

# **Badania i analizy potencjału Dolnego Śląska dla wykorzystania odnawialnych źródeł energetycznych**

## **Etap 2**

**Badania i analizy wzajemnego oddziaływania sektora odnawialnych źródeł energetycznych i rynku pracy pod wpływem zmiany gospodarczej**

**Wyniki badań ilościowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli Urzędów Pracy oraz pracodawców sektora OZE na Dolnym Śląsku**



## **Wprowadzenie**

- **Podstawa prowadzenia badania:** umowa nr DGG/2046/10 z dnia 6.08.2010r pomiędzy Województwem Dolnośląskim a Sygma Sp. z o.o. jako Wykonawcą umowy
- **Cel badania:** opis wzajemnego oddziaływania sektora odnawialnych źródeł energetycznych i rynku pracy pod wpływem zmiany gospodarczej
- **Wykonawca badania:** IMAS International Sp. z o.o. Instytut Badania Rynku i Opinii Społecznej z siedzibą we Wrocławiu
- **Czas badania:** sierpień/ wrzesień 2010

## **Cele badania**

**Zebranie danych do analiz: „Badania i analizy wzajemnego oddziaływania sektora odnawialnych źródeł energetycznych i rynku pracy pod wpływem zmiany gospodarczej” składających się z:**

**Analiza 4. „Identyfikacja wpływu sektora OZE na zmiany zatrudnienia”**

**Analiza 5. „Identyfikacja zapotrzebowania zawodowego dla sprawnego działania i rozwoju sektora OZE”**

**Analiza 6. „Badanie aktualnych możliwości kadrowych Dolnego Śląska odnośnie pracy w sektorze OZE”**

**Analiza 7. „Analiza sposobu dostosowania umiejętności i kompetencji zasobów ludzkich dla potrzeb rozwijającego się sektora OZE”**

**Analiza 8. „Badanie możliwości podnoszenia kwalifikacji ewentualnych pracowników w celu sprawnego zareagowania na zmianę gospodarczą i analiza kształcenia kadr”.**

## Opis metodologii badania

	<b>Badania Urzędów Pracy Dolnego Śląska</b>	<b>Badania firm i instytucji zaangażowanych jako producenci, usługodawcy lub użytkownicy w sektorze OZE</b>
<b>Metoda badania</b>	Ilościowa	Ilościowa
<b>Badana populacja</b>	Powiatowe Urzędy Pracy, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy	Organizacje - firmy/ instytucje produkujące urządzenia OZE lub substraty do nich, świadczące usługi w ramach OZE lub korzystające z OZE
<b>Respondent</b>	Osoba zaangażowana w kwestie poruszane w ankiecie (ruch bezrobotnych, problemy zatrudniania) w danym urzędzie do której przekazano ankietę	Przedstawiciel organizacji zaangażowany w kwestie zatrudnienia związanego z OZE - pracownik kadr, właściciel, zarządzający
<b>Próba zakładana/ uzyskana (PUP +DWUP)</b>	N=27+1/ n=16 +1	n=100/ n=100
<b>Techniki dotarcia do respondentów</b>	Ankieta do samodzielnego wypełnienia papierowa (PASI) lub elektroniczna (WASI)	Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI)
<b>Narzędzie badawcze</b>	Kwestionariusz przygotowany ad hoc do potrzeb badania w uzgodnieniu z Zamawiającym	



# **Wyniki badania**

## **- Informacje podstawowe -**

## Charakterystyka badanych pracodawców

**Typ działalności:** usługi 31%, usługi publiczne - 22%, mieszane - 26%, - mieszane).

**Kapitał:** dominujący wyłącznie polski (86%)

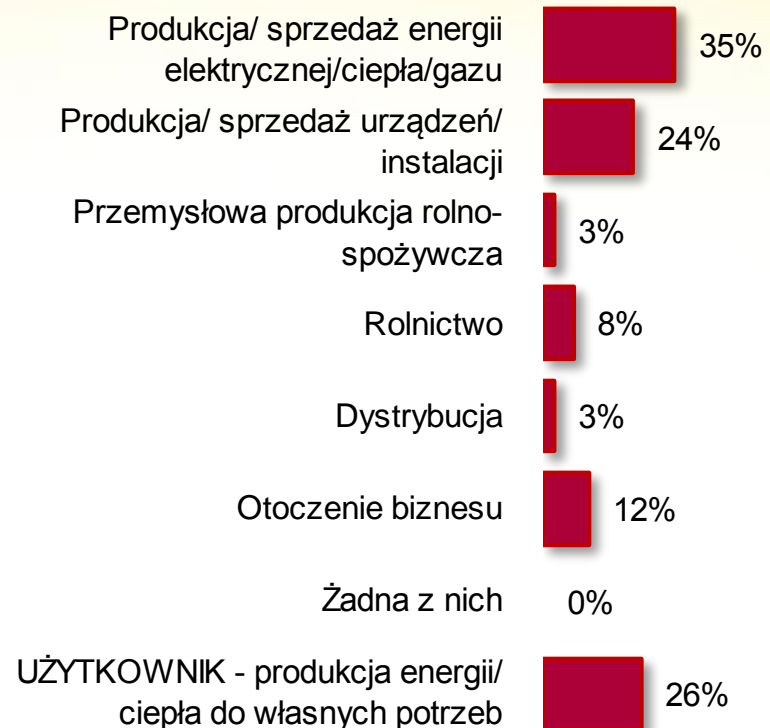
**Forma prawna:** głównie spółki z o.o. (32%) oraz jednoosobowe działalności gospodarcze (30%).

**Lokalizacja:** cały Dolny Śląsk

**Stanowisko respondenta:** (współ)właściciel 43%, dyrektor/ zarząd – 32%, inne kierownicze – 18%, pozostali – 7%

**Liczba zatrudnionych:** do 10 osób- 49%, 10-49 osób - 23%, 50-249 – 20%, 8% - 250 osób lub więcej

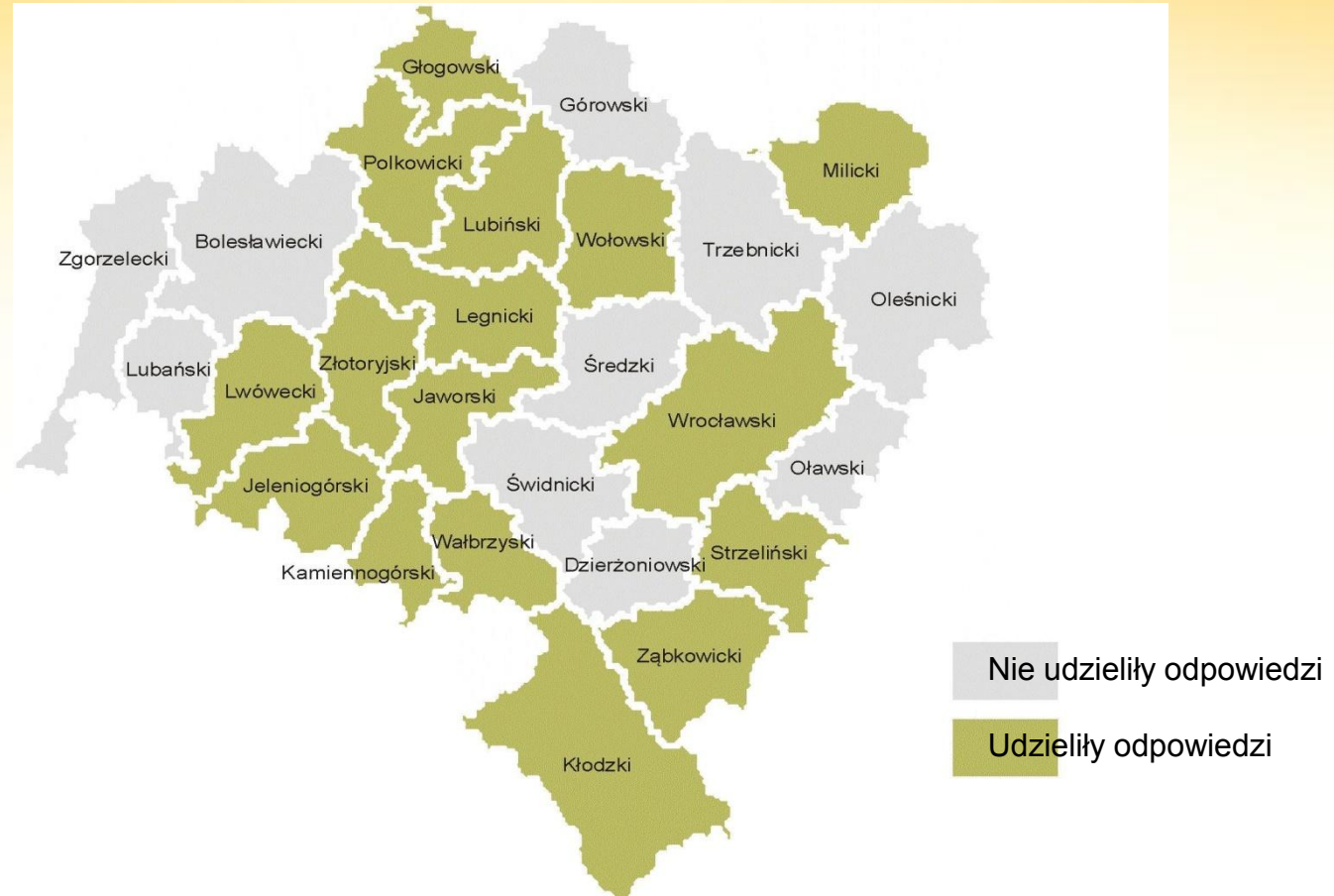
Klasyfikacja firm do sektorów OZE, n=100



*Klasyfikacja respondentów do sektorów OZE.  
Źródło: Badanie IMAS - pracodawcy*

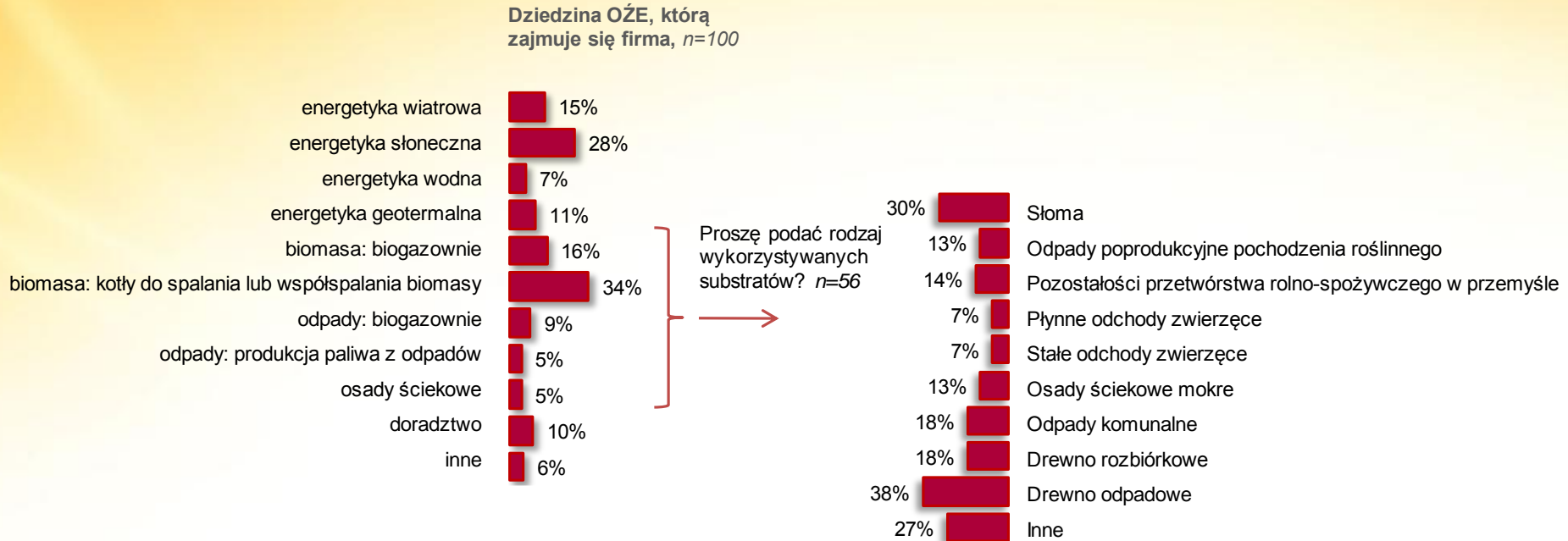
## Próba badanych Urzędów Pracy

Na ankietę Sygma-IMAS odpowiedziało 16 z 27 Powiatowych Urzędów Pracy oraz Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. W imieniu danego Urzędu na ogół wypowiadali się kierownicy działów (np. Centrum Aktywizacji Zawodowej, Organizacyjno-Administracyjnego lub dyrektorzy i ich zastępcy).



Istotnym czynnikiem utrudniającym odesłanie wypełnionego kwestionariusz ankiety okazała (zgodnie z informacjami uzyskiwanymi na etapie przypomnień telefonicznych w PUP-ach) niewiedza na temat branży OZE, brak odpowiedniego specjalisty, ale też stosunkowo krótki czas na wypełnienie ankiety.

## Zaangażowanie w OZE - pracodawcy



Zróżnicowane doświadczenia w zakresie typu OZE – dominacja organizacji mających związek z energetyką słoneczną (28%) oraz biomasą (34% spalanie, 16% biogazownie).

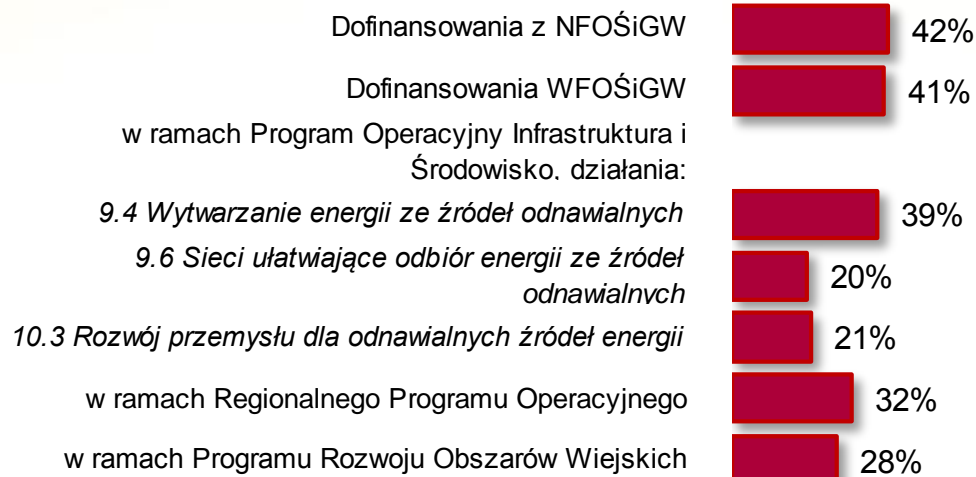


## Plany pracodawców w zakresie inwestycji w OZE

Znaczna część pracodawców ma plany rozbudowy jednostek energetycznych: ponad 1/3 - wykorzystaniem biogazu lub biomasy, 1/4 - produkujących ciepło z wykorzystaniem energii słonecznej lub geotermalnej, 23% - energii wiatru lub wodnej.

Plany w zakresie pozyskiwania pomocy publicznej dotyczą głównie Funduszy Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej zarówno Narodowego, jak Wojewódzkiego oraz Działania 9.4 (sięgnąć po ich środki zamierza po ok.. 2/5 badanych).

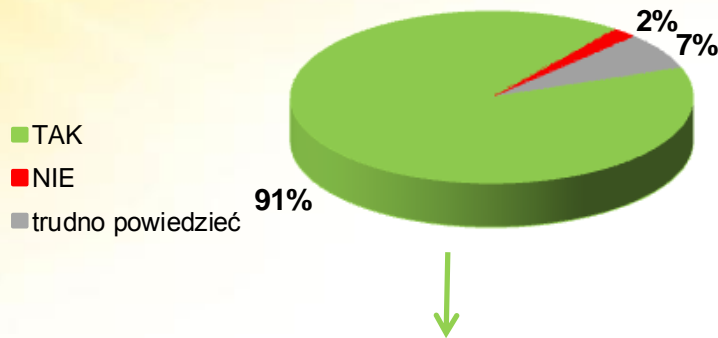
Plany firm do roku 2013 uzyskania dofinansowania na inwestycje w odnawialne źródła energii z różnych źródeł:  $n=100$



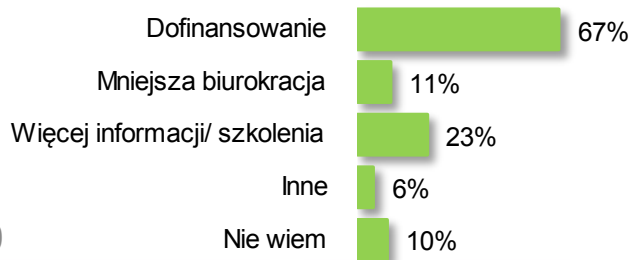


## Pracodawcy popierają idee wsparcia inwestycji w OZE, głównie poprzez dofinansowania ich

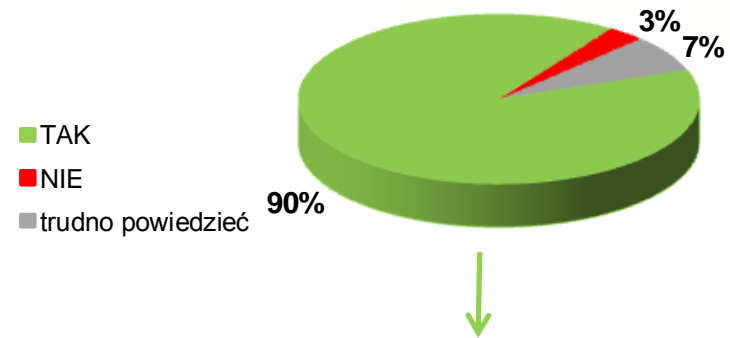
Czy ma sens wdrożenie środków wsparcia, aby zachęcić do stosowania systemów lokalnego ogrzewania i chłodzenia wykorzystujących odnawialne źródła energii? *n=100*



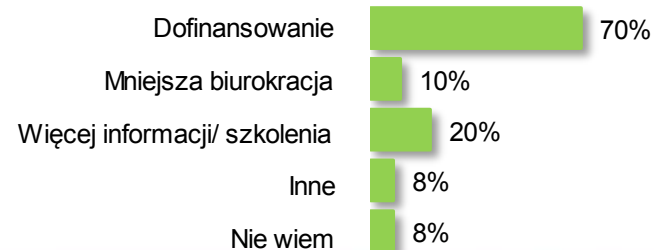
Jeśli **TAK**, jakie wsparcie, środki, działania byłyby tu wskazane? *n=91*



Jak ocenia Pan(i) pomysł wdrożenia środków, aby zachęcić do stosowania małych systemów lokalnego ogrzewania i chłodzenia wykorzystujących odnawialne źródła energii? Czy ma to sens? *n=100*



Jeśli **TAK**, jakie wsparcie, środki, działania byłyby tu wskazane? *n=90*





# **Wyniki badania - Wyniki analiz -**

## Analiza 4. „Identyfikacja wpływu sektora OZE na zmiany zatrudnienia” – związki OZE i rynku pracy w opinii PUP

**W opinii zdecydowanej większości respondentów reprezentujących Urzędy Pracy związki OZE i rynku pracy są na dziś nieznaczące lub żadne, wpływ sektora OZE jest nieznan, niezauważany, nie kontrolowany.**

Wiedza Urzędów Pracy, jeśli chodzi o wpływ OZE na lokalny rynek pracy, jest bardzo niewielka. W statystykach Urzędów Pracy prawdopodobnie nie zauważa się specyfiki tego sektora i nie odnotowuje jego efektów na rynek pracy. Niemniej specyfika wybranych inwestycji pozwala prawdopodobnie odnotować lokalnie wyraźny efekt pozytywny na zmiany zatrudnienia (por. tabela niżej).

Nie zauważany jest także wpływ OZE na powstanie nowych stanowisk, czy zatrudnienie w związku z tym sektorem w JST.

8. Ile osób znalazło zatrudnienie w ramach inwestycji związanych z OZE na terenie Powiatu w przedsiębiorstwach W OSTATNICH 5 LATACH? Proszę podać liczbę osób zatrudnionych lub samozatrudnionych.	Ogółem – ILE OSÓB ZATRUDNIONO	Liczba odpowiedzi
W ramach budowy nowych inwestycji OZE:	0 Brak danych Brak odpowiedzi	5 6 5
W ramach działalności już istniejących przedsięwzięć z OZE	0 20 Brak danych Brak odpowiedzi	5 1 4 6

10. Czy w związku z inwestycjami w OZE utworzono nowe stanowiska lub zatrudniano nowe osoby w instytucjach publicznych – np. w Urzędzie Gminy/ Powiatu lub innych JST?	Liczba odpowiedzi
Tak	0
Nie	3
Nie wiem/ brak odpowiedzi	13

## Analiza 4. „Identyfikacja wpływu sektora OZE na zmiany zatrudnienia” – wpływ OZE na bezrobocie w opinii PUP

Wg przedstawicieli Urzędów Pracy inwestycje w OZE zarówno obecnie jak w następnych 10 latach nie będą miały istotnego wpływu na stan bezrobocia w powiecie.

12.Na ile inwestycje w OZE <b>obecnie</b> Pana/ Pani zdaniem są istotnym czynnikiem dla zmniejszenia bezrobocia w powiecie?								
Ocena	1 (zupełnie nieznaczący)	2	3	4	5	6	7 (kluczowy)	Brak odpowiedzi
Liczba odpowiedzi	6	1	5	1	0	0	1	2

14.Na ile inwestycje w OZE będą <b>w następnych 10 latach</b> istotnym czynnikiem dla zmniejszenia bezrobocia w powiecie?								
Ocena	1 (zupełnie nieznaczący)	2	3	4	5	6	7 (kluczowy)	Brak odpowiedzi
Liczba odpowiedzi	4	3	4	2	1	0	0	2

## Analiza 4. „Identyfikacja wpływu sektora OZE na zmiany zatrudnienia” – wpływ OZE na bezrobocie w opinii PUP

Brak świadomości lub ujmowania kwestii OZE w pracach Urzędów Pracy bezpośrednio potwierdzają odpowiedzi ich przedstawicieli. Praktycznie nikt nie uwzględnia sektora OZE w ramach pracy Urzędu obecnie, a jedynie sporadycznie przewiduje się taki element w pracy w przyszłości.

Czy w pracy/ działaniach Waszego Urzędu Pracy uwzględniana jest obecnie lub będzie w najbliższych 5 latach w jakikolwiek sposób problematyka inwestycji/ gospodarki związanej z OZE (np. wyodrębnianie specjalistów w tym zakresie, poszukiwanie ich przez pracodawców, tworzenie specjalnych stanowisk pracy w ramach urzędu, itp.)?	Jest obecnie	Będzie uwzględniana w następnych 5 latach
Tak	0	1
Nie	10	1
Nie wiem	3	11
<i>Brak odpowiedzi</i>	3	3

## Analiza 4. „Identyfikacja wpływu sektora OZE na zmiany zatrudnienia” – rzeczywisty wpływ OZE na rynek pracy – obecne zatrudnienie wg pracodawców

71% badanych pracodawców obecnie zatrudnia przynajmniej jedną osobę dedykowaną do OZE, znaczna część z nich stwarza wiele takich stanowisk dla specjalistów różnych dziedzin, ale też osób niewykwalifikowanych.

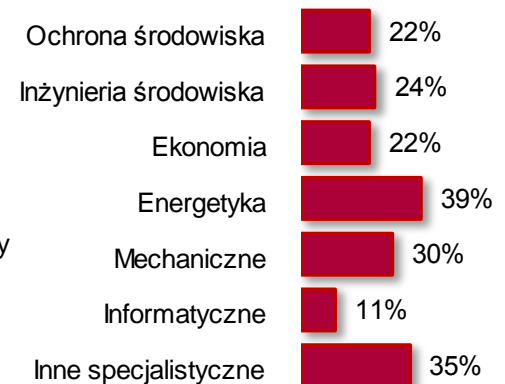
Liczba osób zatrudnionych na stanowiskach związanych z OZE,  $n=100$



Na jakich stanowiskach zatrudnione są te osoby?  $n=71$



Kierunki wykształcenia specjalistów z OZE,  $n=54$





## **Analiza 4. „Identyfikacja wpływu sektora OZE na zmiany zatrudnienia” - podsumowanie**

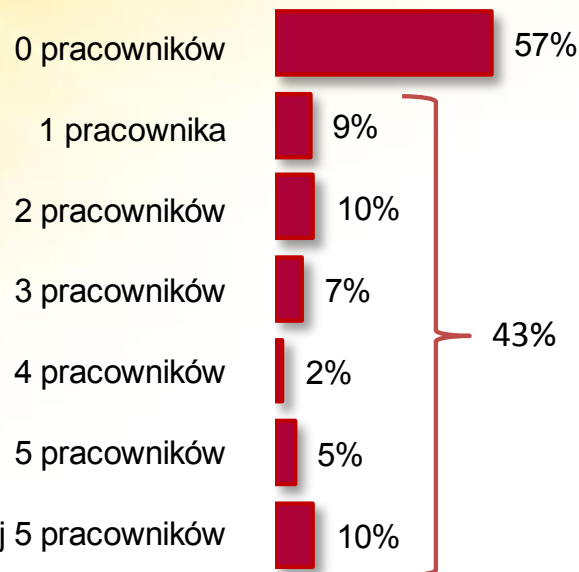
Obecny wpływ sektora OZE na zatrudnienie nie jest wg PUP znaczący. Urzędy Pracy nie zauważają takiego wpływu, co jest zapewne wynikiem szerokiej skali działania i braku wiedzy/ kojarzenia zatrudnienia pracowników z konkretnymi inwestycjami.

Niemniej deklaracje pracodawców pokazują zarówno obecnie jak w przyszłości możliwy znaczny wpływ na rynek pracy przy wzroście liczby inwestycji związanych z OZE. Przy większości inwestycji prawdopodobne jest zatrudnienie co najmniej jednej osoby, nie tylko specjalistów OZE, ale też zarządzających i osób niewyspecjalizowanych. Oddziaływanie sektora OZE na rynek pracy powinno się zwiększać w przyszłości wraz ze wzrostem liczby inwestycji.



## Analiza 5. „Identyfikacja zapotrzebowania zawodowego dla sprawnego działania i rozwoju sektora OZE” – plany zatrudniania w najbliższych 3 latach

Plany zatrudnienia pracowników związanych z OZE (najbliższe 3 lata)  
*n=100*



43% badanych pracodawców zamierza zatrudnić pracowników na stanowiskach związanych z OZE w kolejnych 3 latach. Co 10 z badanych nawet ponad 5 osób.

Przyszły popyt sektora OZE na pracowników = niemal wyłącznie:

- specjaliści/ inżynierowie
- oraz
- pracownicy fizyczni.

Rozwój zatrudnienia = wypełnianie procesów produkcyjnych czy dystrybucyjnych, a nie pomocniczych.

Zapotrzebowanie na specjalistów oznacza poszukiwanie osób z różnym wykształceniem kierunkowym, głównie jednak mechaników, energetyków niż inżynierów ochrony środowiska.

## **Analiza 5. „Identyfikacja zapotrzebowania zawodowego dla sprawnego działania i rozwoju sektora OZE” – w opinii PUP i danych DWUP**

Wg Powiatowych Urzędów Pracy = zapotrzebowanie na kadry w sektorze OZE jest nieznane lub uznane za znikome. Aż 8 z 15 PUP uznało, że sektor OZE obecnie nie poszukuje żadnych pracowników na ich terenie, 6 nie miało wiedzy na ten temat. Tylko jeden respondent deklarował, że w ich powiecie poszukiwano pracownika (mechanika-spawacza) do inwestycji w OZE.

Z danych DUWP wynika, że na koniec 2009 roku w Dolnośląskich Urzędach Pracy zgłoszono znaczne zapotrzebowanie na pracowników o specjalnościach bliskich OZE w tym techników/ monterów/ inżynierów energetyki/ ochrony środowiska, budowlanych itp. (por. tabela niżej). Dane DWUP pokazują także znaczny (nierealizowany) popyt na pracowników niewyspecjalizowanych do prostych prac polowych, rolnych czy leśnych.

<b>Opis zawodu</b>	<b>Poszukiwani na koniec 2009</b>
Specjaliści	478
Technicy i inny średni personel	419
Rolnicy, rybacy, leśnicy	301
Monterzy, mechanicy, operatorzy, elektrycy	974
Operatorzy/ monterzy maszyn	117
Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych/ uprawie roślin i hodowli zwierząt, w leśnictwie	409

## **Analiza 5. „Identyfikacja zapotrzebowania zawodowego dla sprawnego działania i rozwoju sektora OZE” - podsumowanie**

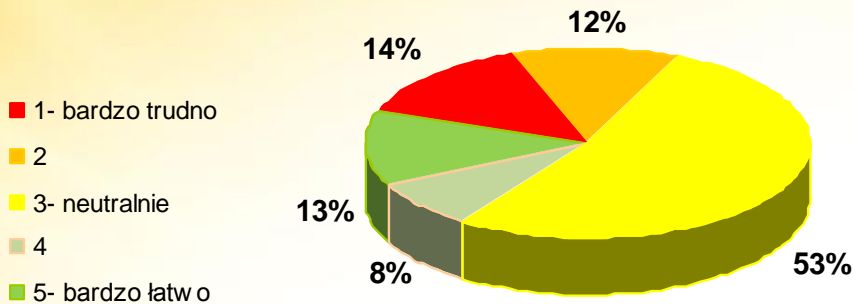
Popyt na pracowników dla OE istnieje, ale nie jest zauważany/ realizowany przez PUP-y.

Na najbliższe lata popyt sektora OZE na pracowników wydaje się ogniskować na specjalistach/ inżynierach oraz pracownikach fizycznych.

Rynek pracy oferuje - przynajmniej ilościowo - znaczną liczbę specjalistów osób wykształconych, lokalnie mogą jednak występować problemy ze znalezieniem pracowników do prac fizycznych.

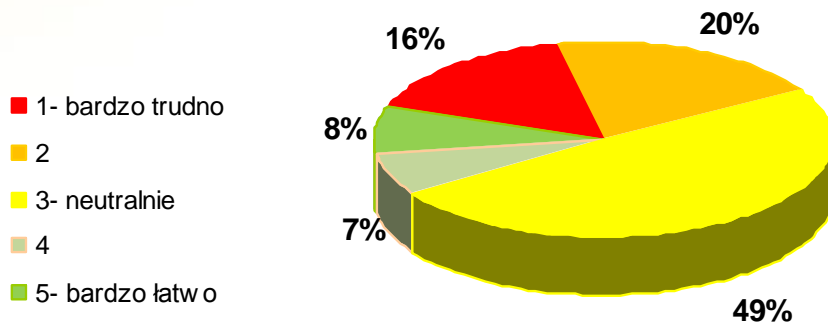
## Analiza 6. „Badanie aktualnych możliwości kadrowych Dolnego Śląska odnośnie pracy w sektorze OZE” – problemy z kadrą w opinii pracodawców

Ocena pozyskania do firmy kadr z sektora OZE?  $n=100$



Większość pracodawców sektora OZE nie zgłasza większych problemów z pozyskiwaniem kadr do firm/ instytucji. 21% ocenia je jako dość łatwy proces. Niemniej ponad ¼ (26%) ocenia, że znalezienie kadry jest bardzo lub raczej trudne.

Ocena pozyskania do firmy specjalistów z sektora OZE?  $n=100$



Poszukiwanie odpowiednich specjalistów wydaje się pracodawcom (zwłaszcza producentom czy dystrybutorom energii i urządzeń) nieco trudniejsze niż pozostałej kadry. 36% (wśród producentów i dystrybutorów – 45%) ocenia to jako trudność, a jedynie 15% - uznaje za łatwe.

## **Analiza 6. „Badanie aktualnych możliwości kadrowych Dolnego Śląska odnośnie pracy w sektorze OZE” - podsumowanie**

Aktualne możliwości kadrowe Dolnego Śląska w zakresie pracowników dla sektora OZE potencjalnie odpowiadają zapotrzebowaniu na poziomie generalnym – całego województwa.

Zdecydowany nadmiar specjalistów potencjalnie potrzebnych dla działań w tym sektorze obecny w 2009 roku w zasobach Urzędów Pracy oraz brak problemów przy pozyskiwaniu kadry deklarowany przez pracodawców pozwala zakładać, że na poziomie podstawowych kompetencji kadra jest dostępna.

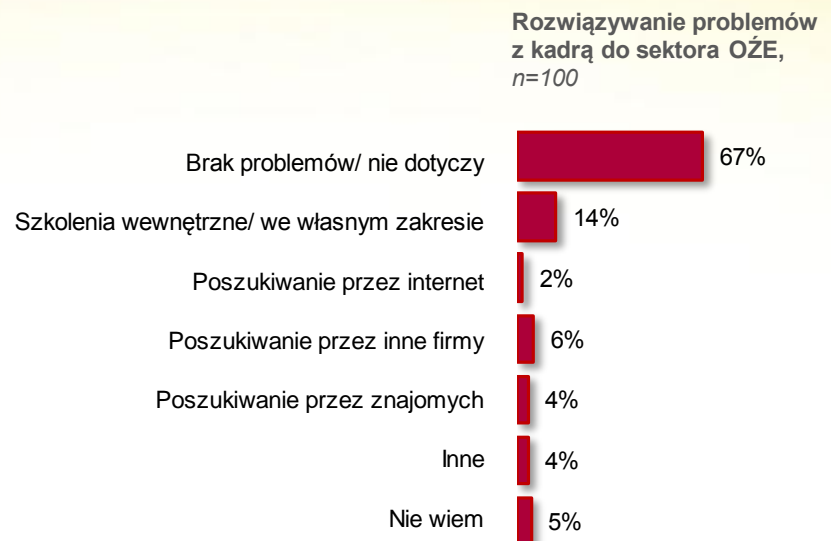
Zgłaszane jednak przez część pracodawców trudności z pozyskaniem kadry o odpowiedniej wiedzy czy doświadczeniu pozwalają przypuszczać, że nawet specjaliści wymagają w części przypadków dokończenia – czemu poświęcona jest następująca analiza.

Osobny problem = prawdopodobny niezrealizowany popyt na pracowników fizycznych w sektorze rolnym i leśnym. Rozwój sektora OZE w kierunku spalarni odpadów i odchodów może znacznie zwiększyć popyt na proste prace fizyczne, co w kontekście braku zainteresowania pracą ze strony bezrobotnych byłoby znacznym ograniczeniem dla inwestycji w OZE.

## Analiza 7. „Analiza sposobu dostosowania umiejętności i kompetencji zasobów ludzkich dla potrzeb rozwijającego się sektora OZE” – problemy z kadrą wg pracodawców



Rysunek 24 Przeszkody napotymane przy wprowadzaniu OZE.  
Źródło: badanie IMAS – pracodawcy

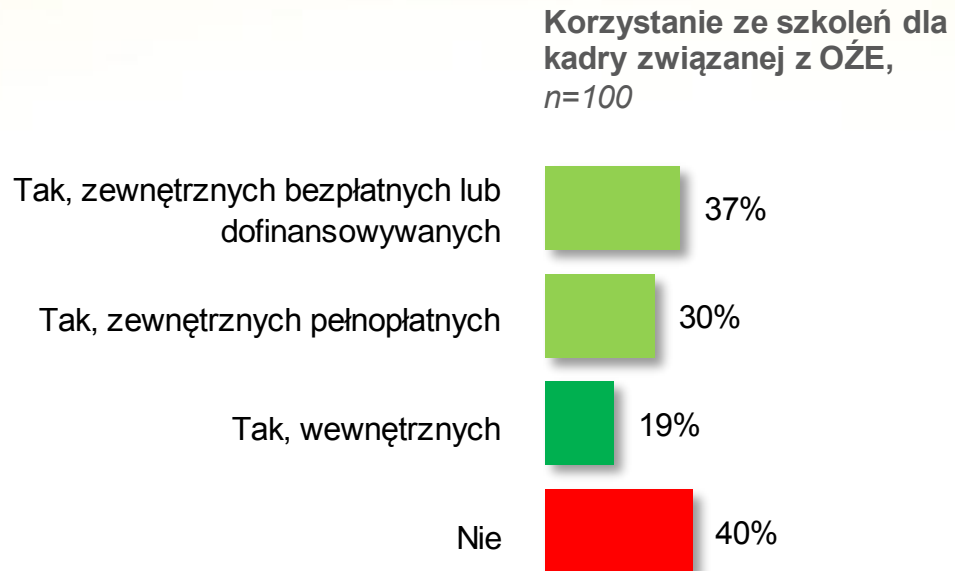


Rysunek 25 Rozwiązywanie problemów z kadrą do sektora OZE  
Źródło: badanie IMAS – pracodawcy

Generalnie problemy kadrowe NIE SĄ wskazywane jako przeszkody przy wprowadzaniu OZE przez badane firmy czy instytucje. Niemniej mogły stanowić pewne utrudnienie przy rozwoju działań związanych z OZE, gdyż część z pracodawców odczuwa(ła) trudności związane ze znalezieniem odpowiednich pracowników.

## **Analiza 7. „Analiza sposobu dostosowania umiejętności i kompetencji zasobów ludzkich dla potrzeb rozwijającego się sektora OZE” – radzenie sobie z problemami/ korzystanie ze szkoleń –wg pracodawców**

Dostosowywanie kadry do potrzeb pracodawców sektora OZE odbywa się dość powszechnie poprzez szkolenia już posiadanych pracowników. Łącznie ze szkoleń dla kadry związanej z OZE korzystało 3/5 badanych pracodawców, przy czym ponad połowa tej grupy (37% ogółu) ze szkoleń dofinansowanych, a niemal tyle samo (30% ogółu) ze szkoleń pełnopłatnych.



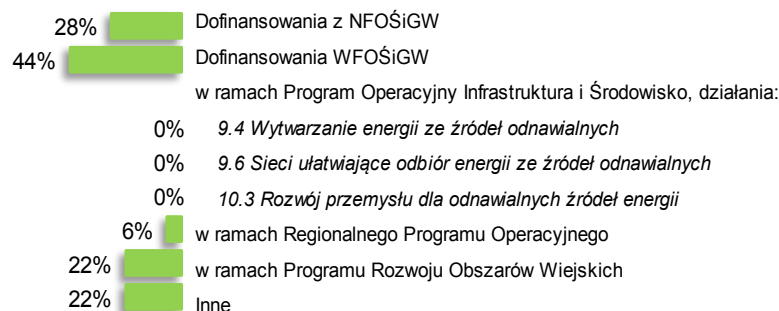
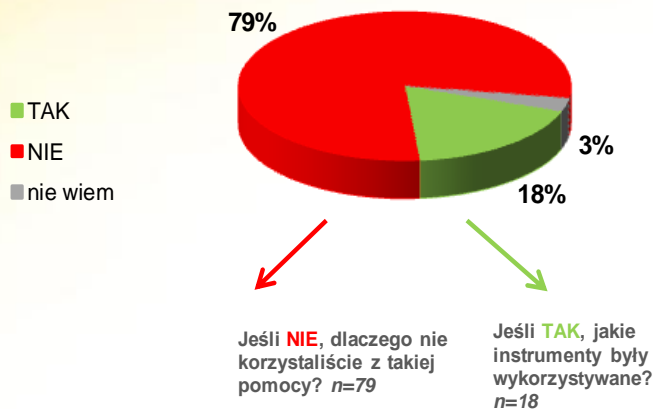
## Analiza 7. „Analiza sposobu dostosowania umiejętności i kompetencji zasobów ludzkich dla potrzeb rozwijającego się sektora OZE” – radzenie sobie z problemami wg PUP

3. Jakie działania podejmuje Wasz Urząd w przypadku braku zarejestrowanych osób o kwalifikacjach poszukiwanych przez pracodawców? (odpowiedzi z PUP)	Liczba wskazań
Szkolenia dla bezrobotnych w odpowiednich zawodach, kwalifikacjach	16
Powiadomienie o ofercie pracy osób zarejestrowanych w Urzędzie o kwalifikacjach bliskich poszukiwanym	15
Ogłoszenie w Urzędzie	15
Kontakty z innymi pośrednikami pracy (akademickie biura karier, agencje pośrednictwa pracy, itp.)	11
Inne działania – jakie? -Ogłoszenia o wolnych miejscach pracy w lokalnej prasie i radiu -Aktywacja osób bezrobotnych poprzez kierowanie ich do pracodawcy w celu odbycia stażu -Przekazanie oferty do innych PUP -Targi pracy; negocjacje z pracodawcami w celu ewentualnego obniżenia wymogów dot. kwalifikacji pracowników -Giełdy pracy -Kontakty z innymi urzędami pracy -Rozmowa z pracodawcą w celu zmniejszenia wymogów; propozycje stażu lub szkolenia w celu przygotowania do pracy na poszukiwanym stanowisku -Negocjacje z pracodawcami w zakresie przyjęcia do pracy osób o niższych kwalifikacjach, przekazywanie ofert do sąsiednich gmin	8



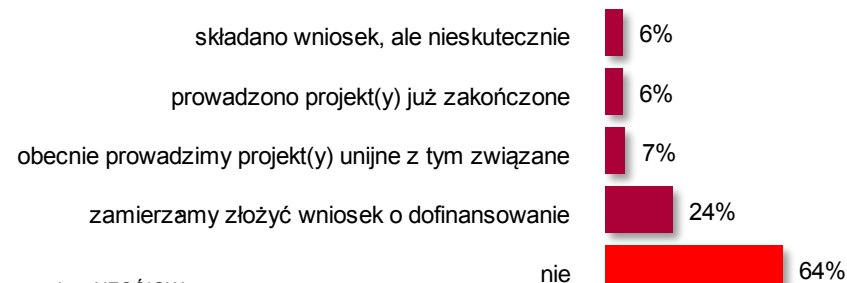
## Analiza 7. „Analiza sposobu dostosowania umiejętności i kompetencji zasobów ludzkich dla potrzeb rozwijającego się sektora OZE” – korzystanie z dofinansowania

Czy firma wykorzystywała instrumenty wspierania rozwoju firmy lub uzyskała wsparcie finansowe z dostępnych funduszy w związku z innymi kwestiami z OZE? *n=100*



Pracodawcy sektora OZE korzystają też z dofinansowania do szkoleń ze źródeł publicznych (łącznie około 1/3 pracodawców, przy czym 13% skutecznie (6% zakończyło projekty, 7% obecnie je prowadzi).

Składanie wniosków lub prowadzenie projektów dofinansowanych z funduszy UE, *n=100*



## **Analiza 7. „Analiza sposobu dostosowania umiejętności i kompetencji zasobów ludzkich dla potrzeb rozwijającego się sektora OZE” – podsumowanie**

Dostosowywanie kadr do potrzeb sektora OZE odbywa się głównie poprzez szkolenia kadr nowych lub już zatrudnionych realizowanych przede wszystkim przez pracodawców tego sektora lub na ich zlecenie.

Pracodawcy korzystają w tym zakresie zarówno ze szkoleń dofinansowanych, jak pełnopłatnych, jedynie część z nich jednak samodzielnie sięga po projekty unijne lub inne dofinansowanie ze źródeł publicznych.

Urzędy Pracy nie deklarują w tym zakresie specyficznej pomocy pracodawcom sektora OZE, choć stosują także szkolenia lub inne instrumenty rynku pracy w celu dopasowania podaży do popytu.

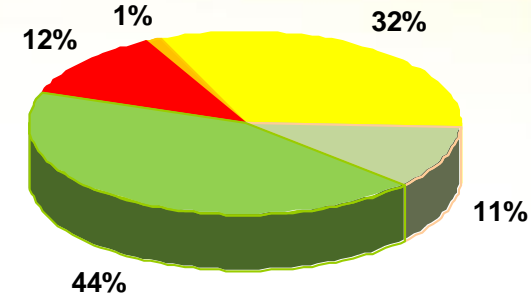
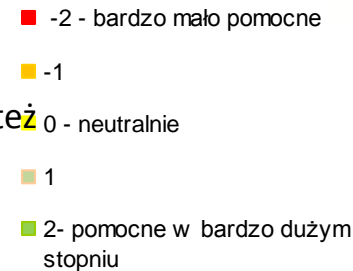
## Analiza 8. „Badanie możliwości podnoszenia kwalifikacji ewentualnych pracowników w celu sprawnego zareagowania na zmianę gospodarczą i analiza kształcenia kadr” – wg pracodawców

Na ile pomocne w rozwiązywaniu problemów z kadrą do sektora OZE byłyby szkolenia zewnętrzne?  $n=100$

Co mogłyby pomóc w rozwiązywaniu tych problemów,  $n=100$



Duże znaczenie przykładane do szkoleń zarówno realizowanych wewnątrz przez pracodawców, jak też przy pomocy podmiotów zewnętrznych.



Myśląc o przyszłości pracodawcy przykładają znaczną wagę do doszkalania (12% widzi w tym rozwiązanie problemów z kadrą), ale zauważają także inne rozwiązania pomocne dla pracodawców np. dofinansowanie miejsc pracy (4%).

Urzędy Pracy obecnie nie są partnerem dla sektora OZE w zakresie rozwiązywania problemów kadr. Nie prowadzą specjalistycznych szkoleń, nie analizują zasobów pod kątem potrzeb tego sektora. Deklarują jednak znaczne zmiany w przyszłych 10 latach. 7 PUP zamierza aktywnie kontaktować się z pracodawcami sektora OZE, 8 szkolic z własnej inicjatywy w tym zakresie, 3 ułatwiać staże, refundować koszty zatrudnienia, czy stosować inne dostępne instrumenty.

## **Analiza 8. „Badanie możliwości podnoszenia kwalifikacji ewentualnych pracowników w celu sprawnego zareagowania na zmianę gospodarczą i analiza kształcenia kadr” – podsumowanie**

Szkolenia wydają się istotnym elementem radzenia sobie z problemami kadrowymi także w przyszłości.

Co ważne, Urzędy Pracy deklarują znacznie intensywniejsze zajęcie się specyfiką sektora OZE w najbliższych 10 latach. Około połowa z nich zamierza podejmować ściślejszy kontakt z pracodawcami sektora OZE i/lub szkolić bezrobotnych w pożądanym kierunku.

W kontekście braku wiedzy o sektorze OZE i – prawdopodobnie – specyfice wymagań tego sektora ważne jest zatem podnoszenie poziomu świadomości pracowników Urzędów Pracy lub wręcz wprowadzenie nowych procedur ułatwiających wyodrębnienie potrzeb tego sektora i skorelowanie działań UP i pracodawców.

## PODSUMOWANIE

- Z badań zestawiających opinie pracodawców i Urzędów Pracy wyłania się obraz branży OZE jako niezauważanej na rynku pracy, ale mającej nań dość istotny wpływ, zwłaszcza w sytuacji rozwoju i zwiększenia liczby inwestycji, radzącej sobie z pozyskiwaniem i szkoleniem kadr i dość śmiało wykorzystującej możliwości dofinansowania i wsparcia ze środków publicznych.
- Wraz ze wzrostem liczby inwestycji oddziaływanie sektora OZE na rynek pracy powinno się zwiększać, przy czym przy inwestycjach młodych/ nowych popyt będzie prawdopodobnie dość szeroki, a przy dojrzałych - skupi się na zawodach specjalistycznych oraz pracownikach fizycznych do prostych prac.
- Zgodnie z danymi Urzędów Pracy rynek pracy na Dolnym Śląsku oferuje - przynajmniej ilościowo - znaczną liczbę specjalistów/ osób wykształconych w zawodach technicznych lub innych potencjalnie możliwych do wykorzystania w sektorze OZE, lokalnie mogą jednak występować problemy ze znalezieniem pracowników do prac fizycznych.



## **PODSUMOWANIE**

- Aktualne możliwości kadrowe Dolnego Śląska w zakresie pracowników dla sektora OZE potencjalnie odpowiadają zapotrzebowaniu na poziomie generalnym – całego województwa i głównych specjalizacji. Na poziomie podstawowych kompetencji kadra jest dostępna, ale nawet specjaliści wymagają w części przypadków doksztalcenia. Dostosowywanie kadry do potrzeb pracodawców sektora OZE odbywa się dość powszechnie poprzez szkolenia zarówno nowych, jak i już posiadanych pracowników. Szkolenia stosowane są obecnie raczej przez pracodawców (korzystają ze szkoleń zewnętrznych lub organizują je sami , także korzystając z dofinansowań)
- Urzędy Pracy obecnie nie są partnerem dla pracodawców sektora OZE, deklarują jednak znacznie intensywniejsze zajęcie się specyfiką sektora OZE w najbliższych 10 latach. Można sadzić, że wzmocnienie świadomości sektora oraz specyfiki potrzeb pozwoli na istotne wzmocnienie pomocy dla OZE od strony rynku pracy.