringu środowiska			1			1
18	Technik ochrony środowiska				1		1
	Razem w zawodach z grupy Z1	23	26	63	17	18	147

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Jak widać w tabeli powyżej, w 2014 roku zostało zgłoszonych łącznie 147 ofert pracy obejmujących 18 zawodów z grupy Z1. Najwięcej w podregionie piotrkowskim, w następnej kolejności w m. Łódź oraz podregionie łódzkim.

Tabela 13. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczego dla zawodów z grupy Z2, z podziałem na podregiony, dla roku 2014

Lp.	Nazwa zawodu / Rok	Podregion łódzki	Podregion Łódź	Podregion piotrkowski	Podregion sieradzki	Podregion skierniewicki	Razem
1	Robotnik oczyszczania miasta	99		13	13		125
2	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	11	12	18	20	2	63
3	Laborant chemiczny	11	10	21	5	11	58
4	Technik geodeta	4	8	17	13	10	52
5	Kierownik budowy	4	8	13	4	12	41
6	Kierownik produkcji w przemyśle	1	9	6	6	2	24
7	Robotnik leśny			16	2	5	23
8	Pomocniczy robotnik leśny	5		1	11	2	19
9	Inżynier energetyki		18				18
10	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	4	3	6	2	1	16
11	Pracownik biura podróży	4	7	3		1	15
12	Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	1		5	2	3	11
13	Rolnik			2	8		10
14	Kierownik firmy sprzątającej		9				9
15	Laborant mikrobiologiczny			4	4		8
16	Opiekun dzikich zwierząt		8				8
17	Inżynier rolnictwa	3			2	2	7
18	Inżynier gospodarki przestrzennej			4	2		6
19	Kierownik działu logistyki		2	2	1		5
20	Laborant biochemiczny		1		3		4
21	Planista produkcyjny		1	1	1	1	4
22	Laborant w hodowli roślin				2	1	3
23	Naczelnik / kierownik wydziału		2			1	3
24	Technik pojazdów samochodowych				1	2	3
25	Doradca rolniczy	1			1		2
26	Hodowca bydła				2		2
27	Hodowca trzody chlewnej				2		2

28	Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne											2		
29	Inżynier technologii żywności	1										1		2
30	Kierownik działu transportu		1									1		2
31	Pozostali specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni											2		2
32	Technik geolog							1				1		2
33	Dyrektor rozwoju biznesu											1		1
34	Geolog							1						1
35	Hodowca drobiu							1						1
36	Hodowca koni							1						1
37	Hodowca ptaków							1						1
38	Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia						1							1
39	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia energetyczne													1
40	Kierownik do spraw kontroli jakości											1		1
41	Kierownik do spraw rozwoju produktu													1
42	Kierownik do spraw strategii i planowania						1							1
43	Kierownik gospodarstwa sadowniczego													1
44	Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego										1			1
45	Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe													1
46	Kierownik przedsiębiorstwa transportowego													1
47	Laborant nasiennictwa													1
48	Pozostali biolodzy i pokrewni						1							1
49	Pozostali hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani												1	1
50	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska													1
51	Pozostali robotnicy leśni i pokrewni									1				1
52	Pozostali rolnicy upraw polowych												1	1
53	Rolnik producent kwalifikowanych nasion rolniczych													1
54	Technik analityk													1

55	Technik leśnik					1	1
56	Technik rolnik	1					1
	Razem w zawodach z grupy Z1	151	102	139	117	66	575

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Analizując dane dotyczące zawodów pośrednio związanych z zieloną gospodarką (Z2) na poziomie podregionów woj. łódzkiego można zauważyć, że największej ofert (151) zostało zgłoszonych w podregionie łódzkim, 139 w podregionie piotrkowskim, a 117 w sieradzkim. Łącznie wpłynęło 575 ofert.

Zaprezentowane dane dają jedynie ogólny obraz sytuacji jaka ma miejsce w woj. łódzkim. Przygotowanie pełnej i szczegółowej analizy dot. ofert pracy jest niemożliwe ze względu na wielorakość źródeł danych na ten temat. W celu doprecyzowania analiz należałoby dodatkowo zebrać dane pochodzące między innymi z następujących źródeł:

- Ogłoszenia o pracę wskazane na wszystkich funkcjonujących portalach,
- Ogłoszenia zamieszczane w dokumentach dystrybuowanych w postaci papierowej, np. gazet i czasopism,
- Tablice ogłoszeń,
- Działania agencji zatrudnienia, typu headhunters,
- Marketing szeptany itp.

Dodatkowo analiza ta musiałaby odrzucać zdublowane oferty.

7.4.3 Zestawienie informacji zebranych w toku przeprowadzonych FGI

W ramach wywiadów fokusowych ich uczestnicy zostali podzieleni na grupy i poproszeni o określenie zawodów kojarzonych z zieloną gospodarką w danym podregionie. Wydaje się, że połączenie rodzajów działalności z zawodami, specjalnościami, kwalifikacjami, umiejętnościami i cechami miękkimi było zbyt wymagające i w związku z tym sprawiło respondentom wiele trudności. Stąd też wyniki są w wielu punktach zaskakujące.

Jak można było oczekiwać wiele pozycji było identycznych lub prawie identycznych. W tabelicy poniżej zamieszczono tylko te zawody, które różniły się treścią od innych – przynajmniej, co do niektórych wymagań kwalifikacyjnych i umiejętności.

Tabela 14. Wykaz branż, zawodów, kwalifikacji, umiejętności oraz cech wskazanych przez uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych dot. zielonej gospodarki

Branże / zawody / specjalności	Kwalifikacje i umiejętności formalne	Umiejętności niepoświadczane formalnie	Pozostałe wymagane cechy
Audytor energetyczny	(brak danych)	(brak danych)	(brak danych)
Budownictwo	Wyższe specjalistyczne	Doświadczenie w branży	Zmysł, intuicja
Budownictwo pasywne	Magister inżynier budownictwa ze wszelkimi uprawnieniami budowlanymi	Znajomość przepisów prawa, prawo budowlane, ochrona środowiska, zastosowanie nowych technologii ekologicznych	(brak danych)
Dendrologia	Magister inżynier dendrolog z uprawnieniami branżowymi	Ocena zdrowotności i żywotności drzew	(brak danych)

Doradca ds. zarządzania środowiskiem (np. w zakresie energetyki czy rolnictwa ekologicznego)	Wykształcenie prawne	Zdobywanie informacji	Komunikatywność, zdobywanie informacji
Energetyka	Uprawnienia energetyczne, SEP-owskie, itp.	Wprowadzanie procesów oszczędności energii	(brak danych)
Energetyka	Innowacyjne rozwiązania	Asertywne przekazywanie wiedzy	Determinacja
Główna księgowa	Wykształcenie wyższe kierunkowe	Znajomość ustaw, przepisów prawa, umiejętność oszczędzania	Odpowiedzialność, kreatywność
Gospodarka odpadami	Magister inżynier ochrony środowiska, specjalista do obsługi urzędzeń specjalistycznych	Szkolenie branżowe, świadomość ekologiczna, praktyczna znajomość pracy, znajomość prawa branżowego	(brak danych)
Hydrologia	Uprawnienia hydrologiczne	Wprowadzanie nowych technologii polegających na ochronie wód	(brak danych)
Inżynier ochrony środowiska	Ukończenie studiów wyższych z ochrony środowiska	Znajomość branży, racjonalność w podejmowaniu decyzji	Świadomość ekologiczna
Inżynier ochrony środowiska	Politechnika, ogólna wiedza inżynierska	Umiejętności ścisłego myślenia	Odporność na stres, komunikatywność, otwartość na nową wiedzę
Kierownik produkcji	Wyższe	Zdobywania informacji, wiedzy, bilansowania procesów, analizowania zjawisk, formułowania wniosków i rekomendacji	Umiejętności komunikacji, zdolność argumentacji, pozyskiwania informacji
Leśnik	Uprawnienia poparte wykształceniem, staże kursy, szkolenia	Doświadczenie zawodowe, wiedza ogólna, tradycje rodzinne	Zamiłowanie do przyrody
Nauczyciel/ szkoleniowiec	Staże, kursy, szkolenia	Doświadczenie zawodowe, wiedza ogólna, tradycje rodzinne	(brak danych)
Ochrona środowiska	Magister inżynier ochrony środowiska	Znajomość przepisów prawa i nowych technologii wprowadzanych procesów	(brak danych)

Odnawialne źródła energii	Magister inżynier ochrony środowiska	Znajomość wykorzystania zielonej energii w procesach energetycznych i elektrycznych	(brak danych)
Ogrodnik	Wykształcenie dowolne	Pielęgnacja zieleni, zarządzanie środowiskiem	Konsekwencje podejmowanych działań
Pełnomocnik ds. jakości	Wyższe studia na temat zarządzania jakością, respektowane zarówno po uniwersytecie jak i politechnice	(brak danych)	Świadomość ekologiczna
Pracownik serwisu sprzętającego	(brak danych)	Doświadczenie praktyczne zawodowe	(brak danych)
Projektant	Ukończenie studiów wyższych, inż. budownictwa i architektury	Znajomość branży, Wiedza o innowacyjności, trendach międzynarodowych, świadomość ekologiczna	Świadomość ekologiczna
Recykler	Znajomość zasad klasyfikacji odpadów	Manualne	Brak powonienia
Rolnictwo	Magister inżynier rolnictwa	Nowe technologie w produkcji rolniczej, szczególnie ekologiczne	(brak danych)
Rolnik	Uprawnienia poparte wykształceniem, staże kursy, szkolenia	Doświadczenie zawodowe, wiedza ogólna, tradycje rodzinne	Zamiłowanie do pracy na roli
Rolnik	Wykształcenie kierunkowe	Doświadczenie pokoleniowe	Umiejętności przekazywania wiedzy
Specjalista ciepłownictwa	Magister inżynier energetyk	Znajomość technologii w ciepłownictwie ogólnie	(brak danych)
Specjalista do spraw gospodarki odpadami	Znajomość przepisów prawa	Obsługa komputera	Uczciwość, komunikatywny
Specjalista ds. ochrony środowiska	Uprawnienia poparte wykształceniem, staże kursy, szkolenia	Doświadczenie zawodowe, wiedza ogólna, tradycje rodzinne	Entuzjazm wrażliwość ekologiczna
Specjalista ds. ochrony środowiska	Znajomość prawa oraz uwarunkowań rynku Znajomość nowoczesnych, proekologicznych rozwiązań	Obsługa komputera i programów specjalistycznych, umiejętność pozyskiwania dotacji	Opanowanie, umiejętność współpracy, determinacja
Specjalista ds. gospodarki odpadami	Szkolenia branżowe	Świadomość ekologiczna, praktyczna znajomość pracy, prawa branżowego	(brak danych)

Specjalista ds. ochrony środowiska	Wykształcenie kierunkowe	Doświadczenie praktyczne / zawodowe	Odpowiedzialność, kreatywność
Technik ochrony środowiska	Technikum ogólne	Umiejętności ścisłego myślenia	Odporność na stres, komunikatywność, otwartość na nową wiedzę
Technolog	Wykształcenie kierunkowe	Szkolenia, certyfikaty	(brak danych)
Transport	Odpowiednie prawo jazdy	Umiejętność oszczędnej, ekologicznej jazdy	(brak danych)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie zapisów z prac grupowych uczestników FGI

W dyskusji w grupach często padało stwierdzenie, że w większości przypadków na rynku pracy nie są potrzebni wąsko wyspecjalizowani pracownicy ds. zielonej gospodarki. Ważniejsze jest ich dobre przygotowanie ogólnozawodowe, natomiast problemy specjalistyczne mogą rozwiązywać po odpowiednim przeszkoleniu. Jako organizatora szkoleń wskazywano firmy komercyjne działające na rynku, ale także urzędy pracy.

7.5 Oferta edukacyjna związana z zieloną gospodarką w woj. łódzkim

Aby ukształtować społeczeństwo zorientowane na zrównoważony rozwój, niezbędna jest edukacja w tym zakresie na wszystkich szczeblach kształcenia i szkolenia formalnego (kształcenia prowadzonego w ramach systemu szkół, kolegiów, uniwersytetów i innych formalnych instytucji edukacyjnych, które normalnie składa się z tzw. „drabiny” edukacyjnej w pełnym wymiarze godzin dla dzieci i młodzieży⁷⁷) oraz uczenia się pozaformalnego (każda zorganizowana i ciągła działalność edukacyjna, które nie odpowiada całkowicie powyższej definicji kształcenia formalnego⁷⁸) i nieformalnego (np. zdarzenia edukacyjne odbywające się w rodzinie, w miejscu pracy i w życiu codziennym każdej osoby, na zasadzie samodzielnej, ukierunkowanej przez rodzinę lub przez otoczenie⁷⁹). Kluczowa rola w rozwijaniu i stymulowaniu takich kompetencji przypada instytucjom edukacyjnym, społecznościom lokalnym, społeczeństwu obywatelskiemu i pracodawcom.

7.5.1 Kształcenie wyższe

Część dostępnych opracowań analitycznych sugeruje wąski zakres kształcenia formalnego w zakresie zielonych umiejętności. Na poziomie całego kraju nie istnieją bowiem analizy związane z umiejętnościami, na które istnieje zapotrzebowanie w ramach zielonej gospodarki. Dlatego też część absolwentów kierunków związanych z ochroną środowiska kończących państwowe i prywatne uczelnie, może mieć problemy ze znalezieniem pracy.⁸⁰ W tej sytuacji niepewności, zasadą zastosowaną w odniesieniu do szkoleń oferowanych w Polsce staje się reagowanie na bieżące zapotrzebowanie i oferowanie szkoleń czy form doskonalenia, kiedy są one

⁷⁷ Klasyfikacja zajęć edukacyjnych, Eurostat, 2006.

⁷⁸ Ibidem.

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ *Zatrudnienie i rozwój lokalny w Polsce w kontekście zmian klimatycznych*, Raport końcowy OECD, 2011.

poszukiwane przez przedsiębiorców. Jednak tego typu podejście nie sprawdza się w przypadku zapotrzebowania na bardziej długotrwałe, kosztowne czy specjalistyczne szkolenia. Te są raczej domeną instytucji edukacyjnych, takich jak uniwersytety i politechniki, które w Polsce utrzymują wysoki ogólny poziom nauczania.⁸¹

Nauczelnich wyższych, które mają za zadanie dostarczyć wykwalifikowanych pracowników do pracy w zielonej gospodarce, poza kierunkami związanymi z ochroną i inżynierią środowiska, edukacja ekologiczna formalna prowadzona jest w ramach pokrewnych kierunków. Liczba studentów na kierunkach, które mogą być związane z zieloną gospodarką przedstawiona jest w tabeli poniżej.

Tabela 15. Studenci szkół wyższych na kierunkach, które mogą być związane z zieloną gospodarką w woj. łódzkim. Stan na dzień 30.11.2014

Wyszczególnienie	Na studiach		Ogółem	% studentów na kierunkach względem ogółu studentów w danym typie szkół wyższych
	stacjonarnych	niestacjonarnych		
Województwo łódzkie	55683	31797	87480	-
Uniwersytety - ogólna liczba studentów	27902	8983	36885	100,0%
Uniwersytety - liczba studentów na kierunkach związanych z ZG	7777	2923	10700	29,0%
Zarządzanie i administracja	4845	2435	7280	19,7%
Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i administracją	0	210	210	0,6%
Biologia	582	70	652	1,8%
Ekologia i ochrona środowiska	280	48	328	0,9%
Chemia	549	0	549	1,5%
Nauki o ziemi	497	0	497	1,3%
Fizyka	48	0	48	0,1%
Inżynieria chemiczna i procesowa	295	0	295	0,8%
Leśnictwo	153	123	276	0,7%
Turystyka i wypoczynek	528	37	565	1,5%
Wyższe Szkoły Techniczne - ogólna liczba studentów	16134	6198	22332	100,0%
Wyższe Szkoły Techniczne - liczba studentów na kierunkach związanych z ZG	10729	3314	14043	62,9%
Zarządzanie i administracja	1331	520	1851	8,3%
Ekologia i ochrona środowiska	241	0	241	1,1%
Chemia	358	0	358	1,6%
Fizyka	218	0	218	1,0%
Inżynieria chemiczna i procesowa	1417	61	1478	6,6%

81 Ibidem.

Technologie związane z ochroną środowiska	746	295	1041	4,7%
Elektryczność i energia	755	580	1335	6,0%
Elektronika i automatyka	1987	851	2838	12,7%
Mechanika i metalurgia	746	315	1061	4,8%
Inżynieria i zawody inżynierskie gdzie indziej niesklasyfikowane	147	0	147	0,7%
Przetwórstwo żywności	541	95	636	2,8%
Surowce (szkło, papier, tworzywo sztuczne i drewno)	495	39	534	2,4%
Budownictwo i inżynieria lądowa i wodna	981	302	1283	5,7%
Bezpieczeństwo i higiena pracy	449	115	564	2,5%
Transport	317	141	458	2,1%
Wyższe Szkoły Rolnicze - ogólna liczba studentów	0	36	36	100,0%
Produkcja roślinna i zwierzęca	0	36	36	100,0%
Wyższe Szkoły Ekonomiczne – ogólna liczba studentów	685	11793	12478	100,0%
Wyższe Szkoły Ekonomiczne – liczba studentów na kierunkach związanych z ZG	4183	637	4754	38,1%
Zarządzanie i administracja	4183	33	4150	33,3%
Technologie związane z ochroną środowiska	0	95	95	0,8%
Ogrodnictwo	0	209	209	1,7%
Transport	0	300	300	2,4%
Pozostałe Szkoły Wyższe - ogólna liczba studentów	1314	3039	4353	100,0%
Pozostałe Szkoły Wyższe - liczba studentów na kierunkach związanych z ZG	107	367	474	10,9%
Zarządzanie i administracja	0	256	256	5,9%
Chemia	0	40	40	0,9%
Ogrodnictwo	65	53	118	2,7%
Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z rolnictwem	21	0	21	0,5%
Turystyka i wypoczynek	21	18	39	0,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Urzędu Statystycznego w Łodzi.

Jak widać w powyższym zestawieniu, w województwie łódzkim najwięcej studentów na kierunkach związanych z zieloną gospodarką studiuje na uczelniach technicznych (14043 studentów), co stanowi prawie 63% studentów spośród ogółu studentów wybierających ten typ uczelni.

Studenci studiujący wskazane kierunki stanowią 34,4% ogółu wszystkich studentów w województwie łódzkim, co przedstawia tabela poniżej. Zarządzanie i administracja to grupa kierunków, która skupia najwięcej osób – 15,5% ogółu studentów. Są to zatem kierunki, których programy warto monitorować pod kątem obecności elementów edukacji ekologicznej i przedmiotów nawiązujących do idei zrównoważonego rozwoju. To z tych wydziałów wywodzić się mogą przyszli menadżerowie projektów innowacyjnych, założyciele eko-biznesów, kierownicy logistyki czy świadomi i odpowiedzialni przedsiębiorcy.

Tabela 16. Studenci szkół wyższych na kierunkach, które mogą być związane z zieloną gospodarką (ZG) w woj. łódzkim. Stan na dzień 30.11.2014

Wyszczególnienie	Na studiach		Ogółem	% studentów na kierunkach względem ogółu studentów w woj. łódzkim
	stacjo-narnych	niestacjo-narnych		
Województwo łódzkie	55683	31797	87480	100,0%
Kierunki związane z ZG	22796	7277	30073	34,4%
Bezpieczeństwo i higiena pracy	449	115	564	0,6%
Biologia	582	70	652	0,7%
Budownictwo i inżynieria lądowa i wodna	981	302	1283	1,5%
Chemia	907	40	947	1,1%
Ekologia i ochrona środowiska	521	48	569	0,7%
Elektronika i automatyka	1987	851	2838	3,2%
Elektryczność i energia	755	580	1335	1,5%
Fizyka	266	0	266	0,3%
Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i administracją	0	210	210	0,2%
Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z rolnictwem	21	0	21	0,0%
Inżynieria chemiczna i procesowa	1712	61	1773	2,0%
Inżynieria i zawody inżynierskie gdzie indziej niesklasyfikowane	147	0	147	0,2%
Leśnictwo	153	123	276	0,3%
Mechanika i metalurgia	746	315	1061	1,2%
Nauki o ziemi	497	0	497	0,6%
Ogrodnictwo	65	262	327	0,4%
Produkcja roślinna i zwierzęca	0	36	36	0,0%
Przetwórstwo żywności	541	95	636	0,7%
Surowce (szkło, papier, tworzywo sztuczne i drewno)	495	39	534	0,6%
Technologie związane z ochroną środowiska	746	390	1136	1,3%

Transport	317	441	758	0,9%
Turystyka i wypoczynek	549	55	604	0,7%
Zarządzanie i administracja	10359	3244	13603	15,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Urzędu Statystycznego w Łodzi.

Uczelnie wyższe w województwie łódzkim zdają się być świadome rosnącego zapotrzebowania na kwalifikacje w zakresie zielonej gospodarki. Widoczne jest wzbogacenie oferty kształcenia o nowe kierunki w tym obszarze. Aktualną ofertę państwowych i prywatnych szkół wyższych w woj. łódzkim w obszarze kierunków związanych z zieloną gospodarką przedstawia Załącznik nr 4 do niniejszego raportu.

Jak wynika z poniższych danych na temat rekrutacji na Uniwersytet Łódzki z 2015 r., zainteresowaniem ze strony tegorocznych maturzystów cieszyły się wśród kierunków z obszaru zielonej gospodarki głównie logistyka (w sumie 1035 aplikantów), zarządzanie (1000 aplikantów) i gospodarka przestrzenna (446 aplikantów). Wśród kierunków, na które zgłosiło się najwięcej chętnych znalazły się również turystyka i rekreacja (215 aplikantów), ale również kierunki ścisłe takie jak biotechnologia (208), mikrobiologia (187) czy analityka chemiczna (145). Wśród kierunków zielonej gospodarki najbardziej obleganych na Uniwersytecie Łódzkim znajdziemy podobne pozycje jak powyżej: zarządzanie (5,29 osób na jedno miejsce na studia I stopnia), logistyka (średnio 4,65 osób na miejsce, studia I stopnia), mikrobiologia (4,68) oraz turystyka i rekreacja (3,07). Popularny jest też stosunkowo nowy kierunek: przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami, gdzie prawie 3 osoby ubiegają się o jedno miejsce.

Tabela 17. Najpopularniejsze kierunki, które mogą być związane z zieloną gospodarką na Uniwersytecie Łódzkim w rekrutacji 2015 r. według liczby zarejestrowanych studentów.

Studia	Limit miejsc	Liczba zarejestrowanych osób	Liczba osób na miejsce
zarządzanie studia stacjonarne pierwszego stopnia	70	370	5,29
logistyka studia stacjonarne pierwszego stopnia (ZA)	90	470	5,22
zarządzanie studia stacjonarne drugiego stopnia	70	329	4,70
mikrobiologia studia stacjonarne pierwszego stopnia	40	187	4,68
logistyka studia stacjonarne pierwszego stopnia (E-S)	100	408	4,08
turystyka i rekreacja studia stacjonarne pierwszego stopnia (NG)	70	215	3,07
biotechnologia studia stacjonarne pierwszego stopnia – II termin	20	61	3,05
biotechnologia studia stacjonarne pierwszego stopnia	70	208	2,97
analityka chemiczna studia stacjonarne pierwszego stopnia	50	145	2,90
przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami studia stacjonarne pierwszego stopnia	70	201	2,87

gospodarka przestrzenna studia stacjonarne pierwszego stopnia (NG i ZA)	90	231	2,57
zarządzanie, specjalność: zarządzanie biznesem studia stacjonarne drugiego stopnia (dla nieekonomistów)	70	157	2,24
zarządzanie studia niestacjonarne(z) drugiego stopnia	70	144	2,06
biologia studia stacjonarne pierwszego stopnia – III termin	30	60	2,00
logistyka studia stacjonarne drugiego stopnia (E-S)	60	117	1,95

Źródło: Opracowanie własne na podstawie statystyk rekrutacji Uniwersytetu Łódzkiego, <https://rekrutacja.uni.lodz.pl/statystyki.php> (dostęp 23.10.2015 r.)

Wystarczającej liczby kandydatów nie udało się ponownie przyciągnąć do nowej propozycji Wydziału Biologii i Ochrony Środowiska UŁ – biomonitoringu, na który zgłosiło się w tym roku tylko 31 osób. Ekobiznes również nie wzbudził wystarczającego zainteresowania wśród tegorocznych kandydatów.⁸²

Na Politechnice Łódzkiej kierunki związane z zieloną gospodarką wydają się być bardzo popularne. Podobnie jak na Uniwersytecie Łódzkim, największym zainteresowaniem cieszą się m.in. zarządzanie (w sumie 1614 aplikantów łącznie ze studiami obcojęzycznymi) i logistyka (713 aplikantów) z pokrewnym transportem (w sumie 631 chętnych). Pojawia się tu jednak także wiele kierunków specyficznych dla uczelni technicznej: budownictwo (737 chętnych), automatyka i robotyka (w sumie 1259), czy kierunki związane z mechaniką i mechatroniką.

Z największą liczbą osób chętnych na jedno miejsce pojawiły się już obszary kształcenia także bliżej związane z zieloną gospodarką niż logistyka i zarządzanie. Znajdziemy tu m.in. energetykę (średnio 7,45 osób na jedno miejsce), biotechnologię środowiska (7 osób na miejsce), inżynierię bezpieczeństwa pracy (średnio 6,5 osób na miejsce), inżynierię biomedyczną, biochemiczną czy środowiska.

Tabela 18. Liczba kandydatów i osób przyjętych na studia stacjonarne pierwszego stopnia w Politechnice Łódzkiej w roku akademickim 2015/2016 – według popularności.*

Kierunek (Wydział)	Liczba kandydatów (skumulowana)	Liczba przyjętych	Liczba osób na miejsce
zarządzanie inż. i lic. (WOiZ)	754	165	4,6
budownictwo	737	261	2,8
logistyka	713	90	7,9
automatyka i robotyka (WEELiA)	707	121	5,8
mechanika i budowa maszyn (WM)	697	203	3,4
zarządzanie i inżynieria produkcji (WOiZ)	612	167	3,7
mechatronika (WEELiA)	577	103	5,6
mechatronika (WM)	554	76	7,3

⁸² Opracowanie własne na podstawie statystyki rekrutacji Uniwersytetu Łódzkiego, <https://rekrutacja.uni.lodz.pl/statystyki.php> (dostęp 23.10.2015 r.)

automatyka i robotyka (WM)	552	95	5,8
gospodarka przestrzenna	484	91	5,3
inżynieria biomedyczna (WEELiA)	406	60	6,8
biotechnologia	402	157	2,6
energetyka (WEELiA)	394	64	6,2
energetyka (WM)	373	43	8,7
transport (WM)	349	63	5,5
nanotechnologia	325	65	5,0
inżynieria środowiska (WBAiIŚ)	305	81	3,8
transport (WEELiA)	282	45	6,3
chemia	272	83	3,3
technologia chemiczna	267	73	3,7
inżynieria środowiska (WIPiOS)	255	39	6,5
inżynieria bezpieczeństwa pracy (WOiZ)	236	39	6,1
inżynieria biochemiczna (WIPiOS)	233	35	6,7
zarządzanie i inżynieria produkcji (j. ang.)	229	29	7,9
inżynieria bezpieczeństwa pracy (WEELiA)	217	31	7,0
biotechnologia środowiska	169	24	7,0
inżynieria bezpieczeństwa pracy (WIPiOS)	169	32	5,3
fizyka techniczna (WFTiIS)	135	21	6,4
mechanika i budowa maszyn (j. ang.)	119	28	4,3
biotechnologia (j. ang)	118	34	3,5
fizyka techniczna (j. ang.)	52	9	5,8
zarządzanie i inżynieria produkcji (j. fr.)	19	11	1,7

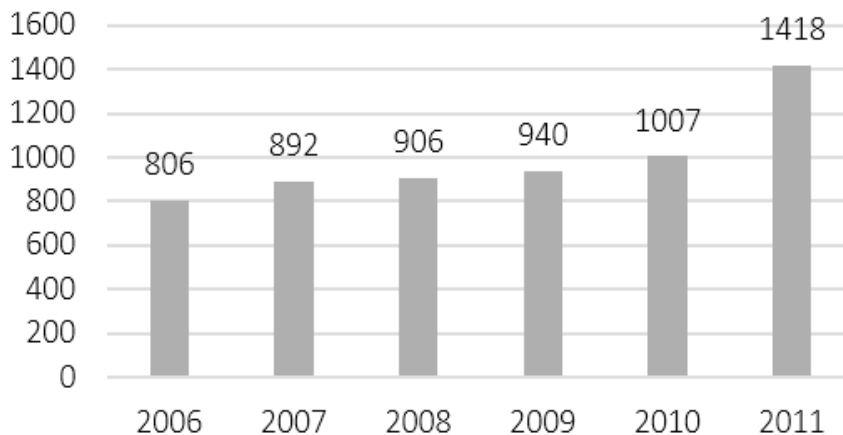
Źródło: Opracowanie własne na podstawie statystyk przyjęć Politechniki Łódzkiej, http://www.p.lodz.pl/sites/default/files/pliki/www_statystyki_2015_16.pdf (dostęp 23.10.2015 r.)

*Kandydat deklaruje chęć przystąpienia do rekrutacji wybierając do ośmiu kierunków studiów spośród dostępnych na wydziałach Politechniki Łódzkiej, ustalając przy tym swoje priorytety (podając, na którym kierunku zależy mu najbardziej, a na jakich mniej). Kierunki były rozpatrywane w podanej kolejności. Kandydat mógł zostać przyjęty tylko na jeden z nich. Podana w tabelce liczba kandydatów jest sumą wszystkich wyborów, niezależnie od ustalonego priorytetu.

Podsumowując, szkolnictwo wyższe jest obecnie najprężniej rozwijającą się dziedziną spośród obszarów priorytetowych. Coraz więcej młodzieży zdobywa wykształcenie wyższe. W 2008/2009 roku w regionie łódzkim studiowało ponad 142 000 studentów a w 2011 blisko 100 000 z nich było na uczelniach w samej Łodzi.⁸³ Absolwenci coraz bardziej popularnych kierunków inżynierijno-technicznych są grupą chętnie zatrudnianą w centrach badawczo-rozwojowych. Liczba tego typu absolwentów od kilku lat w Łodzi wzrasta. Pozytywny trend przedstawiono na wykresie poniżej.

⁸³ Plan zagospodarowania przestrzennego woj. Łódzkiego, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, 2010.

Wykres 4. Liczba absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych w Łodzi, w latach 2006-2011



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Szczególnie duży wzrost zanotowano w roku 2011, kiedy to studia kończył pierwszy rocznik kierunków zamawianych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.⁸⁴

7.5.2 Kształcenie ponadgimnazjalne

Edukacja ekologiczna w szkołach podstawowych, szkołach zawodowych oraz w szkołach średnich ma swoje podstawy prawne w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dn. 15.02.1999 r., (Dz.U. nr 14/99), w sprawie podstawy programowej kształcenia. Tematy związane z ekologią, środowiskiem oraz jego ochroną są zawarte w minimum programowym wielu przedmiotów, szczególnie nauk ścisłych oraz przyrodniczych.⁸⁵

Edukacja i rozwój kapitału ludzkiego są podstawą budowania gospodarki opartej na wiedzy, konkurencyjnej, stale rozwijającej się i sprzyjającej powstawaniu nowych miejsc pracy. Na sytuację edukacji duży wpływ ma demografia. Województwo łódzkie charakteryzuje jeden z najniższych w kraju odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym. Słabością oferty edukacyjnej jest niedopasowanie profili kształcenia w szkołach zawodowych, liceach profilowanych i technikach do potrzeb rynku pracy. Przejawia się to brakami w ofercie kierunków technicznych. Regionalny rynek pracy odczuwa brak pracowników na stanowiskach robotniczych, technicznych i inżynierskich.⁸⁶

⁸⁴ *Kapitał ludzki województwa łódzkiego*, Outsourcing & More, Hays, 2012.

⁸⁵ *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, Białystok, 2008.

⁸⁶ *Plan zagospodarowania przestrzennego woj. Łódzkiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, 2010.

Liczne badania pokazują, że wciąż jest miejsce na rozwój zainteresowania młodzieży kierunkami naukowo-technicznymi. Zachęcenie młodych ludzi do kontynuowania edukacji w tym kierunku i tym samym wypełnienie tej luki wśród absolwentów kierunków technicznych może przynieść zauważalne korzyści w polityce zmian klimatycznych i budowania przedsiębiorczości świadomej środowiskowo.⁸⁷

W roku szkolnym 2014/2015 w województwie łódzkim było 436 szkół ponadgimnazjalnych, w których kształciło się ponad 78 tys. uczniów. Wśród szkół ponadgimnazjalnych najwięcej uczniów skupiały licea ogólnokształcące – 34,9 tys. (44,6% ogółu uczniów szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży) oraz technika – 30,5 tys. (39,0%).

Tabela poniżej obrazuje liczebność poszczególnych typów szkół ponadgimnazjalnych.

Tabela 19. Liczba szkół ponadgimnazjalnych w województwie łódzkim według ich typów oraz liczba uczniów i absolwentów tych szkół w latach 2012/2013 oraz 2013/2014

Nazwa szkoły	Liczba szkół		Liczba uczniów		Liczba absolwentów	
	2012/2013	2013/2014	2012/2013	2013/2014	2012/2013	2013/2014
Zasadnicza szkoła zawodowa	112	107	10583	9936	3648	3420
Liceum ogólnokształcące	387	316	54317	50624	17937	16645
Liceum profilowane	24	23	1368	558	858	b.d.
Technikum	171	164	33726	32225	7442	7375

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2012/2013*, GUS, 2013 oraz *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014*, GUS, 2014.

Dane zestawione w powyższej tabeli pokazują, że w każdym z typów szkół ponadgimnazjalnych (poza liceami profilowanymi, gdzie brak jest pełnych danych analitycznych) zmniejsza się liczba szkół, a tym samym liczba uczniów i absolwentów.

W województwie łódzkim kształcą się młodych ludzi w zawodach związanych z ochroną środowiska i zieloną gospodarką, tak by pracodawcy mieli możliwość wyboru najlepszych pracowników do swoich przedsiębiorstw. W poniższej tabeli zostały ujęte kierunki kształcenia w zawodach związanych z zieloną gospodarką oraz liczba szkół w województwie łódzkim (liceów profilowanych, techników, zasadniczych szkół zawodowych oraz szkół policealnych), które kształcą w tym kierunku.

⁸⁷ *Green Skills and Jobs*, OECD Green Growth Studies, OECD Publishing, 2014.

Tabela 20. Kierunki kształcenia w zawodach związanych z zieloną gospodarką w województwie łódzkim i liczba szkół ponadgimnazjalnych kształcących w danym kierunku

Zawód	Liczba szkół ponadgimnazjalnych
Technik logistyk	52
Technik spedytor	11
Transportowo-spedycyjny	4
Technik transportu kolejowego	1
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	49
Technik rolnik	31
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	31
Technik agrobiznesu	12
Rolnik	3
Ogrodnik	8
Technik ogrodnik	6
Monter instalacji sanitarnych	27
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	15
Technik urządzeń sanitarnych	7
Technik obsługi turystycznej	22
Technik żywienia i usług gastronomicznych	21
Technik turystyki wiejskiej	4
Technik mechatronik	18
Mechanik operator maszyn i urządzeń rolniczych	11
Technik mechanizacji rolnictwa	11
Technik architektury krajobrazu	17
Technik geodeta	9
Technik ochrony środowiska	9
Kształtowanie środowiska	2
Technik leśnik	2
Technik technologii drewna	3
Technik weterynarii	8
Technik górnictwa odkrywkowego	4
Technik gazownictwa	3
Technik energetyk	3
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	2
Technik elektroradiolog	1
Technik geolog	1

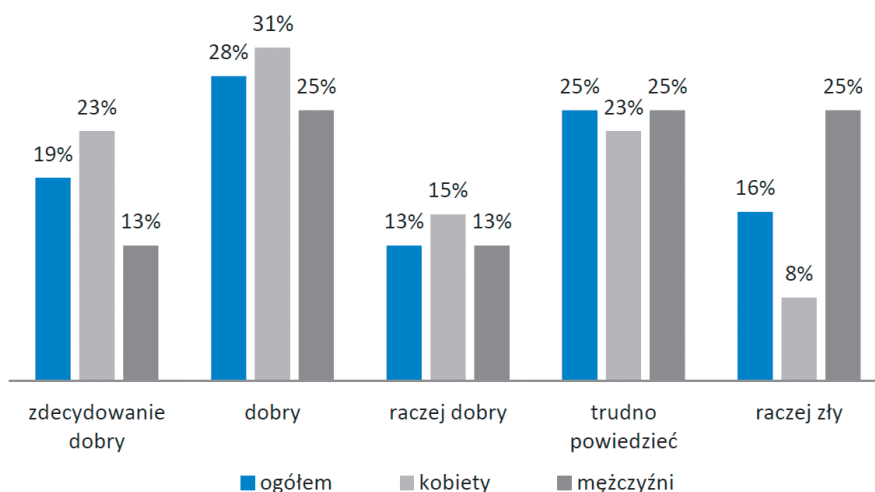
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej, <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/wyszukiwarka.html> (dostęp 29.10.2015 r.)

Powyższe dane zgrupowane według kwalifikacji w pokrewnych obszarach pokazują, że najwięcej szkół ponadgimnazjalnych w województwie łódzkim kształci młodzież w kierunku transport-spedycja-logistyka. Kolejną równie liczną grupą szkół są szkoły przygotowujące rolników, techników BHP i hydraulików. Stosunkowo niewiele szkół prowadzi kształcenie w obszarze energetyki (3).

Brakuje w województwie łódzkim placówek edukacji ponadgimnazjalnej kształcących w zawodach np. technik hydrolog, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik przetwórstwa mleczarskiego, czy technik pszczelarz⁸⁸.

Dobra edukacja uczniów wymaga odpowiedniego przygotowania nauczycieli. Doskonalenie kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu powinno być dostosowane do wyznaczników podstawy programowej, a także zmian zachodzących na rynku. Według *Podstawy programowej kształcenia w zawodach* podstawowym celem kształcenia zawodowego jest odpowiednie przygotowanie uczniów do radzenia sobie we współczesnym świecie. Osoby, które wzięły udział w początkowych badaniach ewaluacyjnych (nauczyciele i przedsiębiorcy) projektu *Zielone światło dla szkolnictwa zawodowego. Program doskonalenia praktycznego dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących w zawodach związanych z zieloną gospodarką*, oceniły w nim poziom wiedzy ogólnej i kompetencji nauczycieli, którzy kształcą w zakresie przedmiotów związanych z zieloną gospodarką. Poniższe wykresy przedstawiają wyniki tej oceny.⁸⁹

Wykres 5. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak ocenia Pan/Pani poziom wiedzy ogólnej i kompetencji nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w zawodach związanych z zieloną gospodarką?



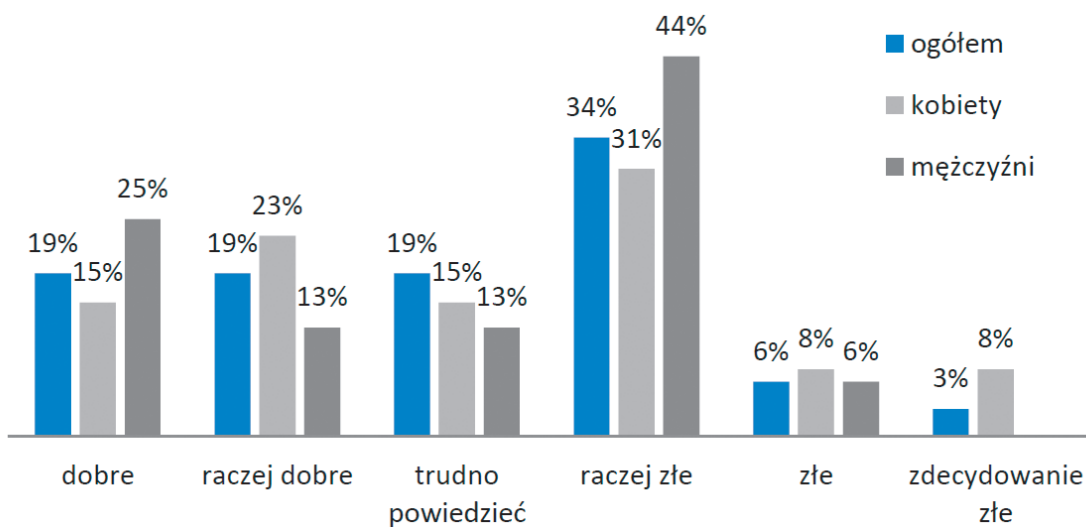
Źródło: Opracowanie wyników badań własnych INSE⁹⁰

88 Obserwacja własna na podstawie informacji z Systemu Informacji Oświatowej, <http://www.cie.men.gov.pl/index.php/wyszukiwarka.html> (dostęp 29.10.2015 r.)

89 *Rola badań i innowacji w budowaniu zielonej gospodarki*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź, 2013.

90 Ibidem.

Wykres 6. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak ocenia Pan/Pani dotychczasowe zasady doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzących kształcenie w zawodach związanych z zieloną gospodarką?



Źródło: Opracowanie wyników badań własnych INSE⁹¹

Analizując powyższe rozkłady odpowiedzi można by stwierdzić, że doskonalenie kadr w kształceniu zawodowym mogłoby przynieść pozytywne skutki w zwiększającej się liczbie młodzieży, która wybiera tę ścieżkę kontynuacji edukacji. Jest to na pewno ciekawy obszar do dalszej diagnozy, zwłaszcza jeśli chodzi o potrzeby szkoleniowe tej grupy nauczycieli oraz jeśli chodzi o potrzeby pracodawców poszukujących wykwalifikowanych pracowników.

7.5.3 Kształcenie pozaformalne

Przykłady z badań pokazują, że krótkie intensywne formy kształcenia zawodowego i kursów skrojonych według potrzeb pracodawców, mogą sprawniej przygotować pracowników do konkretnej pracy. Takie krótkie formy kształcenia pozaformalnego skupiające się na doskonaleniu ogólnych umiejętności technicznych, mogą znacznie skrócić czas od wystąpienia zapotrzebowania na dane kwalifikacje i umiejętności do zapewnienia ich przez należyte szkolenie potencjalnych pracowników.⁹²

Wskazywane jest, iż należy opracować sektorowe normy jakości szkoleń, wspierane przez mechanizmy zapewniania jakości i systemy akredytacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, aby lepiej dostosować ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Certyfikacja zielonych umiejętności nabytych nieformalnie, przy wsparciu elastycznych szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji, może również wspierać przekwalifikowywanie pracowników dotkniętych restrukturyzacją. Mechanizmy zarządzania w kształceniu i szkoleniu

91 Ibidem.

92 *Green Skills and Jobs, OECD Green Growth Studies*, OECD Publishing, 2014.

zawodowym powinny w większym stopniu wykorzystywać przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności. Należy ściślej angażować sektorowych partnerów społecznych w opracowywanie i przegląd programów szkoleń, kwalifikacji i systemów akredytacji.

7.6 Perspektywy rozwoju zielonej gospodarki, w tym nowe zawody

7.6.1 Kierunki rozwoju zielonej gospodarki w wybranych dokumentach strategicznych

W Raporcie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU OSHA) *Zielone miejsca pracy a bezpieczeństwo i higiena pracy: Przewidywanie nowych i pojawiających się zagrożeń związanych z najnowszymi technologiami w perspektywie do roku 2020* wskazano na kluczowe czynniki kontekstualne (np. czynniki społeczno-ekonomiczne i demograficzne, założenia polityki europejskiej i międzynarodowej), które mogą wpływać na zielone miejsca pracy w perspektywie do roku 2020. Wymienionych zostało 16 czynników sprzyjających rozwojowi zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy tj.:

1. Środowisko: emisje dwutlenku węgla, skutki zmian klimatu (wzrost temperatury, klęski żywiołowe), niedobór zasobów naturalnych (paliwa kopalne, woda),
2. Zachęty ze strony państwa: polityka, dotacje, pożyczki, dopłaty do działań proekologicznych,
3. Kontrola państwa: podatki, ceny uprawnień do emisji dwutlenku węgla, obowiązki, prawodawstwo,
4. Opinia publiczna: poglądy społeczeństwa na temat zmian klimatu i ich przyczyn,
5. Zachowania społeczeństwa: popyt na zielone produkty, popieranie recyklingu,
6. Wzrost gospodarczy: stan gospodarek europejskich i dostępność zasobów w celu przeciwdziałania problemom środowiskowym,
7. Kwestie międzynarodowe: skutki globalizacji dla gospodarki UE i innych krajów oraz jej wpływ na rywalizację o ograniczone zasoby naturalne, jako przyczyna rosnącego zapotrzebowania na proekologiczną działalność,
8. Kwestie bezpieczeństwa energetycznego: potrzeba bezpieczeństwa energetycznego, dążenie do zmniejszenia uzależnienia od importu energii,
9. Technologie energii odnawialnej: postępy w rozwijaniu takich technologii oraz dostępność do nich,
10. Technologie paliw kopalnych: rozwój technologii umożliwiających dalsze korzystanie z paliw kopalnych (np. Wychwytywanie i składowanie dwutlenku węgla i technologie czystego spalania węgla),
11. Energia jądrowa: jej zastosowanie oraz odpowiedź na pytanie, czy jest postrzegana jako zielona,
12. Dystrybucja, magazynowanie i wykorzystanie energii elektrycznej: rozwijanie technologii umożliwiających większą decentralizację produkcji energii elektrycznej,

13. Poprawa efektywności energetycznej: nowe energooszczędne budynki, modernizowanie starych budynków, propagowanie energooszczędnego transportu publicznego, mniej energochłonnej produkcji itd.,
14. Rozwój gospodarki odpadami i recyklingu: pod wpływem niedoboru zasobów, opinii publicznej i prawodawstwa,
15. Inne technologie: dostępność technologii nieenergetycznych, np. nanotechnologii, biotechnologii,
16. Demografia i siła robocza: coraz większa liczba (starzejącej się) ludności i zmiany stylu życia mogą powodować wzrost zapotrzebowania na energię lub większą efektywność energetyczną⁹³.

Wśród kluczowych innowacji technologicznych, które mogą być wprowadzone w ramach zielonych miejsc pracy do 2020 r. i podlegających dalszemu rozwojowi wskazano na następujące technologie i dziedziny ich wdrażania:

- Energia wiatrowa (na skalę przemysłową) – morska i lądowa,
- Ekologiczne technologie budowlane (budynki) – środki efektywności energetycznej: nowe budownictwo i modernizacja (izolacja, izolowane termicznie okna, wentylacja z odzyskiem ciepła, energooszczędne oświetlenie), odnawialne źródła energii (energia słoneczna w ogrzewaniu i chłodzeniu, energia geotermalna w ogrzewaniu i chłodzeniu, zaawansowane systemy monitorowania, fotowoltaika, energia wiatrowa, kogeneracja),
- Bioenergia i zastosowania biotechnologii w energetyce - biopaliwa (olej napędowy, etanol itd.), spalanie biomasy, współspalanie biomasy), fermentacja metanowa wykorzystanie gazu wysypiskowego, zgazowanie biomasy, piroliza biokatalizatory, zakłady inżynierii komórkowej, biofabryki roślinne, nowatorskie warunki technologiczne, technologie rolnicze, biologia syntetyczna, modyfikacja genetyczna,
- Gospodarka odpadami - zbieranie, sortowanie i przetwarzanie odpadów do recyklingu lub do produkcji energii, recykling materiałów i komponentów,
- Ekologiczny transport - pojazdy mechaniczne z silnikami elektrycznymi, hybrydowymi i biopaliwowymi, technologie akumulatorów, ogniwa wodorowe i paliwowe, elektryfikacja kolei, biopaliwa w przemyśle lotniczym, nowatorskie materiały w przemyśle lotniczym, poprawa sprawności silników spalinowych, inteligentne systemy
- Ekologiczne technologie i procesy produkcji, w tym robotyka i automatyka - zaawansowane techniki produkcji, produkcja rozproszona (np. produkcja indywidualna, drukowanie 3D, szybka produkcja i szybkie prototypowanie), metody odchudzonej produkcji, biotechnologie, zielona chemia, nanomateriały wykorzystywane w produkcji, rolnictwie, budownictwie i innych branżach,

93 *Raport Zielone miejsca pracy a bezpieczeństwo i higiena pracy: Przewidywanie nowych i pojawiających się zagrożeń związanych z najnowszymi technologiami w perspektywie do roku 2020*, Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU OSHA), Luksemburg, 2013.

- Przemysł, dystrybucja i magazynowanie energii elektrycznej oraz energia odnawialna z gospodarstw domowych i z układów małej mocy - inteligentna sieć energetyczna, inteligentne systemy pomiarowe, rozproszone wytwarzanie, skojarzone wytwarzanie ciepła i energii elektrycznej, inteligentne urządzenia akumulatory, kogeneracja ciepła i energii elektrycznej, ogniwa paliwowe,
- Nanotechnologie i nanomateriały - szeroki zakres potencjalnych zastosowań, w tym do udoskonalania akumulatorów, dodatków do silników, nowych materiałów kompozytowych, materiałów stosowanych w budownictwie,⁹⁴

Analizując kierunki rozwoju zielonej gospodarki na poziomie europejskim należy odnieść się do perspektyw określonych w ramach Strategii *Europa 2020*, w której kładzie się szczególny nacisk na promocję idei zrównoważonego rozwoju. W raporcie końcowym przygotowanym na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju pn. *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, wskazano na następujące przyszłościowe obszary branżowe:

- Walka ze zmianami klimatu,
- Ochrona różnorodności biologicznej,
- Zielona gospodarka, ekologia i ochrona środowiska, technologie na rzecz ochrony środowiska,
- Odnawialne źródła energii, wykorzystywanie zasobów energetycznych,
- Surowce,
- Przemysł,
- Biotechnologia i nanotechnologia,
- Produkcja biomasy i biopaliw w gospodarstwach, produkcja wysokiej jakości żywności ekologicznej,
- Rolnictwo, przetwarzanie żywności z poszanowaniem standardów ekologicznych,
- Rybołówstwo, gospodarka wodna,
- Ochrona lasów,
- Budownictwo, przemysł stoczniowy, produkcja zielonych komponentów (np. turbiny wiatrowe),
- Jakość życia i ochrona zdrowia,
- Transport,
- Zrównoważony rozwój regionów i obszarów.⁹⁵

Większość z wymienionych wyżej obszarów można zaliczyć do sektorów zielonej gospodarki. Autorzy raportu podkreślają, iż „tendencje europejskiej gospodarki w ramach realizacji celów strategii Europa 2020 będą dotyczyć Polski w ograniczonym zakresie – jako rezultat przyjętego

⁹⁴ Raport *Zielone miejsca pracy a bezpieczeństwo i higiena pracy: Przewidywanie nowych i pojawiających się zagrożeń związanych z najnowszymi technologiami w perspektywie do roku 2020*, op.cit.

⁹⁵ Raport *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa, 2012.

przez nią imitacyjnego modelu innowacyjności. W polskiej gospodarce można spodziewać się stabilizacji sektorów tradycyjnych, zorientowanych zarówno na wewnętrzny, jak i na zewnętrzny rynek dóbr i usług. Uwzględniając imitacyjny model innowacyjności polskiej gospodarki oraz potrzebę zmodernizowania sektora energetycznego wynikającą z regulacji unijnych można postawić tezę, iż w perspektywie objętej strategią *Europa 2020* wzrost zapotrzebowania na specjalistów wystąpi w następujących, tradycyjnych dla polskiej gospodarki branżach:

- Działalność usługowa wspierająca rolnictwo,
- Działalność usługowa wspierająca górnictwo i wydobywanie,
- Przetwórstwo spożywcze, technologia żywności,
- Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych,
- Produkcja wyrobów z gumy, tworzyw sztucznych oraz niemineralnych substancji,
- Produkcja metali,
- Produkcja urządzeń elektrycznych, mechanicznych dla ochrony środowiska, energetyki przemysłu,
- Naprawa, instalacja i konserwacja maszyn i urządzeń,
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, gospodarka ściekami, odpadami, działalność związana z rekultywacją,
- Handel, ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnych rozwiązań e-handlu i e-marketingu,
- Budownictwo lądowe i sanitarne,
- Transport i gospodarka magazynowa (logistyka),
- Informacja i komunikacja (ze szczególnym uwzględnieniem tzw. nowych mediów),
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, ze szczególnym uwzględnieniem prac rozwojowych, badań i analiz technicznych oraz doradztwa finansowego, zarządczego, reklamy i marketingu, edukacji dla dorosłych,
- Opieka zdrowotna (ze szczególnym uwzględnieniem usług rehabilitacyjnych, profilaktyki, pomocy społecznej związanej ze starzeniem się społeczeństwa; geriatrii i medycyny opartej na terapii genowej),
- Działalność twórcza związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.”⁹⁶

Określając sektory gospodarki, w tym związane z zieloną gospodarką, w których należy spodziewać się wzrostu zatrudnienia należy wskazać na takie branże jak bezpieczeństwo żywnościowe, biotechnologia przemysłowa, ekologiczne rozwiązania w przemyśle. Podobnie wzrostu zapotrzebowania na wykwalifikowaną siłę roboczą można się spodziewać w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, które będą musiały restrykcyjnie przestrzegać norm środowiskowych w skali całej Europy. Autorzy raportu podkreślają ponadto na niedobory umiejętności w „dziedzinach o fundamentalnym znaczeniu dla innowacyjności, w szczególności w naukach

96 *Raport Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, op.cit.

ściślych, technologii, inżynierii i matematyce. Na przykład w sektorze motoryzacyjnym i stoczniowym już teraz wiele umiejętności wymaganych w związku z popytem na pojazdy hybrydowe i inwestycje zagraniczne (typu offshore) w zrównoważone źródła energii znacznie różni się od rzeczywistych kompetencji i umiejętności obecnych pracowników tych sektorów. Dlatego, aby Europa była w stanie zrealizować swój cel – 3 mln pracowników w sektorze gospodarki ekologicznej do 2020 r., potrzebne będą znaczne inwestycje w ekologiczne umiejętności⁹⁷.

Do jednego z najbardziej dynamicznie rozwijających się sektorów zielonej gospodarki należy w bieżącej dekadzie sektor produkcji energii ze źródeł odnawialnych. *Gazeta Wyborcza* pod znanym tytułem „100 tysięcy miejsc pracy w ekologicznej energii. Uczelnie przeżywają rekordowe zainteresowanie kierunkami związanymi z odnawialnymi źródłami energii (OZE). Klasy o „zielonym” profilu tworzą już szkoły zawodowe” analizuje tak dużą popularność kierunków związanych z odnawialnymi źródłami energii i podaje w zakończeniu następujące powody: „Kto się zapisuje na takie studia? Jak mówi nam dr Magdalena Ligus, są to drobni przedsiębiorcy, przedstawiciele koncernów energetycznych, pracownicy banków (chcą się dowiedzieć np. które inwestycje OZE warto kredytować), samorządowcy i na samym końcu osoby prywatne, które chciałyby zbudować własną małą elektrownię. [i dalej] Najwięcej miejsc pracy jest w sektorze instalacji urządzeń, w niektórych branżach, jak fotowoltaika, duży udział w zatrudnieniu stanowią doradcy. Część absolwentów trafia do konsultingu i branży instalatorskiej (...)”⁹⁸.

7.6.2 Kierunki i potencjał rozwoju zielonej gospodarki w woj. łódzkim

Analizując dokumenty strategiczne przyjęte dla województwa łódzkiego na najbliższe lata należy podkreślić rolę, jaką przypisuje się rozwojowi sektorów zielonej gospodarki. W *Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030* wskazano 13 kluczowych branż województwa, z których większość w sposób pośredni związana jest z rozwojem zielonej gospodarki oraz zielonych miejsc pracy, są to:

- Przemysł włókienniczy i przemysł odzieżowy,
- Produkcja materiałów budowlanych, w tym ceramika, chemia budowlana, stolarka budowlana;
- Produkcja artykułów gospodarstwa domowego,
- SSC, BPO/ITO, R&D (Shared Services Centers, Business Process Outsourcing Centers/ Information Technology Outsourcing Centers, Research & Development Centers) – Centrum Usług Wspólnych, outsourcing procesów biznesowych, centrum usług badawczo-rozwojowych,
- Energetyka konwencjonalna (produkcja, przetwarzanie i przesył energii) oraz produkcja energii z odnawialnych źródeł,

97 Raport *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, op.cit.

98 *Gazeta Wyborcza* nr 226/2015.

- Logistyka,
- Rolnictwo oraz branża przetwórstwa rolno-spożywczego,
- Przemysł meblowy,
- Przemysł elektromaszynowy i maszynowy,
- Medycyna, farmacja, kosmetyki, usługi dla ochrony zdrowia,
- Przemysły kreatywne,
- Informatyka i telekomunikacja,
- Usługi środowiskowe.⁹⁹

We wspomnianej strategii określono sześć branż z największym potencjałem rozwoju w województwie łódzkim, tj.:

- Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo),
- Zaawansowane materiały budowlane,
- Medycyna, farmacja, kosmetyki,
- Energetyka, w tym odnawialne źródła energii,
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze,
- Informatyka i telekomunikacja.¹⁰⁰

Dla każdej z wymienionych branż podjęto działania zmierzające do opracowania polityk sektorowych wdrażanych na poziomie regionalnym. Ponadto, autorzy strategii *LORIS 2030* podkreślili, że „podmioty działające w obszarach specjalizacji regionu będą mogły liczyć na wsparcie z funduszy Unii Europejskiej w ramach przyszłej perspektywy finansowej (2014 – 2020), w tym w ramach systemu realizacji Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020, w szczególności na projekty dotyczące zagadnień znajdujących się na styku wskazanych branż oraz technologii. Szczególny potencjał innowacyjny wskazanych powyżej branż i technologii wynika z równoczesnego występowania w regionie możliwości naukowo-badawczych, możliwości kształcenia na poziomie wyższym i zawodowym, istnienia wykształconego rynku wewnętrznego, potencjału firm oraz potencjału partnerów do współpracy.”¹⁰¹

Wśród strategicznych kierunków działań przewidzianych do realizacji w ramach *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* podkreśla się konieczność realizacji szeregu działań mających wpływ na rozwój zielonej gospodarki. Wśród nich należy wymienić m.in.:

1. Rozwój nowoczesnych technologii na rzecz inteligentnych specjalizacji regionalnych m.in. poprzez rozwój nowoczesnych technologii (biotechnologie, nanotechnologie i zaawansowane materiały, mechatronika, technologie komunikacyjne i informatyczne) dla kluczowych przemysłów regionu (zwłaszcza przemysłu włókienniczego, energetycznego, medycznego, farmaceutycznego, kosmetycznego, rolno-spożywczego, meblowego,

⁹⁹ Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego *LORIS 2030*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Łódź, 2013.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Ibidem.

materiałów budowlanych, maszynowego i elektromaszynowego, ekoprzemysłów), oraz rozwój specjalistycznych usług (m. in. usług dla ochrony zdrowia, eko-usług, logistyki, BPO, IT) wykorzystujących nowoczesne i inteligentne technologie. W ramach proponowanych działań wymieniono m.in.:

- Wspieranie innowacyjnych przedsięwzięć i procesów dyfuzji rozwiązań innowacyjnych do gospodarki,
 - Inicjowanie przedsięwzięć i rozpowszechnianie wiedzy i informacji na ten temat,
 - Wspieranie sektora usług środowiskowych (m. in. recykling, usługi ograniczające ryzyka środowiskowe, zmniejszające zanieczyszczenie i zużycie zasobów naturalnych),
2. Rozwój nowoczesnej gospodarki energetycznej m.in. poprzez wdrażanie niskoemisyjnych i energooszczędnych technologii, głównie w przemyśle, transporcie, sektorze komunalno-bytowym oraz rolnictwie. Rozwój zielonych przemysłów i usług na rzecz wykorzystywania OZE. W ramach proponowanych działań zwrócono uwagę na:
- Wspieranie rozwoju energooszczędnych technologii przemysłowych i konsumenckich oraz magazynowania energii,
 - Wspieranie projektów inwestycyjnych ukierunkowanych na zwiększenie wytwarzania energii w skojarzeniu,
 - Wspieranie pilotażowych przedsięwzięć inwestycyjnych związanych z zastosowaniem efektywniejszych technologii spalania węgla (w szczególności brunatnego) oraz sekwestracją CO₂,
 - Promocję tzw. dobrych praktyk energetycznych,
 - Wsparcie przepływu wiedzy w zakresie wykorzystywania eko-innowacyjnych technologii energetycznych (w tym energooszczędnych),
 - Wspieranie działań mających na celu podnoszenie świadomości społecznej w zakresie wdrażania rozwiązań innowacyjnych i kształtowanie postaw proekologicznych,
 - Wsparcie rozwoju mikrotechnologii dla wykorzystywania energii z biomasy pochodzącej z produkcji rolnej i leśnej oraz biogazu do przetwarzania odpadów komunalnych i przemysłowych, instalacji geotermalnych, w tym wytwarzających energię w skojarzeniu z biomasą i biogazem, a także niskoemisyjnego transportu publicznego wykorzystującego energię z OZE,
 - Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości związanej z oferowaniem usług w zakresie zarządzania stroną popytową dla podmiotów użytkujących energię,
 - Promocję produkcji energii z odnawialnych źródeł energii oraz wykorzystywanie OZE w sektorze komunalno-bytowym oraz instytucjach publicznych.¹⁰²

Narastające zainteresowanie OZE obserwujemy także w województwie łódzkim. Mający swoją siedzibę w Konstancynie Łódzkim klaster *Bioenergia dla Regionu* jest bardzo dobrym przykładem przywiązywania dużego znaczenia dla tej dziedziny. Klaster ten – jak napisano na jego stronie

102 *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Łódź, 2013.

www.bioenergiadlaregionu.eu „(...) jest otwartą inicjatywą kooperacyjną, skupiającą ponad 70 przedsiębiorstw, instytutów naukowo-badawczych, jednostek samorządu terytorialnego oraz instytucji otoczenia biznesu, działających w obszarze odnawialnych źródeł energii. Celem Klastra jest działalność na rzecz zrównoważonego rozwoju bioenergetycznego województwa łódzkiego w kontekście zintegrowanego pakietu działań Komisji Europejskiej w obszarze energii i zmian klimatu na rzecz redukcji poziomu emisji w XXI wieku”.

Województwo łódzkie dysponuje także bogatym materiałem analitycznym charakteryzującym stan i możliwości produkcji w naszym regionie energii odnawialnej z biomasy i biogazu, wiatru i energii słonecznej¹⁰³. Wynika z niego, że w naszym regionie:

1. Dominującym źródłem odnawialnej energii jest biomasa¹⁰⁴,
2. Istnieją w niej duże zasoby energii odnawialnej zgromadzonej w biomasie upraw energetycznych,
3. Wykorzystanie paliw pochodzących z roślin energetycznych będzie coraz większe,
4. Rośnie popyt na rośliny energetyczne,
5. Dużym źródłem energii jest także biogaz rolniczy,
6. Rozwój energetyki wiatrowej przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy – szczególnie interesujący jest jednak potencjał kreacji miejsc pracy w tym sektorze w przypadku znaczącego rozwinięcia przemysłu związanego z produkcją elementów turbin i wież wiatrowych, który jest uwarunkowany rozwojem farm wiatrowych w Polsce. W zależności od tempa i skali rozwoju przemysłu związanego z produkcją elementów wież wiatrowych, w Polsce do 2020 r. w przedsiębiorstwach związanych z energetyką wiatrową może powstać od 10,6 do 28,5 tys. miejsc pracy (co nawet w skrajnie optymistycznym scenariuszu stanowiłoby mniejszą liczbę miejsc pracy niż w najbardziej rozwiniętych krajach pod tym względem w 2007 r.). Oznacza to również, że dodatkowy przyrost miejsc pracy w stosunku do scenariusza referencyjnego może wynieść od 934 aż do 18 828 pełnoetatowych stanowisk w 2020 r. Zaletą jest także zatrudnienie lokalnych pracowników przy budowie farmy wiatrowej oraz świadczenie usług na rzecz farmy przez lokalne przedsiębiorstwa.¹⁰⁵
7. Na terenie województwa funkcjonuje 37 małych elektrowni wodnych, istnieją duże, w niewielkim stopniu zagospodarowane pokłady wód geotermalnych w pasie Zduńska Wola – Łęczycza – Uniejów – Turek, Kalisz – Sieradz – Piotrków Trybunalski oraz Kutno-Skierniewice.¹⁰⁶

103 patrz: *Analiza możliwości produkcji biomasy i biogazu ; Analiza możliwości lokalizacji i rozwoju farm wiatrowych w województwie łódzkim; Analiza możliwości wykorzystania energii słonecznej w województwie łódzkim*, wszystkie trzy powstały w 2011 roku Biurze Planowania Przestrzennego w Łodzi w ramach opracowania: *Analiza możliwości rozwoju alternatywnych źródeł energii w województwie łódzkim*.

104 *Przykład Gminy Daszyna, w której uruchomiono opalane biomasą kotłownie zasilające w energię ciepłą budynki mieszkalne i lokale użyteczności publicznej oraz Gminy Poddębice, która w ramach projektu zmodernizowała systemy grzewcze budynków przy wykorzystaniu dwóch kotłowni na biomasę.*

105 Raport Ernst&Young, 2011 (www.psew.pl, data pobrania: 29.09.2015)

106 *Plan Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Łódź, 2010.

8. Energia pozyskiwana z promieniowania słonecznego jest wykorzystywana głównie do celów lokalnych.¹⁰⁷
9. W ramach wykorzystania środków unijnych dominowały projekty związane z wykorzystaniem energii słonecznej i wiatrowej.

7.6.3 Środki zewnętrzne służące rozwojowi zielonej gospodarki

Rozwojowi zielonego sektora mają również sprzyjać dostępne w najnowszym okresie programowania tj. w latach 2014-2020 środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej. Podejście to jest zgodne z Komunikatem Komisji Europejskiej z dnia 2 lipca 2014 r. pn.: *Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy* „europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne (EFSI) są głównym źródłem inwestycji promujących zrównoważony wzrost i tworzenie miejsc pracy.

Środki wzmacniające rozwój sektorów zielonej gospodarki zarezerwowane są w programach operacyjnych planowanych do wdrożenia w perspektywie finansowej UE na lata 2014-2020, zarówno na poziomie krajowym, jak i w poszczególnych regionalnych programach operacyjnych.

Głównym celem *Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko na lata 2014-2020* jest wsparcie gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów i przyjaznej środowisku oraz sprzyjającej spójności terytorialnej i społecznej. W ramach Programu przewiduje się realizację inicjatyw wpisujących się w założenia zielonej gospodarki, w ramach następujących priorytetów:

1. Zmniejszenie emisyjności gospodarki. W ramach priorytetu przewiduje się następujące działania:
 - Promowanie wytwarzania energii z odnawialnych źródeł energii (OZE),
 - Poprawę efektywności energetycznej i wykorzystanie odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach, sektorze publicznym i mieszkaniowym,
 - Promowanie strategii niskoemisyjnych,
 - Rozwój i wdrażanie inteligentnych systemów dystrybucji.
2. Ochrona środowiska, w tym adaptacja do zmian klimatu. W ramach priorytetu przewiduje się następujące działania:
 - Rozwój infrastruktury środowiskowej,
 - Podjęcie działań dostosowujących do zmian klimatu,
 - Ochrona i zahamowanie spadku różnorodności biologicznej,
 - Poprawa jakości środowiska miejskiego.

¹⁰⁷ Lista krajowa operacji w zakresie „mikroinstalacji prosumenckich” w ramach działania 321 „Podstawowe usługi dla gospodarki i ludności wiejskiej” objętego PROW na lata 2007-2013. Oprócz trzech najlepiej ocenionych gmin w każdym województwie, wsparcie otrzymują też pozostałe, najlepiej ocenione gminy, które Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa zebrała na liście krajowej. Konkurs na dotacje na mikroinstalacje OZE na wsi to efekt wolnych środków, które pozostały w budżecie PROW 2007-2013. (data pobrania: 2015-10-02 www.chronmyklimat.pl/wiadomosci).

3. Rozwój niskoemisyjnego transportu zbiorowego w miastach. W ramach priorytetu przewiduje się rozwój infrastruktury i taboru dla publicznego transportu zbiorowego w miastach i na ich obszarach funkcjonalnych.
4. Poprawa bezpieczeństwa energetycznego. W ramach priorytetu przewiduje się następujące działania:
 - Rozwój inteligentnych systemów dystrybucji, magazynowania i przesyłu gazu ziemnego i energii elektrycznej,
 - Budowa i rozbudowa magazynów gazu ziemnego,
 - Rozbudowa terminala LNG.

W ramach *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020* (RPO WŁ) przewiduje się wsparcie rozwoju gospodarki niskoemisyjnej oraz ochrony środowiska bezpośrednio wpisujących się w założenia związane z rozwojem zielonej gospodarki. Na poziomie Regionalnego Programu Operacyjnego przyjęto następujące cele wraz z przypisanymi działaniami:

1. Zwiększenie produkcji energii ze źródeł odnawialnych,
2. Poprawa efektywności energetycznej w sektorze publicznym i w sektorze budownictwa mieszkaniowego,
3. Poprawa jakości powietrza,
4. Zwiększone bezpieczeństwo przeciwpowodziowe w regionie,
5. Ograniczenie składowania odpadów w regionie,
6. Zwiększenie odsetka ludności korzystającej z systemu oczyszczania ścieków zgodnego z dyrektywą dotyczącą ścieków komunalnych¹⁰⁸.

Poza ww. działaniami związanymi z rozbudową infrastruktury, w ramach RPO WŁ na lata 2014-2020 planuje się podjęcie szeregu działań zmierzających do promocji tworzenia miejsc pracy w sektorze zielonej gospodarki poprzez realizację różnych programów aktywności zawodowej skierowanej m.in. do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Ponadto, zgodnie z zapisami Programu przewiduje się zastosowanie specjalnych mechanizmów mających na celu wzmocnienie realizacji zasady zrównoważonego rozwoju poprzez premiowanie w kryteriach wyboru projektów przedsięwzięć uwzględniających np.:

- Stosowanie zasady Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR),
- Eko-innowacje i oszczędności zasobów,
- Zielone miejsca pracy,
- Projekty inwestycyjne związane z ponownym wykorzystaniem terenu i wypełnianiem zabudowy zamiast ekspansji na tereny niezabudowane (priorytet „brown-field” ponad „green-field”, inwestycje o różnym celu wpisujące się w szeroki nurt działań rewitalizacyjnych),

¹⁰⁸ *Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Łódź, 2014.

- Zastosowanie zielonych zamówień publicznych – promowanie uwzględniania aspektów środowiskowych w dokumentacji przetargowej projektów finansowanych w ramach Programu,
- Zastosowanie zasady „zanieczyszczający płaci” i „użytkownik płaci” w odniesieniu do finansowania infrastruktury.¹⁰⁹

W opinii autorów raportu, wszystkie ww. inicjatywy mogą wspierać rozwój sektorów zielonej gospodarki w województwie łódzkim.

Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Łodzi również podejmuje szereg działań ukierunkowanych na poprawę stanu środowiska i zrównoważone gospodarowanie jego zasobami przez stabilne, skuteczne i efektywne wspieranie przedsięwzięć i inicjatyw służących środowisku.

Wśród celów horyzontalnych Funduszu jest stymulowanie zielonego (sprzyjającego środowisku) wzrostu gospodarczego m.in. poprzez wspieranie efektywności energetycznej, odnawialnych źródeł energii, eko-innowacyjności, niskoemisyjności gospodarki i społeczeństwa oraz tworzenia warunków do powstawania zielonych miejsc pracy.

Na tle innych programów dotacyjnych, ofertę Funduszu wyróżnia możliwość finansowania działań z zakresu promowania zachowań ekologicznych, działań i przedsięwzięć służących zachowaniu bogactwa różnorodności biologicznej oraz adaptacji do zmian klimatycznych. Celem Programu jest zwiększenie efektywności realizacji priorytetów poprzez kompleksową edukację ekologiczną, wspomaganie opracowania programów i monitoringu środowiska oraz gospodarki wodnej, jak i wspieranie innowacyjności w zakresie rozwiązań proekologicznych. W ramach programu można pozyskać środki m.in. na realizację szkolnych i pozaszkolnych programów edukacji ekologicznej skierowane do dzieci i młodzieży; propagowanie edukacji ekologicznej poprzez działalność medialną i publikacje z zakresu ochrony środowiska; przygotowanie opracowań, programów, planów oraz prac badawczych z zakresu ochrony środowiska, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki gospodarki odpadami, ochrony atmosfery i ochrony środowiska przed hałasem, jak i wdrażanie rozwiązań innowacyjnych w zakresie ochrony środowiska i gospodarki wodnej.¹¹⁰

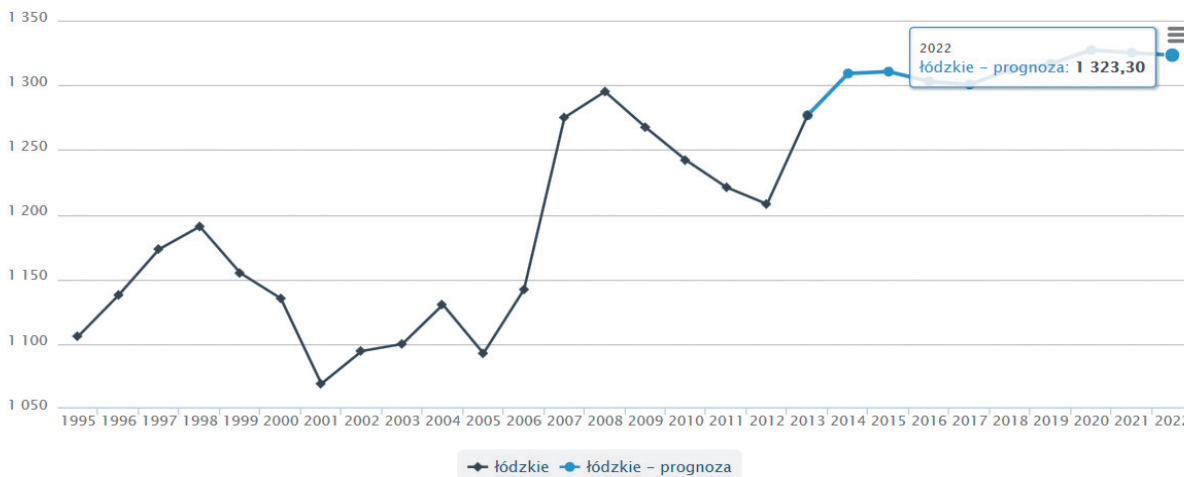
7.6.4 Prognoza zatrudnienia w zielonych zawodach

Prognozy zatrudnienia zawarte w tej części opracowania zostały oparte na danych zebranych z portalu www.prognozowaniezatrudnienia.pl. Biorąc pod uwagę zatrudnienie w całym województwie łódzkim, w roku 2017 powinien nastąpić delikatny spadek liczby osób pracujących, przez dwa następne lata prognozowany jest wzrost, w latach 2020-21 kolejny spadek, co w rezultacie w roku 2022 da 1 323 300 osób pracujących.

¹⁰⁹ Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020, op.cit.

¹¹⁰ Więcej Strategia Działania Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Łodzi na lata 2013-2016 z perspektywą do 2020 roku.

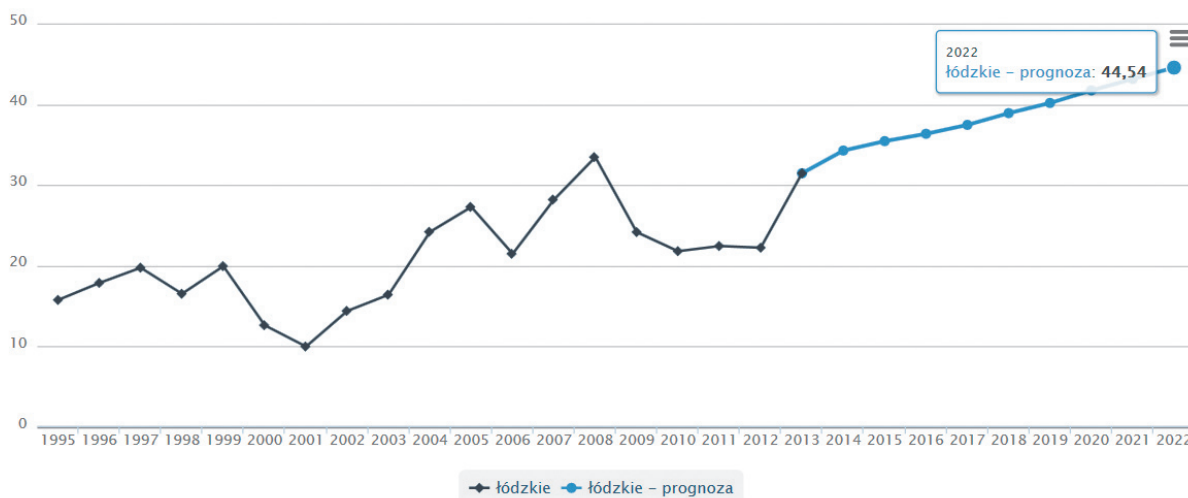
Wykres 7. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim we wszystkich grupach zawodowych, 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza



Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

Poniższe analizy dotyczą zawodów bezpośrednio związanych z zieloną gospodarką (Z1) i opierają na takim poziomie agregacji danych jaki był dostępny na portalu, gdzie najniższym poziomem są średnie grupy zawodowe. Przyjęto, że przedstawione zostaną dane dot. średnich bądź dużych grup zawodów, gdyż poziom grup wielkich daje małe odniesienie do konkretnych zawodów, które zostały określone jako zielone.

Wykres 8. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (kod grupy zawodowej: 21), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza



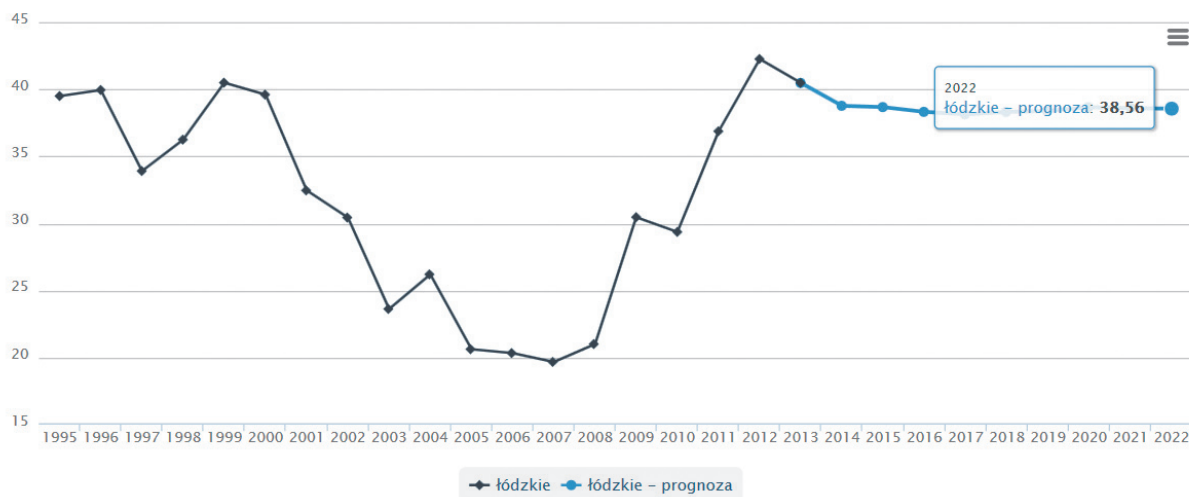
Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

Jak widać na wykresie powyżej, prognozowany jest ciągły wzrost liczby osób pracujących w grupie Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, do której zaliczają się następujące zawody wyszczególnione w części 6.4.1 (Tabela 6. Długa lista zielonych zawodów):

- Audytor środowiskowy,
- Ekolog,
- Specjalista ochrony środowiska,
- Pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska,
- Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami,
- Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne,
- Inżynier urządzeń i systemów energetyki odnawialnej.

Jak widać są to zawody ściśle związane z ochroną środowiska oraz OZE, co wskazuje, że zapotrzebowanie na te zawody w perspektywie do 2022 powinno znacznie wzrosnąć.

Wykres 9. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (kod grupy zawodowej: 31), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza



Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

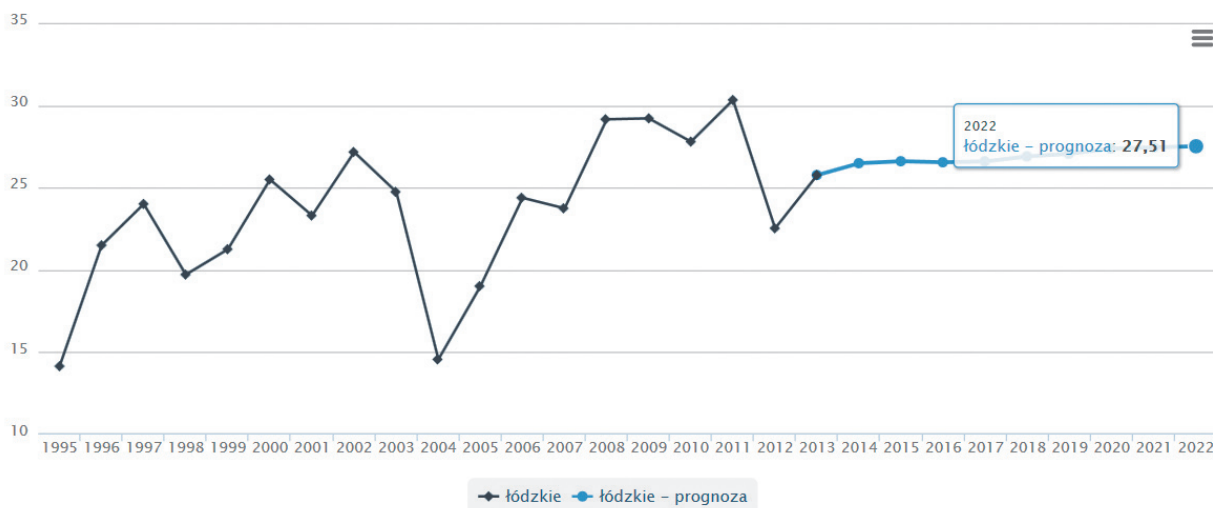
Grupę Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych w przygotowanym zestawieniu zawodów z grupy Z1 tworzą:

- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej,
- Elektroenergetyk elektrowni ciepłych,
- Elektroenergetyk elektrowni wodnych,
- Operator aparatury utylizacji odpadów toksycznych,
- Operator spalarni odpadów komunalnych,
- Operator urządzeń klimatyzacyjnych i odpylających,

- Operator urządzeń oczyszczania ścieków,
- Operator urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody,
- Pozostali operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni.

Są to specjaliści związani z OZE i gospodarką odpadami. W ramach w dużej grupy zawodowej Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych przewidywane jest utrzymanie liczby pracowników na tym samym poziomie do 2022 roku.

Wykres 10. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w średniej grupie zawodowej Pracownicy usług ochrony (kod grupy zawodowej: 541), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza

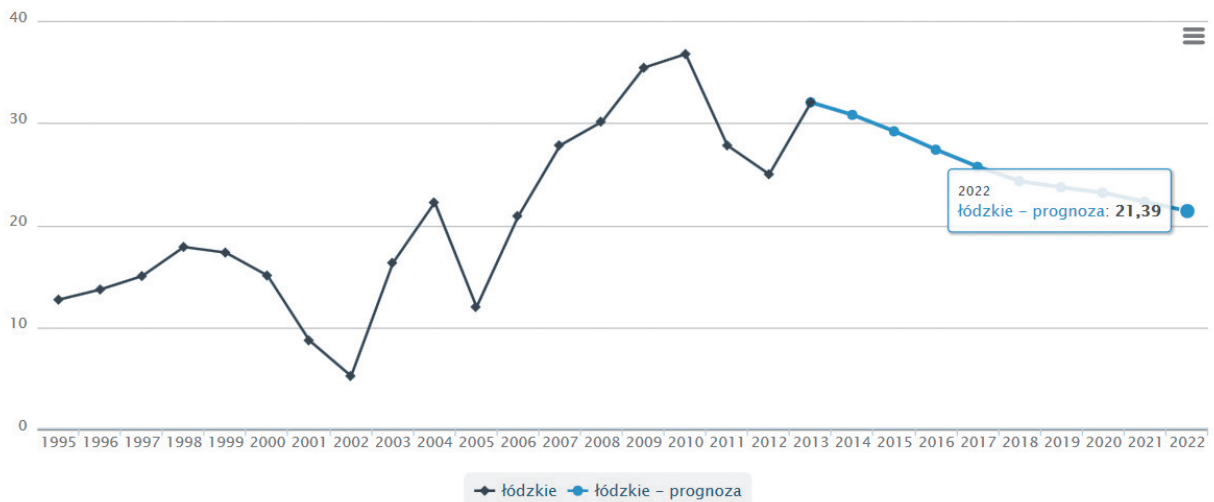


Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

Według załączonej prognozy powinien nastąpić nieznaczny wzrost (z 26610 w 2015 roku do 27510 w 2022 roku) pracowników w grupie zawodowej Pracownicy usług ochrony. Grupę tę tworzą następujące zawody Z1:

- Strażnik leśny,
- Strażnik łowiecki,
- Strażnik rybacki.

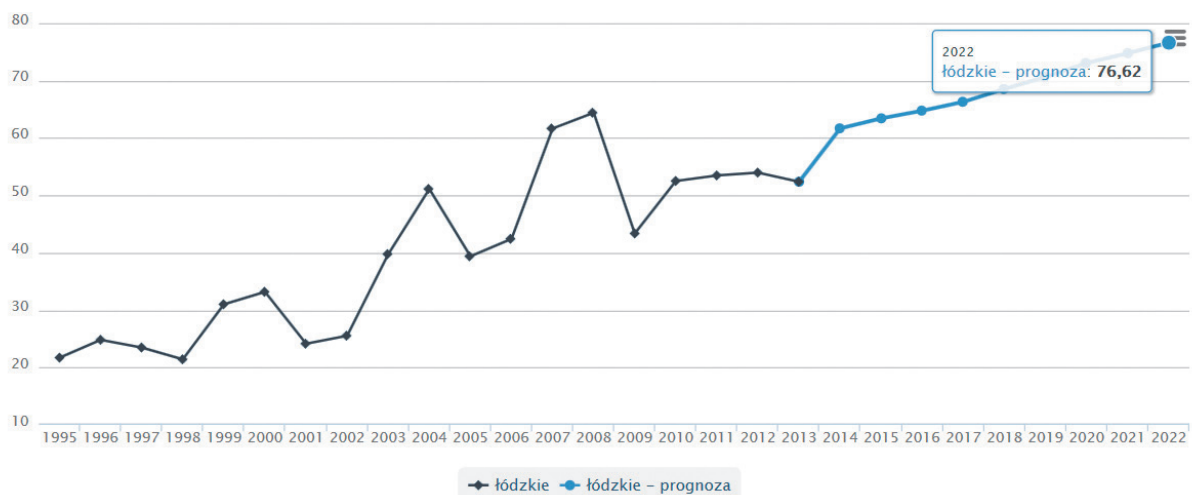
Wykres 11. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w średniej grupie zawodowej Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (kod grupy zawodowej: 712), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza



Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

W średniej grupie zawodowej Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni przewidywany jest stały spadek o blisko 10 000 osób pracujących do 2022 roku. Grupę tę tworzy jednak tylko jeden zawód związany bezpośrednio z zieloną gospodarką: Monter urządzeń energetyki odnawialnej.

Wykres 12. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (kod grupy zawodowej: 81), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza

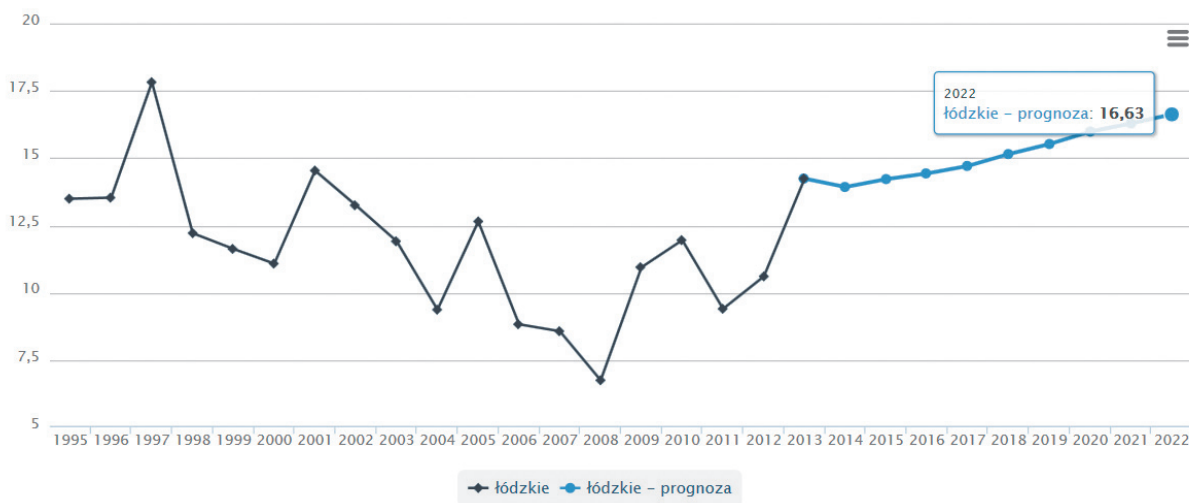


Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

W grupie Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych przewidywany jest za to ciągły wzrost do wartości 76620 pracowników w 2022 roku. Z zawodów Z1 znalazły się tutaj:

- Operator urządzeń do przetwórstwa surowców gumowych,
- Operator urządzeń utylizacji surowców zwierzęcych.

Wykres 13. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste (kod grupy zawodowej: 96), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza



Źródło: www.prognozowaniezatrudnienia.pl, pobrano w dniu 30.10.2015.

Prognoza dla dużej grupy zawodowej Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste jest optymistyczna i zakłada stały wzrost liczby osób pracujących do poziomu 16630 w roku 2022, w województwie łódzkim. Skupia ona następujące zawody Z1, związane z gospodarką odpadami:

- Ładowacz nieczystości płynnych,
- Ładowacz nieczystości stałych,
- Pracownik zbiórki odpadów,
- Pozostali ładowacze nieczystości,
- Sortowacz surowców wtórnych,
- Sortowacz odpadów komunalnych,
- Pozostali sortowacze odpadów.

Podsumowując, dla większości grup zawodowych, które zawierają zawody bezpośrednio powiązane z zieloną gospodarką można odnotować wzrost liczby osób pracujących w perspektywie czasu do 2022 roku. Jedyny wyjątek stanowi grupa Robotnicy budowlani robót wykończeniowych

i pokrewni, która zawiera tylko jeden zawód Z1. W grupie Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych prognozowana jest stabilizacja.

7.6.5 Zestawienie informacji zebranych w toku przeprowadzonych FGI

Perspektywy rozwoju zielonej gospodarki oraz określenie nowych zawodów, jakie mogą pojawić się w przyszłości w województwie łódzkim były tematem wywiadów FGI.

Opinie uczestników dyskusji na temat perspektyw rozwojowych zielonego sektora w najbliższym dziesięcioleciu uzyskano poprzez grę „zajmij stanowisko”. Na prośbę moderatora uczestnicy dokonywali wyboru między trzema wariantami rozwojowymi: „sektor będzie się dynamicznie rozwijać”, „rozwój sektora będzie stabilny” i „nastąpi regres”. Wśród uczestników zdecydowanie przeważał wybór drugiego wariantu (rozwój sektora będzie stabilny, około 70% wskazań). Wyjątkiem był fokus zorganizowany w Piotrkowie Trybunalskim, gdzie na 15 uczestników 11 wybrało wariant pierwszy (sektor będzie się dynamicznie rozwijać). We wszystkich grupach fokusowych tylko jedna osoba wybrała opcję trzecią – nastąpi regres (fokus w Pabianicach).

W ramach dyskusji dotyczącej perspektyw rozwojowych sektora zielonego w okresie najbliższych 10 lat uczestnicy mieli również za zadanie określić nowe zawody, jakie według nich mogą pojawić się w przyszłości. Wskazując potencjalne nowe zawody uczestnicy wykazali się zarówno kreatywnością, jak i poczuciem humoru.

Wskazane przez uczestników, według ich wiedzy, potencjalne nowe zawody:

- Animator edukacji ekologicznej – specjalista ds. animacji dla różnych grup wiekowych,
- Doradca ds. efektywności zużycia energii w firmach – wykonywanie zadań związanych z analizą możliwości zastosowania technologii energooszczędnych oraz z szacowaniem efektów ich wdrażania w przedsiębiorstwach,
- Doradca ds. pozyskiwania środków na technologie przyjazne środowisku,
- Doradca ekologiczny (branżysta) – zawód obejmujący wykonywanie zadań związanych z minimalizacją oddziaływania przedsiębiorstwa na środowisko przyrodnicze,
- Eko-administrator budynku – nadzór nad oszczędnym (ekologicznym) zużyciem energii, wody, gospodarką odpadami,
- Eko-analityk – zajmujący się analizą przedsięwzięć, stanowisk pracy, w kontekście idei zielonej gospodarki,
- Eko-Janosik – straż ekologiczna działająca ponad prawem,
- Ekonomista do spraw ekologii,
- Inspektor społeczny – zawód polegający na wykorzystaniu szerokiej wiedzy z zakresu ekologii, ochrony środowiska, zrównoważonego rozwoju,
- Inżynier ds. recyklingu – specjalistyczne technologie związane z przetwarzaniem określonych odpadów do ponownego wykorzystania,

- Inżynier ds. życia cyklu produktu,
- Konsultant ds. ochrony środowiska i ekologii,
- Konsultant ds. pozyskiwania Eko-inwestycji,
- Manager energii odnawialnej,
- Menager inwestycyjny (od pomysłu do celu/ efektu),
- Menedżer ekologiczny,
- Monter urządzeń energii odnawialnej,
- Nauczyciele edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej w zakresie ekologii,
- Nauczyciele nowych zawodów, Eko-nauczyciele – specjalistyczna wiedza w zakresie zawodów związanych z ochroną środowiska (zieloną gospodarką),
- Nauczyciel ochrony środowiska zrównoważonego rozwoju na każdym szczeblu edukacji,
- Negocjator warunków kompensacji przyrodniczej – inwestycje ekologiczne (składowiska odpadów, spalarnie),
- Niuchacz – osoba oceniająca uciążliwość odorów,
- Poseł Komisji Ochrony Środowiska,.
- Prawnik w dziedzinie ekologii,
- Projektant instalacji energii wiatrowej i słonecznej,
- Projektant, architekt – specjaliści w konkretnych branżach ekologicznych (projektanci systemów ekologicznych, technologii energooszczędnych, domów pasywnych),
- Specjalista do spraw gospodarki nisko emisyjnej,
- Szkoleniowiec ds. ekologii – specjalista w zakresie uświadamiania idei Eko, zielonej gospodarki w poszczególnych branżach,
- Technik serwisu energii wiatrowej i słonecznej – prace związane z serwisowaniem urządzeń zainstalowanych w elektrowniach wiatrowych oraz w instalacjach wykorzystujących energię słoneczną,
- Wyszczególnieni monterzy w konkretnych branżach – montaż urządzeń w branżach związanych z ochroną środowiska, ekologią,
- Zielony urzędnik – doradztwo w zakresie pozyskiwania dotacji z dostępnych funduszy przeznaczonych na ochronę środowiska, świadomość idei zielonej gospodarki, zielonych miejsc pracy.

Niemal wszyscy uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych wykazywali dużą aktywność oraz zaangażowanie w dyskusjach prowadzonych w ramach spotkań.

Oceniając wiedzę ekspercką uczestników wywiadów należy zauważyć zróżnicowanie terytorialne. Szczególnie wysoko należy ocenić wiedzę osób uczestniczących w fokusach w Łodzi i Skierniewicach. Może to wynikać z różnic w strukturze poszczególnych grup ze względu na rodzaje działalności, wykonywane zawody, zajmowane stanowiska itp.

8. Analiza SWOT dla zielonej gospodarki w woj. łódzkim

Analiza SWOT jest jedną z podstawowych metod analizy strategicznej, pozwalającą na gromadzenie i porządkowanie danych oraz przejrzystą ich prezentację.

Istotą analizy SWOT jest:

1. Identyfikacja czynników mogących wpływać na funkcjonowanie badanego obiektu, obszaru (w niniejszym opracowaniu dot. obszaru zielonej gospodarki) oraz przyporządkowanie ich odpowiednio do czterech grup:
 - Mocne strony – to czynniki wewnętrzne (cecha obszaru zielonej gospodarki) stanowiące przewagę, zaletę w rozwoju zielonej gospodarki,
 - Słabe strony – czynniki wewnętrzne stanowiące słabość, barierę, wadę analizowanego obszaru zielonej gospodarki,
 - Szanse – czynniki zewnętrzne (cechy otoczenia) stwarzające dla obszaru zielonej gospodarki szansę korzystnej zmiany czy rozwoju,
 - Zagrożenia – czynniki zewnętrzne stwarzające dla analizowanego obszaru niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.
2. Wskazanie najlepszego rozwiązania oraz kierunku działań, który zapewni osiągnięcie celów przy minimalizacji zagrożeń, ograniczaniu słabych stron oraz wykorzystaniu szans i mocnych stron.

Celem zastosowania analizy SWOT w badaniu „Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki” było określenie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń zarówno w rozwoju zielonych sektorów, jak i tworzeniu zielonych miejsc pracy w województwie łódzkim. Analiza przeprowadzona została w oparciu o wyniki badań danych wtórnych oraz pierwotnych, uzyskanych w trakcie badań jakościowych (wywiady grupowe FGI). Badaniu poddane zostały zasoby i działania zielonych sektorów oraz wpływ otoczenia. Wyniki analizy posłużyły do oceny głównych uwarunkowań wpływających na zrównoważony rozwój gospodarki województwa łódzkiego oraz opracowania końcowych rekomendacji, mających na celu ograniczenie zdiagnozowanych słabych stron i minimalizację zagrożeń.

Tabela 21. Analiza SWOT dla zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy w woj. łódzkim

Mocne strony	Słabe strony
Wiedza i świadomość społeczeństwa	
Rosnąca świadomość młodszych pokoleń w zakresie edukacji ekologicznej, zmiana w odniesieniu do stylu życia i konsumpcji w sposób przyjazny dla środowiska	Niska skuteczność kampanii promujących idee zielonej gospodarki

Rosnąca świadomość wśród pracodawców dot. oszczędności energii, ciepła - realne korzyści z działań proekologicznych, znaczące efekty programów oszczędzania energii	Niska świadomość idei zielonej gospodarki wśród ogółu społeczeństwa, w tym pracodawców w zakresie korzyści i barier związanych z wprowadzaniem rozwiązań przyjaznych środowisku naturalnemu, tworzeniem zielonych miejsc pracy
Potrzeby konsumentów	
Rosnące zainteresowanie konsumentów zakupem sprzętu, produktów o parametrach energooszczędnych	
Zainteresowanie konsumentów żywnością ekologiczną	
Oferta edukacyjna	
Silne ośrodki akademickie w województwie (UŁ, PŁ, filie uczelni wyższych w podregionach) mające możliwości dostosowania programów, projektów edukacyjnych do wymogów zielonej gospodarki (np. UŁ nowe kierunki ekobiznes, ekofinanse)	Słaba współpraca pomiędzy wyższymi uczelniami, placówkami naukowymi a przedsiębiorstwami w zakresie działań proekologicznych, innowacyjnych
	Brak programów oraz szkoleń w zakresie praktycznych rozwiązań dotyczących zielonego biznesu (tworzenie zielonych miejsc pracy, inwestowanie w nowe technologie)
Wykwalifikowani pracownicy	
	Zbyt mała liczba specjalistów w obszarze zielonej gospodarki
Inwestycje proekologiczne	
Duże zainteresowanie zakładaniem elektrowni wiatrowych – inwestorzy krajowi i zagraniczni	Ograniczone możliwości (bariery finansowe) przedsiębiorców do wprowadzania innowacji i nowych technologii w zakresie zrównoważonego rozwoju, dot. szczególnie małych i średnich firm
Możliwości pozyskiwania środków zewnętrznych dotacji unijnych na działalność proekologiczną, wykorzystanie funduszy strukturalnych w nowej perspektywie finansowej 2014 - 2020	Barriere prawne i administracyjne w odniesieniu do instalacji i inwestycji w zakresie energii ze źródeł odnawialnych
Aspekty prawne i uwarunkowania	
Istnienie i systematyczny rozwój ram prawnych służących zielonej gospodarce (np. regulacje w zakresie zielonych zamówień publicznych), rezolucje Parlamentu Europejskiego dot. m.in. ekoinnowacji, tworzenia zielonych miejsc pracy	Niejasne, trudne w interpretacji przepisy prawa, utrudniające działalność podmiotów w ramach zielonej gospodarki (ekologia, ochrona środowiska, wykorzystywanie energii ze źródeł odnawialnych)
	Brak planów rozwoju strategicznego dla zielonej gospodarki na poziomie województwa
	Brak planów zagospodarowania przestrzennego
Szanse	Zagrożenia
Wiedza i świadomość społeczeństwa	
Organizacja kampanii informacyjnych promujących idee gospodarki przyjaznej środowisku naturalnemu	

Oferta edukacyjna	
Organizacja dobrej jakości, właściwie zaplanowanych programów szkoleniowych dla przedsiębiorców i osób bezrobotnych w kontekście idei zielonej gospodarki, zielonego biznesu	
Rozszerzenie oferty programowej szkół wszystkich szczebli w zakresie edukacji ekologicznej	
Inwestycje proekologiczne	
Możliwość wykorzystania środków pomocowych przez małe i średnie przedsiębiorstwa na rzecz działań innowacyjnych w obszarze zielonej gospodarki, w tym dotyczących ograniczenia emisji zanieczyszczeń, oszczędności energii i degradacji gruntów	Duże trudności w wykorzystaniu możliwości technologicznych i rozwiązań innowacyjnych wynikających z rozwoju odnawialnych źródeł energii, w porównaniu z innymi krajami UE (bariery prawne, finansowe)
Opracowanie koncepcji wdrażania zielonej gospodarki na podstawie efektywności kosztowej	Zbyt wysokie koszty produkcji ekologicznej w porównaniu z tradycyjnym procesem produkcji
Aspekty prawne i uwarunkowania	
Rozwój zielonych zamówień publicznych	Możliwość kryzysu gospodarczego jako główna bariera rozwoju zielonej gospodarki
Rosnący poziom współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi, przedsiębiorcami, NGO oraz jednostkami naukowymi w zakresie działań proekologicznych, innowacyjnych na rzecz zrównoważonego rozwoju, tworzenia zielonych miejsc pracy	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku analizy desk research oraz zogniskowanych wywiadów grupowych.

Rozwój zielonej gospodarki jest nowym etapem wejścia na ścieżkę rozwoju społeczno-gospodarczego w bardziej efektywny sposób realizującego cele zrównoważonego rozwoju. Zielona gospodarka obejmuje szereg zagadnień, takich jak: odnawialne źródła energii, poprawa efektywności energetycznej i materiałowej, zmiana produkcji na bardziej przyjazną środowisku naturalnemu, rozwój czystych technologii, zielone miejsca pracy, system edukacji, zmiana modelu konsumpcji i wiele innych aspektów, których analizę zawarto niniejszym raporcie. Z uwagi na bardzo szeroki zakres zagadnień, tematów, powiązań na wielu płaszczyznach związanych z rozwojem zielonej gospodarki, trudno było uwzględnić w analizie SWOT wszystkie czynniki mogące mieć wpływ na funkcjonowanie zielonego sektora. Identyfikacji czynników dokonano głównie w oparciu o liczbę wskazań przez uczestników wywiadów FGI oraz wybrane aspekty analizy desk research.

Analiza SWOT rozwoju zielonej gospodarki w województwie łódzkim wskazuje, że zidentyfikowane czynniki mające pozytywny wpływ na rozwój zielonej gospodarki przeważają nad czynnikami stanowiącymi słabość, tworzącymi bariery w rozwoju tego obszaru. Również czynniki zewnętrzne określające szanse rozwoju zielonej gospodarki przeważają nad czynnikami stanowiącymi zagrożenie zmianami niekorzystnymi.

9. Scenariusz rozwoju zielonej gospodarki

Próba określenia tendencji rozwojowej w zakresie zielonej gospodarki nie jest wyzwaniem szczególnie skomplikowanym, jeśli chodzi o kierunek przewidywanych zmian. Na pewno nastąpi zwiększenie zakresu jej oddziaływania. Problemem jest natomiast określenie skali i horyzontu czasowego oczekiwanych zmian. Z tego względu w miejsce tradycyjnego podejścia prezentującego trzy trajektorie zmian (malejącą, zrównoważoną i rosnącą) proponujemy poniżej dwie wizje przyszłego rozwoju zielonej gospodarki dla województwa łódzkiego – optymistyczną i pesymistyczną. Punktem wyjścia do przedstawienia obu wizji są czynniki determinujące zrównoważony rozwój, takie jak poziom zanieczyszczeń, odpadów, zużycia surowców naturalnych czy energii.

Pierwszy z wariantów zakłada, że wszystko w obszarze zielonej gospodarki potoczy się zgodnie z najlepszymi przewidywaniami. Drugi natomiast jest wariantem po części realistycznym – zakłada, że zielona gospodarka będzie się rozwijać, ale niekoniecznie w tempie porównywalnym ze scenariuszem optymistycznym. Autorzy tego raportu uznali, że nie jest możliwe pogorszenie warunków realizacji idei zielonej gospodarki. Wariant pesymistyczny oznaczać będzie zatem rozwój sytuacji w ramach dolnej granicy możliwych stanów docelowych.

Tabela 22. Optymistyczny i pesymistyczny scenariusz rozwoju zielonej gospodarki

Scenariusz optymistyczny	Scenariusz pesymistyczny
<p>Zanieczyszczenia pyłowe</p> <p>Ich źródłem są zarówno działania człowieka (emisja pyłów przez zakłady produkcyjne oraz przez gospodarstwa domowe) jak i naturalne (np. w wyniku zjawisk wulkanicznych czy silnych wiatrów). O ile na te ostatnie człowiek nie ma znaczącego wpływu, o tyle pierwsze mogą być znacznie zredukowane.</p>	
<p>W systemie prawnym zostaną ustanowione mechanizmy regulacyjne (w ślad za prawodawstwem UE) ograniczające dopuszczalny poziom emisji pyłów i gwarantujące ich skuteczną egzekucję. W szczególności tym sposobem eliminowane będą główne źródła zapylenia (głównie dużych miast), jakimi są przestarzałe piece węglowe używane przez gospodarstwa domowe oraz pojazdy, w szczególności bardzo przestarzałe, nierzadko sprowadzane z zagranicznych złomowisk.</p>	<p>Niska jakość stanowionego prawa w połączeniu niewielką skutecznością jego egzekucji spowoduje utrzymanie status quo w zakresie oddziaływania na środowisko. Pewna poprawa będzie wynikała z naturalnej wymiany starych urządzeń i pojazdów na nowsze w wyniku naturalnego zużycia.</p>

<p>System norm zapylenia w powiązaniu z karami za ich niespełnianie wymusi działania przedsiębiorstw redukujące emisję pyłów a środki finansowe ze źródeł państwowych i unijnych ułatwią sfinansowanie niezbędnych przedsięwzięć. Chodzi tu zarówno o zatrzymywanie emitowanych zanieczyszczeń jak i wprowadzanie nowoczesnych technologii pozwalających zminimalizować pyłowe odpady produkcyjne.</p>	<p>Skuteczność ograniczeń emisji pyłów pozostanie na poziomie obecnym, natomiast pewna poprawa nastąpi w wyniku działania postępu technicznego prowadzącego do zmniejszenia jednostkowego zużycia materiałów i zmniejszenia odpadów pyłowych.</p>
<p>Nastąpi zmiana struktury produkcji energii elektrycznej z monokultury węglowej na rzecz zwiększenia udziału produkcji ze źródeł odnawialnych (wspierana stabilnymi w czasie zachętami fiskalnymi) lub alternatywnych w stosunku do węgla. Elektrownie węglowe w wyniku postępu technicznego staną się bardziej przyjazne dla środowiska.</p>	<p>Oddziaływanie lobby węglowego uniemożliwi radykalne zmiany struktury produkcji energetycznej. Zmniejszenie emisji pyłów nastąpi głównie w wyniku usprawnień technicznych w istniejących elektrowniach.</p>
<p>Państwo zapewni środki finansowe ośrodkom naukowym na prace rozwojowe w zakresie opracowywania nowoczesnych technologii i wdrażania innowacji.</p>	<p>Efektywność wykorzystania w praktyce nakładów na badania będzie niewielka ze względu na trudności współpracy z przedsiębiorstwami i w konsekwencji z praktycznym wykorzystaniem wyników prac naukowych.</p>
<p>W zakresie edukacji realizacja powyższych przedsięwzięć zostanie ułatwiona poprzez system szkoleń dla przedsiębiorców w zakresie istniejących i przewidywanych zmian prawnych, ich konsekwencji dla przedsiębiorców, działań wyprzedzających i sposobów oraz źródeł pozyskiwania środków na ich podejmowanie.</p>	<p>Szkolenia dla przedsiębiorców, szczególnie niewielkich przedsiębiorstw, będą miały niewielkie oddziaływanie ze względu na brak kanałów komunikacyjnych jednostek szkolących z przedsiębiorstwami.</p>
<p>Zanieczyszczenia gazowe</p>	
<p>Są to gazy powstające w procesach produkcyjnych i odprowadzane bezpośrednio do atmosfery, głównie dwutlenek węgla, ale także metan, związki siarki i fosforu oraz różnorodne związki zapachowe określane, jako odory.</p>	
<p>W wyniku ustaleń w ramach UE następować będą zmiany w ustawodawstwie krajowym wymuszające systematyczny postęp redukcji emitowanych gazów cieplarnianych (dwutlenek węgla, metan).</p>	<p>Istniejące technologie stosowane w kraju w dużym stopniu zredukują możliwość radykalnej redukcji emisji gazów. Płacone przez przedsiębiorstwa wysokie kary umowne pogorszą sytuację finansową firm ograniczając dodatkowo ich możliwości inwestowania w zielone technologie.</p>
<p>W energetyce postęp techniczny pozwoli na zwiększenie sprawności urządzeń energetycznych oraz zapewni efektywniejsze i tańsze sposoby wychwytywania dwutlenku węgla i jego magazynowania pod ziemią. Innowacje technologiczne w przemyśle przetwórczym (wzrost sprawności energetycznej maszyn i urządzeń, miniaturyzacja) ograniczą zapotrzebowanie na maszyny i urządzenia zasilane energią. W transporcie samochodowym coraz powszechniej stosowane będą silniki niekorzystające ze spalania węglowodorów a jednostkowe zużycie paliw tradycyjnych będzie znacznie niższe.</p>	<p>Efekty postępu technicznego w obu scenariuszach są takie same z zastrzeżeniem uwagi w poprzednim akapicie.</p>

Nastąpi zmiana struktury produkcji energii elektrycznej z monokultury węglowej na rzecz zwiększenia udziału produkcji ze źródeł odnawialnych (wspierana stabilnymi w czasie zachętami fiskalnymi) lub alternatywnych w stosunku do węgla.	Oddziaływanie lobby węglowego uniemożliwi radykalne zmiany struktury produkcji energetycznej.
Wprowadzona i egzekwowana będzie prawna zasada „zero emisji” w stosunku do odorów. Pojęcie odoru zostanie zdefiniowane i zostaną opracowane odpowiednie klasyfikacje.	Odory pozostaną nierozpoznanym, niesklasyfikowanym i nieskutecznie zwalczanym skażeniem środowiska.
Gospodarstwa domowe zostaną pozbawione możliwości korzystania z pieców domowych niespełniających norm emisyjnych określonych ustawowo.	Ze względów politycznych nie powiedzie się próba przeforsowania obowiązku certyfikacji domowych instalacji grzewczych.
Państwo zapewni środki finansowe ośrodkom naukowym na prace rozwojowe w zakresie opracowywania nowoczesnych technologii i wdrażania innowacji.	Efektywność wykorzystania w praktyce nakładów na badania będzie niewielka ze względu na trudności współpracy z przedsiębiorstwami i w konsekwencji z praktycznym wykorzystaniem wyników prac naukowych.
W zakresie edukacji realizacja powyższych przedsięwzięć zostanie zapewniona poprzez system szkoleń dla przedsiębiorców w zakresie istniejących i przewidywanych zmian prawnych, ich konsekwencji dla przedsiębiorców, działań wyprzedzających i sposobów oraz źródeł pozyskiwania środków na ich podejmowanie. Szkolenia będą organizowane przez służby ochrony środowiska oraz urzędy pracy. Będą także realizowane programy rozszerzania świadomości ekologicznej.	Szkolenia dla przedsiębiorców, szczególnie niewielkich przedsiębiorstw, będą miały niewielkie oddziaływanie ze względu na brak kanałów komunikacyjnych jednostek szkolących z przedsiębiorstwami.
Zanieczyszczenia płynne	
To zanieczyszczenia w postaci płynów odprowadzanych bezpośrednio do gruntu, na ogół w formie roztworu wodnego różnych związków chemicznych.	
Dokończona zostanie budowa oczyszczalni ścieków i sieci kanalizacyjnej w miastach, gdzie w perspektywie najbliższych lat praktycznie przestanie istnieć problem nieoczyszczonych ścieków komunalnych (obligatoryjne podłączenie do sieci kanalizacyjnej). Na obszarach wiejskich egzekwowany będzie obowiązek oczyszczania (w oczyszczalniach przydomowych) lub wywozu płynnych nieczystości. Zostaną wprowadzone rozwiązania prawne eliminujące zjawisko zatrucia gleby i wód gruntowych gnojowicą. Wysokie opłaty za pobór wody i odprowadzanie ścieków przemysłowych pozwolą upowszechnić praktykę stosowania technologii wykorzystania wody w obiegu zamkniętym.	Ścieki w miastach będą oczyszczane i nastąpi upowszechnienie technologii obiegu zamkniętego - tak jak w wariantcie optymistycznym. Natomiast problem oczyszczania ścieków na obszarach wiejskich pozostanie nierozwiązany.
W ślad za ustawodawstwem wprowadzającym sankcje karne będą kontynuowane programy dopłat do instalacji odprowadzających lub oczyszczających ścieki.	Będzie realizowany program opisany w scenariuszu optymistycznym.

<p>Rozszerzone zostaną programy kształcenia studentów kierunków inżynierii sanitarnej, architektury i budownictwa oraz średnich szkół budowlanych poprzez uwzględnienie problematyki konstrukcji i eksploatacji systemów oczyszczania ścieków. Będą realizowane programy szkoleniowe dotyczące głównie sposobów i źródeł pozyskiwania środków na instalacje oczyszczające.</p>	<p>Programy edukacyjne będą realizowane identycznie, jak w scenariuszu optymistycznym.</p>
<p>Odpady stałe</p> <p>Pozostałe odpady powstające w procesach produkcyjnych jako odpady produkcyjne oraz zużyte lub niepotrzebne elementy wyposażenia, a w gospodarstwach domowych zużyte lub niepotrzebne dobra konsumpcyjne.</p>	
<p>Nastąpi znaczna poprawa efektywności zbiórki odpadów, ich recyklingu i utylizacji.</p>	<p>Nie będzie wyraźnej zmiany efektywności gospodarki odpadami.</p>
<p>Zmiany mentalności zwiększą odsetek odpadów segregowanych i pozwolą na bardziej selektywne formy pozyskiwania odpadów.</p>	<p>Nie powiodą się próby zwiększenia świadomości ekologicznej, a próby zwiększenia selektywności gromadzenia odpadów wywołają tylko irytację społeczeństwa.</p>
<p>Zmiany technologii przetwarzania śmieci pozwolą zwiększyć udział odzyskiwanych do ponownego wykorzystania (w Polsce, podobnie jak w województwie łódzkim, ten udział jest znacznie niższy, niż w krajach Europy Zachodniej). Instrumentem poprawy będą raczej technologie importowane, niż opracowywane w Polsce; ze względu na zapóźnienie w stosunku do przodujących krajów jest to rozwiązanie bardziej racjonalne, niż rozwijanie od początku własnych koncepcji.</p>	<p>Nastąpi pewien postęp w zakresie stopnia wykorzystania odpadów, ale ze względu na koszt importowanych technologii recyklingu będzie to możliwe tylko w przypadku dostępności środków celowych oferowanych przez administrację publiczną.</p>
<p>Podmioty zaangażowane w procesy recyklingowe otrzymają wsparcie w formie zwolnień podatkowych zależnych od stopnia wykorzystania odpadów, co pozwoli na zwiększenie opłacalności wdrożenia bardziej zaawansowanych procesów przetwarzania odpadów.</p>	
<p>Kadra specjalistów do prac związanych z przetwarzaniem odpadów, ze względu na technologicznie tradycyjny sposób wykorzystania odpadów, nie będzie wymagała tworzenia nowych zawodów i ich nauczania w systemie szkolnictwa zawodowego. Natomiast techniczna strona tego problemu wymaga wiedzy na poziomie szkoły wyższej, ale także dostępnej w ramach istniejących programów. Wsparcie szkoleniowe ze strony urzędów pracy będzie zapewnione dla podmiotów zaangażowanych w recykling i utylizację śmieci w zakresie sposobów i źródeł pozyskiwania środków na te cele.</p>	<p>Nie będzie poważnych problemów wynikających z braku specjalistów (symulacja analogiczne, jak w scenariuszu optymistycznym).</p>

Degradacja gleby

Zagrozenie wynikajace glownie ze szkod gornicznych (w wojewodztwie lodzkim glownie obszar wokol kopalni odkrywkowej wegla brunatnego koło Belchatowa oraz kopalnie kruszyw), ale takze degradacja gleby na skutek zanieczyszczenia toksycznymi substancjami. Ten drugi aspekt bedzie pominiety, poniewaz jest tozsamy z zanieczyszczeniem odpadami (glownie plynnymi). Dzialalnosc gornicza jest nieunikniona konsekwencja funkcjonowania w ramach spolecznosci przemyslowej (ale takze i poprzemyslowej), jej konsekwencja jest takze nieunikniona degradacja obszarow wydobywczych, w tym takze zaklucenie cyrkulacji wod gruntowych.

Na terenach, gdzie prowadzona jest dzialalnosc gornicza podmioty prowadzace taką dzialalnosc są prawnie zobowiazane do opracowania programu dzialan minimalizujacych oddziaływanie na srodowisko i uciázliwosc dla spolecznosci lokalnych.

Niezaleznie od formalnych zobowiazan duza czesc podmiotow zaangażowanych w dzialalnosc wydobywczą bedzie dazyc do minimalizacji kosztow ograniczajac podejmowane dzialania do absolutnego minimum (na terenie wojewodztwa lodzkiego dotyczy to glownie niewielkich podmiotow eksploatujacych kruszywa).

Egzekwowana bedzie zasada obligatoryjnego opracowania programu przywracania walorow przyrodniczych i krajobrazowych terenom eksploatacji kopalni po zakonczeniu dzialalnosci gornicznej. Firmy gornicze beda skladać gwarancje finansowe wykonania programow.

Programy przywracania walorow przyrodniczych beda miec charakter „papierowy”, a ich realizacja bedzie czysto formalna (ocena jest czynnikiem korupcyjnym). Nie bedzie gwarancji finansowych.

Kompensacja powyzzszych zobowiazan bedzie dostep do funduszy (po czesci finansowanych ze srodkow UE), ktore pozwola dofinansowac dzialania wynikajace z tresci zobowiazan.

Skala finansowania ze zrodel zewnetrznych nie bedzie wystarczajaca do zapewnienia pelnej realizacji programu rekultywacji obszarow zdegradowanych.

Zostana opracowane programy zagospodarowania przestrzennego, ktorych celem nadrzednym powinny byc komfort zycia mieszkancow, a wiec takze izolowanie uciázliwych rodzajow dzialalnosci produkcyjnej od obszarow zamieszkalych oraz przewidzianych do zamieszkania i obszarow cennych przyrodniczo.

Nie powstana plany zagospodarowania przestrzennego dla wiekszosci powierzchni wojewodztwa.

Specjaliści wymagani do realizacji zadan zwiazanych z rekultywacja zdegradowanych terenow beda ksztalceni na wydzialach budownictwa i architektury (architektura krajobrazu) wyzzszych uczelni technicznych. Beda oni angazowani przez firmy wydobywcze do prac wynikajacych z powyzzszych programow.

System edukacyjny bedzie dzialal tak, jak to zapisano w scenariuszu optymistycznym.

Zuzycie energii

Zuzycie energii ma scisty zwiazek z emisja gazow cieplarnianych. Im wieksze zuzycie energii, tym wieksza emisja dwutlenku wegla (a takze pylow i innych zanieczyszczen gazowych) oraz odpadow stalych (w elektrowniach weglowych) i plynnych (w postaci goracej wody uzywanej do schladzania). Ale w takim rachunku nie chodzi jedynie o energie elektryczna, ale takze energie kinetyczna wytwarzana w silnikach spalinowych. Ich ogromna liczba i bardzo toksyczne oddziaływanie na atmosfere, niezaleznie od efektu cieplarnianego ma bardzo negatywny wplyw na srodowisko naturalne czlowieka.

<p>Zasadniczym czynnikiem prowadzącym do zmniejszenia zużycia energii jest postęp techniczny. Jego wynikiem jest wzrost sprawności urządzeń produkujących energię (tzn. przenoszona na pracę zasilanego urządzenia w relacji do całkowitej energii potencjalnej dostarczonej przez jej nośnik) oraz ich miniaturyzacja. Ten proces będzie nadal postępował bardzo szybko, a w związku z tym historyczna prawidłowość polegająca na nadwyżce tempa wzrostu produkcji energii elektrycznej nad tempem wzrostu, już obecnie zachwiana w krajach rozwiniętych, jeszcze się silnie ostabi.</p>	<p>Ocena efektów postępu technicznego w wariacie pesymistycznym może dotyczyć jedynie skali potencjalnych korzyści. Przyszłość nie musi być jednak tak jednoznacznie pozytywna, niemniej z pewnością nastąpi wzrost sprawności urządzeń produkujących i wykorzystujących energię elektryczną, jakkolwiek niekoniecznie bardzo szybko.</p>
<p>Regulacje prawne przyjęte przez Unie Europejską wymuszą zmiany struktury produkcji energii elektrycznej w krajach członkowskich (w tym w Polsce). Zmniejszy się produkcja energetyki opartej na węglu, zwiększy – ze źródeł alternatywnych (w tym odnawialnych).</p>	<p>Oddziaływanie lobby węglowego uniemożliwi radykalne zmiany struktury produkcji energii.</p>
<p>Silniki spalinowe zwiększą swoją sprawność (zużycie paliwa na godzinę pracy) w wyniku innowacji oraz poprawy organizacji ruchu pojazdów w miastach. W coraz większym stopniu będą wchodzić do powszechnego użytku silniki wykorzystujące energię spalania paliw innych, niż kopalne oraz energię elektryczną.</p>	<p>Zrealizuje się scenariusz optymistyczny.</p>
<p>Powodzenie procesu redukcji zapotrzebowania na energię zapewnią naukowcy z całego świata pracujący w laboratoriach i pracowniach projektujących urządzenia produkujące energię oraz ją konsumujące.</p>	<p>Zrealizuje się scenariusz optymistyczny.</p>
<p>Ważną rolę wypełniać będą także specjaliści organizacji ruchu pojazdów (szczególnie w miastach). Wzrost ich kompetencji zawodowych pozwoli znacząco poprawić efektywność wykorzystania środków transportu (zmniejszy zużycie energii), a przy tym zwiększy komfort życia mieszkańców miast.</p>	<p>Nie poprawi się znacząco organizacja ruchu pojazdów w miastach.</p>
<p>W ramach tego procesu nie pojawi się żadna potrzeba tworzenia nowych zawodów ani specjalności. Proces racjonalizacji zużycia energii podlega uwarunkowaniom globalnym (bardziej rynkowym niż administracyjnym) i jest funkcją postępu technicznego.</p>	<p>Zrealizuje się scenariusz optymistyczny.</p>
<p style="text-align: center;">Zużycie surowców naturalnych</p> <p>Działalność społeczeństw przemysłowych implikuje wykorzystanie zasobów naturalnych (kopaliny, ale także wody) do wytwarzania produktów potrzebnych do zaspokajania potrzeb społecznych. Pozyskiwanie zasobów wymaga ingerencji w naturalne środowisko przyrodnicze i nakładów energii.</p>	

<p>Podobnie, jak w przypadku energii, procesy oszczędności zużycia surowców naturalnych podlegają raczej uwarunkowaniom rynkowym, niż regulacjom administracyjnym. Władze administracyjne mają natomiast wpływ na źródła zaopatrzenia, mianowicie na efektywność systemu odzyskiwania surowców w wyniku zagospodarowania odpadów. Efektywność takich działań w najbliższej przyszłości znacząco wzrośnie.</p>	<p>Naturalne procesy wynikające z postępu technicznego ulegają znacznym wahaniom kształtowanym przez zmiany koniunktury gospodarczej. Surowcowe działy produkcji silnie reagują na jej zmiany. W związku z tym wykorzystanie surowców otrzymywanych w procesach recyklingu może się okazać w dolnej fazie cyklu nieopłacalne (tańsze są wówczas kopaliny). Nie będzie reakcji władz państwowych, a w związku z tym przedsiębiorstwa będą rezygnować z tego źródła zaopatrzenia.</p>
<p>Źródłem zmniejszenia jednostkowego zużycia surowców (niezależnie od źródeł pochodzenia – z natury, czy z odzysku) będzie postęp techniczny.</p>	<p>Zrealizuje się scenariusz optymistyczny.</p>
<p>Ochrona terenów zielonych i różnorodności biologicznej</p>	
<p>Lasy to główny przetrwalnik naturalnego świata przyrody. Ważną rolę pełnią także parki i zieleńce, ale są to formy adaptowane na potrzeby współczesnych, zurbanizowanych społeczeństw. Tak więc ochrona lasu wraz z jego mieszkańcami to warunek zachowania enklawy naturalnego środowiska człowieka. Ochrona lasu przed rabunkową eksploatacją to jedno, a drugie to ochrona lasu przed pożarem. Pożar lasu to nie tylko zagłada terenów zielonych, ale także wszystkiego, co na nim żyje. To także gigantyczna emisja pyłów i dwutlenku węgla do atmosfery.</p>	
<p>Konieczność ochrony lasów będzie inspiracją do zwiększenia powierzchni chronionych obszarów leśnych – rezerwatów przyrody, parków narodowych i parków krajobrazowych, a na obszarach niechronionych ostoje zwierzyny (z zakazem wstępu).</p>	<p>Zrealizuje się scenariusz optymistyczny; wyjątkiem jest dobre wyposażenie służb pożarniczych w narzędzia zwalczania pożarów lasów (nie uda się sfinansować takich zakupów) oraz zmiana mentalności służby leśnej z utylitarnej („las jest po to, aby produkować drewno na sprzedaż”) na ekologiczną; jest mało prawdopodobne, aby to podejście uległo radykalnej zmianie.</p>
<p>Zwiększą się możliwości ochrony lasów przed pożarem. Obszary leśne będą monitorowane w celu ochrony przed podpaleniami.</p>	
<p>Jednostki straży pożarnej zostaną wyposażone w skuteczne narzędzia gaszenia pożarów lasów.</p>	
<p>Zmieniają się i upowszechniają nowe zasady gospodarki leśnej, w tym gospodarki wodnej na terenach leśnych. Jak to ujął jeden z uczestników FGI w Skierniewicach: „kiedyś wyprowadzaliśmy wodę z lasu, a teraz ją tam wprowadzamy”. Będą powstawać zbiorniki wodne na terenach leśnych.</p>	
<p>Troska o różnorodność biologiczną oznacza konieczność stworzenia mechanizmów ochrony zwierząt i roślin przed dewastującymi oddziaływaniami człowieka. To wymusi tworzenie zamkniętych dla ludzi stref ochronnych dla fauny leśnej.</p>	
<p>W systemie edukacji programy na wszystkich szczeblach nauczania będą uwzględniać przesunięcie akcentów z utylitarnej funkcji lasu (pozyskanie drewna) na cywilizacyjną.</p>	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku analizy desk research oraz zogniskowanych wywiadów grupowych.

10. Wnioski i rekomendacje

Głównym celem badania była identyfikacja zjawiska podaży i popytu na pracę w obszarze zielonej gospodarki na terenie województwa łódzkiego, w tym rozpoznanie istniejących obszarów zielonej gospodarki, wskazanie kierunków jej rozwoju oraz analiza rynku pracy w kontekście tworzenia zielonych miejsc pracy w województwie łódzkim.

Analiza dostępnych materiałów wtórnych oraz przeprowadzone wywiady grupowe pozwoliły na zrealizowanie założonego celu głównego oraz celów szczegółowych badania.

Przeprowadzone wywiady FGI pozwalają na sformułowanie uwag o charakterze ogólnym, są to powtarzające się w każdym podregionie opinie, spostrzeżenia dotyczące sytuacji w obszarze zielonej gospodarki. W świetle przeprowadzonych badań problemy rozwojowe zielonej gospodarki mają charakter uniwersalny. Różnice w wypowiedziach reprezentantów poszczególnych podregionów województwa łódzkiego wynikały raczej ze składu osobowego uczestników, niż ze zróżnicowania sytuacji w podregionach.

Większość uczestników wywiadów podkreślała, że barierą funkcjonowania zielonej gospodarki i jej rozwoju jest niejasność, rozproszenie i niestabilność aktów prawnych dotyczących tego sektora a jednocześnie występowanie licznych luk prawnych (np. brak planów zagospodarowania przestrzennego). Uczestnicy wszystkich grup podkreślali także istniejące bariery finansowe w tworzeniu zielonych miejsc pracy, wprowadzaniu nowych technologii czy też podejmowaniu proekologicznych projektów inwestycyjnych.

Zaznaczano także bezradność organów państwa w egzekwowaniu szeregu przepisów prawnych mających w założeniu chronić degradację środowiska, na przykład zakaz spalania odpadów z tworzyw sztucznych i gumy czy wywożenia śmieci do lasu (stąd żartobliwy postulat powołania zawodu „Janosika ekologicznego”). Poważnym problemem jest także brak standardów klasyfikacyjnych dla niektórych rodzajów zagrożeń (na przykład odorów).

Ważnym elementem rzutującym na rozwój zielonej gospodarki jest niska świadomość i wiedza na temat zagrożeń cywilizacyjnych i sposobów ich likwidacji (zielona gospodarka i zrównoważony rozwój). Dotyczy to zarówno pracodawców jak i ogółu społeczeństwa. Podnoszono w związku z tym potrzebę organizacji ogólnie dostępnych szkoleń oraz wprowadzenie problematyki ekologicznej do systemu oświaty na każdym poziomie nauczania. Postulaty szkoleniowe część uczestników kierowała bezpośrednio pod adresem urzędów pracy.

Analiza danych zastanych oraz wyniki badania jakościowego skłaniają do następujących wniosków szczegółowych:

1. Istnieje niska świadomość idei zielonej gospodarki i zasad zrównoważonego rozwoju, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników oraz osób bezrobotnych. Brak w związku z tym

mechanizmu „uzieleniania” tradycyjnych zawodów. Niemniej obserwujemy zmiany świadomości, których skutkiem jest prestiżowy charakter „uzieleniania” procesów produkcyjnych.

2. W większości pracodawcy nie zgłaszają zapotrzebowania na stworzenie nowych miejsc pracy, związanych wyłącznie z ochroną środowiska czy działaniami proekologicznymi.
3. Rozwój zielonej gospodarki jest uwarunkowany w dużej mierze czynnikami natury finansowej, prawnej oraz informacyjnej.
4. Ograniczenia finansowe i proceduralne utrudniają wprowadzanie innowacji i nowych technologii proekologicznych przez przedsiębiorców – głównie dotyczy to małych i średnich firm. Problemem jest też długi okres zwrotu nakładów z inwestycji tego rodzaju.
5. Koniunktura gospodarcza i sytuacja na rynku pracy mają wpływ na działania oszczędnościowe (oszczędność zasobów i energii) w przedsiębiorstwach.
6. Występuje niewystarczająca współpraca pomiędzy podmiotami gospodarczymi, instytucjami NGO a uczelniami wyższymi i placówkami naukowymi w zakresie wymiany wiedzy nt. działań wpływających na rozwój zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy.
7. W opinii uczestników badań jakościowych procedury przyznawania środków unijnych na przedsięwzięcia proekologiczne są przewlekłe i nadmiernie skomplikowane.
8. Rosną oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy w zakresie kompetencji i umiejętności związanych z tworzeniem zielonych stanowisk pracy.
9. Istnieje konieczność edukacji ekologicznej – nauczanie postaw ekologicznego, zrównoważonego użytkowania środowiska i sposobów jego ochrony, na wszystkich szczeblach edukacji szkolnej i pozaszkolnej.
10. Konieczne jest upowszechnianie wiedzy na temat przepisów prawnych dot. obowiązków pracodawców w zakresie ochrony środowiska poprzez organizowanie profesjonalnych szkoleń, seminariów i konferencji.
11. Poważnym problemem jest zmienność oraz brak jednoznaczności interpretacyjnej przepisów prawnych dotyczących zielonej gospodarki i ich rozproszenie w dużej liczbie różnych aktów prawnych.
12. Istnieje potrzeba organizacji seminariów i szkoleń prowadzonych przez specjalistów (prawników, finansistów) na temat kalkulacji korzyści z tworzenia zielonych miejsc pracy, w tym prezentacja dobrych praktyk przez przedsiębiorców z obszaru zielonej gospodarki.
13. Pracodawcy oczekują wprowadzenia ulg podatkowych dla przedsiębiorców inwestujących w innowacje oraz nowe technologie w obszarze zielonej gospodarki (czynnik stymulujący rozwój zielonej gospodarki i tworzenie zielonych miejsc pracy).
14. W świetle przeprowadzonych analiz wydaje się, że w najbliższym czasie nie będzie potrzeby tworzenia nowych, zielonych zawodów. Pojawią się natomiast nowe specjalizacje związane z ideą zielonej gospodarki. Rozległa problematyka zielonej gospodarki będzie raczej wymagała interdyscyplinarnej współpracy specjalistów nauk technicznych, przyrodniczych i ekonomicznych. Ich przygotowanie merytoryczne powinny zapewnić odpowiednie modyfikacje programowe istniejących kierunków nauczania uwzględniające potrzeby rozwojowe zielonej gospodarki.

Wnioski przedstawione powyżej, dotyczące problemów funkcjonowania zielonej gospodarki, nasuwają rekomendację dotyczącą utworzenia tematycznego portalu internetowego dostępnego dla wszystkich zainteresowanych. Portal taki pełniłby takie funkcje, jak prezentacja i interpretacje aktualnych regulacji prawnych zebranych z różnych aktów prawnych, upowszechnianie dobrych praktyk, ułatwienie w poszukiwaniu partnerów biznesowych, zbieranie informacji o szkoleniach, zgłaszanie potrzeb szkoleniowych itp.

Bibliografia

Artykuły, opracowania, raporty

- *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, Agrotec, na zamówienie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, 2012.
- *Białe i zielony sektor w województwie małopolskim*, na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego.
- Burchard-Dziubińska M., *Ład gospodarczy*, w: *Zrównoważony rozwój – naturalny wybór*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego Łódź, 2014
- Burchard-Dziubińska M., *Wdrażanie zielonej gospodarki jako odpowiedź Unii Europejskiej na trudności rozwojowe*, [w:] ACTA Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, nr 3 (303) 2014, Łódź, 2014.
- Burchard-Dziubińska M., *Zielona gospodarka jako nowy obszar zainteresowania ekonomii*, referat na IX Kongres Ekonomistów Polskich, 2013. (pobrano z <http://www.pte.pl/kongres/referaty/>)
- *Green Skills and Jobs*, OECD Green Growth Studies, OECD Publishing, 2014.
- *Jaki pracownik, jaki zawód?*, Analizy i badania nr 29, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, 2013.
- *Jaki pracownik, jaki zawód?*, Analizy i badania nr 29, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, 2014.
- *Kapitał ludzki województwa łódzkiego*, Outsourcing & More, Hays, 2012.
- *Klasyfikacja zajęć edukacyjnych*, Eurostat, 2006.
- Kryk B., *Czas na zielone kołnierzyki*, w: *Ekonomia i Środowisko* nr 3(50), 2014.
- Lambert J., *Raport nt. zielonych miejsc pracy (Report on the Green employment Initiative: Tapping into the job creation potential of the green economy (2014/2238(INI)))*, Parlament Europejski, 2015.
- Macnaghten, Urry, *Alternatywne przyrody. Nowe myślenie o przyrodzie i społeczeństwie*, Wydawnictwo naukowe SCHOLAR, Warszawa, 2005.
- Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A., *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009.
- Pearce D., Markandya A., Barbier E., *Blueprint for a Green Economy, report for the Government of the United Kingdom*, Earth-scan Publications Ltd, London 1989
- *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, European Commission, 2013.
- *Raport Green Jobs and related policy frameworks. An overview of the European Union*, Sustainlabour, 2013,
- *Rola badań i innowacji w budowaniu zielonej gospodarki*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź, 2013.

- *Rynek pracy w sferze ochrony środowiska w Polsce*, Fundacja Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, Białystok, 2008.
- Ryszawska B., *Zielona gospodarka – teoretyczne podstawy koncepcji i pomiar jej wdrażania w UE*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2013.
- *Skills for green jobs. European synthesis report*, CEDEFOP, Luxembourg, 2010.
- Szyja P., *Zielona gospodarka w Polsce – stan obecny i perspektywy*, w: *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 41 (1/2015), 2015.
- Włas M., Ekspertyza: *Zielone miejsca pracy – stan obecny i perspektywy*, Pomorska Sieć Tematyczna ds. wysokiego poziomu zatrudnienia. (pobrano z: <http://pomorskie.eu/>)
- *Zatrudnienie i rozwój lokalny w Polsce w kontekście zmian klimatycznych*, Raport końcowy OECD, 2011.

Regulacje prawne

- Biała Księga Komisji Europejskiej pt. *Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu* Komisja Europejska, KOM(2011) 144 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.
- Decyzja Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia w państwach członkowskich (2010/707/UE), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 308/46, Bruksela, 2010.
- *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia Fala Nowoczesności*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 1 marca 2013 r., poz. 121, Warszawa, 2013.
- Dokument roboczy Komisji poświęcony wykorzystaniu potencjału zatrudnienia płynące z zielonego wzrostu, Komisja Europejska, SWD(2012) 92 final, Bruksela, 2012.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/27/UE z dnia 25 października 2012 r. w sprawie efektywności energetycznej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 315/1, Bruksela, 2012.
- *Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 2010.
- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, pt. *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Komisja Europejska, KOM(2008) 868 wersja ostateczna, Bruksela, 2008.
- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, pt. *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie*, Komisja Europejska, COM(2010) 682 wersja ostateczna, Bruksela, 2010.
- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-

Społecznego i Komitetu Regionów pt. *Nasze ubezpieczenie na życie i nasz kapitał naturalny - unijna strategia ochrony różnorodności biologicznej na okres do 2020*, Komisja Europejska, KOM(2011)0244 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.

- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Strategia UE w zakresie przystosowania się do zmiany klimatu*, Komisja Europejska, COM(2013) 216 final, Bruksela, 2013.
- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Plan działań ekologicznych dla MŚP. Umożliwienie MŚP przekształcenia wyzwań związanych z ochroną środowiska w możliwości biznesowe*, Komisja Europejska, COM(2014) 440 final, Bruksela, 2014.
- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Ku gospodarce o obiegu zamkniętym: program „zero odpadów dla Europy”*, Komisja Europejska, COM(2014) 398 final/2, wersja skorygowana, Bruksela, 2014.
- Komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Inicjatywa w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy*, Komisja Europejska, COM(2014) 446 final, Bruksela, 2014.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: *Zintegrowana polityka przemysłowa w erze globalizacji - Konkurencyjność i zrównoważony rozwój na pierwszym planie*, Komisja Europejska, COM (2010) 614 wersja ostateczna - nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym, Bruksela, 2010.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Plan działania prowadzący do przejścia na konkurencyjną gospodarkę niskoemisyjną do 2050*, Komisja Europejska, KOM(2011) 112 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Innowacja na rzecz zrównoważonej przyszłości – Plan działania w zakresie ekoinnowacji (Eco-AP)*, Komisja Europejska, KOM(2011) 899 wersja ostateczna, Bruksela, 2011.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Rio+20: w kierunku gospodarki ekologicznej i lepszego zarządzania*, Komisja Europejska, COM(2011) 363, Bruksela, 2011.
- Komunikat Komisji do Rady Europejskiej, *Europejski plan naprawy gospodarczej*, Komisja Europejska, KOM(2008) 800 wersja ostateczna, Bruksela, 2008.
- Komunikat Komisji *Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komisja Europejska, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela, 2010.

- Komunikat Komisji *Europa efektywnie korzystająca z zasobów* - inicjatywa przewodnia strategii Europa 2020, Komisja Europejska, COM(2011) 21, Bruksela, 2011.
- Komunikat pt. *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, Komisja Europejska, COM(2012) 173 final, Bruksela, 2012.
- Konkluzje Rady Europejskiej, 11978/11, *EU Biodiversity Strategy to 2020 - Council conclusions*, Bruksela, 2011.
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie* przyjęta, 13 lipca 2010 r. Monitor Polski, rok 2010, Monitor Polski Nr 36, poz. 426, Warszawa, 2010.
- *Krajowy Plan Działań na lata 2015-2017*, uchwała nr 28/2015 Rady Ministrów z dnia 10 marca 2015 w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017, (KPDZ/2015-2017), Warszawa, 2015.
- *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2014.
- *Krajowy Program Reform*, Aktualizacja 2015/2016, Przyjęty przez Radę Ministrów 28 kwietnia 2015 r., Warszawa, 2015.
- Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dziennik Ustaw z dnia 6 czerwca 2014 r. Poz. 760.
- *Plan zagospodarowania przestrzennego woj. łódzkiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, 2010.
- *Polityka ekologiczna państwa w latach 2009-2012 z perspektywą do roku 2016*, Ministerstwo Środowiska, Warszawa, 2008.
- Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko na lata 2014 – 2020, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, 2014.
- *Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020*, Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, Łódź, 2014.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego dotycząca inicjatywy Komisji w zakresie zielonego zatrudnienia, Parlament Europejski, (2014/2238/(INI)), Bruksela, 2015.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego *On our life insurance, our natural capital: an EU biodiversity strategy to 2020* (2011/2307(INI)), Bruksela, 2012.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie ekoinnowacji – tworzenia miejsc pracy i generowania wzrostu dzięki polityce ochrony środowiska, Parlament Europejski, P7_TA-PROV(2013)0584, Bruksela, 2013.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie roli kobiet w gospodarce ekologicznej Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 353 E/46, Bruksela, 2013.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 7 września 2010 roku w sprawie rozwoju potencjału nowej zrównoważonej gospodarki w zakresie miejsc pracy 010/2010(INI), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 308 E/6, Bruksela, 2011.

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 grudnia 2013 r., w sprawie ekoinnowacji – tworzenia miejsc pracy i generowania wzrostu dzięki polityce ochrony środowiska (2012/2294(INI))
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 8 lipca 2015 r. w sprawie inicjatywy w zakresie zielonego zatrudnienia: pełne wykorzystanie potencjału zielonej gospodarki pod względem tworzenia miejsc pracy (2014/2238(INI)).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 marca 1999 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Statystycznej Dotyczącej Działalności i Urzędzeń Związanych z Ochroną Środowiska (Dz. U. Nr 25, poz. 218).
- *Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko. Perspektywa 2020*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 16 czerwca 2014 r.poz. 469, Warszawa, 2014.
- *Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki* przyjęta uchwałą Rady Ministrów z dnia 15 stycznia 2013 r., Warszawa, 2013.
- *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*, przyjęta dnia 18 czerwca 2013 r.; Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 7 sierpnia 2013 r., poz. 640, Warszawa, 2013.
- *Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 16 maja 2013 r.poz. 378, Warszawa, 2013.
- *Strategia Rozwoju Kraju 2020. Aktywne Społeczeństwo, Konkurencyjna Gospodarka, Sprawne Państwo*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 22 listopada 2012 r., poz. 882., Warszawa, 2012.
- *Strategia Rozwoju Transportu do 2020 roku (z perspektywą do 2030 roku)*, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 14 lutego 2013 r.poz. 75, Warszawa, 2013.
- *Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa na lata 2012–2020* przyjęta w dniu 25 kwietnia 2012 roku, Monitor Polski, Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej z 9 listopada 2012 r.poz. 839, Warszawa, 2012.
- Ustawa o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym z dnia 27 marca 2003 r., Dz.U. 2003 Nr 80 poz. 717 z późn. zm.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. z późniejszymi zmianami, tekst jednolity: Dz.U.2015.149.
- Ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju z dnia 6 grudnia 2006 r., Dz.U. 2006 Nr 227 poz. 1658.
- Ustawa Prawo Ochrony Środowiska z dnia 27 kwietnia 2001 r., Dz.U. 2001 Nr 62 poz. 627 z późn. zm.

Dane liczbowe

- GUS, Bank Danych Lokalnych, Raport pt. *Pracujący (faktyczne miejsce pracy) wg grup sekcji i płci*.
- Urząd Statystyczny w Łodzi, dane dot. studentów szkół wyższych w woj. łódzkim.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, dane dot. liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w woj. łódzkim.

Portale internetowe

- www.cie.men.gov.pl/index.php/wyszukiwarka.html
- eurostat.ec.europa.eu
- www.prognozowaniezatrudnienia.pl
- rekrutacja.uni.lodz.pl/statystyki.php
- www.otouczelnie.pl
- www.uni.lodz.pl
- www.p.lodz.pl
- rekrutacja.umed.lodz.pl
- www.san.edu.pl
- www.swseiz.pl
- www.ahe.edu.pl

Spis tabel

Tabela 1. Obszary zielonej gospodarki wskazane jako sekcje i działy Polskiej Klasyfikacji Działalności (wg PKD 2007)	40
Tabela 2. Liczba podmiotów zarejestrowanych na terenie Polski i województwa łódzkiego (z podziałem na podregiony) prowadzących działalność w działach klasyfikacji PKD, które mogą łączyć się z zieloną gospodarką (wg PKD 2007) – dane za rok 2014	43
Tabela 3. Wykaz sektorów (szare wypełnienie), w ramach których wykorzystywane są kompetencje zielonych pracowników.....	49
Tabela 4. Zielone zawody wg CEDEFOP, z podaniem typologii i sektora.....	50
Tabela 5. Zielone zawody i umiejętności wg OECD, z podaniem sektora oraz perspektywy rozwoju zawodu	51
Tabela 6. Długa lista zielonych zawodów, z podaniem kodu oraz poziomu wpływu na rozwój zielonej gospodarki.....	55
Tabela 7. Liczba zatrudnionych w woj. łódzkim w podziale na lata, wg sekcji PKD (wg PKD 2007), w latach 2011 – 2013	63
Tabela 8. Liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w portalu pracuj.pl (I półrocze 2013, woj. łódzkie).....	66
Tabela 9. Liczba ofert pracy w poszczególnych branżach w portalu pracuj.pl (I półrocze 2014, woj. łódzkie).....	66
Tabela 10. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczym dla zawodów z grupy Z1, w latach 2011 – 2014	67
Tabela 11. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczym dla zawodów z grupy Z2, w latach 2011 – 2014	68
Tabela 12. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczym dla zawodów z grupy Z1, z podziałem na podregiony, dla roku 2014.....	71
Tabela 13. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w okresie sprawozdawczego dla zawodów z grupy Z2, z podziałem na podregiony, dla roku 2014.....	72

Tabela 14. Wykaz branż, zawodów, kwalifikacji, umiejętności oraz cech wskazanych przez uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych dot. zielonej gospodarki.....	75
Tabela 15. Studenci szkół wyższych na kierunkach, które mogą być związane z zieloną gospodarką w woj. łódzkim. Stan na dzień 30.11.2014.....	79
Tabela 16. Studenci szkół wyższych na kierunkach, które mogą być związane z zieloną gospodarką (ZG) w woj. łódzkim. Stan na dzień 30.11.2014	81
Tabela 17. Najpopularniejsze kierunki, które mogą być związane z zieloną gospodarką na Uniwersytecie Łódzkim w rekrutacji 2015 r. według liczby zarejestrowanych studentów...	82
Tabela 18. Liczba kandydatów i osób przyjętych na studia stacjonarne pierwszego stopnia w Politechnice Łódzkiej w roku akademickim 2015/2016 – według popularności.* ...	83
Tabela 19. Liczba szkół ponadgimnazjalnych w województwie łódzkim według ich typów oraz liczba uczniów i absolwentów tych szkół w latach 2012/2013 oraz 2013/2014.....	86
Tabela 20. Kierunki kształcenia w zawodach związanych z zieloną gospodarką w województwie łódzkim i liczba szkół ponadgimnazjalnych kształcących w danym kierunku	87
Tabela 21. Analiza SWOT dla zielonej gospodarki i zielonych miejsc pracy w woj. łódzkim ...	108
Tabela 22. Optymistyczny i pesymistyczny scenariusz rozwoju zielonej gospodarki	111

Spis wykresów

Wykres 1. Uczestnicy wywiadów zogniskowanych, według wieku.....	30
Wykres 2. Uczestnicy wywiadów zogniskowanych, według stażu pracy	30
Wykres 3. Uczestnicy wywiadów według wielkości firmy	31
Wykres 4. Liczba absolwentów kierunków inżynieryjno-technicznych w Łodzi, w latach 2006-2011.....	85
Wykres 5. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak ocenia Pan/Pani poziom wiedzy ogólnej i kompetencji nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w zawodach związanych z zieloną gospodarką?.....	88
Wykres 6. Procentowy rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak ocenia Pan/Pani dotychczasowe zasady doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzących kształcenie w zawodach związanych z zieloną gospodarką?	89
Wykres 7. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim we wszystkich grupach zawodowych, 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza.....	101
Wykres 8. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (kod grupy zawodowej: 21), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza	101
Wykres 9. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (kod grupy zawodowej: 31), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza	102
Wykres 10. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w średniej grupie zawodowej Pracownicy usług ochrony (kod grupy zawodowej: 541), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza	103
Wykres 11. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w średniej grupie zawodowej Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (kod grupy zawodowej: 712), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza	104
Wykres 12. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (kod grupy zawodowej: 81), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza	104
Wykres 13. Liczba (w tys.) pracujących w woj. łódzkim w dużej grupie zawodowej Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste (kod grupy zawodowej: 96), 1995-2013 dane rzeczywiste, 2014-2022 prognoza	105

Załącznik 1: Wykorzystany w badaniu scenariusz wywiadu

Czas: 150 minut

1.	Powitanie	łącznie 5 min
1.1.	<p>Moderator: Dzień dobry. Nazywam się... (Imię i nazwisko). Reprezentuję firmy, które realizują badanie nt. Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki, jako zadanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w ramach POKL.</p> <p>Zaprosiliśmy Państwa do dyskusji na temat zielonej gospodarki, a dokładniej sytuacji na rynku pracy w Państwa podregionie w kontekście zielonej gospodarki.</p> <p>Jesteście Państwo przedstawicielami pracodawców działających na terenie woj. łódzkiego, tworzącymi zielone miejsca pracy oraz/lub przedstawicielami organizacji pozarządowych działających w obszarze zielonej gospodarki.</p>	5 min
2.	Wprowadzenie	łącznie 5 min
2.1.	<p>Moderator informuje: Celem badania jest identyfikacja i analiza zjawiska podaży i popytu na pracę w obszarze zielonej gospodarki, rozpoznanie istniejących obszarów zielonej gospodarki na terenie województwa łódzkiego oraz wskazanie kierunków jej rozwoju. Identyfikacja branż lub dziedzin działalności umożliwi określenie zawodów i specjalności identyfikowanych z zielonymi miejscami pracy, a w konsekwencji pozwoli na sprecyzowanie, jakie umiejętności i kwalifikacje zawodowe są niezbędne dla procesu przejścia na zrównoważony ze środowiskiem naturalnym rozwój gospodarczy naszego województwa.</p> <p>Państwa opinia na ten temat będzie miała kluczowe znaczenie w opracowaniu raportu dotyczącego zasadności kształtowania i edukacji potencjalnych pracowników w obszarze działalności proekologicznej, stosowania technologii wspierających środowisko naturalne, a zatem w zakresie obszarów tzw. zielonej gospodarki.</p> <p>Nasze spotkanie potrwa ok. 2 godzin. Proszę Państwa o swobodne wyrażanie swoich opinii, ponieważ każda będzie dla nas bardzo cenna. Spotkanie będzie nagrywane, przy czym rejestracja posłuży jedynie do analizy odpowiedzi i sporządzenia raportu z badania. Przy opracowaniu wyników zachowana zostanie zasada anonimowości uczestników. Czy możemy zaczynać?</p> <p><i>Moderator upewnia się, że wszyscy uczestnicy wyrazili zgodę na nagrywanie spotkania i rozpoczyna wywiad.</i></p>	5 min
3.	Rozgrzewka. Przedstawianie się uczestników.	łącznie 10 min
3.1.	Moderator prosi, aby każdy krótko się przedstawił (imię, zawód, stanowisko, profil działalności reprezentowanej firmy, instytucji)	10 min
4.	Badanie wiedzy, świadomości uczestników na temat idei zielonej gospodarki.	łącznie 75 min
4.1.	<p><i>Czy macie Państwo wiedzę na temat założeń zrównoważonego ze środowiskiem naturalnym rozwoju gospodarczego? Skąd czerpicie Państwo informacje, wiedzę, umiejętności, kompetencje na tematy związane z zieloną gospodarką?</i> (dyskusja grupowa)</p> <p>Moderator dla ułatwienia dyskusji, jeśli będzie to konieczne, przytacza definicje <i>zrównoważonego rozwoju i zielonej gospodarki</i>. W przypadku problemu odpowiedzi na tak sformułowane pytanie, moderator zadaje pytania pogłębione lub tezy do dyskusji (ochrona środowiska, „myśl globalnie, działaj lokalnie”).</p>	15 min

4.2.	<p><i>Czy znane są Państwu działania podejmowane na terenie woj. łódzkiego/ Waszego podregionu, które mają na celu realizację założeń zrównoważonego rozwoju gospodarczego, jeśli tak to proszę powiedzieć jakie ? (dyskusja grupowa)</i></p> <p>Uczestnicy, podzieleni przez moderatora na dwie grupy, zapisują odpowiedzi na pytanie na dużych kartonach. W podsumowaniu obie grupy przedstawiają rezultaty dyskusji, realizowane działania.</p>	15 min
4.3.	<p><i>W jakim stopniu świadomość ekologiczna wpływa na rozwój zielonego sektora? Jaka jest Państwa zdaniem świadomość idei zielonej gospodarki wśród pracodawców Państwa regionu? (dyskusja grupowa)</i></p> <p>W miarę potrzeb moderator zadaje pytania pomocnicze (np. skąd pracodawcy czerpią wiedzę, informacje n/t zielonej gospodarki)</p>	10 min
4.4.	<p><i>Jakie czynniki wpływają na rozwój zielonej gospodarki? Jakie czynniki motywują pracodawców do tworzenia zielonych miejsc pracy, a jakie według Państwa hamują rozwój zielonego sektora? Czy i w jakim stopniu położenie w podregionie wpływa na rozwój zielonego sektora? W jakim stopniu sytuacja na rynku pracy (dostępność do zasobów pracy) wpływa na rozwój zielonego sektora?(burza mózgów)</i></p> <p>Moderator wyjaśnia zasady ćwiczenia: generowanie jak największej liczby pomysłów bez oceniania ich. Uczestnicy, podzieleni na dwie grupy, zapisują odpowiedzi na dużych kartonach, grupując odpowiedzi w trzech kategoriach: „czynniki determinujące rozwój zielonej gospodarki”, „czynniki motywujące do tworzenia zielonych miejsc pracy” oraz „bariery, ograniczenia przy tworzeniu miejsc pracy w obszarze zielonej gospodarki”. Moderator przypina zapisane kartony na trzech odpowiednich planszach i fotografuje je.</p>	15 min
4.5.	<p><i>W jakim stopniu poziom innowacyjności/ dostępność do innowacji wpływa na rozwój zielonej gospodarki, a tym samym na tworzenie zielonych miejsc pracy? Jak Państwo oceniają zdolność, możliwości przedsiębiorców do wprowadzania innowacji i nowych technologii w zakresie zrównoważonego rozwoju? (dyskusja grupowa)</i></p> <p>Moderator podsumowuje dyskusję, podkreśla najistotniejsze elementy wynikające z opinii uczestników, pytając jednocześnie czy są one zgodne z intencją ich wypowiedzi.</p>	10 min
4.6.	<p><i>W oparciu o jakie przepisy prawne (według Państwa wiedzy), obligujące do zrównoważonego ze środowiskiem naturalnym rozwoju gospodarczego, tworzone są miejsca pracy w województwie łódzkim? W jakim stopniu regulacje prawne wpływają, Państwa zdaniem, na rozwój firm w ramach zielonej gospodarki? (dyskusja grupowa)</i></p> <p>W miarę potrzeb moderator udziela podpowiedzi w zakresie istniejących aktów prawnych.</p>	10 min
5.	<p>Identyfikacja zjawiska podaży i popytu na zielone miejsca pracy w województwie łódzkim. Określenie zapotrzebowania lokalnego rynku na zawody funkcjonujące w obszarze zielonej gospodarki</p>	łącznie 45 min
5.1.	<p><i>Proszę wymienić wszystkie znane Państwu branże/obszary działalności występujące w podregionie, w których identyfikuje się zielone miejsca pracy (dyskusja grupowa)</i></p> <p>Uczestnicy podzieleni na dwie grupy (inny podział niż w punkcie 4.2.) zapisują odpowiedzi na dużych kartonach. W podsumowaniu obie grupy przedstawiają rezultaty swojej pracy. Moderator, w przypadku problemów ze wskazaniem branż, czy też zielonych miejsc pracy, naprowadza uczestników, zadając dodatkowe, pogłębione pytania (typu: czy ta branża..., zawód.../ według Państwa spełniają kryteria zielonej gospodarki).</p>	15 min

5.2.	<p><i>Jakie zawody, stanowiska pracy z obszaru zielonej gospodarki funkcjonują w Państwa podregionie?</i> <i>Jakie są Państwa, jako pracodawców, oczekiwania odnośnie kwalifikacji i umiejętności wobec osób pracujących w danym zawodzie w zielonej gospodarce?</i></p> <p>Moderator przypomina zasady ćwiczenia. Uczestnicy (w tych samych grupach), co zidentyfikowanych w punkcie 5.1. branż dopisują zawody lub stanowiska pracy funkcjonujące na lokalnym rynku pracy. Uczestnicy otrzymują od moderatora karty- tabele z odpowiednimi nagłówkami do wpisania pożądaných przez pracodawców kwalifikacji i umiejętności formalnych i umiejętności niepoświadczonych formalnie.</p> <p>W podsumowaniu każda z grup prezentuje swoje pomysły, moderator po prezentacji każdego zawodu pyta całą grupę „Czy chcą Państwo coś dodać?”. W miarę potrzeby grupy dopisują kwalifikacje/umiejętności, i inne uwagi do swoich „kart zawodów” (zgłaszane również przez drugą grupę).</p>	15 min
5.3.	<p><i>Jak Państwa zdaniem będzie rozwijać się sektor zielonej gospodarki w najbliższym dziesięcioleciu (w obliczu unijnych dyrektyw, mających zapewnić zrównoważony ze środowiskiem rozwój gospodarczy)? (gra „zajmij stanowisko”)</i></p> <p>Moderator umieszcza w trzech różnych częściach pracowni fokusowej, kartki z zapisanymi stwierdzeniami: „Sektor będzie się dynamicznie rozwijać”, „Rozwój sektora będzie stabilny”, „Nastąpi regres”. Prosi, aby każdy uczestnik zajął miejsce przy stwierdzeniu, z którym się zgadza. Po dokonaniu wyboru uczestnicy przygotowują w utworzonych grupach krótką argumentację na poparcie swojego zdania/stwierdzenia.</p> <p>Podsumowanie: po prezentacji przez grupy wszystkich argumentów, każdy z uczestników może zmienić miejsce/„stanowisko” (jeśli został przekonany argumentami innej grupy) uzasadniając swoją decyzję.</p> <p><i>Jakie nowe zawody powstaną w tej branży?</i> Moderator prosi, aby uczestnicy określili, jakie nowe zawody mogą pojawić się w przyszłości w obszarze zielonej gospodarki (dyskusja grupowa).</p>	15 min
6.	Zakończenie i podsumowanie spotkania	łącznie 10 min
6.1.	<p>Na zakończenie moderator zadaje pytanie: <i>czy jest jeszcze coś o czym chcielibyście Państwo powiedzieć w kontekście zielonych miejsc pracy.</i></p> <p>Podsumowaniem spotkania jest prośba moderatora o wypełnienie krótkiej ankiety. Ankieta służy do zebrania informacji dot. branży/obszaru działalności w sektorze zielonej gospodarki, liczby zatrudnionych pracowników, stanowisk pracy identyfikowanych z zieloną gospodarką, zasięgiem działania przedsiębiorstwa (gmina, powiat, województwo, kraj, zagranica).</p> <p>Moderator: Dziękuję Państwu serdecznie za poświęcony czas i udział w dyskusji.</p>	10 min

Załącznik 2. Wzór ankiety dla uczestników

Ankieta dla uczestników wywiadu grupowego zogniskowanego realizowanego w ramach projektu „Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej gospodarki”

Data:

Kod wywiadu:

Miejsce:

Bardzo dziękujemy za udział w organizowanych grupach fokusowych. Będziemy wdzięczni za wypełnienie poniższej ankiety.

W pytaniach zamkniętych, prosimy zaznaczyć odpowiedź za pomocą X

W pytaniach otwartych, prosimy wpisać odpowiedź

1. Płeć respondenta

- Kobieta
- Mężczyzna

2. Wiek respondenta

- Do 29 lat
- 30 – 39 lat
- 40 – 49 lat
- 50 – 59 lat
- 60 lat i powyżej

3. Stanowisko pracy respondenta

.....

4. Staż pracy ogółem

- Do 2 lat
- 3 – 5 lat
- 6 – 9 lat
- 10 – 19 lat
- 20 lat i powyżej

5. Sektor działalności instytucji

- Publiczny
- Prywatny
- NGO (stowarzyszenia, fundacje)

6. Branża działalności Państwa instytucji

- Produkcja
- Dystrybucja
- Montaż systemów pozyskiwania odnawialnych źródeł energii (OZE) do zastosowań domowych, przemysłowych i innych
- Projektowanie i optymalizacja systemów pozyskiwania OZE
- Działalność związana z oczyszczaniem wód
- Budownictwo energooszczędne
- Działalność proekologiczna
- Inne:

7. Lokalizacja instytucji

- Miasto Łódź
- Podregion łódzki
- Podregion piotrkowski
- Podregion sieradzki
- Podregion skierniewicki

8. Zasięg działania instytucji

- Gmina
- Powiat
- Województwo
- Kraj
- Zagranica

9. Liczba pracowników zatrudnionych w Pana / Pani instytucji

- Do 9 osób (mikro)
- 10 – 49 osób (mała)
- 50 – 249 osób (średnia)
- 250 osób i powyżej (duża)

10. Stanowiska pracy w Pani / Pana instytucji identyfikowane z zieloną gospodarką to:

.....

.....

Załącznik 3. Uczestnicy badania

I pilotażowe badanie FGI dla przedstawicieli instytucji związanych z zieloną gospodarką

Data: 1.10.2015 r.

Kod wywiadu: 1Z (pilotażowe)

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko
1	Oczyszczalnia	Pracownik
2	Energetyczna	Prezes
3	Instalacje fotowoltaiczne	Właściciel
4	Elektrownie wiatrowe	Właściciel
5	Jednostka publiczna, dział ds. Ochrony Środowiska	Pracownik
6	Lotnicza	Kierownik
7	Budowlana	Pracownik
	Tekstylna	Pracownik
	Chemiczna	Dyrektor
	Sprzątająca	Specjalista ds. Marketingu

II badanie FGI dla przedstawicieli instytucji związanych z zieloną gospodarką

Data: 12.10.2015 r.

Kod wywiadu: 2Z

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko
1	Uczelnia wyższa, wydział zw. z Ochroną Środowiska	Wykładowca
2	Stowarzyszenie	Dyrektor
3	Utylizacja odpadów	Pełnomocnik
4	Uczelnia wyższa, wydział zw. z Ekonomią i Gospodarką	Wykładowca
5	Usługowa	Właściciel
6	Produkcyjna	Pełnomocnik ds. Ochrony Środowiska
7	Uczelnia Wyższa, wydział zw. z Ochroną Środowiska	Wykładowca
	NGO	Pracownik
	Fundacja	Pracownik
	Usługowa	Właściciel
	Instytut	Dyrektor

III badanie FGI dla przedstawicieli instytucji związanych z zieloną gospodarką

Data: 12.10.2015 r.

Kod wywiadu: 3Z

Miejsce: Sieradz

Lp.	Branża	Stanowisko
1	Jednostka publiczna, dział ds. Ochrony Środowiska	Kierownik
2	NGO	Kierownik
3	Wodociągowa	Kierownik
4	Jednostka publiczna, dział ds. Ochrony Środowiska	Kierownik
5	Energetyka	Kierownik
6	Transportowa	Kierownik
7	Wodociągowa	Właściciel

IV badanie FGI dla przedstawicieli instytucji związanych z zieloną gospodarką

Data: 13.10.2015 r.

Kod wywiadu: 4Z

Miejsce: Piotrków Trybunalski

Lp.	Branża	Stanowisko
1	Produkcyjna	Główna Księgowa
2	Produkcyjno-usługowa	Właściciel
3	Jednostka publiczna, dział ds. Transportu	Pracownik
4	Budowlana	Właściciel
5	Park technologiczny	Pracownik
6	Stowarzyszenie	Dyrektor
7	Usługi Komunalne	Prokurent
8	Usługi Komunalne	Specjalista
9	Usługowa	Specjalista
10	Usługowa	Pracownik
11	Jednostka Publiczna, dział ds. Ochrony Środowiska	Specjalista
12	Jednostka Publiczna, dział ds. Ochrony Środowiska	Specjalista
13	Utylizacja odpadów	Właściciel
14	Inżynieria ekologiczna	Właściciel
15	Produkcyjna	Właściciel

V badanie FGI dla przedstawicieli instytucji związanych z zieloną gospodarką

Data: 19.10.2015 r.

Kod wywiadu: 6Z

Miejsce: Pabianice

Lp.	Branża	Stanowisko
1	Jednostka Publiczna	Pracownik
2	Jednostka Publiczna	Kierownik
3	Oczyszczalnie przydomowe	Właściciel
4	Usługi instalacyjne	Właściciel
5	Energetyka grzewcza	Kierownik
6	Jednostka Publiczna	Inspektor
7	Jednostka Publiczna	Pracownik

VI badanie FGI dla przedstawicieli instytucji związanych z zieloną gospodarką

Data: 20.10.2015 r.

Kod wywiadu: 5Z

Miejsce: Skierniewice

Lp.	Branża	Stanowisko
1	Jednostka publiczna, dział ds. Ochrony Środowiska	Naczelnik
2	NGO	Kierownik
3	Spółeczna	Dyrektor
4	Przedszkole	Dyrektor
5	Leśna	Specjalista
6	Wodociągowa	Prezes
7	NGO	Dyrektor
8	Gospodarka odpadami	Kierownik
9	Agroturystyka	Właściciel
10	Szkoleniowa	Dyrektor

Załącznik 4. Kierunki studiów związane z zieloną gospodarką w woj. łódzkim

Zestawienie z rekrutacji 2015/2016 r.

Uczelnia wyższa	Wydział	Kierunek	I stopnia/inżynierskie	II stopnia	III stopnia	Podyplomowe	
Uniwersytet Łódzki	Wydział Biologii i Ochrony Środowiska	Biologia	x	x			
		Biologia specjalność: nauczycielska w zakresie nauczania przyrody	x				
		Biomonitoring	x				
		Biotechnologia	x	x			
		Mikrobiologia	x	x			
		Ochrona środowiska	x	x			
		Międzywydziałowe studia matematyczno-przyrodnicze	x	x			
		Genetyka		x			
		Master in Environmental Protection in Scope of Ecohydrology			x		
		Biologia:				x	
		biochemiczno - biofizyczne				x	
		ekologii i ochrony środowiska				x	
		genetyki molekularnej, cytogenetyki i biofizyki medycznej				x	
		mikrobiologii, biotechnologii i biologii eksperymentalnej				x	
		Studia Podyplomowe - specjalność biologia					x
		Studia Podyplomowe dla Nauczycieli „Przyroda”					x
		Zdrowa żywność, nowoczesne technologie i biznes					x
		Biomonitoring wód powierzchniowych w kontekście Ramowej Dyrektywy Wodnej Unii Europejskiej					x
	Ochrona przyrody w procesach inwestycyjnych					x	
	Wydział Chemii	Chemia specjalności:		x			
		chemia w nauce i gospodarce		x	x		
		chemia i nanotechnologia nowoczesnych materiałów		x	x		
		chemia środowiska		x			
		specjalność nauczycielska w zakresie chemii			x		
		Analityka chemiczna		x	x		
	Chemia					x	

Uniwersytet Łódzki	Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny	Ekonomia i ekobiznes	x	x		
		Międzynarodowe stosunki gospodarcze	x	x		
		Gospodarka przestrzenna	x	x		
		Logistyka	x	x		
		Analityka gospodarcza	x	x		
	Wydział Fizyki i Informatyki Stosowanej	Fizyka	x	x	x	
		Fizyka medyczna	x	x		
		Nanotechnologia	x			
		Nauczanie przedmiotów matematyczno-przyrodniczych i popularyzacja nauki	x	x		
		Nanotechnology	x			
		Międzywydziałowe studia matematyczno-przyrodnicze	x	x		
		Fizyka techniczna [pod warunkiem utworzenia kierunku przez Senat] specjalizacja:	x			
		fizyka medyczna	x			
		bezpieczeństwo radiacyjne w medycynie i energetyce jądrowej	x			
	Studia Podyplomowe Nauczania Fizyki i Matematyki				x	
	Wydział Matematyki i Informatyki	Geoinformacja	x			
	Wydział Nauk Geograficznych	Geografia	x	x	x	
		Geografia specjalność w języku angielskim	x	x		
		Geomonitoring	x			
		Turystyka i rekreacja	x	x		
		Klimatologia w języku angielskim	x			
		Gospodarka przestrzenna	x	x		
		Geoinformacja	x			
	Wydział Zarządzania	Zarządzanie	x	x	x	
		Przedsiębiorczość i zarządzanie innowacjami	x			
		Logistyka	x	x		
		Informatyka w logistyce		x		
		Zarządzanie łańcuchem dostaw		x		
		Gospodarka przestrzenna	x	x		
		Komercjalizacja Nauki i Technologii				x
		Zarządzanie Procesami Logistycznymi				x
	Filia Uniwersytetu Łódzkiego w Tomaszowie Mazowieckim	Leśnictwo	x			

Politechnika Łódzka	Wydział Mechaniczny	Mechatronika	x	x		
		Mechatronika w języku angielskim		x		
		Mechanika i budowa maszyn	x	x		
		konstrukcja i eksploatacja maszyn		x		
		mechanika stosowana		x		
		technologia budowy maszyn		x		
		Mechanika i budowa maszyn w języku angielskim	x			
		Mechanika			x	
		Dynamika maszyn i automatyka			x	
		Biomechanika			x	
		Budowa i eksploatacja maszyn			x	
		Inżynieria materiałowa	x		x	
		inżynieria powierzchni		x		
		inżynieria biomateriałów		x		
		materiały i kompozyty polimerowe		x		
		nanomateriały		x		
		Automatyka i robotyka	x	x		
		Inżynieria produkcji	x	x		
		Energetyka	x	x		
		systemy i maszyny energetyczne		x		
		elektroenergetyka		x		
		chłodnictwo i klimatyzacja		x		
		Transport	x			
		Bezpieczeństwo i higiena pracy				x
		Dynamika i Diagnostyka Techniczna Systemów Wirujących Maszyn Przepływowych				x
		Metrologia wielkości nieelektrycznych				x
		Pompy Przepływowe				x
		Eksploatacja rurociągów wysokoprężnych				x
		Sprężarki i Wentylatory				x

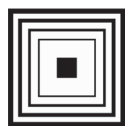
Politechnika Łódźka	Wydział Elektrotechniki, Elektroniki, Informatyki i Automatyki	Elektrotechnika specjalności:	x	x		
		elektroenergetyka	x	x		
		przetworniki elektromechaniczne	x			
		Energetyka	x	x		
		Transport	x	x		
		Automatyka i robotyka	x	x		
		Elektronika i telekomunikacja	x	x		
		Elektronika i telekomunikacja w języku angielskim	x	x		
		Inżynieria bezpieczeństwa pracy	x			
		Mechatronika	x	x		
		Inżynieria biomedyczna w specjalności:	x			
		elektronika medyczna i tekstronika	x			
		inżynieria biomateriałów	x			
		Inżynieria biomedyczna w języku angielskim	x	x		

Politechnika Łódzka	Wydział Chemiczny	Nanotechnologia, specjalności:	x	x			
		polimerowe materiały inżynierskie	x				
		nanomateriały funkcjonalne	x				
		Chemia, specjalności:	x	x			
		analiza chemiczna w kontroli jakości i ochronie środowiska	x				
		synteza organiczna	x				
		chemia biologiczna	x				
		chemia i fizyka polimerów	x	x			
		chemia analityczna i strukturalna		x			
		techniki fizykochemiczne i obliczeniowe w chemii, biologii i medycynie			x		
		chemia medyczna			x		
		nowoczesna synteza i analiza organiczna			x		
		Inżynieria materiałowa, specjalność	x	x			
		materiały polimerowe	x	x			
		Technologia chemiczna, specjalności:	x				
		technologia chemiczna nieorganiczna	x				
		technologia chemiczna organiczna	x				
		inżynieria biomateriałowa i radiacyjna	x				
		technologia barwników i chemii gospodarczej	x				
		technologia polimerów	x	x			
		kataliza przemysłowa			x		
		technologia leków i środków ochrony roślin			x		
		inżynieria biomedyczna i radiacyjna			x		
		technologia barwników, środków pomocniczych i chemii gospodarczej			x		
		Ochrona środowiska, specjalności:	x				
		analiza środowiskowa	x				
		ekologiczne źródła energii	x				
		technologie oczyszczania ścieków i uzdatniania wody			x		
		zarządzanie i monitoring środowiska			x		
		metody fotochemiczne i radiacyjne w ochronie środowiska			x		
		Wydział Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów	Edukacja techniczno-informatyczna, specjalności:	x	x		
			bezpieczeństwo i higiena pracy	x	x		
			Inżynieria materiałowa, specjalności:	x			
		inżynieria tworzyw sztucznych i kompozytów	x				
		inżynieria biomateriałów włókienniczych	x				
		inżynieria polimerowych materiałów kompozytowych		x			
		Inżynieria bezpieczeństwa pracy	x			x	
		Włókiennictwo, specjalności:		x	x		
		innowacyjne technologie we włókiennictwie		x			
		inżynieria jakości i humanoekologia tekstyliów		x			

Politechnika Łódzka	Wydział Biotechnologii i Nauk o Żywności	Biotechnologia, specjalności:	x			
		biotechnologia molekularna i biochemia techniczna	x	x		
		technologia fermentacji i mikrobiologia techniczna	x	x		
		Biotechnologia w języku angielskim*	x	x		
		Biotechnologia środowiska	x	x		
	Wydział Fizyki Technicznej, Informatyki i Matematyki Stosowanej	Fizyka techniczna	x	x		
		Fizyka techniczna w języku angielskim**	x	x		
	Wydział Organizacji i Zarządzania	Inżynieria bezpieczeństwa pracy	x			
		Zarządzanie i inżynieria produkcji, specjalności:		x		
		zarządzanie logistyką		x		
		zarządzanie produkcją; ergonomia, bezpieczeństwo i higiena pracy		x		
		Zarządzanie ochroną środowiska w organizacji				x
		Zarządzanie logistyką				x
	Wydział Inżynierii Procesowej i Ochrony Środowiska	Inżynieria procesowa	x	x	x	
		bezpieczeństwo procesowe		x		
		paliwa i energia		x		
		Inżynieria środowiska	x	x		
		paliwa i energia		x		
		wentylacja i klimatyzacja		x		
		zintegrowane zarządzanie w gospodarce komunalnej		x		
		Inżynieria bezpieczeństwa pracy	x			
		Inżynieria biochemiczna	x			
		Bezpieczeństwo Procesów Przemysłowych				x
		Zarządzanie Gospodarką Odpadami Komunalnymi				x
		Inżynieria chemiczna - klucz do nowoczesnych technologii				x
		Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska	Inżynieria środowiska	x	x	
	Gospodarka przestrzenna			x		
	Problemy zrównoważonego rozwoju w budownictwie, architekturze i inżynierii środowiska				x	

Politechnika Łódźka	Kolegium Gospodarki Przestrzennej	Gospodarka przestrzenna	x			
	Kolegium Logistyki	Logistyka w specjalności: zarządzanie logistyczne	x			
	Centrum Kształcenia Międzynarodowego	Biotechnology	x			
		Biomedical Engineering	x			
	Centrum Zarządzania i Inżynierii Produkcji, studia Sieradz	Zarządzanie i inżynieria produkcji	x			
Uniwersytet Medyczny	Wydział Farmaceutyczny	Analityka medyczna	x	x		
		Farmacja	x	x		
	Wydział Nauk Biomedycznych i Kształcenia Podyplomowego	Biotechnologia	x	x		
Społeczna Akademia Nauk		Geodezja i kartografia	x			
		Odnawialne źródła energii				x
Szkoła Wyższa Ekonomii i Zarządzania		Bezpieczeństwo i Higiena Pracy				x
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna		Ochrona środowiska	x			
		Odnawialne źródła energii	x			
		Gospodarka odpadami, gospodarka wodno-ściekowa	x			

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji portalu www.otouczelnie.pl oraz portali uczelni wyższych: www.uni.lodz.pl, www.p.lodz.pl, rekrutacja.umed.lodz.pl, www.san.edu.pl, www.swseiz.pl, www.ahe.edu.pl (dostęp 23.10.2015 r.).



Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego



AGENCJA
ANALIZ
STATYSTYCZNO
-EKONOMICZNYCH

Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki

Raport z badania

na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
w ramach projektu **Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – kontynuacja 2014-2015**

Konsorcjum podmiotów:

PCG Polska Sp. z o.o.,

Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego,

Agencja Analiz Statystyczno-Ekonomicznych An-Stat

Opracowanie:

dr Elżbieta Ciepucha

Maciej Koniewski (redakcja)

Recenzja:

Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

Łódź, 2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

1. Streszczenie	148
2. Wprowadzenie	149
3. Podstawowe pojęcia i definicje	152
4. Charakterystyka badania	154
4.1 Przedmiot i cele badania	154
4.2 Metodologia badania	154
4.2.1 Analiza źródeł zastanych (desk research)	154
4.2.2 Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)	155
5. Opis realizacji badania jakościowego	158
5.1 Przebieg rekrutacji uczestników	158
5.2 Charakterystyka uczestników badań fokusowych	158
5.3 Opis przeprowadzonych sesji fokusowych	160
6. Regulacje prawne związane ze srebrną gospodarką	162
6.1 Dokumenty krajowe	162
6.2 Dokumenty wspólnotowe	164
7. Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki – analiza zebranego materiału badawczego	168
7.1 Sytuacja demograficzna województwa łódzkiego wraz z prognozami uwzględniającymi grupy wiekowe 65+ i 80+	168
7.2 Oferta usług senioralnych w województwie łódzkim	171
7.3 Identyfikacja zawodów związanych z realizacją usług senioralnych	179
7.4 Formy zatrudnienia w zawodach związanych ze srebrną gospodarką.....	184
7.5 Zapotrzebowanie lokalnego rynku na zawody funkcjonujące w zakresie usług dla osób starszych	185
7.5.1 Zawody deficytowe i nadwyżkowe	185
7.5.2 Kluczowe kompetencje poszukiwane na rynku usług senioralnych.....	189
7.5.3 Oferta edukacyjna związana ze srebrną gospodarką.....	198
8. Analiza SWOT srebrnej gospodarki w województwie łódzkim.	201
9. Scenariusz rozwoju srebrnej gospodarki	203
10. Wnioski i rekomendacje	209
11. Bibliografia	211

Spis tabel i wykresów	217
Załącznik 1: Wykorzystany w badaniu scenariusz wywiadu dla przedstawicieli pracodawców świadczących usługi opiekuńczo-medyczne	218
Załącznik 2: Wykorzystany w badaniu scenariusz wywiadu dla przedstawicieli instytucji świadczących usługi aktywizujące seniorów	221
Załącznik 3. Wzór ankiety dla uczestników.....	224
Załącznik 4. Uczestnicy badania	227

1. Streszczenie

Województwo łódzkie w sposób szczególnie dotkliwy w skali kraju odczuwa skutki starzenia się ludności. Co więcej, proces ten ma charakter postępujący. Zasadnym było więc przeprowadzenie analizy wspomnianego obszaru dotyczącej rozpoznania popytu i podaży na stanowiska pracy w zakresie usług senioralnych – usług opiekuńczo-medycznych oraz usług zaspokajających potrzeby aktywności społecznej, fizycznej i zawodowej osób starszych, ukierunkowanych na grupy wiekowe 65+ i 80+. Analizę tę przeprowadzono z perspektywy diagnozy aktualnej oferty dla seniorów oraz zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje w ww. usługach.

- Wynikiem badań przeprowadzonych z zastosowaniem kompilacji technik: jakościowej – zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) oraz analizy źródeł wtórnych, są następujące obserwacje:
- Oferta usług senioralnych, zarówno w sferze opiekuńczo – medycznej, jak i społeczno – kulturalnej i zawodowej jest niewystarczająca do występujących potrzeb. Istnieje konieczność rozwijania jej zakresu i jakości.
- Największe deficyty oferty dotyczą ośrodków wiejskich i mniejszych ośrodków miejskich. Koncentracja usług występuje w stolicy województwa – w Łodzi. Rozbudowie usług senioralnych powinna więc towarzyszyć jej zrównoważona dystrybucja na terenie całego województwa.
- Pracodawcy z branży usług senioralnych zgłaszają zastrzeżenia, co do jakości kwalifikacji zawodowych i umiejętności miękkich osób zaangażowanych w świadczenie usług dla seniorów. W mniejszym stopniu, w odniesieniu jedynie do niektórych zawodów, uwagi dotyczą poziomu zatrudnienia w omawianej branży.
- W związku z powyższym wskazywano na pilną potrzebę podnoszenia kompetencji kadr szeroko rozumianej gospodarki senioralnej.
- Pociąga to za sobą rekomendację modyfikacji profili kształcenia w zawodach związanych ze srebrną gospodarką m.in. w kierunku zwiększenia udziału w programach kształcenia zagadnień dotyczących kształcenia praktycznego.
- Wśród osób zawodowo związanych z seniorami, nie ma w zasadzie „prawdziwych” specjalistów dedykowanych do świadczenia usług na rzecz tej grupy. Dla przeważającej części jest to jeden z elementów pracy wykonywanej dla różnorodnych grup wiekowych. Warto więc podjąć szeroko zakrojoną akcję uświadamiającą i edukacyjną dla wszystkich zaangażowanych w działania obejmujące osoby starsze wiekiem.
- W inicjatywach podejmowanych w obszarze polityki senioralnej konieczne jest postrzeganie seniorów przez pryzmat ich potencjału zawodowego – dużej wiedzy i doświadczenia, do wykorzystania na rynku pracy.

Wszystkie wymienione wątki znalazły swoje rozwinięcie w kolejnych rozdziałach raportu.

2. Wprowadzenie

Raport zawiera wyniki badania, którego przedmiotem była analiza „Potencjału rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki”.

Badanie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zostało przeprowadzone przez konsorcjum firm PCG Polska Sp. z o.o., Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego (realizatorem merytorycznym było działające w strukturach Centrum Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji) oraz Agencję Analiz Statystyczno-Ekonomicznych An-Stat, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Powodem podjęcia diagnozy regionalnego rynku pracy w sektorze usług senioralnych jest obserwowany już i prognozowany na długie lata proces demograficzny, przejawiający się znacznym wzrostem udziału osób starszych w społeczeństwie polskim i lokalnie – w województwie łódzkim. Zjawisko demograficznego starzenia się społeczeństw dotyczy nie tylko naszego kraju. Ma ono charakter powszechny w krajach wysoko rozwiniętych i stąd stało się przedmiotem ożywionej międzynarodowej dyskusji. Rządy i organizacje zarówno światowe, jak i europejskie podejmują działania mające na celu przygotowanie państw i społeczeństw do funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości oraz do zapobiegania negatywnym konsekwencjom starzenia się społeczeństw.

Wyzwania związane ze wzrastającą liczebnością osób starszych koncentrują się na uwzględnianiu potrzeb tych osób, zarówno wymagających opieki, jak i tych, które pozostają samodzielne i aktywne społecznie. Odpowiedzią na zmieniające się potrzeby społeczne ma być rozwój tzw. srebrnej gospodarki i białych miejsc pracy. Ich zadaniem jest wspieranie seniorów w sferze opiekuńczo-medycznej oraz podtrzymywaniu i rozwijaniu aktywności społecznej, zawodowej i fizycznej.

Potocznie usługi senioralne kojarzono do tej pory ze świadczeniami o charakterze medycznym, czy opiekuńczym, a wiek starszy utożsamiany był z utratą zdrowia i stopniowym wycofywaniem się z życia. Ten obraz seniora i jego potrzeb zdecydowanie się zmienia. Postęp medycyny, większa świadomość i związana z nią profilaktyka zdrowotna powodują wydłużenie trwania życia i lepszą kondycję osób starszych. W starzejącym się społeczeństwie, funkcjonowanie osób starszych w większym stopniu ma wpływ na życie ogółu obywateli, dlatego aktywność seniorów i jej wspieranie są ważne nie tylko z punktu widzenia samych seniorów, ale też społeczeństwa, jako całości. Dobra kondycja osób starszych umożliwia wykorzystanie ich wiedzy, doświadczenia i kompetencji w różnych dziedzinach życia społecznego. Doradztwo, mentoring, usługi opiekuńcze, wolontariat to jedynie kilka przykładów angażujących potencjał seniorów. Jak najdłuższe utrzymywanie aktywności przez osoby starsze ma przede wszystkim znaczenie dla komfortu ich życia i poczucia wartości. Umożliwia im dalszy rozwój intelektualny, utrzymanie sprawności fizycznej, pozwala na budowanie więzi międzyludzkich, kontakty

towarzyskie, poszerzanie wiedzy z różnych dziedzin życia, nauki i kultury. Wszystko to jest bezwzględnie potrzebne seniorom dla utrzymania dobrego stanu zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego, przeciwdziała także ich marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, na które wiele osób starszych jest szczególnie narażonych. Po przejściu na emeryturę wielu z nich nie może odnaleźć się w życiu codziennym, przy braku obowiązków służbowych i rodzinnych cierpią często na nadmiar wolnego czasu, czują się niespełnione, niepotrzebne i samotne. Rzadziej wychodzą z domu, niejednokrotnie ze względu na ograniczoną sprawność fizyczną, słabną ich więzi z bliskimi i znajomymi. Zagrożenie wycofaniem społecznym płynie również ze świata nowych technologii, które w coraz większym stopniu organizują współczesny świat. Brak dostępu lub nieumiejętność korzystania z nich ogranicza codzienne życie seniorów.

Dlatego ogromnie istotne jest zapewnienie seniorom, zarówno tym samodzielnym, jak i wymagającym opieki możliwości jak najbardziej czynnego funkcjonowania i działania w różnych sferach życia, czemu służyć ma właśnie rozwój gospodarki senioralnej.

Proces rozwoju usług senioralnych pociąga za sobą szereg konsekwencji, które oddziałują również na rynek pracy. Sprawą priorytetową jest tu bowiem ocena stanu oferty usług dla seniorów oraz diagnoza kadr zaangażowanych w ich realizację. Są to zagadnienia podstawowe dla właściwej organizacji sektora usług senioralnych.

W Polsce liczba osób powyżej 65 roku życia systematycznie wzrasta. Zgodnie z założeniami prognozy demograficznej opracowanej przez Główny Urząd Statystyczny, w 2050 roku udział procentowy tej grupy wiekowej w ogólnej liczbie ludności kraju wyniesie 32,7%. Oznacza to aż dwukrotny wzrost w stosunku do roku 2015, w którym wskaźnik ten wynosi 15,8%¹¹¹.

W województwie łódzkim już obecnie notowany jest najwyższy w kraju odsetek osób w wieku poprodukcyjnym. Wynosi on 21,2% , podczas gdy średnia dla kraju to 19% . Dynamika zmian ludnościowych w województwie wskazuje, że łódzkie w bardzo długiej perspektywie będzie musiało stawiać czoła najintensywniejszemu w kraju procesowi starzenia się mieszkańców, czego potwierdzeniem są liczne źródła prognozujące sytuację w województwie łódzkim¹¹².

Jest to wyraźny sygnał do intensyfikacji strategicznych działań w województwie łódzkim mających za zadanie wykorzystanie potencjału osób starszych oraz przygotowanie instytucji związanych ze świadczeniem usług na rzecz seniorów do realizacji wzmożonych wyzwań przed nimi stojących.

111 Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050, GUS, 2014 r.

112 Ibidem.

Autorzy opracowania wierzą, że przyczyni się ono do pogłębienia wiedzy o potrzebach regionalnego rynku pracy, co pozwoli w sposób efektywny kierować rozwojem usług senioralnych w województwie.

We wstępnej części raportu (rozdział 2 i 3) zawarte zostało uzasadnienie dla podjętej tematyki badań oraz zamieszczono podstawowe definicyjne odnoszące się do pojęcia srebrnej gospodarki.

W Charakterystyce badania (rozdział 4 i 5) czytelnik zostanie zapoznany z przedmiotem badania oraz jego szczegółowymi celami, a także z zastosowaną metodologią badawczą i przebiegiem badania.

W rozdziale 6 omówiono zasadnicze regulacje prawne oraz wytyczne, zarówno unijne, jak i krajowe stanowiące podstawę kształtowania polityki senioralnej w województw łódzkim.

Rozdział 7 zawiera opracowanie zebranego materiału otrzymanego w wyniku analizy źródeł wtórnych oraz przeprowadzonych wywiadów zogniskowanych.

W rozdziale 8 dokonano syntetycznej analizy SWOT gospodarki senioralnej w województwie łódzkim. W dalszej części (rozdział 9) podjęto próbę opracowania scenariusza rozwoju gospodarki senioralnej w województwie łódzkim.

Część merytoryczną raportu kończą wnioski i rekomendacje dotyczące przedmiotu badania (rozdział 10).

3. Podstawowe pojęcia i definicje

W Polsce terminy srebrna gospodarka, czy białe zawody są względnie nowe, stąd istotne dla niniejszego badania było ich doprecyzowanie.

Na świecie są one używane od lat 70 XX wieku. Pojęcia związane ze srebrną gospodarką (ang. silver economy) początkowo służyły do określenia koncepcji adaptacji biznesu na potrzeby osób starszych. Później zakres znaczeniowy pojęcia stopniowo się rozszerzał, by objąć swoim zasięgiem całą gałąź gospodarki narodowej ukierunkowanej na osoby starsze, jako konsumentów oraz odbiorców usług.

Nie ma jednego oficjalnie zaakceptowanego polskiego tłumaczenia pojęcia „silver economy”. W literaturze stosuje się zamiennie następujące określenia: srebrna gospodarka¹¹³, gospodarka senioralna¹¹⁴, rynek seniorów¹¹⁵, silver economy¹¹⁶. W niniejszym raporcie nazwy te będą także stosowane wymiennie i traktowane jako równoważne. Za literaturą przedmiotu przyjęto następujące ich definicje:

„Srebrna gospodarka to szeroki system usług i wytwarzania dóbr ukierunkowany na wykorzystanie potencjału nabywczego osób starszych, a zaspokajający ich potrzeby konsumpcyjne, bytowe oraz zdrowotne¹¹⁷”.

Jest to definicja spójna z tą, którą można znaleźć w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, gdzie srebrna gospodarka została zdefiniowana jako „gospodarka uwzględniająca strukturę wieku ludności, w której istotną rolę odgrywają osoby w zaawansowanym oraz starszym wieku; model gospodarki odpowiadający na potrzeby osób starszych oraz pozwalający wykorzystać potencjał osób w zaawansowanym wieku¹¹⁸”. Rozwój srebrnej gospodarki jest w tym dokumencie określony jako jedno z działań służących realizacji celu, jakim jest umożliwienie wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych w wielu wymiarach.

Gospodarka senioralna obejmuje szereg dziedzin. Poniżej zaprezentowana jest przykładowa lista segmentów wchodzących w jej skład – nie ma ona charakteru wyczerpującego oraz, co ważne przy analizach regionalnych, może być odmienna w zależności od omawianego obszaru oraz jego zaawansowania w tworzeniu dziedzin związanych ze srebrną gospodarką¹¹⁹:

113 Starzenie się jako szansa dla rynku pracy i rozwoju usług socjalnych oraz działalności w ramach społeczności lokalnych, Rada Unii Europejskiej, 2011 r. oraz Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. M.P.2013.640, Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2013 r.

114 M. Rudnicka, A. Surdej, Gospodarka senioralna. Nowy sektor gospodarki narodowej w Polsce, Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej, 2013 r.

115 Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej: Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 940/2011/UE z dnia 14 września 2011 r. w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, 2011 r.

116 Załącznik do uchwały nr 238 Rady Ministrów - Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020

117 M. Rudnicka, op. cit.

118 Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. M.P.2013.640, Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2013r.

119 Opracowanie własne na podstawie A. Klimczuk, Srebrna gospodarka jako odpowiedź sektora prywatnego wobec starzenia się społeczeństwa, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2013 r.

- Usługi opieki medycznej i pielęgnacyjnej w systemach rozproszonym i stacjonarnym,
- Zastosowanie technologii informacyjnych w lecznictwie zamkniętym i ambulatoryjnym,
- Adaptacja mieszkań i infrastruktury publicznej, w tym infrastruktury transportowej,
- Promocja samodzielnego życia oraz profilaktyki zdrowotnej,
- Dziedziny gerontologicznie istotne dla ekonomii zdrowia, w tym technologie medyczne i e-zdrowie, technologie wspierające słuch i wzrok, protetyka i ortopedia,
- Edukacja, kultura, aktywność społeczna,
- Media dla seniorów,
- Sprzęt elektroniczny dla seniorów (np. telefony komórkowe),
- Działania marketingowe skierowane do seniorów,
- Wypoczynek, podróże, kultura, komunikacja i rozrywka,
- Fitness i wellness,
- Odzież i moda,
- Usługi ułatwiające codzienne życie i inne prace domowe,
- Ubezpieczenia odnoszące się głównie do form ryzyka właściwych starszemu wiekowi,
- Usługi finansowe zwłaszcza w dziedzinie ochrony kapitału, utrzymania bogactwa i zapobiegania utracie oszczędności.

Białe miejsca pracy lub białe zawody: pojęcie stworzone i rozpowszechniane przez instytucje Unii Europejskiej¹²⁰ – określa pracowników zatrudnionych w szeroko rozumianej ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Dotyczy ono wielu grup zawodowych, w tym:

- Menadżerów ochrony zdrowia i pomocy społecznej (menadżerowie najwyższego szczebla, jak i odpowiedzialni za działy np. finansów, zasobów ludzkich),
- Lekarzy (a także stomatologów, farmaceutów, czy nawet weterynarzy),
- Specjalistów w zawodach powiązanych (asystenci medyczni, higienistki, dietetycy, optycy, asystenci stomatologiczni, fizjoterapeuci, asystenci farmaceutów i technicy),
- Pielęgniarek i położnych,
- Pracowników socjalnych,
- Pracowników wspomagających (m in. pracownicy biurowi, dostawcy usług związanych z zapewnieniem czystości, wyżywienia, konserwacją i utrzymaniem obiektów)¹²¹.

¹²⁰ Szerzej na ten temat w artykule 'Skills investment in 'white jobs' is a must', 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=pl&featuresId=112&furtherFeatures=yes>

¹²¹ M. Tarkowski, P. Susmarski, Ekspertyza: Białe miejsca pracy w województwie pomorskim – stan obecny i perspektywy, Pomorska Sieć Tematyczna ds. wysokiego poziomu zatrudnienia, 2014 r.

4. Charakterystyka badania

4.1 Przedmiot i cele badania

Przedmiotem badania, była analiza potencjału rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki. Głównym celem badania była identyfikacja zjawiska podaży i popytu na pracę w obszarze usług senioralnych na terenie województwa łódzkiego.

Cele szczegółowe badania zakładały:

- Rekonesans zatrudnienia w obszarze srebrnej gospodarki w woj. łódzkim mający za zadanie identyfikację istniejących miejsc pracy oraz zawodów ukierunkowanych na zaspokajanie potrzeb: opiekuńczo-medycznych seniorów oraz związanych z aktywnością społeczną i fizyczną osób starszych (z uwzględnieniem grup wiekowych 65+ i 80+),
- Wskazanie zawodów i miejsc pracy pojawiających się na rynku pracy woj. łódzkiego w kontekście rosnącego zapotrzebowania na nowe lub realizowane od niedawna usługi z ww. obszarów,
- Rozpoznanie oferty edukacyjnej woj. łódzkiego związanej z kształceniem w zawodach mających na celu zaspokajanie potrzeb wyłaniających się z procesu starzenia się ludności.

4.2 Metodologia badania

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem techniki jakościowej – zogniskowanego wywiadu grupowego oraz analizy źródeł zastanych.

Wybór technik podyktowany był potrzebą uzyskania kompleksowej wiedzy o przedmiocie badania. Kompilacja technik pozwoliła skonfrontować obraz stanu usług senioralnych wyłaniający się z istniejących raportów, regulacji i dostępnych danych statystycznych, z tym pochodzącym od ekspertów – praktyków związanych z branżą na co dzień.

Poniżej omówione zostaną szczegółowe problemy badawcze i zastosowane techniki.

4.2.1 Analiza źródeł zastanych (desk research)

4.2.1.1 Zakres problemów badawczych

Zakres problemów badawczych dla analizy dokumentów zastanych obejmował:

- Opisanie aktualnej sytuacji oraz prognoz demograficznych dla woj. łódzkiego z wyróżnieniem grup wiekowych 65+ i 80+,
- Rozpoznanie czynników wpływających na wzrost zapotrzebowania na usługi dla osób starszych w województwie łódzkim,
- Wyszczególnienie i analizę dokumentów oraz dyrektyw unijnych przemawiających na rzecz tworzenia miejsc pracy w srebrnej gospodarce (w tym usług opiekuńczo-medycznych),

- Identyfikację obszarów działań oraz istniejących miejsc pracy właściwych dla srebrnej gospodarki (z uwzględnieniem podziału na usługi medyczno-opiekuńcze oraz usługi umożliwiające realizację potrzeb aktywności społecznej i fizycznej osób starszych), charakterystykę popytu i podaży miejsc pracy w woj. łódzkim w wyżej wymienionych obszarach,
- Identyfikację oferty edukacyjnej (w tym kształcenia ustawicznego) związanej ze srebrną gospodarką w województwie łódzkim wraz z rozpoznaniem zainteresowania kształceniem w kierunkach przygotowujących do pracy w sferze usług dla osób starszych.

4.2.1.2 Wybór źródeł wtórnych

Dane zastane, które posłużyły do rozwiązania postawionych problemów badawczych można sklasyfikować w następujące grupy:

- Akty prawne,
- Opracowania naukowe,
- Opracowania Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji działającego przy Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego,
- Statystyki (m.in. GUS, WUP),
- Ekspertyzy,
- Strategie,
- Raporty,
- Wyszukiwarki zawodów i kierunków kształcenia,
- Portale internetowe tematycznie związane ze srebrną gospodarką,
- Opisy zawodów.

Zawierały one informacje odnoszące się do badanych zjawisk w skali Unii Europejskiej, Polski oraz województwa łódzkiego. Pełny spis wykorzystanych publikacji znajduje się w bibliografii zamieszczonej na końcu raportu.

4.2.2 Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

4.2.2.1 Zakres problemów badawczych

Szczegółowy zakres problemów badawczych dla zogniskowanych wywiadów grupowych obejmował:

1. Analizę oferty usług senioralnych w województwie łódzkim z uwzględnieniem podziału na usługi ukierunkowane na grupy wiekowe 65+ oraz 80+:
 - Identyfikację i klasyfikację usług senioralnych,
 - Wskazanie zawodów i miejsc pracy z obszaru ww. usług,
 - Identyfikację typów zatrudnienia w branżach, zawodach, miejscach pracy związanych ze srebrną gospodarką.

2. Określenie zapotrzebowania rynku pracy województwa łódzkiego na zawody funkcjonujące w obszarze usług senioralnych:

- Określenie zapotrzebowania na pracę w zawodach z obszaru usług senioralnych, w szczególności charakterystykę zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje zawodowe w obszarze wyżej wymienionych usług
- Określenie czynników mających wpływ na zatrudnienie w ww. usługach
- Wskazanie kierunków rozwoju srebrnej gospodarki w województwie łódzkim, w tym określenie potencjalnych obszarów aktywności społecznej seniorów
- Wskazanie nowych (lub realizowanych od niedawna) usług oraz stanowisk pracy i zawodów funkcjonujących w sferze zaspokajania potrzeb wyłaniających się z procesu starzenia się ludności.

4.2.2.2 Kryteria doboru uczestników do badania

Specyfika badania jakościowego narzuciła zastosowanie celowego doboru uczestników dyskusji moderowanych. Kryteria doboru zostały określone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

Do udziału w projekcie zaproszono osoby reprezentujące dwa typy placówek wyodrębnione na podstawie rodzaju dostarczanych usług senioralnych:

Grupa 1: przedstawiciele placówek usług opiekuńczo-medycznych (Polska Klasyfikacja Działalności 2007, sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, dział 86 i 88):

- Przychodnie i szpitale,
- Nagła pomoc doraźna,
- Programy profilaktyczne,
- Pomoc społeczna dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych bez zakwaterowania,
- Pomoc społeczna dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych z zakwaterowaniem.

Pracodawcy działający w obszarze usług opiekuńczo-medycznych zostali wyłonieni do badania z wykorzystaniem między innymi następujących baz danych: Narodowego Funduszu Zdrowia, bazy.ngo.pl, seniorzy.uml.lodz.pl, Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej.

Grupa 2: przedstawiciele instytucji wspierających aktywność osób starszych, reprezentujący następujące obszary:

- Ochrona zdrowia,
- Ochrona praw,
- Nauka, kultura, ekologia,
- Tożsamość, tradycja narodowa,
- Sport, turystyka, wypoczynek,

- Przewycięzanie trudnych sytuacji zyciowych, dzialalnosć wspierajaca,
- Przeciwdzialanie bezrobociu, rozwój gospodarczy,
- Dzialalnosć miedzynarodowa, wspólnoty lokalne, aktywnosć społeczna,
- Bezpieczeństwo publiczne,
- Pomoc w samozatrudnieniu,
- Szkolenia podnoszące kwalifikacje
- Dzialalnosć społeczna w zakresie aktywacji seniorów.

Głównym źródłem wykorzystanym do rekrutacji tych osób była baza.ngo.pl.

Pozostałe kryteria, które obowiązywały przy rekrutacji uczestników wywiadów fokusowych to:

- Sektor dzialalnosći instytucji: badaniem objęte zostały osoby zatrudnione w placówkach sektora publicznego i niepublicznego (instytucje prywatne, fundacje, stowarzyszenia),
- Wielkość instytucji: uczestnicy pochodzili z organizacji zatrudniających powyżej 9 osób,
- Lokalizacja instytucji: placówki reprezentowane przez uczestników badania usytuowane są na terenie województwa łódzkiego, tzn. w pięciu podregionach: miasto Łódź, łódzki, piotrkowski, sieradzki, skierniewicki.

5. Opis realizacji badania jakościowego

5.1 Przebieg rekrutacji uczestników

Liczebność każdej z grup fokusowych zaplanowana została na 10-12 osób reprezentujących podmioty świadczące usługi w obszarze srebrnej gospodarki. Dla zapewnienia planowanej liczby uczestników wywiadów do każdej z grup zaplanowano zrekrutowanie 15 osób, aby dysponować nadwyżkową liczbą respondentów.

Dzień przed terminem każdego wywiadu realizatorzy kontaktowali się telefonicznie oraz e-mailowo z każdym z zaproszonych respondentów w celu potwierdzenia przybycia oraz ewentualnej rezygnacji w momencie niemożliwość przybycia. W wywiadach uczestniczyło od 7 do 11 osób.

5.2 Charakterystyka uczestników badań fokusowych

Uczestnicy badań fokusowych stanowili zróżnicowaną grupę pod względem miejsca i rejonu zatrudnienia, wykonywanego zawodu w ramach usług senioralnych, czy zajmowanego stanowiska pracy. Poniżej przedstawiono szczegółową charakterystykę osób, które wzięły udział w badaniu (dane zostały ustalone na podstawie informacji zawartych przez uczestników badania w końcowych ankietach personalnych).

W sześciu wywiadach (łącznie z 2 badaniami pilotażowymi) wzięły udział 52 osoby. Większość osób zatrudniona jest w placówkach sektora publicznego (28). W dalszej kolejności – prywatnego (12) oraz sektora organizacji pozarządowych (9) (3 osoby nie oznaczyły typu instytucji, którą reprezentowały). Organizacje te prowadzą różnorodną działalność w ramach świadczenia usług dla osób starszych. Pełna lista typów instytucji, które reprezentowane były w trakcie badań widoczna jest w tabeli 1.

Tabela 1. Typy instytucji reprezentowanych przez uczestników wywiadów grupowych

USŁUGI OPIEKUŃCZO-MEDYCZNE	INSTYTUCJE WSPARCIA AKTYWNOŚCI SENIORÓW
<ul style="list-style-type: none">• szpital• zakład opieki zdrowotnej (ZOZ)• gminny ośrodek zdrowia• centrum medyczne• centrum rehabilitacji• dom opieki• zespół domowej opieki hospicyjnej• miejski ośrodek opieki społecznej (MOPS)• dom pomocy społecznej• zakład pielęgnacyjny• centrum kształcenia ustawicznego	<ul style="list-style-type: none">• dom kultury/ośrodek kultury• centrum aktywnego seniora• szkoła wyższa• uniwersytet trzeciego wieku• klub seniora• fundacja• stowarzyszenie• urząd• agencja zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Spośród ww. ośrodków, które oferują usługi opiekuńczo-medyczne uczestnicy zaznaczyli następujące branże instytucji, które reprezentowali:

- 11 to domy pomocy społecznej,
- 8 – instytucje ochrony zdrowia (szpitale, przychodnie)
- 6 – placówki świadczące opiekę nad osobami starszymi,
- 3 – zajmują się profilaktyką i promocją zdrowia,
- 2 – mają profil rehabilitacyjny i fizjoterapeutyczny.

Wśród instytucji wsparcia aktywności fizycznej, zawodowej i społecznej, uczestnicy reprezentowali następujące organizacje:

- Instytucje nauki i kultury – 11,
- Podmioty prowadzące działalność międzynarodową, aktywność społeczną lub wspólnoty lokalne – 5,
- Działające na rzecz podtrzymania tożsamości i tradycji narodowej – 2,
- Przeciwdziałające bezrobociu – 2,
- Pomagające w samozatrudnieniu – 1,
- Prowadzące szkolenia podnoszące kwalifikacje – 1,
- Propagujące sport, turystykę, wypoczynek – 1,
- Zajmujące się ochroną praw – 1.

Należy dodać, że niektórzy uczestnicy wskazywali kilka branż, w których działania prowadzi reprezentowana przez nich instytucja, będąc jednocześnie instytucją świadczącą usługi opiekuńczo-medyczne oraz wspierającą aktywność osób starszych. Inni zaś nie wskazywali żadnej z zaproponowanych branż.

Wśród instytucji dominują organizacje małe, zatrudniające od 10 do 49 osób (22). Czternaście placówek zatrudnia od 50 do 249 osób, dziesięć to duże instytucje z zatrudnieniem powyżej 250 osób, a sześć – to nieliczne zespoły do 9 osób.

Liczebność instytucji świadczących usługi na poziomie gminy, powiatu oraz województwa, a także na poziomie międzynarodowym jest równa i wynosi po 8. Najwięcej zaś instytucji kieruje swe usługi na szczeblu krajowym – 19.

Jeśli chodzi o charakterystykę społeczno-demograficzną osób, które uczestniczyły w dyskusjach to dominowały wśród nich kobiety (34 spośród 52 uczestników). Wiek przeważającej części uczestników mieścił się w przedziale 30 – 64 lata (47). Były to jednocześnie osoby o znaczącym stażu pracy: 27 osób jest czynnych zawodowo od 20 lub więcej lat, pozostałe: 6-9 lat: 12 osób, 10-19 lat: 10 osób, 3-5 lat: 2 osoby (jedna osoba bez odznaczonego stażu pracy). Reprezentują one także bardzo szerokie spektrum stanowisk i zawodów pracy w usługach senioralnych. Uczestnikami dyskusji byli: dyrektorzy i właściciele placówek, kierownicy oraz specjaliści w swoich dziedzinach. Wśród zawodów pojawiły się typowe dla omawianych usług, m.in.: pracownik

socjalny, fizjoterapeuta, pielęgniarka, lekarz geriatra, terapeuta zajęciowy, psycholog, specjalista pracy socjalnej, trener, instruktor kulturalno-wychowawczy, animator kultury, specjalista w sklepie medycznym.

Jak wynika z powyższej charakterystyki, dobór uczestników badania gwarantował uzyskanie wyczerpującej wiedzy na temat potencjału łódzkiego rynku pracy w obszarze usług senioralnych. Zaproszone osoby były przedstawicielami całej gamy instytucji obecnych na omawianym rynku oraz dysponowały doświadczeniem uprawniającym do wydawania opinii w temacie dyskusji.

5.3 Opis przeprowadzonych sesji fokusowych

Wywiady grupowe zrealizowano w terminie 2-20 października 2015 roku. W sumie odbyło się sześć wywiadów, o jeden więcej niż planowano:

- 2 wywiady z reprezentantami instytucji wspierających aktywność fizyczną, zawodową i społeczną seniorów, oraz
- 4 wywiady z pracodawcami z obszaru usług opiekuńczo-medycznych. Dodatkowa, czwarta sesja fokusowa została zorganizowana z powodu niskiej frekwencji na jednym ze spotkań z pracodawcami.

Liczebność poszczególnych grup wahała się od 7 – 11 osób, co jest zgodne ze standardami prowadzenia badań tego typu.

Dyskusje grupowe prowadzone były przez moderatorów według wcześniej zaakceptowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi scenariuszy. Scenariusze dla poszczególnych grup uczestników (pracodawców z zakresu usług opiekuńczo-medycznych oraz instytucji aktywizujących seniorów) stanowią odpowiednio załączniki nr 1 i nr 2. W celu urozmaicenia dyskusji oraz uzyskania jak najpełniejszej wiedzy o przedmiocie badania w trakcie wywiadów odwoływano się do różnorodnych technik wspomagających, m.in. burzy mózgów, pracy indywidualnej, pracy w podgrupach. Wywiady kończyła krótka ankieta zawierająca pytania podsumowujące kilka kluczowych zagadnień omawianych w trakcie dyskusji oraz pytania metryczkowe (wzór ankiety stanowi załącznik nr 3 do raportu).

Należy podkreślić duże zaangażowanie i aktywność uczestników wywiadów grupowych. W trakcie każdego z nich panowała atmosfera sprzyjająca wymianie opinii i doświadczeń. Z wypowiedzi uczestników oraz obserwacji ich zachowań po zakończonych dyskusjach należy wnioskować, że istnieje potrzeba wymiany informacji, wiedzy i doświadczeń w ramach branży oraz nawiązania współpracy pomiędzy uczestnikami badania. Część uczestników wyraziła zainteresowanie dostępem do raportu z badań, bądź uczestnictwem w jego prezentacji podczas różnych spotkań, np. konferencji lub seminariów.

Wywiady miały charakter poufny. Przebieg dyskusji był rejestrowany na nośnikach audio – video, a następnie poddany transkrypcji z zachowaniem zasady anonimowości wypowiedzi. Sala, w której odbywały się spotkania spełniała wszelkie warunki techniczne niezbędne do realizacji dyskusji grupowych.

6. Regulacje prawne związane ze srebrną gospodarką

W raporcie przytoczone zostaną wiodące dokumenty, które w największym stopniu przyczyniają się do inicjowania działań w obszarze gospodarki senioralnej, w tym do kształtowania polityki zatrudnienia. Są to zarówno wytyczne tworzone przez instytucje Unii Europejskiej, jak i regulacje oraz programy krajowe, które w sposób pośredni i bezpośredni oddziałują na regionalną strategię województw łódzkiego w odniesieniu do seniorów.

6.1 Dokumenty krajowe

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020¹²² będąca częścią zintegrowanej strategii Polski jest odpowiedzią na konieczność podniesienia jakości życia w Polsce. Rozwój srebrnej gospodarki to jedno z działań prowadzących do osiągnięcia *celu, jakim jest wydłużenie okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych*. Pozostałe rekomendowane w niej kierunki interwencji to przede wszystkim: promocja edukacji i aktywności społecznej osób starszych, zwiększenie dostępności i jakości usług, zarówno usług opiekuńczo-medycznych jak i społecznych, kierowanych do osób starszych. Dokument zwraca również uwagę na fakt, że rozwój srebrnej gospodarki i białych miejsc pracy może odegrać istotną rolę w zwiększaniu zatrudnienia.

Dokument Implementacyjny¹²³ Strategii określa zbiór narzędzi, za pomocą których już teraz realizowane są lub będą w najbliższych latach cele strategii. Jednym z działań wpisujących się w narzędzia związane ze srebrną gospodarką jest pierwszy ogólnopolski rządowy *Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych*¹²⁴ (Program ASOS).

Program ASOS. Powstał w 2012 roku, a obecnie realizowana jest jego druga wersja uchwalona przez Rząd na lata 2014-2020. Program ASOS polega na wsparciu organizacji pozarządowych działających na rzecz poprawy jakości i poziomu życia osób starszych. Rząd wspiera finansowo lokalne projekty realizowane w czterech obszarach: *edukacja osób starszych, aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową, partycypacja społeczna osób starszych oraz usługi społeczne dla osób starszych*. Program umożliwia współpracę międzysektorową organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego, co ma na celu zwiększenie efektywności działań na rzecz aktywności społecznej osób starszych.

Długofalowa Polityka Senioralna na lata 2014-2020¹²⁵ - Program ASOS był podstawą do stworzenia przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Założeń Długofalowej Polityki Senioralnej na lata*

122 Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, M.P.2013.640, Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2013 r.

123 Dokument Implementacyjny Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020: Narzędzia realizacji Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, MPiPS, 2014 r.

124 Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020, M.P.2014.52, Uchwała nr 237 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r.

125 Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej na lata 2014-2020, M.P.2014.118, Uchwała nr 238 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r., op. cit.

2014-2020¹²⁶. Założenia skierowane są do społeczeństwa i władz publicznych wszystkich szczebli, a także sektora prywatnego i pozarządowego. Mają one charakter ramowy, definiują kierunki interwencji i rekomendacje dla działań w pięciu obszarach:

1. Zdrowie i Samodzielność
2. Aktywność Zawodowa Osób 50+
3. Aktywność Edukacyjna, Społeczna i Kulturalna Osób Starszych
4. Srebrna Gospodarka
5. Relacje międzypokoleniowe.

Poniżej przedstawiono cele najbliższe związane z zagadnieniami mającymi związek z tworzeniem miejsc pracy w srebrnej gospodarce:

- Stworzenie systemowych rozwiązań, które pozwolą na rozwój usług medycznych dla osób starszych, w tym stworzenie systemów wsparcia dla opiekunów nieformalnych, w szczególności na poziomie lokalnym (s. 21),
- Wsparcie rozwoju efektywnych rozwiązań dostosowanych do potrzeb i oczekiwań osób starszych w tym promocji działalności gospodarczej w sektorze opieki nad osobami starszymi i promocji pracy – zawodu w sektorze opiekuńczym (s. 45),
- Upowszechnienie oferty edukacyjnej, poprawa jej jakości oraz dostosowanie zarówno do potrzeb rynku pracy, jak i do potrzeb oraz możliwości odbiorców (pracowników i poszukujących pracy w wieku 50+); zwiększenia skuteczności i efektywności działań promujących zatrudnienie i aktywność zawodową osób 50+ oraz 60+ (s. 27).

Program „Senior-WIGOR”¹²⁷. Jest kolejnym rządowym programem dedykowanym seniorom. Uchwalony został na lata 2015-2020 i umożliwia jednostkom samorządu terytorialnego uzyskanie jednorazowego wsparcia finansowego na utworzenie Dziennych Domów „Senior-WIGOR”. Są one przeznaczone dla nieaktywnych zawodowo osób w wieku 60+ i programowo mają oferować zajęcia na rzecz społecznej aktywizacji uczestników, usługi aktywności ruchowej, edukacyjne, kulturalne, rekreacyjne i opiekuńcze, w zależności od potrzeb osób starszych i istniejącej oferty lokalnej. Na potrzebę tego projektu, samorząd może współpracować z innymi instytucjami i organizacjami zarówno na etapie tworzenia i prowadzenia placówki, jak i na rzecz zwiększenia zaangażowania seniorów w życie społeczności lokalnych.

Inicjatywy Sejmowej Komisji do spraw Polityki Senioralnej. Komisja ta bierze aktywny udział w kształtowaniu kompleksowej polityki państwa dotyczącej osób starszych. Jej najnowsze inicjatywy to:

- Ustawa o nieodpłatnej pomocy i edukacji prawnej.
Przewiduje dostępność bezpłatnej pomocy prawnej dla osób powyżej 65 roku życia¹²⁸.
Ustawa ta została podpisana już przez Prezydenta i wejdzie w życie od 1 stycznia 2016.

¹²⁶ Ibidem.

¹²⁷ Program Wieloletni „Senior-Wigor” na lata 2015-2020, M.P.2015.341, Załącznik do Uchwały nr 34 Rady Ministrów z dnia 17 marca 2015 r.

¹²⁸ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej, Dz.U.2015.1255, 2015 r.

- Ustawa o osobach starszych.

Po raz pierwszy definiuje ustawowo osobę starszą (jako osobę, która ukończyła 60 rok życia) i politykę senioralną¹²⁹, a także narzuca obowiązek monitorowania sytuacji osób starszych w wyznaczonych obszarach, w tym w kwestiach istotnych z punktu widzenia tego raportu tj. dostępności zdrowia, aktywności zawodowej, społecznej i fizycznej. Coroczny monitoring będzie prowadził do stworzenia sprawozdania opisującego działania podjęte i zrealizowane, a także wyznaczał kierunki działań na następny rok. Ustawa ta została już uchwalona przez Sejm i Senat, 5 października przekazano ją Prezydentowi do podpisu.

Powyżej opisana Ustawa o osobach starszych to istotny krok w kształtowaniu polityki senioralnej Polski. Pozwoli on usystematyzować podejście do osób starszych, a także wytyczyć kierunki zmian w gospodarce senioralnej. Wcześniej wspomniane programy aktywizacji seniorów są dość wybiórcze – często koncentrują się tylko na pewnych grupach osób starszych. Najnowsze inicjatywy wyróżniają się kompleksowym podejściem do działania, które pozwoli poznać, a następnie sprostać, realnym potrzebom seniorów. To zaś, przyczyni się do powstania nowych obszarów rynku pracy dedykowanych osobom starszym, a co za tym idzie do rozwoju srebrnej gospodarki. Niemniej jednak trzeba pamiętać, że polityka senioralna w Polsce nadal jest na początku drogi - regulacje prawne związane ze srebrną gospodarką są wciąż niepełne, a prace nad nimi nadal trwają.

6.2 Dokumenty wspólnotowe

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – ten zbiór fundamentalnych praw człowieka i obowiązków obywatelskich przewiduje w art. 25, że „Unia uznaje i szanuje prawo osób w podeszłym wieku do godnego i niezależnego życia oraz do uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym” – co podkreśla wagę kwestii związanych z aktywnym starzeniem się dla instytucji europejskich. Tak samo jak w przypadku polityki krajowej, polityka Unii Europejskiej na rzecz rozwoju srebrnej gospodarki łączy wiele obszarów działań. Jednak kompetencje prawodawcze instytucji unijnych w tych obszarach są zróżnicowane.

W dziedzinach takich jak polityka gospodarcza, socjalna i w kwestiach związanych z zatrudnieniem, Unia posiada tak zwane „twarde” kompetencje tworzenia regulacji wiążących, zgodnie z którymi państwa członkowskie muszą prowadzić skoordynowaną politykę krajową. W dziedzinach takich jak ochrona i poprawa zdrowia, edukacja i kształcenie, UE posiada wyłącznie kompetencje w zakresie podejmowania działań rekomendujących, wspierających i koordynujących inicjatywy państw członkowskich. W związku z tym, poniżej przedstawione zostaną nie tylko wiążące akty prawne UE, ale także wiodące inicjatywy UE przyczyniające się do kształtowania działań na rzecz tworzenia miejsc pracy w srebrnej gospodarce¹³⁰.

¹²⁹ Ustawa o osobach starszych z dnia 11 września 2015 r. [na podstawie tekstu ustawy przyjętego przez Senat]

¹³⁰ UE w swoich aktach prawnych porusza kwestię starzejącego się społeczeństwa w kontekście polityki zatrudnienia osób starszych/tworzenia miejsc pracy dla osób starszych. Te zagadnienia ze względu na przyjętą definicję srebrnej gospodarki i tematykę tego raportu nie zostały tutaj poruszone.

Rezolucja Rady Unii Europejskiej z 2007¹³¹ roku na temat szans i wyzwań wynikających ze zmian demograficznych podkreśla wkład osób starszych w rozwój gospodarczy i społeczny UE. Rada zachęca państwa członkowskie do prowadzenia działań mających na celu wzmocnienie świadomości potencjału gospodarczego osób starszych jako konsumentów, a co za tym idzie, promocji rozwoju srebrnej gospodarki. W kolejnych dokumentach dotyczących srebrnej gospodarki, pozostałe instytucje UE odwołują się do wspomnianej rezolucji.

Strategia 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu¹³². Komisja Europejska w dokumencie tym wyznaczającym kierunki rozwoju Unii Europejskiej odnosi się bezpośrednio do wyzwań stawianych krajom członkowskim wynikających ze starzejącego się społeczeństwa. Komisja zobowiązuje się do opracowania programu strategicznego w kwestii zdrowia i starzenia się społeczeństw. Mimo, że sama Strategia 2020 nie określa konkretnych działań w zakresie rozwoju srebrnej gospodarki, wymienione poniżej inicjatywy bardzo często się do niej odwołują.

Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. W celu zwrócenia uwagi na fenomen starzejącego się społeczeństwa oraz idących za tym wyzwań społecznych i gospodarczych, decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej rok 2012 ogłoszony został *Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej*¹³³. Miało to za zadanie zachęcić państwa członkowskie, a w szczególności ich władze regionalne i lokalne, partnerów społecznych, społeczeństwo obywatelskie i przedsiębiorstwa, do wspierania aktywności osób starszych i nasilenia działań na rzecz wykorzystania potencjału szybko rosnącej grupy osób w wieku około 60 lat i starszych.

Dokument Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów EPSCO **„Starzenie się jako szansa dla rynku pracy i rozwoju usług socjalnych oraz działalności w ramach społeczności lokalnych”**. W ramach przygotowań do Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, w czasie Przewodnictwa Polski w Radzie UE, przyjęto konkluzje o tzw. pozytywnych aspektach procesów starzenia się – Starzenie się jako szansa dla rynku pracy i rozwoju usług socjalnych oraz działalności w ramach społeczności lokalnych¹³⁴. W dokumencie tym podkreśla się ogromny potencjał osób starszych dla tworzenia przyszłej europejskiej konkurencyjności i dobrobytu w sferze życia gospodarczego i społecznego oraz wzywa się do ich większego zaangażowania i aktywnego udziału w życiu społecznym, a także na rynku pracy. Powinno się to osiągnąć między innymi poprzez usuwanie trudności w dziedzinie zatrudnienia, poprawę warunków zatrudnienia, podjęcie kwestii przedwczesnego opuszczania

131 Rezolucja Rady Unii Europejskiej: *Możliwości i wyzwania związane ze zmianami demograficznymi w Europie: wkład osób starszych w rozwój gospodarczy i społeczny* z dnia 22 lutego 2007, 5776/07 SOC 37, 2007 r.

132 *Europa 2020*, KOM(2010) 2020, Komisja Europejska, 2010 r.

133 Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady NR 940/2011/UE z dnia 14 września 2011 r. w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej; Dz.U.UE.L246/5, 2011 r.

134 Dokument przyjęty przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów EPSCO, 16242/11 SOC 933, 2011 r.

rynku pracy, walkę z dyskryminacją oraz inwestowanie w uczenie się przez całe życie. Ponadto zauważa się, że srebrna gospodarka stwarza szansę na tworzenie „nowych, przyzwoitych miejsc pracy dla wszystkich grup wiekowych”.

Opinia Komitetu Regionów. Z perspektywy ww. dokumentu istotna jest Opinia Komitetu Regionów¹³⁵, która zwraca uwagę na to, że skutki starzenia się społeczeństwa stają się widoczne przede wszystkim na szczeblu lokalnym i regionalnym. Opinia wyróżnia dwa ważne wyzwania związane z konsekwencjami, jakie niesie ze sobą starzenia się społeczeństwa:

1. *Starzenie się w dobrym zdrowiu* – zapewnienie odpowiedniej opieki nad osobami starszymi. W związku z tym, że opieka nad ludźmi starszymi wymaga specjalnego podejścia, konieczne jest zapewnienie personelowi dostępu do odpowiednich szkoleń w zakresie nowoczesnych i skutecznych metod terapii oraz innych aspektów zdrowia,
2. *Dostępność usług i infrastruktury* – wzbogacenie oferty lokalnych i regionalnych usług dla starzejącego się społeczeństwa, tak, żeby każdy mógł aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa. Dostosowanie oferty do zmieniających się potrzeb społeczeństwa wymaga regionalnej i lokalnej współpracy między władzami, instytucjami naukowymi, organizacjami społecznymi i przedsiębiorstwami. Komitet Regionów zwraca uwagę na wyzwanie, jakim jest znalezienie wystarczającej liczby wykwalifikowanych pracowników, którzy będą w stanie zapewnić wymagany dostęp do usług i infrastruktury dla osób starszych. Rozwiązania proponowane w opinii to przede wszystkim zwiększenie wydajności pracy i uczestnictwa w rynku pracy.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES)¹³⁶ w swojej opinii widzi w starzejącym się społeczeństwie szansę na stworzenie nowych miejsc pracy, a także na unowocześnienie i profesjonalizację profili umiejętności zwłaszcza w sektorze służby zdrowia i opieki. Sytuacja demograficzna wzmocni silny trend ku społeczeństwu opartemu na usługach, w związku z tym inne sektory będą również mogły skorzystać z tej szansy. Co ważne z punktu widzenia problematyki niniejszego raportu, EKES zauważa, że rynek tylko częściowo dostosuje się do zmian popytu. W związku z tym interwencje polityczne będą wciąż odgrywały rolę kształtującą i sterującą, przede wszystkim w aktywnej polityce rynku pracy, choćby w zakresie szkolenia, informowania i usług świadczonych przez instytucje rynku pracy.

Unia Europejska podjęła w ostatnich latach szereg działań stymulujących zdrowe i godne starzenie się, a co za tym idzie srebrną gospodarkę. Część z nich – zwłaszcza instrumenty skierowane do przedsiębiorców – bezpośrednio przyczynia się do rozwoju rynku usług i produktów senioralnych.

¹³⁵ Opinia Komitetu Regionów, Sprostanie wyzwaniom związanym ze skutkami starzenia się społeczeństwa w UE (Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa, 2009), 2010/C232/02, Komitet Regionów, 2010 r.

¹³⁶ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: Przyszłość rynku pracy w Europie – w poszukiwaniu skutecznej odpowiedzi na tendencje demograficzne (opinia rozpoznawcza) (2011/C 318/01), Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, 2011 r.

Warto wspomnieć o kilku z nich:

Europejskie partnerstwo na rzecz innowacji sprzyjającej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu, które zostało wybrane przez Komisję Europejską¹³⁷ jako pilotażowy projekt mający na celu zwiększenie długości życia obywateli UE w dobrym zdrowiu o 2 lata do 2020 roku. Partnerstwo ma również za zadanie dbać o poprawę zdrowia i jakość życia osób starszych, zwiększenie stabilności i efektywności systemów opieki oraz stworzenie możliwości wzrostu gospodarczego i możliwości rynkowych dla przedsiębiorstw. Partnerstwo umożliwia współpracę między Komisją a krajami, regionami, przemysłem i pracownikami opieki zdrowotnej i społecznej oraz organizacjami reprezentującymi osoby starsze i pacjentów. Nie jest to kolejny program finansowania UE, a raczej forum, na którym kluczowi aktorzy działający na rzecz osób starszych mogą współpracować i kształtować kompleksowe podejście do zdrowego i aktywnego starzenia się¹³⁸.

Program Active and Assisted Living (wcześniej Ambient Assisted Living Joint Programme). Jest to inicjatywa badawczo-rozwojowa promująca partnerstwo publiczno-prywatne, której celem jest stworzenie innowacyjnych produktów i usług wykorzystujących technologie informacyjno-komunikacyjne w celu poprawienia warunków życia osób starszych (w tym także przez pomaganie opiekunom oraz organizacjom opiekuńczym). W Polsce projekty w ramach tego programu finansowane są przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Program ma szacunkowy budżet 700 mln euro (z czego 25% pochodzi z funduszy Komisji Europejskiej, 25% od państw uczestniczących, a pozostałe 50% z sektora prywatnego).

Strategia Srebrnej Gospodarki. W 2015 roku powstała *Strategia Srebrnej Gospodarki*¹³⁹, której celem jest koordynacja działań zmierzających do budowy bardziej zintegrowanego społeczeństwa. Pierwszym krokiem Unii Europejskiej w tą stronę jest opracowany w 2014 roku **Raport na temat starzenia się**¹⁴⁰.

Polityka senioralna UE początkowo opierała się głównie na działaniach mających na celu promocję zdrowego i aktywnego starzenia się oraz jak najdłuższej aktywności osób starszych na rynku pracy. Ostatnie dwa z wyżej wymienionych dokumentów świadczą o coraz szerszym podejściu do zjawiska starzenia się. Jakkolwiek do tej pory, nie pociągnęły one za sobą konkretnych aktów prawnych, to wydaje się, że aktywność UE w obszarze srebrnej gospodarki zaczyna być coraz bardziej zauważalna.

Przedstawiony wybór regulacji prawnych oraz programów daje podstawy i wyznacza kierunki rozwoju sektora usług senioralnych zarówno w skali kraju, jak i województwa łódzkiego.

137 Działania w ramach Strategicznego planu realizacji Europejskiego partnerstwa na rzecz innowacji sprzyjającej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu, COM(2012) 83, Komisja Europejska, 2012 r.

138 Aktywni seniorzy dla Europy: Przewodnik po UE, AGE Platforma, 2013 r.

139 The European Silver Economy Strategy <http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=active-healthy-ageing&pg=silvereconomy>

140 The 2015 Ageing Report, Komisja Europejska, 2014 r.

7. Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki – analiza zebranego materiału badawczego

7.1 Sytuacja demograficzna województwa łódzkiego wraz z prognozami uwzględniającymi grupy wiekowe 65+ i 80+

Głównym czynnikiem determinującym rozwój usług senioralnych w województwie łódzkim są procesy demograficzne. Zachodzą one globalnie, o czym była już mowa, ale jak pokażą zamieszczone poniżej statystyki, w regionie łódzkim występują z wyjątkową intensywnością.

Z danych GUS na dzień 1 stycznia 2015 roku wynika, że populacja osób w wieku poprodukcyjnym (65 lat mężczyźni i 60 lat kobiety) powiększyła się w Polsce o 3,2% w stosunku do roku poprzedniego¹⁴¹. Tendencja wzrostowa, jeśli chodzi o udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogóle społeczeństwa utrzymuje się w Polsce od początku lat 90. XX wieku. W 1990 roku grupa ta stanowiła 13% ogólnej liczby ludności Polski, w 2000 roku - 15%, zaś w 2014 roku – już 19% populacji¹⁴². Przyrost ten dotyczy wszystkich województw w naszym kraju, jednakże jego skala jest zróżnicowana.

Województwo łódzkie, obok świętokrzyskiego zamieszkuje największa liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Ich udział w ogólnej liczbie ludności województwa jest wyższy, niż przeciętnie w kraju i wynosi 21,2%¹⁴³ (2014).

Grupa wiekowa 65 – 79 lat stanowi 13%, a osoby powyżej 80 lat – 4% ogółu ludności województwa łódzkiego¹⁴⁴(2014). Dla porównania, dla Polski współczynniki te wynoszą odpowiednio 11% i 1,7%.¹⁴⁵

141 Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2015 r. GUS, 2015 r.

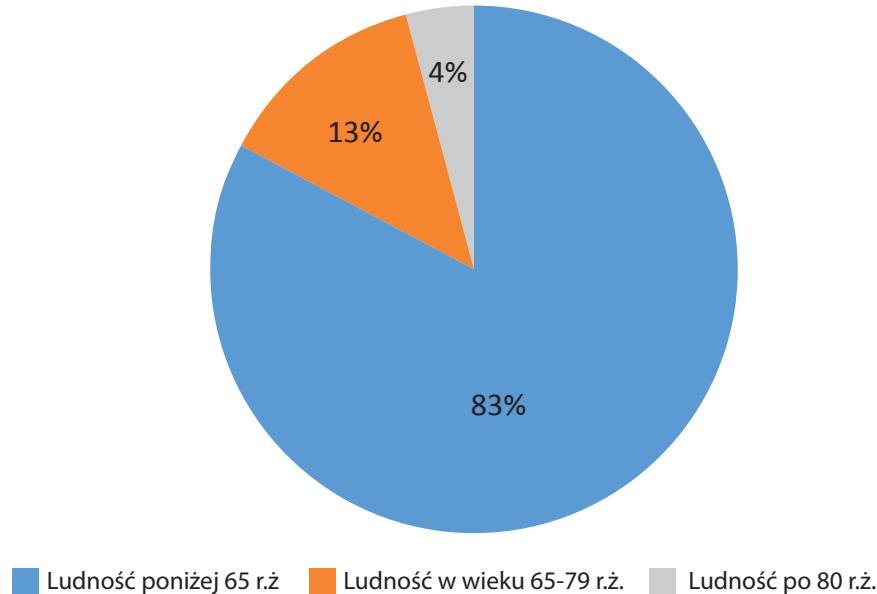
142 Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r., GUS, 2015 r., op. cit.

143 Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2015 r., op. cit.

144 Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym, op. cit.

145 Ibidem.

Wykres 1. Udziały osób z wybranych kategorii wieku wśród ogółu ludności województwa łódzkiego według stanu na koniec 2014 r.



Źródło: Opracowywanie własne na podstawie Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r., GUS, 2015 r.

Warto przyrzeć się również wskaźnikom udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w poszczególnych podregionach województwa. Jak wynika z analizy danych zawartych w tabeli nr 2 poniżej, najwięcej osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do ogólnej liczby ludności regionu zamieszkuje w podregionie Łódź miasto, najmniej - w podregionie piotrkowskim oraz sieradzkim. Różnice między nimi są znaczne.

Tabela 2. Ludność w wieku poprodukcyjnym według podregionów województwa łódzkiego

Region	Ludność ogółem	Ludność w wieku poprodukcyjnym	Udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ludności ogółem
Województwo łódzkie	2 504 136	531 150	21,2%
Podregion łódzki	385 647	79 333	20,6%
Podregion piotrkowski	593 256	112 972	19,0%
Podregion sieradzki	451 711	87 556	19,4%
Podregion skierniewicki	367 518	74 405	20,2%
Podregion m. Łódź	706 004	176 884	25,1%

Źródło: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r., GUS, 2015 r.

Należy również podkreślić, że wzrost liczby osób starszych w województwie łódzkim charakteryzuje się znaczną dynamiką. Przez ostatnie 25 lat udział grupy wiekowej 80+ w ogólnej liczbie ludności województwa podwoił się, z niespełna 2% w 1989 roku, do prawie 4% w 2013 roku ¹⁴⁶.

Największy w Polsce odsetek osób w wieku poprodukcyjnym, z jakim mamy do czynienia w województwie łódzkim jest w głównej mierze skutkiem ujemnego przyrostu naturalnego. Jego wskaźnik na dzień 31 grudnia 2014 roku wynosił -7023¹⁴⁷. Dla porównania, jego wartość dla Polski to -1307. Tabela nr 3 pokazuje jak kształtował się ten wskaźnik w pozostałych podregionach województwa.

Tabela 3. Przyrost naturalny w województwie łódzkim wg. podregionów

Regiony	Przyrost naturalny
Polska	-1307
Województwo łódzkie	-7023
Podregion łódzki	-930
Podregion piotrkowski	-714
Podregion sieradzki	-787
Podregion skierniewicki	-714
Podregion m. Łódź	-3878

Źródło: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r., GUS, 2015 r.

Z powyższej tabeli nr 3 wynika, że najniższy przyrost naturalny notowany jest w podregionie: miasto Łódź, zaś najwyższy (lecz nadal ujemny) w podregionie piotrkowskim oraz skierniewickim.

Poza ujemnym wskaźnikiem przyrostu naturalnego, czynnikiem wpływającym na proces intensywnego starzenia się ludności województwa łódzkiego są migracje wewnętrzne i zewnętrzne¹⁴⁸, przede wszystkim z powodów ekonomicznych.

W świetle prognoz, opisane powyżej procesy demograficzne będą się pogłębiać, zarówno w perspektywie kraju, jak i województwa łódzkiego. Przewiduje się, że do 2050 roku w Polsce będzie następował dalszy spadek liczby ludności, którego główną przyczyną będzie stale zmniejszająca się liczba urodzeń. Jednocześnie będzie wzrastać długość życia, a tym samym

¹⁴⁶ Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050, GUS, 2014 r., op. cit.

¹⁴⁷ Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r., GUS, 2015 r., op. cit.

¹⁴⁸ Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050, GUS, 2014 r.

zwiększy się procentowy udział osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do całkowitej liczby ludności. Udział osób w wieku 65 – 79 lat w ogólnej liczbie ludności w Polsce w 2050 roku wyniesie 33%, zaś udział osób w wieku 80 lat i więcej wzrośnie do 10% ogólnej liczby ludności¹⁴⁹.

Podobna tendencja zmian w odniesieniu do osób 65+ oraz 80+ będzie dostrzegalna także w województwie łódzkim. Według prognoz demograficznych Urzędu Statystycznego w Łodzi, ludność województwa w wieku 65-79 lat zwiększy się do 655,5 tysiąca w roku 2030 (wzrost o 47% w odniesieniu do roku 2005, gdy wynosiła 444,7 tysiąca). Jeszcze większa dynamika zmian nastąpi w grupie osób 80+, która w 2005 roku liczyła 85,1 tysięcy, a w roku 2030 zwiększy się o ponad 72% i będzie wynosiła 147 tysięcy.

Dynamika wzrostu liczby ludności w wieku senioralnym spowoduje, że w województwie łódzkim proces starzenia się ludności będzie najbardziej widoczny spośród wszystkich województw w kraju. Zjawisko to dotknie wszystkie powiaty województwa, najbardziej zaś widoczne będzie w powiecie bełchatowskim, w którym do 2030 roku liczba ludności w wieku poprodukcyjnym zwiększy się o prawie 132% w odniesieniu do roku 2005.

Podsumowując. Proces starzenia się społeczeństwa w województwie łódzkim ma charakter postępujący. Prowadzi to do konieczności wdrażania inicjatyw zmierzających do przygotowania społeczeństwa na łagodzenie jego skutków. Wymaga to działań dwutorowych. Z jednej strony tworzenia oferty usług kierowanych do starzejącego się społeczeństwa, zarówno w zakresie ochrony zdrowia i pomocy społecznej, jak i pobudzania wszechstronnej aktywności seniorów. Z drugiej strony – monitorowania i przygotowywania rynku pracy na pojawiające się wyzwania.

7.2 Oferta usług senioralnych w województwie łódzkim

Poniżej przedstawiono zestawienia zawierające ofertę aktualnie realizowanych usług dla seniorów w ramach instytucji funkcjonujących na terenie województwa łódzkiego. Dotyczy ona zarówno usług o charakterze opiekuńczo-medycznym, jak i działań mających na celu pomoc seniorom w zachowaniu aktywności społecznej, zawodowej i ruchowej (tabela 4).

Warto tu podkreślić, że zdecydowana większość placówek działających w obszarze białych usług nie jest nastawiona wyłącznie na obsługę seniorów, ale także pozostałych grup wiekowych. Ma to swoje konsekwencje, o których będzie mowa w dalszej części raportu poświęconej analizie kompetencji poszukiwanych na rynku usług senioralnych.

149 Ibidem.

Tabela 4. Oferta usług opiekuńczo-medycznych w woj. łódzkim.

Oferta usług opiekuńczo - medycznych	
Usługi instytucjonalne	Programy
<ol style="list-style-type: none"> 1. Podstawowa i specjalistyczna opieka medyczna (Podstawowa Opieka Zdrowotna - POZ, poradnie specjalistyczne, Niepubliczne Zakłady Opieki Zdrowotnej - NZOZ) 2. Szpitale 3. Zakłady opiekuńczo- lecznicze (ZOL) 4. Opieka lekarska (różne specjalności) 5. Opieka długoterminowa domowa 6. Opieka pielęgniarstwa domowa 7. Opieka paliatywna (hospicjum domowe, hospicjum stacjonarne) 8. Domy dziennego pobytu 9. Środowiskowe domy samopomocy (SDS) 10. Domy pomocy społecznej (DPS) 11. Lecznictwo uzdrowiskowe - sanatoria 12. Wolontariat 13. Teleopieka 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programy rehabilitacyjne 2. Programy profilaktyczne (np. szczepienia okresowe) 3. Turnusy rehabilitacyjne (PFRON, NFZ) 4. Program Senior – Wigor 5. Program ASOS

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Wymienione usługi opiekuńczo-medyczne świadczone są w różnym trybie zarówno przez podmioty publiczne, jak i niepubliczne (prywatne i non-profit). Mogą być realizowane w miejscu zamieszkania i poza miejscem zamieszkania. Część z nich działa w systemie opieki stacjonarnej, inne to miejsca opieki tymczasowej lub doraźnej. Są wśród nich ośrodki pobytu dziennego i ośrodki całodobowe.

Obok dominujących, tradycyjnych form świadczenia usług pojawiają się też bardziej innowacyjne, takie jak teleopieka (system opieki wykorzystujący nowe technologie, np. przycisk SOS wbudowany w telefon, mający za zadanie zwiększenie bezpieczeństwa osób, które pozostają same w domu). W niektórych krajach europejskich, jak Francja, Szwecja, czy Hiszpania została ona wprowadzona już 20 lat temu. U nas jest dopiero stopniowo wdrażana. Różne formy teleopieki i systemów przywoławczych działają już w Sopocie, Gdyni, Katowicach, Koszalinie, Poznaniu, Płocku,

Pile, Opolu, Ostrowcu Świętokrzyskim. Jest to jednak rozwiązanie kosztowne i stąd wymaga systemowego wsparcia ze strony rządu.¹⁵⁰ Warto nadmienić, że w Łodzi rozpoczęto pierwszy w Polsce projekt tele-opieki pielęgniarskiej. Projekt TeleNrsCare – Sieć telepielęgniarstwa dla zintegrowania opieki nad osobami starszymi i przewlekle chorymi, jest realizowany w Zakładzie Pielęgniarstwa Społecznego i Zarządzania w Pielęgniarstwie Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, we współpracy z uniwersytetem w Reykjavíku (Islandia). „Celem projektu jest wymiana wiedzy, technologii, doświadczeń i najlepszych praktyk, oraz utworzenie ośrodka referencyjnego dla potrzeb tele-pielęgniarstwa. Rezultatem projektu ma być poprawa jakości opieki i zwiększenia dostępności do świadczeń pielęgniarskich dla osób starszych i przewlekle chorych w Polsce.”¹⁵¹

Należy jednak jasno podkreślić, że w naszym kraju wciąż dominującą rolę w sprawowaniu opieki nad osobami starszymi mają tzw. opiekunowie nieformalni, czyli członkowie rodziny seniorów wspierający ich w codziennym funkcjonowaniu.¹⁵² Choć nie zaliczymy ich do grupy pracowników srebrnego sektora, są oni ważnym ogniwem w dostarczaniu usług opiekuńczych dla seniorów.

Podobnie, jak w przypadku usług opiekuńczo-medycznych, przedstawia się sytuacja w obszarze instytucji wspierających aktywność społeczną i zawodową oraz kondycję fizyczną seniorów. Tutaj jednak występują ośrodki działające niemalże wyłącznie w trybie dziennym. Zdecydowanie większy jest też udział niepublicznych placówek z tzw. III sektora – fundacji i stowarzyszeń, ale znikomy – inwestorów prywatnych.

W sektorze publicznym, wspieraniem aktywności osób starszych zajmują się domy i ośrodki kultury, a także domy pomocy społecznej. W ostatnich latach jednymi z najważniejszych centrów aktywności seniorów stały się Uniwersytety Trzeciego Wieku. Funkcjonują one jako samodzielne podmioty prawne (stowarzyszenia, fundacje lub ich filie), mogą być również organizowane w ramach jednostek samorządu terytorialnego (np. przy domach kultury, bibliotekach) lub w strukturach i pod patronatem uczelni wyższych¹⁵³. Są one placówkami edukacyjnymi dla seniorów, a ich działalność wpisuje się w model kształcenia pozaformalnego. Ofertę usług wspierających aktywność osób starszych zawiera tabela nr 5.

150 <http://www.zdaniemseniora.pl/teleopieka-aniol-stroz-dla-seniorow/>

151 <http://www.pfed.org.pl>

152 Z. Szweda-Lewandowska, Modele opieki nad osobami niesamodzielnymi, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2014 r.

153 Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej na lata 2014-2020, M.P.2014.118, Uchwała nr 238 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r.

Tabela 5. Oferta usług wspierających aktywność społeczną, zawodową i fizyczną seniorów w woj. łódzkim

Oferta usług wspierających aktywność społeczną, zawodową i fizyczną seniorów	
Usługi	Organizacje realizujące usługi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sport i rekreacja <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Gimnastyka dla seniorów, np. odchudzająca, zdrowy kręgosłup 1.2. Zajęcia sportowe np. fitness, nordic walking, tai chi, basen, trening kardio 1.3. Imprezy i wycieczki turystyczne, krajowe i zagraniczne 2. Edukacja <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Prozdrowotna 2.2. W zakresie bezpieczeństwa osobistego, finansowego, prawnego 2.3. Informatyczna oraz w zakresie nowych technologii 2.4. Rozwijająca wiedzę z różnych dziedzin nauki 2.5. Lektoraty języków obcych 3. Aktywność zawodowa <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Szkolenia zawodowe 3.2. „Babcia/dziadek zastępcza/y”- opieka seniorów nad małymi dziećmi 4. Aktywność kulturalna <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Warsztaty artystyczne 4.2. Koła zainteresowań (teatr, poezja, film, taniec, kulinarne) 4.3. Koncerty, wystawy, wycieczki 4.4. Działania integrujące różne grupy wiekowe 5. Aktywność społeczna <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Wolontariat <ol style="list-style-type: none"> 5.1.1. Współdziałanie osób starszych na rzecz osób starszych 5.1.2. Wolontariat w ramach łączenia pokoleń 6. Inne <ol style="list-style-type: none"> 6.1. Karta seniora 6.2. Program Senior – Wigor 6.3. Program ASOS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Domy dziennego pobytu 2. Domy kultury/ ośrodki kultury 3. Centra Aktywnego Seniora przy domach/ośrodkach kultury 4. Organizacje pozarządowe: fundacje, stowarzyszenia 5. Uniwersytety trzeciego wieku 6. Koła emerytów i rencistów 7. Kluby seniora 8. Koła gospodyń wiejskich 9. Świetlice środowiskowe 10. Warsztaty terapii zajęciowej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Propozycje aktywnego spędzania czasu kierowane do seniorów obejmują sport i rekreację, edukację, działania w obszarze kultury oraz różne formy aktywności w sferze społecznej i zawodowej. Zakres programów realizowanych przez wyżej wymienione instytucje jest podobny i obejmuje następujące aktywności: wykłady, seminaria, zajęcia w sekcjach zainteresowań, kursy językowe i komputerowe, warsztaty artystyczne, zajęcia ruchowe, imprezy kulturalne i turystyczne, prezentacje widowisk teatralnych i filmowych, zabawy taneczne, gry towarzyskie, itp.

Większość zajęć odbywa się w zespołach złożonych wyłącznie z seniorów. Dlatego też, na uwagę zasługują jeszcze nieliczne, ale bardzo cenne inicjatywy, które za cel stawiają sobie integrowanie przedstawicieli różnych grup wiekowych w ramach wspólnych przedsięwzięć. Autorem takiej inicjatywy jest uczestnik jednego z wywiadów:

„...reprezentuję fundację X, która prowadzi muzeum. Szczerze mówiąc nasza grupa to są dzieci od 6 lat do nieskończoności.”

Warto wspomnieć, że oferta społeczno-kulturalna dla seniorów ma być wkrótce poszerzona o dzienne domy Senior-WIGOR, tworzone przez samorządy terytorialne w ramach realizacji krajowego programu Senior-WIGOR. Będą to placówki stanowiące „połączenie Uniwersytetu Trzeciego Wieku, Klubu Seniora, biblioteki i gabinetu rehabilitacyjnego”¹⁵⁴. Ich oferta skierowana będzie do osób niepracujących w wieku 60+. W domach Senior-WIGOR seniorzy będą mogli spędzić co najmniej 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Będą oni mogli skorzystać z zajęć tematycznych, ruchowych i rekreacyjnych, oraz otrzymać ciepły posiłek. W każdym domu znajdzie się pomieszczenie m.in. do: wspólnych spotkań, gotowania, ćwiczeń i relaksu, będą one także wyposażone w bibliotekę, sprzęt RTV oraz komputer z dostępem do Internetu.

Istotną informacją w kontekście analizy oferty społeczno-kulturalnej dla seniorów jest ta, że uczestnicy wywiadów grupowych w większości nie uznali za słuszne rozróżnianie usług na dedykowane grupie wiekowej 65+ i przeznaczone dla 80+. To, które propozycje będą odpowiednie dla określonej osoby zależy w pierwszej kolejności od jej ogólnej kondycji i stanu zdrowia. One z kolei nie zawsze podyktowane są wyłącznie metryką, a w dużej mierze są uwarunkowane indywidualnie.

Należy podkreślić, że w przypadku niektórych z wymienionych wyżej organizacji zaangażowanych w usługi senioralne rozłączny podział na te, które zapewniają opiekę opiekuńczo-medyczną oraz te odpowiedzialne wyłącznie za wszechstronną aktywizację seniorów jest sztuczny. Zakres działań części placówek opiekuńczo- medycznych obejmuje również dbałość o kondycję psycho-fizyczną pacjentów (np. domy pomocy, sanatoria).

Taki jest też charakter nowych inicjatyw – rządowych programów Senior-Wigor i ASOS, w których te dwie sfery często łączą się w ramach jednego działania (np. ośrodki Senior-Wigor). Celem

¹⁵⁴ Aktualności na temat Senior-WIGOR: opieka, wiedza, aktywność, <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/art,7245,senior-wigor-opieka-wiedza-aktywnosc.html>

obydwu programów jest bowiem zarówno zwiększenie partycypacji społecznej osób starszych wiekiem, jak i wszechstronny rozwój usług dla seniorów.

W ocenach oferty dedykowanej seniorom w województwie łódzkim, uczestnicy dyskusji moderowanych szczególnie podkreślali kwestię jej dostępności, rozumianej dwojako:

- a. dostępność uwarunkowana miejscem zamieszkania,
- b. dostępność uwarunkowana finansowo.

Mimo, że w świetle wyżej zamieszczonych zestawień, zakres oferty dla seniorów wydawać by się mógł stosunkowo szeroki, to w praktyce możliwość korzystania z niej przez zainteresowanych jest ograniczona.

Po pierwsze istnieje bardzo duży rozdźwięk pomiędzy ofertą usług senioralnych w dużych miastach, a na wsiach, czy nawet w mniejszych ośrodkach miejskich. Oczywiście na niekorzyść tych drugich. Odnosi się to zarówno do usług opiekuńczo-medycznych, jak i społeczno-kulturalnych.

Trzeba też podkreślić, za uczestnikami wywiadów, dużą różnicę pomiędzy ofertą dla osób sprawnych, poruszających się samodzielnie, a propozycjami dla seniorów o ograniczonej mobilności. Dla nich instytucje mają niewiele do zaproponowania. Tą lukę starają się wypełnić między innymi organizacje wolontariackie. Jedna z nich, której przedstawicielka uczestniczyła w badaniu pomaga swoim podopiecznym w organizowaniu czasu wolnego. Specjalnie przeszkoleni wolontariusze (co podkreślała) towarzyszą seniorom podczas spacerów, czytają książki, czy po prostu oferują rozmowę.

„Wasza dyskusja idealnie się wpisuje w to, co ja robię w ramach Centrum Wolontariatu. Bo właśnie wolontariusze przeszkoleni, z prawdziwego zdarzenia przeszkoleni, nie tam na zasadzie to wolno, tego nie wolno, właśnie zaspokajają te potrzeby nie medyczne, nie opiekuńcze (...). Dotrzymać towarzystwa, przeczytać gazetkę, wziąć na spacer po ogrodzie, który jest przy domu. Czy przyjść i posłuchać, bo starsza osoba ma ochotę pogadać.” (Uczestniczka wywiadu)

Po drugie – w trakcie wywiadów zwracano uwagę na kwestię dostępu do usług, tutaj szczególne opiekuńczych i medycznych, w kategoriach finansowych. Świadczenie tych usług stanowi duże obciążenie dla gmin, tak więc korzystanie z nich jest limitowane. Z kolei oferta prywatna przekracza możliwości znacznej części potrzebujących seniorów ze względu za niskie świadczenia emerytalne.

Pewnym rozwiązaniem mogą tu być czeki opiekuńcze¹⁵⁵, których wprowadzenie jest planowane. Jest to nowy pomysł, który ma wesprzeć osoby wymagające długotrwałej opieki. Rozwiązanie to zakłada przyznanie określonej kwoty na doraźną opiekę nad osobą niesamodzielną. Przewidywana wartość czeku to ok. 650-1000 zł netto miesięcznie i byłaby uzależniona od stopnia niesamodzielnosci osoby. Czek służyłby do zaspokojenia rzeczywistych potrzeb osób

155 http://wyborcza.pl/1,97654,17387377,Dzienne_domy_opieki_i_inna_pomoc_dla_starszych.html?disableRedirects=true

niesamodzielnych. Mogłaby więc to być opieka medyczna, czy pielęgnacyjna, ale także catering lub inne usługi, czy zakup sprzętu usprawniającego funkcjonowanie osoby w środowisku (np. rehabilitacyjnego).

W podsumowaniach oferty usług senioralnych w województwie łódzkim dokonywanych przez badanych, powszechne było przekonanie, że branża ta dysponuje zbyt skromnymi środkami finansowymi. Skutkuje to ofertą niedostosowaną pod względem zakresu, jakości i dostępności do aktualnych, ale i ciągle zwiększających się wymagań rynku. Dotyczy to przede wszystkim sektora publicznego. Skromne środki przeciętnego emeryta nie pozwalają mu natomiast na korzystanie z oferty komercyjnej, która w wielu przypadkach zapewnia większy zakres i jakość usług.

„ ... bo jakby wrzucając to wszystko w jedno, co mamy dla tych osób starzejących się, to powiem tak: jeśli jest to bogaty senior, to mamy tą ofertę bardzo szeroką, a jeśli jest to senior przeciętny Kowalski, to ofertę albo mamy żadną, albo minimalną, albo to co ja poruszam cały czas, jakościowo nie taką, jaka być powinna.” (Uczestnik badania)

Opinie uczestników wywiadów grupowych potwierdzają dane opisujące rynek usług senioralnych w województwie łódzkim. Pasuje się ono na końcu zestawień przedstawiających nakłady na usługi opiekuńcze i medyczne w kraju.

- Wydatki NFZ na opiekę długoterminową w przeliczeniu na osobę w wieku powyżej 65 roku życia są w łódzkim najniższe ze wszystkich 16 województw. W 2013 roku wyniosły one 120 PLN na osobę 65+. Jest to kwota ponad dwa razy mniejsza, niż w województwach będących liderami zestawienia: podkarpackim, opolskim i śląskim, gdzie ich wartość przekroczyła 250 zł/osobę.¹⁵⁶
- Podobnie kształtuje się sytuacja, jeśli chodzi o domowe usługi opiekuńcze finansowane przez pomoc społeczną. Nakłady na nie w przeliczeniu na jednego mieszkańca lokują łódzkie na 13 miejscu w rankingu województw. W 2013 roku wyniosły 58 PLN, co stanowiło 68% średniej krajowej.¹⁵⁷

Jeśli chodzi o dostępność usług opiekuńczo-medycznych, łódzkie wypada nieco lepiej, jednak wciąż sytuuje się za większością województw. Na 16 z nich zajmuje bowiem 9 miejsce pod względem:

- Liczby łóżek w Zakładach Opiekuńczo-Lecznicznych i Zakładach Pielęgnacyjno-Opiekuńczych, w przeliczeniu na liczbę mieszkańców powyżej 65 roku życia. (3,3 łóżka na 1000 mieszkańców w wieku 65+; por. podkarpackie – lider zestawienia – 6,1 łóżek).¹⁵⁸

¹⁵⁶ Opracowanie własne na podstawie danych GUS, Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2013 r., Warszawa, 2014 oraz Roczno Planu Finansowego NFZ na rok 2013

¹⁵⁷ Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS; por.: Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2013 roku, GUS, Warszawa, 2014; zob. także: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2013 r., GUS, Warszawa, 2014 r.

¹⁵⁸ Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 roku, GUS, Warszawa, 2014; zob. także: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2013 r., GUS, Warszawa, 2014

- Liczby osób w Domach Pomocy Społecznej przeznaczonych dla osób w podeszłym wieku (3,2 osób na 1000 mieszkańców w wieku 65+; średnia dla kraju – 3,4).¹⁵⁹

Liczby osób, którym świadczone są domowe usługi opiekuńcze w ramach systemu pomocy społecznej (17,2 osób na 1000 mieszkańców 65+; średnia dla kraju – 17,9).¹⁶⁰

Ostatnie miejsca według nakładów na osobę i wyższe lokaty pod względem liczby osób, którym świadczenia są udzielane, można interpretować jako próbę dostarczania usług możliwie wielu osobom ale za niewielką cenę. Może to generować niską jakość świadczeń. Z kolei stosunkowo duża liczba osób, którym dostarczane są usługi opiekuńcze w formie pomocy domowej udzielanej w ramach opieki społecznej, może wynikać z chęci odciążenia domów pomocy społecznej. Przejawem niewydolności publicznego systemu opieki dla seniorów jest także czas oczekiwania na miejsce w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, który średnio wynosi ponad 70 dni.¹⁶¹

Powyższe statystyki pokazują szeroką przestrzeń dla rozwoju prywatnych usług medyczno-opiekuńczych dla seniorów. Faktycznie, coraz więcej takich placówek rozpoczyna działalność w województwie łódzkim. W 2005 roku działała jedna¹⁶² placówka komercyjna zapewniająca całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym. Dwa lata później było ich 5¹⁶³, natomiast obecnie – 16. Jednak podobnie, jak placówki finansowane z funduszy budżetowych, jednostki prywatne również borykają się z problemami natury finansowej. Spowodowane jest to niskimi świadczeniami emerytalnymi seniorów w województwie łódzkim. Przeciętna emerytura w regionie (1 730 PLN) była w 2013 roku o 125 PLN niższa od średniej dla kraju i plasowała łódzkie na 9 miejscu wśród pozostałych województw.¹⁶⁴ Kondycja usług na rzecz wspierania aktywności społecznej, zawodowej i fizycznej w województwie łódzkim z perspektywy dostępnych danych również nie napawa optymizmem.

W zestawieniu z innymi województwami, pod względem liczby podmiotów prowadzących działalność na rzecz wspierania aktywności społecznej seniorów, łódzkie plasuje się na dalekich miejscach. Na 100 tys. mieszkańców w wieku 65+ przypada tu 7 Uniwersytetów Trzeciego Wieku, przy średniej dla wszystkich województw wynoszącej 10,2. Mniejszą wartość tego wskaźnika odnotowano jedynie dla województwa podkarpackiego i świętokrzyskiego.

Jeszcze niższe, bo 15 miejsce łódzkie zajęło pod względem liczby domów i ośrodków kultury, klubów i świetlic w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców 65+. W łódzkim podmiotów tych jest średnio 47, podczas gdy w opolskim, będącym liderem zestawienia, ponad trzy razy więcej, bo aż 143.

159 Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2013 roku., GUS, Warszawa, 2014; zob. także: Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2013 r., GUS, Warszawa, 2014 r.

160 Ibidem.

161 J. Barczykowska, Więcej Zakładów Opiekuńczo-Leczniczych w regionie łódzkim, Dziennik Łódzki, 2014 r. <http://www.dzienniklodzki.pl/artukul/3314104,wiecej-zakladow-opiekunczoleczniczych-w-regionie-lodzkiem,id,t.html>

162 Zielona Księga, Opieka długoterminowa w Polsce. Opis, diagnoza, rekomendacje, Warszawa, 2010 r.

163 Ibidem.

164 Emerytura i renty w 2013 roku, Warszawa, GUS, 2014 r.

Istotne jest również to, że większość działań skupia się w stołecznym mieście województwa – w Łodzi. Tutaj funkcjonują najbardziej aktywne, nowoczesne i atrakcyjne pod względem oferty podmioty. Obecnie to właśnie w stołecznym mieście województwa realizowanych jest najwięcej działań, tam też funkcjonują najbardziej aktywne, nowoczesne i atrakcyjne pod względem oferty podmioty. W gminach wiejskich i małych miastach propozycje są zdecydowanie uboższe.

Miarą stopnia zainteresowania regionalnych instytucji rozwojem i propagowaniem usług dla seniorów może być także liczba przyjętych ofert konkursowych w ramach wspomnianych już rządowych programów ASOS oraz Senior-WIGOR. Jak wynika z rozstrzygnięć, w łódzkim powstanie:¹⁶⁵

- średnio 5, 5 nowych projektów na 100 tysięcy mieszkańców 65+ realizowanych na rzecz wsparcia aktywności osób starszych (11 pozycja na 16 województw),
- niemal 2 nowe dzienne domy seniora na 100 tysięcy mieszkańców 65+ (14 miejsce na 16 województw).

Trzeba zauważyć, że przedstawione wskaźniki mają charakter ilościowy, nie mówią zaś nic o jakości i zakresie oferowanych usług. Mniejsza liczba, ale działających prężnie podmiotów, może osiągać dobre wyniki i obejmować wsparciem znaczną część mieszkańców. Jednak w świetle wypowiedzi uczestników wywiadów grupowych i przedstawionych statystyk, taka sytuacja nie dotyczy województwa łódzkiego. Mamy w nim zdecydowanie do czynienia ze zbyt wąską siecią placówek oraz zbyt niską jakością oferty. Pewnym optymizmem mogą natomiast napawać wyniki aplikacji w programach ASOS i Wigor, które dają nadzieję na stopniową poprawę sytuacji.

7.3 Identyfikacja zawodów związanych z realizacją usług senioralnych

Z punktu widzenia realizacji celów badania istotnym było wypracowanie rejestru strategicznych zawodów gospodarki senioralnej. Jest to szerokie spektrum zawodów, które w Polskiej Klasyfikacji Działalności w kontekście zawodów związanych ze srebrną gospodarką obejmuje:

- Sekcja P – Edukacja
- Sekcja Q – Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- Sekcja R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją

Jeśli odwołać się do wykazu grup dużych zawodów, specjalności odnoszące się do pracy z osobami starszymi mieszczą się w następujących grupach: (tabela 6)

¹⁶⁵ Opracowanie własne na podstawie: Wyniki otwartego konkursu ofert ASOS 2014-2020 edycja 2015, MPiPS, 2015 oraz GUS, Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2013 r., Warszawa, 2014

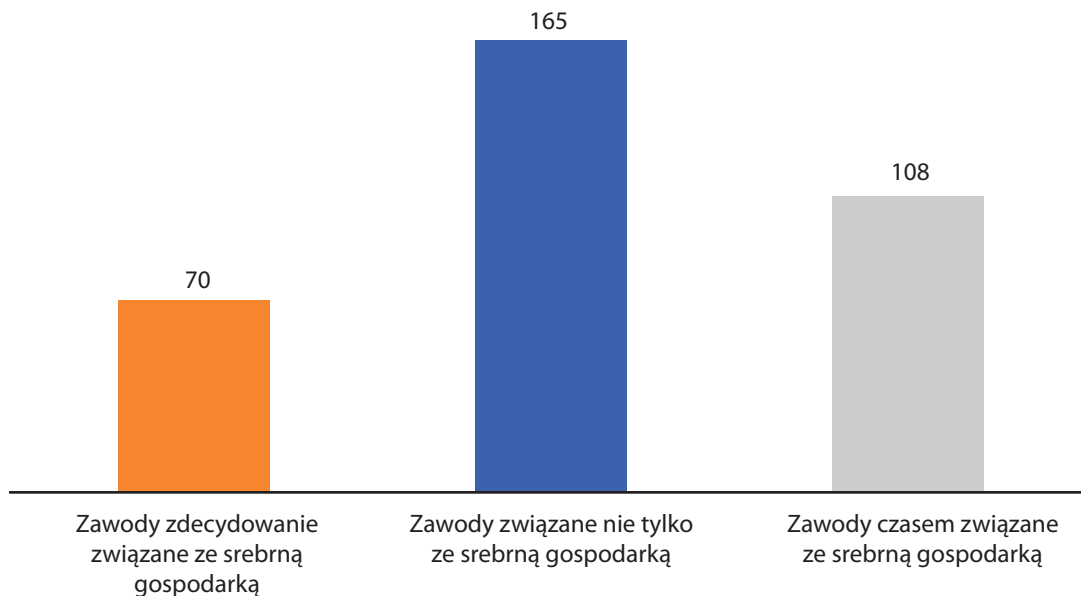
Tabela 6. Wykaz grup dużych zawodów zawierających zawody powiązane ze srebrną gospodarką

Lp.	Grupy zawodów dużych	Nazwa zawodu/specjalności
	11	Przedstawiciele władz publicznych
	13	Kierownicy do spraw produkcji i usług
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
	22	Specjaliści do spraw zdrowia
	23	Specjaliści nauczania i wychowania
	24	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
	32	Średni personel do spraw zdrowia
	33	Średni personel do spraw biznesu i administracji
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
	41	Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni
	42	Pracownicy obsługi biura
	43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura
	51	Pracownicy usług osobistych
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk
	93	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145).

Na wykresie poniżej dokonano z kolei podziału zawodów ze względu na stopień dopasowania do srebrnej gospodarki.

Wykres 2. Liczba zawodów powiązanych ze srebrną gospodarką według stopnia dopasowania wykonywanych prac do potrzeb seniorów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145).

Jak widać z powyższych zestawień liczba zawodów bezpośrednio i pośrednio związanych ze srebrną gospodarką jest imponująca. Wynika to z faktu, że usługi dla seniorów odwołują się przecież do wszystkich sfer życia człowieka.

Poniżej zamieszczono odrębne listy stanowiące wybór najbardziej typowych zawodów dla branży opiekuńczo-medycznej i branży wspierającej aktywność społeczną, zawodową i fizyczną osób starszych wiekiem, stworzone na podstawie wskazań uczestników badania oraz danych ze źródeł zastanych.

Wskazania te są w zasadzie oczywiste. W przypadku zawodów opiekuńczo-medycznych szczególnie podkreślano wagę wszystkich specjalności lekarskich (uwzględniając typowo senioralną specjalność – geriatricę), zawodu pielęgniarskiego oraz opiekunów i asystentów osób starszych i ich rodzin. Nowością na tej liście stanowi natomiast zawód teleopiekuna – przeszkolonej medycznie osoby, która uruchamia odpowiednie działania w odpowiedzi na elektroniczne lub telefoniczne zgłoszenie pochodzące od seniora będącego w potrzebie. To profesja, która dopiero zaczyna funkcjonować w naszym kraju i jest związana ze stopniowym rozwojem usług telemedycznych i teleopiekuńczych.

Lista zawodów zaangażowanych w szeroko rozumiane wsparcie seniorów jest dużo dłuższa, gdyż odnoszą się one do wielu dziedzin życia tych osób. Uwzględnia się tu profesje związane z zaspokajaniem potrzeb intelektualnych (m.in. wykładowcy, lektorzy), kulturalnych (m.in. artyści, animatorzy kultury), społecznych (m.in. animatorzy czasu wolnego, wolontariusze, informatycy – tzw. latarnicy), rekreacyjnych (m.in. przewodnicy) oraz aktywności ruchowej (m.in. trenerzy) osób w starszym wieku. Zwraca się też uwagę na całą grupę zawodów pomocnych seniorom w organizacji życia, zapewnieniu jego bezpieczeństwa i komfortu (urzędnicy, doradcy, prawnicy, policjanci, rzemieślnicy, projektanci i wytwórcy sprzętu ergonomicznego). Tabela nr 7 przedstawia wykaz zawodów związanych z usługami opiekuńczo-medycznymi, zaś tabela nr 8 zawiera wykaz zawodów związanych z usługami aktywizacyjnymi dla osób starszych.

Tabela 7. Wykaz zawodów związanych z usługami opiekuńczo-medycznymi

Zawody związane z realizacją usług opiekuńczo – medycznych	
1. Lekarz, różne specjalności w tym geriatra, neurologopeda, psychiatra, internista, okulista, ortopeda, ginekolog, kardiolog, itd.	11. Opiekun społeczny
2. Pielęgniarka	12. Opiekun środowiskowy
3. Rehabilitant	13. Asystent osoby niepełnosprawnej
4. Fizjoterapeuta	14. Asystent rodziny/osoby starszej
5. Masażysta	15. Pracownik socjalny
6. Logopeda	16. Gerontolog
7. Opiekun medyczny	17. Psycholog
8. Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	18. Psychoterapeuta
9. Ratownik medyczny	19. Pedagog / pedagog społeczny
10. Teleopiekun (osoby starszej)	20. Dietetyk
	21. Specjalista ds. zaopatrzenia ortopedycznego
	22. Pokojowa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Tabela 8. Wykaz zawodów związanych z aktywizacją społeczną, zawodową i fizyczną seniorów

Zawody związane z aktywizacją społeczną, zawodową i fizyczną seniorów	
1. Terapeuta zajęciowy	14. Bibliotekarz
2. Instruktor terapii zajęciowej	15. Informatyk – tzw. Latarnik
3. Promotor zdrowia	16. Wolontariusz
4. Muzykoterapeuta	17. Osoba zarządzająca placówką oferującą usługi dla seniorów
5. Animator kultury	18. Urzędnik ds. senioralnych
6. Animator czasu wolnego	19. Koordynator działań
7. Pracownik kulturalno – oświatowy	20. Doradca zawodowy
8. Artysta (różne profile działalności)	21. Mediator rodzinny
9. Trener sportowy (w tym trener osobisty)	22. Kurator sądowy
10. Przewodnik, pilot turystyczny	23. Projektant urządzeń ergonomicznych
11. Wykładowca (różne dziedziny)	24. Prawnik
12. Wykładowca na uniwersytecie trzeciego wieku	25. Doradca finansowy / kredytowy
13. Lektor języka obcego	26. Książd

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Warto zauważyć, że zdecydowana większość zawodów to specjalności dedykowane różnym grupom wiekowym, nie tylko seniorom. Wyjątek stanowią geriatrzy, czy gerontolodzy – profesje powołane wyłącznie na potrzeby osób w podeszłym wieku. Można tu jeszcze przywołać informatyków – tzw. latarników, którzy zapoznają osoby starsze z nowymi technologiami i sprzętem informatycznym. Oznacza to, że generalnie oferta dla seniorów realizowana jest przez pracowników zatrudnionych w danej instytucji i wykonujących zadania wynikające z profilu stanowiska. W zespołach tych nie ma zazwyczaj osób specjalizujących się wyłącznie w pracy z klientami starszymi wiekiem. W sytuacji, gdy określone zadanie wykracza poza możliwości kadrowe organizacji, wówczas, w oparciu o umowę cywilno-prawną zatrudnia się osoby z zewnątrz. Jak podkreślali nasi rozmówcy w dyskusjach grupowych naczelną zasadą jeśli chodzi o politykę personalną jest jednak ta, aby w organizacji zatrudniać specjalistów uniwersalnych, którzy poprowadzą zajęcia, czy zajmą się zarówno dziećmi, dorosłymi jak i seniorami. Taka postawa podyktowana jest sytuacją ekonomiczną. Dotyczy to zarówno placówek opiekuńczo – medycznych, jak i instytucji społeczno-kulturalnych.

„My byśmy sobie bardzo życzyli, żebyśmy mogli w takich instytucjach pozwolić sobie na to, by zatrudniać specjalistę od pracy z seniorami wyłącznie, który będzie się tylko seniorami zajmował, albo tylko np. dziećmi i młodzieżą. Realia są takie, że moim zdaniem nie jest to możliwe. Jest wąski zespół osób, które pracują na etatach i one wykonują pracę również dla seniorów, a pozostałe

osoby zatrudniane na umowy cywilno-prawne prowadzą te zajęcia także dla seniorów. Nie jest możliwe takie zróżnicowanie, że jakąś grupę zatrudniamy tylko i wyłącznie pod kątem pracy wyłącznie z seniorami.” (Uczestniczka wywiadu)

Wobec powyższego, generalizując, należy stwierdzić, że osoby wykonujące obecnie usługi na rzecz seniorów zazwyczaj nie mają do tego profesjonalnego przygotowania, w sensie znajomości specyfiki pracy z osobami w starszym wieku. Szerzej na ten temat będzie jeszcze w rozdziale poświęconym kompetencjom niezbędnym w pracy z seniorami.

7.4 Formy zatrudnienia w zawodach związanych ze srebrną gospodarką

W odniesieniu do osób wykonujących wyżej wymienione zawody związane z usługami senioralnymi stosowane są różnorodne prawne formy zatrudnienia.

W jednostkach budżetowych, jak i prywatnych główny personel najczęściej zatrudniany jest w oparciu o umowę o pracę. Jak już wyżej wspomniano, instytucje nie zatrudniają specjalistów wyłącznie do obsługi seniorów. Stąd są to najczęściej etatowi pracownicy wykonujący pracę na rzecz różnych kategorii klientów, w tym osób starszych wiekiem.

W przypadku zawodów uzupełniających ofertę placówki lub takich, które z natury rzeczy potrzebne są w niepełnym wymiarze czasu pracy, stosuje się umowy cywilno-prawne (umowa zlecenie i umowa o dzieło). Umowy o dzieło lub umowy zlecenia są z kolei dominującą formą zatrudnienia w przypadku pracodawców z III sektora – stowarzyszeń i fundacji, a także w odniesieniu do pracowników, dla których określona instytucja jest dodatkowym miejscem pracy.

„Służba zdrowia nie zabezpieczyłaby świadczeń, gdyby tylko i wyłącznie proponowała umowę o pracę. Dlatego, że personelu medycznego jest tak mało, że musi być dzielony pomiędzy placówkami. Niejednokrotnie lekarz pracuje w czterech placówkach i tak samo bywa z pielęgniarkami. Jeżdżą, przemieszczają się. Jeżeli jest w jednej zatrudniony na umowę o pracę, w następnych ma dodatkową umowę (przyj. Cywilno-prawną).” (Uczestniczka wywiadu)

W służbie zdrowia popularne są także kontrakty, korzystne dla pracodawcy, gdyż nie obowiązują w nich limit czasu pracy. Nasi rozmówcy wspomnieli także o wykorzystywaniu umów wolontariackich, regulujących pracę wolontariuszy. Jest to forma współpracy szczególnie popularna w stowarzyszeniach i fundacjach. Działalność tych organizacji opiera się w znacznym stopniu na pracy społecznej i wolontariacie. Według danych z badania Stowarzyszenia Klon/Jawor (2013), prawie połowa (45%) polskich organizacji pozarządowych funkcjonuje wyłącznie w oparciu o pracę społeczną. Tylko 19% ogółu organizacji zatrudnia pracowników etatowych, a 21% wyłącznie stałych pracowników nieetatowych. 16% zleca zadania do odpłatnego wykonania jedynie sporadycznie (nie posiada stałych pracowników). Nadmieniono również o stosowaniu wymiany barterowej. Część specjalistów nawiązuje współpracę z instytucjami obsługującymi seniorów w ramach własnej działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na pytanie moderatora zadane w trakcie wywiadów, czy któryś z ww. typów umów jest preferowany przez pracodawców działających w obszarze usług senioralnych, zdania były podzielone. Część osób twierdziła, że umowa o pracę wywołuje większe zaangażowanie w wykonywaną pracę oraz silniejszą identyfikację z instytucją. Z drugiej strony, równie częste były głosy, że to nie forma zatrudnienia jest istotna, co kompetencje osób pracujących z seniorami.

Powszechnie podkreślono natomiast, że niezmiernie istotna jest stabilna i długotrwała współpraca z osobami świadczącymi usługi na rzecz seniorów. Wynika to ze specyfiki wieku starszego, który ciężko znosi zmiany, a ceni sobie przyzwyczajenie i stabilność.

Reasumując, w branży usług senioralnych stosowana jest większość obowiązujących w kraju form zatrudnienia. Ich wybór podyktowany jest możliwościami prawnymi, ekonomicznymi oraz zapotrzebowaniem na określoną pracę.

7.5. Zapotrzebowanie regionalnego rynku na zawody funkcjonujące w zakresie usług dla osób starszych

7.5.1 Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Analiza wypowiedzi uczestników wywiadów grupowych prowadzi do wniosku, że nie jest możliwe jednoznaczne przyporządkowanie zawodów funkcjonujących w ramach srebrnej gospodarki na terenie województwa łódzkiego do grupy deficytowych, czy nadwyżkowych. Stan zatrudnienia w tym samym zawodzie opisywany był przez jednych jako stabilny, inni określali go jako zbyt mały, a jeszcze inni – jako zbyt duży. Działo się tak w odniesieniu do wielu zawodów, a wynika to z kilku powodów.

Jednym z nich jest regionalne zróżnicowanie nasycenia rynku stanowiskami pracy z dziedziny usług senioralnych. Było już o tym wspomniane przy analizie oferty dla osób starszych wiekiem. Generalnie istnieje niedobór większości specjalności w ośrodkach wiejskich oraz małych ośrodkach miejskich. Związane jest to głównie z nadal ubogim pakietem propozycji dla seniorów. Lepsza sytuacja panuje w większych miastach, szczególnie tam, gdzie zlokalizowane są szkoły i uczelnie dostarczające niezbędnych kadr i jednocześnie oferta usług senioralnych jest bardziej rozbudowana. Ponadto zwrócono uwagę, że inna sytuacja kadrowa może panować na przykład na północy województwa, a inna w południowej jego części. Według rozmówców dzieje się tak w przypadku lekarzy - ich niedobory odczuwalne są głównie na północy województwa.

Jedynym zawodem, co do którego nie było wątpliwości, że należy do grupy zawodów deficytowych była pielęgniarstwo. Przyczyny tego stanu rzeczy są złożone. W zawodzie tym zachwiany jest proces zastępowalności kadr – liczba osób odchodzących na emeryturę nie jest równoważona nowymi angażami. Brakuje przede wszystkim pielęgniarek / pielęgniarzy bezpośrednio opiekujących się pacjentami. Raz, to z powodu systemu kształcenia – nie ma tu kształcenia zawodowego,

a pielęgniarki po studiach wyższych chcą obejmować funkcje kierownicze, a nie pracować przy łóżku pacjenta. Dwa – jest to wynikiem emigracji pielęgniarek do pracy w innych krajach z pobudek finansowych. Czynnikiem ekonomicznym sprawia także, że osoby pozostające w kraju są w większości zainteresowane pracą w szpitalach, gdzie wynagrodzenie jest znacznie wyższe, niż w pozostałych placówkach opiekuńczo – medycznych. To są, w opinii uczestników wywiadów, zasadnicze powody postępującego deficytu kadr pielęgniarskich.

W odniesieniu do pozostałych zawodów związanych z usługami senioralnymi diagnoza podaży i popytu nie jest już tak jednoznaczna. Wielu uczestników wywiadów wskazywało na braki kadrowe na stanowiskach geriatrów, psychiatrów i opiekunów osób starszych. Często podkreślano również, że niedobory kadrowe występują przede wszystkim w jednostkach publicznych (niskie pensje). Natomiast problemy te nie dotyczą w zasadzie sektora usług komercyjnych.

Dodatkowe wnioski dotyczące stanu zatrudnienia w srebrnym sektorze w województwie łódzkim można by wysnuć z analizy dostępnych danych statystycznych. Nie jest to jednak łatwe, gdyż gospodarka senioralna dotyka wielu dziedzin działalności, a specjaliści w niej zatrudnieni reprezentują wiele różnorodnych zawodów i sektorów obsługujących różne grupy wiekowe. Stąd przedstawione niżej wskaźniki obrazują sytuację w branżach, w ramach których mieszczą się również usługi dla osób starszych, tzn. w ochronie zdrowia, opiece społecznej oraz instytucjach kultury. Te dane przytaczane są z zastrzeżeniem, że jest to jedynie bardzo przybliżony i prawdopodobnie obciążony dużym błędem, obraz zatrudnienia w srebrnej gospodarce.

Z analizy skumulowanego rocznego wskaźnika wzrostu (CAGR) wynika, że zmiany w zatrudnieniu w wymienionych wyżej sekcjach w województwie łódzkim są analogiczne do zmian dla całego kraju.¹⁶⁶

- Sekcja Q obejmująca działalność w ochronie zdrowia i pomocy społecznej, a więc najbardziej bezpośrednio powiązana ze srebrną gospodarką zarówno dla Polski jak i dla łódzkiego odnotowuje wzrost na poziomie 1,3% . Zatrudnienie w tym sektorze systematycznie wzrasta i to w stosunkowo szybkim tempie.
- Spada natomiast zatrudnienie w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją, zarówno w Polsce jak i w łódzkim, przy czym w województwie tempo tego spadku jest wyższe: -3,3%, wobec -2,9% dla całego kraju.

Zatrudnienie w zakresie usług opiekuńczo-medycznych można szacować na podstawie zatrudnienia w opiece zdrowotnej.¹⁶⁷ Z zamieszczonej poniżej tabeli nr 9 wynika, że we wszystkich spośród analizowanych zawodów zatrudnienie miało tendencję wzrostową na przestrzeni lat 2010 – 2013. Niemniej dostrzegalny jest nieznaczny spadek zatrudnienia w roku 2013 względem

¹⁶⁶ Na podstawie danych z Urzędu Statystycznego w Łodzi.

¹⁶⁷ Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 roku, Warszawa, 2014; Zdrowie i ochrona zdrowia w 2012 roku, Warszawa, 2013; Zdrowie i ochrona zdrowia w 2011 roku, Warszawa, 2012; Zdrowie i ochrona zdrowia w 2010 roku, Warszawa, 2011 r.

2012 roku w zawodach najbardziej związanych z usługami opiekuńczo-medycznymi dla seniorów: wśród lekarzy (0,9%), fizjoterapeutów i rehabilitantów (3,2%). Największy zaś wśród pielęgniarek (14,4%), co pokrywa się z uwagami zgłaszanymi przez uczestników wywiadów grupowych.

Tabela 9. Liczba pracowników medycznych zatrudnionych w województwie łódzkim 2010-2013

Zawód/ Rok	Województwo łódzkie			
	2010	2011	2012	2013
Lekarze	6 116	6 213	6 398	6 341
Lekarze dentyści	700	804	814	922
Farmaceuci	2 128	2 150	2 131	2 132
Pielęgniarki	11 849	12 203	15 219	13 030
Fizjoterapeuci i rehabilitanci	1 074	1 080	1 216	1 177
Diagności laboratoryjni	582	621	679	732
Ratownicy medyczni	709	694	973	715
SUMA	27 062	25 776	29 442	27 062

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: Zdrowie i ochrona zdrowia w latach 2010-2013.

Ważną rolę w opiece nad osobami starszymi pełnią domy pomocy społecznej (DPS). Z danych wynika, że zatrudnienie ogółem w DPS w województwie łódzkim cechowało się trendem wzrostowym w latach 2010-2012, a następnie, w latach 2012-2014 nastąpił niewielki regres (tabela 10). Zwraca uwagę w zasadzie stały i dość intensywny wzrost liczby wolontariuszy w domach opieki społecznej. Jednym z tego powodów mogą być niedobory kadrowe, które uzupełniają osoby zgłaszające się do pracy społecznej.

Tabela 10. Pracujący w domach pomocy społecznej w województwie łódzkim według zawodów w 2010-2014

Pracujący według zawodów		Liczba pracujących w roku:				
		2010	2011	2012	2013	2014
Ogółem		4057	4177	4183	4073	4078
w tym	Lekarze	6	8	6	7	10
	Pielęgniarki	568	581	629	625	619
	Fizjoterapeuci	71	81	70	75	84
	Wolontariusze	176	191	144	196	245

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS, Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2010-2014.

Przybliżony obraz zatrudnienia w sektorze usług związanych z aktywizacją społeczną osób starszych w województwie łódzkim dostarczają statystyki odnoszące się do domów i ośrodków kultury, klubów i świetlic (tabela 11)¹⁶⁸.

Tabela 11. Pracujący w domach kultury, ośrodkach kultury, klubach i świetlicach w województwie łódzkim w latach 2011-2014

Pracujący w domach kultury, ośrodkach kultury, klubach i świetlicach			2011	2012	2013	2014	CAGR
			1224	1353	1355	1448	4,3%
W tym	pracownicy merytoryczni	razem	658	750	725	733	2,7%
		instruktorzy amatorskiego ruchu artystycznego	257	294	259	298	3,8%
		animatorzy kultury (niebędący instruktorami)	150	169	199	179	4,5%
	pracownicy administracyjni		489	582	550	646	7,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w GUS, Kultura w 2011-2014 roku, GUS, Warszawa, 2012-2015

Powyższe liczby pokazują wzrost zatrudnienia w ośrodkach i domach kultury na przestrzeni ostatnich lat. Zastanawiać może fakt, że jest on najbardziej widoczny w odniesieniu do pracowników administracyjnych, a nie merytorycznych. Przytoczone wielkości wskazują na trend przeciwny, do widocznego na poziomie sekcji PKD, gdzie odnotowuje się spadek zatrudnienia. Ze względu na to, że analizowane dane cechuje wyższy poziom szczegółowości i są one bliższe sektorowi aktywizacji społecznej seniorów, niż bardzo ogólne dane odnośnie sekcji R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją), można je uznać za bardziej miarodajne.

Kolejnymi zbiorami danych, które rzucających światło na zatrudnienie w sektorze aktywizacji osób starszych są te, które odnoszą się do organizacji pozarządowych oraz aktywności wolontariackiej mieszkańców województwa łódzkiego (tabela 12). Wynika z nich, że na przestrzeni lat 2010-2012 zatrudnienie w trzecim sektorze w województwie łódzkim wzrosło o 5%, przy czym zatrudnienie na umowy cywilnoprawne pozostawało na tym samym poziomie, natomiast na umowę o pracę wzrosło o 26%. Sektor rozwijał się szybciej niż w kraju, gdzie tempo tego przyrostu wyniosło 11%, a zatrudnienie ogółem pozostało na niezmiennym poziomie. Co ciekawe z punktu widzenia srebrnej gospodarki i aktywności osób starszych, na przestrzeni 2010-2012 wzrosła liczba

¹⁶⁸ Opracowanie własne na podstawie: Kultura w 2014 roku, GUS, Warszawa, 2015; Kultura w 2013 roku, Warszawa, 2013, GUS, Kultura w 2012 roku, GUS, Warszawa, 2013; Kultura w 2011 roku, GUS, Warszawa, 2012

i udział osób w wieku poprodukcyjnym zatrudnionych w organizacjach trzeciego sektora, zarówno w łódzkim, jak i w skali kraju. To przykład potrzeb osób starszych do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym oraz sposobu wykorzystania ich potencjału: wiedzy i doświadczenia na rzecz ogółu.

Tabela 12. Zatrudnienie w organizacjach trzeciego sektora w województwie łódzkim i w Polsce w 2010 i 2012 roku

Zatrudnienie w organizacjach trzeciego sektora	Województwo łódzkie			Polska		
	2010	2012	Zmiana w %	2010	2012	Zmiana w %
Zatrudnienie ogółem	24 tys.	25,2 tys.	5%	522,4 tys.	522,4 tys.	0%
- w tym osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne	19,3 tys.	19,3 tys.	0%	389,9 tys.	375,4 tys.	-4%
- w tym osoby zatrudnione na umowę o pracę	4,7 tys.	5,9 tys.	26%	132,5 tys.	147 tys.	11%
w tym osoby, dla których jednostka stanowiła główne miejsce pracy	3,9 tys.	4,9 tys.	28%	111,8 tys.	125,5 tys.	12%
w tym osoby w wieku poprodukcyjnym	0,3 tys.	0,5 tys.	61%	6,4 tys.	9,8 tys.	55%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS, Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010-2012 roku.

Tak jak już zaznaczono, przytoczone powyżej dane dają jedynie bardzo przybliżony obraz zatrudnienia w funkcjonujących obecnie usługach dla osób starszych. W placówkach, których dotyczą te analizy seniorzy stanowią bowiem tylko jedną z grup klientów.

Z dyskusji uczestników wywiadów grupowych można było odnieść przekonanie, że priorytetowym problemem branży usług senioralnych nie jest obecnie poziom zatrudnienia, zbyt mała, czy zbyt duża liczba pracowników, lecz ich kompetencje. Jeśli nawet przy jakiejś specjalności (zawodzie) skłaniano się do tezy, że istnieje jej nadmiar na rynku, to automatycznie pojawiała się zastrzeżenie, że tak naprawdę prawdziwych specjalistów w tym zawodzie jest niewielu. Szerzej będzie na ten temat na kolejnych stronach niniejszego raportu.

7.5.2 Kluczowe kompetencje poszukiwane na rynku usług senioralnych

W trakcie wszystkich wywiadów grupowych bardzo intensywnie wybrzmiewała kwestia kompetencji osób świadczących usługi na rzecz seniorów. I to zarówno w odniesieniu do

kwalifikacji specjalistycznych niezbędnych do wykonywania zawodu, jak i kompetencji miękkich decydujących o jakości relacji tworzonych w kontaktach z seniorami.

Analizując zamieszczone w dalszej części rozdziału profile stanowiskowe zawodów związanych ze srebrną gospodarką, opracowane na bazie wypowiedzi uczestników wywiadów, nasuwa się kilka wniosków.

W odniesieniu do umiejętności i kwalifikacji formalnych kluczową rolę odgrywa oczywiście wykształcenie kierunkowe i specjalistyczne. Powinno ono, co uczestnicy dobitnie podkreślali w rozmowach, zawierać znaczny komponent praktyczny. Dotyczy to w szczególności stanowisk specjalistycznych. Niezbędne jest też ciągłe podnoszenie kwalifikacji i dostosowywanie ich do zmieniających się wymagań.

Bardzo wiele miejsca w trakcie wywiadów poświęcono kompetencjom miękkim, które zyskują na szczególnym znaczeniu w kontekście pracy z wymagającym klientem, jakim są osoby starsze. Warto zaznaczyć, że uczestnicy badań uznali empatię i zachowania społeczne jako cechy najważniejsze w analizowanych grupach zawodowych.

Z wypracowanych przez uczestników badań profili stanowisk oraz analizy dyskusji wyłania się kanon cech niezbędnych w pracy z seniorami. Co ciekawe, jest on w znacznej części wspólny dla profesji opiekuńczo-medycznych oraz zawodów wspierających aktywność społeczną, zawodową i fizyczną osób starszych. W zbiorze tym znalazły się takie kompetencje jak:

- Komunikatywność, w tym umiejętność nawiązywania i podtrzymywania kontaktów, umiejętność aktywnego słuchania,
- Empatia,
- Umiejętność pracy indywidualnej i w zespole,
- Zaangażowanie,
- Cierpliwość,
- Szacunek,
- Kultura osobista,
- Odporność na stres (głównie w zawodach opiekuńczo-medycznych),
- Nastawienie na ciągły rozwój,
- Umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach,
- Kreatywność (głównie w zawodach wspierających aktywność seniorów),
- Umiejętność motywowania do aktywności.

Wobec przedstawionych wymagań, warto zadać pytanie, jaki jest aktualny poziom kompetencji osób zatrudnionych w usługach senioralnych w województwie łódzkim. Zdaniem uczestników wywiadów niedobór wykwalifikowanych kadr, obok czynnika finansowego, jest jednym z głównych problemów rodzącej się gospodarki senioralnej w naszym kraju, i w naszym regionie. Może to być skutkiem pewnych nieprawidłowości w systemie edukacji.

Obecny system kształcenia w zawodach opiekuńczo-medycznych, zdaniem uczestników dyskusji, w niedostatecznym stopniu przygotowuje do przyszłej pracy. Dzieje się tak głównie z powodu zbyt małego nacisku na kształcenie zawodowe i praktyczne. Zwracano też uwagę na jakość kadr w placówkach edukacyjnych oraz w jednostkach szkolących prowadzących różne specjalistyczne kursy (m.in. w ramach projektów unijnych). Często są to osoby, których doświadczenie i kwalifikacje nie są odpowiednie do zakresu prowadzonych zajęć.

Stąd, nawiązując do wcześniej omawianego zagadnienia – stopnia nasycenia rynku specjalistami w zakresie usług opiekuńczo-medycznych oraz usług wspierających aktywizację seniorów, jeszcze raz trzeba podkreślić zdanie znacznej grupy uczestników wywiadów. Twierdzą oni, że ich główną troską są deficyty kompetencji w branży, a nie liczba osób w zawodzie. Za przykład podawano między innymi rehabilitantów, spośród których jedynie niewielka część spełnia standardy zawodu i oczekiwania pacjentów.

Osoby zawodowo związane z seniorami nie mają też odpowiedniego przygotowania do pracy z tą specyficzną grupą, co podkreślono już wcześniej w raporcie. Dla zdecydowanej większości praca z osobami starszymi jest tylko częścią wykonywanych obowiązków, a seniorzy to tylko jedna z grup, z jakimi stykają się zawodowo. Stąd postulat objęcia różnymi formami szkoleń wszystkich osób zaangażowanych w realizację usług dla seniorów z zakresu charakterystyki wieku senioralnego i potrzeb osób starszych, ukierunkowanych na właściwe budowanie interakcji z tą grupą wiekową.

„Ja myślę, że w rozmowach, które prowadzimy mnie wychodzi na pierwszy plan jedna cecha charakterystyczna, która łączy to wszystko, mianowicie specjalizacja w kontakcie z osobami starszymi.” (Uczestnik wywiadu)

Szczegółowe zestawy kompetencji, jakie powinny posiadać osoby pracujące w zawodach związanych z usługami na rzecz seniorów zawarte zostały w tabelach poniżej (tabela nr 13, 14, 15). Osobno ujęto kompetencje w zawodach medycznych i opiekuńczych oraz w zawodach związanych ze wspieraniem wszechstronnej aktywności osób starszych.

Tabela 13. Wykaz zawodów medycznych, jak również kwalifikacji, umiejętności oraz cech wymaganych w danym zawodzie

Zawód /specjalność	Kwalifikacje i umiejętności formalne	Umiejętności niepoświadczane formalnie	Pozostałe wymagane cechy
Lekarz, różne specjalności w tym m.in.: geriatra, neurologopeda, psychiatra, okulista, kardiolog	Prawo do wykonywania zawodu, Studia wyższe, Specjalizacja w określonej dziedzinie, Szkolenia, kursy aktualizujące wiedzę, Kwalifikacje do świadczenia usług na rzecz seniorów	Znajomość prawa medycznego, Obsługa komputera, Umiejętność przeprowadzania wywiadu lekarskiego	Empatia, Zaangażowanie, Uczciwość, Cierpliwość, Komunikatywność,
Fizjoterapeuta Rehabilitant	Wykształcenie kierunkowe (konieczny komponent praktycznej nauki zawodu)	Znajomość problemów i ograniczeń wieku starszego	Nastawienie na rozwój Komunikatywność Umiejętność słuchania Umiejętność motywowania do aktywności Kultura osobista
Pielęgniarka	Wykształcenie kierunkowe – pielęgniarskie Kursy specjalistyczne	Umiejętności informatyczne Umiejętność obsługi sprzętu i urządzeń medycznych	Nastawienie na rozwój Umiejętność pracy w zespole Umiejętność współpracy i komunikacji z rodziną seniora Komunikatywność Empatia Umiejętność słuchania Poszanowanie woli pacjenta Życzliwość Opiekuńczość Odporność na stres Kultura osobista

Opiekun medyczny	Wykształcenie kierunkowe, Umiejętności w zakresie pielęgnacji osoby leżącej, dementyjnej, nieświadomej	Obsługa komputera w stopniu co najmniej podstawowym	Nastawienie na rozwój, Umiejętność organizacji własnego stanowiska pracy i umiejętność pracy w zespole, Umiejętność aktywnego słuchania, Komunikatywność, Umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, Asertywność, Samodzielne podejmowanie decyzji, Poznanowanie drugiego człowieka, Opanowanie, Empatia,
Teleopiekun	Przeszkolenie medyczne w zakresie: - stanów zagrożenia życia - systemu ratownictwa medycznego w Polsce - mapy usług opiekuńczo-medycznych w Polsce, Znajomość języka angielskiego	Znajomość dokumentacji medyczno-prawnej	Komunikatywność

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Tabela 14. Wykaz zawodów opiekuńczych, jak również kwalifikacji, umiejętności oraz cech wymaganych w danym zawodzie

Zawód /specjalność	Kwalifikacje i umiejętności formalne	Umiejętności niepoświadczane formalnie	Pozostałe wymagane cechy
Pracownik socjalny	Wykształcenie kierunkowe – Szkoła Pracowników Socjalnych lub studia wyższe, Kursy i szkolenia specjalistyczne, Prawo do wykonywania zawodu	Znajomość prawa	Umiejętność łatwego nawiązywania kontaktów, Komunikatywność, Umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, Odporność na stres, Umiejętności negocjacyjne, Umiejętność analizy otoczenia, Umiejętność pracy indywidualnej i w zespole Uczciwość, Etyka zawodowa (m.in. zachowanie tajemnicy zawodowej)
Asystent rodziny/osoby starszej	Szkoła pracowników służb społecznych/ kierunki pokrewne: psychologia, pedagogika	Znajomość lokalnego środowiska, Znajomość przepisów prawnych	Umiejętność wspierania w rozwiązywaniu problemów rodzinnych, Umiejętność wspierania seniora w organizacji życia
Dietetyk	Ukończone studia lub szkoła średnia gastronomiczna (specjalność: technik dietetyk), Kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe	Przestrzeganie zasad higieny	Umiejętność współpracy w zróżnicowanym zespole (m.in. lekarz, kucharz, magazynier)
Urzędnik ds. senioralnych		Znajomość przepisów legislacyjnych	Empatia, Podmiotowe traktowanie klienta – seniora
Koordinator działań			Znajomość potrzeb seniorów, Umiejętności organizacyjne, Elastyczność

Psycholog	Wykształcenie wyższe – psychologiczne		Umiejętność pracy z seniorami, Cierpliwość, Empatia, Asertywność, Rzetelność, Zaufanie
Terapeuta zajęciowy	Wykształcenie kierunkowe, Kursy, m.in. muzykoterapii, biblioterapii, Znajomość języka migowego	Zdolności plastyczne, Znajomość problemów i ograniczeń wieku starszego	Empatia, Komunikatywność (ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki komunikacji z osobami starszymi) Umiejętność pracy w zespole, Zaangażowanie, Cierpliwość, Konsekwencja, Odporność na stres, Nastawienie na rozwój własny

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

Tabela 15. Wykaz zawodów wsparcia aktywności seniorów, jak również kwalifikacji, umiejętności oraz cech wymaganych w danym zawodzie

Zawód /specjalność	Kwalifikacje i umiejętności formalne	Umiejętności niepoświadczane formalnie	Pozostałe wymagane cechy
Muzykoterapeuta	Wykształcenie muzyczne lub umiejętność gry na instrumencie, Kompetencje wokalne		Komunikatywność (ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki komunikacji z osobami starszymi), Kreatywność
Animator kultury	Wykształcenie wyższe – humanistyczne		Kreatywność, Umiejętność rozwiązywania konfliktów
Artysta	Wykształcenie kierunkowe (nie jest decydujące)	Doświadczenie	Życzliwość, Otwartość na innych, Komunikatywność
Trener sportowy	Wykształcenie kierunkowe, np. akademia wychowania fizycznego	Znajomość języków obcych, Znajomość specjalistycznych programów komputerowych	Komunikatywność, Empatia, Umiejętność motywowania do aktywności, Nastawienie na własny rozwój
Przewodnik turystyczny	Wykształcenie kierunkowe - turystyczne	Duże doświadczenie zawodowe Pasjonat Dobra dykcja	Znajomość potrzeb i możliwości seniorów, Umiejętność motywowania do aktywności, Pomysłowość, kreatywność
Pedagog	Wykształcenie wyższe – pedagogiczne Wykształcenie specjalistyczne ukierunkowane na seniorów, np. gerontologia Kursy specjalistyczne podnoszące kwalifikacje Doświadczenie Doświadczenie w pracy z seniorami		Komunikatywność, Umiejętność przekazywania wiedzy, Umiejętność dostosowywania zajęć do rozpoznanych potrzeb słuchaczy, Nastawienie na rozwój, Umiejętność pracy z grupą i jednostką

Wykładowca (osoba prowadząca zajęcia – wykłady, warsztaty)	Wykształcenie kierunkowe w określonej dziedzinie		Komunikatywność, Empatia, Otwartość, Cierpliwość, Umiejętność przekazywania wiedzy
Lektor	Znajomość języka obcego	Znajomość procesu przyswajania wiedzy w wieku dojrzałym	Umiejętność tworzenia programów pod kątem potrzeb osób starszych, Nastawienie na rozwój własny, Kreatywność, Umiejętność nawiązywania kontaktów, Umiejętność ciekawego przekazywania wiedzy, Cierpliwość
Coach	Wykształcenie wyższe bazowe: pedagogika/psychologia Wykształcenie – specjalizacja w wybranej dziedzinie Kursy specjalistyczne		Nastawienie na ciągły rozwój własny, Komunikatywność, Charyzma, Umiejętność perswazji, Doświadczenie, Kreatywność
Pracownik kulturalno-oświatowy	Wykształcenie kierunkowe		Komunikatywność (ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki komunikacji z osobami starszymi), Kreatywność, Umiejętności organizacyjne
Prawnik	Wykształcenie wyższe – prawnicze, Znajomość prawa rodzinnego, majątkowego, spadkowego		Umiejętność słuchania, Komunikatywność, Empatia, Zaangażowanie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zebranych w toku zogniskowanych wywiadów grupowych.

7.5.3 Oferta edukacyjna związana ze srebrną gospodarką

W kontekście dostosowywania rynku pracy województwa łódzkiego do wzrastających potrzeb kadrowych sektora usług senioralnych, a także omówionych wymagań kompetencyjnych, niezbędna jest analiza oferty edukacyjnej w odniesieniu do zawodów z nią powiązanych. Analiza oferty szkoleniowej i edukacyjnej dokonana została w zakresie kształcenia w zawodach ściśle powiązanych ze srebrną gospodarką – białych zawodach oraz zawodach z sektora pomocy społecznej.

Kształcenie przyszłych pracowników białej gospodarki w województwie łódzkim odbywa się na trzech poziomach: wyższym, ponadgimnazjalnym oraz w ramach edukacji pozaformalnej.

Osoby chcące ukończyć studia wyższe mogą kształcić się w następujących kierunkach:

- **Specjalności lekarskie:**
Uniwersytet Medyczny w Łodzi, w tym klinika geriatric (bez bazy łózkowej)
- **Pielęgniarstwo:**
Uniwersytet Medyczny (Oddział Pielęgniarstwa i Położnictwa),
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi,
Wyższa Szkoła Gospodarki Krajowej w Kutnie.¹⁶⁹
- **Fizjoterapia:**
Uniwersytet Medyczny,
Społeczna Akademia Nauk,
Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności.
- **Dietetyka:**
Uniwersytet Medyczny,
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Skierniewicach,
Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu.
- **Ratownictwo medyczne:**
Uniwersytet Medyczny
- **Zdrowie publiczne:**
Uniwersytet Medyczny,
Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu.
- **Medycyna ratunkowa:**
Uniwersytet Medyczny
- **Kosmetologia:**
Społeczna Akademia Nauk w Łodzi,
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Skierniewicach,

¹⁶⁹ http://www.perspektywy.pl/porta1/index.php?option=com_content&view=article&id=22&Itemid=171

Wyższa Szkoła Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi,
 Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności w Łodzi,
 Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu w Łodzi

- **Polityka społeczna:**

Uniwersytet Łódzki (Wydział Prawa i Administracji)

- **Praca socjalna:**

Uniwersytet Łódzki (Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny),
 Społeczna Akademia Nauk w Łodzi,
 Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych w Łodzi,
 Wyższa Szkoła Finansów i Informatyki w Łodzi,
 Wyższa Szkoła Informatyki i Umiejętności w Łodzi.

Na poziomie ponadgimnazjalnym w województwie łódzkim dostępne są kierunki kształcące w następujących zawodach związanych ze srebrną gospodarką:

Tabela 16. Liczba szkół w województwie łódzkim w latach 2011 i 2015 według kierunków kształcenia związanych ze srebrną gospodarką

Kierunek kształcenia zawodowego	Liczba szkół kształcących w danym kierunku	
	2011	2015
Asystent osoby niepełnosprawnej	2	9
Asystentka stomatologiczna	3	13
Dietetyk	0	1
Opiekun medyczny	9	30
Opiekun osoby starszej	0	12
Opiekun w domu pomocy społecznej	10	23
Ratownik medyczny	6	6
Technik masażysta	11	26
Technik optyk	1	2
Terapeuta zajęciowy	0	7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu z badań Diagnoza potrzeb łódzkiego rynku pracy w obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, 2014 oraz wyszukiwarki zawodów <http://www.lodzkie.doradztwo.koweziu.edu.pl/>

W obszarze kursów pozaformalnych związanych ze srebrną gospodarką można wyróżnić dwie grupy kursów. Pierwsza grupa, to kursy mające na celu doskonalenie umiejętności szeroko rozumianej opieki oraz pracy z seniorami, np. kursy doskonalące w obszarze terapii zajęciowej – ergoterapii, projektowania indywidualnych planów dietetycznych dostosowanych do schorzeń pacjentów, skupiające się na znajomości trendów dietetycznych. Druga grupa to kursy adresowane do przedstawicieli instytucji działających w obszarze srebrnej gospodarki, których zadaniem jest dostarczenie wiedzy niezbędnej do zarządzania nimi, np. kursy związane z pozyskiwaniem funduszy unijnych z EFS.

Zamieszczone powyżej dane obrazują zwiększenie liczby kierunków kształcenia w wybranych zawodach powiązanych ze srebrną gospodarką. Świadomość zmian demograficznych nakazuje organom prowadzącym szkoły dostosowywać, rozwijać i otwierać nowe kierunki kształcenia. Działanie takie jest pozytywnym zjawiskiem zwiększającym podaż pracowników w zawodach związanych ze srebrną gospodarką, a tym samym potencjalnie zwiększającym stopień zapewnienia właściwego wsparcia dla osób starszych mieszkających w województwie łódzkim.

Należy jednak pamiętać o zastrzeżeniach uczestników wywiadów grupowych – specjalistów z branży, formułowanych pod adresem kształcenia w zawodach zaangażowanych w obsługę seniorów. Jego kluczowe mankamenty to:

- Zbyt mała liczba osób kończących kształcenie praktyczne w niektórych zawodach (głównie pielęgniarstwa),
- Niedostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku,
- Niedostateczna zbieżność oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy w obszarze srebrnej gospodarki oraz
- Niewystarczające/nieodpowiednie kwalifikacje nauczycieli/wykładowców.

8. Analiza SWOT srebrnej gospodarki w województwie łódzkim

Poniżej przedstawiono analizę mocnych i słabych stron usług senioralnych w województwie łódzkim oraz szanse i zagrożenia ich rozwoju.

Tabela 17. Analiza SWOT srebrnej gospodarki w woj. łódzkim

Analiza SWOT gospodarki senioralnej w województwie łódzkim	
Mocne strony	Słabe strony
<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, identyfikująca proces starzenia się społeczeństwa jako jedno z najistotniejszych wyzwań dla województwa. 2. Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030, która jako jedną z szans rozwojowych określa wzrastające zapotrzebowanie na usługi medyczne i związane ze spędzaniem czasu wolnego. Branża medyczna, farmacja i kosmetyki (w tym medycyna uzdrowiskowa) została w niej zakwalifikowana do sektorów mających szczególnie potencjał innowacyjny, mogących się stać regionalnymi lokomotywami wzrostu. 3. Wojewódzka strategia w zakresie polityki społecznej na lata 2007 – 2020, w której jednym z celów strategicznych jest „Propagowanie aktywnego trybu życia i wsparcie dla osób w wieku poprodukcyjnym”, a także „Zwiększenie samodzielnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych” 4. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w mieście Łodzi na lata 2011-2015 określająca m.in. kierunki działań w zakresie pomocy społecznej. 5. Stosunkowo duża, ale nadal niewystarczająca, liczba placówek edukacyjnych publicznych i niepublicznych stanowiących zaplecze dla kształcenia kadr dla gospodarki senioralnej. 6. Aktywność III sektora na rzecz seniorów uzupełniająca ofertę publiczną. 7. Wolontariat seniorów i na rzecz seniorów. 8. Poszerzająca się oferta w zakresie wspierania aktywności społecznej, zawodowej i fizycznej osób starszych. 9. Wzrost aktywności inwestorów prywatnych w usługach opiekuńczo-medycznych dla osób starszych. 10. Aktywność instytucji w programach Senior-Wigor i ASOS. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Najniższe w kraju nakłady na usługi opiekuńczo-medyczne. 2. Zbyt niska dostępność do usług opiekuńczo-medycznych (niewydolność systemu, niskie dochody emerytów) 3. Niewystarczająca oferta usług opiekuńczo-medycznych i usług wspierających aktywność seniorów (ze szczególnym uwzględnieniem osób o ograniczonej mobilności). 4. Koncentracja oferty w stolicy województwa, zaniedbanie ośrodków wiejskich i małych ośrodków miejskich. 5. Zbyt niskie kompetencje osób zawodowo związanych z realizacją usług dla seniorów. 6. Brak wiedzy i umiejętności w zakresie specyfiki współdziałania z seniorami wśród pracowników sektora gospodarki senioralnej. 7. Deficyty niektórych zawodów opiekuńczo-medycznych. 8. Niewielka w porównaniu do średniej krajowej, liczba instytucji wsparcia aktywności seniorów. 9. Niewystarczająca współpraca i kooperacja między instytucjami świadczącymi usługi na rzecz seniorów. 10. Brak ewaluacji projektów realizowanych na rzecz seniorów uniemożliwiający ocenę skuteczności podejmowanych działań¹⁷⁰.

¹⁷⁰ Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim, Regionalne Centrum Polity Społecznej w Łodzi, Warszawa, 2011 r.

Szanse	Zagrożenia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Stopniowy wzrost zamożności społeczeństwa w regionie. 2. Zaangażowanie się sektora prywatnego w rozwój usług dla seniorów. 3. Ogólnokrajowe programy umożliwiające rozwijanie usług dla seniorów w skali regionalnej, m.in. ASOS, Senior-Wigor. 4. Wykorzystanie w większym stopniu dotacji krajowych na rozwój usług dla seniorów¹⁷² 5. Wzrost nakładów na gospodarkę senioralną. 6. Podniesienie jakości kształcenia w zawodach związanych z usługami opiekuńczo-medycznymi. 7. Zwiększenie świadomości społecznej na temat procesu starzenia się społeczeństwa i tego konsekwencji. 8. Zwiększenie świadomości społecznej na temat korzyści wynikających z prowadzenia usług zorientowanych na poprawę bądź utrzymanie aktywności społecznej i zawodowej seniorów. 9. Promowanie inicjatyw wielopokoleniowych. 10. Wykorzystywanie potencjału wiedzy i doświadczenia seniorów w realizacji przez nich zadań na rzecz innych seniorów oraz ogółu społeczeństwa. 11. Pojawienie się nowych usług opiekuńczych – teleopieka. 12. Wprowadzenie czeków opiekuńczych. 13. Wzrost zatrudnienia w zawodach senioralnych. 14. Stworzenie platformy komunikacji i wymiany doświadczeń 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uzależnienie usług związanych ze srebrną gospodarką od publicznego systemu zdrowotnego i pomocy społecznej. 2. Niski poziom nakładów na rozwój gospodarki senioralnej. 3. Niskie świadczenia emerytalne seniorów. 4. Zewnętrzne, zagraniczne i do innych regionów kraju migracje zawodowe osób wykonujących usługi dla seniorów (np. pielęgniarki, opiekunowie medyczni). 5. Istniejące dysproporcje między podregionami w zakresie świadczenia usług w obszarze gospodarki senioralnej 6. Niewystarczający zakres kształcenia praktycznego osób zaangażowanych w realizację usług opiekuńczo-medycznych, zwłaszcza w realnych rzeczywistych warunkach pracy (np. w szpitalach, domach pomocy, hospicjach). 7. Brak diagnozy potrzeb osób 65+ w obszarze świadczenia usług senioralnych przez samorządy lokalne. 8. Marginalizacja działań w zakresie realizacji gospodarki senioralnej przez samorządy lokalne.

Źródło: Opracowanie własne.

¹⁷¹ Ibidem.

9. Scenariusz rozwoju srebrnej gospodarki

Z wypowiedzi specjalistów z branż uczestniczących w wywiadach grupowych przeprowadzonych w ramach badania, a także z analizy dostępnych źródeł można wysnuć wniosek, że sektor usług senioralnych w województwie łódzkim będzie się rozwijał. Ta tendencja wymuszona zostanie przede wszystkim przez proces postępującego starzenia się społeczeństwa skutkującego wzrostem udziału osób w wieku 65+ w ogólnej liczbie ludności. To oczywiście główny, ale nie jedyny aspekt do rozwoju srebrnej gospodarki. Zmienia się też profil i oczekiwania osób starszych. Postęp medycyny oraz wzrastająca świadomość seniorów powodują, że chcą oni jak najdłużej zachować aktywność zawodową, kulturalną i społeczną. Z tych też względów rozwój sektora usług senioralnych dotyczyć będzie wszelkich sfer życia osób w starszym wieku.

Jako priorytetowe jawią się następujące kierunki rozwoju gospodarki senioralnej zarówno w skali krajowej, jak i regionalnej:

1. Zmiany systemowe
 - 1.1. Opracowanie strategii i planów rozwoju gospodarki senioralnej.
 - 1.2. Zwiększenie budżetu na rozwój publicznych usług senioralnych.
 - 1.3. Rozwój usług komercyjnych.
 - 1.4. Wzrost wynagrodzeń w sektorze usług senioralnych.
 - 1.5. Wprowadzanie różnych form dofinansowania dla seniorów, tak aby zwiększyć ich dostęp do oferty opiekuńczo-medycznej i społeczno-kulturalnej.
 - 1.6. Rozwój szkoleń i edukacji kadr srebrnej gospodarki w zakresie specyfiki usług senioralnych.
 - 1.7. Kształtowanie wzorów społecznej koegzystencji pokoleń.
 - 1.8. Rozszerzenie usług na ośrodki wiejskie i małe ośrodki miejskie.
2. Usługi opiekuńczo-medyczne.
 - 2.1. Zwiększenie liczby dziennych domów opieki.
 - 2.2. Podnoszenie kompetencji osób świadczących usługi na rzecz seniorów.
 - 2.3. Rozwój specjalizacji senioralnych.
 - 2.4. Rozwój i upowszechnianie indywidualnych usług opiekuńczo-medycznych.
 - 2.5. Wdrażanie zdobyczy technologicznych zwiększających komfort i bezpieczeństwo życia seniorów.
 - 2.5.1. Informatyzacja służby zdrowia.
 - 2.5.2. Rozpowszechnianie usług telemedycznych.
 - 2.5.3. Wdrażanie innowacji w zakresie sprzętu i urządzeń przeznaczonych dla seniorów (w tym, z zakresu robotyki)
 - 2.6. Rozwój opieki środowiskowej.
 - 2.7. Promocja zdrowia.

3. Usługi wspierające aktywność społeczną, zawodową i fizyczną.
 - 3.1. Wolontariat osób starszych, jako kontynuacja aktywności zawodowej.
 - 3.2. Wolontariat na rzecz osób starszych.
 - 3.3. Rozwój instytucji „osoby do towarzystwa” dla seniorów o ograniczonej mobilności.
 - 3.4. Mentoring – wsparcie młodszych pokoleń wiedzą i doświadczeniem seniorów.
 - 3.5. Propagowanie działań w zespołach wielopokoleniowych.
 - 3.6. Ożywienie pomocy sąsiedzkiej.
 - 3.7. Szerokie udostępnianie informacji o ofercie dla seniorów (nie wszyscy mają dostęp do Internetu).

O wielu spośród wymienionych propozycji wspomniano już wcześniej w raporcie. Większość z nich wydaje się oczywista w kontekście rozwoju usług senioralnych. Warto natomiast zwrócić uwagę na kilka, które były szczególnie podkreślane przez uczestników wywiadów grupowych i na które zwracają uwagę dostępne analizy.

Konieczna jest rozbudowa bazy dziennych ośrodków opieki dla seniorów. Jest ich za mało w stosunku do lokalnych potrzeb. Obok tego bardzo ważne jest zwrócenie uwagi na dużą grupę osób starszych, które z różnych powodów zmuszone są pozostać w domu i nie mogą korzystać z ofert wiążących się z jakąkolwiek mobilnością. Dla nich należy rozbudowywać gałąź indywidualnych usług socjalnych i opiekuńczo-medycznych.

„ (...) z mojego punktu widzenia i doświadczenia osób i rodzin, z którymi rozmawiam jest duża grupa osób starszych, która nie może być, z różnych względów, umieszczona w ośrodkach opieki długoterminowej i pozostaje zamknięta w domu. To jest olbrzymi problem.” (Uczestniczka wywiadu)

Kolejnym wyzwaniem dla podmiotów w województwie łódzkim powinno być objęcie działaniami na rzecz aktywizacji seniorów oraz usługami opiekuńczymi większej liczby mieszkańców, w szczególności spoza Łodzi. Obecnie to właśnie w stołecznym mieście województwa realizowanych jest najwięcej działań, tam też funkcjonują najbardziej aktywne, nowoczesne i atrakcyjne pod względem oferty podmioty.

Dużym wsparciem dla seniorów oraz całej branży usług opiekuńczo-medycznych jest rozwój nowoczesnych technologii. Należy więc z większą intensywnością wprowadzać rozwiązania, które ułatwią pracę osób zaangażowanych w opiekę nad seniorami i zwiększą komfort oraz bezpieczeństwo życia samych zainteresowanych (np. teleopieka).

Powodzenie wielu z wyżej wymienionych inicjatyw w dużej mierze zależeć będzie od wsparcia ze strony instytucji państwa oraz władz samorządowych w sferze organizacyjnej, informacyjnej, finansowej i prawnej. Nie może to być jednak, zdaniem uczestników wywiadów wyłącznym warunkiem rozwoju usług na rzecz seniorów. Samo państwo i władze regionalne nie są

w stanie udźwignąć ciężaru rozwoju gospodarki senioralnej. Jest to więc też pole do działania dla różnorodnych inicjatyw, w tym prywatnych. Zaangażowanie się prywatnego kapitału w sferę usług senioralnych, co w pewnym stopniu ma już miejsce, budzi duże nadzieje na podniesienie jakości i zakresu usług oraz obniżenie ich kosztów. Istotne jest także współdziałanie instytucji zaangażowanych w świadczenie usług na rzecz seniorów zwiększające efektywność podejmowanych inicjatyw.

Kwestią, która wielokrotnie pojawiała się w dyskusjach i różnorodnych raportach jest budowanie idei wielopokoleniowej koegzystencji społecznej i propagowanie różnorodnych działań, które wykorzystywać będą potencjał różnych grup wiekowych. Wolontariat, mentoring, wspólne działania w dziedzinie kultury, to przykłady, które przytaczali między innymi uczestnicy wywiadów.

Sfera usług dla seniorów to także obszar do działań w ramach solidarności społecznej i integracji społeczności lokalnych. Pomoc w takiej, czy innej formie dla starszego sąsiada, zaangażowanie go w inicjatywę wspólnoty mieszkańców powinna stać się normą w dzisiejszej rzeczywistości.

Jak wynika z przedstawionych opinii rozwój gospodarki senioralnej uwarunkowany będzie wieloma czynnikami i zależeć będzie od zaangażowania i współpracy wielu instytucji świadczących usługi dla osób starszych wiekiem.

Nadzieją na realizację ww. scenariusza rozwoju usług senioralnych jest Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego (SRWŁ) 2020¹⁷². Identyfikuje ona proces starzenia się społeczeństwa jako jedno z najistotniejszych wyzwań ograniczających możliwości rozwojowe województwa. Skutkiem zmian demograficznych będą „niższe wpływy podatkowe, zmiany w strukturze popytu, spadek dochodów, większe koszty związane z opieką osób starszych i pomocą społeczną oraz wzrost zapotrzebowania na usługi medyczno-opiekuńcze”¹⁷³. Stąd świadomość władz, że rozwój regionu zależeć będzie od umiejętności wykorzystania potencjału osób starszych. W dokumencie promuje się dwojakiego rodzaju działania: 1) intensyfikację pomocy społecznej oraz rozbudowę sektora usług dla osób starszych, 2) tworzenie seniorom szans na aktywne i godne uczestnictwo w rynku pracy. W związku z tak kompleksowym podejściem do zjawiska starzenia się, zadaniem samorządu wojewódzkiego będzie koordynacja działań realizacji strategii, w które będzie zaangażowanych wiele jednostek: „jednostki publiczne z obszaru województwa łódzkiego, instytucje otoczenia biznesu, organizacje pozarządowe i mieszkańcy regionu, jednostki sektora edukacji i naukowo-badawczego, organizacje międzynarodowe i regiony innych państw”¹⁷⁴. Kluczowa dla osiągnięcia założeń strategii będzie współpraca między tymi podmiotami. Skuteczność realizacji Strategii uzależniona będzie również od pozyskania finansowania z budżetu państwa, funduszy Unii Europejskiej, środków międzynarodowych instytucji finansowych, a także kapitału prywatnego.

172 Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, Zarząd Województwa Łódzkiego, Łódź, 2013 r.

173 Ibidem, s. 68

174 Ibidem, s.108

Kolejnym pozytywnym sygnałem w kontekście budowania gospodarki senioralnej w regionie są opracowane dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej regionalne wskaźniki aktywnego starzenia się¹⁷⁵ na podstawie danych z 2013 roku. Jednym z nich jest wskaźnik zdolności regionu do wykorzystania potencjału osób starszych. Został on zdefiniowany przez długość trwania dalszego życia dla osób w wieku 55 lat, odsetek zdrowych osób w wieku 65+, więzi społeczne, samopoczucie psychiczne, korzystanie z Internetu i wykształcenie wyższe dla osób 55+. W tym obszarze, w skali kraju województwo łódzkie zajęło dobre 6 miejsce. Według autorów wskaźnika, obszar ten pozwala stwierdzić, czy w województwie są możliwości do realizacji idei aktywnego starzenia (capacity to actively age). Wysoka pozycja województwa łódzkiego oznacza zatem potencjał, który wspierany odpowiednimi działaniami, może prowadzić do realizacji idei aktywnego starzenia oraz rozwoju srebrnej gospodarki.

Inspiracją dla realizatorów polityki senioralnej w województwie łódzkim mogą być przykłady dobrych praktyk krajowych i zagranicznych. Kilka z nich zamieszczono poniżej.

- Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej (KIGS) wraz z partnerami (m.in. Fundacją Teraz Polska) stworzył system certyfikacji usług i produktów dla osób starszych – Certyfikat Jakości „OK. SENIOR”, który ma na celu zapewnienie jednolitego standardu oraz najwyższej jakości tych usług. Pierwsze honorowe Certyfikaty Jakości „OK SENIOR „ otrzymały w październiku 2015 roku przedstawicielki środowisk Uniwersytetów Trzeciego Wieku: Wiesława Borczyk – prezes Ogólnopolskiej Federacji Stowarzyszeń UTW oraz Krystyna Lewkowicz – prezes Ogólnopolskiego Porozumienia UTW. Obecnie trwają przygotowania do pilotażowych audytów jakości usług w domach pomocy społecznej. Certyfikat może być przyznawany zarówno indywidualnym instytucjom opiekuńczym (prywatnym i publicznym), jak i na poziomie podmiotów sprawujących nadzór nad usługami opiekuńczymi.
- Seminaria oraz konferencja pt. „Gwarancje dla Młodości na pomorskim rynku pracy” zorganizowane w roku 2014 przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Poświęcono je m.in. zagadnieniu czy srebrna gospodarka może być obszarem atrakcyjnego zatrudnienia dla młodzieży. Głównym celem spotkań było stworzenie platformy dialogu między podmiotami (publicznymi, prywatnymi oraz pozarządowymi) związanymi z rynkiem pracy. Jednym z poruszanych tematów była potrzeba kampanii promocyjnej skierowanej do młodych ludzi, którym zatrudnienie na rynku opieki może wydawać się nieatrakcyjne. Wskazywano na potrzebę podkreślania, że praca w sektorze srebrnej gospodarki może wiązać się z innowacyjnością, niezależnością i przedsiębiorczością, co może być atrakcyjne dla młodych ludzi.¹⁷⁶
- Stowarzyszenie Civitas w Dąbrowie Górniczej stworzyło projekt „Senior-Ekspert”. Jego celem było przygotowanie osób 60+ „do aktywnej obecności w lokalnych gremiach, które wpływają na decyzje władz samorządowych. Uczył negocjacji, mediacji, wystąpień

175 J. Perek-Białas, J. Zwierzchowski, Wskaźnik aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym - 2014, Warszawa, 2014 r.

176 <http://www.zlotaksiega.rpo.gov.pl/pl/content/gdynski-dialog-z-seniorami>

publicznych, kształtując przyszłych liderów i animatorów społecznych, którzy sami będą lobbować na rzecz osób 60 plus. Tym samym przywrócił zapomnianą w społeczeństwie rolę starca – mędrca.”¹⁷⁷

- W Katowicach realizowany jest program „Słonecznik” dedykowany samotnym seniorom. Specjalnie przeszkoleni wolontariusze towarzyszą starszym ludziom w codziennym życiu: w rozmowach, spacerach, czytaniu, robieniu zakupów. „W ten sposób miasto kształtuje postawy altruistyczne, które nie wynikają z przymusu czy litości, ale dobrej woli.”¹⁷⁸
- „Spacery badawcze z seniorami”, zorganizowane zostały w ramach projektu „Gdyński Dialog z Seniorami.” Poświęcone były analizie dostępności śródmieścia Gdyni dla osób starszych. „Spacery” są elementem polityki miasta i służyły zwiększaniu udziału mieszkańców w kształtowaniu przestrzeni miejskiej oraz poszerzeniu oferty działań kierowanych do seniorów. Efekty przedsięwzięcia mają wpłynąć na tworzenie przestrzeni miejskiej przyjaznej seniorom. „Spacery” jako narzędzie działania – to również włączenie seniorów w proces podejmowania decyzji, zwiększenie ich aktywności społecznej.¹⁷⁹
- „S@S to kompleksowy Program, realizowany od 2007 roku przez Towarzystwo Polsko-Niemieckie w Krakowie i Wojewódzką Bibliotekę Publiczną w Krakowie, skierowany do środowiska seniorów. Założeniem S@S jest promowanie idei „uczenia się przez całe życie” oraz starzenia się w zdrowiu. Program tworzy osobom starszym warunki do integracji i samorealizacji poprzez nabywanie nowych umiejętności, rozwój zainteresowań, wymianę wiedzy i doświadczenia, realizację zamierzeń i pomysłów. Działania realizowane są w następujących modułach:
 - Senior w świecie kultury i sztuki (edukacja dla kultury),
 - ICT: Senior w świecie nowych technologii (społeczeństwo informacyjne),
 - Senior świadomym i pełnoprawnym obywatelem (społeczeństwo obywatelskie),
 - Seniora aktywność dla zdrowia (profilaktyka).¹⁸⁰
- Z inicjatywy rządu holenderskiego w 2008 roku utworzono program „Narodowa opieka dla seniorów”. Jego celem jest poprawa opieki świadczonej na rzecz osób starszych, mających kompleksowe potrzeby. Jednym z działań, które mają zagwarantować powodzenie programu było stworzenie sieci kooperacji organizacji zarówno na szczeblu regionalnym, jak i narodowym, tak aby „stworzyć spójną bazę form opieki, które dzięki temu są lepiej dopasowane do potrzeb indywidualnych seniorów. Skutkuje to większą wolnością i niezależnością osób starszych.”¹⁸¹

177 http://katowice.wyborcza.pl/katowice/1,128887,17348822,Dobre_praktyki_dla_seniorow.html, M. Goślińska, *Dobre praktyki dla seniorów*.

178 Ibidem.

179 <http://www.zlotaksiega.rpo.gov.pl/pl/content/gdynski-dialog-z-seniorami>

180 <http://www.sas.tpnk.org.pl/>

181 Rekomendacja CM/Rec (2014)2 Komitetu Ministrów dla Państw członkowskich w sprawie promocji praw osób starszych (przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 19 lutego 2014 roku podczas 1192 posiedzenia Komitetu Delegatów Ministrów).

- „W 2012 roku Finlandia opublikowała Kartę Różnorodności oraz ustanowiła pomiędzy pracodawcami Sieć Różnorodności, mającą na celu rozwijanie narzędzi w zakresie zarządzania różnorodnością i wymianę dobrych praktyk dotyczących realiów pracowniczych. Ruch „Zagospodaruj swoim wiekiem” jest siecią promującą aktywne starzenie, ustanowioną pomiędzy siedmioma fińskimi organizacjami, odpowiedzialnymi za pracę społeczną i seniorów.”¹⁸²
- Republika Macedonii w 2010 roku przyjęła „ Narodową Strategię dla Obywateli Seniorów” (2010-2020), mającą na celu stworzenie skoordynowanej praktyki na rzecz ochrony osób starszych, poprawy jakości ich życia oraz ich statusu społecznego i ekonomicznego, promowanie ich niezależności, zapobieganie marginalizacji oraz wzmacnianie systemu ochrony socjalnej i zdrowotnej. W 2012 roku Państwo to przyjęło „Narodową Strategię na rzecz Równości i Niedyskryminacji”, mającą na celu zapewnienie równości i takich samych szans dla wszystkich.”¹⁸³

Podobne spostrzeżenia mieli uczestnicy wywiadów, którzy w ramach prowadzonej dyskusji zwrócili uwagę na stosowane usługi opiekuńczo-medyczne oraz usługi wspierające osoby starsze w innych krajach – (zwłaszcza Unii Europejskiej, w szczególności odnosząc się do doświadczeń niemieckich i angielskich) – i potrzebę dążenia do realizacji podobnych usług w Polsce w obszarze srebrnej gospodarki.

182 Ibidem

183 Ibidem.

10. Wnioski i rekomendacje

Zasadniczym celem badania była identyfikacja zjawiska podaży i popytu na stanowiska pracy w obszarze usług senioralnych – usług opiekuńczo-medycznych oraz usług zaspokajających potrzeby aktywności społecznej, fizycznej i zawodowej osób starszych, ukierunkowanych na grupy wiekowe 65+ i 80+, na terenie województwa łódzkiego. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi jako zamawiający badanie był szczególnie zainteresowany analizą oferty oraz zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje w obszarze usług senioralnych.

Przeprowadzone wywiady grupowe oraz analiza źródeł zastanych dowiodły, że w Polsce, a w jeszcze większym stopniu, w województwie łódzkim możemy dopiero mówić o raczkującej gospodarce senioralnej. Póki co, rozwija się ona na marginesie działań dotyczących ogółu dorosłej części społeczeństwa. Ta sytuacja będzie musiała się jednak zmienić, na co wskazują już zachodzące zjawiska społeczne, ale i prognozy demograficzne.

Jednym z procesów tworzenia systemu usług senioralnych w województwie łódzkim musi być zapewnienie odpowiednich kadr. W pierwszej kolejności powinno się to wiązać z podnoszeniem kompetencji osób zaangażowanych w dostarczanie usług dla osób starszych. Dotyczy to zarówno kwalifikacji zawodowych i umiejętności, jak i kompetencji społecznych odpowiedzialnych za właściwe zachowania w kontaktach z seniorami.

Konsekwencją powyższej rekomendacji jest dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku usług senioralnych. Szczególnie należy zwrócić uwagę na zwiększenie udziału szkolenia praktycznego w programach kształcenia i jakości kształcenia. Kluczowe jest też zapewnienie wysokokwalifikowanych kadr - wykładowców i nauczycieli kształcenia w danym zawodzie, którzy stanowią jeden z ważniejszych warunków podniesienia jakości pracy pracowników usług opiekuńczo – medycznych. Oznacza to także potrzebę organizacji szkoleń, warsztatów czy seminariów, jak również prowadzenie szeroko zakrojonej akcji uświadamiającej i edukacyjnej dla wszystkich zaangażowanych w realizację usług senioralnych, zwłaszcza na temat tego, jak zajmować się osobami starszymi.

Istotną sprawą jest również zagwarantowanie odpowiedniej obsady stanowisk pracy w usługach senioralnych, co z kolei wiąże się z systematycznym monitorowaniem i prognozowaniem zapotrzebowania lokalnego i regionalnego rynku pracy na określone zawody. Obecnie jako deficytowe uznano następujące zawody: pielęgniarka, geriatra, psychiatra, opiekun osób starszych. Należy jednak zastrzec, że podaż i popyt są tutaj uwarunkowane regionalnie. Inne potrzeby zgłaszają też placówki publiczne, a inne ośrodki prywatne.

Kolejną kwestią jest dążenie do rozbudowywania jeszcze niedostatecznej oferty dla seniorów oraz, co ważne, jej równomierna dystrybucja obejmująca nie tylko duże ośrodki miejskie, ale i mniejsze miejscowości oraz obszary wiejskie. W tej chwili proporcje te są mocno zachwiane. Niezbędnym

elementem tej oferty powinny być w coraz większym stopniu nowe usługi, m.in. teleopieka. Z drugiej jednak strony wysiłki twórców usług dla seniorów, szczególnie tych wspierających ich aktywność społeczno-kulturalną i zawodową, powinny skupiać się na poprawie jej jakości, różnorodności i atrakcyjności, wykraczaniu poza utarte schematy i wprowadzaniu nowych form (np. działania wielopokoleniowe).

Warto też prowadzić większą aktywność w kierunku uświadamiania zarówno społeczeństwu, jak i władzom wszystkich szczebli, od których w dużej mierze zależy rozwój gospodarki senioralnej, że osoby starsze to nie balast społeczny, lecz szansa na nowe miejsca pracy (np. dla osób młodych) związane z rozbudowywaniem istniejących, ale też pojawiających się nowych w tym obszarze usług. Trzeba też, z drugiej strony, postrzegać seniorów przez pryzmat ich potencjału zawodowego. Wiąże się to z uruchamianiem mechanizmów uaktywniających sprawnych seniorów, a nie tylko koncentrowaniem się na sferze opiekuńczej, medycznej, czy też związanej z organizacją czasu wolnego. Wsparciem w realizacji wyżej wymienionych działań może być zaangażowanie wielu środowisk oraz zapewnienie na szeroką skalę współpracy z partnerem prywatnym.

Należy mieć nadzieję, że wnioski i rekomendacje z badania sformułowane na podstawie analizy wypowiedzi osób na co dzień i od lat zaangażowanych w opiekę i wspieranie seniorów przyczynią się do rozwoju tego sektora w województwie łódzkim. Jak pokazały przeprowadzone badania coraz więcej osób, a także przedstawicieli wielu instytucji i urzędów zaczyna rozumieć, że rosnąca liczba osób starszych w regionie to nie tylko wyższe wydatki, ale także źródło potencjalnych dla regionu zysków.

11. Bibliografia

- *The 2015 Ageing Report*, Komisja Europejska, 2014.
- *Aktualna informacja o rynku pracy*, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2014-2015.
- *Aktywni seniorzy dla Europy: Przewodnik po UE*, AGE Platforma, 2013.
- M. Augustyn (red.), *Opieka długoterminowa w Polsce: Opis, diagnoza, rekomendacje*, Warszawa, 2010.
- J. Barczykowska, *Więcej Zakładów Opiekuńczo-Lecznicznych w regionie łódzkim*. Dziennik Łódzki, 2014.
- Baza adresowa Uniwersytetów Trzeciego Wieku, Ogólnopolska Federacja Stowarzyszeń UTW w Nowym Sączu, 2015.
- M. Bażydło i wsp., *Dostępność opieki dla osób starszych w Polsce na przykładzie miasta Szczecin*, w: *Problemy Pielęgniarstwa 2013 r.*, tom 21, zeszyt nr 4.
- J. Barczykowska, *ZOL-e w Łódzkim segregują pacjentów. Nie chcą przyjmować biednych*, Dziennik Łódzki, 2014.
- P. Błądowski, *Lokalna polityka społeczna*, 2002.
- W. Borczyk, *Sytuacja osób starszych w kontekście doświadczeń Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, 2013.
- F. Coulmas. Looking at the Bright Side of Things, [w:] A. Klimczuk, *Srebrna gospodarka jako odpowiedź sektora prywatnego wobec starzenia się społeczeństwa*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2013.
- A. Czerwiński, *Do wód pod Łódź. Pierwsze sanatorium w regionie*. Gazeta Wyborcza, 2011.
- Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady NR 940/2011/UE z dnia 14 września 2011 r. w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej; Dz.U.UE.L246/5, 2011.
- Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 940/2011/UE z dnia 14 września 2011 r. w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej, 2011.
- *Diagnoza potrzeb łódzkiego rynku pracy a konieczność zmian w kierunkach kształcenia w obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej*, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2014.
- *Diagnoza potrzeb łódzkiego rynku pracy w obszarze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej*, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2014.
- *Diagnoza sytuacji osób starszych w województwie łódzkim*, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, 2011.
- Dokument przyjęty przez Radę ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów EPSCO, 16242/11 SOC 933, 2011.
- *Dokument Implementacyjny Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020: Narzędzia realizacji Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014.

- *Działalność instytucji kultury w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, 2013.
- *Działania w ramach Strategicznego planu realizacji Europejskiego partnerstwa na rzecz innowacji sprzyjającej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu*, Komisja Europejska, 2012.
- *Edukacja a jakość życia seniorów*, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, 2014.
- *Emerytury i renty w 2013 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Emigracja opieki zdrowotnej: Polskie pielęgniarki wolą pracować w innych krajach UE*, Gazeta Wyborcza, 2015.
- *Europa 2020*, Komisja Europejska, 2010.
- *Kapitał ludzki województwa łódzkiego*, Hays Sp. z o.o., 2012.
- *Klub Seniora – aktywna „jesień życia”*, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu, 2012.
- *Kształcenie osób starszych w koncepcji aktywnego starzenia się*, Politechnika Gdańska, 2013.
- *Kultura w 2011 roku*, Główny Urząd Statystyczny, 2012.
- *Kultura w 2012 roku*, Główny Urząd Statystyczny, 2013.
- *Kultura w 2013 roku*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Kultura w 2014 roku*, Główny Urząd Statystyczny, 2015.
- *Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2013 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Możliwości i wyzwania związane ze zmianami demograficznymi w Europie: wkład osób starszych w rozwój gospodarczy i społeczny z dnia 22 lutego 2007*, 5776/07 SOC 37, Rezolucja Rady Unii Europejskiej, 2007.
- E. Mysińska J. Perek-Białas, *Indeks aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym*, Warszawa, 2013.
- *Opieka całodobowa nad seniorem. Gdzie szukać miejsca?*, Rynek Seniora, 2005.
- *Opieka długoterminowa nad człowiekiem w wieku podeszłym i przewlekle chorym*, Urząd Miasta Krakowa Biuro ds. Ochrony Zdrowia.
- *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: Przyszłość rynku pracy w Europie – w poszukiwaniu skutecznej odpowiedzi na tendencje demograficzne (opinia rozpoznawcza) (2011/C 318/01)*, 2011.
- *Opinia Komitetu Regionów, Sprostanie wyzwaniom związanym ze skutkami starzenia się społeczeństwa w UE (Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa, 2009, 2010/C232/02)*, 2010.
- *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2012/2013.*, Główny Urząd Statystyczny, 2013.
- *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2013/2014.*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Perspektywy demograficzne województwa łódzkiego do 2030 r.*, Urząd Statystyczny w Łodzi, 2005.
- *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie Opiekun osoby starszej 341202*. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2012.

- *Podstawowe dane demograficzne o dzieciach w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych: Raport z badania*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2012.
- *Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2013 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2015 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2015.
- *Produkty i usługi przyjazne dla osób starszych – szansa na rozwój społeczno-gospodarczy*, Komisja Europejska Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, 2013.
- *Program nauczania dla zawodu terapeuta zajęciowy 325907 o strukturze przedmiotowej*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2012.
- Program Wieloletni „Senior-Wigor na lata 2015-2020, M.P.2015.341, Załącznik do Uchwały nr 34 Rady Ministrów z dnia 17 marca 2015 r.
- *Rocznik statystyczny województwa łódzkiego*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 marca 2001 r.
- Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020, M.P.2014.52, Uchwała nr 237 Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2013 r.
- *Skills investment in ‘white jobs’ is a must*, ec.europa.eu
- B. Sobańska, *Jak zapewnić dobrą opiekę osobie w podeszłym wieku*. Kurier Lubelski, 2008.
- *Stan faktyczny i perspektywy rozwoju opieki długoterminowej w Polsce*, Ministerstwo Zdrowia, 2012.
- *Starzenie się jako szansa dla rynku pracy i rozwoju usług socjalnych oraz działalności w ramach społeczności lokalnych*, Rada Unii Europejskiej, 2011.
- *Statystyka Łodzi 2014*, Urząd Statystyczny w Łodzi, 2014.
- *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*. M.P.2013.640, Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2013 r.
- A. Surdej, M. Rudnicka, *Gospodarka senioralna. Nowy sektor gospodarki narodowej w Polsce*, Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej, 2013 r.
- P. Susmarski, M. Tarkowski, *Ekspertyza: Białe miejsca pracy w województwie pomorskim – stan obecny i perspektywy*, Pomorska Sieć Tematyczna ds. wysokiego poziomu zatrudnienia, 2014.
- *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- Z. Szweida-Lewandowska, *Modele opieki nad osobami niesamodzielnymi*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2014.
- *Trwanie życia w 2013 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.

- *Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2012 roku*, Główny Urząd Statystyczny 2014.
- *Trzeci sektor w Polsce. Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, samorząd zawodowy i gospodarczy oraz organizacje pracodawców w 2010 roku*, Główny Urząd Statystyczny 2012.
- *Uniwersytety Trzeciego Wieku jako instytucje przeciwdziałające marginalizacji osób starszych*, Uniwersytet Śląski, 2007.
- Ustawa o osobach starszych z dnia 11 września 2015 r
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. 2004 nr 210 poz. 2135.
- Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 o nieodpłatnej pomocy prawnej oraz edukacji prawnej, Dz.U.2015.1255, 2015.
- *Wokół kongresu kultury polskiej: domy kultury*, Dwutygodnik, 2009.
- *Województwo Łódzkie 2014 - podregiony, powiaty, gminy*, Urząd Statystyczny w Łodzi, 2014.
- *Wsparcie systemu kształcenia ustawicznego personelu medycznego w zakresie opieki geriatrycznej*, Projekt systemowy współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Regionalna konferencja informacyjno-promocyjny.
- Wyniki otwartego konkursu ofert ASOS 2014-2020 edycja 2015, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2015.
- M.Wypych, *Seniorskie organizacje pozarządowe w kontekście rozwoju III sektora w województwie łódzkim*, 2015.
- Załącznik do uchwały nr 238 Rady Ministrów - Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020.
- Zarząd Województwa Łódzkiego, *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Łódź, 2013.
- *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2013 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2014.
- *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2012 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2013.
- *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2011 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2012.
- *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, 2011.
- *Zielona Księga, Opieka długoterminowa w Polsce. Opis, diagnoza, rekomendacje*, Warszawa, 2010.
- *Zoom na Domy Kultury*, Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”, 2009.
- *Zoom na UTW*, Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”, 2012.
- J. Zwierzchowski J. Perek-Białas. *Wskaźnik aktywnego starzenia w ujęciu regionalnym – 2014*. Warszawa, 2014.
- Rekomendacja CM/Rec (2014)2 Komitetu Ministrów dla Państw członkowskich w sprawie promocji praw osób starszych (przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 19 lutego 2014 roku podczas 1192 posiedzenia Komitetu Delegatów Ministrów)

- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020
- Wojewódzka strategia w zakresie polityki społecznej na lata 2007-2020, Sejmik Województwa Łódzkiego
- Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w mieście Łodzi na lata 2011-2015

Źródła w Internecie:

- bankowymokiem.pl
- biuletyn.sbip.pl
- www.centrumis.pl
- www.cie.men.gov.pl,
- www.ckppip.edu.pl
- www.dzienniklodzki.pl
- www.easygo.pl/dla-seniorow.html
- ec.europa.eu,
- www.gazetasenior.pl
- www.happysenior.pl
- www.hospicjum-domowe.waw.pl
- katowice.wyborcza.pl
- www.koweziu.edu.pl
- www.lodz.uw.gov.pl
- www.lodzkie.doradztwo.koweziu.edu.pl
- www.mpips.gov.pl, *Aktualności na temat Senior-WIGOR: opieka, wiedza, aktywność*
- old.eur-lex.europa.eu/pl
- olx.pl
- opiekaseniora.pl/lodz
- ozkultura.pl
- www.nfz.gov.pl
- www.nfz-lodz.pl
- www.perspektywy.pl
- www.pfed.org.pl
- www.pielegniarki.info.pl
- www.polska.e-teatr.pl
- www.pomoc.lodzkie.eu
- www.prognozowaniezatrudnienia.pl.
- rynekmedyczny.polki.pl
- www.rynekseniora.pl
- www.sas.tpnk.org.pl
- seniorzy.uml.lodz.pl
- www.seniorzywakcji.pl
- skierniewice.naszemiasto.pl,

- pl.wikipedia.org
- www.wup.gdansk.pl
- wyborcza.pl
- www.telemedycyna.wlkp.pl
- www.uml.lodz.pl, Spis domów kultury w Łodzi.
- www.zdaniemseniora.pl
- zdrofit.pl
- www.zlotaksiega.rpo.gov.pl

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Typy instytucji reprezentowanych przez uczestników wywiadów grupowych	158
Tabela 2. Ludność w wieku poprodukcyjnym według podregionów województwa łódzkiego..	169
Tabela 3. Przyrost naturalny w województwie łódzkim wg. podregionów	170
Tabela 4. Oferta usług opiekuńczo-medycznych w woj. łódzkim.....	172
Tabela 5. Oferta usług wspierających aktywność społeczną, zawodową i fizyczną seniorów w woj. łódzkim	174
Tabela 6. Wykaz grup dużych zawodów zawierających zawody powiązane ze srebrną gospodarką.....	180
Tabela 7. Wykaz zawodów związanych z usługami opiekuńczo-medycznymi.....	182
Tabela 8. Wykaz zawodów związanych z aktywizacją społeczną, zawodową i fizyczną seniorów	183
Tabela 9. Liczba pracowników medycznych zatrudnionych w województwie łódzkim 2010-2013.....	187
Tabela 10. Pracujący w domach pomocy społecznej w województwie łódzkim według zawodów w 2010-2014.....	187
Tabela 11. Pracujący w domach kultury, ośrodkach kultury, klubach i świetlicach w województwie łódzkim w latach 2011-2014	188
Tabela 12. Zatrudnienie w organizacjach trzeciego sektora w województwie łódzkim i w Polsce w 2010 i 2012 roku	189
Tabela 13. Wykaz zawodów medycznych, jak również kwalifikacji, umiejętności oraz cech wymaganych w danym zawodzie	192
Tabela 14. Wykaz zawodów opiekuńczych, jak również kwalifikacji, umiejętności oraz cech wymaganych w danym zawodzie	194
Tabela 15. Wykaz zawodów wsparcia aktywności seniorów, jak również kwalifikacji, umiejętności oraz cech wymaganych w danym zawodzie.....	196
Tabela 16. Liczba szkół w województwie łódzkim w latach 2011 i 2015 według kierunków kształcenia związanych ze srebrną gospodarką.....	199
Tabela 17. Analiza SWOT srebrnej gospodarki w woj. łódzkim	201
Wykres 1. Udziały osób z wybranych kategorii wieku wśród ogółu ludności województwa łódzkiego według stanu na koniec 2014 r.	169
Wykres 2. Liczba zawodów powiązanych ze srebrną gospodarką według stopnia dopasowania wykonywanych prac do potrzeb seniorów.....	181

Załącznik 1: Wykorzystany w badaniu scenariusz wywiadu dla przedstawicieli pracodawców świadczących usługi opiekuńczo-medyczne

Czas: 150 minut

1.	Powitanie	łącznie 5 min
1.1.	<p>Moderator: Dzień dobry. Nazywam się Reprezentuję firmy, które realizują badania nt. <i>Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki</i>, jako zadanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w ramach POKL.</p> <p>Jesteście Państwo przedstawicielami pracodawców srebrnej gospodarki - z obszaru usług opiekuńczo-medycznych sektora publicznego i prywatnego.</p>	5 min
2.	Wprowadzenie	łącznie 5 min
2.1.	<p>Moderator informuje: Celem badania jest identyfikacja istniejących i potrzebnych miejsc pracy oraz zawodów służących zaspokojeniu potrzeb opiekuńczo-medycznych seniorów. Zainteresowanie tą problematyką wynika z faktu, że na całym świecie sukcesywnie wzrasta liczba osób starszych. Konieczne jest więc dostosowanie do potrzeb seniorów usług zorientowanych na poprawę/utrzymanie ich kondycji psycho-fizycznej oraz na ich aktywność społeczną i zawodową.</p> <p>Jesteście Państwo ważnym źródłem informacji na ten temat. Proszę o swobodne wypowiedzi przedstawiające Państwa opinie dotyczące problemów/zagadnień, które będziemy omawiać.</p> <p>Spotkanie będzie nagrywane, co ułatwi sporządzenie raportu. 5 min</p>	
3.	Rozgrzewka	łącznie 10 min
3.1.	<p>Poznanie się uczestników – runda.</p> <p>Moderator prosi, aby każdy krótko się przedstawił (imię, zawód, stanowisko, profil działalności reprezentowanej firmy).</p>	10 min
4.	Analiza oferty w zakresie usług opiekuńczo - medycznych, ukierunkowanych na grupy wiekowe 65+ i 80+	łącznie 50 min
4.1.	<p><i>Jaka jest oferta usług opiekuńczo-medycznych dla osób starszych?</i> (burza mózgów)</p> <p>Moderator wyjaśnia zasady ćwiczenia: generowanie jak największej liczby pomysłów bez oceniania ich. Uczestnicy, podzieleni przez moderatora na dwie grupy, zapisują odpowiedzi na pytanie na dużych kartonach. W podsumowaniu obie grupy przedstawiają rezultaty swojej pracy, moderator zapisuje wszystkie zgłaszane usługi na trzech flipchartach (w podziale na: „usługi dla osób 65 – 80”, „usługi dla osób 80+”, „usługi dla wszystkich osób 65+”), wg decyzji uczestników.</p>	20 min

4.2.	<p><i>Jakie zawody są potrzebne do realizacji wymienionych przez Państwa usług?</i> (dyskusja grupowa) Moderator zapisuje nazwę każdego zaproponowanego przez uczestników zawodu na jednej kartce. Podsumowanie: moderator prosi o przyporządkowanie wymienionych zawodów do trzech kategorii: „za mało osób do pracy w zawodzie”, „za dużo osób do pracy w zawodzie”, „stabilna liczba osób do pracy w zawodzie”. Moderator przypina zapisane kartki z zawodami na trzech odpowiednich planszach i fotografuje je.</p>	20 min
4.3.	<p><i>Jakie są formy zatrudnienia w wymienionych przez Państwa zawodach?</i></p> <p><i>Od czego zależy forma zatrudnienia osoby w usługach umożliwiających realizację potrzeb aktywności społecznej i fizycznej osób starszych w Państwa organizacjach?</i> (dyskusja grupowa).</p> <p>W miarę potrzeb moderator zadaje pytania pomocnicze.</p>	10 min
5.	Określenie zapotrzebowania lokalnego rynku na zawody funkcjonujące w zakresie usług opiekuńczo – medycznych dla osób starszych	łącznie 60 min
5.1.	<p><i>Jakich osób potrzebujecie Państwo do pracy? (ćwiczenie - case study)</i></p> <p>Moderator prosi uczestników o wybranie jednego z wypisanych zawodów - takiego, w którym zatrudnia się osoby w „jego” firmie. Każdy wypisuje cechy osoby do pracy w danym zawodzie, ustosunkowując się do dwóch stwierdzeń: „Na pewno zatrudnimy osobę, która ...” i „Nie zatrudnimy osoby, która ...”. Uczestnicy otrzymują karty - tabele z odpowiednimi nagłówkami do wpisania cech. Podsumowanie: chętni uczestnicy prezentują wypisane przez siebie cechy. Wszyscy mogą w trakcie prezentacji dokonywać zmian w swoich tabelach. Moderator zbiera wypełnione tabele.</p>	20 min
5.2.	<p><i>Jakie kwalifikacje i umiejętności powinna mieć osoba, która pracuje w danym zawodzie? (burza mózgów).</i></p> <p>Moderator przypomina zasady ćwiczenia. Uczestnicy sami dzielą się na trzy grupy (inne niż w ćwiczeniu 4.1.). Uczestnicy w grupach losują możliwie równą liczbę nazw zawodów, wypisanych w ćwiczeniu 4.2. (przygotowanych przez moderatora w pojemniku, np. pudełku). Uczestnicy zapisując pomysły na oddzielnych, dużych kartonach dla każdego zawodu, tworząc tzw. „karty zawodów”. W podsumowaniu każda z grup prezentuje swoje pomysły, moderator po prezentacji każdego zawodu pyta całą grupę „Czy chcą Państwo coś dodać?”. W miarę potrzeby grupy dopisują kwalifikacje/umiejętności i inne uwagi do swoich „kart zawodów” (zgłaszane również przez drugą grupę).</p>	20 min

5.3.	<p><i>Jak Państwa zdaniem wyglądać będzie branża usług opiekuńczo – medycznych dla osób starszych w najbliższym dziesięcioleciu?, Jakie nowe usługi i nowe zawody powstaną w tej branży? (gra „zajmij stanowisko”).</i></p> <p>Moderator umieszcza w trzech różnych częściach pracowni fokusowej, kartki z zapisanymi stwierdzeniami: „Branża będzie się dynamicznie rozwijać”, „Branża będzie stabilna”, „Nastąpi regres branży”. Prosi, aby każdy uczestnik zajął miejsce przy stwierdzeniu, z którym się zgadza. Po dokonaniu wyboru uczestnicy przygotowują w utworzonych grupach krótką argumentację na poparcie swojego zdania/stwierdzenia. Podsumowanie: po prezentacji przez grupy wszystkich argumentów, każdy z uczestników może zmienić miejsce/ „stanowisko” (jeśli został przekonany argumentami innej grupy) uzasadniając swoją decyzję.</p>	20 min
6.	Podsumowanie części merytorycznej wywiadu – indywidualna ankieta obejmująca dwie części: cztery pytania oraz dane metryczkowe	15 min
7.	Zakończenie i podziękowanie za spotkanie	łącznie 5 min

Załącznik 2: Wykorzystany w badaniu scenariusz wywiadu dla przedstawicieli instytucji świadczących usługi aktywizujące seniorów

Czas: 150 minut

1.	Powitanie	łącznie 5 min
1.1.	Dzień dobry. Nazywam się Reprezentuję firmy, które realizują badania nt. <i>Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki</i> , jako zadanie zlecone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w ramach POKL. Jesteście Państwo przedstawicielami srebrnej gospodarki - instytucji działających na rzecz wspierania aktywności społecznej osób starszych.	5 min
2.	Wprowadzenie	łącznie 5 min
2.1.	Moderator informuje: Celem badania jest identyfikacja istniejących i potrzebnych miejsc pracy oraz zawodów służących zaspokojeniu potrzeb aktywności społecznej i fizycznej seniorów. Zainteresowanie tą problematyką wynika z faktu, że na całym świecie sukcesywnie wzrasta liczba osób starszych. Konieczne jest więc dostosowanie do potrzeb seniorów usług zorientowanych na poprawę/utrzymanie ich kondycji psycho - fizycznej oraz na ich aktywność społeczną i zawodową. Jesteście Państwo ważnym źródłem informacji na ten temat. Proszę o swobodne wypowiedzi przedstawiające Państwa opinie dotyczące problemów/zagadnień, które będziemy omawiać. Spotkanie będzie nagrywane, co ułatwi sporządzenie raportu.	5 min
3.	Rozgrzewka	łącznie 15 min
3.1.	Poznanie się uczestników – runda. Moderator prosi, aby każdy krótko się przedstawił (imię, zawód, stanowisko, profil działalności reprezentowanej firmy).	15 min
4.	Analiza oferty w zakresie usług zaspokajających potrzeby aktywności społecznej, fizycznej i zawodowej, ukierunkowanych na grupy wiekowe 65+ i 80+	łącznie 50 min
4.1.	<i>Jaka jest oferta usług umożliwiających realizację potrzeb aktywności społecznej i fizycznej osób starszych? (burza mózgów).</i> Moderator wyjaśnia zasady ćwiczenia: generowanie jak największej liczby pomysłów bez oceniania ich. Uczestnicy, podzieleni przez moderatora na dwie grupy wykonują ćwiczenie, zapisując pomysły na dużych kartonach. W podsumowaniu obie grupy przedstawiają rezultaty swojej pracy. Moderator zapisuje wszystkie zgłaszane usługi na trzech flipchartach (w podziale na: „usługi dla osób 65 – 80”, „usługi dla osób 80+”, „usługi dla wszystkich osób 65+”), wg decyzji uczestników.	20 min

4.2.	<p><i>Jakie zawody są potrzebne do realizacji wymienionych przez Państwa usług? (dyskusja grupowa).</i></p> <p>Moderator zapisuje zaproponowane przez uczestników nazwy zawodów na jednej kartce. Podsumowanie: moderator prosi o przyporządkowanie wymienionych zawodów do trzech kategorii: „za mało osób do pracy w zawodzie”, „za dużo osób do pracy w zawodzie”, „stabilna liczba osób do pracy w zawodzie”. Moderator przypina zapisane kartki z zawodami na trzech odpowiednich planszach i fotografuje je.</p>	20 min
4.3.	<p><i>Jakie są formy zatrudnienia w wymienionych przez Państwa zawodach?, Od czego zależy forma zatrudnienia osoby w usługach umożliwiających realizację potrzeb aktywności społecznej i fizycznej osób starszych w Państwa organizacjach? (dyskusja grupowa)</i></p> <p>W miarę potrzeby moderator zadaje pytania pomocnicze.</p>	10 min
5.	Określenie zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na zawody funkcjonujące w zakresie usług umożliwiających zaspokajanie potrzeb aktywności społecznej, fizycznej i zawodowej osób starszych	łącznie 60 min
5.1.	<p><i>Jakich osób potrzebujecie Państwo do pracy? (ćwiczenie – studium przypadku).</i></p> <p>Moderator prosi uczestników o wybranie jednego z wypisanych zawodów - takiego, w którym zatrudnia się osoby w „jego” organizacji. Każdy wypisuje cechy osoby do pracy w danym zawodzie, ustosunkowując się do dwóch stwierdzeń: „Na pewno zatrudnimy osobę, która ...” i „Nie zatrudnimy osoby, która ...”. Uczestnicy otrzymują karty - tabele z odpowiednimi nagłówkami do wpisania cech. Podsumowanie: chętni uczestnicy prezentują wypisane przez siebie cechy. Wszyscy mogą w takiej prezentacji dokonywać zmian w swoich tabelach. Moderator zbiera wypełnione tabele.</p>	20 min
5.2.	<p><i>Jakie kwalifikacje i umiejętności powinna mieć osoba, która pracuje w danym zawodzie? (burza mózgów).</i></p> <p>Moderator przypomina zasady ćwiczenia. Uczestnicy sami dzielą się na trzy grupy (inne niż w ćwiczeniu 4.1.). Uczestnicy w grupach losują możliwie równą liczbę nazw zawodów, wypisanych w ćwiczeniu 4.2. (przygotowanych przez moderatora w pojemniku, np. pudełku). Uczestnicy zapisując pomysły na oddzielnych, dużych kartonach dla każdego zawodu, tworząc tzw. „karty zawodów”. W podsumowaniu każda z grup prezentuje swoje pomysły, moderator po prezentacji każdego zawodu pyta całą grupę „Czy chcą Państwo coś dodać?”. W miarę potrzeby grupy dopisują kwalifikacje/umiejętności i inne uwagi do swoich „kart zawodów” (zgłaszane również przez drugą grupę).</p>	20 min
5.3.	<p><i>Jakie nowe usługi i nowe zawody powstaną w tej branży? (gra „zajmij stanowisko”).</i></p> <p>Moderator umieszcza w trzech różnych częściach pracowni fokusowej, kartki z zapisanymi stwierdzeniami: „Branża będzie się dynamicznie rozwijać”, „Branża będzie stabilna”, „Nastąpi regres branży”. Prosi, aby każdy uczestnik zajął miejsce przy stwierdzeniu, z którym się zgadza. Po dokonaniu wyboru uczestnicy przygotowują w utworzonych grupach krótką argumentację na poparcie swojego zdania/ stwierdzenia. Podsumowanie: po prezentacji przez grupy wszystkich argumentów, każdy z uczestników może zmienić miejsce/ „stanowisko” (jeśli został przekonany argumentami innej grupy) uzasadniając swoją decyzję.</p>	20 min

6.	Podsumowanie części merytorycznej wywiadu – indywidualna ankieta obejmująca dwie części: cztery pytania oraz dane metryczkowe	10 min
7.	Zakończenie i podziękowanie za spotkanie	łącznie 5 min

Załącznik 3. Wzór ankiety dla uczestników

Ankieta dla uczestników wywiadu grupowego zogniskowanego z przedstawicielami pracodawców z obszaru usług opiekuńczo-medycznych, realizowanego w ramach projektu „Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki”

Data:

Kod wywiadu:

Miejsce:

Bardzo dziękujemy za udział w organizowanych grupach fokusowych. Będziemy wdzięczni za wypełnienie poniższej ankiety.

W pytaniach zamkniętych, prosimy zaznaczyć odpowiedź za pomocą X

W pytaniach otwartych, prosimy wpisać odpowiedź

1. Jakie **branże / zawody / specjalności** wymienił(a)by Pani / Pan odnosząc się do srebrnej gospodarki?

.....
.....

2. Jakie **kwalifikacje i umiejętności formalne** wymienił(a)by Pani / Pan jako powiązane ze srebrną gospodarką?

.....
.....

3. Jakie **umiejętności niepoświadczone formalnie** wymienił(a)by Pani / Pan jako powiązane ze srebrną gospodarką?

.....
.....

4. Jakie **pozostałe cechy** wymienił(a)by Pani / Pan jako wymagane w kontekście „srebrnych zawodów”?

.....

.....

5. Płeć uczestnika

- Kobieta
- Mężczyzna

6. Wiek uczestnika

- Do 29 lat
- 30 – 39 lat
- 40 – 49 lat
- 50 – 64 lat
- 65 – 84 lat
- 85 lat i powyżej

7. Stanowisko pracy uczestnika

.....

8. Staż pracy ogółem

- Do 2 lat
- 3 – 5 lat
- 6 – 9 lat
- 10 – 19 lat
- 20 lat i powyżej

9. Sektor działalności instytucji

- Publiczny
- Prywatny
- NGO (stowarzyszenia, fundacje)
- Inne:

10. Branża lub obszar działalności Państwa instytucji

- Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie)
- Rehabilitacja i fizjoterapia

- Profilaktyka i promocja zdrowia
- Opieka nad osobami starszymi
- Domy pomocy społecznej
- Przewycięzanie trudnych sytuacji życiowych, działalność wspierająca
- Inne:

11. Region działalności instytucji

- Miasto Łódź
- Podregion łódzki
- Podregion piotrkowski
- Podregion sieradzki
- Podregion skierniewicki

12. Zasięg działania przedsiębiorstwa

- Gmina
- Województwo
- Kraj
- Zagranica

13. Liczba pracowników zatrudnionych w Pana / Pani instytucji

- Do 9 osób (mikro)
- 10 – 49 osób (mała)
- 50 – 249 osób (średnia)
- 250 osób i powyżej (duża)

14. Stanowiska pracy w Pani / Pana instytucji identyfikowane ze srebrną gospodarką to:

.....

.....

Załącznik 4. Uczestnicy badania

I badanie FGI dla przedstawicieli pracodawców świadczących usługi opiekuńczo-medyczne

Data: 02.10.2015 r.

Kod wywiadu: FGI_1_SOM

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko uczestnika badania
1	Zakład Pielęgnacyjny	Właściciel, pielęgniarka
2	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie)	Księgowa
3	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie)	Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi
4	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	Starszy inspektor
5	Hospicjum	Pracownik socjalny
6	Rehabilitacja i fizjoterapia	Fizjoterapeuta, właściciel przychodni
7	Opieka nad osobami starszymi	Menadżer domu opieki

II badanie FGI dla przedstawicieli instytucji świadczących usługi aktywizujące seniorów

Data: 06.10.2015 r.

Kod wywiadu: FGI_1_SAS

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko uczestnika badania
1	Działalność międzynarodowa, wspólnoty lokalne, aktywność społeczna	Wiceprezes, trener
2	Nauka, kultura, ekologia	Dyrektor instytucji kultury
3	Medycyna, edukacja	Specjalista
4	Działalność międzynarodowa, wspólnoty lokalne, aktywność społeczna	Koordynator
5	Nauka, kultura, ekologia	Kierownik działu programowego
6	Nauka, kultura, ekologia	Instruktor kulturalno-wychowawczy w domu kultury
7	Nauka, kultura, ekologia	Główny specjalista ds. rozwoju
8	Służba zdrowia	Starszy technik rehabilitacji
9	Rekreacja, zajęcia z aktywności fizycznej, turystyka	Przedstawiciel
10	Wiedza religijna i filozoficzna, Nauka, kultura, ekologia, Tożsamość, tradycja narodowa, Sport, turystyka, wypoczynek	Członek Rady Programowej
11	Nauka, kultura, ekologia, Tożsamość, tradycja narodowa,	Animator kultury

III badanie FGI dla przedstawicieli pracodawców świadczących usługi opiekuńczo-medyczne

Data: 12.10.2015 r.

Kod wywiadu: FGI_2_SOM

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko uczestnika badania
1	Oświata	Dyrektor
2	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie), Rehabilitacja i fizjoterapia, Profilaktyka i promocja zdrowia, Opieka nad osobami starszymi	Dyrektor
3	Domy pomocy społecznej	Dyrektor
4	Opieka nad osobami starszymi	Przedstawiciel

IV badanie FGI dla przedstawicieli instytucji świadczących usługi aktywizujące seniorów

Data: 14.10.2015 r.

Kod wywiadu: FGI_2_SAS

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko uczestnika badania
1	Przeciwdziałanie bezrobociu, rozwój gospodarczy, Pomoc w samozatrudnieniu, Szkolenia podnoszące kwalifikacje	Współwłaściciel firmy
2	Działalność międzynarodowa, wspólnoty lokalne, aktywność społeczna	Prezes zarządu
3	Działalność międzynarodowa, wspólnoty lokalne, aktywność społeczna	Pracownik administracyjno-biurowy
4	Dom pomocy społecznej	Instruktor terapii zajęciowej
5	Przeciwdziałanie bezrobociu, rozwój gospodarczy	Kierownik
6	Nauka, kultura, ekologia	Kierownik
7	Nauka, kultura, ekologia	Opiekun zbiorów
8	Nauka, kultura, ekologia	Prezes zarządu
9	Nauka, kultura, ekologia	Starszy Specjalista ds. Kadrowo- administracyjnych
10	Ochrona praw	Opiekun

V badanie FGI dla przedstawicieli pracodawców świadczących usługi opiekuńczo-medyczne

Data: 16.10.2015 r.

Kod wywiadu: FGI_3_SOM

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko uczestnika badania
1	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie)	Pielęgniarka
2	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie)	Kierownik/ordynator
3	Profilaktyka i promocja zdrowia	Specjalista w sklepie medycznym
4	Domy pomocy społecznej	Kierownik administracyjny
5	Domy pomocy społecznej	Dyrektor
6	Domy pomocy społecznej	Terapeuta
7	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie), Profilaktyka i promocja zdrowia, Działalność publicystyczna	Pracownik społeczny
8	Domy pomocy społecznej	Opiekun koordynator
9	Terapia i opieka w kierunku osób z problemami decyzyjnymi oraz chorobą Alzheimera	Terapeuta zajęciowy

VI badanie FGI dla przedstawicieli pracodawców świadczących usługi opiekuńczo-medyczne

Data: 20.10.2015 r.

Kod wywiadu: FGI_4_SOM

Miejsce: Łódź

Lp.	Branża	Stanowisko uczestnika badania
1	Opieka nad osobami starszymi	Psycholog
2	Opieka nad osobami starszymi, Domy pomocy społecznej	Specjalista ds.. Kadr
3	Ochrona zdrowia (szpitale, przychodnie)	Właściciel firmy medycznej
4	Domy pomocy społecznej	Dyrektor
5	Domy pomocy społecznej	Dyrektor
6	Domy pomocy społecznej	Dyrektor
7	Domy pomocy społecznej	Dyrektor
8	Domy pomocy społecznej	Kierownicze
9	Ośrodek pomocy społecznej	Inspektor
10	Ośrodek pomocy społecznej	Specjalista pracy socjalnej
11	Ochrona zdrowia (szpitale przychodnie)	Dyrektor

„Powstał pierwszy Raport pozwalający szacunkowo określić popyt i podaż zielonych miejsc pracy w woj. łódzkim i jako taki spełnił swoje cele zasadnicze, przy wszystkich wykazanych powyżej uwagach. Jednocześnie unaoczniał ogromne zakresy umowności, braku precyzyjności w definiowaniu pojęć podstawowych i nie jest to zarzut wobec Autorów, którzy wykazali się wielką starannością w poszukiwaniach definicji najbardziej przystających do ich potrzeb. Trudno jest dokonywać porównań przy takim zróżnicowaniu danych dostępnych w ujęciu agregatowym. Należałoby przeprowadzić badania w terenie na przykładzie wybranych branż. Jako sugestię, chciałabym wskazać skoncentrowanie się w analizach opartych na danych zagregowanych na tych obszarach działalności, które można jednoznacznie wiązać z zieloną gospodarką i tylko te uwzględniać w aspekcie tworzenia popytu na zielonych pracowników. W pozostałych przypadkach apelować o przeprowadzenie badań szczegółowych, dotyczących czynności na poszczególnych stanowiskach pracy w wybranych jednostkach reprezentujących inne sfery działalności, bardziej oddalone od zielonej gospodarki.”

***dr hab. Bogusława Urbaniak prof. nadzw. UŁ
Uniwersytet Łódzki***

„Celowość oraz metody badania potencjału łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki oraz raport z jego wyników oceniam wysoko. Starzenie się ludności regionu jest zjawiskiem nieuchronnym, do którego należy się przygotować w sposób uwzględniający jego wielorakie konsekwencje. Jedną z nich, której poświęcone zostało badanie „Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze srebrnej gospodarki” są zmiany struktury przedmiotowej (rodzajowej) gospodarki prowadzące do istotnych przekształceń na popytowej stronie rynku pracy, zwłaszcza w obszarze tzw. usług senioralnych. Starzejące się społeczeństwo zgłasza bowiem zapotrzebowanie na specyficzne rodzaje i sposoby świadczenia usług. Wyniki badania dostarczają wiedzy o stanie i przypuszczalnym rozwoju tego zjawiska w województwie łódzkim. Wskazują również na jego uwarunkowania demograficzne, gospodarcze, społeczne i instytucjonalne. Mają zatem wartość nie tylko poznawczą, ale i aplikacyjną ponieważ wskazują władzom i administracji samorządowej na istotne luki i bariery rozwoju srebrnej gospodarki, utrudniające dostęp mieszkańców do usług senioralnych, a tym samym zaspokojenie potrzeb rosnącej grupy osób starszych.”

***Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska
Uniwersytet Łódzki***