

„Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w obszarze branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim”

RAPORT KOŃCOWY

Zamawiający

- Badanie zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w ramach PT RPO WŁ na lata 2014-2020 w Podprojekcie Funkcjonowanie regionalnych obserwatoriów terytorialnych

Wykonawca

- IBC GROUP Central Europe Holding S.A.
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych



Opracowanie

Iwona Kukulak-Dolata

Joanna Mirosław

Iwona Poliwczak

Marcin Pierzchała

Agnieszka Smoder

Redakcja:

Elżbieta Kryńska

Łódź - sierpień 2017

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013
ISBN: 978 – 83 – 62527 – 30 – 4
Nakład: 200 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: Agencja Wydawnicza PAJ-PRESS S.C. w Tomaszowie Mazowieckim, ul Długa 82

Spis treści

Słowo wstępne.....	6
Streszczenie	9
I. Metodyka badań.....	13
1.1 Badanie nieraktywne desk research	13
1.2 Badania <i>field research</i>	14
1.2.1 Badania ilościowe.....	14
1.2.2 Badania jakościowe.....	19
II. Przemysł tekstylny i odzieżowy oraz szkolnictwo – wstępna diagnoza sytuacji w województwie łódzkim	21
2.1 Branża włókiennicza w świetle dokumentów strategicznych województwa łódzkiego i krajowych.....	22
2.2 Charakterystyka branży tekstylnej i odzieżowej w woj. łódzkim	30
2.2.1 Podmioty gospodarcze branży tekstylnej i odzieżowej	30
2.2.2 Zatrudnienie i płace w branży tekstylnej i odzieżowej.....	35
2.2.3 Produkcja sprzedana branży tekstylnej i odzieżowej.....	37
2.2.4. Wydajność pracy w branży tekstylnej i odzieżowej	39
2.2.5. Bezrobotni w zawodach włókienniczych	41
2.2.6 Popyt na pracę w branży włókienniczo-odzieżowej.....	44
2.2.7 Innowacyjność w przemyśle włókienniczym	47
2.2.8 Majątek trwały w branży tekstylnej i odzieżowej.....	50
2.3 Edukacja na kierunkach włókienniczo-odzieżowych.....	53
2.3.1. Dostępność kształcenia w branży włókienniczo-odzieżowej	53
2.3.2. Oferta edukacyjna pozaszkolnego systemu kształcenia	61

2.3.3. Potencjalna podaż pracy – uczniowie i absolwenci kierunków włókienniczo-odzieżowych	62
2.3.4. Losy absolwentów –studium przypadku studentów	67
2.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie łódzkim w branży tekstylnej i odzieżowej	69
2.5 Zawód tekstronik w województwie łódzkim.....	72
2.6 Podsumowanie.....	73
III. Skala i zakres zatrudnienia w zawodach identyfikowanych z branżą tekstylną i odzieżową w Łódzkiem - wyniki badań ilościowych	78
3.1 Charakterystyka badanej zbiorowości	78
3.2 Dotychczasowa skala zatrudnienia w sektorze włókienniczo-tekstylnym w Łódzkiem.....	83
3.3 Popyt na pracowników branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży i luki w ich kompetencjach.....	106
3.4 Deficyty kadrowe w branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży w Łódzkiem.....	114
3.5 Nowoczesne technologie produkcji a przedsiębiorstwa branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży w regionie łódzkim	125
3.6 Potencjalna skłonność pracodawców do zatrudnienia pracowników w branży włókienniczej	138
3.7 Współpraca przedsiębiorstw ze szkołami.....	147
3.8 Podsumowanie.....	151
IV. Przedsiębiorstwa a placówki edukacyjne – wyniki badań jakościowych	157
4.1 Charakterystyka badanej zbiorowości	157
4.2 Potrzeby pracodawców w sektorze włókienniczym a oferta edukacyjna. Zapotrzebowanie na pracowników w branży włókienniczej - podstawowe problemy	158
4.3. Oczekiwane przez pracodawców z branży włókienniczej umiejętności wśród pracowników	160

4.4. Ocena kompetencji pracowników z branży włókienniczej – wyniki badań jakościowych	163
4.5. Współpraca podejmowana przez pracodawców i szkoły zawodowe jako podstawa eliminowania luk w kompetencjach potencjalnych pracowników z branży włókienniczej	166
4.6. Dobre praktyki w zakresie współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami ..	171
4.7. Bariery utrudniające dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców .	172
4.8. Sposoby eliminowania barier dla zatrudnienia w branży włókienniczej.....	178
4.9. Podsumowanie	187
V Kierunki rozwoju poszukiwanych kompetencji zawodowych w branży włókienniczej i odzieżowej.....	191
5.1. Elementarz umiejętności i kwalifikacji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców z branży włókienniczej – wyniki badań ilościowych i jakościowych ...	191
5.2. Nowe zawody w przemyśle włókienniczym	202
5.3. Analiza SWOT dla zatrudnienia w branży włókienniczej.....	204
Bibliografia.....	212
Aneks	215

Słowo wstępne

Współcześnie obserwuje się zmiany uwarunkowań i okoliczności funkcjonowania rynków pracy. Zmiany te dotknęły rynki międzynarodowe, kontynentalne, krajowe, regionalne i lokalne. Objęły różne segmenty rynku pracy, wpływając na ich możliwości rozwojowe dziś i w dającej się przewidzieć przyszłości. Nie omijają też regionalnego rynku pracy województwa łódzkiego, postrzeganego dotychczas jako region monokulturowy, w którym wiodącą rolę przypisuje się włókiennictwu, czyli branży tekstylnej i odzieżowej.

W tej części opracowania w wielkim skrócie przedstawiono główne czynniki determinujące sytuację na współczesnych rynkach pracy. Uważa się za nie pogłębianie procesu globalizacji gospodarki światowej, ekspansję wielkich korporacji wielonarodowych i ponadnarodowych, kierunek i przyspieszenie tempa postępu technicznego oraz nasilenie procesów migracyjnych¹.

Proces globalizacji zmierzający do stworzenia jednolitej gospodarki światowej pogłębia się dzięki likwidacji barier dzielących rynki lokalne, regionalne, krajowe i kontynentalne. Obecna faza tego procesu polega – najogólniej rzecz ujmując – na zwiększaniu mobilności towarów i kapitału skutkującej pojawieniem się rynku światowego o jednolitych parametrach obowiązujących (teoretycznie) wszystkich uczestników gry ekonomicznej. W rezultacie następuje wyrównywanie się cen czynników produkcji (w tym ceny pracy) oraz umocnienie się pozycji krajów i regionów znajdujących się niegdyś na peryferiach światowej gospodarki (np. Azja Południowo-Wschodnia, a zwłaszcza Chiny, czy Indie).

O nowym obliczu rynku pracy stanowi w głównej mierze postęp techniczny i technologiczny, zwłaszcza rozwój telekomunikacji i technologii informacyjnej (ICT). Dzieje się tak z dwóch powodów.

Po pierwsze, przesyłanie informacji ułatwia firmie koordynowanie produkcji w jej zakładach zlokalizowanych w różnych krajach. W ten sposób wpływa na lokalizację przestrzenną przemysłu przetwórczego, który traci swe zakorzenienie lokalne i staje się coraz bardziej uniwersalny i globalny. Swoboda decydowania o ekspansji przestrzennej wraz ze

¹ Por. A.P.Wierzbicki, *Przyszłość pracy w społeczeństwie informacyjnym*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Instytut Łączności, Warszawa, 2015; U. Beck, *Władza i przeciwwładza w epoce globalnej*, Scholar, Warszawa 2014; J. Sowa, *Prekariat – proletariat epoki globalizacji* [w:] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź 2010; G. Standing, *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar Publishing 2010.

stosunkowo łatwą koordynacją i organizacją działalności podmiotów gospodarczych daje praktycznie nieograniczone możliwości dyslokacji przemysłu przetwórczego i niektórych rodzajów usług. W rezultacie następuje delokalizacja (eksport) miejsc pracy w przemyśle i usługach z krajów najbogatszych do uboższych o taniej sile roboczej. Bezpośrednim skutkiem tego procesu jest utrata pracy przez proletariat wielkoprzemysłowy w krajach najbogatszych, który zmuszony jest podejmować zatrudnienie nietrwale.

Po drugie, narzędzia ICT (komputery, roboty itp.) umożliwiają zatrudnianie dorywcze, czasowe („elastyczne”), pozwalając na dalsze obniżanie kosztów pracy. Przyczyniło się tym samym do rozszerzenia obszaru niestabilnych miejsc pracy.

Podażowe czynniki zmian na rynkach pracy wzmacniane są obecnie przez fale migracyjne. Postawy coraz liczniejszych grup migrantów, często oczekujących jakiegokolwiek miejsc pracy, niezależnie od ich jakości wyrażonej poziomem różnego typu gwarancji bezpieczeństwa, zachęcają wręcz do obniżania standardów w zakresie warunków świadczenia pracy i zabezpieczeń społecznych. Tym samym migracje stają się swego rodzaju akceleratorem zmian na współczesnych rynkach pracy, prowadząc do ich ewolucji.

Na wskazane wyżej uwarunkowania o charakterze – można by rzec – globalnym (występujące z różnym nasileniem w całym świecie) nakładają się rozwiązania lokalne wynikające np. z poziomów i relacji wynagrodzeń z pracy, rozmiarów i łatwości pozyskiwania dochodów alternatywnych (z zatrudnienia nierejestrowanego czy zasiłków społecznych), dostępu do systemów edukacji zawodowej, czy systemów wsparcia obu aktorów rynków pracy.

Raport nawiązuje w sposób mniej lub bardziej bezpośredni do najważniejszych czynników i determinant określających funkcjonowanie branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim, a w szczególności przyszłość włókiennictwa. To pytanie o przyszłość jest ważne dla identyfikacji postrzegania przez mieszkańców atrakcyjności regionu, rodzajów i możliwości edukacji ludności, a przede wszystkim – kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego województwa i regionalnego rynku pracy.

Osiągnięciu celów raportu (sformułowanych dalej) posłużyły trzy badania: oparte o dane zastane badanie niereaktywne *desk research* oraz badania pierwotne ilościowe i jakościowe przedstawicieli branży tekstylnej i odzieżowej (włókienniczej) i innych jej interesariuszy w województwie łódzkim.

Wnioski z badań cząstkowych posłużyły do stworzenia elementarza poszukiwanych przez tę branżę umiejętności i kwalifikacji, a przede wszystkim – analizy SWOT branży

włókienniczej w regionie. Na ich podstawie zostały też sformułowane rekomendacje adresowane zarówno do władzy rządowej, jak i samorządowej. Znajdują się one w podsumowaniu do wyników badań ilościowych i jakościowych.

Streszczenie

Badania na potrzeby projektu pt.: „*Włókiennictwo przyszłości - analiza rynku pracy w branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim*” przeprowadzone zostały przez: IBC GROUP Central Europe Holding S.A i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Zostały one zrealizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi. Celem głównym badania była *analiza dostępności oraz struktury zasobu ludzkiego zaangażowanego do procesu produkcji w branżach: tekstylnej i odzieżowej. Stan obecny oraz projekcje na najbliższą przyszłość*. Realizacja tego celu wymagała zebrania wielu informacji pochodzących z różnych źródeł, a ich analiza znajduje odzwierciedlenie w poszczególnych rozdziałach raportu.

W rozdziale pierwszym przedstawiono metodykę badania. Wynika z niego, że raport powstał w wyniku analizy danych zastanych (desk research), badań ilościowych - CAPI (Computer Aided Personal Interview)/ CATI (Computer Assisted Telephone Interview) wśród 501 reprezentantów przedsiębiorstw działających w Łódzkiem, zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych, odzieży i/lub projektowaniem wzornictwa tkanin lub odzieży oraz na podstawie wyników badań jakościowych. W ostatnim przypadku przeprowadzono 3 zogniskowane wywiady grupowe, (*Focus Group Interview*), do których zaproszono reprezentantów przedsiębiorstw z wymienionych wyżej branż i ich stowarzyszeń, przedstawicieli szkół zawodowych kształcących na potrzeby przedsiębiorstw zajmujących się włókiennictwem.

W kolejnym drugim rozdziale *Przemysł tekstylny i odzieżowy oraz szkolnictwo- wstępna diagnoza sytuacji województwie łódzkim* wskazano, że w województwie łódzkim zmniejszyła się w ostatnim okresie (2011-2015) liczba podmiotów funkcjonujących w branży włókienniczej. Są one zlokalizowane głównie w sektorze prywatnym i zdecydowana ich większość to mikropodmioty. Mimo obserwowanego w latach 2011-2015 spadku liczby podmiotów działających w ramach branży włókienniczej w Łódzkiem (o 7%), należy podkreślić, że zajmują one pierwsze miejsce w skali kraju w produkcji rajstop i rajtuzów (udział ich w produkcji krajowej wyniósł w 2015 r. 92,6%). W wyniku analizy danych wtórnych stwierdzono, że branża ta dysponuje znacznym potencjałem produkcyjnym mającym wpływ na gospodarkę regionu. W przedsiębiorstwach działających w ramach branży włókienniczej w Łódzkiem, w coraz większym stopniu wykorzystywane są nowoczesne technologie, maszyny i urządzenia. Z przeprowadzonych analiz danych statystycznych wynika, że w podmiotach zajmujących się wyrobami tekstylnymi w Łódzkiem najwięcej środków w 2015 r.

przeznaczono na zakup maszyn i urządzeń technicznych oraz środków transportu. W dalszej kolejności kapitał pieniężny wydatkowano na działalność badawczą i rozwojową oraz na zakup oprogramowania. W przypadku sektora odzieżowego najczęściej nabywano nowoczesne maszyny i urządzenia techniczne, jak również narzędzia oraz środki transportu.

Z dostępnych danych statystycznych wynika, że na potrzeby analizowanej branży w Łódzkiem funkcjonuje sześć szkół ponadgimnazjalnych i trzy wyższe szkoły. Niestety udział uczniów szkół ponadgimnazjalnych kształcących się w zawodach związanych z przemysłem włókienniczo-odzieżowym wyniósł zaledwie 1% ogółu kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych w regionie łódzkim. Jest to rezultat malejącej liczby uczniów chcących zdobyć kwalifikacje w zawodach włókienniczych. Na przykład w zawodzie technik technologii odzieży w ciągu ostatnich pięciu lat liczba osób chcących mieć potwierdzone formalnie kwalifikacje zmalała ponad pięciokrotnie. Zjawisko to może wpływać na pogłębianie się istniejących już niedopasowań na włókienniczym segmencie rynku pracy. Statystyki pokazują, iż w ramach tego sektora pojawiają się zawody deficytowe takie jak operator maszyn do szycia, krawiec i pracownicy produkcji odzieży.

W trzecim rozdziale zawarto wyniki badań ilościowych. Wykazały one, że w firmach włókienniczych działających na terenie województwa łódzkiego wśród osób zatrudnionych dominują szwaczki, krojczy i dziewiarze. Pracodawcy oczekują od nich przede wszystkim umiejętności szycia na maszynie oraz umiejętności obsługi urządzeń i maszyn dziewiarskich. Zapotrzebowanie na wymienione grupy zawodów jest zróżnicowane w przekroju wielkości firmy, czyli liczby zatrudnionych w niej osób. Większość firm działających w ramach branży włókienniczej w Łódzkiem dysponuje zespołem, w którym wszyscy pracownicy posiadają wymagane umiejętności i kwalifikacje zawodowe, i są one wystarczające do realizacji powierzonych im zadań zawodowych. Jednak wyniki badań ilościowych dowodzą, że w województwie coraz częściej pracodawcy z branży włókienniczej zaczynają mieć problemy w pozyskaniu pracowników spełniających ich oczekiwania w przekroju wymaganych kompetencji. Zjawisko to najczęściej dotyczy szwaczek i dziewiarzy. Zdiagnozowane problemy z obsadą wolnych miejsc pracy rozwiązywane są przez przedsiębiorstwa z branży włókienniczej w różny sposób. Najczęściej decydują się na zatrudnienie jakiegokolwiek kandydata do pracy, a więc i osoby bez przygotowania zawodowego. Osoby takie są następnie szkolone w celu zdobycia umiejętności pozwalających na obsługę przydzielonego im stanowiska pracy. Pracodawcy z branży włókienniczej preferują szkolenia wewnętrzne, które prowadzą brygadziści lub inni bardziej dojrzały zawodowo pracownicy. Rzadko korzystają oni

ze szkoleń organizowanych przez firmy zewnętrzne. Inne, rzadziej stosowane przez pracodawców rozwiązania w zakresie zapewnienia wolnych miejsc pracy, to zatrudnianie cudzoziemców (np. obywateli Ukrainy).

Wyniki badań ilościowych wskazują, iż w ciągu najbliższego roku, przedsiębiorstwa z branży włókienniczej będą zgłaszać zapotrzebowanie na pracowników reprezentujących różne zawody, ale największe będzie dotyczyć osób wykonujących profesje zaliczane obecnie do grupy deficytowych, takich jak szwaczka, dziewiarz.

Rozdział czwarty obejmuje analizę informacji pozyskanych w ramach badań jakościowych. Potwierdzają one wyniki badań ilościowych, które dotyczą struktury zapotrzebowania na pracowników z branży włókienniczej i deficytów dostrzeganych w dostępnym kapitale ludzkim. Zgromadzony materiał pozwala zidentyfikować przyczyny niedopasowań między systemem edukacji zawodowej, a potrzebami włókienniczego segmentu rynku pracy. Główny czynnik wiąże się z tradycją włókiennictwa w regionie łódzkim i ze stereotypowym podejściem do analizowanej branży przemysłu. Pracę w włókiennictwie uznaje się za ciężką i monotonną, a gratyfikacja z tytułu jej świadczenia nie motywuje do aktywności zawodowej. Innym dostrzeganym problemem jest niedostateczna liczba szkół zawodowych, nieadekwatny do potrzeb pracodawców program kształcenia, przestarzałe wyposażenie szkół i nieaktualnione podręczniki.

W rozdziale piątym zostały uporządkowane informacje z badań ilościowych i jakościowych, dotyczące wymaganych umiejętności dla najczęściej wskazywanych i poszukiwanych na rynku pracy zawodów/ stanowisk pracy z branży włókienniczej. W pierwszym jego punkcie umiejętności te podzielono na twarde i miękkie. Ponadto dla każdego ze stanowisk wskazano oczekiwania pracodawców dotyczące poziomu wykształcenia potencjalnych pracowników. Wymieniono również jakimi zawodami powinni legitymować się przyszli pracownicy, którzy zamierzają ubiegać się o zatrudnienie na tych stanowiskach pracy. W ten sposób powstał elementarz kompetencji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców z branży włókienniczej.

W kolejnym punkcie rozdziału piątego wskazano dwa zawody, które w opinii respondentów są zaliczane do nowych zawodów. Zawody te nie są ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, ale dostrzega się, że coraz częściej pojawiają się one w popycie na pracę.

Natomiast punkt trzeci opisywanego rozdziału zawiera analizę SWOT, przeprowadzoną na podstawie danych zastanych i pierwotnych pochodzących z badań ilościowych i jakościowych. W analizie uwzględniono mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia dla rozwoju zatrudnienia w branży włókienniczej w regionie łódzkim.

I. Metodyka badań

1.1 Badanie nieraktywne desk research

Badania oparte na danych wtórnych w przypadku usługi badawczej *„Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim”* pozwoliły na prawidłowe sformułowanie problemów poruszanych podczas badań pierwotnych oraz identyfikację kategorii ekonomicznych/statystycznych umożliwiającą dobór próby badawczej do badania ilościowego (warstwy). Przyjęta na potrzeby badania metoda, pozwoliła również zdiagnozować zakres brakujących informacji niezbędnych do określenia rzeczywistego zapotrzebowania na pracę w branżach: tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim, i na skonstruowanie ostatecznej wersji narzędzi badawczych – kwestionariusza wywiadu i scenariusza zogniskowanego wywiadu grupowego. Podczas badań niereaktywnych wykorzystano tzw. opracowania naukowe (np.: artykuły w czasopismach, pozycje książkowe oraz różne analizy i raporty), dokumenty strategiczne województwa łódzkiego oraz dane statystyczne.

W tej części badań szczególnie istotna była analiza literatury przedmiotu i dostępnych danych statystycznych na temat popytu i podaży pracy w branżach tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim oraz rodzajów szkół zawodowych oferujących kształcenie w zawodach włókienniczych i ich oferty, a także dokumentów strategicznych dotyczących rozwoju województwa łódzkiego. Wszystkie te źródła pozwoliły na uporządkowanie wiedzy oraz identyfikację zakresu brakujących informacji na temat przemysłu włókienniczego i jego miejsca na rynku pracy w regionie łódzkim. Podczas analiz prowadzonych w ramach *desk research* na potrzeby usługi badawczej *„Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim”* wykorzystano wiele dostępnych danych wtórnych publikowanych w wersji papierowej i/lub elektronicznej: publikacje, raporty, analizy, bazy danych. Do analiz wykorzystano tylko materiały kompletne i aktualne. Brano pod uwagę również zakres znajdujących się w nich informacji, czyli takie które były istotne dla osiągnięcia celu głównego i celów szczegółowych badania. Ich spis znajduje się w bibliografii raportu.

1.2 Badania field research

W ramach projektu przeprowadzono również badania oparte na danych pierwotnych. W pierwszej kolejności były to badania ilościowe CAPI (*Computer Aided Personal Interview*)/CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) (z wykorzystaniem opracowanego na potrzeby badania wywiadu kwestionariuszowego) na reprezentatywnej próbie przedsiębiorców reprezentujących mikro, małe, średnie oraz duże firmy zaklasyfikowane do działu 13 PKD: *Produkcja wyrobów tekstylnych*; działu 14 PKD: *Produkcja odzieży* oraz grupy 74.1 PKD: *Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania* (wzornictwa tkanin lub odzieży) z terenu województwa łódzkiego. Uzupełnienie badań ilościowych stanowiły metody jakościowe - zogniskowane wywiady grupowe (FGI) (na potrzeby których opracowano scenariusz wywiadu) zrealizowane wśród reprezentantów przedsiębiorstw działających na terenie województwa łódzkiego, zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych (dział 13 PKD), produkcją odzieży (dział 14 PKD) i/lub projektowaniem wzornictwa tkanin lub odzieży (dział 74.1 PKD), szkół zawodowych (średnich i wyższych) kształcących przyszłych pracowników przedsiębiorstw działających w tych trzech branżach np.: wzornictwo tkanin, projektowanie ubioru, a także przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców z branży włókienniczej z regionu łódzkiego.

1.2.1 Badania ilościowe

Zgodnie z założeniami metodyki badawczej przed realizacją badania właściwego przeprowadzono pilotaż na próbie $n=15$ w dniach 30-31 maja 2017 r. W sumie zrealizowano 7 wywiadów w przedsiębiorstwach: mikro (2-9 pracowników), 3 w małych (10-49), 4 w średnich (50-249), 1 w dużym (250 i więcej). 13 firm zlokalizowanych było w miastach, 2 na terenach wiejskich. Wśród respondentów 14 reprezentowało firmy prywatne, a 1 publiczną. Średni czas trwania wywiadu pilotażowego wyniósł 16 minut. W wyniku badania pilotażowego dokonano stosownych modyfikacji narzędzia badawczego, które następnie wykorzystano w czasie realizacji badania właściwego. Poprzedziło je szkolenie ankieterów oraz superwizorów, w którym uczestniczyli przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

W ramach badania zasadniczego wykorzystano bazę *Bisnode* firm, reprezentujących dział 13 PKD *Produkcja wyrobów tekstylnych*; dział 14 PKD: *Produkcja odzieży* oraz grupę 74.1 PKD: *Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania*, posiadających numery telefonu. Dobranych do badania zostało w sumie 3 838 podmiotów, z czego 2 644 przedsiębiorstw udało się objąć obserwacją. Z tego zbioru wyselekcjonowano 501 pełnych

efektywnych wywiadów – przedstawicieli przedsiębiorców reprezentujących przedsiębiorstwa mikro, małe, średnie oraz duże zaklasyfikowane do działu 13 PKD *Produkcja wyrobów tekstylnych*; działu 14 PKD: *Produkcja odzieży oraz grupy 74.1 PKD: Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania*. Wywiady realizowano w przedsiębiorstwach, które wskazywały ww. działy oraz grupy PKD, jako główne oraz jako działalność uzupełniającą (drugorzędną)². Rozmowy w formie wywiadów przeprowadzono również w firmach zatrudniających jednego pracownika i firmach jednoosobowych, czyli bez zatrudnienia najemnego³. Respondentami byli właściciele, kierownicy lub osoby wskazane przez nich, odpowiedzialne lub współodpowiedzialne za kreowanie polityki personalnej w wytypowanych przedsiębiorstwach.

Ankieterzy realizowali badanie ilościowe w dniach 19 czerwca – 21 lipca 2017 roku przy wykorzystaniu techniki *mixed mode*. W przypadku niniejszego badania była ona jednym ze sposobów na uzyskanie wysokiego wskaźnika response rate w sytuacji niewielkiego liczebnie operatu. Przy takim założeniu badanie to polegało na sekwencyjnym stosowaniu różnych technik badawczych (tzw. *sequential*). W ramach badania wykorzystana została procedura CATI/CAPI w przypadku przedsiębiorstw mikro oraz małych oraz CAPI/CATI w przypadku przedsiębiorstw średnich oraz dużych. Jednocześnie decydujący dla wyboru ostatecznej techniki był w głównej mierze wybór respondentów, którzy w trakcie pierwszego kontaktu zdecydowanie preferowali przeprowadzenie wywiadu przez telefon, niż umawianie się z ankieterem na wywiad *face to face*. Średni efektywny czas wywiadu wyniósł 12 min. 50 sek. Długość czasu wypełniania ankiety różnicował profil badanych firm, wielkość firmy, liczba stanowisk i osób zatrudnionych w zawodach włókienniczych oraz plany związane z ich zatrudnieniem w przyszłości. Czas ten wynosił od 2 minut do ponad 2 godzin.

Przeprowadzone badanie dowiodło przeszacowania wielkości branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim w wyniku niepokrywania się liczby podmiotów gospodarki narodowej z branży włókienniczo-odzieżowej z terenu województwa łódzkiego wpisanych do rejestru REGON, ze zidentyfikowanymi i zweryfikowanymi podmiotami w

² Ze względu na trudności z rekrutacją respondentów polegające na licznych odmowach udziału w badaniu, w sytuacji niewielkiej liczebności bazy wykorzystanej do badania, w uzgodnieniu z Zamawiającym respondentów rekrutowano również wśród przedsiębiorców, dla których 13 lub 14 lub grupa 74.1 PKD stanowiły działalność uzupełniającą (drugorzędną).

³ Ze względu na trudności z rekrutacją respondentów polegające na licznych odmowach udziału w badaniu, w sytuacji niewielkiej liczebności bazy wykorzystanej do badania, w uzgodnieniu z Zamawiającym włączono firmy zatrudniające jednego pracownika i firm jednoosobowych, czyli bez zatrudnienia najemnego.

ramach realizacji przedmiotowego badania. Taka konstatacja jest szczególnie ważna, że względu na to, że dane GUS (wylbrzymiające liczbę podmiotów tworzących branżę tekstylną i odzieżową w regionie łódzkim) wykorzystywane są na potrzeby oficjalnych dokumentów m.in. w ramach projektu realizowanego przez Departament ds. Przedsiębiorczości Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego „*Nowoczesny Przemysł Włókienniczy i Mody (w tym wzornictwo)*”.

Według stanu na dzień 31.12.2016 r. w województwie łódzkim podmiotów w bazie REGON, zaklasyfikowanych do działu 13 PKD *Produkcja wyrobów tekstylnych*; działu 14 PKD: *Produkcja odzieży* oraz grupy 74.1 PKD: *Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania* było aż 8 594, w tym 1 681 zaklasyfikowanych do działu 13 PKD, 6 113 do 14 PKD oraz 800 do grupy 74.1. Na podstawie największej i najbardziej aktualnej komercyjnej bazy podmiotów gospodarczych (baza *Bisnode*) takich podmiotów wskazujących dział 13, 14 oraz grupę 74.1 jako działalność przeważającą udało się zidentyfikować znacznie mniej, tj. 2 558; w tym 711 (PKD 13), 1 610 (PKD 14), 237 (74.1), które obejmowały również firmy zatrudniające jednego pracownika, jednoosobowe (bez zatrudnienia najemnego). Dodatkową grupę, włączoną do badania, stanowili przedsiębiorcy, dla których dział 13 lub 14 lub gr. 74.1 PKD stanowiły działalność uzupełniającą (drugorzędną).

W wyniku kontaktu ankietatorów Wykonawcy z respondentami okazało się, że 1 199 (prawie 31,2% spośród wszystkich podmiotów użytych w badaniu – 3 838) przedsiębiorstw nie spełniło warunku udziału, którym było produkowanie odzieży lub/i wyrobów tekstylnych lub/i projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży. Kolejne 227 przedsiębiorstw nie istniało (ponad 7%), zaś 96 było w likwidacji (ponad 2,5%). Oznacza to, że maksymalnie firm z branży tekstylno-odzieżowej może być w regionie łódzkim około 1 200 (w tym około 750 zidentyfikowano w ramach ilościowego badania terenowego; zaś 501 efektywnych wywiadów zakwalifikowano do ostatecznej bazy poddanej analizom w ramach raportu końcowego).

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że deklaracje respondentów różniły się od informacji zamieszczonej w bazie *Bisnode* wykorzystanej do badania, co potwierdza porównanie tabeli I.1 i I.2.

Tabela I.1. Struktura realizacji w badaniu zasadniczym (na podstawie wykorzystanej bazy)

Sekcja PKD/wielkość firmy	Mikro (0-1)	Mikro (2-9)	Małe (10-49)	Średnie (50-249)	Duże (250 i więcej)	Razem
Produkcja odzieży PKD 14	29	45	39	11	2	126
Produkcja wyrobów tekstylnych PKD 13	71	149	116	21	1	358
Projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży PKD grupa 74.1	14	3	0	0	0	17
Razem	114	197	155	32	3	501

Źródło: Opracowanie własne

Tabela I.2. Struktura realizacji w badaniu zasadniczym (na podstawie deklaracji respondentów)

Sekcja PKD/wielkość firmy	Mikro (0-1)	Mikro (2-9)	Małe (10-49)	Średnie (50-249)	Duże (250 i więcej)	Razem
Produkcja odzieży PKD 14	28	193	105	20	1	347
Produkcja wyrobów tekstylnych PKD 13	23	106	75	22	2	228
Projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży PKD grupa 74.1	19	78	49	17	1	164
Razem	70	377	229	59	4	739

Źródło: Opracowanie własne

Należy zwrócić także uwagę, że w trakcie realizacji badania znaczna część firm, pierwotnie przyporządkowanych do jednego działu/grupy PKD, zgłaszała działalność jednocześnie w kilku sekcjach PKD, stąd suma zliczonych wartości w poszczególnych kolumnach powyższej tabeli (Tabela I.2) nie sumuje się do ostatecznej liczby wywiadów włączonych do bazy (n=501).

Wyniki badania ilościowego z przedstawicielami przedsiębiorców reprezentujących mikro, małe, średnie oraz duże firmy, zaklasyfikowane do działu 13 PKD *Produkcja wyrobów tekstylnych*; działu 14 PKD: *Produkcja odzieży* oraz grupy 74.1 PKD: *Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania*, wykazały również odmienną strukturę branży tekstylnej i odzieżowej niż przywołana baza REGON. Analiza danych zebranych przy wykorzystaniu techniki CATI/CAPI potwierdziła, że produkcja wyrobów tekstylnych (PKD 13) oraz projektowanie tkanin wzornictwa tkanin lub odzieży (PKD 74.1) obejmuje znacznie mniejszą liczbę podmiotów niż wynika to z danych GUS (REGON) - według stanu na 31.12.2016 - zaprezentowanych w tabeli I.3.

Tabela I.3. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności, według przewidzianej liczby pracujących, PKD 2007 (zaklasyfikowane do działu 13 PKD: Produkcja wyrobów tekstylnych; działu 14 PKD: Produkcja odzieży oraz grupy 74.1 PKD: Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania) z województwa łódzkiego (stan na dzień 31 XII 2016 r.)

Sekcja PKD/wielkość firmy	Mikro (0-9)	Małe (10-49)	Średnie (50-249)	Duże (250 i więcej)	Razem
Produkcja odzieży PKD 14	5347	682	80	4	6113
Produkcja wyrobów tekstylnych PKD 13	1446	171	58	6	1681
Projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży PKD grupa 74.1	795	4	1	0	800
Razem	7588	857	139	10	8594

Źródło: Opracowanie własne

Ze stwierdzonych różnic wynika, że przedsiębiorcy w bazie REGON, zakwalifikowani do działu 14 PKD, stanowią 71% wszystkich firm, podczas gdy wśród objętych badaniem ten wskaźnik wyniósł ok. 47% (Tabela I.2). W przypadku działu 13 PKD porównanie to prezentuje się następująco: 19,5% (REGON) – 30,8% (badanie ilościowe), natomiast dla grupy 74.1 PKD – 9,3% (REGON) - 22,1% (badanie ilościowe). Różnice te wynikają zarówno z faktu, że przedsiębiorcy deklarowali w ramach badania szeroki zakres działalności, wykraczający często poza jeden dział PKD, ale także z braku precyzyjnych danych w bazie REGON w zakresie realnej liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących w ramach branży tekstylnej, odzieżowej oraz zajmujących się projektowaniem wzornictwa tkanin lub odzieży na terenie województwa łódzkiego.

Badanie z przedstawicielami przedsiębiorców reprezentujących mikro, małe, średnie oraz duże firmy zaklasyfikowane do działu 13 PKD Produkcja wyrobów tekstylnych; działu 14 PKD: Produkcja odzieży oraz grupy 74.1 PKD: Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania potwierdziło duże trudności w rekrutacji, a następnie udziale w realizowanym badaniu kwestionariuszowym. Podobne problemy sygnalizowali, w ramach badań jakościowych, przedstawiciele organizacji zrzeszających przedsiębiorców z branży włókienniczej i odzieżowej, którzy podjęli próbę realizacji niezależnego badania ilościowego, zamieszczając ankietę na stronie internetowej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego, oraz przekazujących informacje o niej w trakcie regionalnych wydarzeń oraz spotkań branżowych. Świadczy to o dużej nieufności przedsiębiorców (z branży tekstylnej i odzieżowej oraz w ogóle przedstawicieli sektora prywatnego) związanej z brakiem uczestnictwa w badaniach społecznych, w tym potrzebie autorefleksji w zakresie własnego

środowiska. Może być to zarówno sygnałem niedostatecznej integracji tej społeczności, niskiego kapitału społecznego, ale przede wszystkim rozdrobnienia tej branży (utrudniającej współpracę pomiędzy przedsiębiorcami) charakteryzującej się wysokim odsetkiem firm mikro oraz małych wśród ogółu przedsiębiorców reprezentujących działy 13 i 14 oraz grupę 74.1 PKD.

Jednocześnie należy podkreślić, że w celu umożliwienia przedstawienia wyników reprezentatywnych dla ogółu firm przygotowano wagi *poststratyfikacyjne*. Do ważenia wykorzystuje się kluczowe charakterystyki badanych obiektów, których rozkład w populacji jest znany. W przypadku firm jest to PKD i wielkości zatrudnienia.

Dane referencyjne (struktura reprezentatywna) zaczerpnięto również z bazy przedsiębiorstw *Bisnode*. Taka procedura ważenia (na podstawie bazy *Bisnode*) pozwoliła zminimalizować błąd związany z odmowami udziału w badaniu przedsiębiorców zakwalifikowanych do działu 13 PKD *Produkcja wyrobów tekstylnych*; działu 14 PKD: *Produkcja odzieży* oraz grupy 74.1 PKD *Działalność w zakresie specjalistycznego projektowania*. W algorytmie wykorzystano rozkład wartości referencyjnych dla cech skojarzonych (wielkość przedsiębiorstw osobno dla każdego z 3 badanych działów PKD). Przygotowano 2 wagi:

- ✓ waga do struktury operatu – firmy z dostępnym numerem telefonu (odzwierciedlająca strukturę operatu, z którego losowano numery do badania),
- ✓ waga do struktury populacji – przygotowana na podstawie wszystkich rekordów w bazie – zarówno z numerem telefonu jak i bez numeru telefonu (waga najlepiej odzwierciedla strukturę wszystkich firm w Polsce, wśród których 96% stanowią mikroprzedsiębiorstwa).

1.2.2 Badania jakościowe

W przypadku zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) dobór próby miał charakter celowy. W ramach badania zrealizowane zostały 3 zogniskowane wywiady grupowe. Pierwszy z nich miał charakter pilotażowy. Uczestniczyli w nim przedstawiciele związków pracodawców z branży tekstylnej w tym: Stowarzyszenia Włókienników Polskich (oddział w

Łodzi⁴, Związku Przedsiębiorców Przemysłu Mody Lewiatan z siedzibą w Łodzi⁵, a także Politechniki Łódzkiej⁶ oraz Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego⁷. Pilotażowy FGI pozwolił zweryfikować pytania scenariusza, który wykorzystany został w czasie realizacji badania właściwego.

W przypadku dwóch kolejnych zogniskowanych wywiadów grupowych respondentami byli przedsiębiorcy, przedstawiciele małych, dużych i średnich przedsiębiorstw zajmujących się: produkcją wyrobów tekstylnych, klasyfikowanych do działu 13 PKD z Łodzi i okolicznych miejscowości; zajmujących się produkcją odzieży, klasyfikowanych do działu 14 PKD, a także przedstawiciele szkół zawodowych oraz wyższych kształcących w zawodach włókienniczych (Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego oraz Politechniki Łódzkiej).

Każdy z trzech wywiadów FGI był rejestrowany i sporządzona została z niego transkrypcja wykorzystana w analizach w ramach niniejszego raportu.

⁴ Stowarzyszenie Włókienników Polskich istnieje od 1924 r. i jest członkiem-założycielem Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT i członkiem Polskiego Komitetu Normalizacji. Systematycznie organizujemy seminaria naukowe i konferencje nt. nowości w przemyśle włókienniczym i skórzanym oraz nt. możliwości wdrażania innowacyjnych technologii i rozwiązań organizacyjnych. Stowarzyszenia Włókienników Polskich posiada oddział w Łodzi (patrz: <http://www.swp-zg.pl/>).

⁵ Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody powstał w 2000 roku. PKPP Lewiatan (do którego należy ZPPM) skupia 54 związki pracodawców ze wszystkich nowoczesnych branż oraz regionów Polski. Związki zrzeszają ponad 3 000 firm małych, średnich i dużych. Firmy – członkowie PKPP Lewiatan zatrudniają ponad 600 000 pracowników. Związek Przedsiębiorców Przemysłu Mody Lewiatan reprezentowany jest także w Zespole Trójstronnym d.s. Przemysłu Lekkiego, który obecnie uczestniczy w przygotowaniu strategii dla branży na najbliższe lata. Biuro ZPPM mieści się w Łodzi. (patrz: <http://prywatni.com.pl/kontakt>).

⁶ Politechnika Łódzka kształciła w roku akademickim 2014/2015 studentów na następujących kierunkach włókienniczo-tekstylnych i artystycznych zgodnie z klasyfikacją ISCED-F 2013 - moda, wystrój wnętrz i projektowanie przemysłowe, wzornictwo, tekstylia (odzież, obuwie i wyroby skórzane), włókiennictwo (patrz: <https://www.p.lodz.pl/pl>).

⁷ Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (jako następca od 1.09.2016 r. Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 19 w Łodzi) kształci uczniów w następujących zawodach: technik włókiennik, technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych (patrz: <http://cez.lodz.pl/>).

II. Przemysł tekstylny i odzieżowy oraz szkolnictwo – wstępna diagnoza sytuacji w województwie łódzkim

Branża włókienniczo-odzieżowa stanowiła przez wiele lat podstawę działalności przemysłowej Łodzi. Okres transformacji 90. lat XX w. wiązał się z upadkiem wielu znaczących przedsiębiorstw z tego sektora, co skutkowało przeobrażeniem struktury przemysłu regionu⁸. Miejsce monokultury przemysłowej zastąpiła różnorodność branż. Obecnie do kluczowych gałęzi przemysłu woj. łódzkiego, obok włókienniczo-odzieżowego zaliczyć można energetykę i przemysł węglowy, przemysł chemiczny, przemysł farmaceutyczny, produkcję materiałów budowlanych, przemysł spożywczy, przemysł maszynowy i elektrotechniczny (zwłaszcza produkcję sprzętu AGD). Równolegle przemysł włókienniczo-odzieżowy i powiązane z nim kształcenie zawodowe nadal ma duże znaczenie i jest swoistym znakiem rozpoznawczym dla woj. łódzkiego⁹. Obecnie przemysł ten odznacza się nadal znaczącym potencjałem produkcyjnym, który oddziałuje na gospodarkę woj. łódzkiego¹⁰. Przemysł włókienniczo-odzieżowy w coraz mniejszym stopniu ma charakter tradycyjny, związany z niskimi technologiami. Stopniowo zaczyna zdobywać teren dotyczący przemysłu wysokich technologii. Wykorzystanie zaawansowanych technologii związanych z produkcją oraz współpraca ze znaczącymi sieciami dystrybucyjnymi, to najlepsza droga, aby wyjść naprzeciw popytowi i potrzebom rynku¹¹. Zapotrzebowanie na tradycyjne stanowiska pracy coraz częściej wypierane jest przez potrzebę zatrudniania pracowników, którym nie obce są zaawansowane technologie, materiały oraz surowce najnowszych generacji. W obecnej sytuacji perspektywy pomyślnego rozwoju dla branży włókienniczo-odzieżowej województwa łódzkiego nieodłącznie związane są z dostateczną i adekwatnie wykształconą do potrzeb rynku kadrą¹².

⁸ A. Rogozińska-Pawelczyk, *Prognozy podaży i popytu na pracę w przemyśle włókienniczym i odzieżowym i woj. łódzkim*, Optimum, Studia Ekonomiczne nr 6/2013, s. 148; L. Kuras, *Rynek pracy dla Przemysłu Mody - na podstawie wyników analiz Obserwatorium Rynku Pracy dla edukacji*, s. 1, <http://orpde.wckp.lodz.pl/sites/default/files/Rynek%20pracy%20dla%20Przemys%C5%82u%20Mody%20%E2%80%93%20na%20podstawie%20wynik%C3%B3w%20analiz%20ORPdE.pdf>

⁹ L. Kuras, *op. cit.*, s. 1.

¹⁰ E. Ciepucha, D. Cierniak-Dymarczyk, A. Gębarowska-Matusiak, J. Tokarski, *Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź, 2017, s. 27.

¹¹ *Ibidem*, s. 28.

¹² A. Rogozińska-Pawelczyk, *op. cit.*, s. 149.

2.1 Branża włókiennicza w świetle dokumentów strategicznych województwa łódzkiego i krajowych

Istotna rola branży włókienniczo-odzieżowej dla rozwoju gospodarczego kraju i województwa łódzkiego znajduje swoje odzwierciedlenie w założeniach wielu dokumentów strategicznych o zasięgu ogólnopolskim oraz regionalnym.

W *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* zwraca się uwagę na to, że obecnie wchodzimy w etap czwartej rewolucji przemysłowej, która opiera się na rozwiązaniach cyfrowych. W wyniku tej rewolucji zostaną wprowadzone technologie pozwalające na komunikację między maszynami, upowszechnienie cyfrowych procesów w zarządzaniu produktami i robotyzacją na niespotykaną skalę. Sytuacja ta będzie oddziaływała na edukację, rynek pracy oraz kreowanie nowych potrzeb konsumentów. Na skutek zastępowania zasobów ludzkich robotyzacją i automatyzacją należy spodziewać się w kolejnych latach różnego wpływu postępu technologicznego na rynek pracy¹³. Tworzenie przewagi konkurencyjnej naszego kraju ma odbywać się przez aktywne wspieranie takich sektorów, które odznaczają się największym potencjałem. Istotne jest zatem odejście od wspierania wszystkich sektorów/branż na rzecz tworzenia pakietów dedykowanych poszczególnym sektorom strategicznym, które będą mogły w przyszłości być dźwignią dla rozwoju gospodarczego. Autorzy strategii podkreślają, że istnieje potrzeba nowego modelu systemu wsparcia przedsiębiorczości i innowacyjności, który będzie budowany w oparciu o koncentrację branżową/sektorową/technologiczną/ oraz w wymiarze finansowym i terytorialnym, polegającym na stworzeniu geograficznych centrów koncentracji o danym charakterze. Ponadto zachodzi konieczność inteligentnej reindustrializacji związanej z wprowadzaniem nowych rozwiązań techniczno-technologiczno-organizacyjnych oraz z rozwojem nowych gałęzi przemysłu w oparciu o nowoczesne technologie cyfrowe.

W *Strategii* akcentuje się również potrzebę rozwoju tradycyjnych sektorów dzięki implementacji nowoczesnych technologii w zakresie produkcji i zarządzania. Będzie to oddziaływać na poprawę pozycji konkurencyjnej. Innowacyjność jest zasadniczym elementem wpływającym na pozycję firmy na rynku. Wyższy poziom innowacyjności oznacza wyższe dochody ze sprzedaży produktów i wyznacza wyższe wydatki na B + R oraz płace¹⁴. Autorzy

¹³ *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*. Dokument przyjęty uchwałą Rady Ministrów w dniu 14 lutego 2017 r., Warszawa 2017, s. 9.

¹⁴ *Ibidem*, s. 9.

Strategii zakładają wzrost nakładów na działania w zakresie modernizacji przemysłu, zwłaszcza te, które odnoszą się do zwiększenia innowacyjności produktów, usług, technologii i procesów¹⁵. Przemysł 4.0 (związany z postępem technicznym, digitalizacją i automatyzacją procesów ekonomicznych i społecznych) jest jednym z obszarów priorytetowych *Strategii* i stanowi główny element w poprawie pozycji konkurencyjnej naszego kraju. Wiąże się z nim z jednej strony wypieranie czynnika ludzkiego przez technologię, a z drugiej strony rosnący popyt na pracowników o nowych umiejętnościach i kwalifikacjach¹⁶. W ramach celu strategicznego *I Trwały wzrost gospodarczy oparty o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną* przewiduje się, że przeprowadzenie reindustrializacji wpłynie na wzmocnienie polskiej gospodarki i w efekcie przyczyni się do wzrostu zdolności przemysłu do funkcjonowania w warunkach globalnej konkurencji. Ponadto w ramach celu I akcentuje się potrzebę zwiększenia innowacyjności polskich firm na rynku krajowym i rynkach zagranicznych, a także podkreśla się konieczność wzmocnienia potencjału polskich firm poprzez działania dotyczące otoczenia prawnego, tworzenia i wdrażania innowacji, kreowania nowych miejsc pracy, udziału w łańcuchach kooperacji i ekspansji zagranicznej, ułatwienia w dostępie do instrumentów finansowania rozwoju przedsiębiorstwa dostosowanych do jego wielkości. Oprócz tego zwraca się uwagę na mobilizację środków finansowych, aby zwiększyć poziom inwestycji w Polsce. Tworzenie kapitału dla rozwoju oznacza również potrzebę wzrostu efektywności wykorzystania środków publicznych (m.in. funduszy europejskich i kapitału polonijnego). Rezultatem osiągnięcia celu I będzie wzrost umiędzynarodowienia polskiej gospodarki i wzrost eksportu towarów o zaawansowanej technologii¹⁷.

W *Strategii* zwraca się uwagę na potrzebę zintensyfikowania działań związanych z upowszechnieniem we wszystkich sektorach technologii gospodarki technologii o horyzontalnym zastosowaniu (mikro- i nanoelektronika, nanotechnologie, przemysłowa biotechnologia, zaawansowane materiały, fotonika, zaawansowane technologie wytwarzania)¹⁸. Nowa polityka przemysłowa ma wpływać na poszczególne sektory z punktu widzenia konkurencyjności całej gospodarki krajowej oraz odnosić się do specyfiki poszczególnych sektorów¹⁹. W *Strategii* akcentuje się potrzebę przyjęcia horyzontalnego

¹⁵ *Ibidem*, s. 10.

¹⁶ *Ibidem*, s. 28.

¹⁷ *Ibidem*, s. 51-52.

¹⁸ *Ibidem*, s. 65.

¹⁹ *Ibidem*, s. 73.

podejścia do polityki przemysłowej, które dzięki integracji wielu polityk rządowych sprzyjających trwałemu rozwojowi gospodarczemu umożliwi osiągnięcie celów długoterminowych. Ustalenie zakresu przedmiotowego tej polityki będzie odbywało się w oparciu o analizę przewag komparatywnych naszego kraju, które pozwolą na wyodrębnienie adekwatnych instrumentów wsparcia²⁰. W dokumencie uwypukla się potrzebę reformy kształcenia zawodowego i ustawicznego w celu zwiększenia skuteczności i efektywności tego kształcenia pod kątem potrzeb rynku pracy²¹.

W *Strategii Rozwoju Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego* (Strategia ŁOM), która pełni zarówno funkcję ogólnej Strategii Rozwoju ŁOM oraz operacyjnej Strategii Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych (Strategia ZIT) podkreśla się, że po zmianach ustrojowych w 1989 r. nastąpiła likwidacja większości dużych zakładów państwowych z branży włókienniczej. Pozostała jednak produkcja, istotna pod względem jakościowym, unikatowych wyrobów, powiązanych z sektorem B + R. Przemysł odzieżowy dominuje w Łodzi pod względem ilościowym, ponadto jest w nim zatrudnionych blisko co czwarty (25%) pracujący (włączając w to produkcję tekstylną) w tym sektorze przemysłu²². W dokumencie zwraca się również uwagę na ważną funkcję metropolitalną Łodzi związaną z tym, że jest to duży ośrodek akademicki ze znaczącą liczbą szkół kształcących w specjalizacjach regionalnych, do których zalicza się włókiennictwo, przemysł odzieżowy i logistykę²³. Ponadto włókiennictwo stanowi wyróżnik dla Łodzi pod względem kulturalnym, gdyż znajdują się tam unikatowe muzea, takie jak np. Centralne Muzeum Włókiennicze²⁴. Wśród wytycznych do rekomendacji dla Strategii ZIT zwraca się uwagę na potrzebę podjęcia starań dotyczących rewitalizacji zdegradowanych terenów poprzemysłowych i mieszkaniowych. Istotne są tu silne powiązania dotyczące wspólnego dziedzictwa okresu industrializacji związane z rozwojem przemysłu włókienniczego²⁵. Ponadto podkreśla się, że tradycje przemysłowo-włókiennicze z przełomu XIX i XX wieku, obok wspólnego dziedzictwa kulturowego i unikatowej architektury, powinny sprzyjać budowaniu tożsamości mieszkańców ŁOM, z uwagi na to, że

²⁰ *Ibidem*, s. 73.

²¹ *Ibidem*, s. 84.

²² *Strategia Rozwoju Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego*, Załącznik do Uchwały Nr 2/2016 Rady Stowarzyszenia Łódzki Obszar Metropolitalny z dnia 24 marca 2016 r., Łódź 2016, s. 26.

²³ *Ibidem*, s. 54.

²⁴ *Ibidem*, s. 55-56.

²⁵ *Ibidem*, s. 72.

w Łodzi znajduje się większość obiektów zabytkowych z okresu rozwoju przemysłu włókienniczego²⁶. W *Strategii ŁOM* do mocnych stron związanych z rozwojem funkcji metropolitalnych i spójności ŁOM zalicza się spójne dziedzictwo wielokulturowe oraz przemysł włókienniczy. Do priorytetów strategicznych rozwoju ŁOM zakwalifikowano priorytet 2.2 *Budowanie i ochrona tożsamości ŁOM oraz kreowanie wizerunku w oparciu o spójne dziedzictwo kulturowe*, w którym wspólne dziedzictwo przemysłu włókienniczego wymienia się, jako jeden z ważnych elementów budowania tożsamości ŁOM. Zwraca się przy tym uwagę na konieczność zachowania unikatowości zalet dziedzictwa poprzemysłowego i kulturowego ŁOM oraz tworzenie tożsamości z wykorzystaniem dotychczasowego dorobku kultury materialnej i niematerialnej²⁷. W ramach *Kompleksowego Programu Rewitalizacji Zdegradowanych Obszarów Miejskich* przewiduje się realizację projektów o charakterze kulturalnym, które będą służyły budowaniu i ochronie tożsamości ŁOM. Za element spajający uważa się dziedzictwo kulturalne: wielokulturowe dziedzictwo Łodzi oraz dziedzictwo przemysłu włókienniczego²⁸.

W *Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego* (RIS LORIS 2030) wymienia się 6 specjalizacji regionalnych, do których zaliczono:

- Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo);
- Zaawansowane materiały budowlane;
- Medycynę, farmację, kosmetyki;
- Energetykę, w tym odnawialne źródła energii;
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze;
- Informatykę i telekomunikację²⁹.

W RIS Loris 2030 zasygnalizowano również działalność klastrów w kluczowych dla regionu branżach, takich jak branża spożywcza, budowlana, energetyczna oraz włókiennicza (Klaster Innowacyjny Przemysłu i Mody)³⁰.

²⁶ *Ibidem*, s. 71.

²⁷ *Ibidem*, s. 159.

²⁸ *Ibidem*, s. 173-174.

²⁹ *Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030*, s. 9.

³⁰ *Ibidem*, s. 29, 30.

Przemysł włókienniczy i odzieżowy jest wymieniany w dokumencie jako jedna z strategicznych branż województwa łódzkiego³¹. Ponadto nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo) został zaliczony do branż z największym potencjałem rozwoju w województwie łódzkim³². Wysoki poziom uprzemysłowienia oraz potencjał do innowacyjnego rozwoju dla branży włókienniczej i odzieżowej (obok m.in. takich branż jak: farmaceutyczna, medyczna, zaawansowanych materiałów budowlanych) został uznany w analizie SWOT za mocną stronę sytuacji społeczno-gospodarczej regionu³³. Natomiast do szans zaliczono m.in. tworzenie wysokiej jakości, nowoczesnych produktów i dostarczanie wyspecjalizowanych usług w branżach (w tym w branży włókienniczej) należących do inteligentnej specjalizacji regionalnej na rynek lokalny, krajowy, międzynarodowy³⁴. W scenariuszach rozwoju społeczno-gospodarczego regionu (scenariusz umiarkowany, optymistyczny) zakłada się, że ze znaczącą pomocą finansową środków pochodzących z programów operacyjnych oraz przedsiębiorstw, przemysł odzieżowy i włókienniczy odznaczający się tradycyjnością i niską innowacyjnością stanie się branżą sprawnie rozwijającą się, która będzie produkowała nowoczesne włókna i tkaniny. Dużą rolę w tworzeniu pozycji konkurencyjnej branży włókienniczej odgrywa rozwój nowatorskich metod wytwarzania materiałów tekstylnych oraz wykorzystanie metod modyfikacji fizycznej, chemicznej i biologicznej, a także nanotechnologii. Szanse na rozwój dla sektora MSP upatruje się we współpracy przedsiębiorstw z instytucjami badawczymi, co pozwoli na zapoznanie się z technologiami nowoczesnych wyrobów włókienniczych. Dzięki temu rola regionu, jako ośrodka przemysłów kreatywnych, w tym modowych, nabierze większego znaczenia. Jest to o tyle istotne, gdyż przemysł kreatywny oprócz dużego znaczenia ekonomicznego, staje się modelem nowoczesnej gospodarki - daje duże możliwości zatrudnienia, ale jest również prekursorem w budowaniu gospodarki opartej na wiedzy i jest swoistą kopalnią innowacyjnych pomysłów. Należy również wspomnieć, że scenariusz pesymistyczny rozwoju społeczno-gospodarczego regionu zaprezentowany w RIS Loris 2030 zakłada, że wprawdzie przemysł odzieżowy i włókienniczy będzie rozwijał się szybciej dzięki wsparciu finansowemu programów operacyjnych i przedsiębiorstw, ale nie osiągnie swojej masy krytycznej przez długi okres³⁵.

³¹ *Ibidem*, s. 48.

³² *Ibidem*, s. 49.

³³ *Ibidem*, s. 60.

³⁴ *Ibidem*, s. 64.

³⁵ *Ibidem*, s. 73, 82, 89.

Nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo) wymienia się wśród branż (takich jak branża medyczna, farmacja, kosmetyki; energetyka; informatyka i telekomunikacja) o szczególnym potencjalnie innowacyjnym, które mogą stać się lokomotywami wzrostu. Ponadto podmioty, które działają w ramach obszarów specjalizacji regionu mogą korzystać ze środków UE w perspektywie 2014-2020, w tym w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Łódzkiego na lata 2014-2020³⁶. W wymienionym programie celem Priorytetu 1. *Specjalizacja regionalna* jest zbudowanie przewag konkurencyjnych – lokomotyw rozwoju gospodarczego, charakterystycznych dla województwa łódzkiego (branż kluczowych). Do wskaźników strategicznych służących monitorowaniu tego celu w branży nowoczesnego przemysłu włókienniczego i mody zalicza się:

- dynamikę produkcji sprzedanej przemysłu w dziale 13 (według PKD) Produkcja wyrobów tekstylnych (wartość docelowa w 2030 r. to pierwsza pozycja w rankingu województw Polski);
- liczbę podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru Regon w dziale 13 (według PKD) Produkcja wyrobów tekstylnych (wartość docelowa w 2030 r. to wzrost o min. 25% - 2 154 szt.);
- nakłady w sektorze przedsiębiorstw na działalność B+R wg kierunków działalności w dziale 13 (według PKD) Produkcja wyrobów tekstylnych (wartość docelowa w 2030 r. to 1 867 tys. PLN);
- dynamikę produkcji sprzedanej przemysłu w dziale 14 (według PKD) Produkcja odzieży (wartość docelowa w 2030 r. to pierwsza pozycja w rankingu województw Polski);
- liczbę podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON w dziale 14 (według PKD) Produkcja odzieży (wartość docelowa w 2030 r. - Wzrost o min. 25% - 9 200 szt.)
- nakłady w sektorze przedsiębiorstw na działalność B+R wg kierunków działalności w dziale 14 (według PKD) Produkcja odzieży (wartość docelowa w 2030 r. to 3 792 tys. PLN)³⁷.

³⁶ *Ibidem*, s. 106.

³⁷ *Ibidem*, s. 203-204.

W *Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020* podkreśla się, że w oparciu o potencjał badawczo-rozwojowy regionu w obszarze takich dziedzin jak: włókiennictwo, medycyna, branża chemiczna, ogrodnictwo można budować przewagę konkurencyjną. Ponadto do istotnych walorów regionu zalicza się tradycję przemysłową m.in. w obszarze przemysłu włókienniczo-odzieżowego³⁸. Potencjał gospodarczy regionu budowany jest w oparciu m.in. o wysoki poziom uprzemysłowienia, tradycję i specjalizację w produkcji wyrobów przemysłowych wybranych gałęzi przemysłu, do których zalicza się przemysł włókienniczy i odzieżowy (tkaniny bawełniane, ręczniki, koce, rajstopy, odzież)³⁹.

W analizie SWOT sytuacji społeczno-gospodarczej województwa w obszarze *gospodarka i rynek pracy* wśród atutów regionu wspomina się o dużym potencjale badawczym sfery B + R zwłaszcza w zakresie przemysłu medyczno-farmaceutycznego, biotechnologii, włókiennictwa, ogrodnictwa⁴⁰. Do strategicznych kierunków działań zalicza się rozwój nowoczesnych technologii na rzecz inteligentnych specjalizacji regionalnych. Mowa jest tu m.in. o rozwoju nowoczesnych technologii (biotechnologie, nanotechnologie, zaawansowane materiały, mechatronika, technologie komunikacyjne i informatyczne) dla kluczowych przemysłów regionu (szczególnie dla przemysłu włókienniczego, energetycznego, medycznego, farmaceutycznego, kosmetycznego, rolno-spożywczego, meblowego, materiałów budowlanych, maszynowego i elektromaszynowego, ekoprzemysłów). Rozwój tych technologii ma się odbywać poprzez wsparcie innowacyjnych przedsięwzięć i procesów dyfuzji rozwiązań innowacyjnych do gospodarki, inicjowanie przedsięwzięć i upowszechnianie wiedzy i informacji na temat nowoczesnych technologii, ich znaczenia i możliwości zastosowania w kluczowych przemysłach regionu, promocję podmiotów, które korzystają z nowoczesnych technologii⁴¹. W ramach celu strategicznego *Spójny, dynamiczny i konkurencyjny obszar rozwoju funkcji metropolitalnych, współtworzący krajowy system metropolii oraz wpisujący się w proces rozwoju bipolarnego układu metropolitalnego Łódź-Warszawa* wśród strategicznych kierunków działań wymienia się m.in. inicjowanie i wspieranie działań na rzecz rozwoju bipolarnego układu metropolitalnego Łódź–Warszawa oraz innych międzyregionalnych powiązań funkcjonalnych, szczególnie w zakresie rozwoju zaawansowanej gospodarki wiedzy i innowacji - klastrów (w tym Środkowoeuropejskiego Klastra Zaawansowanych Technologii

³⁸ *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Zarząd Województwa Łódzkiego, s. 22.

³⁹ *Ibidem*, s. 16-18.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 62.

⁴¹ *Ibidem*, s. 79.

Włókienniczych)⁴². W ramach ponadregionalnego wymiaru realizacji *Strategii* przewiduje się utworzenie zespołów ds. współpracy ponadregionalnej i określa strategiczne pola współpracy w obszarze kraju, do których należy wspomniany Środkowoeuropejski Klaster Zaawansowanych Technologii Włókienniczych. Ma on opierać się na kooperacji przedsiębiorstw produkujących inteligentne tkaniny oraz jednostek badawczo-rozwojowych i projektowych z zakresu włókiennictwa i tkanin w województwie łódzkim, wielkopolskim, kujawsko-pomorskim, mazowieckim i śląskim. W założeniach realizacja projektu ma pozytywnie oddziaływać na wzmocnienie powiązań funkcjonalnych w ramach budowania układu bipolarnego Łódź – Warszawa⁴³.

W *Strategii Zintegrowanego Rozwoju Łodzi 2020+* podkreśla się, że rozwój przedsiębiorczości na terenie aglomeracji łódzkiej będzie odbywał się poprzez aktywne pozyskiwanie przez miasto inwestorów z branż o najlepszych perspektywach rynkowych, w sposób szczególny nacisk kładzie się na nowoczesne włókiennictwo. Ponadto planuje się wsparcie rozwoju przemysłów kreatywnych, a zwłaszcza sektora mody, wzornictwa i produkcji filmowej. Istotne w zakresie rozwoju przedsiębiorczości jest również wsparcie dla rozwoju struktur klastrowych, jak również inwestycji w nowoczesne włókiennictwo.⁴⁴ Wśród zalet miasta Łodzi, które składają się na potencjał miasta wymienia się innowacyjny przemysł w tym przemysł włókienniczy⁴⁵.

W *Regionalnym Planie na rzecz Zatrudnienia na rok 2017 dla woj. łódzkiego* (RPDZ/2017) sformułowano misję RPDZ/2017, którą jest realizacja projektów służących zapewnieniu wzrostu zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia w regionie, a także wsparciu osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Cele RPDZ/2017 obejmują:

- zachowanie liczby bezrobotnych poniżej 100 tys. na koniec 2017 roku oraz stałej tendencji spadkowej;
- zachowanie stopy bezrobocia na poziomie nie wyższym niż 10% na koniec 2017 roku oraz stałej tendencji spadkowej;
- rozwój przedsiębiorczości i wzrost liczby nowych podmiotów gospodarczych⁴⁶.

⁴² *Ibidem*, s. 105.

⁴³ *Ibidem*, s. 110.

⁴⁴ *Strategia Zintegrowanego Rozwoju Łodzi 2020+*, Urząd Miasta Łodzi, 2012, s. 11.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 19.

⁴⁶ *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017 dla woj. łódzkiego*, (RPDZ/2017), Łódź 2017, s. 15.

Do głównych kierunków działań RPDZ/2017 zaliczono: innowacyjność na rynku pracy, partnerstwo lokalne na rzecz zatrudnienia, włączanie osób oddalonych od rynku pracy, wsparcie migracji zarobkowej na rzecz regionu, edukację zawodową i ustawiczną, zaktywizowanie osób defaworyzowanych na rynku pracy, a także rozwój przedsiębiorstw i pobudzanie przedsiębiorczości. W ramach zadania 7 *Rozwój i wsparcie przedsiębiorczości w regionie* przewidziano promocję przedsiębiorczości, jako stymulatora rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i promowania zatrudnienia. Ponadto w ramach tego zadania mają zostać podjęte działania na rzecz wsparcia inicjatyw i rozwiązań mających na celu rozwój przedsiębiorczości. Duże znaczenie ma tu również rozwój aktywności zawodowej mieszkańców regionu, wzrost efektywności funkcjonowania rynku pracy. Do działań o charakterze regionalnym w ramach tego zadania zaliczono m.in. wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz udzielenie wsparcia w zakresie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie zawodach deficytowych, a także w zakładach pracy, w których rozpoczęto proces restrukturyzacji⁴⁷. W ramach zadania 8 *Rozwijanie współpracy w obszarze rynku pracy, polityki społecznej i edukacji* zaakcentowano potrzebę rozwijania współpracy publicznych służb zatrudnienia z instytucjami polityki społecznej i edukacji, niepublicznymi instytucjami rynku pracy i partnerami społeczno-gospodarczymi. Wśród działań regionalnych wymieniono prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych, współpracę z powiatowymi urzędami pracy i akademickimi biurami karier dotyczącą opracowywania, aktualizowania i upowszechniania informacji zawodowych, wydawanie opinii przez Rady Rynku Pracy na temat kierunków kształcenia w szkołach działających w województwie łódzkim, jak również współpracę publicznych służb zatrudnienia ze szkołami zawodowymi, której celem będzie adekwatny do potrzeb rynku pracy dobór kierunków kształcenia, a także promowanie szkolnictwa zawodowego⁴⁸.

2.2 Charakterystyka branży tekstylnej i odzieżowej w woj. łódzkim

2.2.1 Podmioty gospodarcze branży tekstylnej i odzieżowej

W latach 2011-2015 liczba podmiotów gospodarki narodowej z branży włókienniczo-odzieżowej wpisanych do rejestru REGON w Polsce zmniejszyła się o 1,8% (o 849 podmioty).

⁴⁷ *Ibidem*, s. 22-23.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 24.

W 2015 r. 12,6% podmiotów zarejestrowanych w ramach przetwórstwa przemysłowego prowadziło działalność w branży włókienniczo-odzieżowej (w 2011 r. odsetek ten wynosił 13,6%). W skali kraju w 2015 r. odnotowano wzrost liczby podmiotów produkujących wyroby tekstylne (w porównaniu z 2011 r. o 1 312 jednostek czyli o 15,2%). Ponadto nastąpił spadek liczby podmiotów zajmujących się produkcją odzieży (o 1 811 czyli o 5,6%) oraz jednostek produkujących skóry i wyroby skórzane (spadek o 350 podmiotów czyli o 5,1%). W latach 2011-2015 zarówno w Łódzkiem, jak i w kraju obserwowano spadek liczby podmiotów działających w ramach branży włókienniczej, przy czym w przypadku województwa łódzkiego tempo spadku było wyższe o ponad 5 pkt. proc.

W 2011 r. 35% podmiotów gospodarki narodowej z obszaru przetwórstwa przemysłowego działało w sektorze włókienniczo-odzieżowym, w 2015 r. odsetek ten obniżył się o 2,7 pkt proc.. W analizowanym okresie zaobserwowano wzrost liczby podmiotów zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych - o 4,8%, z drugiej strony nastąpił spadek liczby jednostek zajmujących się produkcją odzieży - o 9,7% oraz podmiotów produkujących skóry i wyroby skórzane - o 7,1% (Tabela II.1).

Tabela II.1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON z branży włókienniczo-odzieżowej w latach 2011-2015, stan w dn. 31 XII

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Województwo łódzkie					
Produkcja odzieży	7666	7435	7176	7058	6921
Produkcja wyrobów tekstylnych	1795	1847	1885	1878	1882
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	407	406	379	378	378
Polska					
Produkcja odzieży	32563	31992	31367	31136	30752
Produkcja wyrobów tekstylnych	8616	8992	9353	9625	9928
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	6882	6754	6635	6614	6532

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS - baza danych lokalnych (na podstawie rejestru REGON)

W Polsce branża włókienniczo-odzieżowa na koniec 2015 r. reprezentowana była w zdecydowanej większości (90% wszystkich podmiotów z tej branży) przez mikropodmioty (zatrudniające do 9 osób), jednostki małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) stanowiły 8% podmiotów sektora włókienniczo-odzieżowego, udział podmiotów zatrudniających 50 pracowników i więcej wyniósł 2%. W województwie łódzkim proporcje te były zbliżone, przeważająca część (87,9%) podmiotów reprezentujących branżę włókienniczo-odzieżową

należała do mikropodmiotów, kolejne 10,3% przedsiębiorstw zatrudniało od 10 do 49 osób, zaś 1,8% podmiotów zatrudniało 50 lub więcej osób⁴⁹.

Największa liczba podmiotów gospodarki narodowej z branży włókienniczo-odzieżowej w województwie łódzkim w 2015 r. występowała w mieście Łodzi (łącznie 4 083 podmioty) oraz powiatach: zgierskim (1 050 podmiotów), pabianickim (960 podmiotów) i łódzkim wschodnim (550 podmiotów). Najmniej zaś firm z tego sektora odnotowano w powiatach: skierniewickim (26 podmiotów), łączyckim (42 podmioty), opoczyńskim (50 podmiotów), mieście Skierniewice (51 podmiotów).

Analizując rozkład przestrzenny liczby przedsiębiorstw w przekroju rodzaju produkcji włókienniczej (tj. tekstylnej, odzieżowej, skór) zauważamy, że jest on skorelowany z koncentracją ogółu przedsiębiorstw włókienniczych w poszczególnych powiatach. I tak np. przedsiębiorstwa tekstylne w m. Łodzi stanowiły prawie 48% ogółu przedsiębiorstw produkujących tekstylii w województwie łódzkim. Na drugim miejscu plasował się powiat pabianicki a na trzecim zgierski. Udział tych dwóch powiatów w liczbie producentów tekstyliów w województwie łódzkim wynosił ponad 21% (odpowiednio: 12,7% i 9%). Podobna sytuacja była w przypadku firm odzieżowych, w m. Łodzi było zlokalizowanych 43,1% ogółu z tej branży przemysłu włókienniczego województwa łódzkiego, a w powiecie pabianickim i zgierskim ich udziały wynosiły odpowiednio: 12,5% i 10,1%. Inaczej sytuacja przedstawiała się w przypadku produkcji skór. W m. Łodzi funkcjonowała ponad połowa (51,3%) przedsiębiorstw z województwa łódzkiego zajmujących się produkują skór i wyrobów skórzanych, ale już na drugim miejscu plasują się dwa powiaty pabianicki (5,8%) i radomszczański (5,8%), a na trzecim powiat łódzki wschodni (4,5%). Widzimy jednak, że udziały tych powiatów w liczbie przedsiębiorstw zajmujących się produkcją skór w województwie są wysokie w porównaniu do innych powiatów regionu, ale niskie w porównaniu do m. Łodzi.

W każdym powiecie województwa łódzkiego wśród podmiotów z branży włókienniczo-odzieżowej dominowały mikropodmioty zatrudniające do 9 osób, najwięcej było ich w m. Łodzi (3 609 podmioty), powiecie zgierskim (939 podmiotów) i powiecie pabianickim (821 podmioty). Największa liczba podmiotów z sektora włókienniczo-odzieżowego z liczbą pracujących od 10 do 49 osób występowała w m. Łodzi (416 podmiotów), powiecie

⁴⁹ Na podstawie danych GUS i Urzędu Statystycznego w Łodzi.

pabianickim (115 podmiotów) i powiecie zgierskim (90 podmiotów). Natomiast podmioty zatrudniające 50 osób lub więcej najliczniej były reprezentowane w m. Łodzi (58 podmiotów), powiecie pabianickim (24 podmioty) i powiecie zgierskim (21 podmiotów) (tabela II.2).

Tabela II.2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON z branży włókienniczo-odzieżowej w woj. łódzkim według wielkości przedsiębiorstwa i powiatów, stan w dn. 31 XII 2015 r.

Wyszczególnienie	Symbol PKD	Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa liczona liczbą zatrudnionych		
			Mikropodmioty-zatrudniające do 9 osób	Małe zatrudniające od 10 do 49 osób	Średnie i duże zatrudniające 50 i więcej osób
Produkcja wyrobów tekstylnych	13	1882	1622	194	66
Produkcja odzieży	14	6921	6112	716	93
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	15	378	339	33	6
powiat bełchatowski	13	37	35	0	2
	14	111	103	8	0
	15	3	3	0	0
powiat kutnowski	13	13	13	0	0
	14	64	57	4	3
	15	2	2	0	0
powiat łaski	13	47	44	1	2
	14	167	138	27	2
	15	4	3	1	0
powiat łęczycki	13	7	7	0	0
	14	33	29	3	1
	15	2	1	1	0
powiat łowicki	13	30	28	1	1
	14	98	85	10	3
	15	3	3	0	0
powiat łódzki wschodni	13	87	73	14	0
	14	447	400	44	3
	15	17	16	1	0
powiat opoczyński	13	19	16	2	1
	14	28	26	2	0
	15	3	3	0	0
powiat pabianicki	13	239	191	35	13
	14	699	608	80	11
	15	22	22	0	0
powiat pajęczański	13	21	20	1	0
	14	30	29	1	0
	15	15	13	2	0
powiat piotrkowski	13	23	22	1	0
	14	106	90	14	2

Wyszczególnienie	Symbol PKD	Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa liczona liczbą zatrudnionych		
			Mikropodmioty- zatrudniające do 9 osób	Małe zatrudniające od 10 do 49 osób	Średnie i duże zatrudniające 50 i więcej osób
	15	3	3	0	0
powiat poddębicki	13	9	7	1	1
	14	83	69	12	2
	15	7	4	2	1
powiat radomszczański	13	35	34	1	0
	14	97	89	6	2
	15	22	22	0	0
powiat rawski	13	15	14	1	0
	14	63	56	5	2
	15	11	9	1	1
powiat sieradzki	13	27	23	3	1
	14	130	105	20	5
	15	10	7	2	1
powiat skierniewicki	13	8	6	2	0
	14	18	14	4	0
powiat tomaszowski	13	51	43	4	4
	14	190	172	16	2
	15	13	12	1	0
powiat wieluński	13	19	17	2	0
	14	75	57	16	2
	15	5	4	1	0
powiat wieruszowski	13	19	18	1	0
	14	47	33	10	4
	15	2	2	0	0
powiat zduńskowolski	13	53	44	8	1
	14	228	196	25	7
	15	13	12	1	0
powiat zgierski	13	170	138	26	6
	14	865	788	63	14
	15	15	13	1	1
powiat brzeziński	13	15	13	2	0
	14	175	155	20	0
	15	4	4	0	0
m. Łódź	13	902	783	86	33
	14	2987	2653	311	23
	15	194	173	19	2
m. Piotrków Trybunalski	13	32	29	2	1
	14	133	119	9	5
	15	8	8	0	0
m. Skierniewice	13	4	4	0	0

Wyszczególnienie	Symbol PKD	Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa liczona liczbą zatrudnionych		
			Mikropodmioty- zatrudniające do 9 osób	Małe zatrudniające od 10 do 49 osób	Średnie i duże zatrudniające 50 i więcej osób
	14	47	41	6	0

Źródło: dane Urzędu Statystycznego w Łodzi

Z analizy przedsiębiorstw włókienniczych w różnych przekrojach wynika, że największa ich koncentracja ma miejsce w m. Łodzi i w powiatach sąsiednich tj. pabianickim i zgierskim. W 2015 r. zdecydowana większość podmiotów z branży włókienniczo odzieżowej w województwie łódzkim reprezentowała sektor prywatny (99,96% wszystkich podmiotów z tej branży).

2.2.2 Zatrudnienie i płace w branży tekstylnej i odzieżowej

W latach 2011-2015 przeciętne zatrudnienie w przemyśle w Polsce wahało się od 2 444,2 tys. w 2013 r. do 2 512,2 tys. w 2015 r., natomiast w przetwórstwie przemysłowym poziom zatrudnienia w tym okresie kształtował się od 2 034,7 tys. w 2013 r. do 2 125,6 tys. w 2015 r. W 2015 r. przeciętne zatrudnienie w przemyśle (w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób) w województwie łódzkim wynosiło 167 102 i było niższe niż 4 lata wcześniej o 4,2% (spadek o 7 397 podmiotów). W przetwórstwie przemysłowym również odnotowano w tym okresie spadek średniego zatrudnienia o 1 276 czyli o 0,9%⁵⁰.

Tabela II.3. Przeciętne zatrudnienie w branży włókienniczo-odzieżowej w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2011-2015 (w tys.)

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Województwo łódzkie					
Produkcja wyrobów tekstylnych	10,4	9,5	9,4	10,2	10,1
Produkcja odzieży	20,0	19,1	17,8	17,5	16,5
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	1,1	0,7	0,7	0,7	0,6
Polska					
Produkcja wyrobów tekstylnych	42,2	39,9	39,0	41,5	43,3
Produkcja odzieży	83,9	79,2	73,9	72,8	70,1
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	21,6	20,3	19,9	20,8	19,8

*Dane ogólnopolskie i z woj. łódzkiego dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób; dla woj. łódzkiego bez zatrudnionych za granicą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego Przemysłu 2016, s. 52; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2015, s. 44; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2014, s. 44; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2013, s. 61; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2012, s. 44, Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2016, s. 322; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2015, s. 319; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2014, s. 317; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2013, s. 333, Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2012, s. 307.

⁵⁰ Na podstawie danych GUS i Urzędu Statystycznego w Łodzi

Zatrudnienie w branży włókienniczo-odzieżowej w naszym kraju w latach 2011-2015 obniżyło się o 9,8%. W województwie łódzkim w 2015 r. liczba zatrudnionych w sektorze włókienniczo-odzieżowym wynosiła 27,2 tys. i była niższa w porównaniu z 2011 r. już o 13,7%. W obszarze produkcji wyrobów tekstylnych odnotowano obniżenie poziomu zatrudnienia o 2,9%; natomiast w przypadku produkcji odzieży zaobserwowano zmniejszenie zatrudnienia o 17,5%, jeśli chodzi o produkcję skór i wyrobów skórzanych spadek ten wyniósł 10,2%.

W latach 2011-2015 najmniejsze obniżenie poziomu zatrudnienia w branży włókienniczo-odzieżowej odnotowano w woj. łódzkim w podmiotach produkujących tekstylia (o 2,9%). Największe zmniejszenie przeciętnego zatrudnienia nastąpiło w produkcji skór i wyrobów skórzanych. W 2011 r. podmioty działające w ramach tej branży zatrudniały przeciętnie 1,1 tys. osób, przy czym w 2015 r. poziom ten obniżył się o 45,5%. W produkcji odzieży zaobserwowano spadek liczby zatrudnionych o 3,5 tys., czyli o 17,5% (tabela II.3.).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w przemyśle w Polsce w latach 2011-2015 wzrosło o 14,5%, w przetwórstwie przemysłowym - o 18,4%⁵¹. W produkcji wyrobów tekstylnych zanotowano wzrost wynagrodzenia o 18,7%, w produkcji odzieży - o 22%, zaś w produkcji skór i wyrobów skórzanych - o 23,4%. W 2015 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w przemyśle (w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób) w woj. łódzkim wynosiło 3 876,23 zł brutto i było o 18,1% wyższe niż 4 lata wcześniej. Jeśli chodzi o przetwórstwo przemysłowe, średnia płaca w 2015 r. kształtowała się na poziomie 3 259,12 zł i była wyższa o 21% w porównaniu z 2011 r. W branży włókienniczo-odzieżowej w woj. łódzkim na przestrzeni lat 2011-2015 nastąpił również wzrost wynagrodzeń, największy w podmiotach produkujących odzież - o 19,3%, w sektorze produkcji wyrobów tekstylnych wyniósł on 14,9% (w 2015 r. średnia płaca wynosiła 2 734,62 zł), natomiast w przypadku sektora produkującego skóry i wyroby skórzane, wzrost płac wyniósł 8,4% - z 2 017,66 zł do 2 186,50 zł. (tabela II.4).

W latach 2011-2015 przeciętne miesięczne wynagrodzenie w województwie łódzkim wzrosło z 3 246 zł w 2011 r. do 3 790,8 zł w 2015 r.⁵² Wynagrodzenie w podmiotach woj.

⁵¹ Na podstawie danych GUS.

⁵² Przytoczone dane Urzędu Statystycznego w Łodzi na temat przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w woj. łódzkim za 2011 r. dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących. Dane za 2015 r. dotyczą podmiotów o liczbie pracujących powyżej 9 osób.

łódzkiego zajmujących się produkcją artykułów spożywczych w 2015 r. wynosiło 2 720,6 zł brutto, w produkcji metali – 3 383,8 zł, produkcji mebli – 2 510,3 zł. W 2015 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze produkcji wyrobów tekstylnych wynosiło 2 734,6 zł, co stanowiło 83,9% przeciętnego wynagrodzenia w przetwórstwie przemysłowym. W sektorze produkcji skór i wyrobów skórzanych wynagrodzenie w 2015 r. było niższe, niż w branży wyrobów tekstylnych o 548,1 zł i kształtowało się na poziomie 2 186,5 zł, zaś w podmiotach produkujących odzież wynagrodzenie było o 613,5 zł niższe w porównaniu z branżą tekstylną i wynosiło 2 121,1 zł, co stanowiło odpowiednio: 67,1% i 65,1% przeciętnego wynagrodzenia w przetwórstwie przemysłowym⁵³.

Tabela II.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w przemyśle włókienniczo - odzieżowym* w Polsce i województwie łódzkim w latach 2011-2015 (w zł)

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Województwo łódzkie					
Produkcja wyrobów tekstylnych	2 380,1	2 432,5	2 507,4	2 612,3	2 734,6
Produkcja odzieży	1 778,2	1 817,2	1 946,7	2 053,7	2 121,1
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	2 017,7	1 937,9	2 001,9	2 214,8	2 186,5
Polska					
Produkcja wyrobów tekstylnych	2 282,4	2 375,8	2 461,9	2 588,7	2 708,6
Produkcja odzieży	1 753,9	1 845,9	1 950,5	2 044,0	2 141,7
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	1 953,0	2 052,2	2 159,5	2 281,5	2 409,6

*Dane z woj. łódzkiego dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób; bez wynagrodzeń zatrudnionych za granicą.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego Przemysłu 2016, s. 309; Rocznik a Statystycznego Przemysłu 2015, s. 304; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2014, s. 302; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2013, s. 302; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2012, s. 309; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2016, s. 324; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2015, s. 320; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2014, s. 318; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2013, s. 334, Rocznik a Statystycznego Województwa Łódzkiego 2012, s. 309.

2.2.3 Produkcja sprzedana branży tekstylnej i odzieżowej

Produkcja sprzedana w przemyśle w Polsce w latach 2011-2015 wzrosła o 9,3% i w 2015 r. wyniosła 1 167 072,5 mln zł, w przetwórstwie przemysłowym wzrost ten wyniósł 12,2%⁵⁴. W branży włókienniczo-odzieżowej największy wzrost produkcji sprzedanej odnotowano w produkcji wyrobów tekstylnych 32,6% oraz w produkcji skór i wyrobów skórzanych - 33,3%, w sektorze odzieżowym produkcja sprzedana wzrosła o 9,1%. Natomiast produkcja sprzedana w przemyśle w województwie łódzkim w 2015 r. wyniosła 69 091,5 mln zł (w cenach bieżących) i wzrosła o 15,7%, w porównaniu z 2011 r., natomiast w

⁵³ Na podstawie danych GUS.

⁵⁴ Na podstawie danych GUS.

przetwórstwie przemysłowym o 22,7%⁵⁵. Jeśli chodzi o branżę włókienniczo-odzieżową to w przypadku podmiotów produkujących wyroby tekstylne produkcja wzrosła w odniesieniu do 2011 r. (w cenach bieżących) o 13,7,1%; w podmiotach sektora odzieżowego - o 0,36%; zaś w sektorze produkującym skóry i wyroby skórzane odnotowano spadek produkcji sprzedanej o 23,1% (tabela II.5).

Tabela II.5. Produkcja sprzedana w branży włókienniczo-odzieżowej* w Polsce i województwie łódzkim w latach 2011-2015 - ceny bieżące (w mln zł)

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Województwo łódzkie					
Produkcja wyrobów tekstylnych	2104,4	2091,1	2142,7	2354,3	2393,5
Produkcja odzieży	1864,9	1887,0	1833,8	1838,0	1871,8
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	101,4	94,5	93,9	93,4	78,0
Polska					
Produkcja wyrobów tekstylnych	8036,8	8481,4	8972,1	9907,5	10653,2
Produkcja odzieży	6401,6	6506,8	6504,7	6651,6	6985,2
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	3191,1	3352,5	3765,1	4248,8	4252,7

*Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego Przemysłu 2016, s. 52; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2015, s. 44; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2014, s. 44; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2013, s. 51; Rocznika Statystycznego Przemysłu 2012, s. 44; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2016, s. 318; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2015, s. 315; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2014, s. 313; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2013, s. 329; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2012, s. 302.

Dane dotyczące produkcji wybranych wyrobów w woj. łódzkim w latach 2011-2015 wskazują, że firmy z branży włókienniczo-odzieżowej woj. łódzkiego zajmowały pierwsze miejsce w skali kraju w produkcji rajstop i rajtuzów - udział w produkcji krajowej wzrósł w tym okresie o 2,3% i osiągnął w 2015 r. 92,6% (tabela II.6). Ponadto należy zauważyć znaczący udział podmiotów województwa łódzkiego w produkcji tkanin bawełnianych o masie powierzchniowej nieprzekraczającej 200g/m² z wyjątkiem gazy i drelichów bez kolorowo tkanych, który jednak znacząco spadł od 2011 r. o 18,5%, do poziomu 55,6%.

Wysoki udział firm z branży włókienniczo-odzieżowej wystąpił w produkcji blezerów, pulowerów, swetrów, kamizelek i podobnych wyrobów dzianych - 39,2% produkcji krajowej w 2015 r., garniturów męskich lub chłopięcych i zestawów odzieżowych - 32,9%, sukienek, spódnic i spódnico-spodni damskich lub dziewczęcych - 28,0%, koszul męskich lub chłopięcych - 27,8%; żakietów damskich lub dziewczęcych - 22,7%, tkanin z przędzy z syntetycznych włókien ciągłych i przędzy ze sztucznych włókien ciągłych - 21,7% (tabela II.6). Najbardziej znaczący spadek udziału w produkcji krajowej w latach 2011-2015

⁵⁵ Na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Łodzi.

zaobserwowano w produkcji tkanin bawełnianych o masie powierzchniowej powyżej 200g/m² bez kolorowo tkanych - o 26,7 pkt. proc. w 2015 r. udział ten osiągnął 18,4%.

Tabela II.6. Produkcja wybranych wyrobów w województwie łódzkim. Udział w produkcji krajowej (w%)

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Tkaniny bawełniane o masie powierzchniowej nieprzekraczającej 200g/m ² z wyjątkiem gazy i drelichów bez kolorowo tkanych	74,1	70,3	65,2	60,9	55,6
Tkaniny bawełniane o masie powierzchniowej powyżej 200g/m ² bez kolorowo tkanych	45,1	16,0	15,6	22,7	18,4
Tkaniny z przędzy z syntetycznych włókien ciągłych i przędzy ze sztucznych włókien ciągłych	20,6	18,7	21,1	19,7	21,7
Bielizna pościelowa	5,2	7,0	3,5	3,8	4,1
Bielizna stołowa	10,6	4,6	3,3	2,5	15,1
Plaszcze męskie lub chłopięce, wiatrówki i podobne artykuły	15,6	9,9	11,1	9,9	11,0
Garnitury męskie lub chłopięce i zestawy odzieżowe.	15,2	20,9	27,3	27,9	32,9
Spodnie i szorty męskie lub chłopięce	21,4	11,2	9,8	7,8	8,4
Plaszcze damskie lub dziewczęce, wiatrówki i podobne artykuły	11,8	9,5	14,0	15,1	17,6
Garsonki i zestawy odzieżowe damskie lub dziewczęce	22,3	10,9	8,0	10,8	12,7
Żakiety damskie lub dziewczęce	22,4	21,7	19,6	20,6	22,7
Sukienki, spódnice i spódnico- -spodnie damskie lub dziewczęce	20,4	22,3	19,8	30,2	28,0
Spodnie, spodnie typu „ogrodniczki” i szorty damskie lub dziewczęce	12,6	8,8	6,7	7,8	9,3
Koszule męskie lub chłopięce	25,5	24,7	23,4	28,0	27,8
Bluzki i bluzki koszulowe damskie lub dziewczęce	30,9	17,9	18,3	26,4	19,3
Rajstopy i rajtuzy	90,3	87,5	88,6	91,5	92,6
Blezyery, pulowery, swetry, kamizelki i podobne wyroby dziane	34,9	39,2	39,0	43,8	39,2

*Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2016, s. 321; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2015, s. 318; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2014, s. 316; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2013, s. 331-332, Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2012, s. 306.

2.2.4. Wydajność pracy w branży tekstylnej i odzieżowej

Wydajność pracy w przemyśle włókienniczo-odzieżowym mierzona wartością produkcji sprzedanej na 1 zatrudnionego w przetwórstwie przemysłowym w Polsce kształtowała się w latach 2011-2015 od 430,0 tys. zł do 469,7 tys. zł⁵⁶. Wydajność pracy w podmiotach gospodarczych zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych w omawianym

⁵⁶ Wyliczenia własne na podstawie danych GUS.

okresie wzrosła w naszym kraju o 29,2%, w przypadku produkcji odzieży wzrost ten wynosił 30,7%, natomiast jeśli chodzi o produkcję skór i wyrobów skórzanych odnotowano wzrost wydajności pracy o 45%, w branży odzieżowej - 30,7% (szczegółowe dane dotyczące poziomu wydajności w tych branżach prezentuje tabela II.2.7).

W województwie łódzkim wydajność pracy w przemyśle włókienniczo-odzieżowym mierzona wartością produkcji sprzedanej na 1 zatrudnionego w przetwórstwie przemysłowym wzrosła w omawianym okresie o 23,9%⁵⁷. Największy wzrost wydajności pracy w branży włókienniczo-odzieżowej woj. łódzkiego odnotowano w latach 2011-2015 w podmiotach zajmujących się produkcją skór i wyrobów skórzanych – wzrost o 41% (z 92,2 tys. zł do 130,0 tys. zł), w sektorze produkcji odzieży wydajności pracy zwiększyła się o 21,7%, zaś w branży tekstylnej - o 17,2% (Tabela II.7).

Tabela II.7. Wydajność pracy w przemyśle* włókienniczo-odzieżowym w Polsce i województwie łódzkim mierzona wartością produkcji sprzedanej na 1 zatrudnionego w latach 2011-2015 (w tys. zł)

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Województwo łódzkie					
Produkcja wyrobów tekstylnych	202,3	220,1	227,9	230,8	237,0
Produkcja odzieży	93,2	98,8	103,0	105,0	113,4
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	92,2	135,0	134,1	133,4	130,0
Polska					
Produkcja wyrobów tekstylnych	190,4	212,6	229,8	238,6	245,9
Produkcja odzieży	76,3	82,2	88,0	91,4	99,7
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	147,9	165,3	188,9	203,8	214,4

*Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

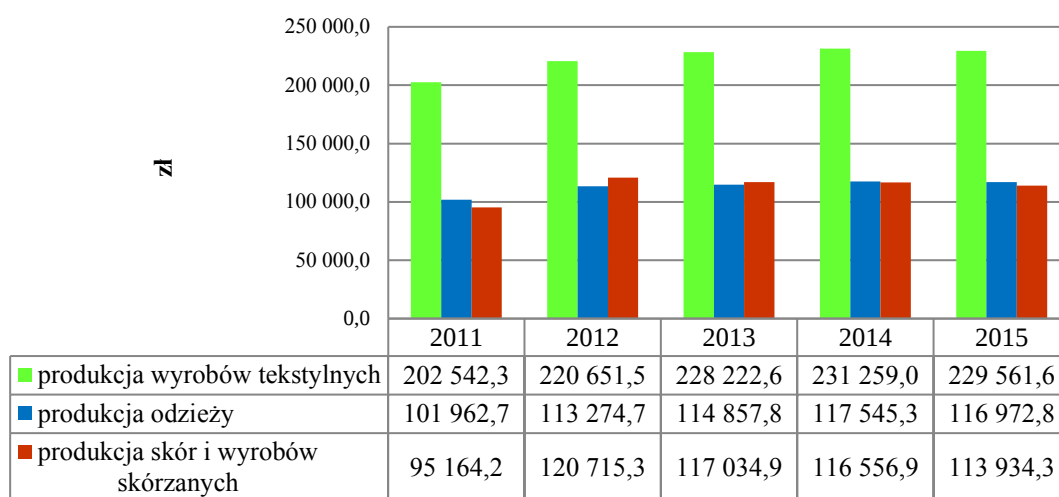
Źródło: wyliczenia własne na podstawie Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2016, s. 322; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2015, s. 319; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2014, s. 317; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2013, s. 333, Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2012, s. 307, Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2016, s. 318; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2015, s. 315; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2014, s. 313; Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2013, s. 329, Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2012, s. 302; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2016, s. 62; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2015, s. 64; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2014, s. 64; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2013, s. 61; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2012, s. 60.

W latach 2011-2015 wydajność pracy liczona przychodami ze sprzedaży wyrobów na 1 zatrudnionego, w przetwórstwie przemysłowym w Łódzkiem wzrosła z 320 619,56 zł do 402 831,23 zł (ceny bieżące) czyli o 25,6%. We wszystkich działach branży włókienniczo-odzieżowej wydajność pracy wzrosła, najbardziej wśród podmiotów produkujących odzież (o 14,7%). Jeśli chodzi o produkcję wyrobów tekstylnych w latach 2011-2014 r. odnotowano wzrost o 14,2%, zaś w 2015 r. w porównaniu do roku poprzedniego miał miejsce spadek

⁵⁷ Dane Urzędu Statystycznego w Łodzi.

wydajności o 0,7% W podmiotach produkujących skóry i wyroby skórzane w 2012 r. nastąpił wzrost wydajności mierzony przychodami ze sprzedaży wyrobów na 1 zatrudnionego o 26,8% w odniesieniu do roku poprzedniego, natomiast w latach 2013-2015 nastąpił spadek wydajności pracy o 2,6% (wykres II.1).

Wykres II.1. Wydajność pracy w przemyśle* włókienniczo-odzieżowym w województwie łódzkim. Przychody ze sprzedaży wyrobów na 1 zatrudnionego w latach 2011-2015



*Podmioty sektora przedsiębiorstw (z liczbą pracujących powyżej 9 osób)

Źródło: Urząd Statystyczny w Łodzi

2.2.5. Bezrobotni w zawodach włókienniczych

W końcu grudnia 2016 r. status bezrobotnego w województwie łódzkim posiadało 9 1049 osób, co stanowiło 8,6% ogółu ludności czynnej zawodowo w regionie (w kraju: 8,3%)⁵⁸.

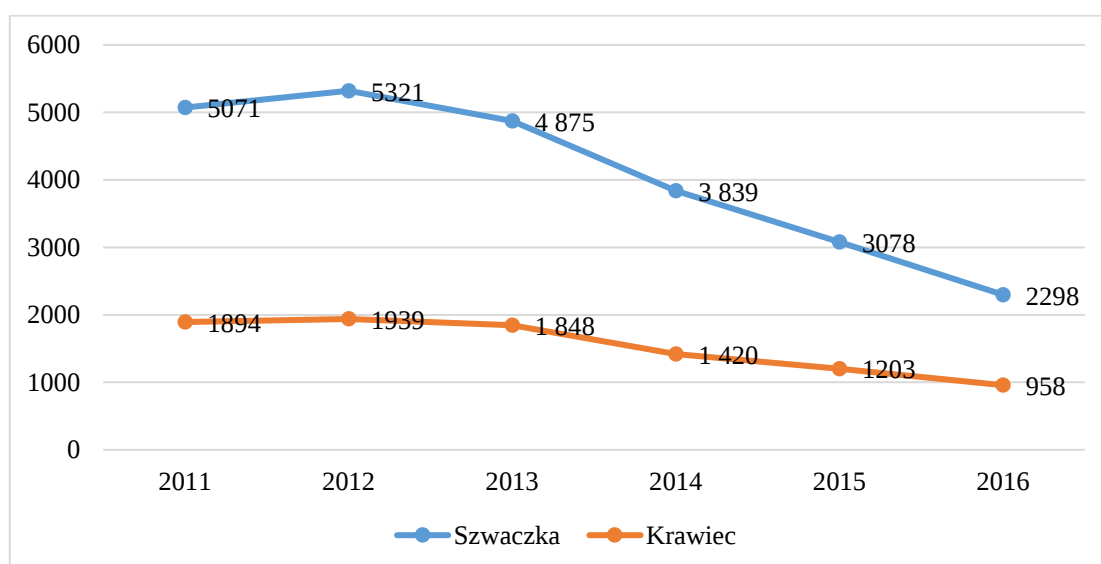
Analizując strukturę bezrobocia w Łódzkiem zwraca się uwagę na stałą obecność zawodów, wśród których obserwowana jest duża rotacja pracy. Występują one dość licznie w rejestrach bezrobocia i równolegle cieszą się też dużym zapotrzebowaniem na rynku pracy. Od lat do tej kategorii należą zawody: sprzedawca, szwaczka, czy robotnik gospodarczy. Osoby

⁵⁸ Rynek pracy w województwie łódzkim w 2017 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2017, s. 10., Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – grudzień 2016, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20-%20GRUDZIEN%202016.pdf

wykonujące zawód szwaczki pojawiają się co roku na liście najliczniejszych kategorii zawodowych osób bezrobotnych.⁵⁹

Grupa bezrobotnych kobiet to połowa zarejestrowanych bezrobotnych z całego województwa. Wśród 46 116 kobiet w końcu 2016 r. najwięcej bezrobotnych kobiet zarejestrowanych było w zawodach: sprzedawca, szwaczka, technik ekonomista, krawiec, sprzątaczką biurową, fryzjer, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pakowacz, technik prac biurowych, kucharz. Szwaczki stanowiły 4,9% wszystkich bezrobotnych kobiet, zaś krawiec 2,2%. Od 2012 r. widać tendencję malejącą w liczbie bezrobotnych w tych zawodach⁶⁰ (wykres II.2).

Wykres II.2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodach szwaczka i krawiec w latach 2011-2016



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Województwo łódzkie, za lata 2011-2016*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

W zasobie bezrobotnych od lat występują te same grupy zawodów związanych z branżą włókienniczą. Rejestry urzędów pracy województwa łódzkiego wskazują, że w latach 2011-2016 zjawisko to dotyczyło następujących zawodów (z grupy czterocyfrowej): operatorów maszyn do wyprawiania futer i skór; kaletników, rymarzy i pokrewnych, operatorów maszyn przędzalniczych i pokrewni; rękodzielników wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów; operatorów maszyn do szycia; szwaczek, hafciarek i pokrewnych; operatorów maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych; operatorów maszyn tkackich i

⁵⁹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Województwo łódzkie, za lata 2011-2015*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

⁶⁰ Ibidem

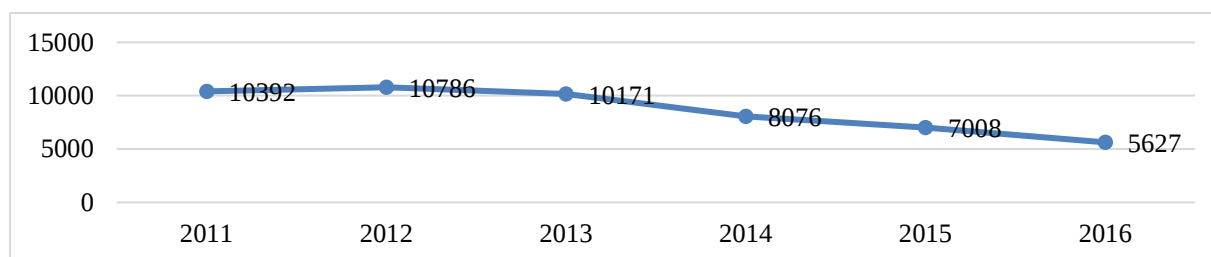
dziewiarskich; konstruktorów i krojczych odzieży; krawców, kuśnierzy, kapeluszników i pokrewnych; operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych; futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowanych; a także projektantów wzornictwa przemysłowego i odzieży.

Liczba bezrobotnych w zawodach dotyczących branży włókienniczo-odzieżowej w 2016 r. (5 627 osób) stanowiła 6,2% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych w województwie łódzkim i była w porównaniu z rokiem 2011 o 1,3 pkt. proc. niższa (7,5%). Najlichnieszą grupę stanowiły osoby z zawodami: szwaczki, hafciarki i pokrewni (2 463 osoby bezrobotne, co stanowiło - 43,8% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w branży włókienniczo-odzieżowej), krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni (18,3%) oraz rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów (17,9%). (Tabela 1, Aneks).

W grupie bezrobotnych w zawodach z branży włókienniczej dominują kobiety, w 2016 r. stanowiły one 85,8% wszystkich bezrobotnych z tej branży.

Od 2013 r. zauważalna jest tendencja spadkowa liczby bezrobotnych w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej w województwie łódzkim (wykres II.3). Liczba osób bezrobotnych w zawodach z tej branży w 2016 r. była mniejsza w porównaniu do 2011 roku o 4 765 osób. Częściowo może to wynikać z rosnącego zapotrzebowania na rynku pracy na osoby wykonujące te zawody (zawody deficytowe). Z drugiej strony, może to być również konsekwencją zmniejszającej się z roku na rok liczby absolwentów szkół kształcących w tych zawodach.

Wykres II.3. Zsumowana liczba osób bezrobotnych w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej w latach 2011-2016.



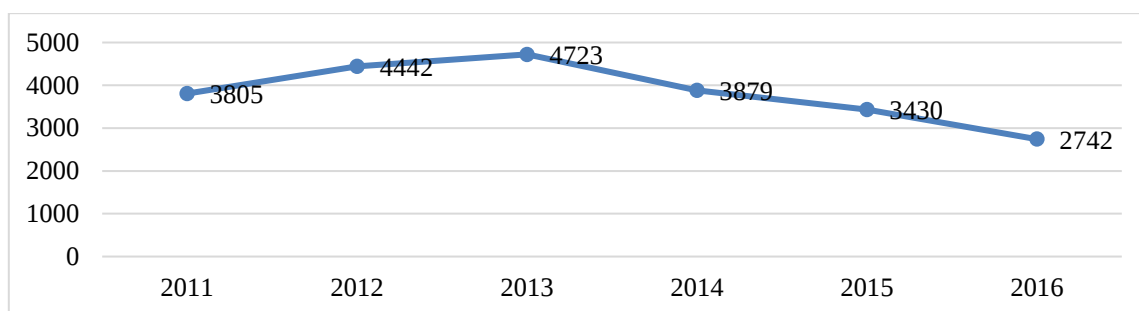
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Wśród 52 220 osób długotrwale bezrobotnych w województwie łódzkim w 2016 r. dominowały zawody nie wymagające wysokich kompetencji od pracowników. Wymienić tu można m.in.: sprzedawcę, robotnika gospodarczego, robotnika pomocniczego w przemyśle przetwórczym pomocniczego robotnika budowlanego, sprzątaczkę biurową. Znaczne problemy

ze znalezieniem pracy miały również osoby, od których wymagane są bardziej specjalistyczne umiejętności, jak te wykonujące zawód szwaczki, kucharza, ślusarza, technika ekonomisty, magazyniera, murarza, fryzjera czy krawcowej.

Udział bezrobotnych w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej w bezrobociu długotrwałym wyniósł w 2016 r. 5,2% i był o 2,6 pkt. proc. niższy w porównaniu z 2011 r. (7,8%). Udział kobiet wśród bezrobotnych w zawodach omawianej branży wyniósł 87,5%⁶¹ (wykres II.4).

Wykres II.4. Liczba osób długotrwale bezrobotnych (powyżej 12 miesięcy) w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej w latach 2011-2016.



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

Zawód szwaczka należał do zawodów, który w latach 2011-2016 najczęściej pojawiał się w rejestrach bezrobotnych z grupy zawodów włókienniczych (zaraz po zawodzie sprzedawca). W dalszej kolejności, obok takich zawodów jak: robotnik budowlany, ślusarz, technik ekonomista, robotnik gospodarczy, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, magazynier, pakowacz, mechanik pojazdów samochodowych, murarz, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle znajdował się zawód krawiec.⁶²

2.2.6 Popyt na pracę w branży włókienniczo-odzieżowej

Poziom bezrobocia w końcu 2016 r. zmniejszył się w stosunku do poprzedniego roku. W końcu grudnia 2016 r. zarejestrowanych było 91 041 osób, tj. o 18 469 bezrobotnych mniej niż w 2015 r. W ostatnich dwóch obserwowanych latach wzrosła zaś pula ofert pracy, z której skorzystać mogły osoby poszukujące zatrudnienia. W końcu grudnia 2016 r. w dyspozycji

⁶¹ Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

⁶² *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Województwo łódzkie* (raporty za lata 2011-2016), Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź.

urzędów pracy w Łódzkim znalazły się 4 002 oferty pracy, o 694 więcej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.⁶³

Wśród ofert pracy większość stanowiły zawody, które jednocześnie występowały w rejestrach bezrobocia. W analizowanym okresie do urzędów pracy pracodawcy zgłaszali najczęściej oferty pracy adresowane do osób w następujących zawodach: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, czy szwaczka. Od 2013 r. obserwujemy wzrost liczby dostępnych ofert pracy w zawodzie szwaczka, co może być wynikiem nie tylko znacznej rotacji pracowników wykonujących ten zawód, ale również braku odpowiednich kompetencji wśród pracowników, jak i potencjalnych kandydatów do pracy w zawodzie szwaczki. Dodatkowym czynnikiem mającym wpływ na taką sytuację może być również niechęć do podejmowania pracy w tym zawodzie ze względu na pracę zmianową i stosunkowo niskie wynagrodzenia. Pracodawcy często wymagają od szwaczek pracy na akord, a ich wynagrodzenia w porównaniu z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w tej branży są niższe.

Tabela II.8. Oferty pracy dla szwaczek zgłoszone przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy w województwie łódzkim w latach 2011 -2015

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Szwaczka	2 176	1 798	2 221	2 610	1 172*	3 77,4**

Źródło: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (lata 2011-2014) województwo łódzkie, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.*

* Dane za 2015 r. obejmują napływ ofert pracy w okresie, a nie faktyczną liczbę ofert w tym zawodzie – dane na podstawie Informacji sygnałnej o rynku pracy, grudzień 2015 r., Wojewódzki Urząd pracy w Łodzi.

** Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy w zawodzie, na podstawie: *Raportu z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2016 r.*

Zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie szwaczka występowało ze zmiennym natężeniem. Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu „**Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego**” wskazują, że w pierwszych czterech latach liczba ofert pracy zwiększała się sukcesywnie, następnie jednorazowo w 2015 r. obniżyła się, po czym znów uległa zwiększeniu⁶⁴. Zdaniem badanych pracodawców, najtrudniejszymi do pozyskania pracownikami na rynku pracy są szwaczki oraz krawcy odzieży lekkiej. Natomiast pracodawcy

⁶³ *Informacja sygnałna o rynku pracy, stan na 31 grudnia 2016 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (Tablice), Informacja sygnałna o rynku pracy, stan na 31 grudnia 2015 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (Tablice).*

⁶⁴ Uszczegółowione analizy rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach na bazie projektów analityczno-badawczych Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji. Wybór opracowań. Analizy i Badania nr 36, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i kształcenia Praktycznego, Łódź 2016, s. 101.

zatrudniający szwaczki wskazywali na brak następujących kompetencji pracowniczych: sumienność⁶⁵, obsługa parku maszynowego, kwalifikacje. Pracodawcy ze wspomnianego badania, zgłaszali również potrzebę wprowadzania następujących specjalizacji w ostatnich klasach szkół zawodowych omawianej branży: modelowanie odzieży w trakcie produkcji, szwaczka, prasowaczka, obsługa i znajomość nowoczesnych maszyn szwalniczych, samodzielne wykonanie odzieży (cały proces).⁶⁶

Monitoring ofert pracy, realizowany od 2010 r. przez Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji w Łodzi również potwierdza występowanie zapotrzebowania na pracowników związanych z branżą włókienniczo-odzieżową w województwie łódzkim. Za pośrednictwem portalu *pracuj.pl* poszukiwano głównie konstruktorów odzieży, technologów odzieży i projektantów odzieży. Z kolei na portalu *gratka.pl* w styczniu i lutym 2014 roku poszukiwano głównie szwaczek (279 ofert). W następnym roku, (w styczniu) na portalu opublikowano 338 ofert dla szwaczek, 34 dla krojczy, 20 dla prasowaczek, 18 dla dziewiarzy i 11 dla kaletników.⁶⁷

Przykładowa oferta pracy z portalu *pracuj.pl*⁶⁸ - ***Technik Odzieżowy/ Specjalista ds. Kontroli Jakości Odzieży,***

Miejsce pracy: praca mobilna na terenie woj. łódzkiego i ościennych.

Zakres obowiązków:

Nadzór nad wykonaniem produkcji odzieży damskiej zgodnie z wytycznymi kontrahenta; kontrola jakościowa odzieży damskiej; praca w oparciu o dokumentację poszczególnych modeli odzieży; monitorowanie poprawności produkcji w zakładach podwykonawców; praca mobilna na powierzonym terenie.

Wymagania:

Wykształcenie min. średnie (preferowane związane z krawiectwem, branżą odzieżową); doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku, ewentualnie min. 5 lat doświadczenia w pracy, jako szwaczka, lider produkcji w branży odzieżowej; znajomość zasad kroju i szycia odzieży damskiej; dyspozycyjność i gotowość do pracy mobilnej; gotowość do częstych

⁶⁵ Uwagę zwraca kwalifikowanie sumienności do kompetencji. Cecha ta jest właściwa dla charakterystyki raczej osobowości niż kwalifikacji.

⁶⁶ Ibidem, s. 101.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ <https://www.pracuj.pl/praca/technik-odziezowy-specjalista-ds-kontroli-jakosci-odziezy-lodzkie,oferta,5293918>

wyjazdów służbowych; dokładność, zorientowanie na detale; wysoka motywacja do pracy; znajomość pakietu MS Office; Prawo jazdy kat. B.

Oferta obejmuje:

Zatrudnienie w oparciu o kontrakt menedżerski; atrakcyjne wynagrodzenie - uzależnione od posiadanego doświadczenia zawodowego; możliwość pracy w renomowanej firmie będącej liderem na rynku w swojej branży; możliwość rozwoju zawodowego. Oferta dotyczy pracy stałej (zatrudnienie pracownicze na czas nieokreślony).

2.2.7 Innowacyjność w przemyśle włókienniczym

W 2015 r. w Polsce nakłady na działalność innowacyjną w zakresie innowacji produktowych i procesowych w przemyśle (w podmiotach gospodarczych, w których liczba osób przekracza 49 osób) wyniosły 28 920,7 mln zł i były wyższe o niemal połowę w porównaniu z 2011 r. (wynosiły wtedy 19 376,5 mln zł). Jeśli chodzi o przetwórstwo przemysłowe nakłady te w Polsce kształtowały się w 2015 r. na poziomie 19 165,3 mln zł (od 2011 r. zanotowano wzrost o 4 655,6 mln. zł). W dziale produkcji wyrobów tekstylnych na działalność innowacyjną przeznaczono w 2015 r. 86,0 mln zł (wzrost o 48,3% w porównaniu z 2011 r.), na produkcję odzieży - 47,0 mln. zł, na produkcję skór i wyrobów skórzanych - 32,5 mln (wzrost o 15,7 mln)⁶⁹.

Tabela II.9. Nakłady na działalność innowacyjną w przemyśle włókienniczo-odzieżowym * w latach 2011-2015 - ceny bieżące (w tys. zł) w województwie łódzkim

Wyszczególnienie	2011		2013		2015	
Ogółem:	2 254 271		1 557 522		5 444 395	
w tym:						
przetwórstwo przemysłowe	542 138		583 813		732 448	
W tym nakłady:	Wyroby tekstylne.	Odzież	Wyroby tekstylne.	Odzież	Wyroby tekstylne.	Odzież
na działalność badawczą i rozwojową**	864	1654	535	#	1490	#
na zakup wiedzy ze źródeł zew.(gotowej technologii w postaci dokumentacji i praw)	194	-	80	-	58	58
na zakup oprogramowania	4 456	-	279	205	907	98
inwestycyjne na maszyny i urządzenia techniczne i narzędzia oraz środki transportu***	12 854	1422	#	#	10 251	3 286
na szkolenie personelu związane z działalnością innowacyjną	#	#	112	24	66	13
na marketing dotyczący nowych bądź istotnie ulepszonych produktów	79	#	129	#	66	70

⁶⁹Rocznik Statystyczny Przemysłu 2016, s. 431.; Rocznik Statystyczny Przemysłu 2012, s. 420.

* W zakresie innowacji produktowych i procesowych (informacja dotycząca danych za lata 2013, 2015); dane dotyczą podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 49 osób (informacja dotycząca danych za lata 2011, 2013, 2015)

**Nakłady wewnętrzne i zewnętrzne (informacja dotycząca danych za lata 2013, 2015)

***Dane łącznie z przyrządami, ruchomościami i wyposażeniem (informacja dotycząca danych za lata 2013, 2015)

"- "- zjawisko nie wystąpiło

"#" dane nie mogą być opublikowane ze względu na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej zgodnie z Art. 38. Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2016*, s. 274; *Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2014*, s. 270; *Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2012*, s. 259.

Nakłady na działalność innowacyjną w województwie łódzkim w przemyśle wyniosły w 2015 r. 5 444 395 tys. zł i były o 3 190 124 tys. zł wyższe niż 4 lata wcześniej. Natomiast w przetwórstwie przemysłowym nakłady na innowacje w 2015 r. kształtowały się na poziomie 732 448 tys. zł, tu również odnotowano wzrost o 190 310 tys. zł w porównaniu z 2011 r. Z dostępnych danych GUS wynika, że w podmiotach zajmujących się wyrobami tekstylnymi najwięcej środków na działalność innowacyjną w 2015 r. w województwie łódzkim przeznaczono na maszyny i urządzenia techniczne i narzędzia oraz środki transportu (10 251 tys. zł), w dalszej kolejności na działalność badawczą i rozwojową (1 490 tys. zł, nakłady te wzrosły niemal trzykrotnie w porównaniu z 2013 r.) oraz na zakup oprogramowania (907 tys. zł, odnotowano tu spadek o 3 549 tys. zł stosunku do 2011 r.). Jeśli chodzi o sektor odzieżowy to na pierwszym miejscu pod względem wysokości wydatkowanych środków na innowacje znalazły się nakłady inwestycyjne przeznaczone na maszyny i urządzenia techniczne i narzędzia oraz środki transportu (3 286 tys. zł, wzrost o 1 864 tys. zł od 2011 r.), na dalszych pozycjach znalazły się środki na zakup oprogramowania (98 tys. zł) oraz koszty marketingu dotyczącego nowych lub zmodernizowanych produktów (66 tys. zł) (tabela II. 9).

W 2015 r. działalność innowacyjna w przedsiębiorstwach województwa łódzkiego zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych finansowana była głównie ze środków własnych (7 065 tys. zł) oraz z zagranicznych (3 301 tys. zł). Należy zaznaczyć, że w ostatnich latach odnotowano znaczący spadek środków przeznaczonych na działalność innowacyjną w sektorze tekstylnym (na przestrzeni lat 2011-2015 - o niemal połowę, choć najbardziej znaczący spadek w tym zakresie był odczuwalny w 2015 r., kiedy to kwota nakładów na innowacje wynosiła ogółem 12 861 tys. zł (spadek blisko o 70% w stosunku do 2014 r., kiedy to nakłady wynosiły 42 758 tys. zł). Jeśli chodzi o podmioty z sektora odzieżowego głównym źródłem finansowania działalności innowacyjnej w 2015 r. były kredyty bankowe (22 190 tys. zł), zaś finansowanie innowacji ze środków własnych znacząco obniżyło się w 2015 r. w porównaniu

z sytuacją z 2012 r. (spadek o 75% - z 2 567 tys. zł do 641 tys. zł). Biorąc pod uwagę łączne nakłady na działalność innowacyjną w produkcji odzieży, ich wartość skokowo wzrosła na przestrzeni ostatnich kilku lat, najbardziej znaczący wzrost zaobserwowano w 2015 r. (wzrost nakładów w 2015 r. o ponad 21,6 tys. zł w porównaniu z 2014 r., kiedy to nakłady wynosiły niecałe 1,2 tys. mln zł) (tabela II.10).

Tabela II.10. Nakłady na działalność innowacyjną* w przemyśle włókienniczo-odzieżowym w województwie łódzkim według źródeł finansowania w latach 2012-2015 - ceny bieżące (w tys. zł)

Źródła finansowania	2012	2013	2014	2015
Produkcja wyrobów tekstylnych				
Własne	13 411	18 415	19 657	7 065
pozyskane z zagranicy (bezzwrotne)	4116	12 200	16 521	3 301
kredyty bankowe	#	6040	7790	976
pozostałe**	508	1901	3290	1 519
Ogółem	24 071	38 556	42 758	12 861
Produkcja odzieży				
Własne	2 567	3049	#	641
pozyskane z zagranicy (bezzwrotne)	#	#	#	-
kredyty bankowe	#	#	#	22 190
pozostałe**	-	#	-	-
Ogółem	7 509	4 335	1 165	22 831

* W zakresie innowacji produktowych i procesowych; dane dotyczą podmiotów, w których liczba pracujących przekracza 49 osób.

** Na pozostałe nakłady składają się: nakłady budżetowe i pozostałe środki.

"- "- zjawisko nie wystąpiło

"#" dane nie mogą być opublikowane ze względu na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej zgodnie z Art. 38. Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2016, s. 276; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2015, s. 273; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2014, s. 272; Rocznika Statystycznego Województwa Łódzkiego 2013, s. 288.

Tabela II.11. Przedsiębiorstwa innowacyjne w przemyśle włókienniczo-odzieżowym* w województwie łódzkim według rodzajów wprowadzonych innowacji w latach 2012-2014

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa przemysłowe, które wprowadziły innowacje produktowe lub procesowe w latach 2012–2014 w% ogółu przedsiębiorstw			
	Ogółem	nowe lub istotnie ulepszone produkty		nowe lub istotnie ulepszone procesy
		razem	w tym nowe dla rynku	
Ogółem	33,1	23,1	12,2	23,5
Przetwórstwo przemysłowe	33,6	25,2	13,4	23,0
W tym:	x	x	x	X
Produkcja wyrobów tekstylnych	41,9	29,0	19,4	27,4
Produkcja odzieży	16,5	14,3	6,6	5,5

* W zakresie innowacji produktowych i procesowych; dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 49 osób.

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2015, s. 270.

W latach 2012-2015 w 33,1% przedsiębiorstwach przemysłowych województwa łódzkiego wprowadzono innowacje, w 23,1% ogółu przedsiębiorstw były to innowacje o charakterze produktowym, zaś w 23,5% - innowacje o charakterze procesowym. 41,9% wszystkich przedsiębiorstw wdrożyło innowacje w zakresie produkcji wyrobów tekstylnych, nowe lub znacząco ulepszone produkty wprowadziło 29% podmiotów, zaś 27,4% przedsiębiorstw - nowe lub istotnie poprawione procesy. Ponadto 16,5% ogółu przedsiębiorstw dokonało innowacyjnych zmian w sektorze produkcji odzieży, 14,3% podmiotów zaimplementowało innowacje produktowe, zaś 5,5% wszystkich przedsiębiorstw - innowacje procesowe (tabela II.11).

2.2.8 Majątek trwały w branży tekstylnej i odzieżowej

Wartość brutto środków trwałych – maszyn i urządzeń w przemyśle w Polsce w 2015 r. wzrosła o 29,5% w porównaniu z 2011 r. i wyniosła 567 012,9 mln zł (w bieżących cenach ewidencyjnych⁷⁰). W przetwórstwie przemysłowym w omawianym okresie zanotowano wzrost wartości brutto środków trwałych w kraju o 28,8%. W produkcji wyrobów tekstylnych w latach 2011-2015 nastąpił wzrost tego wskaźnika o 10,4%, przy czym w roku 2013 mieliśmy do czynienia ze spadkiem o 1,3% w porównaniu do roku 2012). Jeśli chodzi o produkcję odzieży w 2015 r. odnotowano wzrost wartości brutto środków trwałych o 0,9% (z przejściowym spadkiem w 2013 r. o 0,3% w stosunku do roku poprzedniego). Wartość brutto środków trwałych w podmiotach zajmujących się produkcją skór i wyrobów skórzanych w latach 2011-2015 wzrosła o 19,7%.

Wartość brutto środków trwałych – maszyn i urządzeń w przemyśle w województwie łódzkim w latach 2011-2015 wzrosła o 30,2%, zaś w przetwórstwie przemysłowym wzrost ten wynosił 33,4%⁷¹. W produkcji wyrobów tekstylnych w analizowanym okresie nastąpił wzrost wartości brutto środków trwałych o 15,9%. Jeśli chodzi o podmioty produkujące odzież w latach 2011-2013 odnotowano wzrost wartości brutto maszyn i urządzeń o 7,5%, natomiast w 2014 r. nastąpił spadek o 1,5% w stosunku do roku poprzedniego, zaś w 2015 r. o 5% w porównaniu z 2013 r. W podmiotach produkujących skóry i wyroby skórzane w 2012 r. odnotowano znaczny spadek wartości brutto maszyn i urządzeń o 55,7%, w porównaniu z

⁷⁰ Na podstawie danych GUS.

poprzednim rokiem, w 2013 r. nastąpił krótkotrwały wzrost o 81,4%, zaś w 2015 r. wartość brutto maszyn i urządzeń w podmiotach zajmujących się produkcją skór i wyrobów skórzanych spadła o 53,3% w porównaniu z 2013 r. (tabela II.12). Powyższa sytuacja wskazuje na konieczność podejmowania działań, które pozwoliłyby na odtworzenie zasobów maszynowych, modernizację parku maszynowego - podniesienie jego poziomu technicznego, innowacyjności.

Tabela II.12. Wartość brutto środków trwałych – maszyn i urządzeń* (maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia) w branży włókienniczo-odzieżowej w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2011-2015 (bieżące ceny ewidencyjne) Stan na 31.XII

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
Województwo łódzkie					
Produkcja wyrobów tekstylnych	1 144,8	1 140,8	1 170,6	1 226,4	1 326,9
Produkcja odzieży	448,6	475,2	482,4	475,0	458,5
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	60,7	26,9	48,8	24,2	22,8
Polska					
Produkcja wyrobów tekstylnych	3 491,0	3 498,5	3 454,9	3 620,5	3 852,6
Produkcja odzieży	1 463,7	1 490,2	1 486,5	1 491,6	1 476,4
Produkcja skór i wyrobów skórzanych	761,9	775,1	813,4	860,6	912,2

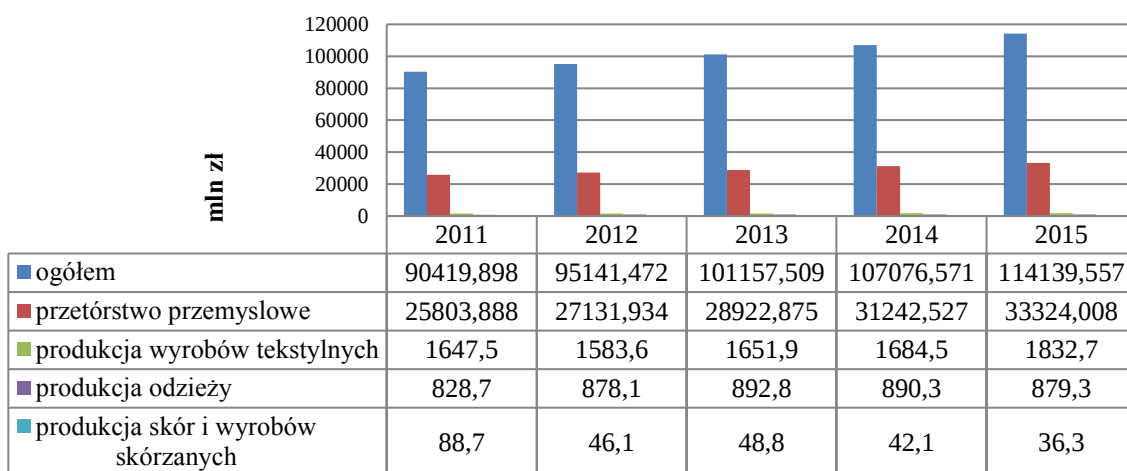
* podmioty sektora przedsiębiorstw (z liczbą pracujących powyżej 9 osób)

Źródło: Urząd Statystyczny w Łodzi, *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2016*, s. 353; *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2015*, s. 393; *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2014*, s. 343; *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2013*, s. 391, *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2012*, s. 344.

Wartość brutto środków trwałych ogółem (bez gruntów, łącznie z nasadzeniami) w przetwórstwie przemysłowym w woj. łódzkim w latach 2011-2015 wzrosła o 29%⁷². Jeśli chodzi o produkcję wyrobów tekstylnych w 2015 r. nastąpił wzrost wartości brutto środków trwałych o 11,2% w porównaniu z 2011 r., przy czym w 2012 r. nastąpił spadek o 3,9% w porównaniu z poprzednim rokiem. W podmiotach zajmujących się produkcją odzieży w latach 2011-2013 odnotowano wzrost wartości brutto środków trwałych o 7,7%, jednak w 2015 r. nastąpił spadek o 1,5% w odniesieniu do 2013 r. W produkcji skór i wyrobów skórzanych w woj. łódzkim zaobserwowano w latach 2011-2015 spadek wartości brutto środków trwałych ogółem o 59% (wykres II.5).

Wykres II.5. Wartość brutto środków trwałych ogółem (bez gruntów, łącznie z nasadzeniami) w województwie łódzkim w latach 2011-2015 (w mln zł)

⁷² Na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Łodzi.



Źródło: Urząd Statystyczny w Łodzi

2.3 Edukacja na kierunkach włókienniczo-odzieżowych

2.3.1. Dostępność kształcenia w branży włókienniczo-odzieżowej

W wyniku przemian społeczno-gospodarczych zachodzących w kraju oraz w wyniku reform szkolnictwa przeprowadzanych w Polsce od 1989r. nastąpiła likwidacja wielu placówek kształcących na potrzeby przemysłu włókienniczego i odzieżowego⁷³. Ponadto, nabór uczniów do szkół, które pozostały, znacznie zmalał. Obecnie na terenie województwa łódzkiego istnieje sześć szkół kształcących w zawodach-włókienniczo-odzieżowych na poziomie ponadgimnazjalnych oraz trzy uczelnie kształcące na poziomie wyższym.⁷⁴

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKU) w Łodzi⁷⁵ - początek szkoły datuje się na 1869 r., kiedy powstała Łódzka Wyższa Szkoła Rzemieślnicza. Obecne Centrum powstało z dniem 1 września 2016 r. poprzez połączenie: Technikum nr 19 w Łodzi, Zasadniczej Szkoły Zawodowej nr 19 w Łodzi, Szkoły Policealnej nr 19 w Łodzi oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Ewarysta Estkowskiego w Łodzi. Do 31 sierpnia 2016 r. szkoła funkcjonowała, jako Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 19 im. Karola Wojtyły oraz CKU jako osobne jednostki edukacyjne. Obecnie szkoła kształci w trzech zawodach włókienniczych na poziomie średnim: technik włókiennik, technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych i technik tekstronik. Program nauczania dla zawodu technik włókiennik przewiduje m.in. następujące przedmioty zawodowe: podstawy włókiennictwa, technologia przędzalnictwa, technologia tkactwa, technologia dziewiarstwa, technologia chemicznej obróbki włókna, dokumentacja techniczno-ruchowa maszyn i urządzeń.⁷⁶ Program nauczania dla zawodu technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych przewiduje m.in. następujące przedmioty zawodowe: sztuki plastyczne, projektowanie wyrobów dekoracyjnych, materiałoznawstwo włókiennicze z elementami metrologii, technologia wyrobów dekoracyjnych, budowa wyrobów dekoracyjnych, zarys wiedzy o gospodarce.⁷⁷ Technik tekstronik to eksperyment pedagogiczny, łączący wiedzę włókienniczą z elementami elektroniki, automatyki, informatyki

⁷³ Należy dodać, iż kolejne zmiany w systemie kształcenia formalnego są wprowadzane w roku szkolnym 2017/2018 i oznaczają m.in. likwidację szkół gimnazjalnych, wydłużenie nauki w szkole podstawowej o rok i wprowadzenie kształcenia zawodowego szkół branżowych zastępujących zasadnicze szkoły zawodowe.

⁷⁴ Źródła: *Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy*, Raport z badań, Analizy i badania nr 38, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź, 2017; dane Urzędu Statystycznego w Łodzi, strony internetowe uczelni wyższych.

⁷⁵ <http://cez.lodz.pl/historia/>

⁷⁶ <http://www.zsp19.lodz.pl/?pg=157#twl>

⁷⁷ Ibidem

i mechaniki.⁷⁸ Od 2013 r. szkoła posiada nową pracownię rękodzielniczą „Od malowania nitką do nowoczesnych technologii włókienniczych”.⁷⁹

Zespół Szkół Przemysłu Mody w Łodzi powstał w 1960 roku, jako dar odzieżowników, włóknarzy oraz pracowników przemysłu odzieżowego i skórzanego. W latach 1976-2012 szkoła była przekształcana i zmieniała nazwy⁸⁰. Obecnie, w ramach technikum, szkoła kształci w zawodzie technik przemysłu mody – stylistą mody (od roku szkolnego 2016/2017), a do roku szkolnego 2015/2016 można było zdobyć w niej następujące zawody: technik technologii odzieży, technik cyfrowych procesów graficznych – promotor mody oraz fototechnik - fotograf mody. Po ukończeniu technikum w zawodach włókienniczych uczniowie są przygotowani m. in. do: projektowania wyrobów odzieżowych, opracowania dokumentacji wyrobów odzieżowych, wytwarzania wyrobów odzieżowych, organizowania i kontrolowania procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych, prowadzenia działań związanych z marketingiem. W ramach branżowej szkoły I stopnia, uczniowie mogą zdobyć kwalifikacje w zawodzie krawiec. Po ukończeniu szkoły zawodowej będą przygotowani do konstruowania i modelowania wyrobów odzieżowych, dobierania materiałów i dodatków do wyrobów odzieżowych, obsługiwania maszyn i urządzeń stosowanych podczas wytwarzania wyrobów odzieżowych, wytwarzania wyrobów odzieżowych. Szkoła posiada pracownię komputerowego przygotowania produkcji odzieży i pracownię krawieckie.⁸¹

Zespół Szkół Zawodowych Specjalnych nr 2 w Łodzi – Placówka powstała w 1972 r., jako szkoła zawodowa dla uczniów niepełnosprawnych, w wyniku połączenia na przestrzeni lat kilku szkół: Zasadniczej Szkoły Zawodowej Specjalnej nr 5, Zasadniczej Szkoły Zawodowej dla Słabo Widzących, Zasadniczej Szkoły Zawodowej nr 6 oraz Szkoły Specjalnej Przystosowującej do Pracy nr 2.⁸² Szkoła kształci w dwóch zawodach włókienniczych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej: operator maszyn w przemyśle włókienniczym oraz krawiec.

W ramach zawodu operator maszyn w przemyśle włókienniczym uczniowie poznają sposoby wytwarzania kolorowych, wzorzystych dzianin, wyrobów pończosznich oraz

⁷⁸ Więcej o zawodzie tekstronik w punkcie 4. opracowania.

⁷⁹ <http://www.zsp19.lodz.pl/?pg=10&nws=2013061302>

⁸⁰ <http://zspm.net/historia-szkoly.html>

⁸¹ <http://zspm.net/profile-ksztalcenia-technik-technologii-odziezy-technik-cyfrowych-procesow-graficznych-krawiec.html>

⁸² <http://www.zszs2.szkołnastrona.pl/index.php?p=m&idg=mg,22,36>

obsługę nowoczesnych maszyn dziewiarskich. Teoretyczne przedmioty zawodowe obejmują: przygotowanie do wytwarzania wyrobów włókienniczych oraz wytwarzanie i wykończenie wyrobów włókienniczych. „Zajęcia praktyczne - odbywają się 2 razy w tygodniu po 6 godzin, w pracowni Laboratorium Szkolnego, mieszczącej się na terenie szkoły, która jest wyposażona w maszyny dziewiarskie, szydełkarki płaskie i nowoczesne skomputeryzowane automaty do produkcji pończoch, rajstop i skarpet.”⁸³

Zawód krawiec obejmuje następujące przedmioty zawodowe: projektowanie i modelowanie odzieży, technologia odzieży z elementami materiałoznawstwa, działalność gospodarcza w branży odzieżowej, język angielski zawodowy. Zajęcia praktyczne - konfekcjonowania odzieży - 30 godz./cykl kształcenia odbywają się w nowoczesnie wyposażonych pracowniach Laboratorium Szkolnego.⁸⁴

Jak wspomniano szkoła posiada własne laboratorium szkolne, które jest integralną częścią szkoły, a jego podstawowym zadaniem jest kształcenie umiejętności zawodowych i nawyków produkcyjnych. W skład bazy lokalowej laboratorium wchodzi 4 pracownie wyposażone w nowoczesne maszyny i urządzenia krawieckie oraz maszyny dziewiarskie sterowane programem komputerowym. Młodzież odbywająca praktyczną naukę zawodu w warsztatach szkolnych wykonuje produkcję gotową i usługową.⁸⁵

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 im Królowej Jadwigi w Piotrkowie Trybunalskim – szkoła rozpoczęła swoje funkcjonowanie w 1947 roku, jako publiczna średnia szkoła odzieżowa. W kolejnych latach zmieniała się nazwa szkoły i jej struktura. Obecną nazwę szkoła nosi od 2007 r. a kształci na poziomie techniku w zawodzie technik przemysłu mody i na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w zawodzie krawiec.

W ramach zawodu technik przemysłu mody, który zastąpił zawód technika technologii odzieży zdefiniowano na nowo kwalifikacje, które odpowiadają na aktualne potrzeby rynku pracy i wpisują się w oczekiwania przedsiębiorców z sektora odzieżowego. W programie nauczania, oprócz przedmiotów ogólnokształcących uczniowie uczą się następujących przedmiotów zawodowych: stylizacji ubiorów, projektowania i wykonywania wyrobów odzieżowych, organizacji procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych, działalności

⁸³ <http://www.zszs2.szkolnastrona.pl/index.php?p=m&idg=mg,127,131>

⁸⁴ <http://www.zszs2.szkolnastrona.pl/index.php?p=m&idg=mg,127,128>

⁸⁵ <http://www.zszs2.szkolnastrona.pl/index.php?p=m&idg=mg,22,37>

gospodarczej w przemyśle mody oraz pracowni projektowania i wytwarzania wyrobów odzieżowych.⁸⁶ Szkoła w ciekawy sposób opisuje rodzaj zdobytej wiedzy w ramach kwalifikacji Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych. Jako *Specjalista kreator mody, stylistą wizerunku i technolog* absolwent potrafi projektować ubiory dla różnych sylwetek z uwzględnieniem cech osobowości, po wcześniejszym przeprowadzeniu analizy człowieka pod kątem typu urody, budowy sylwetki, charakteru na podstawie obserwacji i wywiadu. Posiada umiejętności w zakresie reklamowania branży modowej np.: organizując pokazy i projektując wystawy. Daje szansę na zatrudnienie w nowoczesnym punkcie usługowym na stanowisku stylisty wizerunku, sprzedawca w sklepie odzieżowym jako kreator mody bądź realizować się w prowadzeniu własnej działalności.⁸⁷

W ramach zawodu krawiec szkoła uczy: projektowania i modelowania odzieży, technologii odzieży z elementami działalności gospodarczej w branży odzieżowej, a także języka angielskiego zawodowego.⁸⁸

Technikum nr 1 w Zduńskiej Woli - początek funkcjonowania szkoły datuje się na rok 1945, kiedy działalność rozpoczęła Państwowa Szkoła Techniczno-Przemysłowa, w skład której wchodziło m.in. Liceum Tkacko-Mechaniczne I stopnia. W kolejnych latach, po dołączeniu Technikum Włókienniczego szkoła przyjęła obecny kształt. Szkoła, w ramach technikum kształci w zawodzie technik technologii odzieży. Z powodu zbyt małej liczby uczniów i związanej z tym nierentowności kierunku Szkoła nie dostała pozwolenia organu prowadzącego na uruchomienie kierunku w roku szk. 2017/2018. Z informacji uzyskanych w szkole wynika, że kierunek ten był uruchamiany i wznawiany kilka razy w przeszłości.

W ramach oddziału wielozawodowego Szkoły Branżowej I stopnia, uczniowie mają możliwość wyboru kształcenia m.in. w zawodzie krawiec. Praktyczna nauka zawodu realizowana jest na podstawie umowy o pracę z pracodawcą – uczniowie mają statut młodocianego pracownika. Przy wyborze specjalności operatora maszyn w przemyśle włókienniczym, szkoła zapewnia praktykę w firmach Wola i Ferax.⁸⁹

Łódzka Szkoła Mody - Kosmetologii - Fryzjerstwa ANAGRA istnieje od 2001 roku i jest placówką posiadającą uprawnienia szkoły publicznej, wydającą świadectwa i

⁸⁶ <http://www.zsp6.piotrkow.pl/oferta-t127/technik-przemyslu-mody-t131>

⁸⁷ Ibidem

⁸⁸ <http://www.zsp6.piotrkow.pl/oferta-t127/krawiec-t134>

⁸⁹ http://www.zsizr1.pl/kierunki_ksztalcenia.htm

zaświadczenia na druku MEN. Proces kształcenia oparty jest na europejskim modelu - kształcenia modułowego, co jest elementem wyróżniającym ANAGRE na rynku edukacyjnym. Szkoła kształci na poziomie technikum w zawodzie technik przemysłu mody. Szkoła zapewnia praktyki zawodowe we własnej pracowni oraz u pracodawców. Przy szkole działa Akademia Absolwenta wspierająca proces znalezienia pracy. Szkoła współpracuje m.in. z Akademią Sztuk Pięknych, Fashion Week, Politechniką Łódzką i Agencjami Mody.⁹⁰

Podsumowanie dostępnych kierunków kształcenia na poziomie zawodowym i średnim zawodowym w branży włókienniczej prezentuje tabela II.13.

Tabela II.13. Kierunki kształcenia na poziomie zawodowym i średnim zawodowym w województwie łódzkim⁹¹

Nazwa szkoły	Zawody włókiennicze i odzieżowe	Kwalifikacje zawodowe
Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Łodzi	Technik włókiennik	A.4. Wytwarzanie wyrobów włókienniczych
		A.5. Wykańczanie wyrobów włókienniczych
		A.41. Organizacja i nadzorowanie procesów wytwarzania wyrobów włókienniczych
	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	A.16.Wytwarzanie, konserwacja i renowacja rękodzielniczych wyrobów włókienniczych
		A.42.Opracowanie dokumentacji wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
	Technik tekstronik	A.43. Organizacja procesów wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych Eksperyment pedagogiczny łączący wiedzę włókienniczą z elementami elektroniki, automatyki, informatyk i mechaniki
Zespół Szkół Przemysłu Mody w Łodzi	Technik technologii odzieży (nabór do roku szk. 2015/2016) – stylistka mody	-
	Technik przemysłu mody – stylistka mody (od roku szk. 2016/2017)	AU.14 Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych
		AU.42 Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych
	Technik cyfrowych procesów graficznych (nabór do roku szk. 2015/2016) – promotor mody	-
	Fototechnik - fotograf mody (nabór do roku szk. 2015/2016)	-
	Krawiec (BSz) – specjalista mody kreatywnej	AU.14. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych
Zespół Szkół Zawodowych Specjalnych nr 2 w Łodzi	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	A.4 Wytwarzanie wyrobów włókienniczych
		A.5. Wykańczanie wyrobów włókienniczych

⁹⁰ <http://www.anagra.pl/index.php/oszkole>

⁹¹ Na podstawie stron internetowych placówek: <http://cez.lodz.pl/strefa-gimnazjalisty/>; <http://zspm.net/profile-ksztalcenia-technik-technologie-odziezy-technik-cyfrowych-procesow-graficznych-krawiec.html>; <http://www.zsp6.piotrkow.pl/oferta-t127>;

Nazwa szkoły	Zawody włókiennicze i odzieżowe	Kwalifikacje zawodowe
	Krawiec	A.12. Wykonywanie usług krawieckich
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 w Piotrkowie Trybunalskim	Technik Przemysłu mody (dawniej Technik technologii odzieży)	A.71. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych
		A.74. Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych
	Krawiec	A.71. Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych,
Technikum nr 1 w Zduńskiej Woli	Technik technologii odzieży (nabór do roku szk. 2015/2016)	A.12. Wykonywanie usług krawieckich
		A.48 Projektowanie wyrobów odzieżowych
		A.49 Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych
Łódzka Szkoła Mody – Kosmetologii – Fryzjerstwa ANAGRA – Technikum projektowania Mody	Technik przemysłu mody	A.12 Wykonywanie usług krawieckich

Źródła: strony internetowe szkół: <http://cez.lodz.pl/strefa-gimnazjalisty/>; <http://zspm.net/profile-ksztalcenia-technik-technologii-odziezy-technik-cyfrowych-procesow-graficznych-krawiec.html>; <http://www.zsp6.piotrkow.pl/oferta-t127>;

Analiza oferty edukacyjnej na poziomie średnim i zasadniczym zawodowym w analizowanych zawodach pokazuje, że szkoły posiadają niezbędną infrastrukturę i starają się unowocześniać warunki, w jakich uczniowie odbywają kształcenie. Szkoły, podążając za zmieniającymi się potrzebami rynku pracy uruchamiają również kształcenie w nowych zawodach, takich jak np.: technik tekstronik, czyli zawód łączący w sobie wiedzę z zakresu włókiennictwa, elektroniki i mechaniki, dzięki czemu m.in. powstają inteligentne materiały. Niestety zainteresowanie absolwentów gimnazjów kontynuowaniem nauki w wymienionych szkołach jest bardzo zmienne, a w ostatnich kilku latach utrzymuje się tendencja spadkowa, co powoduje zawieszanie niektórych kierunków w poszczególnych placówkach.

Szkoły starają się więc przyciągnąć uczniów hasłami podkreślającymi coraz większe znaczenie przemysłu odzieżowego, w szczególności modowego. Na stronie jednej ze szkół, widnieje hasło zapraszające do podjęcia nauki w zawodzie krawiec: *„Będziesz mógł realizować własne ambicje, wyzwania. Szycie znów stało się modne. Umiejętności, jakie zdobędziesz ciągle aktualne są na rynku pracy i wysoko zaprocentują w życiu prywatnym. Będziesz tworzył nie tylko przydatne rzeczy, ale także upiększające ludzi”*⁹²

Mimo zmieniającej się koniunktury na naukę przedmiotów z branży włókienniczo-odzieżowej szkoły i starostwa powiatowe zamierzają otwierać nowe kierunki w ramach specjalizacji regionalnej nowoczesny przemysł włókienniczy i mody (w tym wzornictwo).

⁹² <http://www.zsp6.piotrkow.pl/oferta-t127/krawiec-t134>

Powiaty, które mają takie plany to bełchatowski, łowicki, Łódź i opoczyński.⁹³ Jest to nieuniknione, gdyż biorąc pod uwagę zapisy w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego *LORIS 2030* dotyczące sześciu specjalizacji regionalnych i dostępność oferty edukacyjnej, nowoczesny przemysł włókienniczy i moda jest najsłabiej reprezentowany spośród wszystkich specjalizacji jeśli chodzi o kierunki kształcenia.

Szkolnictwo na poziomie wyższym

Naukę w zakresie kierunków związanych z włókiennictwem i odzieżą na poziomie wyższym w województwie łódzkim, absolwenci szkół średnich mogą kontynuować na trzech uczelniach: na Politechnice Łódzkiej, Akademii Sztuk Pięknych i w Wyższej Szkole Sztuki i Projektowania w Łodzi. Duży udział w zgłaszanym przez pracodawców popycie może również stanowić zapotrzebowanie na absolwentów szkół wyższych, chodzi tu o osoby zajmujące się przede wszystkim modą i projektowaniem przemysłowym. Wszystkie uczelnie wyższe kształcące dla potrzeb łódzkiego przemysłu włókienniczo-odzieżowego oferują kierunki, na które jest zapotrzebowanie, tj. moda, projektowanie przemysłowe oraz wzornictwo (tabela II.13).

Politechnika Łódzka rozpoczęła kształcenie na kierunku włókienniczym od początku swojego istnienia, czyli od 1945 r. w ramach Oddziału Włókienniczego na Wydziale Mechanicznym. W 1947 r. powstał Wydział Włókienniczy, w skład którego (do 1970 r.) wchodziło czternaście katedr z osiemnastoma zakładami. Studia trwały cztery lata i kończyły się uzyskaniem stopnia magistra inżyniera. W kolejnych latach na miejsce katedr powołano instytuty a wydział włókienniczy był jedynym w kraju wydziałem kształcącym kadrę dla przemysłu włókienniczego. Po zmianach ustrojowych, w latach 1990-1996, tak jak i na innych uczelniach wyższych, wdrożony został dwustopniowy system studiów: 3,5 letnie inżynierskie i 1,5 roczne uzupełniające magisterskie. Uczelnia, chcąc zachęcić młodzież do studiowania otworzyła wspólnie z francuską uczelnią, studia specjalne „Uniwersytet Mody”. W 1982 r. powstał Instytut Architektury Tekstyliów, jako dopasowanie programu nauczania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Kolejno powstał także drugi kierunek studiów – Wzornictwo. Obecnie, Politechnika Łódzka kształci absolwentów dla potrzeb branży włókienniczo-odzieżowej na Wydziale Technologii Materiałowych i Wzornictwa Tekstyliów, w skład którego wchodzi sześć katedr: Katedra Włókien Sztucznych, katedra Dziewiarstwa,

⁹³ Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim. Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego, Łódź 2017, s. 48.

Katedra Materiałoznawstwa, Towaroznawstwa i Metrologii Włókienniczej, Katedra Mechaniki Maszyn Włókienniczych oraz Instytut Architektury Tekstyliów.⁹⁴

W kontekście innowacji w przemyśle włókienniczo-odzieżowym, warto zwrócić uwagę na nowy kierunek w ofercie PŁ jakim jest **Włókiennictwo i Przemysł Mody**. Są to studia inżynierskie I stopnia, obejmujące innowacyjne technologie włókiennicze stosowane zarówno przy produkcji odzieży, jak i materiałów medycznych, kompozytowych, tekstyliów przeznaczonych dla wojska oraz materiałów tekstronicznych. Po ukończeniu tego kierunku, absolwenci mogą znaleźć zatrudnienie przy projektowaniu i produkcji odzieży, tekstyliów do zastosowań m.in. w medycynie, transporcie czy budownictwie, przy laboratoryjnej ocenie jakości produktów na potrzeby firm, laboratoriów, instytutów badawczych, policji czy urzędów celnych.⁹⁵

Akademia Sztuk Pięknych kształci absolwentów na Wydziale Tkaniny i Ubioru, który jest jednym z najstarszych wydziałów łódzkiej uczelni. Jego początki sięgają roku akademickiego 1946/1947. Nosił wówczas nazwę Wydział Włókienniczy. Jako jedyny wśród państwowych uczelni artystycznych wydział ten kształci projektantów tkaniny i ubioru w tak szerokim zakresie i różnorodnych specjalnościach. Absolwent Wydziału Tkaniny i Ubioru uzyskuje tytuł magistra sztuki na kierunku wzornictwo w zakresie wybranej specjalności: ubiór, tkanina, biżuteria, tkanina drukowana. Wydział posiada uprawnienia do przewodów kwalifikacyjnych doktora sztuki i doktora habilitowanego sztuki w zakresie dyscyplin tkanina i ubiór.⁹⁶

Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania w Łodzi powstała w 1998 r. i posiada akredytację Polskiej Komisji Akredytacyjnej dla wszystkich prowadzonych kierunków studiów. Na potrzeby przemysłu włókienniczo-odzieżowego szkoła kształci absolwentów na Wydziale Wzornictwa, w ramach Katedry Ubioru, Biżuterii i Obuwia. Są to studia I oraz II stopnia. Studenci mają możliwość nauki projektowania m.in. ubioru scenicznego i filmowego, ubioru kreacyjnego (moda), ubioru konfekcyjnego czy ubioru specjalnego przeznaczenia.⁹⁷

⁹⁴ Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań, Analizy i badania nr 38, ŁCDNiKP, Łódź, 2017, s. 51-52.

⁹⁵ <http://www.style.p.lodz.pl/tresc/245/>

⁹⁶ https://www.asp.lodz.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=32&lang=pl [dostęp: 16.05.2017]

⁹⁷ <http://www.wssip.edu.pl/#&panel1-2>

Tabela II.14. Kierunki kształcenia na poziomie wyższym w województwie łódzkim

Nazwa szkoły	Nazwa	Kierunek studiów
Politechnika Łódzka	Moda, wystrój wnętrz i projektowanie przemysłowe	Wzornictwo
	Tekstylia (odzież, obuwie i wyroby skórzane)	Włókiennictwo
Akademia Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi	Moda, wystrój wnętrz i projektowanie przemysłowe	Wzornictwo
		Tkanina i ubiór
Wyższa Szkoła Sztuki i Projektowania w Łodzi	Moda, wystrój wnętrz i projektowanie przemysłowe	Wzornictwo

Źródło: Strony internetowe uczelni: <http://www.style.p.lodz.pl/tresc/245/>, https://www.asp.lodz.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=32&lang=pl, <http://www.wssip.edu.pl/#&panel1-2>.

Łódź ma długą i bogatą historię jeśli chodzi o kształcenie na potrzeby przemysłu włókienniczo-odzieżowego na poziomie wyższym. Szeroki wybór specjalności w ramach oferowanych kierunków daje studentom, i w efekcie absolwentom tych uczelni, liczne możliwości zatrudnienia: od przemysłu modowego, poprzez szycie na potrzeby sceny filmowej i teatralnej, aż po specjalistyczne użycie tkanin w przemyśle medycznym.

2.3.2. Oferta edukacyjna pozaszkolnego systemu kształcenia

W ramach pozaszkolnego systemu kształcenia, osoby chcące zdobyć lub uzupełnić wiedzę w wybranym obszarze mogą wybierać spośród następujących form kształcenia: kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych, kurs kompetencji ogólnych, turnus doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników, kurs inny niż wyżej wymienione, umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych⁹⁸.

Oferta dostępnych obecnie kursów w zakresie włókiennictwa na terenie woj. łódzkiego nie jest zbyt szeroka. Poniżej opisano przykłady trzech różnych szkoleń: jedno prowadzone przez szkołę w roku szkolnym 2016/2017 oraz dwa kolejne szkolenia komercyjne dostępne w zależności od zapotrzebowania klientów, w ramach których osoby zainteresowane rozwijaniem się w kierunku włókienniczo-odzieżowym mogą poszerzyć swoją wiedzę i umiejętności praktyczne.

Kwalifikacyjny Kurs Zawodowy w kwalifikacji A.71 Projektowanie i wytwarzanie wyrobów odzieżowych, realizowany przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 6 im. Królowej Jadwigi w Piotrkowie Trybunalskim.

⁹⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dziennik Ustaw 2012, poz. 186, Par 3.

Kurs powstał, jako odpowiedź na zapotrzebowanie rynku na wykwalifikowane krawcowe. W roku szkolnym 2016/2017 wzięło udział 23 osoby, choć zainteresowanie było dwukrotnie wyższe. Kurs realizuje w pełni program technikum. W ramach kursu prowadzone są zajęcia z szycia, projektowania, technik konstruowania i modelowania strojów. Kurs prowadzi wykwalifikowana kadra Zespołu Szkół, a kursantki wykorzystują pracownię szkoły. Kurs, który jest bezpłatny, trwa trzy semestry po 100 -120 godzin lekcyjnych w semestrze, zajęcia odbywają się w weekendy.

Po ukończeniu kursu uczestnicy otrzymują tytuł uprawniający do pracy w zawodzie, a dodatkowo mogą zrobić zewnętrzny egzamin zawodowy.⁹⁹

Kursy szycia on-line – prowadzone przez firmę Ultramaszyna z Łodzi, zajmującą się sprzedażą maszyn do szycia i szkoleniami.

Oprócz stacjonarnych kursów szycia, które odbywają się w Warszawie, mieszkańcy województwa łódzkiego mają możliwość uczestniczenia w kursach on-line, np.: Overlock, coverlock, cover dla początkujących, obsługa maszyny do szycia. Na kurs składa się ponad 4 godziny materiałów video, nieograniczony czasowo dostęp do wszystkich odcinków; dostęp do materiałów (do pobrania) niezbędnych do wykonania ćwiczeń praktycznych.¹⁰⁰

Szkolenie (indywidualne lub grupowe) z zakresu obsługi programu Grafis CAD/CAM prowadzone przez firmę ROZAMAT w Łodzi.

To oferta dla osób, które chcą nabyć lub poszerzyć umiejętności w zakresie konstrukcji i modelowania w programie Grafis CAD/CAM, czy w zakresie stopniowania szablonów w programie Grafis CAD/CAM. Grafis to nowoczesny program do konstrukcji odzieży damskiej, męskiej i dziecięcej. Jego głównym przeznaczeniem jest konstruowanie szablonów odzieżowych w przemyśle odzieżowym. Ze względu na swoje przeznaczenie jest tak zbudowany, aby umożliwić konstruktorowi odzieży wykonanie szablonów od początku w komputerze.¹⁰¹

2.3.3. Potencjalna podaż pracy – uczniowie i absolwenci kierunków włókienniczo-odzieżowych

Pomimo unowocześniania pracowni szkolnych i reklamowania nowych kierunków kształcenia w zakresie włókiennictwa (np. tekstronik) opisane wcześniej w raporcie czynniki ekonomiczne, takie jak wynagrodzenia czy czynniki technologiczne w zakresie innowacji mogą

⁹⁹ Materiał TV Piotrków o Kursie Krawieckim w ZSP: <http://www.zsp6.piotrkow.pl/kurs-kwalifikacyjny-krawiecki-t106>; <http://www.zsp6.piotrkow.pl/kurs-kwalifikacyjny-krawiecki-t106/terminy-zjazdow-2016/2017-t144>

¹⁰⁰ <https://www.ultramaszyna.com/kursy-szycia/online/overlock-coverlock-cover-dla-poczatku>

¹⁰¹ <http://www.rozmat.pl/>

determinować decyzje młodzieży o kształceniu się w zawodach dotyczących branży włókienniczej.

W roku szkolnym 2014/2015 odsetek osób kończących naukę na kierunkach związanych z przemysłem włókienniczo-odzieżowym wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych wyniósł zaledwie 1%. Przy czym zasadnicze szkoły zawodowe kształciły w kierunkach związanych z opisywaną branżą 2,7% uczniów, a technika tylko 0,5% uczniów. Odsetek uczniów w roku szkolnym 2014/2015 był o 0,4 pkt. proc. niższy niż w roku szkolnym 2010/2011.¹⁰²

Zasadnicze szkoły zawodowe kształciły w zawodach: robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni, krawiec, tapicer, operator maszyn w przemyśle włókienniczym, operator maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów włókienniczych futrzarskich i skórzanych. Natomiast na poziomie średnim, technika kształciły w trzech zawodach przemysłu włókienniczo-odzieżowego: technik technologii odzieży, technik włókiennik oraz technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych (tabela II.15).¹⁰³

Tabela II.15. Uczniowie szkolnictwa ponadgimnazjalnego w województwie łódzkim w latach 2010-2015

Wyszczególnienie	2010/2011	2014/2015
ZASADNICZE SZKOŁY ZAWODOWE OGÓŁEM	11764	9658
Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	169	116
Krawiec	91	38
Tapicer	78	78
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	38	14
Operator maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów włókienniczych futrzarskich i skórzanych	-	14
TECHNIKA (ŁĄCZNIE Z UZUPEŁNIAJĄCYMI)	34406	31393
Technik technologii odzieży	268	97
Technik włókiennik	-	33
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	-	27

Źródło: Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań, Analizy i badania nr 38, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia praktycznego, Łódź 2017, s. 54.

¹⁰² Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań, Analizy i badania nr 38, ŁCDNiKP, Łódź, 2017, s. 53.

¹⁰³ Ibidem, s. 54.

Tabela II.16. Absolwenci szkolnictwa ponadgimnazjalnego w województwie łódzkim w latach 2009-2014

Wyszczególnienie	2009/2010	2013/2014
ZASADNICZE SZKOŁY ZAWODOWE OGÓŁEM	3963	2575
Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	65	38
Krawiec	35	21
Tapicer	30	17
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	20	3
Operator maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów	-	3
TECHNIKA (ŁĄCZNIE Z UZUPEŁNIAJĄCYMI)	6870	6904
Technik technologii odzieży	74	35
Technik włókiennik	-	-
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	-	-

Źródło: Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań, Analizy i badania nr 38, LCDNiKP, Łódź, 2017, s. 55.

Obserwowany spadek zainteresowania młodzieży kształceniem w kierunkach włókienniczo-odzieżowych przełożył się na zmniejszenie napływu nowych zasobów pracy posiadających kompetencje zawodowe pozwalające na podejmowanie pracy w tym sektorze. W roku szkolnym 2013/2014 absolwenci w wymienianych wyżej zawodach stanowili łącznie 1,2% absolwentów szkół ponadgimnazjalnych ogółem w Łódzkiem. Było to o 1,3 pkt. proc. mniej niż w roku szkolnym 2009/2010. W sumie w 2015 r. kształcenie na kierunkach związanych z przemysłem włókienniczo-odzieżowym ukończyły jedynie 82 osoby na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej i 35 osób na poziomie technikum (tabela II.16).¹⁰⁴

Przystępowanie do egzaminu zawodowego

Istotnym źródłem informacji o popularności kierunków kształcenia są dane wygenerowane z zestawień Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łodzi o wynikach egzaminów kwalifikacyjnych. Liczba przystępujących do egzaminów zawodowych potwierdza tendencje podkreślane wcześniej. Z roku na rok maleje liczba uczniów chcących zdobyć kwalifikacje w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej. Szczególnie widać to na przykładzie zawodu technik technologii odzieży. Na przestrzeni pięciu lat liczba przystępujących do egzaminu zmalała ponad pięciokrotnie: od 80 osób w 2011 roku do zaledwie 14 osób w 2015 r. – a sam ten fakt nie oznacza przecież, że absolwent otrzymał dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Liczba tych ostatnich jest niemal dwukrotnie niższa (tabela II.17).

¹⁰⁴ Ibidem, s. 55.

Tabela II.17. Liczba absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej oraz technikum i szkoły policealnej, przystępujących do egzaminu/otrzymujących dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w przekroju zawodów z branży włókienniczo-odzieżowej*

Wyszczególnienie	2011	2012	2013	2014	2015
ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA					
krawiec	18/9	18/9	5/5	10/4	-
operator maszyn w przemyśle włókienniczym				1/0	
TECHNIKUM I SZKOŁA POLICEALNA					
technik technologii odzieży	80/37	64/16	30/10	37/28	14/9
technik włókiennik					6/0
technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych					4/0

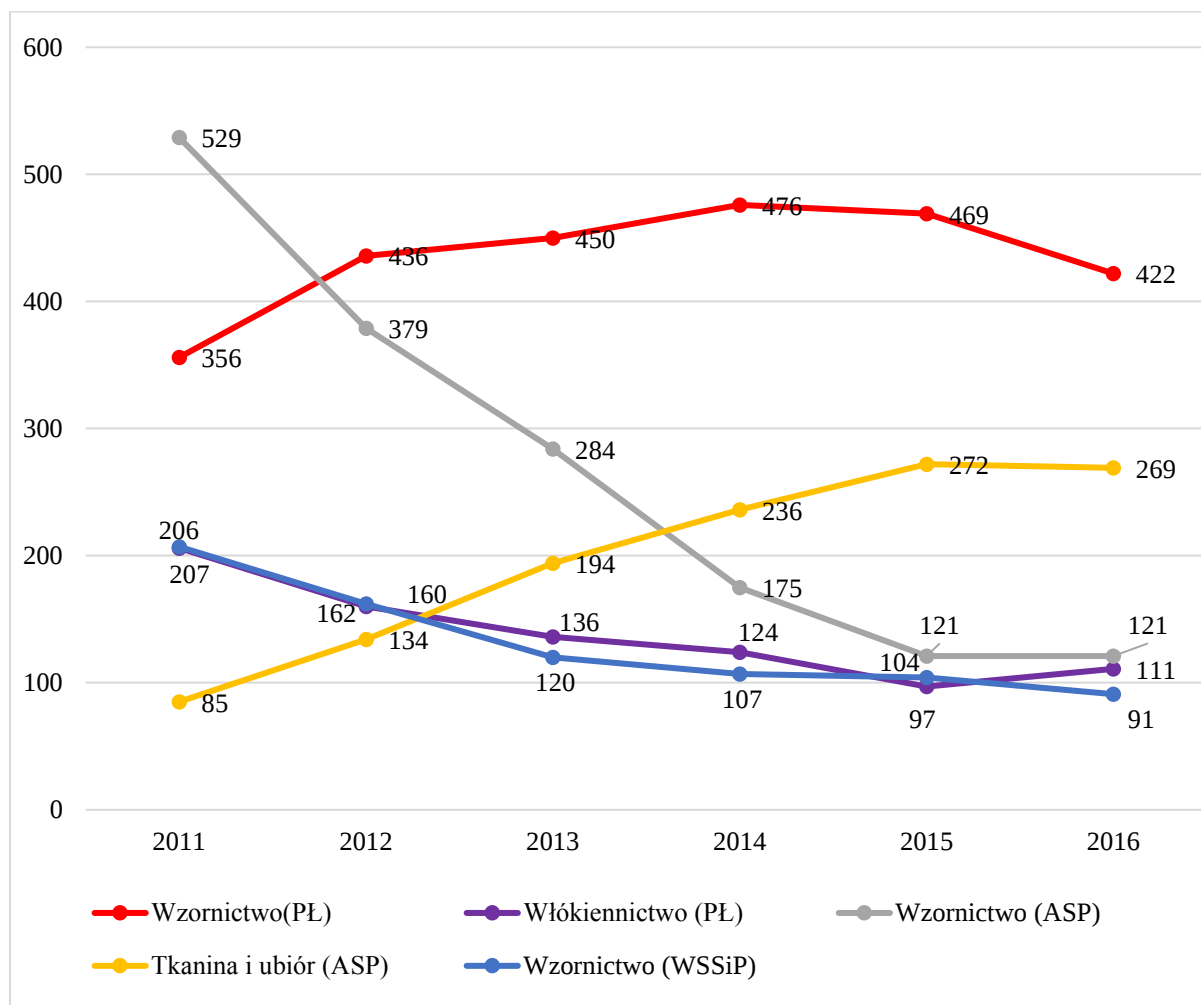
*obejmuje tylko absolwentów, którzy mają wyniki z obu etapów egzaminu (przystąpili do obu etapów egzaminu).

Źródło: Sprawozdania dotyczące przebiegu analizy wyników egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przeprowadzonego w latach 2011-2015, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi.

Spadek liczby uczniów i absolwentów posiadających kwalifikacje potrzebne w przemyśle włókienniczo-odzieżowym może wpłynąć niekorzystnie na rynek pracy w regionie łódzkim. Dalsze zmniejszanie się liczby uczniów i absolwentów kończących te kierunki kształcenia i zdających egzaminy zawodowe może doprowadzić do braku kandydatów na pracowników w tej branży na regionalnym rynku pracy. Problem ten będzie się pogłębiał ze względu na obserwowane starzenie się zasobów ludzkich w analizowanym sektorze gospodarki. Nie będzie możliwości dokonania wymiany międzypokoleniowej i zastąpienia pracowników odchodzących na emeryturę młodymi osobami. Kształcenie przyszłych pracowników dla przedsiębiorstw działających w ramach branży włókienniczo-odzieżowej przez zasadnicze i średnie szkoły zawodowe jest istotne, z perspektywy zgłaszanego popytu na pracowników z tej branży i ze względu na same zapisy w wymienionych wcześniej dokumentach strategicznych.

Spadek zainteresowania kształceniem w zawodach związanych z branżą włókienniczo-odzieżową obserwowany jest również na poziomie wyższym, choć ma on różną dynamikę w zależności od uczelni i kierunku studiów. W 2016 r. studenci wszystkich kierunków związanych z branżą włókienniczo-odzieżową na trzech wymienionych wcześniej łódzkich uczelniach stanowili 5,3% ogółu studiujących na tych uczelniach – w 2011 r. było to 6,2%. Największy spadek liczby studentów w latach 2011-2016 zanotowało Wzornictwo na Akademii Sztuk Pięknych (ponad czterokrotny spadek z 529 studentów 2011 r. do 212 w 2016 r.) oraz Wzornictwo w Wyższej Szkole Sztuki i Projektowania (ponad dwukrotny spadek liczby studentów z 207 w 2011 r. do 91 w 2016 r.).

Wykres II.6. Studenci szkół wyższych - łącznie z cudzoziemcami - w województwie łódzkim według kierunków włókienniczo-tekstylnych i artystycznych zgodnie z klasyfikacją ISCED-F 2013 w latach 2011-2016



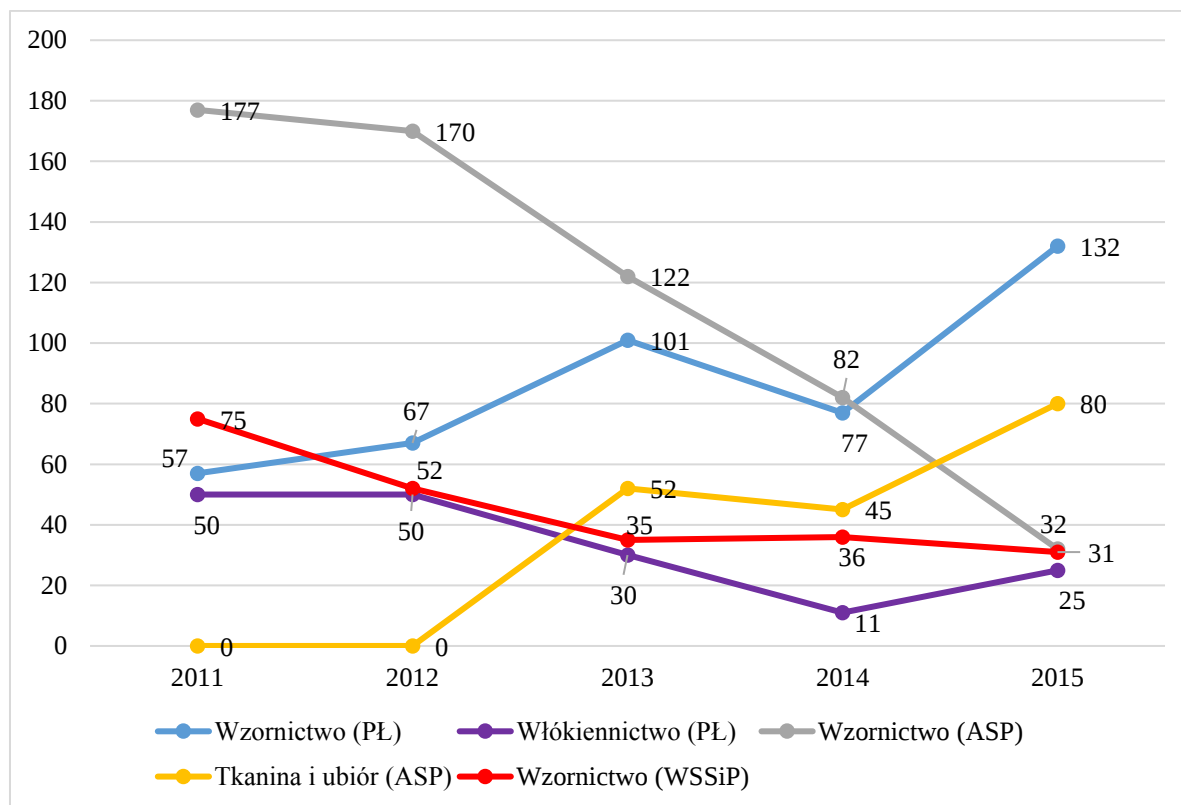
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Łodzi

Są jednak kierunki, na których utrzymuje się względnie stała liczba studentów, a na przestrzeni kilku lat, uczelnia odnotowała nawet wzrost zainteresowania. Największym zainteresowaniem, biorąc pod uwagę kierunki związane z branżą włókienniczo-odzieżową, cieszy się obecnie Wzornictwo na Politechnice Łódzkiej - 422 studentów w 2016 r. (wzrost o 118,5% w porównaniu z rokiem 2011) oraz Tkanina i Ubiór na Akademii Sztuk Pięknych – 269 studentów (ponad trzykrotny wzrost liczby studentów w porównaniu z 2011 r.).

Analogicznie, spadek zainteresowania studiowaniem Wzornictwa na ASP przełożył się na zmniejszenie liczby absolwentów tego kierunku w latach 2011-2015 – ponad pięciokrotny spadek ze 177 absolwentów w 2011 r. do zaledwie 32 w 2015 r.. Podobnie jak w przypadku liczby studentów, dwa kierunki zanotowały wzrost liczby absolwentów na przestrzeni pięciu lat: Wzornictwo na Politechnice Łódzkiej (przyrost o 231,6%) oraz Tkanina i ubiór – pierwsi

absolwenci tego kierunku wyszli na rynek pracy w 2013 r. w liczbie 52 osób, a dwa lata później, w 2015 r było ich 1,5 razy więcej (80 osób).

Wykres II.7. Absolwenci szkół wyższych - łącznie z cudzoziemcami - w województwie łódzkim według kierunków włókienniczo-tekstylnych i artystycznych zgodnie z klasyfikacją ISCED-F 2013 w latach 2011-2015



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

2.3.4. Losy absolwentów –studium przypadku studentów

Uczelnie wyższe w województwie łódzkim prowadzą (Politechnika Łódzka) albo właśnie rozpoczynają (Akademia Sztuk Pięknych w Łodzi) badanie losów swoich absolwentów. Informacje zawarte w dostępnych opracowaniach zawierają ogólne informacje o absolwentach w oparciu o dane ZUS. Poniżej opisano kilka przypadków konkretnych osób, które odniosły sukces w branży włókienniczo-odzieżowej, uwzględniając również nowoczesne zastosowanie tekstyliów.

Jarosław Bikiewicz - Absolwent kierunku Wzornictwo na Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, zaprojektował interesujące rozwiązanie, mające zwiększyć bezpieczeństwo obywateli w wypadku ataków terrorystycznych. Zaprojektowany przez niego system ochrony osobistej, to nowatorskie połączenie zwykłego plecaka miejskiego z kamizelką kuloodporną. Oprócz zwyczajnych komór bagażowych, plecak

posiada również kieszenie na wkłady balistyczne, które dzięki systemowi umożliwiającemu szybki demontaż, skutecznie chronią korpus użytkownika przed kulami i odłamkami. Odpowiednia konstrukcja umożliwia zastosowanie plecaka, jako nosidełka dla dziecka, również chronionego osłonami balistycznymi. Niezwykłość pomysłu łódzkiego projektanta polega na tym, że proponuje on produkt przeznaczony dla ludności cywilnej. Jak sam podkreśla, inspiracją dla jego pracy były zamachy terrorystyczne w Paryżu, które miały miejsce w listopadzie 2015 r. wsparciem przy realizacji projektu było stypendium Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, które zostało przyznane projektantowi, oraz jego współpraca z Instytutem Technologii Bezpieczeństwa MORATEX, w ramach której był kuratorem dwóch wystaw w Muzeum Włókiennictwa w Łodzi, oraz wystawy w ramach Ptak Expo. Prototyp plecaka – kamizelki kuloodpornej zyskał uznanie Gabinetu Prezydenta Republiki Francuskiej.¹⁰⁵

Ranita Sobańska - absolwentka Katedry Ubioru, Wydziału Tkaniny i Ubioru Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi. Po studiach przeprowadziła się do Krakowa, gdzie początkowo pracowała dla znanej polskiej marki House, a następnie została główną projektantką i dyrektorką kreatywną firmy 4F, specjalizującej się w odzieży i akcesoriach sportowych. Absolwentka łódzkiej ASP była projektantką, autorką strojów dla polskiej reprezentacji olimpijskiej. Stworzyła kompleksowe kolekcje olimpijskie na igrzyska w Vancouver 2010, Londyn 2012, Sochi 2014, Rio de Janeiro 2016. Od kilku lat, tworzy również swoje autorskie kolekcje by Ranita Sobańska.¹⁰⁶ „W swoich autorskich kolekcjach często używa wyrazistych form, minimalistycznego wzornictwa oraz wyselekcjonowanych materiałów, takich jak windstopery, laminaty trójwarstwowe, pianki opalizujące, siatki oraz funkcjonalne wykończenia karbonowe.”¹⁰⁷ Swoje kolekcje prezentowała m.in. podczas Fashion Philosophy Fashion Week Poland. Występowała także gościnnie w roli eksperta m.in. w II edycji programu „Project Runway” emitowanego w stacji TVN. Jej projekty są pokazywane przez portale oraz magazyny modowe w kraju i za granicą, w tym na łamach brytyjskiego „Vogue’a”

Rilla Pawlaczyk – absolwentka Wydziału Tkaniny i Ubioru Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi. Przez rok studiowała w Anglii. Otrzymała propozycję pracy w LPP (do której należą m.in. marki Reserved, Cropp i Mohito) jednak zdecydowała się założyć własną markę - Rilke Philosophy - której celem jest tworzenie wyjątkowej bielizny jako alternatywy dla masowej produkcji. Projektantka łączy wyrafinowaną estetykę i najwyższą jakość krawiectwa. „Wyroby te są zarówno luksusowe i wygodne. Każdy z nich charakteryzuje się perfekcyjnym wykończeniem oraz dyskretnym detalem, tworząc wyrób doskonałej jakości. Według Rilli Pawlaczyk niej sukces opiera się na wyczuciu rynku i ciągłym badaniu tego, co dzieje się w branży i w kraju, i na świecie. Podczas Gali Elle Style Awards 2014 otrzymała tytuł "Odkrycie Roku"”¹⁰⁸.

¹⁰⁵ <https://mlodziwlodzi.pl/lodzki-projektant-autorem-plecaka-kamizelki-kuloodpornej/>

¹⁰⁶ www.asp.lodz.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=4454%3A141023-ranita-sobanska&catid=62%3Aabsolwenci&Itemid=136&lang=pl

¹⁰⁷ <http://www.ranitasobanska.com/6,media-o-rs.html>

¹⁰⁸ https://www.asp.lodz.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=4453%3A141022-rilla-pawlaczyk&catid=62%3Aabsolwenci&Itemid=136&lang=pl

2.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie łódzkim w branży tekstylnej i odzieżowej

W rankingach zawodów deficytowych i nadwyżkowych w latach 2011-2016, rokrocznie pojawiały pewne grupy zawodów; ich zestawienie ilustruje tabela II.18.

Tabela II.18. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w branży włókienniczej w latach 2011-2016

Rok	Zawody deficytowe	Zawody nadwyżkowe
2011	-	operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych, szwaczka, krawiec, dziewiarz, technik technologii odzieży, inżynier włókiennik
2012	-	szwaczka, krawiec, operator maszyn przędzalniczych, dziewiarz, technik technologii odzieży, technik włókiennik
2013	--	szwaczka, krawiec, operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych, operator maszyn dziewiarskich, operator maszyn przędzalniczych, dziewiarz, technik technologii odzieży,
2014	-	krawiec, szwaczka, operator maszyn przędzalniczych
2015	Operator maszyn do szycia	Szwaczka, krawiec
2016	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	
2017	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (lata 2011-2014). Województwo łódzkie, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź; Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, WUP w Łodzi, Kraków 2015; Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, WUP w Łodzi, Kraków 2016

Od 2015 r. obserwujemy zmianę w rankingach zawodów deficytowych i nadwyżkowych. O ile w latach 2011-2014 wśród zawodów deficytowych nie odnotowywano zawodów z branży włókienniczo-odzieżowej, o tyle w 2015 r. pojawia się zawód operatora maszyn do szycia, a w kolejnych latach (2016 i 2017) wśród deficytowych odnotowano grupę zawodów krawcy i pracownicy produkcji odzieży. Taka sytuacja może być wynikiem zmniejszającej się w ostatnich latach liczby absolwentów tych zawodów oraz zmniejszania zainteresowania podejmowaniem pracy w zawodzie przez osoby posiadające kwalifikacje zawodowe potrzebne do ich wykonywania.

Warto również zauważyć, iż zawody, które według starej metodyki MZDiN klasyfikowane były do grup zawodów nadwyżkowych jak np. szwaczka, w 2016 r. zostały zakwalifikowane jako obserwacje nieistotne dla badanego zjawiska nadwyżki. W analizowanym roku sprawozdawczym odznaczały się wysokimi liczebnościami w strukturze bezrobocia, relatywnie wysokim bezrobociem długotrwałym, a zostały usunięte z rankingu zawodów deficytowych z uwagi na wskaźnik płynności, który przekroczył wartość 1. Odpływ

z bezrobocia w 2016 r. był bowiem wyższy niż napływ, co potwierdza jedynie wnioski z ostatnich lat, iż istnieje stałe zapotrzebowanie na rynku pracy na wskazane profesje.”¹⁰⁹

Z raportu *Barometr zawodów* dowiadujemy się, że: „W Łodzi oraz aglomeracji łódzkiej nadal pilnie poszukiwane są osoby „z praktycznymi umiejętnościami i doświadczeniem w pracy”, a zwłaszcza szwaczki. Niestety to o szwaczkach powszechnie mówi się, iż mają „przestarzałe kwalifikacje” oraz że odczuwany jest „brak szkół kształcących w tym zawodzie”, a osoby bezrobotne posiadające wspomniane kwalifikacje „nie są zainteresowane wykonywaniem wyuczonego zawodu”. Jako powód braku podejmowania zatrudnienia w tej profesji najczęściej podaje się „nieatrakcyjne wynagrodzenie proponowane przez pracodawców oraz niedogodne warunki pracy”.¹¹⁰

Pogląd ten podzielają również sami uczniowie, biorący udział w badaniach Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi. Pytani o to, jakie zawody są w tej chwili najbardziej poszukiwane na rynku pracy, uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i techników wskazywali na rzemieślników, odpowiadając m.in: *Szwaczki są najpopularniejsze, ale mało zarabiają*”.¹¹¹ Ostatnie badania wykazały również duży niedobór w zawodzie – krawiec i pracownik produkcji odzieży, zjawisko to obserwowano głównie w Łodzi i powiecie sieradzkim. Z powiatów wchodzących w skład Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego deficyt w tym zawodzie jest jeszcze zauważalny w powiatach brzezińskim i łódzkim wschodnim, natomiast w pozostałych powiatach (pabianickim i zgierskim) jest równowaga między podażą a popytem. (rysunek II.1).¹¹²

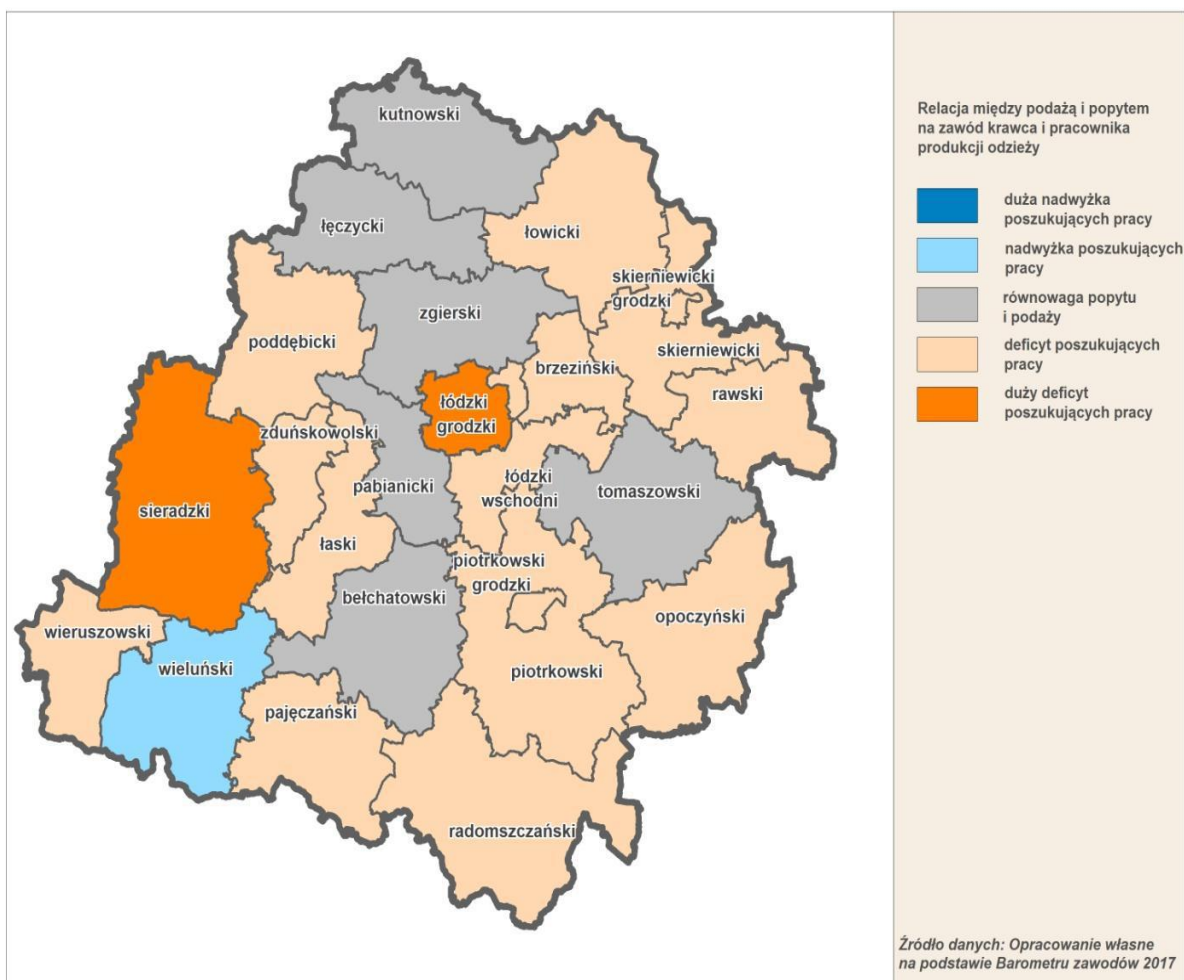
¹⁰⁹ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych 2016 rok, województwo Łódzkie, (2016)*, WUP, Łódź, s. 35.

¹¹⁰ *Barometr zawodów 2016*. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Kraków 2015, s. 11.

¹¹¹ Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim. Raport końcowy., Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2013.

¹¹² Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim. Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego, Łódź 2017, s. 57.

Rysunek II.1. Relacja między podażą a popytem na zawód krawca i pracownika produkcji odzieży



Źródło: Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim. Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego, Łódź 2017, s. 57

Badania opinii studentów kierunków artystycznych „*Między pasją a pracą. Studenci i kadra wyższych szkół artystycznych wobec rozwoju sektora kreatywnego w województwie łódzkim*” dotyczące branż kreatywnych potwierdzają zapisy strategii województwa łódzkiego, iż *branża włókienniczo-odzieżowa należy do tej, która przyczynia się do rozwoju regionu łódzkiego*. W szczególności jest to moda i projektowanie ubiorów oraz design, wzornictwo i projektowanie przemysłowe. Branże te, przed architekturą, filmem, muzyką i reklamą mają również, zdaniem studentów, największe szanse na rozwój w regionie łódzkim¹¹³.

¹¹³ *Między pasją a pracą. Studenci i kadra wyższych uczelni artystycznych wobec rozwoju sektora kreatywnego w województwie łódzkim*. Raport z badania, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2015, s. 58.

2.5 Zawód tekstronik w województwie łódzkim

Tekstronika to nowa gałąź wiedzy łącząca włókiennictwo, elektronikę, informatykę i metrologię. Wyroby tekstroniczne to materiały inteligentne (lub aktywne), „które powstają poprzez zintegrowanie zminiaturyzowanej elektroniki oraz specjalistycznych systemów elektronicznych z tkaniną w jedną funkcjonalną całość. Dzięki swoim właściwościom umożliwiają monitorowanie różnorodnych wskaźników, m.in. tętna, temperatury, ciśnienia krwi czy obecności szkodliwych substancji. Wyroby tekstroniczne znajdują obecnie zastosowanie przede wszystkim w takich dziedzinach jak ratownictwo, medycyna, przemysł wojskowy czy sportowy. Zakres zastosowań tekstroniki jednakże systematycznie się poszerza. Dziedzina jest bowiem na etapie intensywnych prac badawczo-rozwojowych. Podejmowane są też działania zmierzające do komercjalizacji rezultatów badań.”¹¹⁴

Sprzyjający klimat dla rozwoju obszaru tekstroniki tworzą m.in. złożenia **Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój**, w ramach którego powstał program sektorowy **Innotextille**, mający na celu zwiększenie konkurencyjności polskiego sektora włókienniczego poprzez wspieranie innowacji produktowych i technologicznych.¹¹⁵ Do 2020 r. zaplanowano wydatkowanie 200 mln zł na badania i rozwój inteligentnych tekstyliów, a ponadto jedną z sześciu specjalizacji regionalnych wytypowanych w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030 jest właśnie nowoczesny przemysł włókienniczy i mody.

Uwzględniając powyższe, oraz to, że Łódź jest jednym z najbardziej znaczących ośrodków badawczych w dziedzinie nowoczesnych tekstyliów (Instytut Architektury Tekstyliów i Zakład Odzieżownictwa i Tekstroniki PŁ), zawód tekstronika należy do zawodów przyszłości. Założenia strategiczne dla województwa łódzkiego oraz tendencje światowe stanowią przesłankę do rozwoju szkolnictwa zawodowego o specjalności tekstronicznej.¹¹⁶

¹¹⁴ Uszczegółowione analizy rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach na bazie projektów analityczno-badawczych Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji. Wybór opracowań. Analizy i Badania nr 36, Łódzkie centrum Doskonalenia Nauczycieli i kształcenia Praktycznego, Łódź 2016, s. 67.

¹¹⁵ Ibidem.

¹¹⁶ Ibidem, s. 68.

2.6 Podsumowanie

- Branża włókiennicza na terenie województwa łódzkiego zmienia się. Zmiany te podyktowane są przede wszystkim dążeniem do uzyskania przewagi konkurencyjnej na rynku, jak również wypracowaniem zysku. Polegają głównie na wprowadzaniu nowoczesnych technik i technologii produkcji oraz poszukiwaniu rynków zbytu. Obserwowane ewolucje w przedsiębiorstwach działających w ramach branży włókienniczej w województwie łódzkim nie pozostają obojętne dla lokalnego rynku pracy. Wywołują one zmianę popytu na pracę w przekroju jakościowym, która oznacza inne wymagania kompetencyjne wobec pracujących i kandydatów do pracy. Czasami ich skutkiem jest zapotrzebowanie na zawody czy kompetencje, których wcześniej analizowana branża nie potrzebowała jak np. informatyk. Niestety, przemiany jakie obserwowane są w branży włókienniczej w Łódzkiem mają różne kierunki i natężenie. Nie wszystkie przedsiębiorstwa działające w tym regionie dysponują środkami niezbędnymi na zakup nowych maszyn i urządzeń. Należy podkreślić, iż większość z nich to mikropodmioty, których sytuacja ekonomiczna rzadko pozwala na modernizację parku maszynowego, czy zatrudnianie specjalistów. Zatrudniają na ogół kilku pracowników legitymujących się co najwyżej wykształceniem średnim zawodowym (głównie operatorzy maszyn, szwaczki). Wielu z zatrudnionych nie ma wykształcenia włókienniczego, ale może wykonywać proste prace (pakowanie, prasowanie, sprawdzanie jakości wyrobów). To zróżnicowanie kierunków i natężenia zachodzących zmian w branży włókienniczej powoduje, że jest ona w Łódzkiem wewnętrznie zróżnicowana.
- Kierunki zmian w liczbie przedsiębiorstw działających na terenie województwa łódzkiego w ramach branży włókienniczej są wynikiem zmian obserwowanych w całym kraju. Polegają one na zmniejszaniu liczby podmiotów działających w analizowanej branży gospodarki.
- Pomimo, że w dokumentach strategicznych województwa łódzkiego przemysł włókienniczy jest zaliczany do grupy tych branż, które będą się rozwijać, to należy zauważyć, iż kierunki zachodzących zmian i ich tempo będzie zróżnicowane wewnątrz branży. Tylko niektóre rodzaje działalności będą wykazywać się wzrostem produkcji. Ponadto biorąc pod uwagę wyniki analizy statystycznej przeprowadzonej w tej części raportu można założyć, iż trudno będzie uzyskać niektóre wskaźniki strategiczne wymienione w RIS LORIS 2030. Uwaga dotyczy przede wszystkim wzrostu liczby

podmiotów gospodarczych o ¼ do 2030 r., czy też osiągnięcie pierwszej pozycji w rankingu województw pod względem dynamiki produkcji sprzedanej wyrobów odzieżowych. Warto podkreślić, iż tempo spadku liczby podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim jest szybsze niż w Polsce. Zmniejszenie się liczby podmiotów może implikować obniżenie produkcji sprzedanej choć poziom jej może determinować nie tylko liczba podmiotów, ale zastosowane technologie. Zmniejszenie się liczby podmiotów było przede wszystkim obserwowane w sekcji zajmującej się produkcją odzieży, skóry i wyrobów skórzanych. Natomiast w sekcji dotyczącej produkcji tekstyliów odnotowano wzrost liczby przedsiębiorstw. Dlatego można przyjąć, że zapisane w dokumentach strategicznych perspektywy rozwoju nowoczesnego włókiennictwa w głównej mierze dotyczyć będą przedsiębiorstw zajmujących się produkowaniem wyrobów tekstylnych i wskazane w RIS LORIS 2030 wskaźniki strategiczne dotyczące tego działu mają szansę zostać osiągnięte.

- W badanym okresie obserwowano również wzrost wydajności pracy w branży włókienniczo-odzieżowej województwa łódzkiego. Należy jednak podkreślić, iż przyrost ten w każdym z działów branży włókienniczej był niższy niż w przypadku kraju. Oznacza to, że potrzebne są działania w regionie mające na celu poprawę sytuacji w tym zakresie. Istotne mogą okazać się przede wszystkim zmiany technologiczne, ale te będą oparte na innym jakościowo kapitale ludzkim.
- Struktura podmiotów gospodarczych według liczby pracowników, działających w ramach branży włókienniczej w Łódzkiem, pokrywa się z tą jaka występuje w skali całego kraju. Przeważają zatem w niej mikropodmioty i dominuje sektor prywatny. Są to przedsiębiorstwa, których potencjał ekonomiczny jest niewielki, co może hamować wprowadzanie innowacji i zatrudnianie osób o wysokim poziomie kompetencji. Trudno więc będzie uzyskać zaplanowane w IRS LORIS 2030 nakłady na działalność B+R, czy też budowanie przewagi konkurencyjnej regionu w oparciu o potencjał badawczo-rozwojowy regionu w dziedzinie włókiennictwa. Osiągnięcie tych celów wymagać będzie uruchomienia działań wspierających mikroprzedsiębiorstwa, czy małe firmy z branży włókienniczej.
- Wśród zawodów z branży włókienniczo-odzieżowej dwa zawody – szwaczka i krawiec pojawiają się najczęściej w statystykach bezrobocia. Należy jednak zauważyć, iż w popycie na pracę w analizowanej branży, to szwaczki najczęściej się pojawiają. Świadczyć to może o dużej rotacji pracowników w tym zawodzie. Rotacja może być

spowodowana trudnymi warunkami pracy (praca zmianowa, na akord). Ponadto, wysoki poziom popytu na pracę szwaczek może być również determinowany zmianami w zapotrzebowaniu na kompetencje jakimi powinny cechować się osoby chcące wykonywać ten zawód. Należy zauważyć, iż zmiany techniczne dotyczą również maszyn do szycia, co przekłada się na inne wymagania kompetencyjne w stosunku do szwaczek.

- Wynagrodzenia w branży włókienniczej są niższe niż w pozostałych branżach przemysłu i gospodarki regionu łódzkiego, co może demotywować do podejmowania zatrudnienia. Jeśli sytuacja w tym zakresie w regionie łódzkim nie ulegnie zmianie, należy oczekiwać dalszego zwiększania się problemów z realizacją popytu na pracę. Zjawisko to będzie również wynikać z rozszerzającego się katalogu świadczeń socjalnych, których łatwość pozyskania może wycofywać z rynku pracy potencjalnych kandydatów do pracy. Przeprowadzając odpowiednią kalkulację mogą dojść do wniosku, iż transfery socjalne są dla nich wystarczającym źródłem dochodu, w porównaniu do wynagrodzenia, jakie mogą uzyskać z tytułu świadczenia pracy w branży włókienniczej. Perspektywa niskich wynagrodzeń stanowi również barierę w przypadku młodzieży, która generalnie nie jest zainteresowana podejmowaniem kształcenia w szkołach na kierunkach włókienniczych, a wśród absolwentów tych szkół w szukaniu pracy w zawodzie wyuczonym. Niski poziom płac w przypadku branży włókienniczej należy spostrzegać jako wadę, która może hamować jej rozwój w przyszłości.
- Przedsiębiorstwa działające na terenie województwa łódzkiego w ramach branży włókienniczej charakteryzują się porównywalną z ogólnopolskimi tendencjami skłonnością do inwestowania w nowe technologie i techniki produkcji. Problem polega jednak na tym, że najczęściej działania te są efektem inwestycji odtworzeniowej. Co prawda w latach 2011-2015 odnotowano wzrost nakładów ponoszonych na działalność badawczą i rozwojową, ale dotyczyło to jedynie przedsiębiorstw produkujących wyroby tekstylne. Przedsiębiorstwa te zmniejszyły natomiast wydatki związane z zakupem maszyn i urządzeń technicznych oraz narzędzi i środków transportu. Zmniejszyła się również skłonność do zakupu wiedzy ze źródeł zewnętrznych. Ponadto działalność innowacyjna w przedsiębiorstwach województwa łódzkiego zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych finansowana była głównie ze środków własnych, a w przypadku sektora odzieżowego z kredytów bankowych. Świadczy to o tym, że

przedsiębiorstw odzieżowych nie stać na inwestowanie środków w działania badawczo-rozwojowe. Jeśli do tego dodamy fakt, że większość to mikropodmioty zajmujące się produkcją rajstop i rajtuz, to istnieje niebezpieczeństwo niemożności przekształcenia branży włókienniczej w taką, która będzie „lokomotywą” rozwoju regionu łódzkiego. Trudno również będzie osiągnąć cele przyjęte w dokumentach strategicznych (RIS LORIS 2030), z których wynika, że nakłady w sektorze przedsiębiorstw na działalność B+R w dziale produkcja wyrobów tekstylnych osiągną w 2030 r. wartość docelową 1 867 tys. PLN a nakłady w dziale produkcja odzieży w 2030 r. wyniosą 3 792 tys. PLN. Realizacja ich wymagać może podjęcia kroków zmierzających do przygotowania różnych form wsparcia, dzięki którym wzrośnie poziom inwestycji rozwojowych i podejmowana będzie współpraca z naukowcami z różnych ośrodków badawczych. Środki na ten cel mogą być pozyskiwane z programów finansowanych ze środków UE, czy też konkursów na projekty wdrożeniowe lub badawczo rozwojowe ogłaszane m. in. przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Wsparcie powinno być w pierwszej kolejności skierowane do mikro i małych podmiotów produkujących odzież.

➤ Zmiany typu prywatyzacja, restrukturyzacja gospodarki, jakie dotknęły branżę włókienniczą pod koniec ubiegłego stulecia i wprowadzona na początku XXI wieku reforma szkolnictwa zawodowego nie pozostały obojętne dla rynku pracy województwa łódzkiego. Z czasem dostępne zasoby ludzkie posiadające kwalifikacje zawodowe oczekiwane przez przedsiębiorców z branży włókienniczej zaczęły się kurczyć. Coraz bardziej ograniczona ich dostępność wynika z kilku przyczyn. Przede wszystkim wpływ na to ma starzenie się zasobów ludzkich, które prowadzi do ich kurczenia się (przejście na emeryturę). Kolejny czynnik to dewaluacja posiadanych kwalifikacji zawodowych przez osoby, które kończyły naukę zawodu w innym systemie kształcenia, a których potencjał kwalifikacyjny nie odpowiada oczekiwaniom współczesnego rynku pracy. Innym czynnikiem zmniejszającym potencjalne zasoby pracy dla branży włókienniczej jest niechęć młodych osób do nauki w zawodach włókienniczych. Na problem ten wskazują statystyki informujące o liczbie osób młodych podejmujących naukę w szkołach ponadgimnazjalnych. Wynika z nich, że z roku na rok maleje liczba uczniów chcących zdobyć kwalifikacje w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej, zarówno na poziomie średnim, jak i wyższym.

- Efektem tych wszystkich niekorzystnych dla branży włókienniczej zmian jest to, że jest ona **jedną z branż w województwie łódzkim, która w ostatnim czasie odczuwa niedosyt kadry**. W Łodzi oraz aglomeracji łódzkiej nadal pilnie poszukiwane są osoby z praktycznymi umiejętnościami i doświadczeniem w pracy, i dotyczy to najczęściej szwaczki. W grupie zaś **zawodów deficytowych** pojawia się zawód operatora maszyn do szycia, a w 2016 r. i 2017 r. do kategorii tej zaliczono również krawców i pracowników produkcji odzieży.
- Pomimo szeregu problemów, jakie napotyka branża włókiennicza w województwie łódzkim nadal **dysonuje ona znacznym potencjałem badawczym sfery B+R w obszarze włókiennictwa, charakteryzuje się wysokim poziomem uprzemysłowienia**. Do jej zalet zaliczyć należy m. in. tradycję oraz specjalizację w produkcji wyrobów przemysłowych. Powoduje to, że branża ta należy do potencjałów rozwojowych województwa łódzkiego, które mogą stać się podstawą do budowania jego przewag konkurencyjnych. Ważne jest, aby podjąć stosunkowo wcześnie działania ograniczające obserwowane niekorzystne zjawiska i wspierające te działy i grupy przedsiębiorców, które tego wymagają. Na szczególną uwagę zasługuje w budowaniu potencjału rozwojowego w Łódzkiem moda i projektowanie ubiorów oraz design, wzornictwo i projektowanie przemysłowe. Branże te, przed architekturą, filmem, muzyką i reklamą mają również, zdaniem studentów, **największe szanse na rozwój w regionie łódzkim**. Ważnym elementem jest również identyfikowanie zmieniających się potrzeb pracodawców i wspieranie otwierania nowych kierunków kształcenia. Obecnie wśród oferowanych **nowych kierunków kształcenia, jak również** w zapisach dokumentów strategicznych pojawił się **tekstronik**. To nowy zawód, zaliczany do zawodów przyszłości łączący włókiennictwo, elektronikę, informatykę. Kierunków tego rodzaju będzie z czasem pojawiać się więcej, gdyż są one wynikiem postępu technicznego, który zmusza pracodawców do poszukiwania pracowników o zupełnie innych niż dotychczas kompetencjach pracowniczych. Założenia strategiczne dla województwa łódzkiego oraz tendencje światowe stanowią przesłankę do rozwoju szkolnictwa zawodowego i otwierania nowych specjalności.

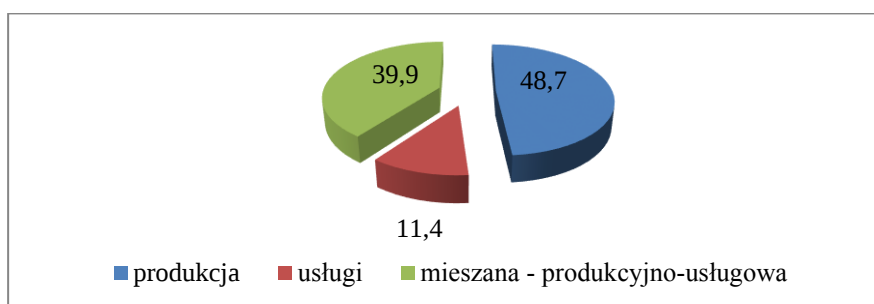
III. Skala i zakres zatrudnienia w zawodach identyfikowanych z branżą tekstylną i odzieżową w Łódzkiem - wyniki badań ilościowych

3.1 Charakterystyka badanej zbiorowości

Większość (79,2%) firm, które wzięły udział w badaniu znajdowała się na terenach miejskich województwa łódzkiego. Jedynie co piąte przedsiębiorstwo (20,8%) zlokalizowane było na terenach wiejskich¹¹⁷.

Obserwowane podmioty różniły się charakterem prowadzonej działalności. Niemal co druga badana firma prowadziła działalność produkcyjną (48,7%). Ponad 1/3 (39,9%) funkcjonowała w ramach obu sektorów ekonomicznych i prowadziła działalność produkcyjno-usługową. Co dziesiąte (11,4%) badane przedsiębiorstwo prowadziło jedynie działalność usługową (wykres III.1).

Wykres III.1. Badane firmy według charakteru prowadzonej działalności gospodarczej (w%, n=501)



Objęte badaniem przedsiębiorstwa różniły się również ze względu na rodzaj prowadzonej działalności. Najczęściej zajmowały się jedynie produkcją odzieży (26,5%) (tabela III.1). Co piąta obserwowana firma zajmowała się nie tylko produkcją odzieży, ale również jej projektowaniem (21,8%). Nieco rzadziej produkowały one zarówno odzież, jak i wyroby tekstylne (21%). Blisko co piąta firma łączyła projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży z produkowaniem wyrobów tekstylnych (18,8%). We wszystkich trzech rodzajach, działalność prowadziło co dziesiąte badane przedsiębiorstwo (11,4%). W opisywanej zbiorowości najmniej liczną grupę stanowiły firmy zajmujące się wyłącznie produkcją

¹¹⁷ Wszystkie dane i informacje znajdujące się w części III raportu pochodzą z badania ilościowego przeprowadzonego w ramach projektu badawczego „*Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w obszarze branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim*” – chyba że będzie zaznaczone inaczej.

wyrobów tekstylnych (5,8%). Żadna z badanych firm nie zajmowała się jedynie projektowaniem wzornictwa tkanin lub odzieży.

Tabela III.1. Rodzaje działalności prowadzonych przez badane firmy z branży włókienniczej (w%, n=501)

Rodzaj prowadzonej działalności	Produkcja odzieży	Produkcja wyrobów tekstylnych	Projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży
produkcja odzieży	26,5	21,0	21,8
produkcja wyrobów tekstylnych	21,0	5,8	18,8
projektowanie wzornictwa tkanin lub odzieży	21,8	18,8	0,0

Wśród badanych przedsiębiorstw prawie wszystkie należały do sektora prywatnego. Udział ich wyniósł 99,6%. Odsetek firm z sektora publicznego był nieznaczny i wyniósł zaledwie 0,4%.

Badane przedsiębiorstwa różniły się również ze względu na okres funkcjonowania na rynku i czas rozpoczęcia działalności w branży włókienniczej. Większość z nich prowadziła działalność w branży włókienniczej od początku swojego funkcjonowania na rynku. Tylko w nielicznych przypadkach podjęcie decyzji o prowadzeniu działalności w tej branży następowało w późniejszym okresie. W badanej zbiorowości znalazło się 18 podmiotów (3,6%), które na początku swojego funkcjonowania nie działały w branży włókienniczej (tabela III.2).

Tabela III.2. Badane firmy według okresu prowadzonej działalności oraz okresu działalności w ramach branży włókienniczej (n=501)

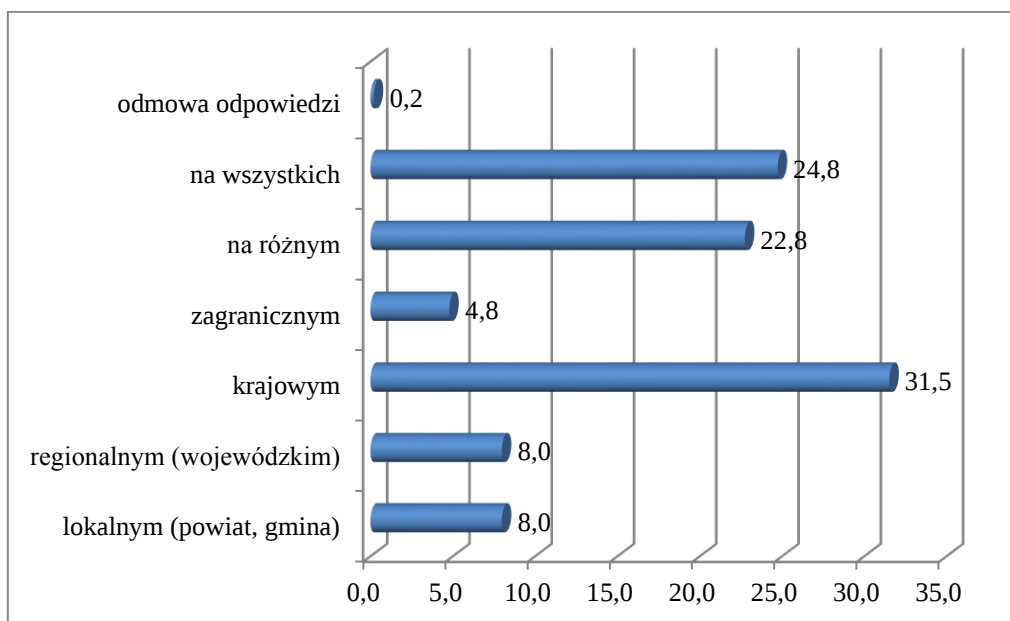
Kiedy rozpoczęła działalność	Kiedy rozpoczęła działalność w branży włókienniczej									
	do 5 lat	od 6 do 10 lat	od 11 do 15 lat	od 16 do 20 lat	od 21 do 25 lat	od 26 do 30 lat	31 lat i więcej	nie wiem, trudno powiedzieć	brak danych	Ogółem
do 5 lat	58	0	0	0	0	0	0	0	0	58
od 6 do 10 lat	2	48	0	0	0	0	0	0	0	50
od 11 do 15 lat	1	0	48	0	0	0	0	0	0	49
od 16 do 20 lat	0	1	3	68	0	0	0	0	0	72
od 21 do 25 lat	2	0	0	3	95	0	0	0	0	100
od 26 do 30 lat	0	0	1	1	2	110	0	0	0	114
31 lat i więcej	0	0	0	0	0	2	50	0	0	52
brak danych	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
nie wiem, trudno powiedzieć	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Ogółem	63	49	52	72	97	112	50	4	2	501

Najstarsze wśród badanych firm liczyły 72 lata i powstały w 1945 r., przy czym dwie spośród nich od początku swojego istnienia działały w branży włókienniczej, a jedna firma

działalność w jej ramach rozpoczęła 27 lat później, bo w 1972 r. Najmłodsze badane przedsiębiorstwa rozpoczęły swoją działalność w tym samym roku, w którym prowadzone zostały badania czyli w 2017 r.. Średni okres aktywności na rynku dla wszystkich badanych firm wyniósł 20 lat. Ze względu na to, że nie zawsze od początku swojej działalności badane przedsiębiorstwa działały w branży włókienniczej średni okres funkcjonowania na rynku jako firma zajmująca się włókiennictwem jest nieco krótszy i wyniósł 19,8 lat. Tak długi średni okres działalności badanych firm na rynku, jak również w branży włókienniczej jest wynikiem wysokiego udziału w badanej zbiorowości firm funkcjonujących na rynku ponad 20 lat. Co drugie badane przedsiębiorstwo (53,1%) funkcjonuje na rynku od 21 lat. Odsetek przedsiębiorstw, które rozpoczęły działalność w ramach branży włókienniczej ponad 21 lat był zbliżony i wyniósł (51,7%) (tabela III.2). Świadczy to, o tym, że większość badanych firm istnieje od dawna. W większości przypadków koncentrują się na działalności dotyczącej branży włókienniczej od początku swojego istnienia, dzięki czemu mogły wypracować sieć stałych klientów i dostawców oraz zdobyć doświadczenie. Tak długi okres funkcjonowania umożliwił im również ugruntowanie swojej pozycji na rynku i wypracowanie skutecznych sposobów prowadzenia polityki personalnej, między innymi poprzez nawiązanie kontaktów ze szkołami zawodowymi kształcącymi młodzież na ich potrzeby. Najstarsze z nich powstały jeszcze w poprzednim ustroju politycznym, gospodarczym i pomimo problemów, jakie przyniosły lata 80-te i 90-te ubiegłego stulecia udało im się przetrwać i kontynuować swoją działalność. Najmniej liczne grupy stanowiły firmy, które działały na rynku stosunkowo krótko, od 11 do 15 lat oraz te, które funkcjonowały w branży włókienniczej od 6 do 10 lat (udział obu grup był taki sam i wyniósł 9,8%).

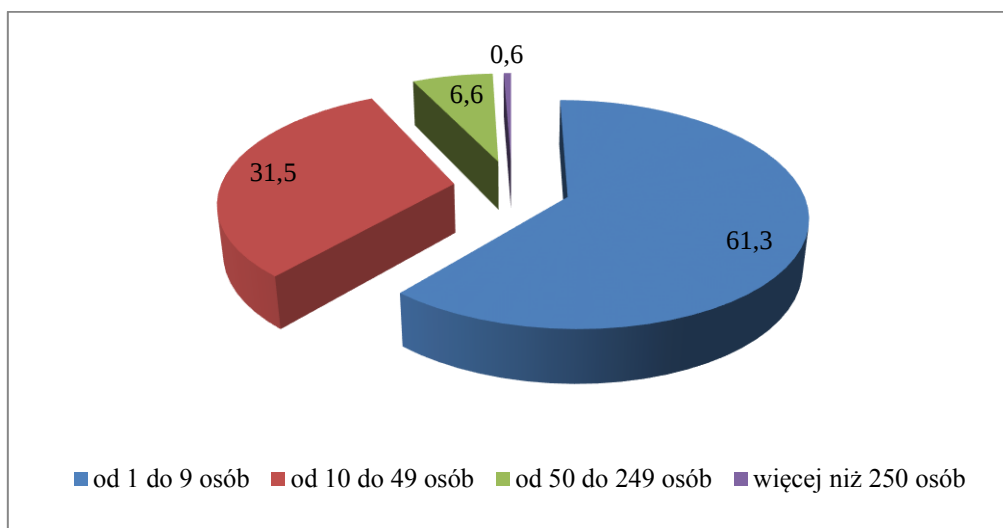
Najczęściej badane podmioty prowadziły swoją działalność na terenie całego kraju (31,5%) (wykres III 2). Co czwarte badane przedsiębiorstwo oferowało swoje produkty i usługi na wszystkich rynkach (24,8%), a nieco ponad co piąte na różnych rynkach (22,8%) czyli lokalnych i regionalnych. Najrzadziej przedsiębiorstwa prowadziły działalność jedynie o zasięgu międzynarodowym, wskazało go jedynie 4,8% badanych firm.

Wykres III.2. Rodzaj rynku, na jakim prowadzona jest działalność firmy (w%, n=501)



W badanej zbiorowości większość stanowiły mikropodmioty, zatrudniające co najwyżej 9 pracowników (61,3%) (wykres III.3). Co trzecia (31,5%) badana firma zatrudniała od 10 do 49 pracowników. Najmniej liczną grupę stanowiły średnie i duże przedsiębiorstwa, udział ich wyniósł odpowiednio: 6,6% i 0,6%. Taka struktura badanych firm jest odzwierciedleniem struktury wszystkich przedsiębiorstw działających w branży włókienniczej.

Wykres III.3. Badane przedsiębiorstwa według liczby zatrudnionych pracowników (w%, n=501)



Większość objętych badaniem przedsiębiorstw oceniło bardzo dobrze swoją sytuację ekonomiczną (51,5%). Co trzecia obserwowana firma znajdowała się w stagnacji, nie rozwijała się, ale również działalność jej nie przynosiła strat (33,9%). Najmniej liczną grupę stanowiły

przedsiębiorstwa znajdujące się w bardzo złej sytuacji ekonomicznej. Jedynie w przypadku 3% badanych firm było blisko zakończenia prowadzonej działalności ze względów ekonomicznych (wykres III.4).

Wykres III.4. Ocena sytuacji ekonomicznej badanych firm (w%, n=501)

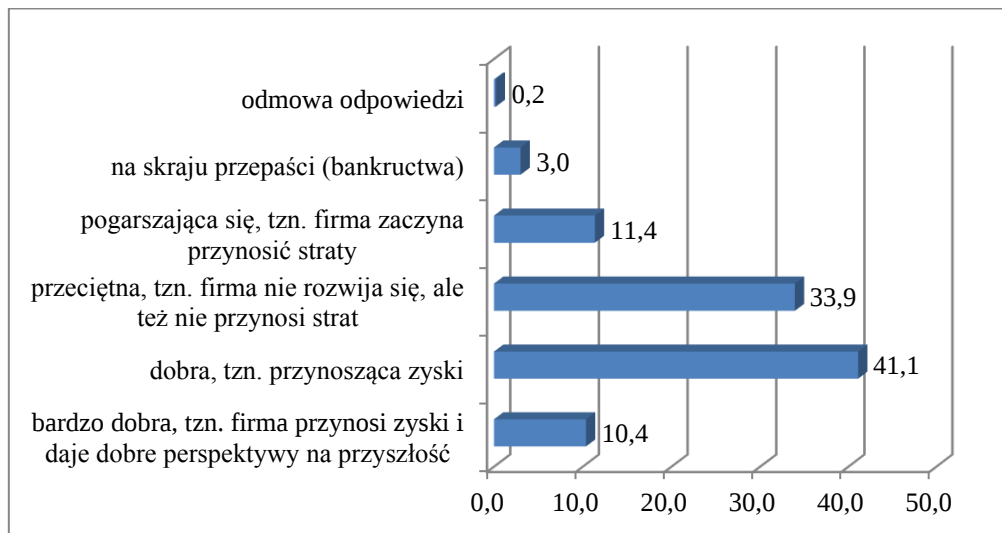


Tabela III.3. Ocena sytuacji ekonomicznej badanych firm według okresu prowadzenia działalności w ramach branży włókienniczej (w%, n=494)

Wyszczególnienie	Bardzo dobra, tzn. firma przynosi zyski i daje dobre perspektywy na przyszłość	Dobra, tzn. przynosząca zyski	Przeciętna, tzn. firma nie rozwija się, ale też nie przynosi strat	Pogarszająca się, tzn. firma zaczyna przynosić straty	Na skraju przepaści (bankructwa)	Ogółem
do 5 lat	9,5	52,4	31,7	4,8	1,6	100,0
od 6 do 10 lat	22,4	34,7	36,7	4,1	2,0	100,0
od 11 do 15 lat	15,4	44,2	26,9	13,5	0,0	100,0
od 16 do 20 lat	9,7	41,7	33,3	9,7	5,6	100,0
od 21 do 25 lat	7,2	43,3	38,1	10,3	1,0	100,0
od 26 do 30 lat	10,7	34,8	34,8	15,2	4,5	100,0
31 lat i więcej	2,0	40,8	30,6	22,4	4,1	100,0

W najlepszej kondycji ekonomicznej znajdowały się przedsiębiorstwa stosunkowo młode, funkcjonujące na rynku w ramach branży włókienniczej od co najmniej 6 lat, ale nie dłużej niż 10 (22,4%) (tabela III.3). To ich przedstawiciele najczęściej deklarowali, że przynoszą one zyski i dają dobre perspektywy na przyszłość. Wysoko została również oceniona sytuacja ekonomiczna firm działających w ramach branży włókienniczej najkrócej - co najwyżej 5 lat. To ich przedstawiciele oceniali najczęściej sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa jako dobrą (52,4%). Natomiast respondenci reprezentujące firmy o długim okresie działalności w branży włókienniczej (31 lat i więcej) najrzadziej formułowali wysokie oceny sytuacji ekonomicznej ich przedsiębiorstw (2%).

Wpływ na sytuację ekonomiczną firmy ma jej wielkość. Im większe przedsiębiorstwo tym lepsza sytuacja ekonomiczna. Najczęściej sytuację ekonomiczną firmy jako dobrą lub bardzo dobrą ocenili reprezentanci firm dużych i średnich (odpowiednio 100% i 75,8%) (tabela III.4).

Tabela III.4. Ocena sytuacji ekonomicznej badanych firm według liczby pracowników (w%, n=500)

Wyszczególnienie	od 1 do 9 osób	od 10 do 49 osób	od 50 do 249 osób	więcej niż 250
bardzo dobra, tzn. firma przynosi zyski i daje dobre perspektywy na przyszłość	6,2	15,3	27,3	0,0
dobra, tzn. przynosząca zyski	34,9	51,0	48,5	100,0
przeciętna, tzn. firma nie rozwija się, ale też nie przynosi strat	39,4	28,0	15,2	0,0
pogarszająca się, tzn. firma zaczyna przynosić straty	15,0	5,1	9,1	0,0
na skraju przepaści (bankructwa)	4,6	0,6	0,0	0,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Najrzadziej tak wysoko oceniana była kondycja ekonomiczna w mikropodmiotach. Jako bardzo dobrą lub dobrą oceniło ją jedynie 41% firm zatrudniających co najwyżej 9 pracowników. W przypadku tej grupy przedsiębiorstw najczęściej deklarowano, że firma znajduje się na skraju bankructwa (4,6%) oraz to, że zaczyna przynosić straty (15,0%).

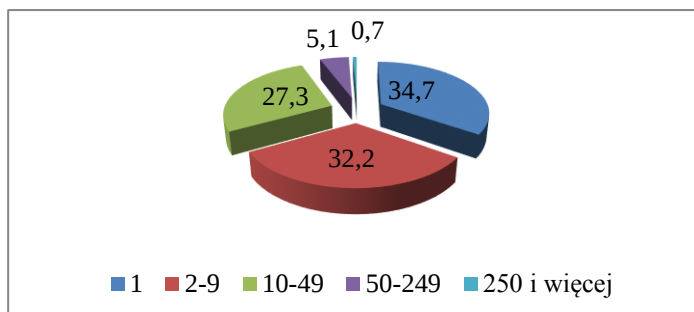
3.2 Dotychczasowa skala zatrudnienia w sektorze włókienniczo-tekstylnym w Łódzkiem

Z przeprowadzonych w ramach badań obserwacji wynika, że nie we wszystkich 501 badanych przedsiębiorstwach zatrudniani byli pracownicy na stanowiskach włókienniczych. Pracowników takich nie zatrudniano w co dziesiątej badanej firmie (10,2%). Wynika to stąd, że w badanej zbiorowości znalazły się również osoby prowadzące samodzielnie działalność gospodarczą. Pracowników na stanowiskach włókienniczych zatrudniano w 89,8% (tj. 450) badanych przedsiębiorstw.

W większości objętych badaniem przedsiębiorstw zatrudniano na stanowisku włókienniczym tylko jednego pracownika (34,7%) (wykres III.5). W co trzeciej firmie (32,2%) zatrudniano na tym stanowisku od 2 do 9 pracowników. Najmniej liczną grupę stanowiły przedsiębiorstwa duże, zatrudniające na stanowiskach włókienniczych co najmniej 250 osób. Taka struktura liczby pracowników zatrudnianych na stanowiskach włókienniczych w objętych

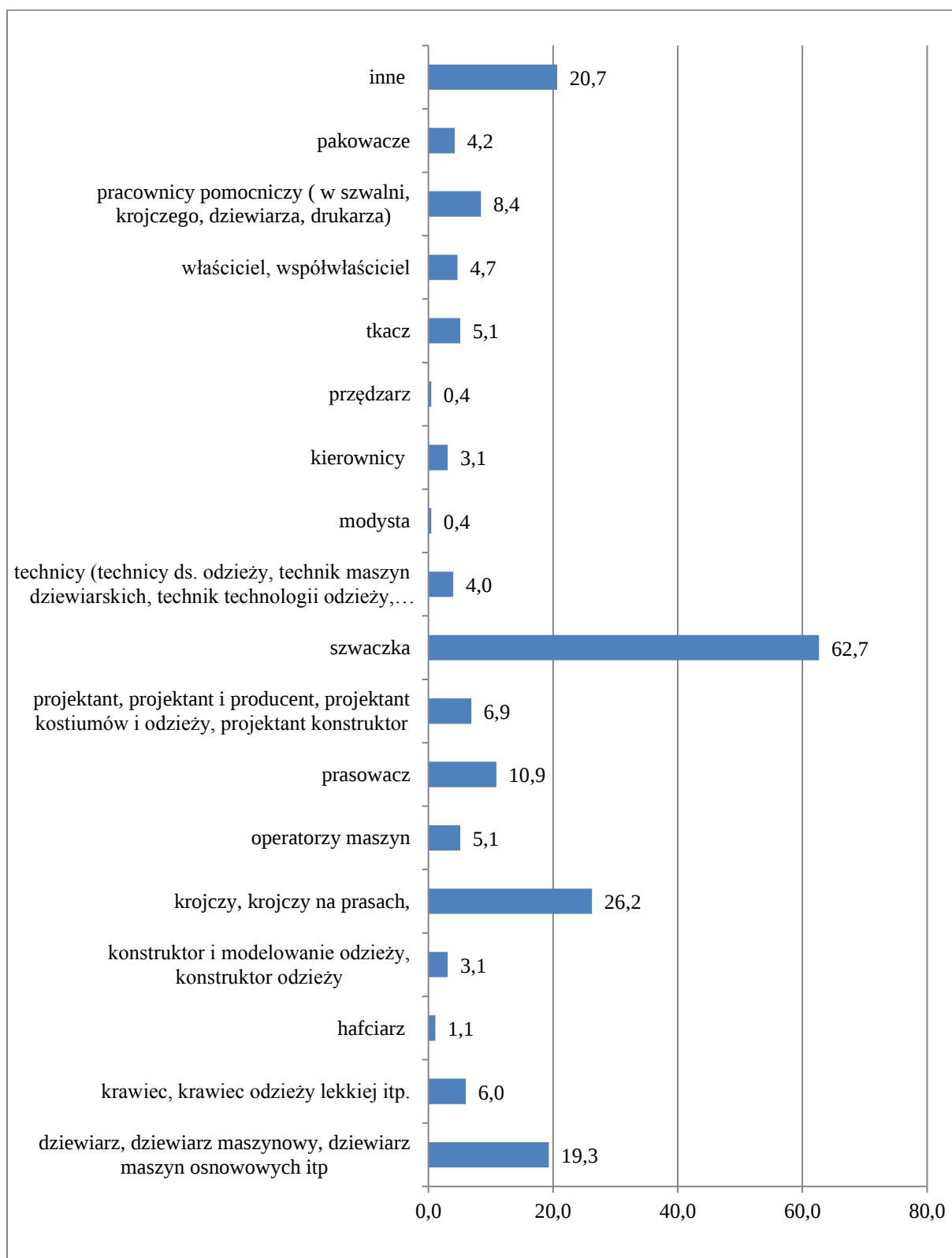
badaniem przedsiębiorstwach jest konsekwencją rozkładu ich wielkości mierzonej liczbą pracowników. W badanej zbiorowości dominowały bowiem mikro i małe przedsiębiorstwa.

Wykres III.5. Odsetek pracodawców zatrudniających określoną liczbę pracowników w zawodach/ na stanowiskach włókienniczych (n=450)



Średnia liczba stanowisk, na których zatrudniani byli pracownicy w przedsiębiorstwach działających w Łódzkiem w ramach branży włókienniczej wahała się od 1 do 11. Najczęściej respondenci reprezentujący te firmy wskazywali, że na stanowiskach tych zatrudniane są szwaczki (62,7%) (wykres III.6). Pozostałe stanowiska pracy były wymieniane znacznie rzadziej: na drugim miejscu wymieniano stanowiska dla krojczych, które wskazało już tylko 26,2% respondentów. Bisko co piąty badany (19,3%) deklarował, że w firmie, którą reprezentuje najczęściej zatrudniani są dziewiarze. Najrzadziej wskazywane stanowiska pracy, na których zatrudniani są pracownicy przez firmy działające w branży włókienniczej to: przędzacz i modysta (po 0,4% wskazań) oraz hafciarz (1,1% wskazań). W prezentowanej strukturze bardzo liczna jest kategoria inne. Wynika to stąd, że respondenci bardzo często podawali bardzo różne stanowiska, które występowały w pojedynczych przypadkach. W kategorii tej znalazły się m. in. takie stanowiska/zawody jak: barwiarz, dekorator, asystent projektanta, konfeksjoner odzieży, plisowacz, przewijaczka, specjalista ds. przygotowania wyrobu do produkcji itp.

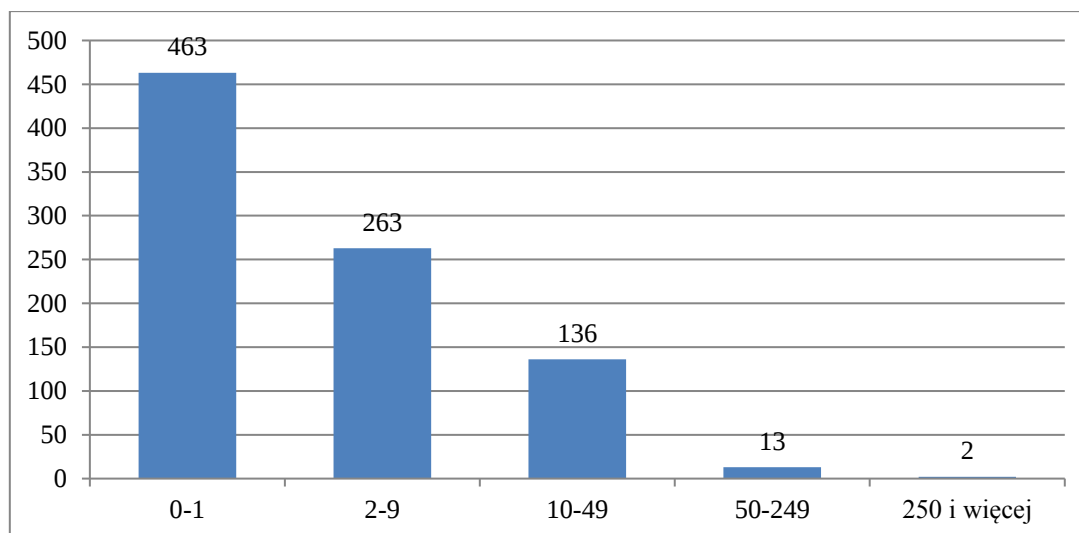
Wykres III.6. Stanowiska, na których najczęściej zatrudniani są pracownicy przez przedsiębiorstwa działające w ramach branży włókienniczej w województwie łódzkim (w%, n=450)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

W badanych przedsiębiorstwach najczęściej zatrudniano w zawodach włókienniczych co najwyżej jednego pracownika (463 wskazań) (wykres III.7). Na zatrudnienie od 2 do 9 osób w tych zawodach/stanowiskach pracy wskazywało 263 reprezentantów badanych firm. Najrzadziej deklarowano zatrudnianie na stanowiskach włókienniczych co najmniej 250 osób (2 wskazania). Taki rozkład odpowiedzi jest wynikiem struktury całej badanej zbiorowości, w której dominowały firmy mikro i małe podmioty, a duże firmy stanowiły znikomy odsetek.

Wykres III.7. Liczba zatrudnionych osób na stanowiskach włókienniczych (n=450)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Reprezentanci objętych badaniem przedsiębiorstw z branży włókienniczej deklarowali, że najczęściej zatrudniają od 2 do 9 szwaczek (88,5% wskazań) (tabela III.5). Natomiast nieliczną grupę stanowiły osoby zatrudnione w charakterze krawcy lub krojczego. W przypadku tych dwóch stanowisk reprezentanci badanych firm najczęściej deklarowali, że zatrudniają co najwyżej 1 pracownika (odpowiednio: 10,0% i 48,1% wskazań). Interesujące wyniki daje analiza liczby zatrudnianych w badanych firmach dziewiarzy. Okazuje się, że w przedsiębiorstwach z branży włókienniczej zatrudnia się znaczną liczbę pracowników na tych stanowiskach. W przypadku dziewiarzy najczęściej wskazywano, że zatrudnia się od 50 do 249 osób. Ciekawa jest również prawidłowość występująca w przypadku operatorów maszyn. Z przeprowadzonych analiz wynika, że im większa firma, tym więcej pracowników na tego typu stanowiskach zatrudnia. Respondenci najczęściej wskazywali, że zatrudniają 250 i więcej operatorów (50,0% wskazań) a najrzadziej, że co najwyżej 1 (5,0% wskazań).

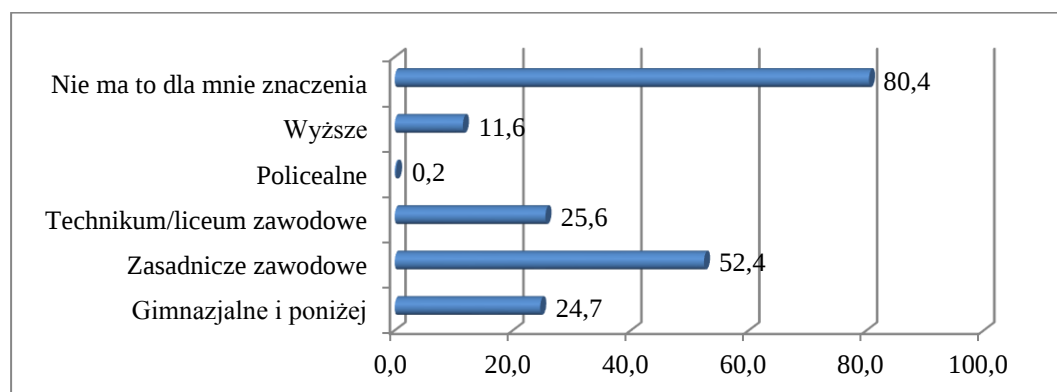
Tabela III.5. Liczba zatrudnionych pracowników w ramach branży włókienniczej według stanowisk pracy (n=450)

Stanowisko pracy	Liczba zatrudnionych osób				
	0-1	2-9	10-49	50-249	250 i więcej
dziewiarz, dziewiarz maszynowy, dziewiarz maszyn osnowowych itp.	94	92	45	7	0
krawiec, krawiec odzieży lekkiej itp.	44	8	1	1	0
hafciarz	5	4	0	0	0
konstruktor i modelowanie odzieży, konstruktor odzieży, szablon	36	13	5	1	0
krojczy, krajczy na prasach	211	112	47	2	0
operator maszyn (pasmanteryjnych, przędzalniczych, maliwatu, maszyn szwalniczych, przewijających, zgrzewających, lamowar, konfekcyjnych, zespołów zgrzeblarskich, nastawiacz maszyn, operator wilka)	22	19	13	2	1
prasowacz	91	51	25	0	0
projektant, projektant i producent, projektant kostiumów i odzieży, projektant konstruktor	64	20	5	1	0
szwaczka, szwacz maszynowy, szwacz wyrobów pończoszniczych	302	216	102	9	1
technicy (technicy ds. odzieży, technik maszyn dziewiarskich, technik technologii odzieży, włókiennik)	65	17	3	0	0
modysta,	2	0	0	0	0
kierownicy	46	11	8	3	0
przędzacz	0	1	4	0	0
tkacz	36	16	11	0	1
właściciel, współwłaściciel	22	1	1	0	0
pracownicy pomocniczy (w szwalni, krajczego, dziewiarza, drukarza)	69	50	25	3	0
pakowacze	28	29	15	0	0
Inne	155	97	81	12	1

Dla większości przedsiębiorstw działających w branży włókienniczej w województwie łódzkim poziom wykształcenia pracowników nie ma znaczenia. Aż 80,4% respondentów wskazywało taką odpowiedź. Świadczy to o tym, jak duże problemy mają przedsiębiorcy działający w tej branży z pozyskaniem pracowników spełniających ich oczekiwania. Problemy te są nie tylko efektem niedopasowania jakościowego podaży pracy do popytu na nią w zawodach zaliczanych do branży włókienniczej, ale także nieprzystosowaniem szkolnictwa zawodowego kształcącego na potrzeby tej branży. Liczba szkół zasadniczych zawodowych, niegdyś duża w województwie łódzkim, została znacznie zredukowana. Te spośród nich, które pozostały mają problemy z naborem uczniów. Młodzież niechętnie decyduje się na podjęcie nauki w zawodach zaliczanych do branży włókienniczej. Z kolei ci, którzy zdecydowali się na

kształcenie w tych kierunkach, po zakończeniu szkoły średniej decydują się na kontynuację nauki w szkole wyższej, lub też podjęcie pracy, ale poza branżą włókienniczą. Pracodawcy borykający się z coraz większymi trudnościami w obsadzaniu wolnych stanowisk pracy zmuszeni są do przyjmowania osób posiadających uprawnienia do wykonywania innych zawodów, niezaliczanych do grupy zawodów włókienniczych. Do drugiej najczęściej zatrudnianej grupy pracowników zaliczono osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (52,4% wskazań). Najrzadziej zaś zatrudniano pracowników posiadających wykształcenie policealne. Ta kategoria wykształcenia istotna była tylko dla 0,2% respondentów (wykres III.8).

Wykres III.8. Poziom wykształcenia zatrudnionych osób na stanowiskach włókienniczych (w%, n=450)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Respondenci najczęściej wskazywali, że poziom wykształcenia nie ma znaczenia w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku pakowacza, pomocnika w szwalni, krojczego, dziewiarza, szwaczki, a także osób zatrudnionych na stanowiskach zaliczonych do kategorii inne (barwiarz, dekorator, asystent projektanta, konfeksjoner odzieży, plisowacz, przewijaczka, specjalista ds. przygotowania wyrobu do produkcji) (tabela III.6). Wykształcenie wyższe najczęściej wymagane było od kadry kierowniczej, modystów oraz osób zatrudnionych na stanowiskach technicznych: technika ds. odzieży, technika maszyn dziewiarskich, technika technologii odzieży, technika włókiennika. Wykształcenia średniego technicznego wymagano najczęściej od hafciarzy i techników ds. odzieży, technika maszyn dziewiarskich, technika technologii odzieży, technika włókiennika. Wykształcenie zasadnicze zawodowe wymagane było najczęściej od tkaczy i krawców oraz prasowaczy. Legitymowanie się najniższym poziomem wykształcenia było dopuszczalne najczęściej w przypadku przedzarzy, osób konstruujących i modelujących odzież oraz pracowników pomocniczych, a także osób zatrudnionych na stanowiskach pakowaczy.

Tabela III.6. Poziom wykształcenia zatrudnionych pracowników w ramach branży włókienniczej według stanowisk pracy (w%, n=450)

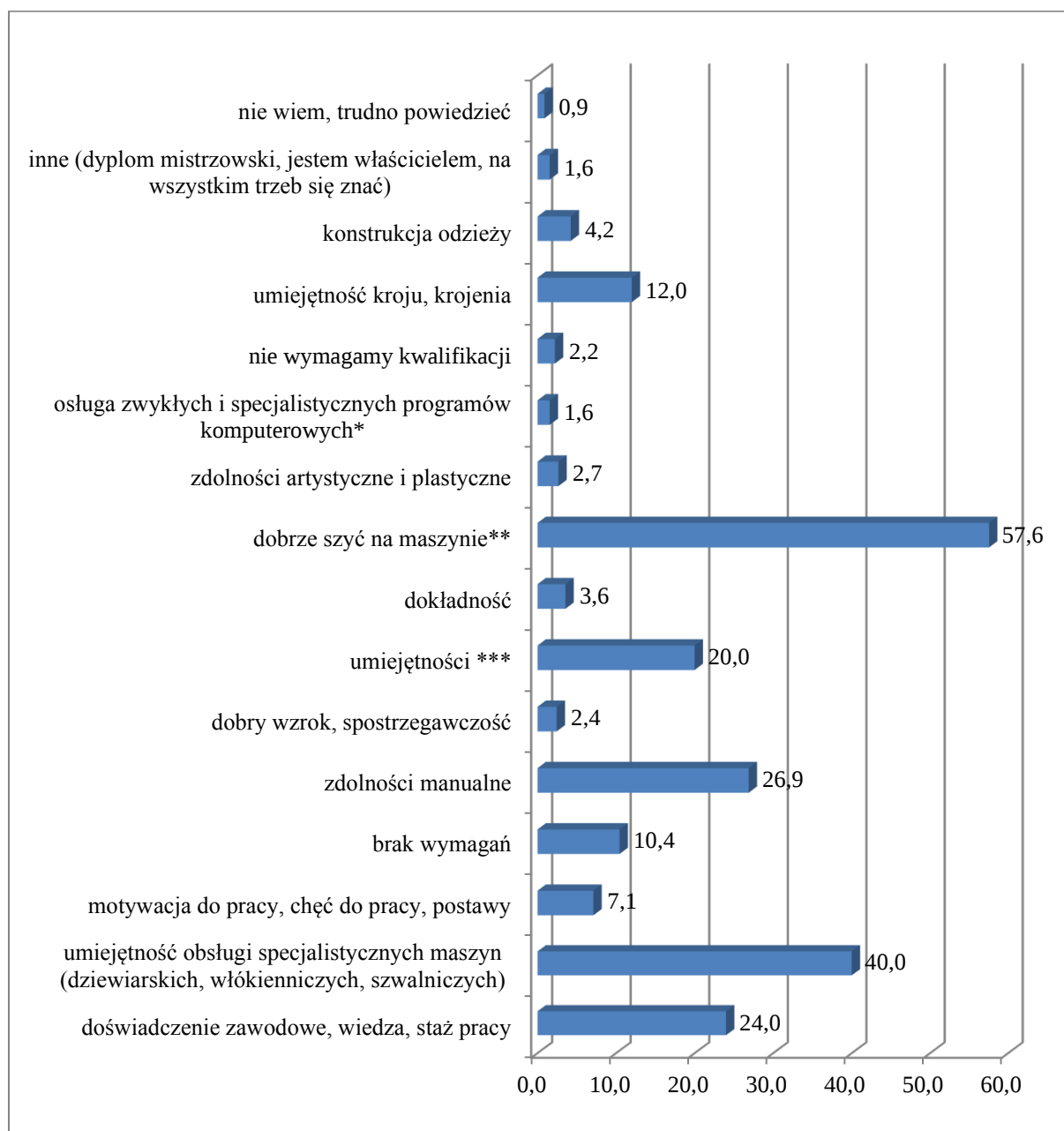
Wyszczególnienie	Poziom wykształcenia					
Stanowisko pracy	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	technikum/liceum zawodowe	Policealne	wyższe	nie ma to dla mnie znaczenia
dziewiarz, dziewiarz maszynowy, dziewiarz maszyn osnowowych itp	17,2	24,8	12,6	0,0	2,1	43,3
krawiec, krawiec odzieży lekkiej, krawiectwo itp.	11,1	31,5	22,2	0,0	16,7	18,5
hafciarz, itp.	0,0	22,2	55,6	0,0	11,1	11,1
konstruktor i modelowanie odzieży, konstruktor odzieży, szablon	18,2	10,9	30,9	0,0	23,6	16,4
krojczy, krojczy na prasach	12,9	23,7	7,5	0,0	3,8	52,2
operator maszyn (pasmańteryjnych, przędzalniczych, maliwatu, maszyn szwalniczych, przewijających, zgrzewających, lamowarki, konfekcyjnych, zespołów zgrzeblarskich, nastawiacz maszyn, operator wilka)	8,8	21,1	29,8	0,0	10,5	29,8
prasowacz	17,4	29,9	9,0	0,0	3,6	40,1
projektant, projektant i producent, projektant kostiumów i odzieży, projektant konstruktor	11,1	16,7	25,6	0,0	26,7	20,0
szwaczka, szwacz maszynowy, szwacz wyrobów pończosznich	13,8	28,3	10,0	0,0	2,9	45,1
technicy	2,4	11,8	41,2	0,0	32,9	11,8
modysta	0,0	00,0	0,0	0,0	50,0	0,0
kierownicy	2,9	13,2	25,0	0,0	36,8	22,1
przędzacz	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
tkacz	6,3	35,9	20,3	0,0	3,1	34,4
właściciel, współwłaściciel	0,0	4,2	29,2	4,2	16,7	45,8

Wyszczególnienie	Poziom wykształcenia					
pracownicy pomocniczy	21,1	12,9	10,9	0,0	4,1	51,0
Pakowacze	18,1	25,0	1,4	0,0	1,4	54,2
inne (barwiarz, dekorator, asystent projektanta, konfeksjoner odzieży, plisowacz, przewijaczka, specjalista ds. przygotowania wyrobu do produkcji itp.)	13,0	22,3	14,2	0,0	5,2	45,4

Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Kolejny problem objęty badaniem dotyczył identyfikacji umiejętności poszukiwanych przez pracodawców z branży włókienniczej. Uzyskane odpowiedzi wskazują, że dla pracodawców umiejętności były w bardzo różny sposób interpretowane. Utożsamiano je np. ze zdolnościami np. manualnymi czy pewnymi predyspozycjami. Do grupy umiejętności zaliczono również motywację czy doświadczenie zawodowe. Uwzględniając odpowiedzi respondentów zauważamy, że najczęściej wskazywaną umiejętnością, jaka wymagana jest od zatrudnionych była umiejętność szycia. Respondenci podkreślali, że ich pracownicy muszą: *potrafić dobrze szyc na maszynie, umieć uszyć wszystko na podstawie wykroju, szyc dokładnie, obsługiwać overlock i inne urządzenia maszyny szwalnicze* (57,6%) (wykres III.9). Nieco rzadziej wskazywano na konieczność umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn (dziewiarskich, włókienniczych, szwalniczych itp.) (40,0%). Istotne dla badanych firm było również to, aby pracownik posiadał zdolności manualne (26,9%) oraz potrafił wykonać drobne przeszycia, druk na dzianinach, konstruować odzież, modelować, myśleć przestrzennie, miał minimalne pojęcie o tkaniu, prasowaniu, potrafił obsługiwać krosna, czy pracować na maszynach tkackich (20%). Najrzadziej wymagano od pracowników obsługi zwykłych i specjalistycznych programów komputerowych, takich, jak np. Corel, programy ze środowiska Adobe i innych programów graficznych, projektowania informatycznego (1,6% wskazań).

Wykres III.9. Umiejętności wymagane od zatrudnionych osób na stanowiskach włókienniczych (w%, n=450)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

*obsługa Corela, programy ze środowiska Adobe, projektowanie informatyczne, grafika komputerowa

**umiejętność szycia, musi umieć uszyć wszystko na podstawie wykroju, żeby umiał dokładnie szyć, obsługa overlocka, szycie bluzek, szycie i obsługa maszyn, szycie na wszystkich maszynach, szycie proste

***drobne przeszycia, druk na dzianinach, umiejętność konstruowania, konstrukcja odzieży, modelowanie, myślenie przestrzenne, minimalne pojęcie o tkaniu, prasowania, obsługi krosna, na maszynach tkackich

Najczęściej brak wymaganych jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych wskazywany był w przypadku pakowaczy (5,2%) i pracowników pomocniczych (3,6%) (tabela III.7). Brak jakichkolwiek wymagań dotyczących kompetencji pracowników deklarowano w przypadku

pakowaczy (16,9%) i prasowaczy (7,5%). Konieczność posiadania doświadczenia zawodowego najczęściej wskazywano w przypadku operatorów maszyn i urządzeń stosowanych w przemyśle włókienniczym takich, jak: pasmanteryjnych, przędzalniczych, maliwatu, szwalniczych, przewijających, zgrzewających, lamowarki, konfekcyjnych, zespołów zgrzeblarskich, nastawiacz maszyn, operator wilka (25,0%). Rzadziej formułowano tego typu wymagania wobec techników ds. odzieży, maszyn dziewiarskich, technologii odzieży czy włókienników (14,9%).

Tabela III.7. Umiejętności wymagane od zatrudnionych pracowników w branży włókienniczej według stanowisk pracy (w %) (n=450)

Stanowiska	Umiejętności															
	doświadczenie zawodowe, wiedza,	umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn	motywacja do pracy, chęć do pracy,	brak wymagań	Zdolności manualne	Dobry wzrok	umiejętności (np. drobne przeszycia, druk na	dokładność	dobrze szyć na maszynie	zdolności artystyczne i	obsługa zwykłych i	nie wymagamy	umiejętność kroju,	konstrukcja odzieży	inne	nie wiem, trudno
dziewiarz	13,3	28,9	6,7	4,1	17,0	3,3	6,3	0,4	12,6	0,0	1,5	1,9	1,1	0,7	0,7	1,5
krawiec	9,4	10,9	0,0	0,0	4,7	0,0	15,6	1,6	37,5	1,6	1,6	0,0	6,3	10,9	0,0	0,0
hafciarz	11,1	44,4	0,0	0,0	22,2	0,0	11,1	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
konstruktor i modelowanie odzieży	12,3	9,2	0,0	1,5	0,0	0,0	15,4	0,0	21,5	1,5	6,2	0,0	9,2	23,1	0,0	0,0
krojczy	11,5	14,5	4,1	5,9	10,3	0,2	11,5	2,7	22,4	0,5	0,2	1,0	12,0	2,7	0,0	0,2
operator maszyn	25,0	27,8	5,6	1,4	18,1	2,8	9,7	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	2,8
prasowacz	9,7	16,1	4,3	7,5	8,1	1,1	16,1	2,2	23,1	0,5	0,5	0,5	8,1	2,2	0,0	0,0
projektant	7,1	20,4	0,0	1,0	13,3	1,0	15,3	0,0	18,4	9,2	5,1	0,0	3,1	6,1	0,0	0,0
szwaczka	9,4	17,0	2,9	5,5	12,4	0,6	8,1	1,9	31,1	0,4	0,7	1,3	6,2	1,6	0,9	0,3
technicy (ds. odzieży, maszyn dziewiarskich, włókiennik)	14,9	18,1	0,0	2,1	1,1	2,1	28,7	0,0	10,6	4,3	1,1	0,0	7,4	7,4	0,0	2,1
modysta,	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
kierownicy	11,3	18,3	0,0	2,8	4,2	0,0	23,9	1,4	18,3	1,4	4,2	0,0	4,2	8,5	1,4	0,0
przędzacz	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
tkacz	13,2	44,1	5,9	2,9	10,3	0,0	8,8	1,5	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5	4,4
właściciel, współwłaściciel	6,7	20,0	3,3	0,0	6,7	0,0	16,7	0,0	30,0	6,7	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0
pracownicy pomocniczy	12,4	17,8	7,7	5,3	14,8	0,6	10,1	1,2	16,0	0,0	1,2	3,6	5,9	3,0	0,6	0,0
pakowacze	6,5	11,7	3,9	16,9	14,3	0,0	11,7	1,3	20,8	0,0	0,0	5,2	6,5	0,0	1,3	0,0
inne	19,0	22,8	2,4	5,3	15,1	6,9	7,9	1,6	12,2	1,1	0,5	0,5	2,6	0,5	1,3	0,3

Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn dziewiarskich, włókienniczych, szwalniczych wskazywano dla przędzarzy (100%), hafciarzy (44,4%) i tkaczy (44,1%) (tabela III.7). Największe znaczenie motywacja do pracy w branży włókienniczej ma w przypadku

pracowników pomocniczych w szwalni, na krojowni, dziewiarni, i drukarni (7,7%). Z kolei zdolności manualne wskazywano najczęściej jako konieczne dla modystów (50,0%), od tej grupy pracowników oczekiwano również umiejętności dobrego, dokładnego szycia na maszynie, umiejętność szycia na podstawie wykroju, obsługi overlocka i innych maszyn i urządzeń używanych (50,0%). Przedsiębiorstwa działające w branży włókienniczej mają problemy z obsadą stanowisk pracy. Spowodowane to jest brakiem zasobów ludzkich posiadających kierunkowe wykształcenie w zawodach włókienniczych i chętnych do podjęcia pracy w tego rodzaju firmach. Sytuacja ta zmusza pracodawców do zatrudniania osób, które posiadają uprawnienia do wykonywania innych zawodów niż włókiennicze. W ten sposób obsadzane są wolne stanowiska pracy w większości (43,3%) objętych badaniem przedsiębiorstw. Praktyk tego rodzaju nie stosowało tylko 36% badanych firm. W przypadku co piątego przedsiębiorstwa (20,7%) respondenci nie potrafili określić czy zatrudniane są osoby, których zawód wykonywany jest zgodny z wyuczonym.

Najczęściej to firmy duże (100%) decydują się na zatrudnienie pracowników, których zawód wykonywany jest niezgodny z wyuczonym (tabela III.8). Najrzadziej na tego rodzaju rozwiązanie decydują się mikropodmioty (46,3%).

Tabela III.8. Zatrudnienie osób, których zawód wykonywany nie jest zgodny z zawodem wyuczonym według wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju działalności (w%, n=357)

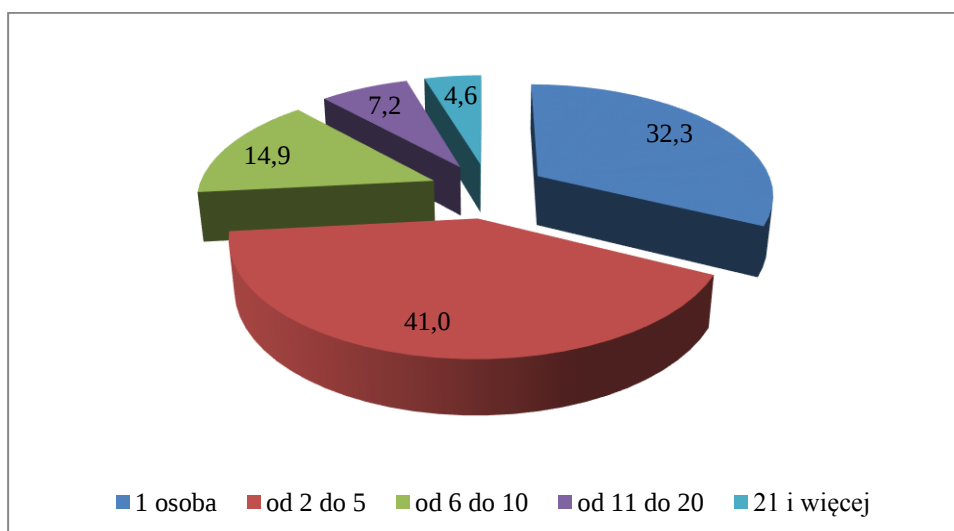
Wyszczególnienie	Czy w firmie zatrudnione są osoby, których zawód wykonywany nie jest zgodny z zawodem wyuczonym		
	tak	nie	Ogółem
Wielkość przedsiębiorstwa			
od 1 do 9 osób	46,3	53,7	100,0
od 10 do 49 osób	69,2	30,8	100,0
od 50 do 249 osób	68,4	31,6	100,0
więcej niż 250 osób	100,0	0,0	100,0
Rodzaj działalności			
Produkcyjna	60,5	39,5	100,0
Usługowa	50,0	50,0	100,0
mieszana produkcyjno-usługowa	49,0	51,0	100,0

Uwzględniając profil działalności firmy zauważamy, że najczęściej na zatrudnienie pracowników, których zawód wykonywany nie jest zgodny z wyuczonym decydują się przedsiębiorstwa produkcyjne (60,5%), najrzadziej natomiast firmy prowadzące działalność mieszaną czyli produkcyjno-usługową (49,0%) (tabela III. 8). Sytuacja ta wynika z charakteru prowadzonej działalności. W przedsiębiorstwach produkcyjnych, brak pracownika może oznaczać przerwę w ciągłości produkcji, co z kolei wydłuża czas wykonania produktu i w

konsekwencji naraża firmę na straty. Przy braku dostępnych na rynku pracy specjalistów, pracodawcy zmuszeni są do zatrudniania pracowników nieposiadających odpowiednich kwalifikacji, których trzeba przeszkolić. Jednakże nawet ta sytuacja w ich przypadku jest lepszym rozwiązaniem niż wakaty.

O tym, jak duża jest skala tego problemu świadczy deklarowana liczba pracowników wykonujących pracę w zawodach innych niż wyuczone. Firmy działające w ramach branży włókienniczej najczęściej zatrudniały od 2 do 5 takich pracowników (41,0%) (wykres III.10). W co trzeciej (32,3%) objętej badaniem firmie pracowała jedna osoba z takimi kwalifikacjami, ale już w co dziesiątej (11,8%) firmie, wykształcenia kierunkowego nie posiadało co najmniej 11 pracowników.

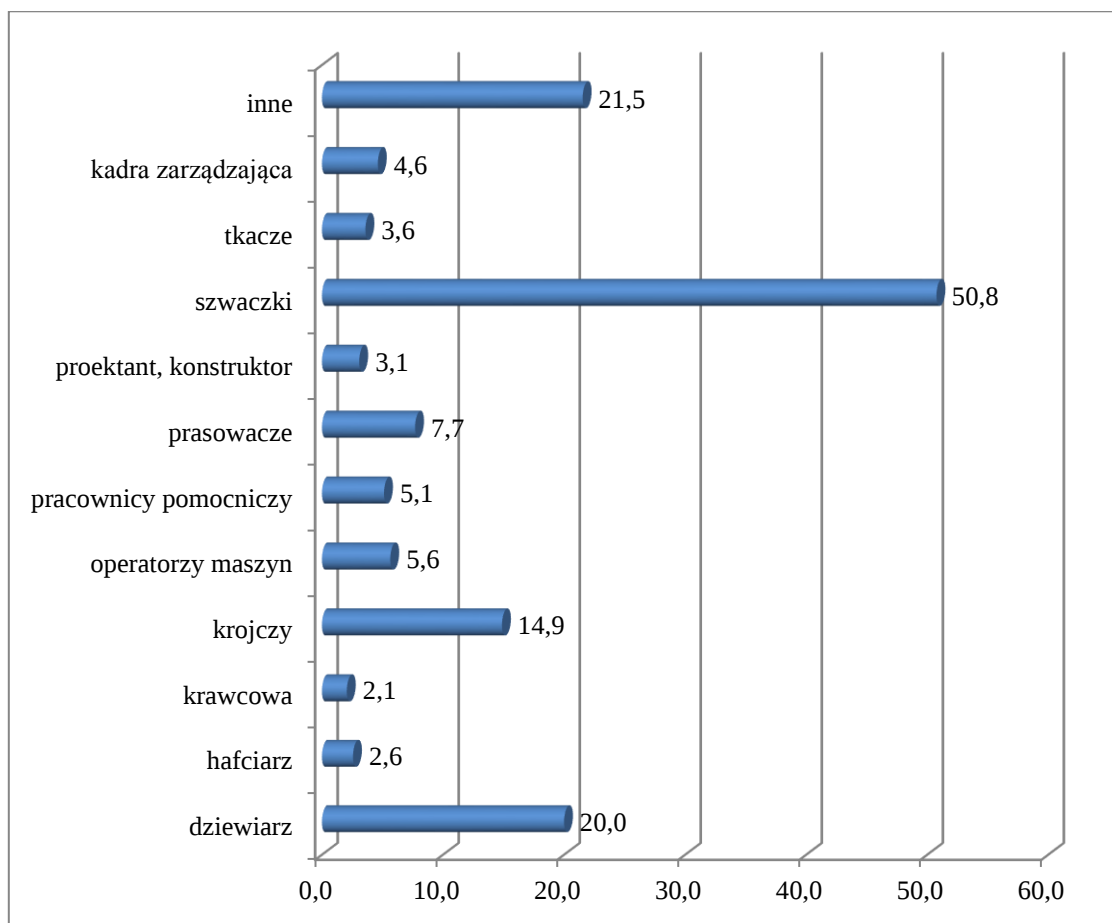
Wykres III.10. Odsetek pracodawców których pracownicy wykonują zawód niezgodny z zawodem wyuczonym, według liczby takich osób (n=195)



Osoby, których zawód wykonywany jest niezgodny z zawodem wyuczonym zatrudniane są przede wszystkim na stanowiskach, na których nauka obsługi urządzeń lub wykonywanej pracy nie wymaga długiego czasu, a wykonywane czynności nie są zbyt skomplikowane. Najczęściej w przedsiębiorstwach działających w ramach branży włókienniczej zlokalizowanych na terenie województwa łódzkiego zatrudniane są osoby nieposiadające wykształcenia kierunkowego na stanowisku szwaczki. Takie osoby zatrudniane są w charakterze szwaczek w co drugim (50,8% wskazań) przedsiębiorstwie stosującym takie praktyki (wykres III.11). Drugą najliczniejszą grupę stanowią przedsiębiorstwa, których reprezentanci deklarowali, że zatrudniane są osoby, których zawód wykonywany jest niezgodny z wyuczonym na stanowisku dziewiarza (20,0%). Najrzadziej przedsiębiorcy decydują się na zatrudnienie pracowników nieposiadających kierunkowego wykształcenia w

charakterze krawca (2,1%). Należy zaznaczyć, że respondenci wskazywali maksymalnie po cztery stanowiska pracy, na których zatrudniają pracowników, których zawód wyuczony jest niezgodny z wykonywanym.

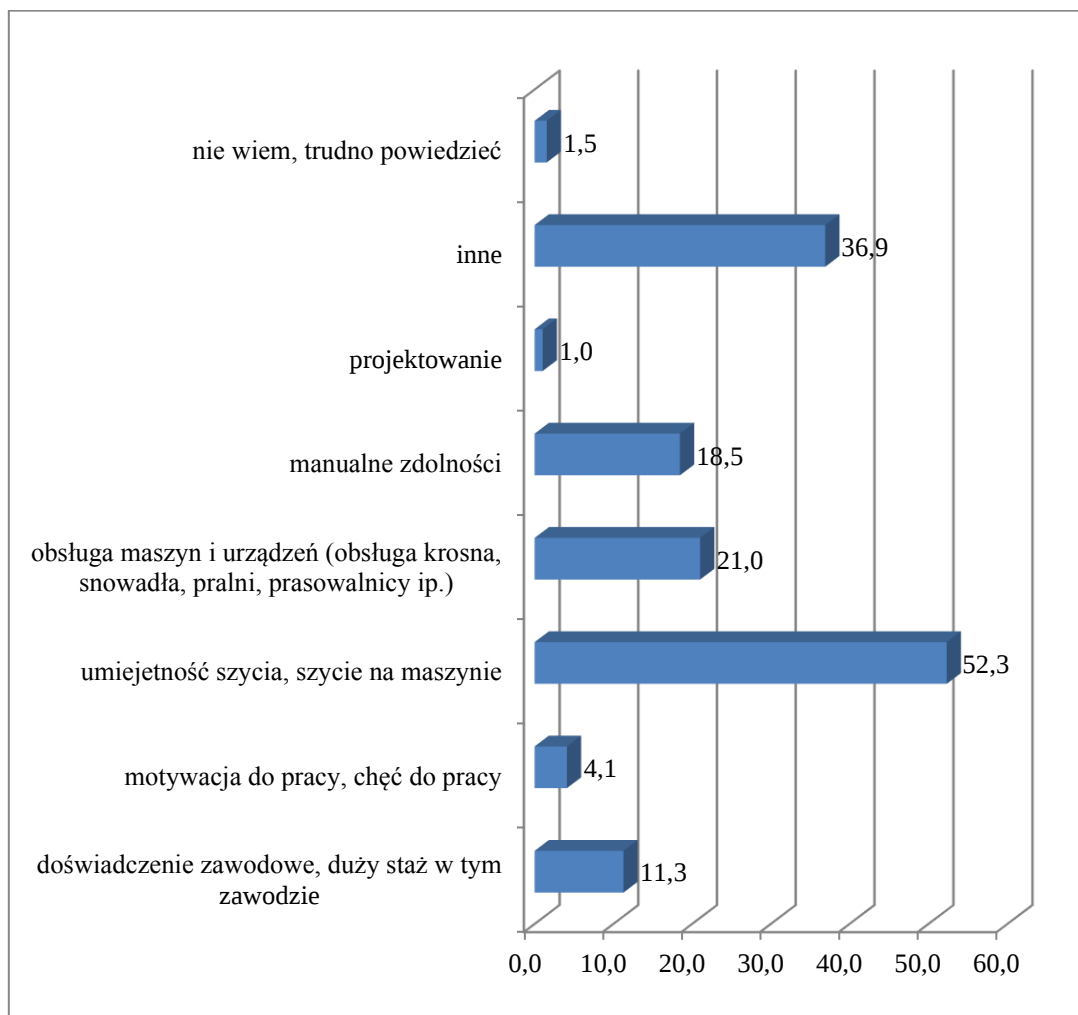
Wykres III.11. Stanowiska pracy, na których zatrudniane są osoby, których zawód wyuczony jest niezgodny z zawodem wykonywanym (w%, n=195)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Analizując kompetencje pracowników, którzy zatrudniani są na stanowiskach do obsługi których nie mają odpowiedniego wykształcenia, zauważamy że pracodawcy oczekiwali od nich najczęściej umiejętności szycia na maszynie (52,3%) (wykres III.12). Co piąty respondent wskazywał również konieczność posiadania kompetencji pozwalających na obsługiwanie maszyn i urządzeń takich, jak m. in. krosna, snowadła, prasownice itp. (21,0%). Nieco rzadziej podkreślano znaczenie posiadania zdolności manualnych. Takie umiejętności wskazało 18,5% respondentów.

Wykres III.12. Umiejętności wymagane na stanowiskach pracy, na których zatrudniane są osoby, których zawód wyuczony jest niezgodny z zawodem wykonywanym (w%, n=195)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi.

Doświadczenie zawodowe najczęściej wymagane było od osób nieposiadających kierunkowego wykształcenia na stanowisku krawca oraz operatora maszyn i urządzeń wykorzystywanych w przemyśle włókienniczym (tabela III.9). Z kolei konieczność posiadania zdolności manualnych deklarowano najczęściej w odniesieniu do pracowników nie posiadających specjalistycznego wykształcenia, zatrudnianych na stanowiskach krojczego, operatorów maszyn oraz w charakterze pracowników pomocniczych. Wymagania dotyczące umiejętności obsługi maszyn i urządzeń adresowane były najczęściej do dziewiarzy, tkaczy, prasowaczy i hafciarzy. Z kolei umiejętności szycia na maszynie wymagano od osób zatrudnianych w innych zawodach niż wyuczony na stanowisku krojczego, projektanta, konstruktora czy prasowacza, i oczywiście szwaczki.

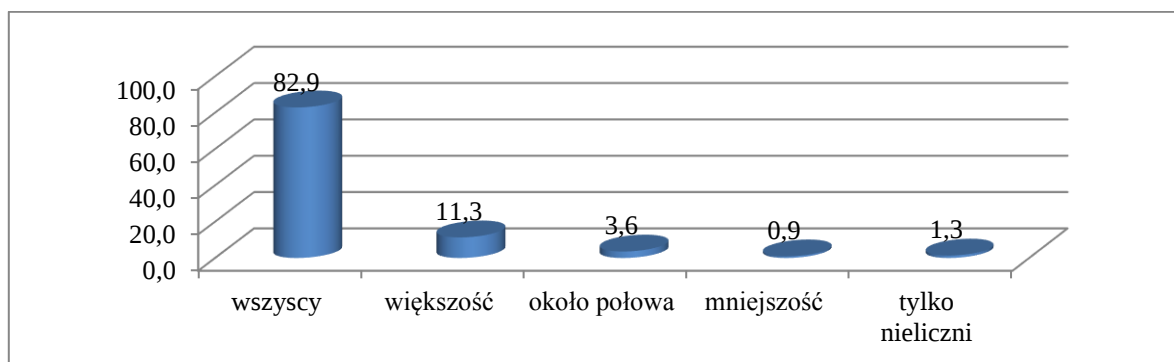
Tabela III.9. Wymagane umiejętności i kwalifikacje zawodowe na stanowiskach obsadzanych pracownikami, których zawód wykonywany jest niezgodny z zawodem wyuczonym według stanowisk pracy (w %, n=195)

Stanowisko pracy	Wymagane umiejętności i kwalifikacje zawodowe							
	doświadczenie zawodowe	motywacja do pracy	umiejętność szycia	obsługa maszyn i urządzeń (krosna, snowadła, pralni, prasowalnicy itp.)	manualne zdolności	projektowanie	inne	nie wiem, trudno powiedzieć
dziewiarz	10,3	10,3	33,3	46,2	7,7	0,0	92,3	0,0
hafciarz	0,0	20,0	0,0	40,0	20,0	0,0	20,0	0,0
krawcowa	50,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
krojczy	3,4	10,3	110,3	10,3	41,4	3,4	34,5	0,0
operator maszyn	36,4	18,2	0,0	27,3	36,4	0,0	27,3	0,0
pracownik pomocniczy	30,0	0,0	60,0	30,0	30,0	0,0	120,0	0,0
prasowacz	6,7	0,0	133,3	40,0	0,0	0,0	46,7	0,0
projektant, konstruktor	16,7	0,0	116,7	33,3	0,0	16,7	33,3	0,0
szwaczka	9,1	4,0	80,8	16,2	22,2	0,0	30,3	2,0
tkacz	14,3	28,6	0,0	42,9	0,0	0,0	71,4	0,0
właściciel, współwłaściciel	0,0	0,0	33,3	0,0	22,2	11,1	44,4	0,0
Inne	4,8	7,1	26,2	40,5	31,0	0,0	90,5	2,4

Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Pomimo problemów z obsadą niektórych stanowisk osobami posiadającymi formalnie potwierdzone kwalifikacje zawodowe, należy zauważyć, że pracodawcy z firm włókienniczych w Łódzkiem są zadowoleni z poziomu kompetencji swoich pracowników. W większości badanych firm (82,9%) wszystkie osoby zatrudnione na stanowiskach włókienniczych posiadały kwalifikacje wystarczające do realizacji powierzonych im zadań (wyk III.13). W przypadku co dziesiątego przedsiębiorstwa (11,3%) kwalifikacje zawodowe większości pracowników spełniały oczekiwania zatrudniających ich pracodawców. Znaczne problemy z pozyskaniem pracowników spełniających oczekiwania miało 5,8% badanych podmiotów. W ich przypadku, co najmniej połowa pracowników nie posiadała umiejętności wystarczających do obsługi powierzonego im stanowiska pracy.

Wykres III.13. Ocena poziomu umiejętności/kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych na stanowiskach dotyczących zawodów włókienniczych (w%, n=450)



Najczęściej pozytywne oceny kwalifikacji zatrudnionych pracowników formułowali respondenci reprezentujący mikropodmioty (88,5%) i małe firmy (77,1%) (tabela III.10). Uczestniczący w badaniu reprezentanci firm średnich, zatrudniających od 50 do 249 osób, najczęściej deklarowali, że większość zatrudnionych w firmie osób posiada umiejętności zawodowe wystarczające do realizacji powierzonych im zadań (24,5%). Znacznie gorzej ocenione zostały kompetencje pracowników przez reprezentantów dużych przedsiębiorstw. To oni najczęściej uważali, że jedynie około połowa zatrudnionych w firmie osób posiada kompetencje wystarczające do wykonywania powierzonych im zadań zawodowych (66,7%).

Tabela III.10. Ocena umiejętności pracowników według wielkości przedsiębiorstwa (w%, n=450)

Liczba pracowników	Ocena umiejętności i kwalifikacji pracowników				
	wszyscy	większość	około połowa	Mniejszość	tylko nieliczni
od 1 do 9 osób	88,5	6,5	3,1	0,4	1,5
od 10 do 49 osób	77,1	17,0	2,6	2,0	1,3
od 50 do 249 osób	69,7	24,2	6,1	0,0	0,0
więcej niż 250 osób	33,3	0,0	66,7	0,0	0,0

Najczęściej negatywne oceny umiejętności potrzebnych do obsługi zajmowanego stanowiska wskazywano w przypadku jednego pracownika i dotyczyły one osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz prasowaczy (tabela III.11). Natomiast w przypadku tkaczy negatywne oceny dotyczyły od 2 do 5 osób, a hafciarzy od 6 do 10 pracowników

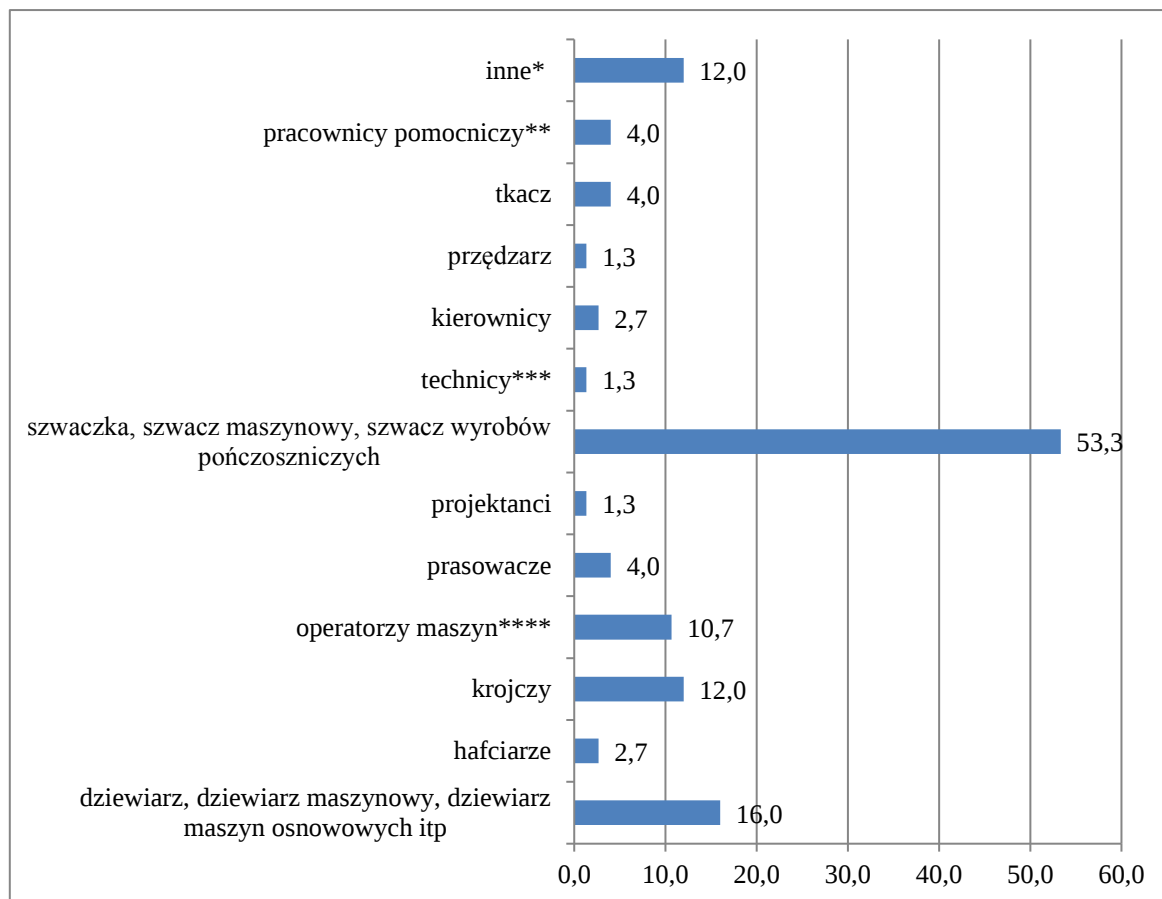
Tabela III.11. Negatywne oceny umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracowników według stanowisk pracy (n=75) (w %)

Stanowiska pracy ²	Liczba pracowników				Umiejętności i kwalifikacje								
	1 osoba	do 5 osób	6 do 10 osób	11 i więcej	wykształcenie kierunkowe	motywacja do pracy	obsługa i naprawa maszyn (dziewiarskich, tkackich)	szycie	doświadczenie zawodowe	manualne	organizacja pracy, stanowiska pracy	konstrukcja odzieży	wiedza
dziewiarz	50,0	66,7	16,7	16,7	16,7	8,3	75,0	0,0	25,0	16,7	0,0	0,0	0,0
hafciarze	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
krojczy, krojczy na prasach,	88,9	33,3	11,1	33,3	44,4	0,0	11,1	0,0	11,1	11,1	22,2	0,0	22,2
operator maszyn (pasmanteryjnych, przędzalniczych, maliwatu, maszyn szwalniczych, przewijających, zgrzewających, lamowarki, konfekcyjnych, zespołów zgrzeblarskich, nastawiacz maszyn, operator wilka)	12,5	75,0	25,0	37,5	50,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5
prasowacze	133,3	100,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
szwaczka	35,0	57,5	17,5	17,5	7,5	2,5	20,0	20,0	10,0	37,5	10,0	2,5	5,0
kierownicy	150,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	200,0	0,0	0,0	0,0	0,0
tkacz	66,7	100,0	33,3	0,0	0,0	0,0	133,3	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0
pracownicy pomocniczy	66,7	100,0	33,3	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	100,0	33,3	0,0	0,0	0,0
inne	11,1	66,7	33,3	44,4	33,3	0,0	55,6	11,1	11,1	44,4	0,0	0,0	22,2

Reprezentanci badanych firm, którzy negatywnie oceniali umiejętności i kwalifikacje pracowników potrzebnych do realizacji powierzonych im zadań zawodowych zostali poproszeni o wskazanie stanowisk pracy, liczby pracowników, których te oceny dotyczyły oraz zakresu brakujących umiejętności. Z analizy uzyskanych odpowiedzi wynika, że najczęściej złe opinie dotyczą szwaczek (53,3%) (wykres III.14). Pozostałe stanowiska pracy znacznie

rzadziej negatywnie oceniano, niemniej jednak należy podkreślić, że opinie takie stosunkowo często pojawiały się w odniesieniu do dziewiarzy (16,0%), czy krojczy (12,0%).

Wykres III.14. Negatywne oceny umiejętności pracowników zatrudnionych w branży włókienniczej według stanowisk pracy (n=75)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

*barwiarz, dekorator, asystent projektanta, konfeksjoner odzieży, plisowacz, przewijaczka, specjalista ds. przygotowania wyrobu do produkcji itp.;

**pomoc w szwalni, pomoc krojczego, pomoc dziewiarza, pomoc drukarza;

***technik odzieży, technicy ds. odzieży, technik maszyn dziewiarskich, technik technologii odzieży, odzieżowy, włókiennik;

****pasmanteryjnych, przędzalniczych, maliwatu, maszyn szwalniczych, przewijających, zgrzewających, lamowarki, konfekcyjnych, zespołów zgrzeblarskich, nastawiacz maszyn, operator wilka.

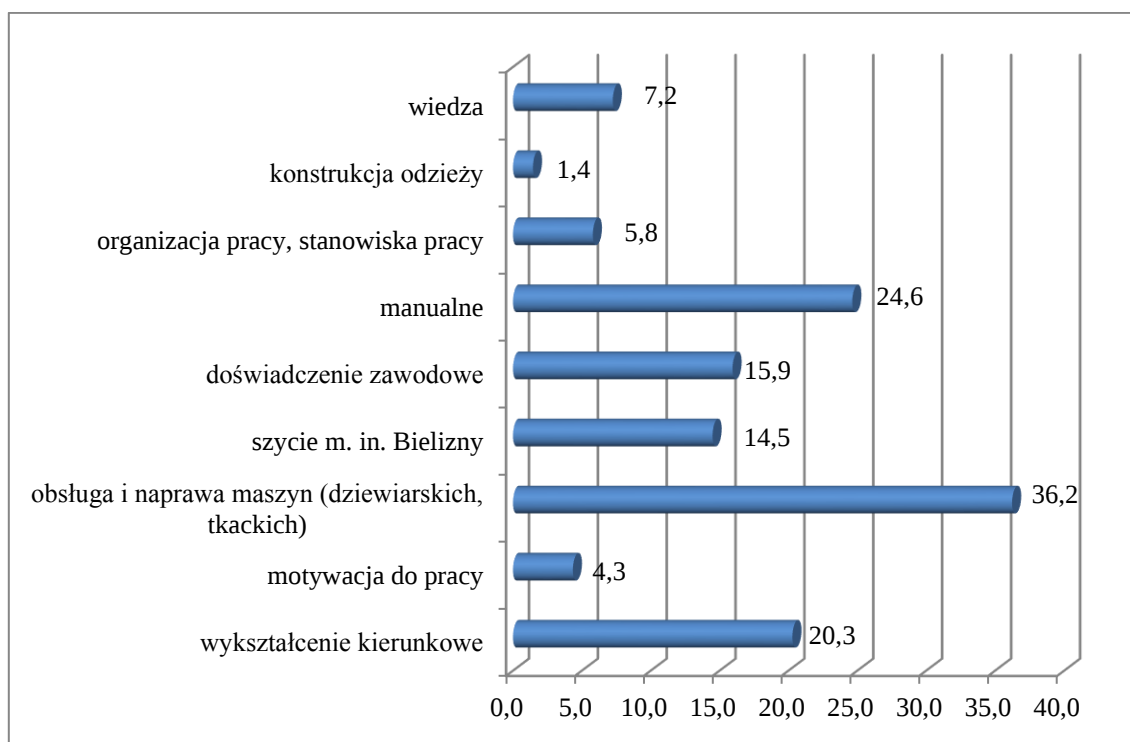
Dość liczna była również grupa respondentów, którzy formułowali negatywne oceny wobec operatorów obsługujących różnego rodzaju maszyny stosowane w przemyśle włókienniczym tj. operatorów maszyn pasmanteryjnych, przędzalniczych, maliwatu, szwalniczych, przewijających, zgrzewających, lamowarki, konfekcyjnych, zespołów zgrzeblarskich, nastawiaczy maszyn oraz operatorów wilka. Stanowiska takie wskazywał co dziesiąty respondent (12,0%) (wykres III.14). Wśród negatywnie ocenianych stanowisk pracy zaliczonych do kategorii „inne” znalazły się takie stanowiska pracy, jak: barwiarz, dekorator,

asystent projektanta, konfektioner odzieży, plisowacz, przewijaczka, specjalista ds. przygotowania wyrobu do produkcji itp

Najczęściej przypadki pracowników nieposiadających wszystkich umiejętności potrzebnych do obsługi stanowisk pracy, na których pracują dotyczyły maksymalnie 5 osób (50,6% wskazań). Nieco rzadziej deklarowano, że braki w tym zakresie występowały u 1 pracownika (41,6%). Zdarzały się również przypadki, kiedy respondenci negatywne oceny kompetencji pracowników kierowali do co najmniej 6 ale nie więcej niż 10 zatrudnionych osób (15,6%). (tabela III.11)

Dlaczego pracodawcy negatywnie oceniali pracowników? Powód najczęstszy to niedostateczne kompetencje potrzebne do poprawnego obsługiwanie i naprawy maszyn stosowanych w przemyśle włókienniczym (36,2%) (wykres III.15). W blisko co czwartej firmie, w której deklarowano występowanie tego problemu wskazywano na nieodpowiednie umiejętności manualne (24%), a w co piątej firmie wymieniano niezgodne z wymaganym wykształcenie kierunkowe (20,3%).

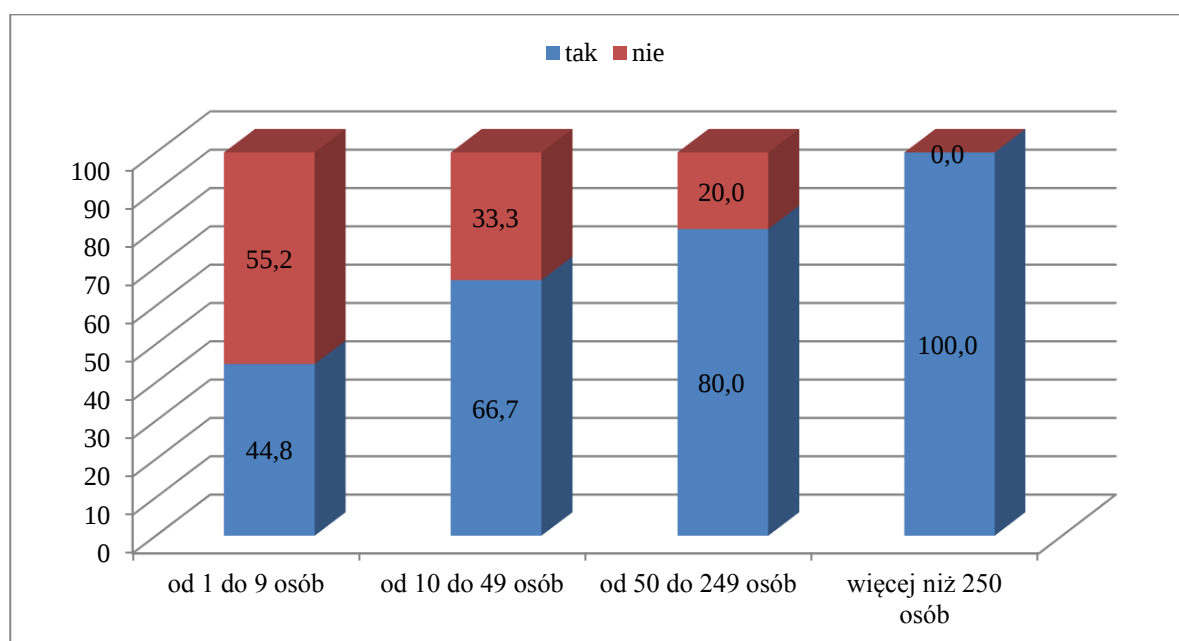
Wykres III.15. Umiejętności, które negatywnie oceniali respondenci (w%, n=69)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Brak wykształcenia kierunkowego najczęściej wymieniano u operatorów maszyn (tabela III.11). Z kolei niedostatek umiejętności w zakresie naprawy i obsługi maszyn dziewiarskich i tkackich wskazywany był w przypadku tkaczy, przędzarzy i operatorów maszyn stosowanych w przemyśle włókienniczym. Brak doświadczenia zawodowego najczęściej dostrzegano u osób zajmujących stanowiska kierownicze, a zdolności manualnych brakowało przędzaczom. Umiejętności prawidłowej konstrukcji odzieży najczęściej brakowało szwaczkom, a wiedzy specjalistycznej i z zakresu organizacji pracy krojczym. Brak motywacji do pracy był najczęściej spostrzegany u osób zajmujących się projektowaniem.

Wykres III.16. Skłonność pracodawców do podejmowania działań mających na celu poprawę umiejętności pracowników według wielkości przedsiębiorstwa (w%, n=74)



Spśród 77 objętych badaniem firm, w których negatywnie oceniono umiejętności zawodowe u zatrudnionych osób, większość (45 firm, tj. 58,4%) próbowała podejmować różnego rodzaju działania mające na celu ich poprawę. Skłonność do podejmowania takich działań zależy od wielkości przedsiębiorstwa. Im więcej firma zatrudnia pracowników, tym większa skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników i uzupełniania brakujących umiejętności. Najczęściej działania tego rodzaju podejmowane są przez średnie i duże przedsiębiorstwa (odpowiednio: 80% i 100%) (wykres III.16). Prawidłowość ta wynika stąd, że firmom tym łatwiej jest zaplanować szkolenia dla swoich pracowników w taki sposób, aby nie miało to negatywnego wpływu na organizację pracy w firmie. Mając większą liczbę pracowników do dyspozycji łatwiej jest zastąpić tych, którzy uczestniczą w szkoleniach i nie mogą w danym momencie obsługiwać stanowiska pracy. Niepokojące jest natomiast, że aż 37,7% objętych badaniem przedsiębiorstw, w których pojawiły się negatywne oceny

umiejętności pracowników nie podejmuje żadnych działań zmierzających do poprawy tej sytuacji. Co druga firma, która nie podejmuje żadnych działań w celu likwidacji luk w kompetencjach pracowników to mikropodmiot (55,2%).

Podjęmowane przez firmy działania, których celem jest zwiększenie umiejętności wśród pracujących najczęściej polegały na organizacji szkoleń wewnętrznych, które prowadzone były przez brygadzystę, kierownika bądź innego pracownika (35 firm, tj. 77,8%). Niepokojące jest natomiast to, że możliwość korzystania z usług szkoleniowych oferowanych przez firmy zewnętrzne jest znikoma. Pracownicy jedynie 3 objętych badaniem firm (6,7%) uzupełniali brakujące kwalifikacje na kursach i szkoleniach zewnętrznych. Innym ze sposobów przeciwdziałania lukom kompetencyjnym zatrudnionych osób w firmach działających w ramach branży włókienniczej jest zatrudnianie cudzoziemców, przede wszystkim obywateli Ukrainy (6 firm 13,3%), którzy posiadali wymagane umiejętności.

W szkoleniach zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych uczestniczyły głównie szwaczki (5 wskazań) i dziewiarze (4 wskazania). Szkolenia organizowane dla innych kategorii pracowników wskazywane były tylko 1 raz i dotyczyły następujących stanowisk pracy: tkacz, projektant ubioru, krojczego, operator maszyn, barwiarz oraz pracownik wykonujący prace pomocnicze.

Uczestnictwo w szkoleniach wewnętrznych:

- od 1 do 5 pracowników wskazało 6 reprezentantów badanych przedsiębiorstw
- od 6 do 10 pracowników wskazano w 1 przypadku przedsiębiorstwa
- od 11 do 20 pracowników wskazało 2 reprezentantów badanych przedsiębiorstw
- więcej niż 21 pracowników wskazało 3 reprezentantów badanych przedsiębiorstw.

Z kolei w szkoleniach zewnętrznych organizowanych przez badane przedsiębiorstwa uczestniczyło:

- od 1 do 5 pracowników w 2 wskazaniach
- od 6 do 10 pracowników 1 wskazanie
- od 11 do 20 pracowników w 2 wskazaniach.

W firmach, które deklarowały, że w celu zwiększenia potencjału kwalifikacyjnego swoich pracowników organizują szkolenia wewnętrzne w czterech przypadkach wskazano szkolenia organizowane dla co najwyżej pięciu dziewiarzy (tabela III.12). Najczęściej jednak

dla takiej liczby osób deklarowano szkolenia wewnętrzne organizowane dla tkaczy. Szkolenia wewnętrzna dla co najmniej 11 pracowników organizowane były dla szwaczek, dziewiarzy oraz osób, które trafiły do kategorii inne, czyli operatora maszyn, barwiarza oraz pracownika wykonującego prace pomocnicze.

Tabela III.12. Liczba pracowników uczestniczących w poszczególnych rodzajach szkoleń według stanowisk pracy

Stanowisko pracy	Szkolenia wewnętrzne				Szkolenia zewnętrzne			
	0	od 1 do 5	od 11 do 20	21 i więcej	0	od 1 do 5	od 6 do 10	od 11 do 20
szwaczka	3	2	1	2	4	2	0	2
tkacz	0	2	0	0	2	0	0	0
dziewiarz	0	4	1	2	7	0	0	0
projektant ubioru	1	0	0	0	0	0	1	0
krojczy	1	1	0	0	1	0	0	1
inne	0	0	3	4	7	0	0	0

Na szkolenia zewnętrzne wysyłani byli jedynie pracownicy zatrudniani na stanowiskach: szwaczki, projektanta ubioru oraz krojczo. Liczba osób kierowanych na szkolenia w zawodzie szwaczka wahała się od 1 do 5 pracowników. (tabela III.12). Najliczniejszą grupę przeszkolonych pracowników stanowili krojczy. Respondenci deklarowali, że na szkolenia zewnętrzne wysyłano od 11 do 20 pracowników zatrudnionych na tym stanowisku pracy. Mniej liczną grupę w szkoleniach zewnętrznych stanowili projektanci (od 6 do 10 pracowników).

Większości spośród objętych badaniem firm, które deklarowały, że podejmują działania mające na celu uzupełnienie deficytów kwalifikacyjnych swoich pracowników nie są znane instytucje oferujące szkolenia dotyczące zawodów z branży włókienniczej (33 firmy, tj. 78,6%). Jedynie w przypadku 6 firm (14,3%) instytucje oferujące tego rodzaju usługi były znane.

Interesujące wyniki daje analiza znajomości instytucji prowadzących szkolenia w zawodach włókienniczych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Generalnie można powiedzieć, że im większe przedsiębiorstwo tym większe szanse na to, że instytucje oferujące tego rodzaju usługi są znane. Znajomość instytucji szkoleniowych deklarowali wszyscy respondenci reprezentujący duże firmy natomiast z grupy mikropodmiotów tylko 16,7% respondentów miało taką wiedzę (tabela III.13).

Tabela III.13. Znajomość przez respondentów instytucji prowadzących szkolenia w zawodach włókienniczych według wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju działalności (w%, n=39)

Wyszczególnienie	Czy firma zna instytucje, które prowadzą szkolenia w zawodach włókienniczych		
	Tak	Nie	Ogółem
Liczba pracowników			
od 1 do 9 osób	16,7	83,3	100,0
od 10 do 49 osób	12,5	87,5	100,0
od 50 do 249 osób	25,0	75,0	100,0
więcej niż 250 osób	0,0	100,0	100,0
Rodzaj działalności			
produkcja	17,4	82,6	100,0
usługi	0,0	100,0	100,0
mieszana produkcyjno-usługowa	14,3	85,7	100,0

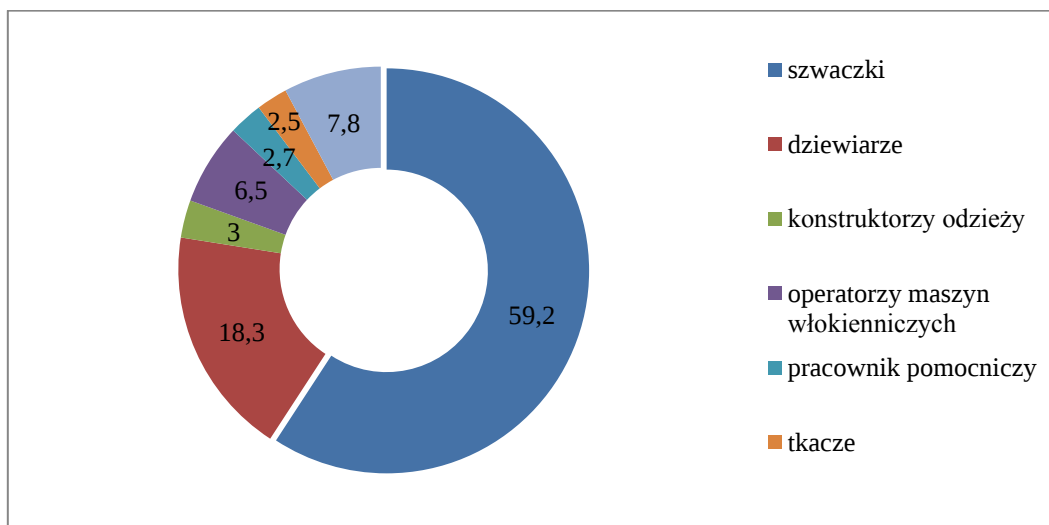
Instytucje oferujące szkolenia w zawodach włókienniczych częściej znane są przedsiębiorstwom produkcyjnym (17,4%) niż tym, które łączą działalność produkcyjną z usługową (14,3%) (tabela III. 13). Instytucje tego rodzaju nie są w ogóle znane firmom prowadzącym działalność usługową w ramach branży włókienniczej.

3.3 Popyt na pracowników branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży i luki w ich kompetencjach

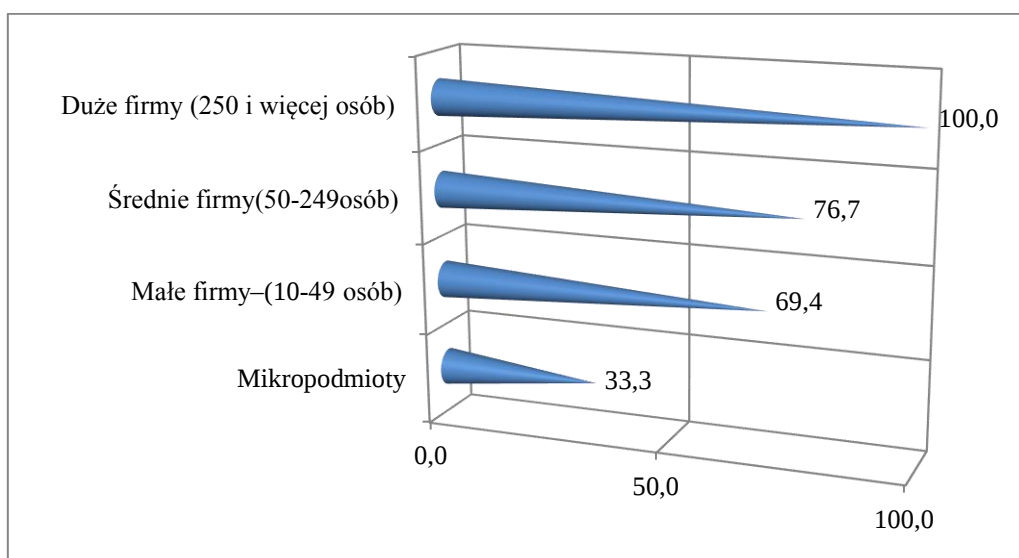
W ciągu ostatnich 12 miesięcy ponad 44% badanych firm z województwa łódzkiego poszukiwało pracowników w zawodach z branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży. Organizowały one nabór dla zróżnicowanej liczby pracowników. Najczęściej oferty pracy kierowano od 2 do 4 osób (44,4%). Natomiast w co szóstej firmie oferowano jedno miejsce pracy. W ciągu ostatniego roku 15,5% przedsiębiorstw z branży włókienniczej miało do obsady nawet ponad 10 stanowisk pracy.

Ponad połowa ofert pracy (59,2%) jakie pojawiły się w ciągu ostatniego roku w branży włókienniczej była adresowana do szwaczek. Natomiast 18,3% skierowano do dziewiarzy, a 6,5% do operatorów różnych maszyn włókienniczych. Uwagę zwraca jednak duży odsetek ofert dla szwaczek, czy grupy pracowników pomocniczych, w której dominuje pomoc szwaczki (wykres III.17).

Wykres III.17. Poszukiwani pracownicy z branży włókienniczej w ostatnim roku według rodzaju stanowisk pracy (w%, n=198)



Wykres III.18. Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników według wielkości firmy (w%, n=198)



Popyt na pracowników w porównywalnym stopniu zgłaszały zarówno firmy zlokalizowane na obszarach miejskich (48,6%) jak i wiejskich (49,4%). Uwzględniając natomiast wielkość firmy mierzoną liczbą zatrudnionych osób zauważamy, że im większa firma tym większy odsetek firm zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników (III.18). W przypadku dużych firm odnotowano, że każda kreowała w ostatnim roku popyt na pracę. Natomiast w grupie mikropodmiotów zapotrzebowanie na nowych pracowników odnotowano w co trzeciej badanej firmie.

Biorąc pod uwagę charakter głównej działalności badanych podmiotów dostrzegamy, że nowych pracowników poszukiwały przede wszystkim firmy produkcyjno-usługowe (50,6%)

i produkcyjne (49,8%), a rzadziej usługowe (37,2%). Zasięg działania firmy również determinował poziom popytu na pracowników (wyk. III.19). Im był on szerszy tym większy odsetek przedsiębiorstw zgłaszało chęć zatrudniania nowych pracowników. I tak w przypadku firm, które obsługiwały tylko lokalny rynek 29,4% z nich w ciągu ostatniego roku poszukiwało pracowników. Natomiast w grupie przedsiębiorstw o zasięgu krajowym czy międzynarodowym odsetek był wyższy i wynosił odpowiednio 37,5% i 45%. Natomiast najwyższy popyt odnotowano wśród firm, które obsługiwały wszystkie rodzaje rynków (68,2%).

Wykres III.19. Odsetek przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników według rodzaju rynku, który obsługiwały (w%, n=198)

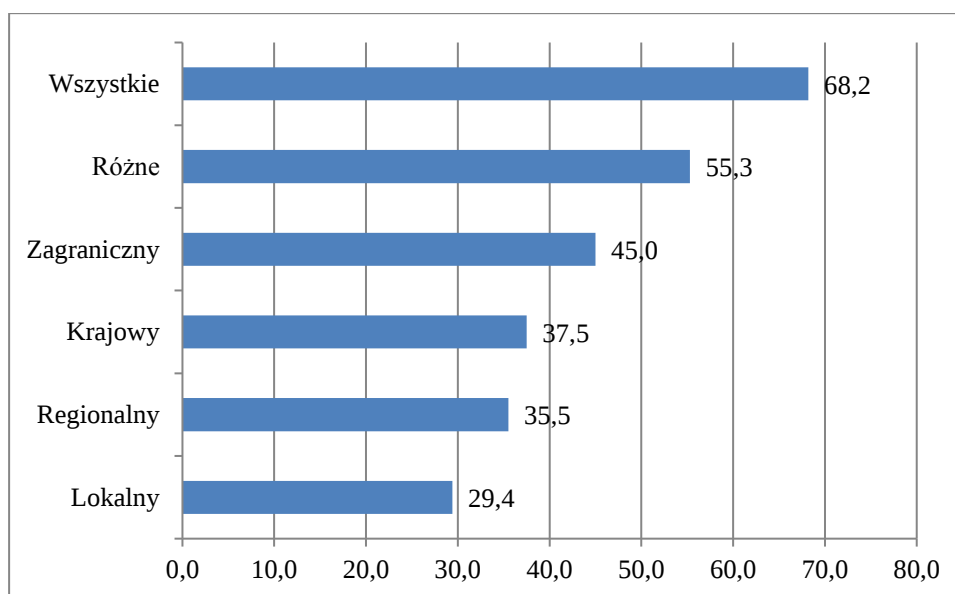


Tabela III.14. Pracodawcy przyjmujący absolwentów szkół włókienniczych w ostatnim roku

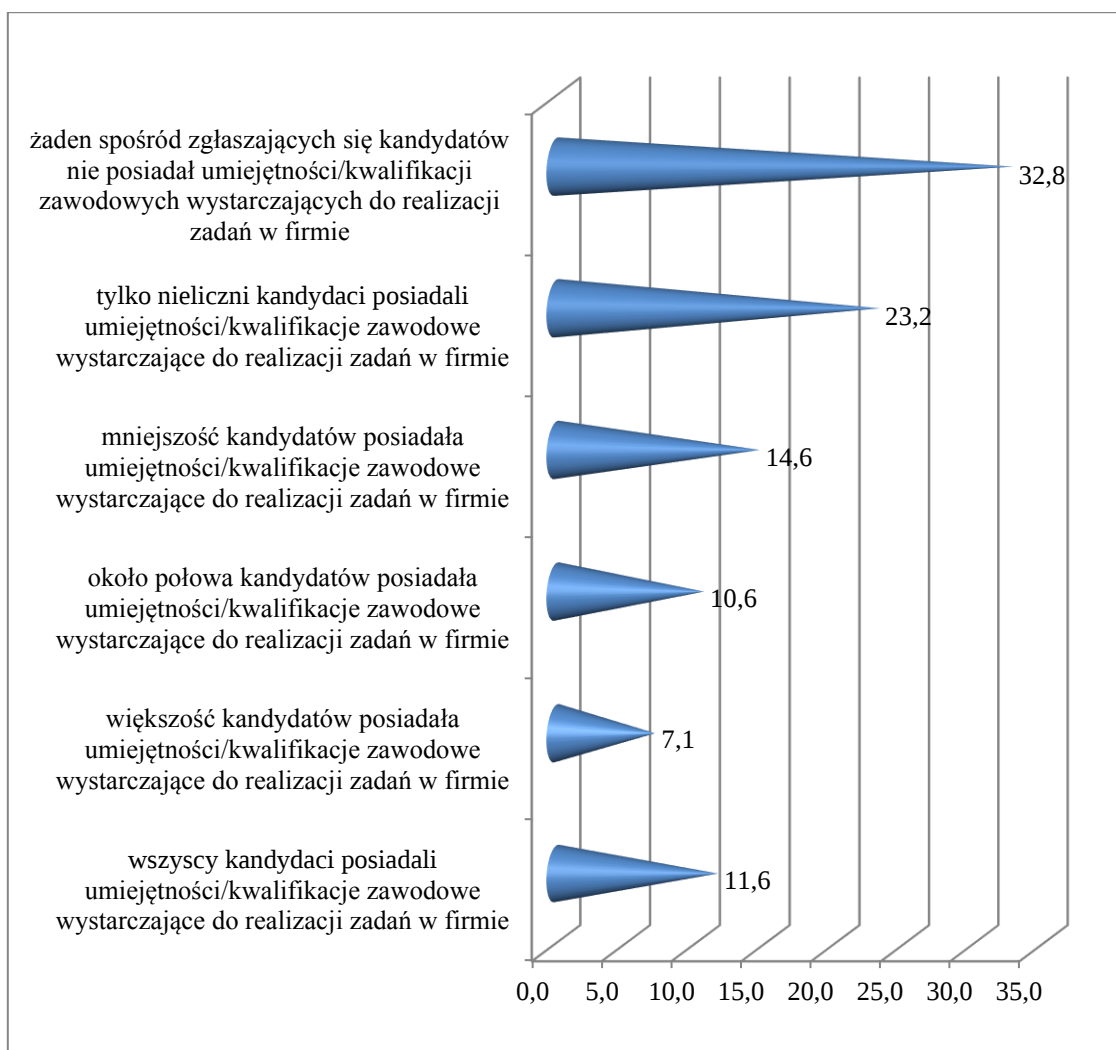
Liczba zatrudnianych absolwentów	Liczba pracodawców zatrudniających absolwentów	Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów
1 absolwent	6	31,6
Od 2 do 5 absolwentów	8	42,1
Od 6 do 10 absolwentów	3	15,8
11 i więcej absolwentów	2	10,5
Ogółem	19	100,0

Zainteresowanie wolnymi miejscami pracy tworzonymi przez badane firmy okazały osoby młode tj. absolwenci szkół kształcących w zawodach włókienniczych. Byli oni przyjęci w co dziesiątej firmie poszukującej pracowników na stanowiska branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży. Najczęściej pracodawcy zatrudniali od 2 do 5 absolwentów (tabela III.14). Oznacza to, że osoby kończące naukę w szkołach zawodowych w kierunkach włókienniczych są przyjmowane przez analizowany segment rynku pracy.

Opinie pracodawców na temat kompetencji wszystkich zrekrutowanych pracowników, a więc nie tylko absolwentów, nie są jednorodne. Zauważamy, że najczęściej pojawiały się te

o charakterze negatywnym. Uwagę zwracają wypowiedzi respondentów z prawie 1/3 firm organizujących nabory w ostatnim roku, którzy twierdzili, że żaden spośród zgłaszających się kandydatów nie posiadał umiejętności/kwalifikacji zawodowych wystarczających do realizacji zadań w miejscu pracy (32,8%) (wyk. III.20).

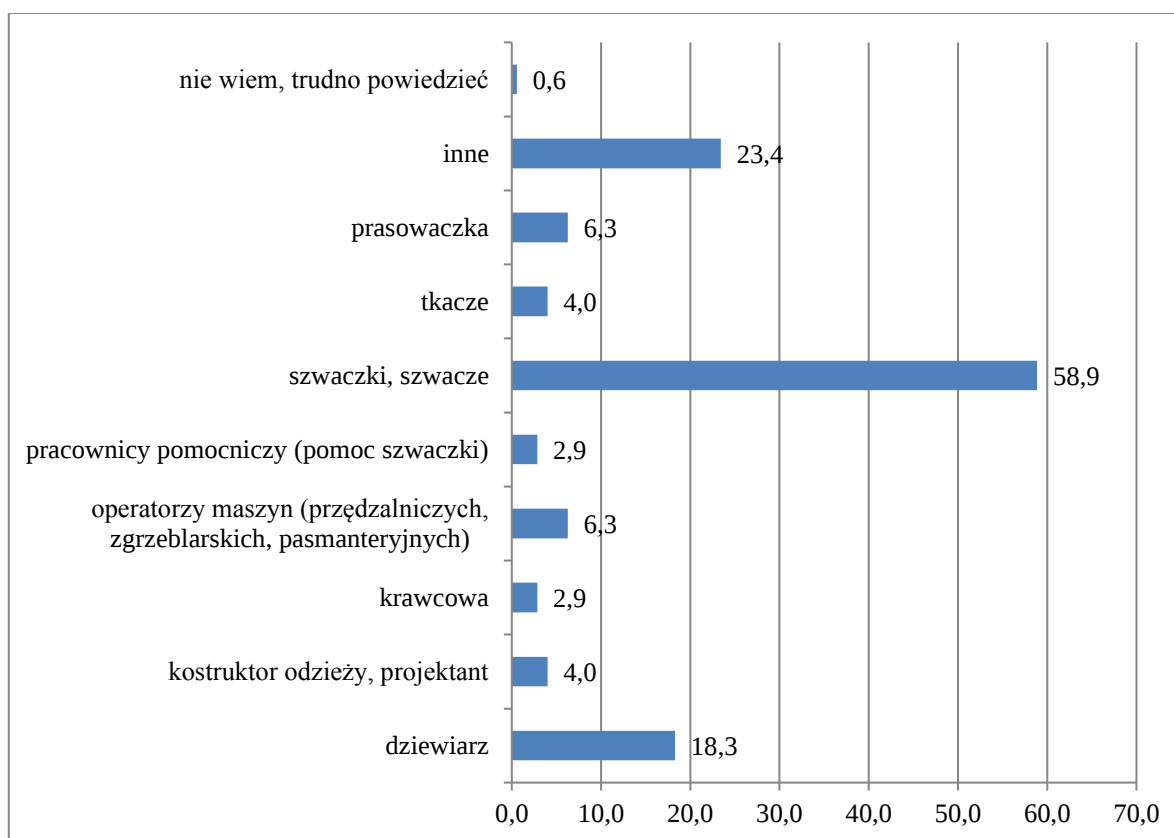
Wykres III.20. Ocena umiejętności /kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy (w%, n=198)



Kolejne 23,2% wskazało, że nieliczni kandydaci posiadali umiejętności; kwalifikacje zawodowe wystarczające do obsługi zajmowanego stanowiska pracy. Natomiast tylko 11,6% respondentów oceniło wysoko kompetencje zatrudnianych pracowników uznając, że wszyscy kandydaci do pracy posiadali wymagane umiejętności, a następne 7,1% twierdziło, że większość kandydatów było nosicielami odpowiedniej jakości kapitału ludzkiego (wykres III.20)

Z danych przedstawionych na wykresie III.21 wynika, że firmy z branży włókienniczej mogą mieć trudności z zrealizowaniem zapotrzebowania na określony potencjał roboczy. Problemy te wynikają z pewnych braków jakie występują w potencjale kwalifikacyjnym przyjmowanych pracowników. Luki jakie zdiagnozowano w ramach przeprowadzonych badań dotyczyły przede wszystkim stanowisk obsługiwanych przez szwaczki (58,9%). Ponad 18,3% respondentów stwierdziło, że niedostateczne kompetencje występują również wśród dziewiarzy. Według badanych w porównywalnym stopniu ubytki w kwalifikacjach występują wśród prasowaczek i operatorów maszyn przędzalniczych, zgrzeblarskich czy pasmanteryjnych. Odsetek wskazań dla każdego z wymienionych stanowisk wyniósł 6,3%. Zdaniem respondentów brak dostatecznego przygotowania do obsługi stanowisk pracy występuje również wśród: tkaczy (4%), konstruktorów odzieży, projektantów (4%)

Wykres III.21. Stanowiska pracy, do obsługi których kandydaci do pracy nie mieli odpowiednich kompetencji (w%, n=175)

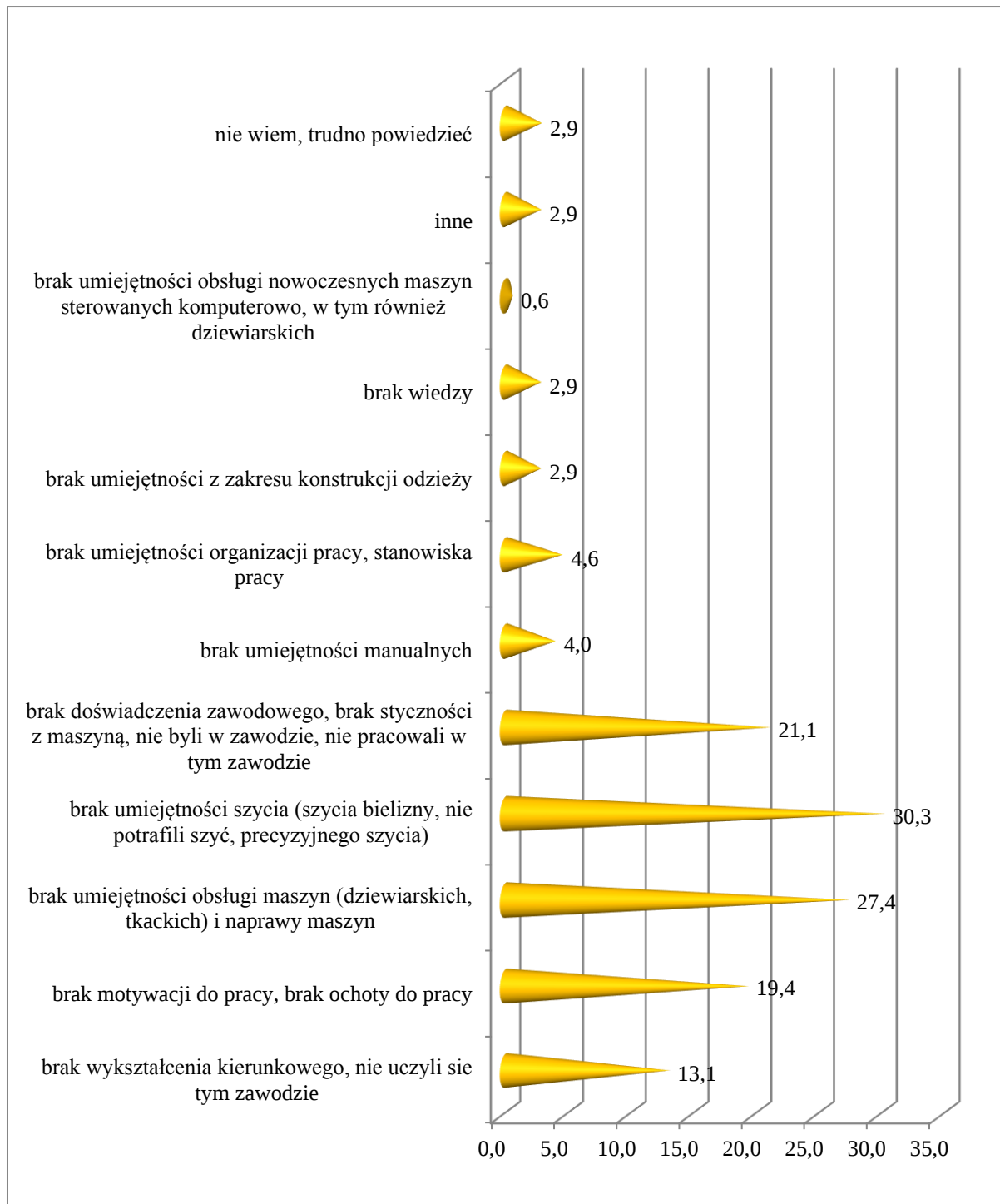


Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Rodzaje luk jakie zdiagnozowali respondenci wśród przyjmowanych kandydatów do pracy ilustrują dane zawarte w tabeli 15. Wynika z niej, że ubytki są zróżnicowane, co wynika ze specyfiki poszczególnych stanowisk pracy, do obsługi których należy mieć odpowiednie

umiejętności. Najczęściej wskazywano na brak umiejętności szycia (30,3%) (wykres III.22) i niedostatek ten był symptomatyczny dla zawodu szwaczki (tabela III.15)

Wykres III.22. Rodzaje luk w kompetencjach pracowników z branży włókienniczej (w%, n=175)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Kolejną najczęściej wymienianą luką w kompetencjach była nieumiejętność obsługi i naprawy maszyn (27,4%). Dotyczyło to najczęściej dziewiarzy, szwaczek, tkaczy, operatorów maszyn przędzalniczych, zgrzeblarskich, pasmanteryjnych (tabela III.15). Wskazane braki w kompetencjach pracowników wynikały najprawdopodobniej z braku doświadczenia, bowiem było ono wymieniane przez respondentów jako kolejny ubytek w ich potencjale roboczym (21,1%). Luka ta najczęściej była wymieniana dla zawodu dziewiarza i szwaczki. Wymienione wyżej mankamenty w potencjale kwalifikacyjnym pracowników mogły wynikać również z braku ich wykształcenia w kierunku włókienniczym. Na problem ten wskazało 13,1% badanych. Brak zatem podstawowych kompetencji jakie mogłyby te osoby nabyć ucząc się w zawodach włókienniczych jest dla prawie co ósmego przedsiębiorstwa poważnym problemem. Dotyczy on w regionie łódzkim przede wszystkim osób zatrudnionych na stanowisku szwaczki, pracowników pomocniczych w tym pomocy szwaczki. Brak wykształcenia kierunkowego, oznacza również, iż pracownicy nie dysponują podstawową wiedzą z zakresu włókiennictwa i kwestia ta była wymieniona przez 2,9% respondentów.

Wyniki badań pozwoliły nie tylko zdiagnozować brak umiejętności twardych, ale również i tych miękkich u pracowników z branży włókienniczej. Do tej drugiej grupy luk należy przede wszystkim zaliczyć brak motywacji, chęci do pracy - na kwestię tę zwrócił uwagę prawie co piąty respondent (19,4%). Pracownicy z branży włókienniczej nie radzą sobie również z organizacją pracy (4,6%) i ubytek ten najczęściej występuje u szwaczek, pracowników pomocniczych w tym pomocy szwaczki, konstruktorów odzieży (tabela III.15).

Tabela III.15. Liczba przedsiębiorstw, w których zdiagnozowano luki w kompetencjach pracowników z branży włókienniczej według stanowisk pracy

Stanowisko pracy	Luki w kompetencjach											
	brak wykształcenia kierunkowego, nie uczyli się w tym zawodzie	brak motywacji do pracy, brak ochoty do pracy	brak umiejętności obsługi maszyn (dziewiarskich, tkackich) i naprawy maszyn	brak umiejętności szycia (szycia bielizny, nie potrafili szyć, precyzyjnego szycia)	brak doświadczenia zawodowego, brak styczności z maszyną, nie byli w zawodzie, nie pracowali w tym zawodzie	brak umiejętności manualnych	brak umiejętności organizacji pracy, stanowiska pracy	brak umiejętności z zakresu konstrukcji odzieży	brak wiedzy	brak umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn sterowanych komputerowo, w tym również dziewiarskich	inne	nie wiem, trudno powiedzieć
dziewiarz	2	10	19	2	12	0	0	2	0	0	3	0
konstruktor odzieży, projektant	2	0	0	3	1	0	2	0	0	1	0	1
krawcowa	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0
operatorzy maszyn (przędzalniczych, zgrzeblarskich, pasmanteryjnych)	0	1	5	0	6	1	1	0	1	0	3	0
pracownicy pomocniczy (pomoc szwaczki)	5	0	0	2	1	0	2	0	0	0	0	1
szwaczki, szwacze	12	22	29	45	13	6	6	2	2	0	2	3
tkacze	1	0	5	0	5	0	0	0	0	0	2	0
prasowaczka	4	6	2	7	5	0	0	0	0	0	0	0
inne	21	9	10	11	18	6	8	1	5	0	2	0
nie wiem, trudno powiedzieć	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z przeprowadzonej analizy wynika, że luki w kompetencjach pracowników najczęściej występują u osób zajmujących stanowisko szwaczki i dziewiarza (tabela III.15). W pierwszym przypadku dotyczą one wielu aspektów związanych z realizacją zadań zawodowych i oznaczają:

- brak umiejętności szycia;
- brak umiejętności obsługi maszyn,
- brak motywacji do pracy,
- brak wykształcenia kierunkowego,
- brak doświadczenia zawodowego
- brak umiejętności manualnych,
- brak umiejętności organizacji pracy,
- brak wiedzy,
- brak umiejętności konstrukcji odzieży.

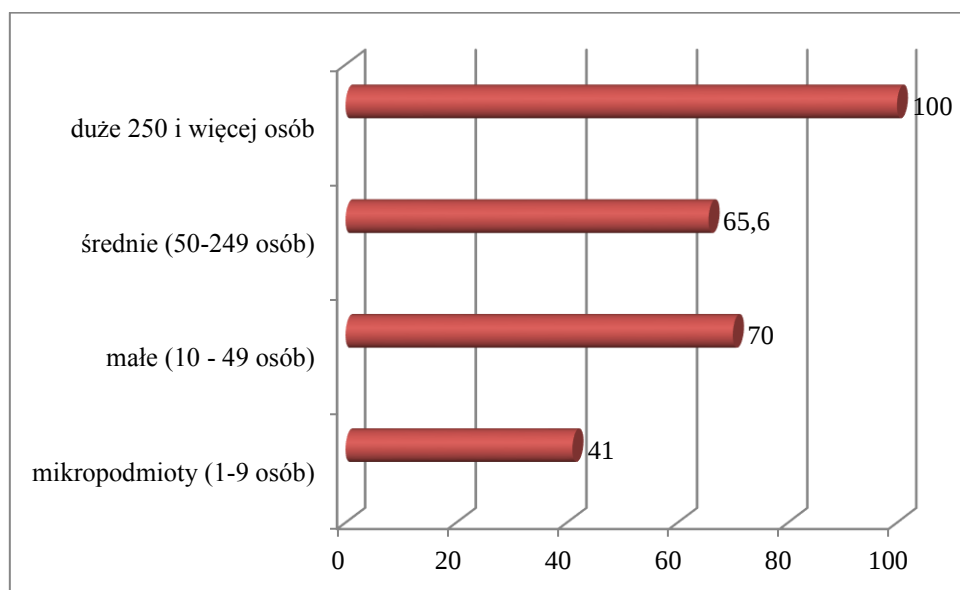
Stanowisko dziewiarza jak już wcześniej wspomniano było kolejnym, do obsługi którego pracownicy najczęściej nie posiadają odpowiednich kwalifikacji. Luki jakie występują w ich potencjale kompetencyjnym dotyczą:

- braku umiejętności obsługi maszyn,
- braku motywacji do pracy,
- braku wykształcenia kierunkowego,
- braku umiejętności szycia,
- braku umiejętności konstrukcji odzieży.

3.4 Deficyty kadrowe w branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży w Łódzkiem

Z przeprowadzonych badań wynika, że wiele firm włókienniczych w województwie łódzkim ma problemy z zrealizowaniem zgłaszanego popytu na pracę. Na trudności takie wskazała ponad połowa badanych podmiotów gospodarczych (51,6%), a 3,1% nie wiedziała, czy one występują czy też nie.

Wykres III.23. Firmy mające problemy z obsadą stanowisk pracy według liczby zatrudnionych (w%, n=232)



Problemy z obsadą stanowisk pracy dotyczyły zarówno firmy mające swe siedziby na terenach miejskich (54%) jak i na terenach wiejskich (50%). Wielkość przedsiębiorstwa różnicuje odpowiedzi respondentów na temat problemów z realizacją popytu na pracę. Wyniki badań wskazują, że najczęściej one występowały w dużych przedsiębiorstwach, w których liczba pracowników wynosiła 250 i więcej (100%) i w tych małych zatrudniających od 10 do 49 osób (70%). O wiele rzadziej trudności z realizacją popytu na pracę zgłaszali respondenci reprezentujący sektor mikropodmiotów (41%) (wykres III.23).

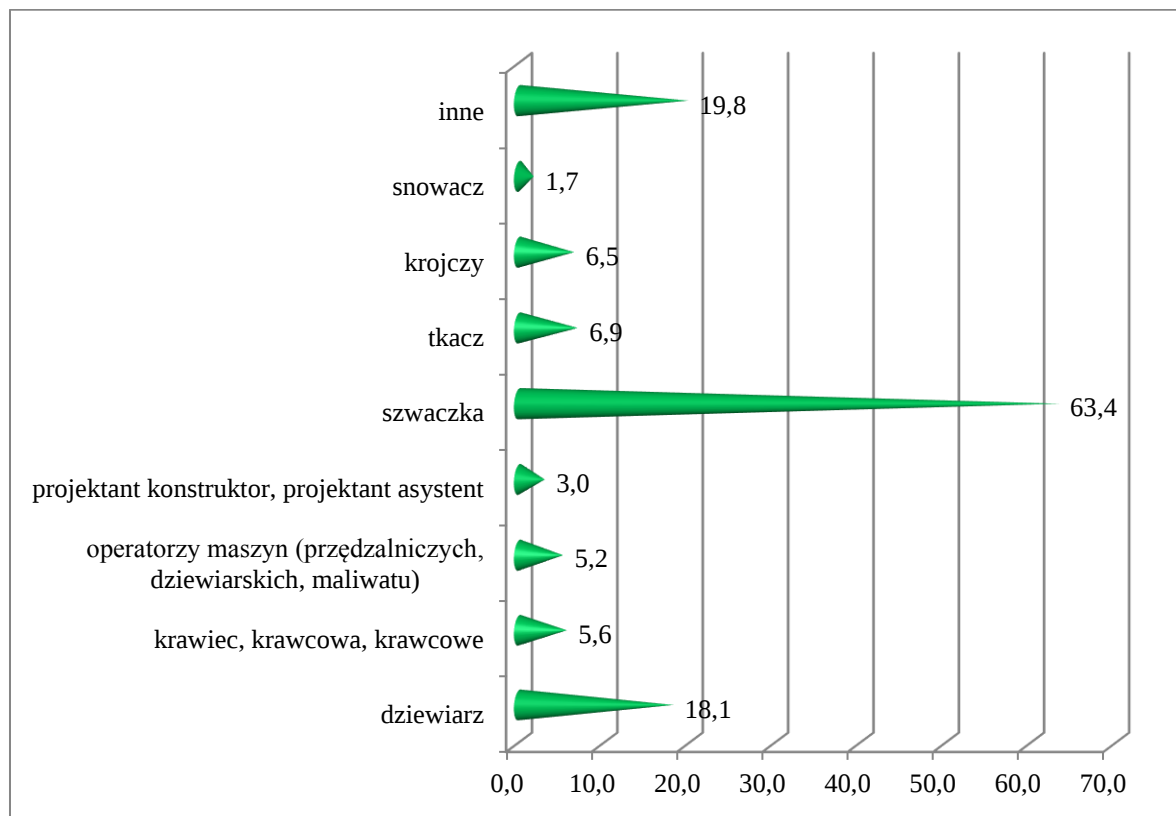
Firmy, które miały kłopoty z realizacją zapotrzebowania na pracę zajmowały się przede wszystkim działalnością produkcyjną (54,5%). Trochę w mniejszym stopniu na problem ten wskazywano w firmach usługowych.

Długość okresu funkcjonowania firm w branży włókienniczej nie różnicowała w znacznym stopniu wartości odsetka wskazań na występowanie wspomnianych trudności. Z wypowiedzi respondentów wynika, że pojawiały się one dość często w firmach funkcjonujących od 26 do 30 lat (60,8%), jak i w tych czynnych w branży włókienniczej do 5 lat (53%). Najrzadziej były one diagnozowane w firmach działających powyżej 30 lat (43%) i tych funkcjonujących od 6 do 10 lat (43,6%).

Sytuacja finansowa obserwowanych firm różnicowała odsetek wskazań dotyczących problemów realizacji popytu na pracę. Najczęściej były one wskazywane przez przedstawicieli przedsiębiorstw, których sytuacja ekonomiczna była oceniana jako bardzo dobra (68,1%) i tych, którzy określali ją jako dobrą (56,1%). Natomiast odsetek wskazań przez respondentów

pochodzących z firm słabszych, w których odnotowywano straty był znacznie mniejszy (35,6%). Można to tłumaczyć tym, iż firmy będące w lepszej sytuacji ekonomicznej, częściej generowały popyt na pracę¹¹⁸ i mogły mieć wyższe wymagania wobec kandydatów do pracy. Ponadto ta grupa przedsiębiorstw mogła mieć zróżnicowany profil produkcji realizowanej m.in. w oparciu o krótkie serie.

Wykres III.24. Deficytowe stanowiska pracy z obsadą których pracodawcy mają problemy w województwie łódzkim



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Zgłaszane przez badane firmy problemy z obsadą stanowisk pracy dotyczyły najczęściej szwaczki (63,4%) i dziewiarza (19,8%) (wykres III.24).

Rzadziej respondenci wskazywali w tym kontekście tkaczy (6,9%) czy krojczy (6,5), ale zawody te zaliczali również do grupy trudnych do obsadzenia czyli deficytowych. Warto zauważyć, iż wymienione przez respondentów stanowiska pracy/ zawody, z którymi mają problemy z obsadą występują również jako zawody deficytowe w wykazie wyników badania *„Barometr zawodów w województwie łódzkim”*¹¹⁹. Z badania tego wynika, że w województwie

¹¹⁸ patrz: rozdział dotyczący potencjalnej skłonności firm do zatrudniania pracowników

¹¹⁹Parz: *Barometr zawodów 2017*. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, WUP w Krakowie, Kraków 2016, s. 27. Należy zauważyć, iż lista zawodów dla Barometru przygotowywana jest na podstawie

łódzkim są cztery grupy zawodów deficytowych tj. kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; krawcy i pracownicy produkcji odzieży; masarze i przetwórcy ryb, spawacze. Jeśli chodzi o drugą wymienioną grupę czyli **krawców i pracowników produkcji odzieży**, to jest ona bardzo szeroka i obejmuje; technika technologii odzieży; technika technologii wyrobów skórzanych; krawców, kuśnierzy, kapeluszników i pokrewnych; konstruktorów, krojczy odzieży; szwaczki, hafciarki i pokrewnych; tapicerów i pokrewnych; operatorów maszyn do szycia; operatorów urządzeń wykrawających i nawarstwiających; pozostałych operatorów maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowanych; pomoc krawiecką. Wiele zatem zawodów elementarnych z tej grupy było wymienionych jako deficytowe przez osoby uczestniczące w naszym badaniu. W Barometrze wskazano również powiaty, w których najczęściej ta grupa zawodów występuje jako deficytowa i zaliczono do nich: miasto Łódź, powiat łódzki wschodni, łowicki, opoczyński, wieruszowski, radomski, sieradzki, rawski, pączężański, Poddębice i Piotrków Trybunalski. Z tego wykazu powiatów wynika, że zawody deficytowe występują w miastach, w których już dziś funkcjonują szkoły zawodowe kształcące w kierunkach włókienniczych. Mimo występowania w nich tzw. „kuźni kadry” są problemy z realizacją popytu na pracę, pracodawców reprezentujących branżę włókienniczą.

Tabela III.16. Deficytowe stanowiska pracy według liczby brakujących osób

Stanowisko pracy	Liczba brakujących pracowników						
	jeden	od 2 do 4	od 5 do 9	od 10 do 15	od 16 do 20	od 21 do 50	51 i więcej
dziewiarz	20	26	10	7	4	2	3
krawiec, krawcowa, krawcowa	10	4	4	0	3	0	0
operatorzy maszyn (przędzalniczych, dziewiarskich, maliwatu)	6	11	2	1	0	1	0
projektant konstruktor, projektant asystent	5	3	3	1	0	0	0
szwaczka	31	77	40	21	11	1	4
tkacz	14	14	1	0	0	0	3
krojczy	17	9	3	1	1	1	0
snowacz	12	0	0	0	0	0	0
inne	52	29	9	1	2	0	0

Jak głęboki jest problem obsady poszczególnych stanowisk zaliczonych do deficytowych, ilustrują dane zawarte w tabeli III.16. Wynika z nich, że pracodawcy na danych

Klasyfikacji Zawodów i Specjalności i grupuje nazwy zawodów i specjalności z kodem 4 (grupy elementarne) i 6-cyfrowym (zawody i specjalności). Dokładne sformułowanie nazw grup elementarnych oraz zawodów i specjalności jest umieszczone w kluczu w cytowanej publikacji.

stanowiskach mają problem ze znalezieniem nawet jednego pracownika. Ponad połowa z nich nie może poradzić sobie ze znalezieniem od 2 do 4 kandydatów do pracy. Kilku pracodawców chciałoby nawet zatrudnić powyżej 50 osób - oferta taka dotyczy dziewiarzy, szwaczek, tkaczy.

Z pozyskanych w ramach badań informacji wynika, że dla większości pracodawców, u których występuje problem obsady określonych stanowisk nie ma znaczenia poziom wykształcenia osób (57,3%) (tabela III.17), które mogłyby je obsługiwać. Są oni skłonni przyjąć każdego kandydata do pracy, istotne jest żeby taki kandydat u nich się pojawił. Natomiast kolejne 40,1% oczekuje od potencjalnych pracowników ukończenia szkoły zasadniczej zawodowej. Tylko 1,7% wymagałoby od kandydatów dyplomu ukończenia szkoły wyższej.

Tabela III.17. Deficytowe stanowiska pracy według poziomu wykształcenia potencjalnych pracowników

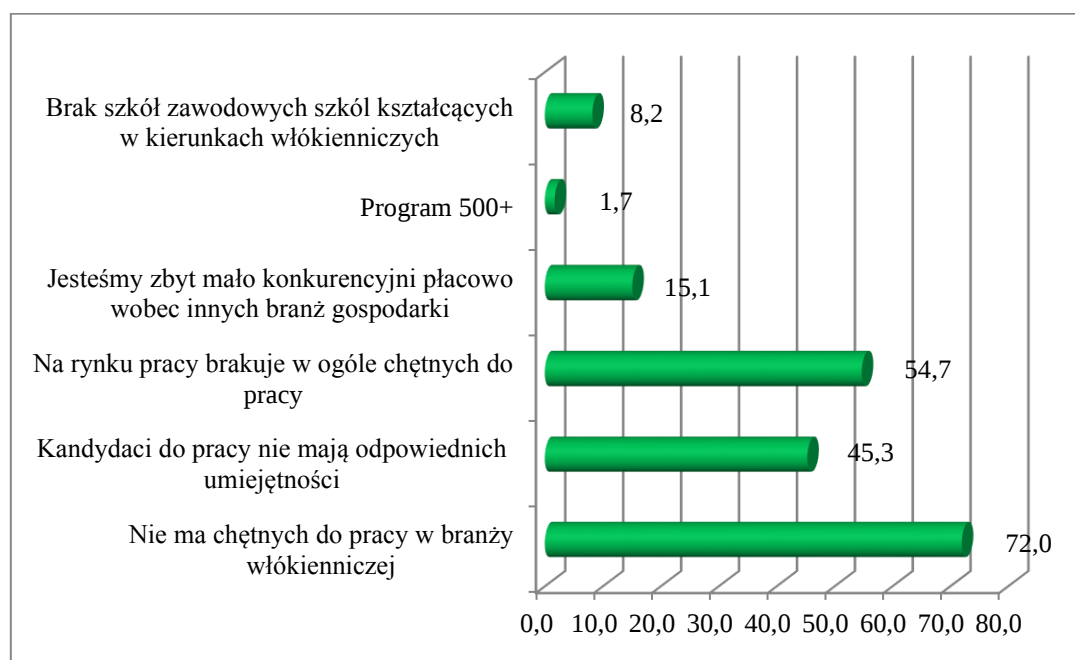
Stanowisko pracy	Wymagane wykształcenie				
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	technikum/liceum zawodowe	Wyższe	nie ma to dla mnie znaczenia
dziewiarz	12	18	4	0	38
krawiec, krawcowa, krawcowe	2	8	4	0	7
operatorzy maszyn (przędzalniczych, dziewiarskich, maliwatu)	0	6	8	1	6
projektant konstruktor, projektant asystent	3	0	7	0	2
szwaczka	26	57	11	0	91
tkacz	4	13	5	0	10
krojczy	3	12	5	0	12
snowacz	3	6	1	0	2
inne	14	28	8	4	39

Tabela III.18. Deficytowe zawody i zawody do nich pokrewne

Zawód/Stanowisko pracy	Wymagany zawód												
	brak danych	zawód nie ma znaczenia, nie ma wymagań, obojętne	dziewiarz	krawiec, krawcowa, krawiec odzieży	krojczy	tkacz, obsługa krosna, mistrz tkacki	operatorzy maszyn włókienniczych	szwacz, szwaczka (umiejętność szycia)	konstruktor odzieży	snowacz	inne	nie wiem, trudno powiedzieć	nie dotyczy
dziewiarz	1	7	31	1	1	3	2	22	1	1	1	0	2
krawiec, krawcowa, krawcowe	0	4	0	10	0	0	1	2	1	0	2	0	1
operatorzy maszyn (przędzalniczych, dziewiarskich, maliwatu)	0	1	2	0	0	3	9	0	1	0	5	0	0
projektant konstruktor, projektant asystent	0	1	0	1	1	0	0	2	5	0	1	0	1
szwaczka	1	14	10	7	8	1	2	119	5	0	12	1	6
tkacz	0	2	3	0	0	12	4	0	1	3	6	1	0
krojczy	1	0	1	1	13	0	1	9	3	0	1	1	2
snowacz	0	0	1	0	0	4	0	0	0	3	3	0	1
inne	1	5	1	4	3	7	3	17	7	2	38	1	5

Dane zawarte w tabeli III.18 informują o zawodach pokrewnych. Pozwalają one na zidentyfikowanie zawodów, którymi mogą cechować się osoby, dopuszczane do obsługi określonych stanowisk mimo, iż mają inne wykształcenie kierunkowe, czyli inny zawód wyuczony. Na przykład do obsługi stanowiska dziewiarza mogą być zaangażowane osoby reprezentujące wszystkie zawody z tabeli III.18. Natomiast na stanowisko szwaczki mogą być przyjęte osoby mające zawód wyuczony krawca, dziewiarza, krojczego, konstruktora odzieży. Natomiast na stanowisku tkacza, poza tkaczami mogą być zatrudnieni snowacze, dziewiarze, operatorzy maszyn maliwatu. Znajomość tych powiązań i stosowanych praktyk przez pracodawców w zakresie wykorzystywania zawodów pokrewnych jest istotna dla organizacji określonych kursów np. kursów kwalifikacyjnych, których program może uwzględniać potencjał jakim dysponują osoby reprezentujące określone zawody pokrewne. Czas przygotowania zatem osób do obsługi deficytowych stanowisk może być krótszy, a szkolenia bardziej skuteczne i efektywne.

Wykres III.25. Trudności dotyczące obsady stanowisk z branży włókienniczej (w%, n=232)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Istotne jest poznanie przyczyn trudności związanych z obsadą wolnych miejsc pracy. Pozyskane informacje w ramach badań dowodzą, że wynikają one przede wszystkim z braku chętnych osób do pracy w branży włókienniczej. Na tę przyczynę wskazało aż 72% respondentów (wykres III.25). Ponad połowa badanych (54,7%) uważa, że problemy wynikają też z ogólnej sytuacji jaka jest na rynku pracy, który coraz bardziej jest rynkiem pracownika. Powoduje to, że kandydaci do pracy mają coraz wyższe oczekiwania finansowe, których nie są

w stanie spełnić potencjalni pracodawcy. Istotnym problemem są również niedostateczne kompetencje wśród tych osób, które ewentualnie mogłyby być zatrudnione (45,3%).

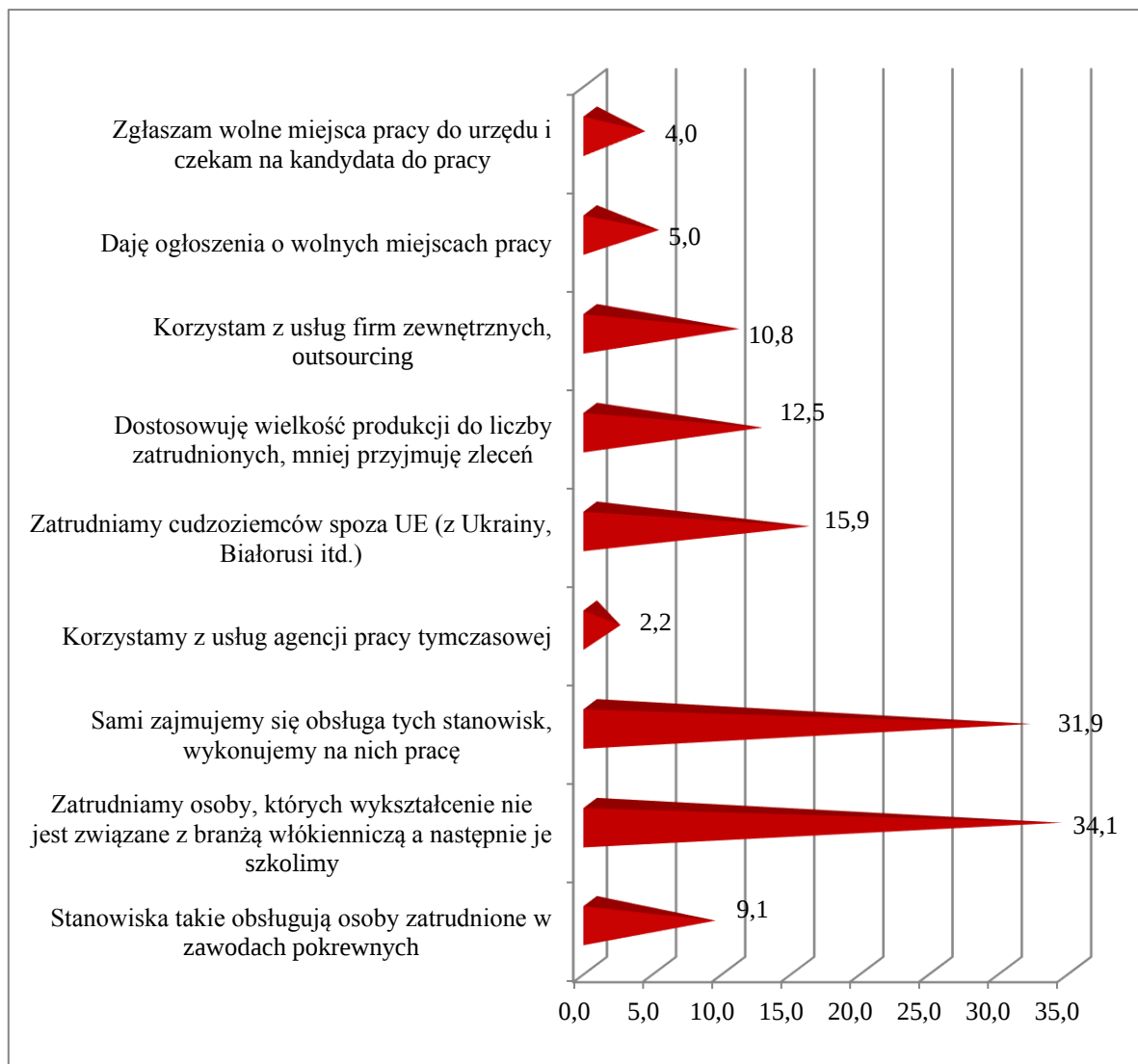
Z przeprowadzonej analizy wynika, że niemożność realizacji zapotrzebowania na pracowników jest wynikiem niedostatecznej podaży pracy w ujęciu ilościowym i jakościowym. Brakuje zatem w regionie łódzkim osób chętnych do pracy i osób legitymujących się odpowiednim potencjałem kwalifikacyjnym/kompetencyjnym. Problem ten jest dostrzegany nie tylko w regionie łódzkim, ale również i w innych województwach naszego kraju. Ponadto respondenci wskazali na niską konkurencyjność płacową branży włókienniczej (15,1%), co negatywnie wpływa na decyzje dotyczące podejmowania pracy w tym segmencie gospodarki. Należy podkreślić, iż wynagrodzenie w branży włókienniczej jest niższe od przeciętnego wynagrodzenia w województwie łódzkim, o czym wspomniano w drugim rozdziale raportu. Jeśli porównamy wynagrodzenie pracowników zajmujących się produkcją wyrobów tekstylnych, skórzaných i odzieży z przeciętnym wynagrodzeniem w przetwórstwie przemysłowym, to okaże się ono odpowiednio niższe o 16,1% 32,9% i 34,9% w 2015 r.¹²⁰ Kilku respondentów zwróciło uwagę na wprowadzony w ostatnim roku program 500+, który ich zdaniem przyczynił się do wycofania kobiet z rynku pracy (1,7%), co doprowadziło do pojawienia się wakatów. Należy zauważyć, iż przemysł włókienniczy jest sfeminizowany, zatem odpływ kobiet z tego segmentu rynku pracy może być odczuwalny i dokuczliwy dla pracodawców. Niskie zatem wynagrodzenia w branży włókienniczej i określone transfery socjalne mogły demotywować do podejmowania pracy i utrwalają problemy dotyczące wypełnienia istniejących wakatów/wolnych miejsc pracy. Warto w tym miejscu wspomnieć, iż część pracodawców dostrzega brak motywacji do pracy, o czym wspomniano w raporcie, w części dotyczącej analizy luk w kompetencjach pracowników z branży włókienniczej.

Innym powodem trudności w obsadzie wolnych miejsc pracy jest brak szkół zawodowych w tym tych, które mogłyby kształcić na potrzeby włókienniczego segmentu rynku pracy w regionie łódzkim. Uwaga respondentów dotyczyła w szczególności braku szkół kształcących w zawodach z branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży (8,2%). Warto dodać, iż w regionie łódzkim funkcjonuje sześć szkół zawodowych kształcących na poziomie ponadgimnazjalnym w zawodach włókienniczo – odzieżowych i trzy wyższe uczelnie, które mają uruchomione odpowiednie kierunki. W przypadku szkół

¹²⁰ Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2016*, s. 309;

zasadniczych i średnich zawodowych kształcenie na potrzeby włókiennictwa odbywa się nie we wszystkich klasach, a tylko w tych o profilu włókienniczym.

Wykres III.26. Główne sposoby radzenia sobie z obsadą deficytowych stanowisk pracy (w%, n=232)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Jak pracodawcy z regionu łódzkiego rozwiązują problemy związane z obsadą wolnych miejsc pracy w sektorze włókienniczym, szczególnie tych o charakterze deficytowym? Sposobów jest wiele, ale najczęściej decydują się na zatrudnienie jakiegokolwiek pracownika, a więc nawet osobę bez wykształcenia kierunkowego, którą następnie szkolą, przyuczają do zawodu (34,1%) (wykres III.26). Ponad 31% badanych stwierdziło, że stanowiska, które nie mogą być obsadzone pracownikami z zewnątrz są przez właścicieli firm obsługiwane. Na tego typu praktyki wskazywali respondenci reprezentujący sektor mikroprzedsiębiorstw. Niewielu natomiast pracodawców korzysta ze wsparcia instytucji wyspecjalizowanych w procesach

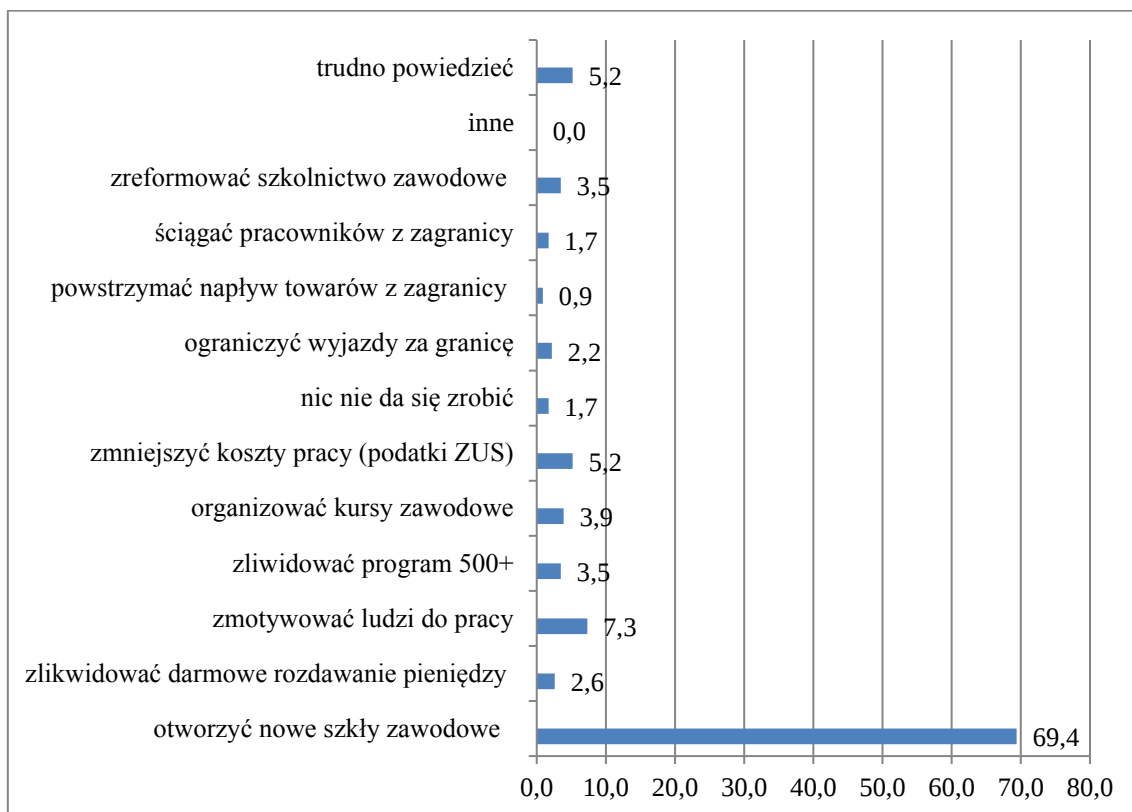
rekrutacyjnych. Tylko 4% badanych stwierdziło, że informacje o wolnych miejscach pracy są przekazywane do urzędów pracy, a 2% wskazało na usługi agencji pracy tymczasowej. Z powyższych wypowiedzi wynika, że w niewielkim stopniu sektor przedsiębiorstw z branży włókienniczej w regionie łódzkim korzysta z instytucjonalnej obsługi rynku pracy, a więc organów wyspecjalizowanych w realizacji usługi pośrednictwa pracy czy innych usług rynku pracy.

Uwagę zwraca odpowiedź co ósmego respondenta, z której wynika, iż zjawisko zwodów deficytowych powoduje zmniejszenie zakresu ich działania. Oznacza, to że w wielu firmach poziom produkcji, świadczonych usług jest dostosowany do liczby zatrudnionych pracowników. Może to oznaczać, iż brak kadry uniemożliwi w dłuższej perspektywie rozwój tych przedsiębiorstw, czy całego regionu łódzkiego. Niektóre z firm chcąc wypełnić zobowiązania wobec różnych odbiorców i utrzymać swoją pozycję na rynku nawiązują współpracę z innymi podmiotami gospodarczymi z branży włókienniczej na zasadzie outsourcingu (10,8%). Natomiast co szósta badana firma deficyty kadrowe eliminuje poprzez zatrudnienie cudzoziemców. Angażowani są do pracy obywatele krajów spoza Unii Europejskiej; przede wszystkim Ukrainy czy Białorusi. Zatrudnienie cudzoziemców rozwiązuje problemy pracodawców tymczasowo, bowiem okres pobytu cudzoziemców jest ograniczony.

Co dziesiąta firma na wakujące stanowiska stara się zatrudniać osoby, które są przygotowane do wykonywania zawodu pokrewnego (9,1%). Poszukując szwaczki pracodawcy chętnie zatrudniają krawcowe czy osoby, które po prostu umieją szyć. Przyjmowanie do pracy osób z zawodów pokrewnych staje się coraz bardziej popularne w Polsce. Jest to trend obserwowany od dawna, który świadczy o odejściu od wąskich specjalizacji na rzecz głębokiego, ale stosunkowo szerokiego przygotowania zawodowego w pewnej dziedzinie. Pojawiający się uniwersalizm wynika przede wszystkim z potrzeb małych i średnich firm oraz z konieczności większego uodpornienia różnych podmiotów gospodarczych i ich pracowników na dokonujące się zmiany w gospodarce.

Z pozyskanych z badań ilościowych informacji wynika, że nie wszystkie firmy radzą sobie z realizacją zapotrzebowania na pracowników. Na bezradność w tym obszarze wskazało 6,9% respondentów. Dla tej grupy firm, brak kandydatów do pracy jest poważnym problemem, który nie jest przez nich rozwiązany, bowiem nie wiedzą jak to mogą zrobić.

Wykres III.27. Działania jakie należy podjąć w celu eliminowania problemów dotyczących obsady stanowisk deficytowych (w%, n= 232)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Zdaniem respondentów, problemy z obsadą stanowisk pracy mogą być eliminowane poprzez podejmowanie pewnych działań o charakterze systemowym, czy też działań podejmowanych przez władze samorządowe. Z analizy wypowiedzi respondentów wyłania się jako remedium reaktywowanie szkolnictwa zawodowego. Respondenci postulują otworzyć nowe szkoły zawodowe, które kształciłyby w zawodach włókienniczych (69,4%) (wykres III.27). Z ich wypowiedzi wynika, że nie tylko liczba szkół jest zbyt mała i dlatego mają problemy z obsadą określonych stanowisk pracy, ale istniejące już szkolnictwo zawodowe wymaga pewnych zmian dotyczących programu kształcenia. Oznacza to potrzebę reformowania szkolnictwa zawodowego poprzez zwiększenie liczby zajęć praktycznych i czasu, jaki uczniowie spędzają na praktykach zawodowych (3,5%). Ponadto w obszarze edukacji proponują organizację kursów zawodowych (3,9%) dla osób chcących pracować w zawodach włókienniczych. To rozwiązanie wydaje się być szczególnie istotne dla osób związanych z zawodami pokrewnymi. Ukończenie określonego kursu kwalifikacyjnego umożliwi im zdobycie odpowiedniej (czasami tylko jednej) kwalifikacji, której brak uniemożliwia im sprawną obsługę określonego stanowiska pracy.

Propozycje rozwiązań pracodawców są powiązane z trudnościami, które wcześniej opisano. Dlatego respondenci proponują uruchomić działania, które mogłyby ludzi zmotywować do pracy (7,3%). Postulują zatem ograniczyć wydatki państwa na pomoc adresowaną do bezrobotnych, co oznaczałoby ograniczenie wypłat zasiłków z tytułu bezrobocia (2,6%) i zlikwidować program 500+, który jest źródłem dochodów dla wielu rodzin, co demotywuje je do aktywności zatrudnieniowej. Wysokość środków finansowych jakie otrzymują rodziny w ramach pomocy publicznej jest konkurencyjna do poziomu wynagrodzenia jakie mogą osiągnąć z tytułu świadczonej pracy w branży włókienniczej. Wypowiedzi respondentów wskazują na potrzebę ochrony branży włókienniczej przez państwo poprzez zmniejszenie kosztów pracy (podatki, składki ZUS) i ograniczenie dopływu towarów na polski rynek z innych państw, szczególnie tych spoza Unii Europejskiej np. z Chin (0,9%). Dostrzegają również potrzebę prowadzenia odpowiedniej polityki migracyjnej, która z jednej strony ograniczyłaby odpływ pracowników z Polski (2,2%), a z drugiej zapewniałaby napływ ludzi do pracy z innych państw (1,7%).

3.5 Nowoczesne technologie produkcji a przedsiębiorstwa branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży w regionie łódzkim

Rynek pracy podlega dynamicznym zmianom. Są one między innymi determinowane postępowaniem technicznym, zmianami w technologii wytwarzania różnych produktów. Firmy chcąc być konkurencyjnymi decydują się na uwzględnienie ich w swojej strategii rozwoju. Przemysł włókienniczy często jest kojarzony z tradycyjnymi sposobami wytwarzania produktów i jak sygnalizowali respondenci w badaniach jakościowych często obraz jego jest odnoszony do zdjęć z filmu *Ziemia Obiecana*. W ramach naszego badania chcieliśmy dowiedzieć się w jakim stopniu przedsiębiorstwa włókiennicze decydują się na wprowadzenie innowacji, żeby obraz włókiennictwa był inny.

Przeprowadzone badania wykazały, że funkcjonujące w ramach branży włókienniczej przedsiębiorstwa w Łódzkiem można podzielić na dwie grupy:

- firmy, które kupują nowoczesne technologie produkcji i zmieniają lub rozszerzają zakres swoich usług czy też oferowanych produktów oraz

- przedsiębiorstwa, które nie wprowadzają nowoczesnych technologii produkcji ani też zmian w zakresie prowadzonej działalności.

Różnica w udziale tych dwóch kategorii firm w badanej zbiorowości była niewielka, aczkolwiek należy zauważyć, że odsetek firm, które w ciągu ostatnich 3 lat wdrażały nowoczesne technologie, maszyny, urządzenia lub też wprowadziły nowe produkty/usługi w ramach branży włókienniczej był wyższy i wyniósł 53,3%. Żadnych zmian tego rodzaju nie wprowadziło 46,7% badanych firm (tabela III.19).

W blisko co drugim (48,0%) badanym przedsiębiorstwie wprowadzone zostały nowoczesne technologie, a w co czwartym (25,3%) zmieniono obszar prowadzonej działalności w ramach branży włókienniczej (tabela III.19). W przypadku 90 objętych badaniem podmiotów gospodarczych zakup nowych maszyn i urządzeń był efektem wprowadzenia nowych produktów lub usług oferowanych w ramach tej branży.

Tabela III.19. Wprowadzanie w ciągu ostatnich trzech lat nowych technologii (n=450)

Wyszczególnienie	W liczbach		W%	
	Tak	Nie	Tak	Nie
wprowadzono nowe technologie, maszyny, urządzenia	216	234	48,0	52,0
zmieniono obszar działalności i wprowadzono nowe produkty/usługi	114	336	25,3	74,7
żadna z tych zmian nie miała miejsca	210	240	46,7	53,3

Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Niewielki wpływ na podejmowanie decyzji o zakupie nowoczesnych technologii czy zmianie obszaru prowadzonej działalności ma wielkość przedsiębiorstwa. Najczęściej nowe technologie, urządzenia i maszyny w ciągu ostatnich trzech lat kupowały firmy duże (50,%), najrzadziej natomiast średnie (46,7%) (tabela III.20). Natomiast im większe przedsiębiorstwo tym mniejsza skłonność do wprowadzania nowych produktów i usług. Zmian w tym zakresie najczęściej nie wprowadzały firmy duże (100,0%). Duże i średnie przedsiębiorstwa najczęściej też deklarowały brak podejmowania działań zarówno związanych ze zmianą obszaru działalności, ale również i inwestowania w nowoczesne urządzenia (odpowiednio: po 50%). Najrzadziej działań w tym zakresie w ciągu ostatnich 3 lat w ogóle nie podejmowały firmy małe (46,2%).

Tabela III.20. Przedsiębiorstwa w których wprowadzono w ciągu ostatnich trzech lat nowe technologie według liczby zatrudnionych pracowników (w%, n=450)

Wyszczególnienie	Wprowadzono nowe technologie, maszyny, urządzenia			Zmieniono obszar działalności i wprowadzono nowe produkty/usługi			Żadna z tych zmian nie miała miejsca		
	Tak	Nie	Ogółem	Tak	Nie	Ogółem	Tak	Nie	Ogółem
od 1 do 9 osób	48,4	51,6	100,0	26,4	73,6	100,0	46,5	53,5	100,0
od 10 do 49 osób	47,6	52,4	100,0	24,1	75,9	100,0	46,2	53,8	100,0
od 50 do 249 osób	46,7	53,3	100,0	23,3	76,7	100,0	50,0	50,0	100,0
więcej niż 250 osób	50,0	50,0	100,0	0,0	100,0	100,0	50,0	50,0	100,0

Tabela III.21. Przedsiębiorstwa w których wprowadzono w ciągu ostatnich trzech lat nowe technologie według ich sytuacji ekonomicznej (w%, n=449)

Wyszczególnienie	Wprowadzono nowe technologie, maszyny, urządzenia			Zmieniono obszar działalności i wprowadzono nowe produkty/usługi			Żadna z tych zmian nie miała miejsca		
	Tak	nie	ogółem	tak	nie	ogółem	Tak	nie	Ogółem
bardzo dobra, tzn. firma przynosi zyski i daje dobre perspektywy na przyszłość	58,3	41,7	100,0	22,9	77,1	100,0	35,4	64,6	100,0
dobra, tzn. przynosząca zyski	48,4	51,6	100,0	25,3	74,7	100,0	47,3	52,7	100,0
przeciętna, tzn. firma nie rozwija się, ale też nie przynosi strat	52,6	47,4	100,0	27,3	72,7	100,0	42,9	57,1	100,0
pogarszająca się, tzn. firma zaczyna przynosić straty	30,0	70,0	100,0	24,0	76,0	100,0	64,0	36,0	100,0
na skraju przepaści (bankructwa)	26,7	73,3	100,0	20,0	80,0	100,0	53,3	46,7	100,0

Na decyzje o wprowadzeniu nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń w badanych firmach wpływ ma ich sytuacja ekonomiczna. Im jest ona lepsza tym wyższa skłonność do inwestowania w nowoczesne technologie. W ciągu ostatnich trzech lat nowe technologie, urządzenia i maszyny najczęściej kupowane były przez przedsiębiorstwa przynoszące zyski i mające dobre perspektywy na przyszłość (58,3%) (tabela III.21). Najrzadziej inwestycje tego rodzaju dokonywane są przez firmy znajdujące się na skraju bankructwa. Tylko 26,7% takich podmiotów zdecydowało się na zakup nowych technologii, maszyn i urządzeń. Trochę inaczej wygląda sytuacja w przypadku podejmowania decyzji o zmianie obszaru prowadzonej działalności. Działania takie podejmowane są najczęściej wówczas, gdy firma szuka możliwości rozwoju i nowych rynków zbytu. Jest to działanie mające na celu poprawę sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa i jego pozycji konkurencyjnej na rynku oraz budowanie pozytywnego wizerunku. Najczęściej na wprowadzenie nowego produktu lub usługi w ciągu

ostatnich 3 lat decydowały się firmy znajdujące się w stanie stagnacji (27,3%), najrzadziej natomiast przedsiębiorstwa których sytuację oceniano jako bardzo trudną, co miało oznaczać, iż firma jest na skraju bankructwa. Wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń, czy też nowych usług lub produktów w ramach branży włókienniczej w niewielkim stopniu wpływa na zmianę oczekiwań dotyczących umiejętności i kwalifikacji zawodowych stawianych pracownikom. W większość objętych badaniem firm (65,8%, tj. 158 firm) wprowadzenie tego rodzaju zmian nie wywoływało przeobrażeń w sferze oczekiwań kwalifikacyjno-zawodowych wobec zatrudnionych osób. Jedynie w przypadku co trzeciego przedsiębiorstwa (31,3%, tj. 75 firm) wprowadzane innowacje, wymusiły zmiany wymagań co do zakresu umiejętności u pracowników.

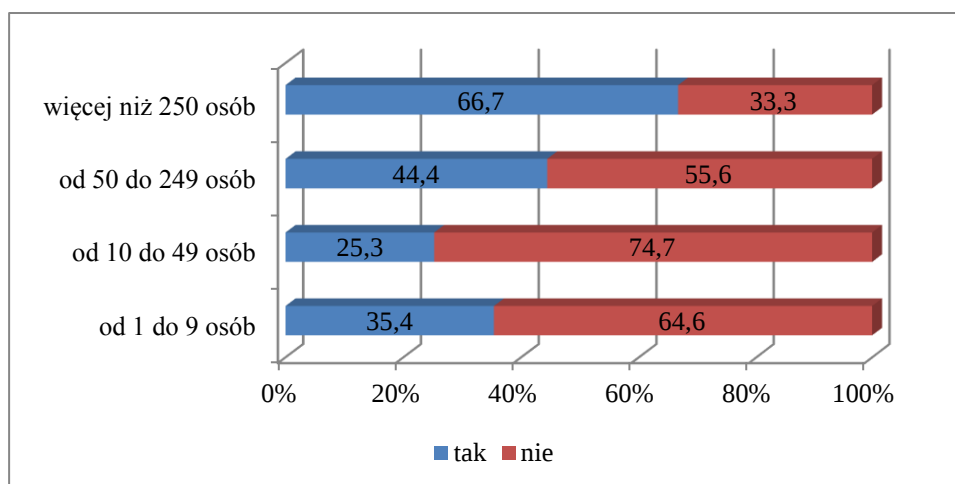
Na zmianę oczekiwań dotyczących kwalifikacji pracowników największy wpływ ma zakup nowych technologii, maszyn i urządzeń. Zmianę w tym zakresie deklarowało 34,4%, respondentów (tabela III.22). W przypadku jedynie co piątej badanej firmy (22,0%) zmiany oczekiwań wobec pracowników, co do ich kwalifikacji zawodowych były efektem zmiany obszaru prowadzonej działalności w ramach branży włókienniczej.

Tabela III.22. Struktura odpowiedzi na pytanie, czy w ciągu ostatnich trzech lat w firmie wprowadzono modyfikacje technologiczne, zakupiono nowy sprzęt, urządzenia lub też zmieniono obszar prowadzonej działalności w zależności od tego czy działania te wpłynęły na zmianę oczekiwań dotyczących umiejętności i kwalifikacji zawodowych pracowników (w%, n=208)

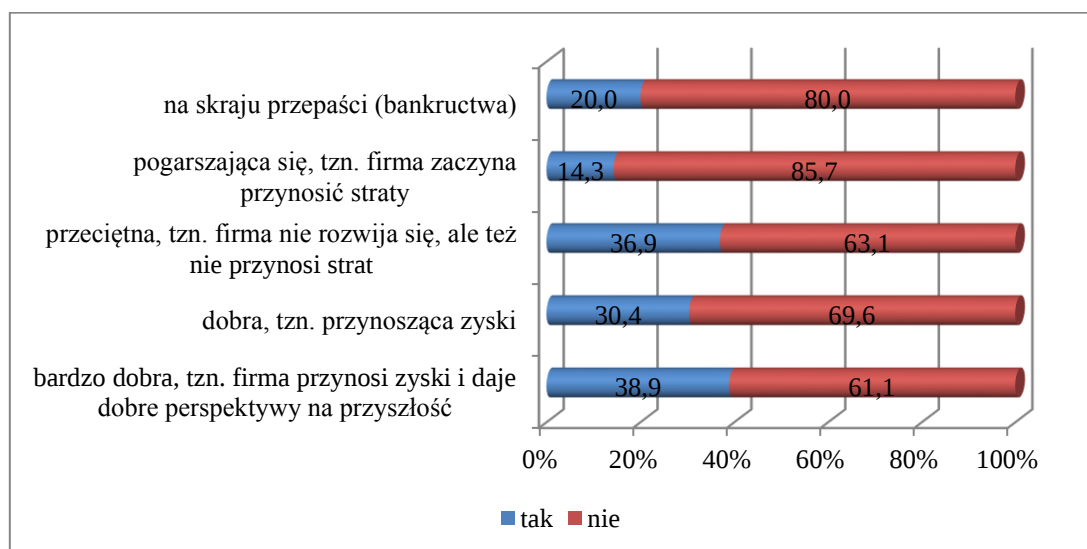
Czy wprowadzone modyfikacje zmieniły oczekiwania dotyczące kwalifikacji i umiejętności pracowników?	Wprowadzono nowe technologie, maszyny, urządzenia		Zmieniono obszar działalności i wprowadzono nowe produkty/usługi	
	Tak	Nie	Tak	Nie
Tak	34,4	28,6	22,0	34,2
Nie	65,6	71,4	78,0	65,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Na zmianę oczekiwań pracodawców względem kwalifikacji pracowników, wywołaną inwestycjami w nowoczesne technologie, urządzenia czy też maszyny ma wpływ wielkość przedsiębiorstwa, które je wprowadza. Im większe przedsiębiorstwa wdrażają innowacje, tym częściej zmieniają się ich potrzeby kompetencyjne. Najczęściej na zmiany tego rodzaju wskazywali respondenci reprezentujący duże przedsiębiorstwa, zatrudniające co najmniej 250 pracowników (66,7%), najrzadziej natomiast firmy małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (25,3%) (wykres III.28).

Wykres III.28. Odsetek przedsiębiorstw w których wprowadzone modyfikacje zmieniły oczekiwania dotyczące kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości przedsiębiorstwa (n=233)



Wykres III.29. Odstek przedsiębiorstw w których modyfikacje zmieniły oczekiwania pracodawców dotyczące kwalifikacji i umiejętności pracowników w przekroju oceny sytuacji ekonomicznej badanych firm (n=232)



Dostrzeganie zmiany oczekiwań co do umiejętności zawodowych pracowników będące efektem wprowadzanych w firmie modyfikacji jest zróżnicowane ze względu na sytuację ekonomiczną firmy. Najczęściej zmiany tego rodzaju dostrzegane były w przedsiębiorstwach generujących zyski, co daje dobre perspektywy na przyszłość (38,9%), najrzadziej natomiast w firmach, których kondycja ekonomiczna uległa pogorszeniu (14,3%) (wykres III.29). Taka prawidłowość wynika stąd, że w ciągu ostatnich trzech lat najczęściej zakupu nowych technologii, urządzeń i maszyn dokonywały przede wszystkim przedsiębiorstwa znajdujące się w bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej. Inwestycje tego rodzaju są kosztowne i wymagają posiadania środków, które można przeznaczyć na ten cel. Uzyskanie kredytu na inwestycje tego rodzaju wymaga również, aby firma miała tzw. "zdolność kredytową", a to z kolei oznacza, że jej działalność gospodarcza musi być rentowna.

Tabela III.23. Liczba przedsiębiorstw oczekujących nowych kwalifikacji od pracowników po wprowadzeniu modyfikacji technologicznych i/lub zmian w obszarze działalności według stanowisk pracy, których te zmiany dotyczyły (n=75)

Stanowisko pracy	Wymagane nowe umiejętności/kwalifikacje				
	Obsługa nowoczesnych maszyn	Umiejętność szycia	Zapoznanie się z oprogramowaniem i z obsługą komputera, maszyn sterowanych cyfrowo, drukarek cyfrowych	Inne	Nie wiem, trudno powiedzieć
dziewiarz	9	1	2	1	0
projektant, konstruktor	1	0	1	1	0
szwaczki	26	5	5	5	4
technik odzieży, technik technologii odzieży	1	0	3	1	0
operator maszyn i urządzeń	4	0	2	1	0
krojczy	5	1	2	1	3
inne	3	0	3	5	0
Odsetek przedsiębiorstw oczekujących nowych umiejętności i kwalifikacji według stanowisk pracy					
dziewiarz	81,8	9,1	18,2	9,1	0,0
projektant, konstruktor	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0
szwaczki)	68,4	13,2	13,2	13,2	10,5
technik odzieży, technik technologii odzieży	20,0	0,0	60,0	20,0	0,0
operator maszyn i urządzeń	57,1	0,0	28,6	14,3	0,0
krojczy	71,4	14,3	28,6	14,3	42,9
inne	27,3	0,0	27,3	45,5	0,0

Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Modyfikacje związane z zakupem nowych technologii, maszyn i urządzeń lub też wprowadzeniem nowych usług bądź produktów w ramach branży włókienniczej najczęściej wymuszały uzupełnienie umiejętności zawodowych szwaczek. Na istnienie takiej sytuacji wskazywano w co drugiej firmie, w której po wprowadzeniu modyfikacji dostrzegano deficyty kompetencyjne pracowników (50,7%) (tabela III.23). Najrzadziej tego typu problemy były wskazywane dla osób zatrudnionych jako projektanci i konstruktorzy odzieży (4,0%). W przypadku większości badanych przedsiębiorstw, w których po wprowadzeniu modyfikacji technicznych lub zmian w obszarze działalności dostrzegano deficyty kompetencyjne pracowników najczęściej wymagano nauczania się obsługi zakupionych nowych urządzeń i maszyn (54,7%), m. in. obsługi drukarek cyfrowych. Najrzadziej dostrzeżone luki

kompetencyjne dotyczyły umiejętności szycia (8,0%). Uzupełnienia umiejętności w zakresie obsługi nowo zakupionych nowoczesnych maszyn najczęściej wymagano u dziewiarzy (81,8%) i krojczy (71,4%). Najrzadziej tego rodzaju braki wymieniano u techników technologii odzieży (20%). Natomiast umiejętności szycia najczęściej wymagały uzupełnienia przez szwaczki (13,2%), a następnie przez krojczy (4,3%). W tym ostatnim przypadku umiejętność szycia nie występuje w sformalizowanym opisie zawodu. Prawdopodobnie wprowadzenie takiego wymogu było spowodowane koniecznością obsługi przez krojczy innych stanowisk. Jeśli natomiast chodzi o uzupełnienie kompetencji zawodowych potrzebnych do obsługi komputera i oprogramowania, maszyn sterowanych komputerowo, czy drukarek cyfrowych, to najczęściej ich uzupełnienia wymagano u techników technologii odzieży (60%), najrzadziej natomiast u szwaczek (13,2%) i dziewiarzy (18,2%).

Wprowadzenie w ciągu ostatnich trzech lat nowych technologii, maszyn i urządzeń i/lub zmiana obszaru działalności w ramach branży włókienniczej miały niewielki wpływ na pojawienie się konieczności zatrudnienia pracowników na stanowiskach pracy, które w branży włókienniczej do tej pory nie występowały. Działania podejmowane w tym zakresie generowały zapotrzebowanie na nowe zawody czy stanowiska pracy jedynie w co dziesiątej firmie (11,2%). W większość badanych firm, w których w ciągu ostatnich trzech lat tego rodzaju modyfikacje miały miejsce nie powodowały one takiego efektu (86,3%). W przypadku 2,5% respondentów nie uzyskano jednoznacznej odpowiedzi.

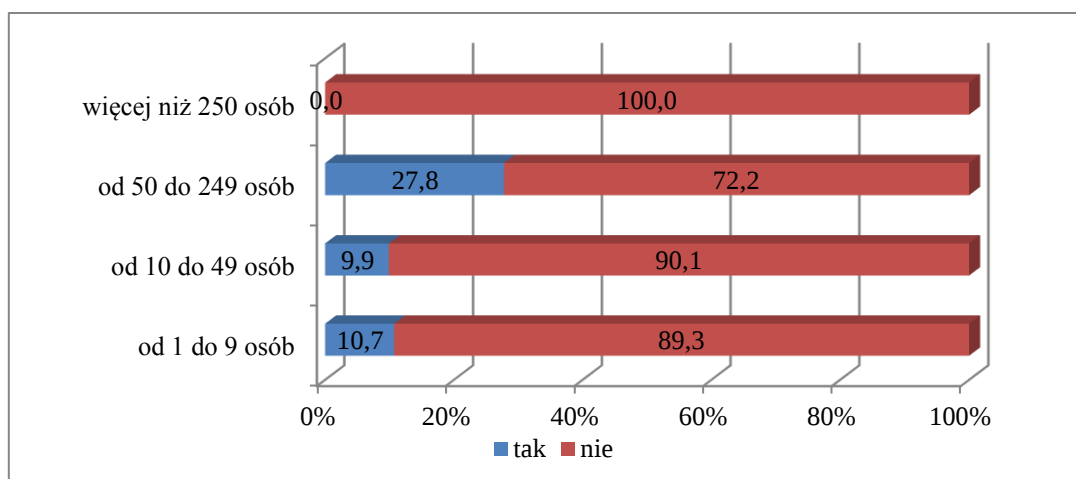
Tabela III.24. Odsetek przedsiębiorstw, które w ciągu ostatnich trzech lat wprowadziły modyfikacje technologiczne, zakupiły nowy sprzęt, urządzenia lub też zmieniły obszar prowadzonej działalności w zależności od tego czy zmiany te spowodowały pojawienie się zapotrzebowania na całkiem nowe zawody, rozumiane jako te, które u nich do tej pory nie występowały (n=209)

Czy wprowadzone w formie zmiany spowodowały pojawienie się zapotrzebowania na całkiem nowe zawody, które w branży włókienniczej do tej pory nie występowały?	Wprowadzono nowe technologie, maszyny, urządzenia		Zmieniono obszar działalności i wprowadzono nowe produkty/usługi	
	Tak	Nie	Tak	Nie
Tak	12,4	12,5	5,9	14,6
Nie	87,6	87,5	94,1	85,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Pojawienie się zapotrzebowania na całkiem nowe stanowiska pracy lub zawody, niewystępujące do tej pory w badanych firmach branży włókienniczej częściej było wynikiem wprowadzenia nowych technologii, maszyn lub urządzeń (12,4%) niż zmiany obszaru prowadzonej działalności (5,9%) (tabela III.24).

Zapotrzebowanie na nowe stanowiska pracy lub zawody, niewystępujące do tej pory w branży włókienniczej, a będące efektem zakupu w nowoczesnych technologii, urządzeń, maszyn czy zmiany obszaru prowadzonego działania najczęściej pojawiała się najczęściej w przedsiębiorstwach średniej wielkości, zatrudniających od 50 do 249 pracowników (27,8%) (wykres III.30). W ogóle zapotrzebowanie tego rodzaju nie występowało w firmach dużych. Odsetek mikropodmiotów i małych firm, które deklarowały pojawienie się zapotrzebowania na nowe stanowiska pracy lub zawody będącego efektem wprowadzonych tego rodzaju modyfikacji był zbliżony. Różnica wyniosła jedynie (0,8 pkt. proc.).

Wykres III.30 Odsetek odpowiedzi na pytanie o to, czy wprowadzone modyfikacje spowodowały pojawienie się zapotrzebowania na całkiem nowe stanowiska pracy lub zawody, które w branży włókienniczej do tej pory nie występowały według wielkości przedsiębiorstwa (n=234)



Zapotrzebowanie na nowe zawody lub stanowiska pracy, które nie występowały do tej pory w branży włókienniczej jest bardzo zróżnicowane. Najczęściej dotyczyło stanowisk, które wskazywane były w jednostkowych przypadkach. Wskazało je 29,6% respondentów i dotyczyły: konstruktora, odbieracza tkanin, brakarza, handlowca, wytwarzacza włókna, technika technologii odzieży oraz pracownika wzorcowni. W co czwartym przedsiębiorstwie, w którym wprowadzone zostały modyfikacje, pojawiło się zapotrzebowanie na pracowników IT takich, jak: informatyk, asystent zajmujący się komputerem, osoby obsługujące zamówienia przesyłane przez Internet, osoby obsługujące drukarkę cyfrową czy programiści. Na te stanowiska wskazało 25,9% respondentów (tabela III.25). W blisko w co piątej firmie (18,5%), w której konsekwencją wprowadzonych zmian było pojawienie się nowych stanowisk i zawodów spoza branży włókienniczej poszukiwano operatorów automatów i osób do obsługi automatów szwalniczych.

Tabela III.25. Liczba pracodawców wymagających nowych kwalifikacji i umiejętności od pracowników po wprowadzeniu zmian technologicznych i/lub w obszarze działalności według wybranych stanowisk pracy/zawodów (n=27)

Nazwa stanowiska/zawodu	Wymagane umiejętności				
	manualne	obsługa komputera, programu komputerowego, drukarki cyfrowej	obsługa maszyn	inne	Doświadczenie
pracownicy It (informatyk, asystentka zajmująca się komputerem, obsługa zamówień internetowych, obsługa drukarki cyfrowej, programiści)	3	7	0	0	0
elektronik	0	0	1	0	1
obsługa automatów szwalniczych, (operator automatów)	3	0	3	1	0
operator cuttera, krojczy, osoby do obsługi krojenia	4	0	0	0	0
grafik, projektant, drukarz	0	1	0	0	0
szwaczki	6	0	1	0	0
inne	6	2	2	0	0

Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Najczęściej wskazywanymi przez respondentów umiejętnościami wymaganymi na nowych stanowiskach pracy oraz od osób wykonujących nowe zawody dla branży włókienniczej były po prostu sprawności manualne (59,3%) (tabela III.25). Na drugim miejscu plasują się umiejętności i kwalifikacje potrzebne do obsługi sprzętu komputerowego (37,0%). Natomiast w co czwartej objętej badaniem firmie (25,9%), twierdzono, że wdrażane innowacje, zmiany techniczne, technologiczne kreują zapotrzebowanie na nowe kompetencje potrzebne do obsługi nowoczesnych maszyn, które wcześniej nie tworzyły parku maszynowego w danym przedsiębiorstwie. Tylko w jednym przypadku wymieniono doświadczenie zawodowe jako wymaganą umiejętność na nowym stanowisku pracy lub nowym zawodzie.

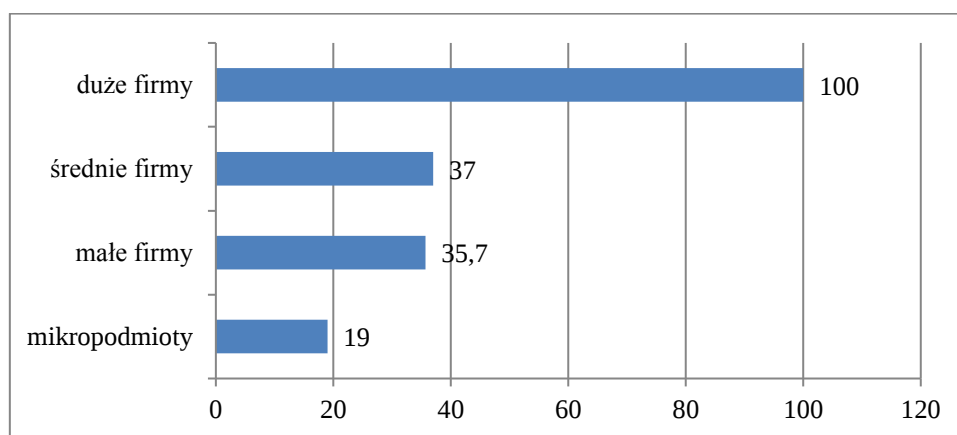
Zdolności manualnych najczęściej wymagano od szwaczek i krojczych oraz osób obsługujących cutter, natomiast umiejętności obsługi komputera i oprogramowania oraz drukarki cyfrowej - od pracowników IT.

W dalszej kolejności interesowało nas, czy innowacje będą wprowadzane w przyszłości w firmach włókienniczych regionu łódzkiego. Dlatego respondentom zadano pytanie, czy planują w ciągu najbliższych 12 miesięcy wdrożyć nowe technologie, urządzenia, maszyny do swoich firm. Spośród 501 badanych podmiotów tylko 113 (22,6%) odpowiedziało twierdząco.

Zdecydowana większość (65,3%), stwierdziła, że nie zamierza przeprowadzać tego typu zmian, a 12,1% nie wiedziała czy tego typu inwestycje będą realizowane.

Jakie firmy zdecydują się na innowacje? Decyzje o tym są determinowane wielkością firmy (wykres III.31). Z wyników badań wynika, że im większa firma tym większy odsetek wskazań. I tak na wprowadzenie nowych rozwiązań technicznych zdecydują się wszystkie duże firmy. Rzadziej innowacje będą wdrażane w firmach średniej wielkości (37%) i małych (35,7%). Natomiast tylko co piąty mikropodmiot (19%) będzie modernizował swoje stanowiska pracy, a więc w tym sektorze przedsiębiorstw zmiany technologiczne będą następować najwolniej.

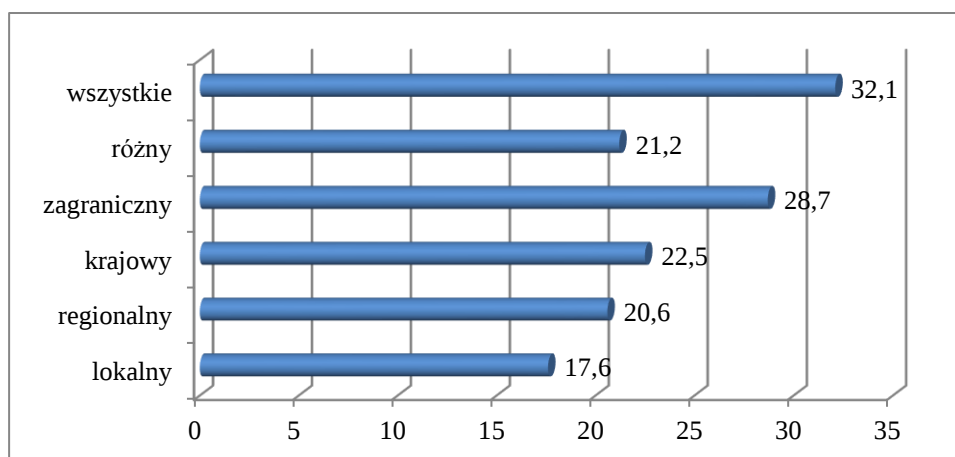
Wykres III.31. Odsetek przedsiębiorstw wprowadzających nowe technologie i maszyny według wielkości przedsiębiorstwa (w%), n=113



Modernizacja firm włókienniczych będzie częściej obserwowana w tych, których główny profil działalności ma charakter mieszany, czyli zajmujących się produkcją i świadczeniem usług (27,1%) oraz w tych skoncentrowanych wyłącznie na produkcji (27%). Znacznie rzadziej innowacje będą wdrażane do firm świadczących tylko usługi (15,4%).

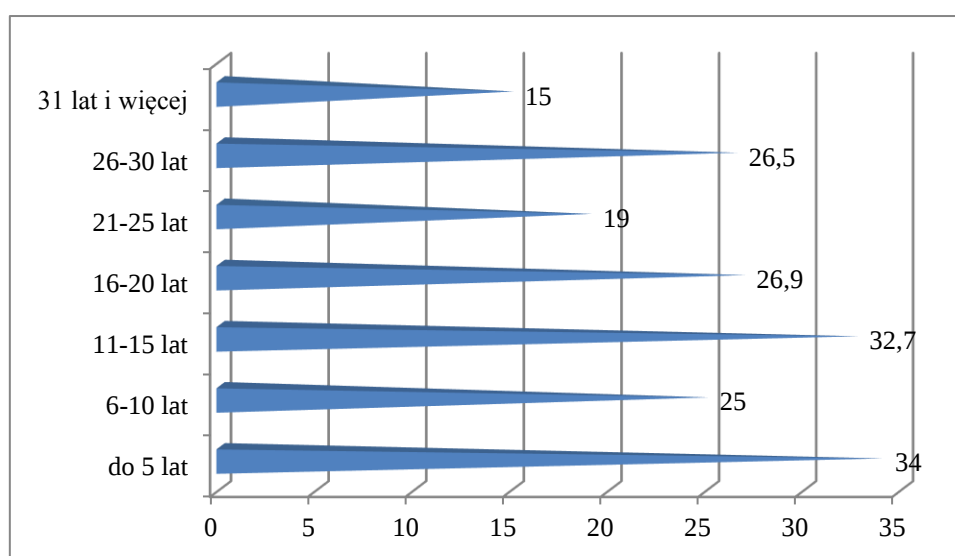
Aktywność w zakresie zmian technologicznych jest determinowana również obszarem rynku na jaki dostarczane są produkty firm włókienniczych. Im szerszy i bardziej zróżnicowany zasięg rynku, tym większy odsetek firm modernizujących stanowiska pracy (wykres III.32).

Wykres III.32. Odsetek przedsiębiorstw wprowadzających nowe technologie i maszyny według rodzaju rynku na który firmy dostarczają produkty (n=113)



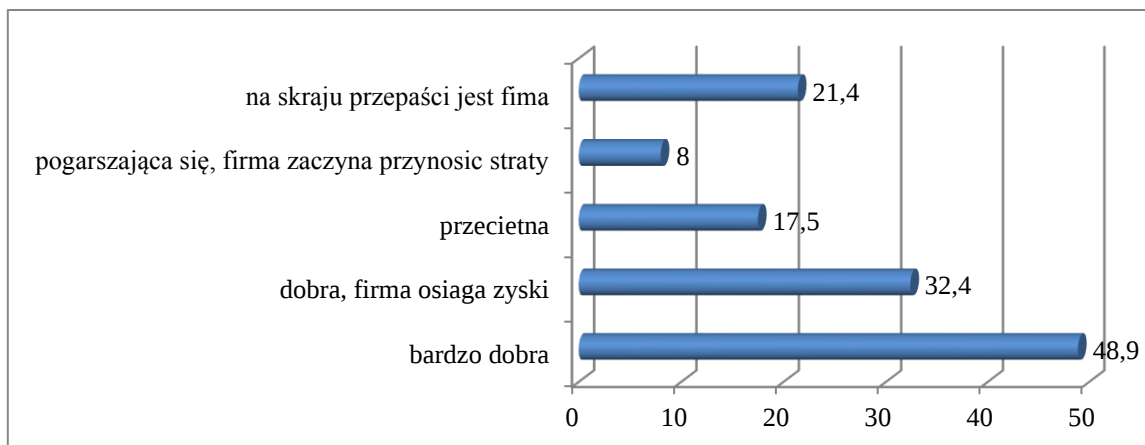
Okres funkcjonowania firmy nie wpływa bezpośrednio na decyzje o wdrażanych nowych rozwiązaniach (wykres III.32). Zauważamy, że takie deklaracje najczęściej zgłaszały firmy, które funkcjonują do pięciu lat (34%) i te o stażu od 11 do 15 lat (32,7%), a najrzadziej działające w branży włókienniczej powyżej 31 lata (15%).

Wykres III.33. Odsetek przedsiębiorstw wprowadzających nowe technologie i maszyny według czasu funkcjonowania w branży włókienniczej (w%, n=113)



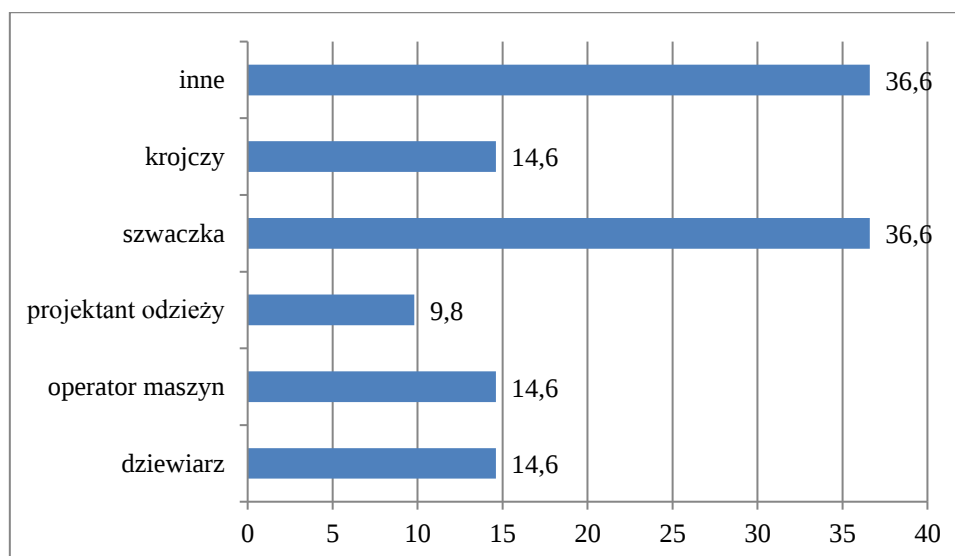
Sytuacja ekonomiczna firm również miała wpływ na decyzje dotyczące ich modernizacji w przyszłości. Najczęściej zmiany były deklarowane przez firmy o bardzo dobrej kondycji finansowej (48,9%) (wykres III.34). Uwagę zwracają decyzje tych firm, których sytuacja ekonomiczna zdefiniowana jest jako bardzo zła, bowiem są one na skraju bankructwa. Okazuje się, że co piąta z nich zdecyduje się na wprowadzenie zmian technologicznych czy wyposażenie parku maszynowego mimo występujących trudności finansowych.

Wykres III.34. Odsetek przedsiębiorstw wprowadzających nowe technologie i maszyny według kondycji ekonomicznej (w%, n=41)



Wprowadzenie nowych technologii i sprzętu tylko w przypadku 41 firm (36,3%) będzie implikowało zmiany w sferze wymagań dotyczących kwalifikacji pracowników, na stanowiskach, które zostaną objęte tym procesem. Ponad 52% respondentów uważa, że nowe technologie i maszyny nie spowodują zmian w popycie na pracę w wymiarze jakościowym. Czyli osoby, które dotychczas są zatrudnione będą mogły te stanowiska obsługiwać.

Wykres III.35. Stanowiska pracy na których wprowadzone innowacje spowodują zmiany wymagań kwalifikacyjnych (w%, n=41)



W przypadku firm zorientowanych na innowacje należy spodziewać się zmian wymagań kwalifikacyjnych tylko na kilku stanowiskach tj. szwaczki, krojczego, dziewiarza (w tym dziewiarza maszynowego), operatora maszyn (włókienniczych, lamowarki, laseru, szwalniczych) projektanta odzieży (wykres III.35).

Unowocześnienie stanowisk pracy w branży włókienniczej spowoduje, że zwiększy się rola kompetencji cyfrowych. Z tabeli III.26 wynika, że umiejętność obsługi maszyn sterowanych numerycznie będzie wymagana na wszystkich stanowiskach objętych

modernizacją, a najczęściej ta umiejętność była wymieniana na stanowisku szwaczki (46,6%). Prawie połowa pracodawców, którzy zdecydują się na modernizację tych stanowisk będzie takie wymagania formułować wobec kandydatów do pracy. Natomiast co trzeci pracodawca oczekiwać będzie kompetencji cyfrowych na stanowisku operatora maszyn (33,3%) i dziewiarza (33,3%). Wymiana parku maszynowego w obserwowanych firmach oznaczać będzie konieczność pozyskania przez pracowników nowych umiejętności z zakresu obsługi wprowadzanych maszyn i urządzeń, bowiem wiele z nich będzie sterowanych numerycznie.

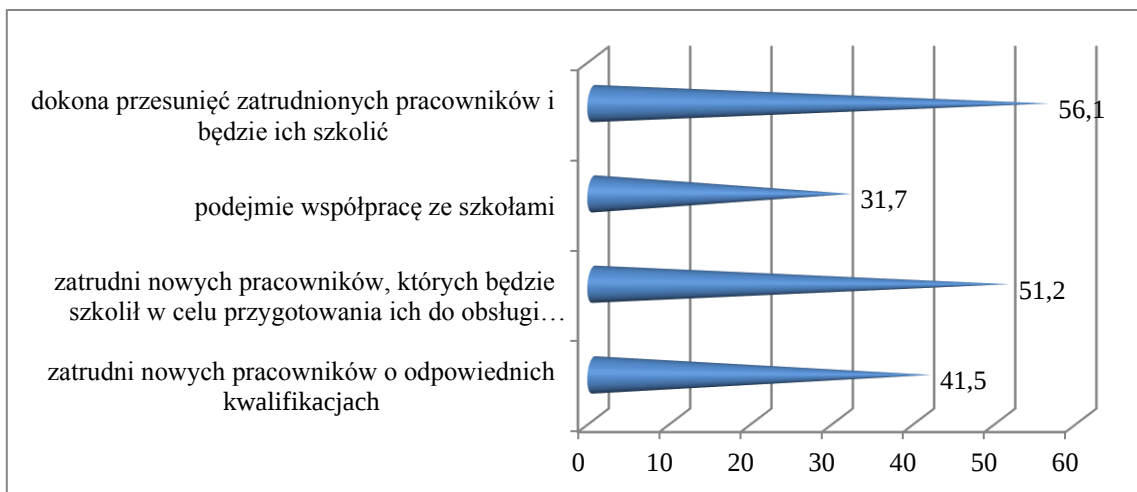
Tabela III.26. Wymagane umiejętności i kwalifikacje na zmodernizowanych stanowiskach pracy (n=41)

Umiejętności	Stanowiska pracy					
	dziewiarz maszynowy	operator maszyn (włókienniczych, lamowarki, laseru, szwalniczych)	projektant (projektowanie odzieży)	szwaczka	krojczy	inne
informatyczne, komputerowe (obsługa nowych programów, obsługa oprogramowania)	2	0	4	3	6	4
obsługa nowych maszyn (szkolenia z zakresu nowych maszyn)	3	5	0	5	4	6
umiejętność szycia	2	2	0	2	0	5
obsługa maszyn skomputeryzowanych (automatyka, robotyka maszynowa)	2	2	2	7	1	6
inne	0	0	0	1	0	0
manualne	1	0	0	1	0	0

W przyszłości należy również spodziewać się wzrostu roli kompetencji informatycznych dotyczących obsługi określonych programów komputerowych. Szczególnie istotne one będą na dwóch stanowiskach tj. krojczego i projektanta mody. Z pozyskanych wyników badań wynika, iż wprowadzenie innowacji na tych stanowiskach spowoduje, iż wszyscy pracownicy je obsługujący powinni umieć posługiwać się wybranymi programami komputerowymi.

Wprowadzenie zmian technicznych, technologicznych na wybranych stanowiskach wymagać będzie od pracodawców podjęcia pewnych działań w celu zapewnienia ich sprawnego funkcjonowania. Wykaz ich znajduje się na wykresie III.36.

Wykres III.36. Działania podejmowane przez pracodawców w wyniku modernizacji stanowisk pracy (w%, n=41)



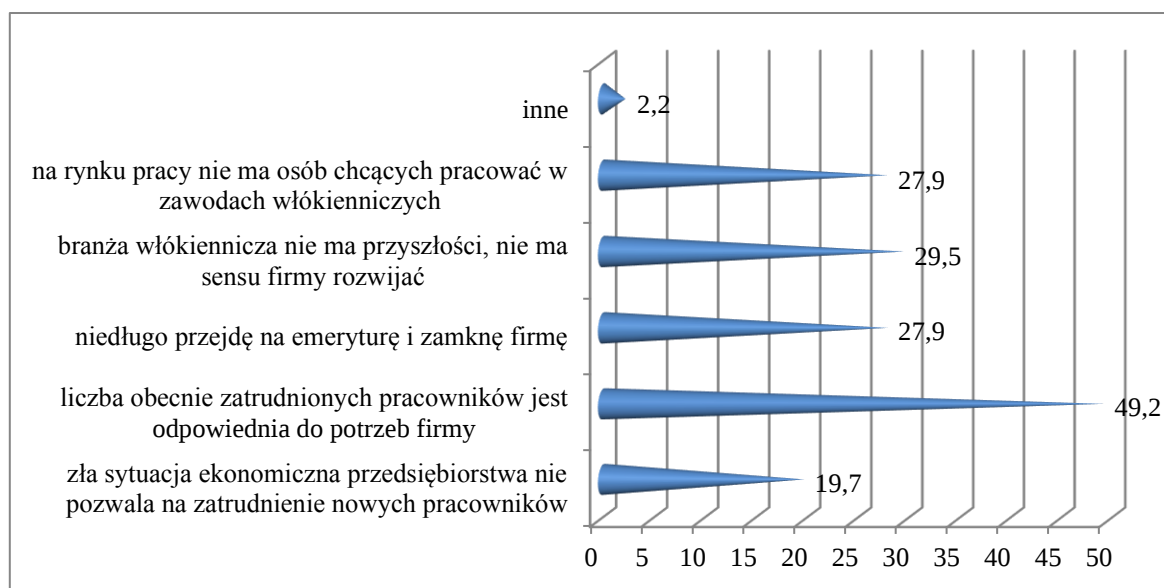
Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Polegać one będą przede wszystkim na przesunięciu zatrudnionych już osób na stanowiska zmodernizowane (56,1%). Przesunięci pracownicy będą objęci szkoleniami, które mają zapewnić sprawną obsługę tych stanowisk. Ponad 51% firm zdecyduje się na zatrudnienie nowych pracowników, którzy również będą szkoleni. Z wypowiedzi respondentów wynika, że pracodawcy są świadomi, iż wprowadzenie innowacji zmuszać ich będzie do inwestycji w kapitał ludzki poprzez organizację dla nich różnych form kształcenia. Niektórzy są również świadomi faktu, iż obecnie szkoły nie są w stanie dostarczyć im absolwentów o pożądanym profilu kompetencyjnym. Dlatego 31,7% z nich podejmie współpracę ze szkołami, żeby te mogły zapewnić im dopływ młodych pracowników o pożądanym potencjale kwalifikacyjnym. Natomiast 41,5% pracodawców zdecyduje się na poszukiwanie pracowników o określonych umiejętnościach na zewnętrznym rynku pracy.

3.6 Potencjalna skłonność pracodawców do zatrudnienia pracowników w branży włókienniczej

Jak w przyszłości będzie kształtować się zatrudnienie w branży włókienniczej? Szukając odpowiedzi na to pytanie zapytano respondentów, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują zatrudnić nowych pracowników. Ponad połowa (50,4%) odpowiedziała pozytywnie, co trzeci respondent, stwierdził, że nie (36,5%), a 12,8% nie wiedziało czy dodatkowa rekrutacja będzie przeprowadzona.

Wykres III.37. Przyczyny braku planów zatrudnienia nowych pracowników w branży włókienniczej (w%, n=183)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

W firmach, które nie zamierzają zatrudniać nowych pracowników decyzje taką najczęściej argumentowano odpowiednią liczbą zatrudnionych, dostosowaną do ich potrzeb produkcyjnych/usługowych (49,2%) (wykres III.37). Brak planów zatrudnienia nowych pracowników wynika również z przekonania pracodawców, iż branża włókiennicza nie ma przyszłości dlatego nie warto angażować się w rozwój firm (29,5%) poprzez zatrudnianie dodatkowych pracowników. Z tego też względu niektórzy respondenci (przede wszystkich ci reprezentujący mikropodmioty) deklarowali przejście na emeryturę i to powodowało, że nie będą zwiększać zatrudnienia - bo im się po prostu już nie opłaca (27,9%). Brak planów rekrutacyjnych jest determinowany również sytuacją jaka jest na rynku pracy, czyli brakiem osób zainteresowanych pracą w sektorze włókienniczym (27,9%). Tylko co piąty respondent twierdził, że zła sytuacja ekonomiczna ich przedsiębiorstw uniemożliwia podjęcie decyzji o wzroście liczby pracujących.

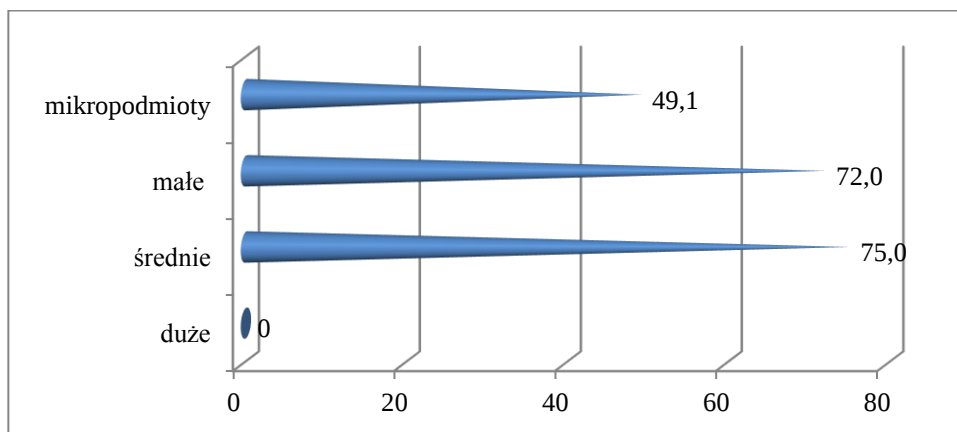
Jak już wspomniano w najbliższym roku ponad połowa badanych deklaruje przyjęcia do pracy nowych pracowników i nabory dotyczyć będą stanowisk włókienniczych.

Jakie firmy będą przyjmować w ciągu najbliższego roku pracowników? Na decyzje o rekrutacji pracowników nie będzie miała wpływu lokalizacja firmy. Plany zatrudnieniowe formułowane były w porównywanym stopniu przez respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa funkcjonujące na terenach miejskich (58,6%) jak i wiejskich (56,6%).

Większy już wpływ na decyzje rekrutacyjne ma wielkość firmy mierzona liczbą zatrudnionych (wykres III.38). Okazuje się, że najczęściej nowe oferty pracy zgłaszać będą

przedsiębiorstwa średniej wielkości zatrudniające od 50 do 249 osób (75%) i te małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (72%). Prawie połowa (49,1%) mikropodmiotów też będzie kreować popyt na pracę w branży włókienniczej. Natomiast firmy duże nie planują w najbliższym roku przeprowadzać rekrutacji na stanowiska włókiennicze.

Wykres III.38. Odsetek firm planujących zatrudniać pracowników według ich wielkości (w%, n=254)

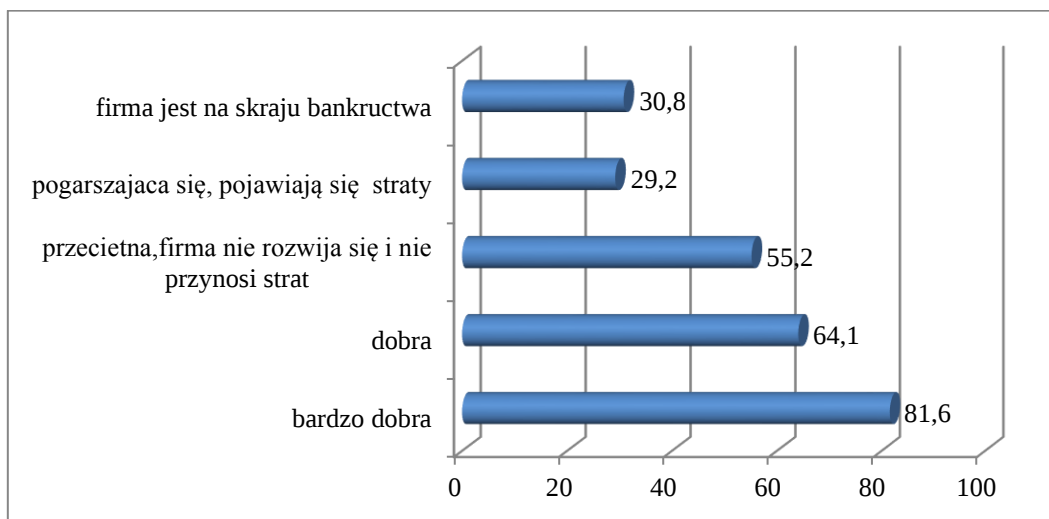


Profil działalności firmy nie różnicuje w znacznym stopniu decyzji pracodawców dotyczących przyjęć pracowników na stanowiska włókiennicze. Będą one w porównywalnym stopniu podejmowane przez firmy produkcyjne (56,3%) i usługowe (56,0%) choć w największym stopniu powinny zapadać w firmach o mieszanym charakterze działalności (60,6%).

Czas funkcjonowania firmy w branży włókienniczej może mieć wpływ na decyzje rekrutacyjne. Otóż nabór nowych pracowników będzie przede wszystkim przeprowadzany w firmach „młodych” funkcjonujących do 5 lat (34%). Decyzje takie będą również często podejmowane przez co trzecią firmę zajmującą się włókiennictwem od 11 do 15 lat (32,7%). Znacznie rzadziej będą zapadały w firmach funkcjonujących 30 lat i więcej (15%), czy tych działających 21-25 lat (19%).

Sytuacja ekonomiczna na ogół będzie wpływać na proces zatrudniania nowych pracowników. Im lepsza sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, tym większy odsetek wskazań deklarujących organizację naboru pracowników. W przypadku firm, których kondycję ekonomiczną określa się jako bardzo dobrą nabory będą najczęściej organizowane (81,6%). Spośród firm, których sytuacja jest oceniana jako dobra tylko 64,1% planuje przyjmowanie nowych pracowników. Najrzadziej takie zamiary były formułowane przez respondentów z firm, w których obserwuje się straty (29,2%), czy z tych, które „stoją na skraju bankructwa” (30,8%) (wykres III.39).

Wykres III.39. Odsetek firm planujących zatrudniać pracowników według oceny swojej sytuacji ekonomicznej (w%, n=254)



Przyjrzyjmy się w jakiej skali i na jakich stanowiskach będą przyjmowani pracownicy.

Tabela III.27. Liczba pracowników planowanych do przyjęcia w przedsiębiorstwach z branży włókienniczej według stanowisk pracy

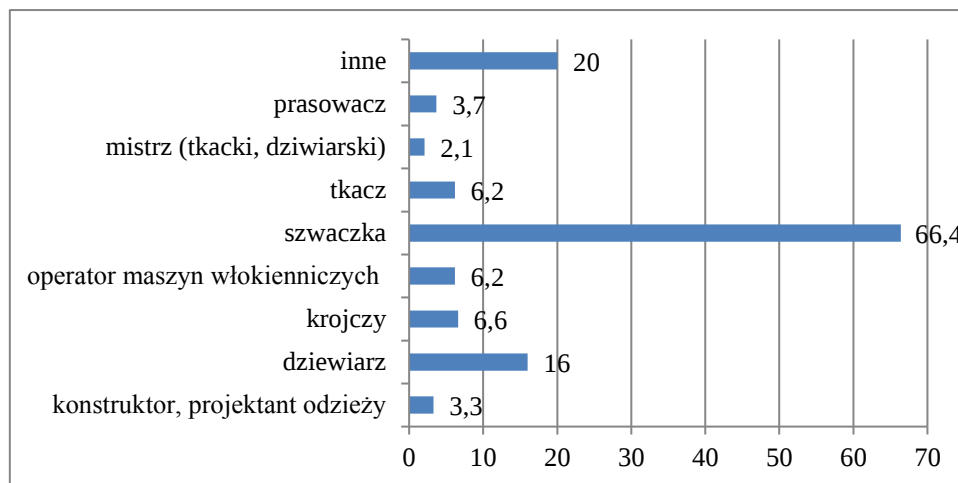
Stanowiska pracy	Liczba planowanych przyjęć pracowników					
	jednego pracownika	od 2 do 4	od 5 do 10	od 11 do 20	od 21 do 40	41 i więcej
dziewiarz	12	30	18	5	0	1
konstruktor, asystent projektanta, projektant	12	4	2	0	0	0
krojczy	21	12	0	0	0	0
operatorzy maszyn (obsługa maszyn włókienniczych)	8	21	1	0	0	0
szwaczki	52	75	68	11	1	2
tkacze	6	19	1	0	0	0
mistrz (dziewiarski, tkacki, nastawiacz maszyn tkackich)	6	3	1	0	0	0
prasowacz, prasowaczka	10	5	4	0	0	0
inne	43	31	7	4	0	0

Z tabeli III.27 wynika, że liczba planowanych przyjęć do pracy będzie zróżnicowana. Najczęściej respondenci deklarowali przyjąć od 2 do 4 pracowników (30,5%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Wielu z nich swoje plany zatrudnieniowe ograniczyło do jednej osoby (30,5%), a co czwarty respondent uważał, iż w ich firmie dodatkowe nabory mogą dotyczyć pracowników na 5 do 10 stanowisk pracy. Natomiast 3 badanych zakładało, że w ciągu roku zatrudnienie w ich firmach może zwiększyć się o ponad 40 osób. Tak duże zapotrzebowanie będzie dotyczyć zawodu dziewiarza i szwaczki (tabela III.27.).

Najczęściej pracodawcy będą zatrudniać pracowników na stanowisko szwaczki (66,4%). Co szósty badany deklaruje przyjmowanie pracowników na stanowisko dziewiarza.

Natomiast ponad 6% badanych zamierza zatrudnić dodatkowo tkaczy, operatorów maszyn włókienniczych, krojczych (wykres III.40).

Wykres III.40. Stanowiska na jakie przyjmowani będą pracownicy w ciągu najbliższych 12 miesięcy (w%, n= 244)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Tabela III.28. Planowane stanowiska pracy według poziomu wykształcenia

Stanowiska pracy	Wymagany poziom wykształcenia				
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	technikum/liceum zawodowe	wyższe	nie ma to dla mnie znaczenia
dziewiarz	14	12	7	0	32
konstruktor odzieży, asystent projektanta, projektant odzieży	0	4	5	8	1
krojczy	5	17	3	0	8
operatorzy maszyn (obsługa maszyn włókienniczych)	6	8	9	0	5
szwaczki	30	55	18	2	104
tkacze	2	7	6	0	10
mistrz (dziwiarski, tkacki, nastawiacz maszyn tkackich)	0	3	4	3	0
prasowacz, prasowaczka	4	4	0	0	11
inne	13	24	6	7	35

Należy zauważyć, iż prawie wszystkie stanowiska pracy, na które będą przeprowadzane dodatkowe nabory należą do grupy stanowisk deficytowych, o których wcześniej w raporcie wspomniano. Istnieje zatem duże prawdopodobieństwo, że zgłaszany w ciągu najbliższych 12 miesięcy popyt na pracowników w zawodach umieszczonych na wykresie III.40 nie będzie mógł być zrealizowany.

Przeprowadzając nabory na określone stanowiska pracy, pracodawcy będą definiować pewne wymagania dotyczące poziomu wykształcenia; kwestię tę ilustrują dane zawarte w tabeli

III.28. Uwagę jednak zwraca dość wysoki odsetek pracodawców (58,6%) dla których wykształcenie nie ma znaczenia. Ta grupa pracodawców chciałaby, aby do ich firmy przyszedł jakikolwiek pracownik, i takie podejście jest obserwowane w stosunku do wszystkich prawie stanowisk z wyłączeniem stanowiska mistrza. Co trzeci respondent wymagać będzie od przyszłych pracowników ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej, a co piąty ukończenia przynajmniej gimnazjum. Tylko 4,1% badanych oczekiwać będzie od kandydatów do pracy wykształcenia wyższego. Wymóg ten dotyczyć będzie najczęściej osób zatrudnionych na stanowisku konstruktora, projektanta odzieży. W trzech przypadkach wyższego wykształcenia oczekuje się od mistrzów, a w dwóch nawet od szwaczek. Wprowadzenie wymogu dyplomu wyższej uczelni dla szwaczek jest niezrozumiałe w kontekście tak dużej liczby odpowiedzi wskazującej, iż dla obsługi tego stanowiska poziom wykształcenia nie ma znaczenia.

Jak już wcześniej wspomniano, dla pracodawców nie ma większego znaczenia jakim poziomem wykształcenia powinni legitymować się potencjalni kandydaci do pracy. I podobnie jest w przypadku 32 respondentów, dla których zawód wyuczony kandydatów też nie ma większego znaczenia. To kryterium selekcji jest istotne tylko dla kilku stanowisk i najczęściej było wymieniane dla stanowiska szwaczki (42,5%).

Dane z tabeli III.29 informują, jakimi zawodami wyuczonymi powinny charakteryzować się kandydaci na poszczególne stanowiska pracy. Zestaw tych profesji pozwala zdefiniować grupę zawodów pokrewnych do poszczególnych miejsc/stanowisk pracy. Dla stanowiska szwaczki i konstruktora odzieży zdiagnozowano cztery zawody pokrewne (tj. dla szwaczki- dziewiarz, krawiec, krojczy, konstruktor odzieży i dla stanowiska konstruktora odzieży-dziewiarz, krawiec, krojczy, szwaczka). Dla kolejnych trzech stanowisk wskazać można dwa lub trzy zawody pokrewne: dla dziewiarza –szwaczka, tkacz; dla tkacza- projektant, dziewiarz; dla mistrza- tkacz, projektant, szwaczka. Natomiast dla krojczego zawodami pokrewnymi może być szwaczka i projektant, a dla dziewiarza –szwaczka i tkacz.

Tabela III.29. Stanowiska pracy z branży włókienniczej i wymagany na nich zawód

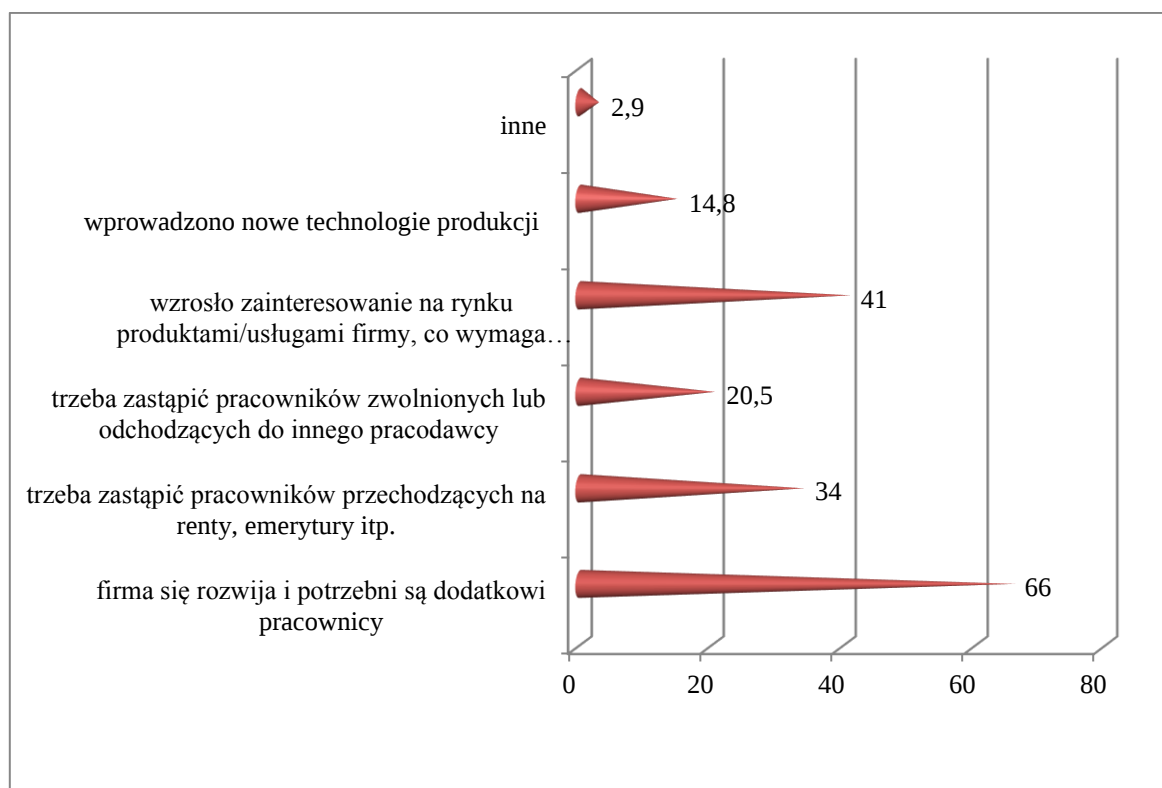
Stanowiska pracy	Wymagany zawód										
	bez znaczenia (brak zawodu, brak, nie jest wymagane, nie ma wymogu, nie wymagany)	dziewiarz	krawiec, krawcowa, krawiec odzieży	krojczy (różne typy)	projektant	szwaczka, szwacz, umiejętność szycia	tkacz, tkacze	magister sztuki, plastyk	inne	nie wiem, trudno powiedzieć	nie dotyczy
dziewiarz	17	29	0	0	0	8	1	0	8	0	1
konstruktor, asystent projektanta, projektant	0	0	1	2	11	2	0	0	2	0	0
krojczy	8	0	0	12	2	6	0	0	4	1	0
operatorzy maszyn (obsługa maszyn włókienniczych)	8	2	0	1	0	3	5	0	10	1	0
szwaczki	54	7	9	5	2	119	0	0	13	3	1
tkacze	4	2	0	0	1	0	14	0	5	0	0
mistrz (dziewiarski, tkacki, nastawiacz maszyn tkackich)	0	2	0	0	1	2	3	0	3	0	0
prasowacz, prasowaczka	9	0	2	0	0	5	0	0	3	0	0
inne	25	3	9	1	7	3	2	2	33	0	0

Tabela III.30. Liczba planowanych przyjęć na poszczególnych stanowiska pracy według rodzajów wymaganych umiejętności

Stanowiska pracy	Wymagane podstawowe umiejętności												
	brak wymagań, nie ma takiej potrzeby	chęć do pracy do nauki (motywacja do pracy)	doświadczenie zawodowe, w branży (w szyciu, w obsłudze maszyn, kwalifikacje praktyczne)	manualne umiejętności	umiejętność szycia, podstawy szycia	obsługa maszyn (krosna, umiejętności obsługi maszyn)	obsługa komputera, drukarki, oprogramowania	projektowanie odzieży (wiedza, znajomość projektowania)	dokładność precyzyjność sumiennosc	umiejętność prasowania	znajomość języków obcych	inne	nie wiem, trudno powiedzieć
dziewiarz	8	3	8	9	12	17	0	2	4	2	2	0	0
konstruktor, asystent projektanta, projektant	1	1	5	0	3	2	1	2	0	0	1	2	0
krojczy	0	2	5	6	11	3	3	0	3	0	0	0	0
operatorzy maszyn (obsługa maszyn włókienniczych)	3	1	3	7	3	8	1	0	2	1	0	1	0
szwaczki	16	5	15	17	122	20	2	1	7	3	0	4	1
tkacze	4	1	6	4	0	12	0	0	0	0	0	0	0
mistrz (dziewiarski, tkacki, nastawiacz maszyn tkackich)	0	0	1	2	1	2	1	0	0	0	0	3	0
prasowacz, prasowaczka	2	1	3	1	5	2	0	0	0	3	0	1	1
inne	9	1	14	13	18	18	1	4	2	4	1	1	0

Jakich umiejętności wymagać będą pracodawcy od potencjalnych kandydatów? Są one zróżnicowane ze względu na charakter zadań wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy i ich uzbrojenie techniczne (tabela III.30). Respondenci najczęściej będą wymagać od przyszłych pracowników umiejętności szycia (53,7%), ale tak wysoki odsetek wskazań wynika z dużego zapotrzebowania na szwaczki w badanej grupie przedsiębiorstw. Co piąty respondent oczekuje od kandydatów umiejętności obsługi maszyn, którą najczęściej wymieniano dla stanowiska tkacza, krojczego, dziewiarza. Dla kolejnych 15,2% respondentów istotne jest doświadczenie potencjalnych pracowników i było ono przede wszystkim wskazywane jako kryterium selekcji dla stanowiska tkacza, krojczego, konstruktora odzieży. Natomiast 14,8% potencjalnych pracodawców w rekrutacji uwzględniac będzie zdolności manualne i one najczęściej były wymieniane w odniesieniu do krojczych, operatorów maszyn. W pojedynczych przypadkach wskazywano na umiejętności informatyczne i dotyczyły one: krojczego, szwaczki, projektanta odzieży, operatora maszyn, mistrza. Należy zauważyć, iż dla 12,3% respondentów umiejętności potencjalnych pracowników są bez znaczenia i nie zamierzają ich definiować.

Wykres III.41. Powody dla których pracodawcy będą zatrudniać nowych pracowników (w%, n=244)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

W ciągu najbliższego roku, 254 obserwowanych firm planuje przeprowadzić rekrutację. Zapytaliśmy respondentów, co wpłynęło na ich decyzje dotyczące zatrudnienia nowych pracowników?

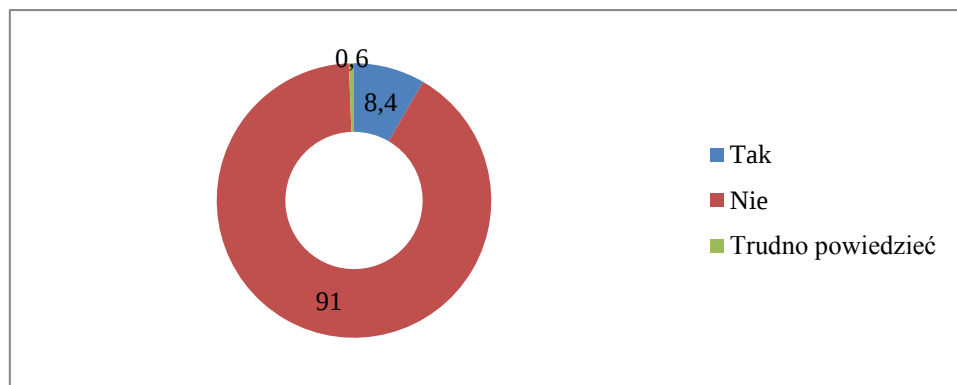
Analiza powodów, dla których badane firmy będą zatrudniać pracowników w ciągu najbliższego roku, pozwala je przyporządkować do dwóch grup. Jedną z nich tworzyć będą przyczyny, które wynikają z zapotrzebowania rozszerzającego czyli wynikają z pewnych inwestycji podejmowanych przez firmy. Druga grupa ma charakter restytucyjny, rekompensacyjny, i o powstaniu tego rodzaju popytu będą decydować różnego rodzaju odpływy pracowników z firmy. Większość respondentów stwierdziła, że nowe nabory są konsekwencją rozwoju firmy (66%). Ponad 40% podkreśliła, iż zmiany w poziomie zatrudnienia wynikają również ze wzrostu zainteresowania ich wyrobami na rynku, co wymaga zwiększenia produkcji poprzez wzrost zatrudnienia. Inni natomiast potrzebę naborów tłumaczyli faktem odejścia pracowników na emeryturę. Należy dodać, iż w tej branży gospodarki osoby starsze dość często występują w roli pracowników i oni będą tworzyć tzw. odpływy naturalne. Niespełna 3% respondentów wskazywała natomiast inne zjawiska występujące w branży włókienniczej, które mogą mieć wpływ na rotację pracowników. Zaliczono do nich niekorzystne warunki pracy w firmach włókienniczych, które z jednej strony wpływają na odejścia pracowników, a z drugiej strony powodują organizację naborów na powstałe w ten sposób wakaty. Powód ten może oznaczać, że firmy włókiennicze mogą mieć w przyszłości problemy z zrealizowaniem swojego popytu na pracę, który w dużej części będzie mieć charakter odtworzeniowy.

3.7 Współpraca przedsiębiorstw ze szkołami

Współpraca przedsiębiorstw z branży włókienniczej ze szkołami kształcącymi w kierunkach włókienniczych może mieć wpływ na to w jakim stopniu i jak szybko będą rozwiązywane problemy ujawniające się na rynku pracy, a które wynikają z niedostosowania popytu i podaży pracy. W ramach prowadzonych badań, zapytano respondentów czy współpracują ze szkołami przygotowującymi uczniów do pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją tekstyliów odzieży, projektowaniem, wzornictwem tkanin i odzieży. Spośród 501 firm, tylko 42 (tj. 8,4%) stwierdziło, że taką współpracę podejmują, natomiast 91%, że takiej kooperacji nie prowadzi (wykres III.42). Warto w tym miejscu wspomnieć, iż w

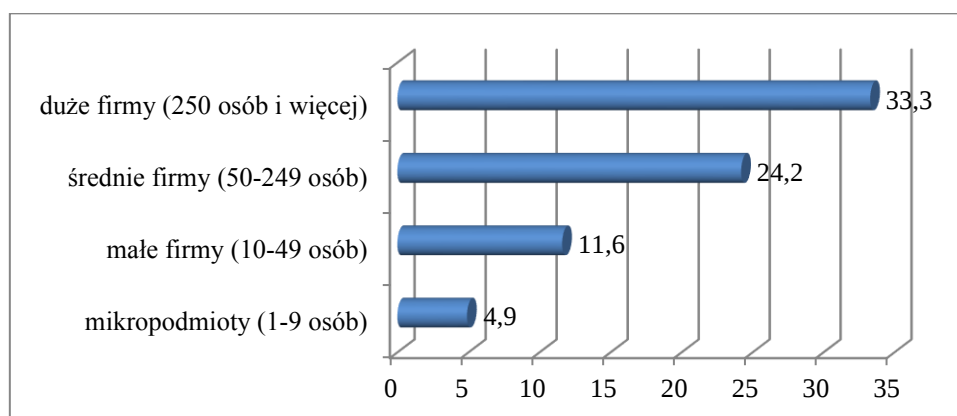
regionie łódzkim jest sześć szkół zawodowych i trzy uczelnie, które uruchamiają kierunki przygotowujące do pracy w zawodach włókienniczych, a badanych firm było 501.

Wykres III.42. Odsetek firm współpracujących ze szkołami kształcącymi w kierunkach włókienniczych (n=501)



Współpracę przede wszystkim podejmują firmy duże, zatrudniające 250 osób i więcej (33,3%). Obserwuje się pewną zależność polegającą na tym, że im większa firma tym większy odsetek wskazań o kooperacji ze szkołami zawodowymi (wykres III.43). W mikropodmiotach współpraca rzadko jest podejmowana przez pracodawców z branży włókienniczej z systemem edukacji zawodowej (wykres III.43).

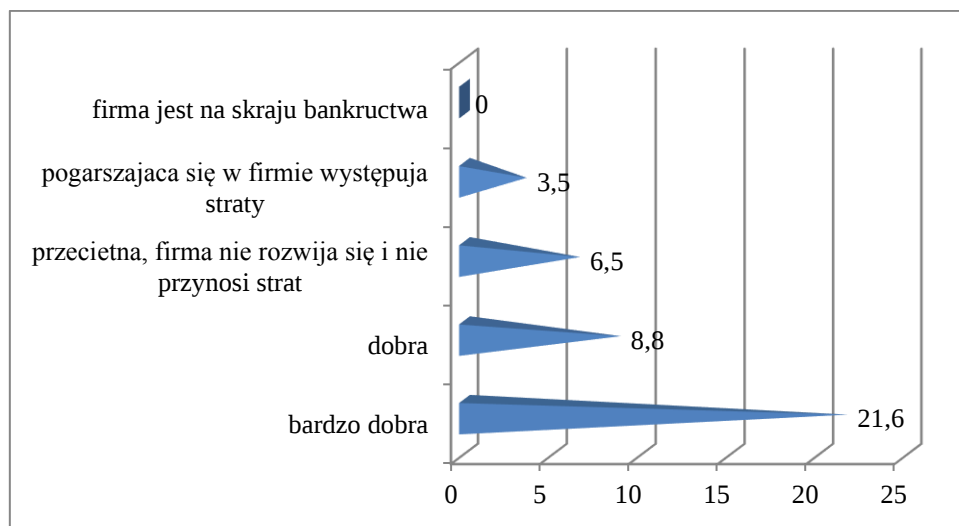
Wykres III.43. Odsetek przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami zawodowymi według wielkości przedsiębiorstw (w%, n=42)



Profil działalności firmy nie różnicuje w sposób znaczący skłonności przedsiębiorstw do współpracy ze szkołami – na prowadzenie takiej współpracy wskazywało: 9,1% firm o profilu produkcyjnym; 8,8% firm o profilu usługowym oraz 7,6% firm o profilu mieszanym. Podobnie i długość okresu funkcjonowania w branży włókienniczej nie determinuje częstotliwości wskazań o kooperacji między podmiotami gospodarczymi a szkołami. Pewna zależność jest dostrzegana z perspektywy sytuacji ekonomicznej firmy. Im lepsza kondycja ekonomiczna, finansowa tym większa częstość współpracy. Najwyższy zatem odsetek przedsiębiorstw

zidentyfikowano w grupie tych które oceniają sytuację ekonomiczną jako bardzo dobrą (21,6%) (wykres III.44).

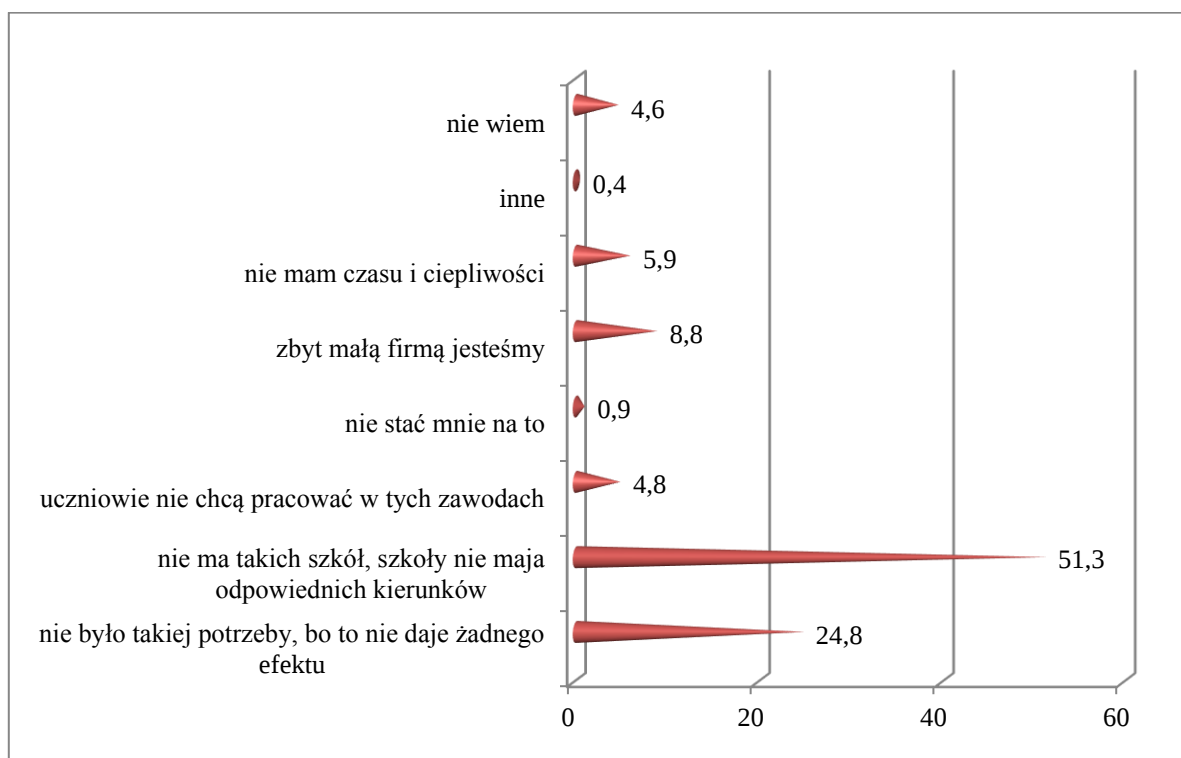
Wykres III.44. Odsetek przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami zawodowymi według grup wyróżnionych ze względu na deklarowaną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw (w%, n=42)



Powodów, nieprowadzenia współpracy ze szkołami jest kilka. Najczęściej jednak respondenci wymieniali brak szkół zawodowych czy tych kierunków kształcenia, które byłyby zgodne z ich oczekiwaniem (51,3%). Problem ten był również podnoszony przez respondentów w badaniach jakościowych, w których wskazywano likwidację szkół zawodowych jako jedną z przyczyn problemów dotyczących naboru pracowników. Niedostateczna zatem liczba szkół powoduje, że tylko niektóre firmy podejmują kooperację z nimi.

Uwagę zwraca wypowiedź co czwartego respondenta, która wskazuje, na brak takiej potrzeby (wykres III.45). Zdaniem tej grupy badanych współpraca nie daje im odpowiednich korzyści - wypowiedź tą można połączyć z kolejną, w której podkreśla się niechęć uczniów do pracy w branży włókienniczej (4,8%). Pracodawcy wychodzą więc z założenia, że nie opłaca im się współpracować ze szkołami, przyjmować uczniów na praktyki, skoro ci i tak podejmą pracę w firmach o innym profilu działalności i będą pracować np. jako sprzedawcy w sklepach. Niektóre firmy nie podejmują kooperacji ze szkołami, bowiem są zbyt małe (8,8%). Zatrudniają one jednego pracownika i nie planują przyjmować do pracy więcej osób, a trzeba dodać, iż mikropresiębiorstwa stanowią dość duży odsetek firm w badanej branży. W mikropodmiotach pracodawcy często są włączani do bezpośredniej obsługi utworzonych stanowisk, często wykonują prace na tych wakujących, co powoduje, że nie mają czasu na podejmowanie działań, które nie są związane bezpośrednio z funkcjonowaniem firmy jak np. współpraca ze szkołami (5,9%).

Wykres III.45 Powody nie podejmowania przez firmy z branży włókienniczej współpracy ze szkołami (w%, n=456)

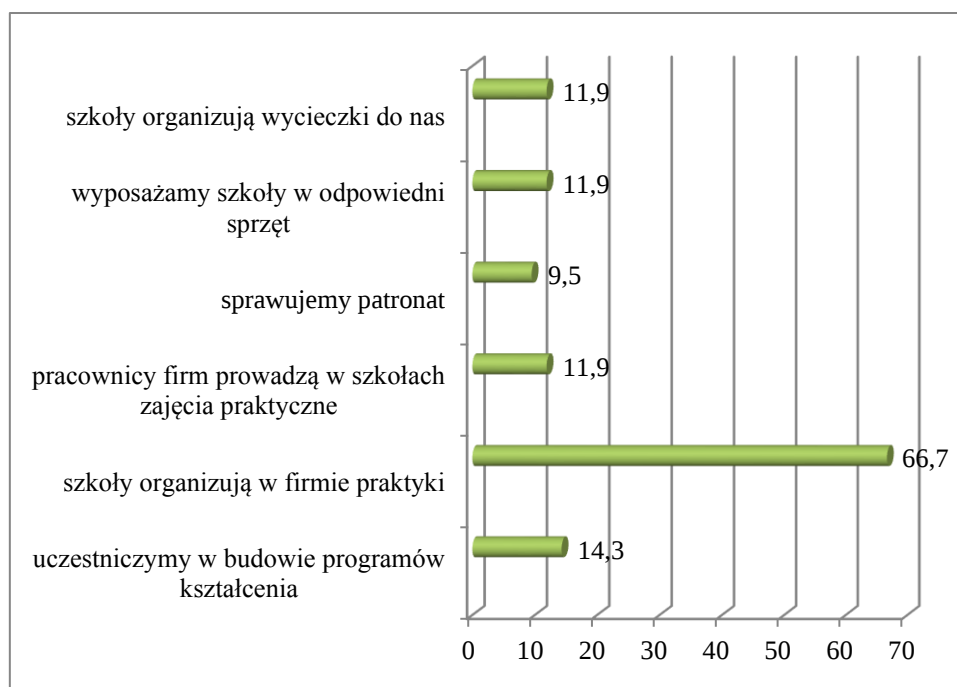


Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Podejmowana przez badane firmy współpraca ze szkołami najczęściej polegała na organizacji praktyk (66,7%) (wykres III.46). W ten sposób przedsiębiorstwa uczestniczyły w praktycznym kształceniu przyszłych włókienników. Aspekt ten znalazł również odzwierciedlenie w kolejnych wypowiedziach (11,9%), z których wynikało, że pracownicy firm prowadzą zajęcia w szkołach zawodowych. Ponad 11% firm wyposaża szkoły w pomoce dydaktyczne, dostarczając im maszyny i urządzenia, które są niezbędne do praktycznej nauki zawodu. Dane te wskazują, że niektóre firmy włączają się aktywnie w proces kreacji kapitału ludzkiego, którego nosicielami są uczniowie szkół zawodowych i przybliżają im rzeczywiste warunki pracy jakie są w branży włókienniczej. Wpływają one również na realizowany program kształcenia uczestnicząc w jego przygotowaniu (14,3%).

Z powyższych danych wynika, że firmy włókiennicze poprzez aktywne włączanie się we współpracę ze szkołami zawodowymi mogą wpływać na proces kształcenia, na jego wymiar praktyczny, co jest bardzo ważne z perspektywy oczekiwań pracodawców wobec kompetencji osób wchodzących na rynek pracy.

Wykres III.46. Powody dla których firmy z branży włókienniczej podejmują współpracę ze szkołami (w%, n=42)



Respondenci mieli możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi

Niektóre formy współpracy mogą wskazywać na bierne postawy pracodawców w tym procesie jak np. sprawowanie patronatu (9,5%), czy przyjmowanie wycieczek w których uczestniczą uczniowie z gimnazjum (11,9%). Tak jednak nie jest, bowiem z wyników badań można wnioskować, że te firmy, które właśnie sprawują patronat np. włączają się w tworzenie i realizację programu kształcenia. Pełnienie takiej funkcji obliguje ich do aktywnej współpracy ze szkołami kształcącymi w kierunkach włókienniczych.

3.8 Podsumowanie

1. Stanowiska, na których najczęściej zatrudniani są pracownicy w firmach włókienniczych działających na terenie województwa łódzkiego są efektem profilu prowadzonej działalności. Większość z nich zajmuje się produkcją odzieży lub też łączy tę działalność z produkcją wyrobów tekstylnych, co powoduje, że **najczęściej zatrudnianymi pracownikami są szwaczki, krojczy i dziewiarze**. Przyjmowanie do pracy tych grup pracowników implikuje wymagania dotyczące ich kompetencji. Pozyskane wyniki badań wskazują, że **pracodawcy przede wszystkim zgłaszają zapotrzebowanie na kompetencje w zakresie umiejętności szycia na maszynie oraz obsługi urządzeń i maszyn dziewiarskich oraz szwalniczych**. Należy podkreślić, że zapotrzebowanie na wymienione trzy grupy zawodów jest zróżnicowane w skali regionu łódzkiego.

2. Wyniki badań dowodzą, że przedsiębiorstwa działające w Łódzkiem w ramach branży włókienniczej **mają problemy z obsadą wolnych stanowisk pracy**. Wynikają one z braku osób chętnych do pracy, jak i z braku osób posiadających odpowiednie kwalifikacje. W takiej sytuacji pracodawcy decydują się na przyjmowanie do firmy jakiegokolwiek kandydata, który jest następnie kierowany na szkolenia w celu zdobycia odpowiednich kompetencji. Najczęściej pracodawcy **organizują dla nich szkolenia wewnętrzne**, które są prowadzone przez brygadzystę, kierownika bądź innego pracownika firmy. Z usług **szkoleniowych oferowanych przez firmy zewnętrzne, przedsiębiorstwa** działające na terenie województwa łódzkiego w ramach branży włókienniczej **korzystają bardzo rzadko**.
3. Ponad 40% przedsiębiorstw z branży włókienniczej poszukiwała w ostatnim roku pracowników w zawodach z branży tekstylnej, odzieżowej i projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży. **Najczęściej poszukiwano do pracy szwaczek**. Popyt głównie kreowały firmy duże, których produkty trafiały na wszystkie rynki w przekroju terytorialnym, czyli rynki lokalne, regionalne, międzynarodowy.
4. Pomimo problemów z obsadą wolnych stanowisk pracy większości firm z branży włókienniczej udaje się utworzyć zespół, w którym wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach włókienniczych posiadają umiejętności wystarczające do realizacji powierzonych im zadań. **Największe problemy z zatrudnieniem pracowników spełniających oczekiwania pracodawców mają firmy duże i średnie**. One też najczęściej negatywnie oceniają potencjał kwalifikacyjny zatrudnionych osób, co może wynikać z ocen okresowych jakie są w tych firmach przeprowadzane, a których nie ma np. w mikropodmiotach, czy w małych przedsiębiorstwach. Najczęściej **niedostosowanie posiadanych umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców obserwowano na stanowiskach szwaczek i dziewiarzy, a brakujące umiejętności dotyczyły obsługi i naprawy maszyn stosowanych w przemyśle włókienniczym i zdolności manualnych**.
5. Należy podkreślić, że **luki w kompetencjach pracowników są zróżnicowane, co wynika ze specyfiki stanowisk funkcjonujących w branży włókienniczej, do obsługi których są wymagane różne umiejętności**. Systematyzując je można zauważyć, iż do głównych ubytków w kapitale ludzkim zaliczano brak umiejętności szycia, brak umiejętności obsługi maszyn i urządzeń, brak doświadczenia zawodowego. Obok luk

w kompetencjach twardych wymieniano-choć rzadziej- ubytki w kompetencjach miękkich, takich jak brak motywacji do pracy.

6. Pracodawcy z regionu łódzkiego dostrzegają nie tylko **braki jakościowe w podaży pracy związanej z branżą włókienniczą, ale również braki ilościowe dotyczące osób chcących pracować w branży włókienniczej**. Poprzez badania zidentyfikowano stanowiska, z obsadą których są największe trudności, które zakwalifikowano do grupy stanowisk/ **zawodów deficytowych**. W grupie tej najczęściej wskazywano stanowiska/ zawody **szwaczki i dziewiarza**. W mniejszym stopniu wymieniano krojczego, tkacza, ale stanowiska te również w opinii respondentów mają charakter deficytowy. Stanowiska/ zawody, które w badaniach zidentyfikowano jako deficytowe, pokrywają się z tymi jakie wymieniane są również jako deficytowe w raporcie *Barometr zawodów dla województwa łódzkiego*. **Skala deficytu jest zróżnicowana dla poszczególnych firm i stanowisk pracy**. W ostatnim roku pracodawcy byli skłonni zatrudnić w jednej tylko firmie nawet ponad 50 szwaczek, dziewiarzy czy tkaczy.
7. **Poziom wykształcenia nie jest istotnym kryterium selekcji kandydatów do pracy na stanowiska zaliczone do deficytowych**. Pracodawcy są skłonni przyjąć każdego pracownika, bez względu na poziom jego wykształcenia. Ważna jest dla nich motywacja do pracy, a luki w kompetencjach, czy ich brak, są uzupełniane poprzez szkolenia, o czym wyżej wspomniano.
8. Wprowadzenie do narzędzia badawczego, czyli kwestionariusza wywiadu pytania o **zawody wymagane na konkretnych stanowiskach pracy** umożliwiło **zdiagnozowanie tzw. zawodów pokrewnych**, którymi mogą legitymować się kandydaci do pracy. Wyróżnienie ich miało na celu poznanie w jakich zawodach mogą być dopuszczone osoby do obsługi określonego stanowiska pracy. Informacje te są istotne z jednej strony do zrealizowania popytu na pracę, a z drugiej są również ważne dla osób funkcjonujących po stronie podaży pracy po to, by mogły planować swoją karierę zawodową. Mogą z nich również korzystać instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy, werbunkiem oraz te świadczące usługi szkoleniowe. Ta ostatnia grupa instytucji może zatem przygotować taką ofertę kursów/ szkoleń, które umożliwią kandydatom w krótkim okresie uzupełnienie brakujących umiejętności, ponieważ program szkolenia będzie się na nich koncentrował. Największa liczba zawodów pokrewnych została zdiagnozowana dla stanowiska/ zawodu dziewiarza, a następnie szwaczki, czyli zawodów uznanych przez badanych za najbardziej deficytowe.

9. **Eliminowanie trudności związanych z obsadą deficytowych stanowisk wymaga podjęcia przez władze krajowe, regionalne i lokalne wielu działań.** Często są one ze sobą powiązane, jak na przykład reaktywowanie szkolnictwa zawodowego. W jego ramach wskazuje się potrzebę tworzenia dodatkowej liczby szkół i przeprowadzenie reformy nauczania w tych placówkach kształcenia, a która polegałaby na zwiększeniu liczby zajęć praktycznych. Z wypowiedzi respondentów **wylania się koncepcja kształcenia dualnego, która jest niezbędna dla procesu kreacji odpowiedniej jakości kapitału ludzkiego na potrzeby branży włókienniczej.** W ramach tego procesu wykształcone zostałyby umiejętności praktyczne, zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy; w środowisku najbardziej zbliżonym do tego realnego, bowiem młodzież nabywałaby je poprzez praktyki i warsztaty w przedsiębiorstwach należących do branży włókienniczej. Usuwanie trudności w realizacji popytu na pracę wymaga zdaniem respondentów **zmian w polityce społecznej, które miałyby polegać na ograniczeniu transferów socjalnych,** gdyż mogą one demotywować ludzi do podejmowania aktywności zawodowej. Wynagrodzenia wypłacane pracownikom w branży włókienniczej są znacznie niższe niż osób pracujących w innych gałęziach przemysłu. Zwiększanie więc dostępności do transferów socjalnych powoduje, że osoby pracujące na nisko płatnych stanowiskach pracy chętniej decydują się na dezaktywizację zawodową.
10. **Większość przedsiębiorstw działających w województwie łódzkim w ramach branży włókienniczej stara się inwestować w zakup nowych technologii, maszyn i urządzeń.** Nieco rzadziej decydują się one na wprowadzenie nowych produktów czy usług. Często jednak inwestycje technologiczne mają na celu jedynie usprawnienie prowadzonego do tej pory zakresu działań. Przypadki, w których konsekwencją tego rodzaju działań jest wprowadzenie na rynek nowych produktów lub usług zdarzają się stosunkowo rzadko. Na zakup nowych technologii, maszyn i urządzeń decydują się firmy duże, znajdujące się w bardzo dobrej kondycji ekonomicznej. Z kolei wprowadzanie nowych produktów i usług często traktowane jest jako sposób ratowania podupadającej firmy. Inwestycje tego rodzaju w ciągu ostatnich trzech lat najczęściej dokonywały firmy nierozwijające się, ale też nie przynoszące zysków.
11. **Zakup nowych technologii, urządzeń czy maszyn i/lub zmiana obszaru prowadzonej działalności ma niewielki wpływ na zmianę oczekiwań dotyczących umiejętności i kwalifikacji zawodowych,** a jeśli już taki związek występuje, to

najczęściej dotyczy firm dużych i średnich. W większym stopniu na zmianę oczekiwań dotyczących kwalifikacji i umiejętności pracowników wpływ mają dokonywane inwestycje technologiczne. Wprowadzane do firm działających w ramach branży włókienniczej **zmiany techniczne i produkcyjne najczęściej wymagały uzupełnienia kwalifikacji zawodowych wśród szwaczek i dziewiarzy**. Umiejętności, które musiały zostać najczęściej uzupełnione dotyczyły obsługi nowoczesnych maszyn oraz zapoznania się z oprogramowaniem i obsługą komputera, maszyn sterowanych cyfrowo, czy drukarki cyfrowej.

12. **Wprowadzane do firm innowacje w niewielkim stopniu wpływały na pojawienie się konieczności zatrudnienia nowych pracowników.** W przypadku jednak realizacji inwestycji o charakterze technicznym pojawiło się zapotrzebowanie na pracowników w zawodach, które nie występowały dotychczas w firmie takich jak: informatyk, asystent zajmujący się komputerem, osoby obsługujące zamówienia przesyłane przez Internet, drukarkę cyfrową, czy programiści oraz operatorzy automatów.
13. **Nowe technologie, maszyny i urządzenia w przyszłym roku będą wprowadzane do wąskiej grupy przedsiębiorstw,** najczęściej do firm dużych i tych, które są w dobrej i bardzo dobrej kondycji finansowej. Wdrożenie innowacyjnych rozwiązań, - podobnie jak w poprzednich latach- nie zawsze implikować będzie zmiany w zakresie wymagań kwalifikacyjnych. W przypadku tych zmodernizowanych stanowisk, w których zmiany takie następują, będą one dotyczyć przede wszystkim kompetencji cyfrowych i informatycznych. **Nowe rozwiązania techniczne, technologiczne oznaczać będą zapotrzebowanie na pracowników umiających obsługiwać maszyny sterowane numerycznie i programy komputerowe.** Umiejętności takie będą również wymagane do obsługi stanowisk, na które obecnie firmy z branży włókienniczej zgłaszają największe zapotrzebowanie czyli szwaczki, dziewiarza, krojczego, operatora maszyn.
14. W ciągu najbliższego roku badane firmy będą organizować nabory do pracy w zawodach włókienniczych. **Pracodawcy poszukiwać będą przede wszystkim pracowników na stanowisko szwaczki i dziewiarza.** Deklarowane przez nich zapotrzebowanie dotyczyć będzie właściwie większości stanowisk/ zawodów, które zakwalifikowano do deficytowych. Z planowanych przyjęć tylko mistrz i prasowaczka nie były w grupie trudnych do obsady stanowisk. Wnioski wypływające z analizy deklaracji pracodawców dotyczących zatrudniania pracowników w zawodach tekstylnych, odzieżowych, projektowania wskazują, iż mogą oni mieć po raz kolejny

problemy z obsadą stanowisk, bowiem większość z nich, już dziś jest zaliczana do deficytowych.

15. **Współpraca przedsiębiorstw z branży włókienniczej ze szkołami zawodowymi ma charakter sporadyczny.** Szkół tego typu jest zbyt mało, więc nie wszyscy pracodawcy mogą z nimi kooperować. Ponadto niewielu uczniów podejmuje naukę w tego typu placówkach edukacyjnych, co zniechęca pracodawców do współpracy ze szkołami. We współpracę najczęściej włączają się duże firmy o dobrej kondycji finansowej. Współpraca jest prowadzona w wielu kierunkach, ale najczęściej dotyczy organizacji praktyk i polega na wykorzystaniu kadry firm do prowadzenia zajęć praktycznych w miejscu pracy lub w szkole. Kooperacja w tym przypadku może sprzyjać wykreowaniu kompetencji uczniów, które zapewnią im nie tylko wejście na rynek pracy, ale również i utrzymanie się na nim.

IV. Przedsiębiorstwa a placówki edukacyjne – wyniki badań jakościowych

4.1 Charakterystyka badanej zbiorowości

W przeprowadzonych badaniach jakościowych uczestniczyły między innymi przedstawiciele organizacji zrzeszającej pracodawców z sektora przedsiębiorstw funkcjonujących w branży włókienniczej (Stowarzyszenie Włókienników Polskich). Sektor przedsiębiorstw reprezentowały osoby o długoletnim stażu w branży włókienniczej, które pracowały w działach HR, jak i właściciele tych firm. Profil działania firm był różnicowany dotyczył produkcji tkanin, w tym technicznych, wyrobów pasmanteryjnych, dywanów, odzieży czy nawet sztucznej trawy.¹²¹

W wywiadach brały udział również osoby reprezentujące różne typy szkół zawodowych tj. zasadnicze i średnie zawodowe, szkoły wyższe oraz Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego. W grupie tej były osoby zajmujące kierownicze stanowiska, jak np. dyrektorzy, dziekani i nauczyciele przedmiotów zawodowych.

Uczestnikom wywiadów fokusowych specyfika przemysłu włókienniczego i jego problemy są od dawna znane. Poznawali ją już jako uczniowie w szkołach włókienniczych, a następnie jako pracownicy tego segmentu gospodarki.

Celem badań jakościowych było poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania:

- jakich umiejętności zawodowych poszukują pracodawcy z branży włókienniczej?
- jak zachęcić do pracy w branży włókienniczej?
- jak kształcić w szkołach uczniów, by pozyskane umiejętności wpływały na wydajność pracy?

¹²¹ Wszystkie dane i informacje znajdujące się w części IV raportu pochodzą z badania jakościowego przeprowadzonego w ramach projektu badawczego „*Włókiennictwo przyszłości – analiza rynku pracy w obszarze branży tekstylnej i odzieżowej w województwie łódzkim*” – chyba że będzie zaznaczone inaczej.

4.2 Potrzeby pracodawców w sektorze włókienniczym a oferta edukacyjna. Zapotrzebowanie na pracowników w branży włókienniczej - podstawowe problemy

Z przeprowadzonych wywiadów FGI wynika, że pracodawcy zgłaszają popyt na pracowników mogących pracować w branży włókienniczej, a niemożność jego realizacji może skutkować w przyszłości załamaniem się tego sektora gospodarki. Jest to bardzo złożony problem, którego znaczenie podkreśla fakt, że jest on dostrzegany w regionie, który ma długie tradycje w funkcjonowaniu i rozwoju włókiennictwa w Polsce. Dlaczego tak się dzieje? Powodów jest wiele, a jeden najczęściej przywoływany, to brak dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy. Czy rzeczywiście tak jest? Szukając odpowiedzi na te pytania warto zapoznać się z wypowiedziami przedstawicieli szkół i pracodawców na ten temat.

Na rynku pracy w regionie łódzkim istnieje zapotrzebowanie pracodawców na różne zawody włókiennicze. Poszukiwani są pracownicy niezbędni do wykonywania podstawowych prac, jak i ci, którzy muszą wykazywać się specjalistyczną wiedzą, zdobywaną w ramach kształcenia w szkołach średnich zawodowych czy na studiach. Najczęściej jednak niedobory ujawniają się w zawodach, które można zaliczyć do grupy tradycyjnych zawodów włókienniczych typu tkacz, snowacz, skręcacz itd., czyli zawodów wymagających od kandydatów do pracy wykształcenia na poziomie zasadniczego zawodowego¹²².

„...wiadomo, że jest jakaś część zapotrzebowania na pracowników kadry zarządzającej, która musi mieć wykształcenie wyższe, jakieś tam średnie techniczne, która musi mieć wykształcenie techniczne. Ale największe zapotrzebowanie jest na zwykłych pracowników. Na robotników krótko mówiąc”.

„...Jeśli chodzi o specjalistów, w moim przypadku na szczęście mam tę komfortową sytuację, że mam inżynierów, mam absolwentów Politechniki Łódzkiej w takim przyzwoitym wieku, to znaczy 30-40 lat. Ludzie, którzy są dobrze przygotowani i są w stanie przekazywać swoją wiedzę innym,ale wiem, że niektórzy poszukują tych robotników do produkcji po szkole zasadniczej, tych jest najtrudniej pozyskać”.

Obecnie realizacja zapotrzebowania na ten rodzaj kapitału ludzkiego jest prawie niemożliwa, bowiem do szkół o profilu włókienniczym kieruje się niewielka grupa absolwentów gimnazjum. Z przeprowadzonych badań wynika, że młode osoby nie chcą kształcić się w tych zawodach, o czym świadczą następujące wypowiedzi:

¹²² Informacje wyróżnione kursywą pochodzą z wypowiedzi uczestników FGI.

„Proszę bardzo, technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych, pierwsza preferencja dwie osoby. Technik włókiennik, pierwsza preferencja 3 osoby. To daje razem 5 osób. I jeszcze tu liczymy na drugą preferencję, tu jest dwie i siedem, to jeszcze razem 9”.

Z powyższej wypowiedzi wynika, że niewiele osób w ramach pierwszego wyboru decyduje się na naukę w zawodach włókienniczych. W takiej sytuacji kierownictwo szkoły nie może utworzyć klasy, która powinna liczyć co najmniej 20 uczniów. Kwestia jaka się tu ujawnia nie dotyczy braku oferty kształcenia w zawodach włókienniczych, tylko faktu, że nie może być ona zrealizowana, ze względu na brak chętnych do nauki w tych zawodach. I ponownie wracamy do wcześniej postawionego pytania, dlaczego tak się dzieje? Jak już wspomniano powodów jest wiele, a główny zdaniem respondentów ma charakter historyczny, wiąże się z tradycją i specyfiką regionu łódzkiego, który zawsze był spostrzegany jako kolebka przemysłu włókienniczego. Historia i tradycja nie sprzyjają rozwojowi tej branży gospodarki i edukacji.

„Łódź jest stolicą tego regionu i włókiennictwa, i co z tego wynika, że 28 osób chciało uczyć się w tych szkołach przemysłu mody. A w takim Gdańsku, który tradycji nie ma jest 51, w Warszawie jest 50, w Poznaniu 38. Tarnobrzeg ponad 30. Dlaczego tu tak się dzieje, wciąż można zadawać takie pytania”.

Wiele rodzin z Łódzkiego było w przeszłości związanych z włókiennictwem i doznało negatywnych doświadczeń, które obecnie przekładają się na wybory edukacyjne ich dzieci, wnuków a więc, młodszych wiekowo grup ludności tego regionu:

„Bo wszystko co wiedzą, to jest to co wynoszą z domu, a w domu, dlaczego ktoś wujek, ciocia, babcia, dziadek, zawsze ktoś ma złe doświadczenie. Ludzi którzy dzisiaj mają dobre doświadczenie jest mniej, bo ten przemysł jest 1% tego, co było lat temu 30...”.

Z wypowiedzi uczestników badań focusowych wynika, że nauka w zawodach włókienniczych jest trudna. Wymaga odpowiedniego ugruntowanego poziomu wiedzy. Natomiast osoby, które decydują się na kształcenie w tych zawodach, decyzje o tym podejmują przypadkowo. Niejednokrotnie są to osoby, którym nie udało się dostać do innych szkół, czy na inne kierunki kształcenia. W grupie tej znajdują się często osoby, które kierunki kształcenia w zawodach włókienniczych traktowały jako drugi, trzeci wybór. Częściej były one zainteresowane nauką w szkole średniej przygotowującej do zawodu np. logistyka, informatyka:

„....przychodzą do nas najczęściej z przypadku uczniowie, którzy mają średnią tam poniżej tych wszystkich możliwości i spotykają się z matematyką, fizyką, spotykają się z przedmiotami zawodowymi. Później mają do zdania 3 egzaminy, i oni zdają... no 50% zdaje. Tak że, to nie jest taki zawód, ...że każdy kto przyjdzie to zda Bo u nas też jest sito”.

Problem ten jest również dostrzegany w szkołach wyższych, gdzie na kierunkach włókienniczych także obserwowana jest selekcja negatywna osób podejmujących studia. Powoduje to, że młodzi ludzie często sobie nie radzą z nauką na kierunkach, które wybrali świadomie lub trafili na nie przypadkowo.

„Włókiennictwo jest trudniejsze, bo logistyka, zdawalność to jest prawie że 100%, bo tam naprawdę wziąłby Pan arkusz egzaminacyjny to zdałby Pan z marszu. Natomiast żeby zdać egzaminy, czy z KC, czy bo to się nazywa teraz inaczej, z wytwarzania wyrobów włókienniczych, to jest pierwsza kwalifikacja, to tam jak zdaje ponad 50% to jest bardzo dobrze. To jest ogrom wiedzy;

(...) kształcenie w tych zawodach włókienniczych wymaga dużej wiedzy i dotyczy ono 100 specjalizacji”.

Kwestia ta jest bardziej złożona w przypadku technikum, w którym kiedyś nauka trwała 5 lat, a obecnie została o rok skrócona¹²³. Zdaniem pracodawców jest to poważny mankament funkcjonującego systemu kształcenia. Mimo jego występowania są oni gotowi do zatrudniania absolwentów tych szkół, a brakujące umiejętności są skłonni uzupełniać poprzez szkolenia.

„W tej chwili szkoła jest 4-letnia i ma nauczyć podstaw w każdej z tych specjalizacji i dobrze. Niech nauczą podstaw. Bo ja nie oczekuję, że przyjdzie wykwalifikowany pracownik, który będzie w stanie obsługiwać moje maszyny, my tego nauczymy. Ale jeśli będzie znał podstawy, to będzie łatwiej. Lepszy taki niż z ulicy”.

Jest jednak jeden problem, wśród dostępnych na rynku pracy zasobów, brakuje absolwentów o włókienniczym profilu kształcenia.

4.3. Oczekiwane przez pracodawców z branży włókienniczej umiejętności wśród pracowników

Przedsiębiorstwa działające w ramach branży włókienniczej, (tekstylnej oraz te zajmujące się projektowaniem wzornictwa tkanin i/lub odzieży) przede wszystkim poszukują pracowników z wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym. Od potencjalnego pracownika wymagana jest rozległa wiedza teoretyczna, i umiejętności praktyczne. Przy czym zasób wiadomości nie może być ograniczony tylko do włókiennictwa, ale powinien obejmować jeszcze wiedzę z innych dziedzin nauki jak np. chemia, fizyka. Pracodawcy oczekują również od potencjalnych pracowników umiejętności technicznych związanych np. z automatyką, mechaniką oraz kompetencji informatycznych. Stawianie wysokich wymagań poszukiwanym pracownikom przez pracodawców działających w ramach branży tekstylnej, odzieżowej (...)

¹²³ Od roku szkolnego 2017/2018 będzie ponownie trwać 5 lat

jest efektem postępu technicznego i technologicznego, który znajduje odzwierciedlenie w stosowanych w ich firmach sposobach produkcji. Maszyny wykorzystywane do wytwarzania wyrobów tekstylnych i odzieżowych są sterowane komputerowo, a ich budowa jest skomplikowana. Wprowadzane zatem innowacje generują nowy profil kompetencyjny pracowników branży włókienniczej.

„(...) wcale nie znaczy, że ktoś wyszkolony na politechnice na wydziale włókienniczym jest tym potencjalnie najlepszym kandydatem na jakieś stanowisko techniczne u mnie. Bo ja równie dobrze mogę stwierdzić, nie, ja wolę kogoś z mechaniki, albo z chemii, albo skądś, bo to jest koleś który jest "kumaty", albo ma jakieś doświadczenie inne, albo cokolwiek (...) Wysilek trzeba położyć na te średnie i niskie wykształcenie (...) czyli zawodowe”.

„Na pewno, wszystkie nowoczesne maszyny mają w sobie te komputery, które no też musi obsługiwać, ploter nie ploter, też musi być ktoś kto narysuje to, który ma pojęcie o komputerze. Kwestia całej automatyki, czyli ja już nie mówię obsługiwanie, bo obsługiwać maszynę zazwyczaj są idioto-odporne, i tam nie ma dużego poziomu skomplikowania i wszystkich starych pracowników mogliśmy nauczyć coś. Ale jak mamy kwestię inwestycji, nowe maszyny, jak się coś zepsuło, jak są jakieś rzeczy w środku, które trzeba coś dopasować, jak jest jakaś awaria, to nagle się okazuje, że to są kombajny, te maszyny, mają setki podzespołów różnych i to wszystko trzeba gdzieś w tej głowie swojej zmieścić, żeby zrozumieć o co chodzi, a to naprawdę duży kłopot. I tutaj takie osoby które byłyby chętne też mogłyby liczyć na zatrudnienie w branży. Ale to jest znowu nisza nisz, bo my właściwie, gdyby zebrać pięć takich firm jak nasze, byśmy taką osobę potrzebowali jedną w pięć firm”.

„(...) zarówno odzieżownictwo, jak i szeroko pojęte włókiennictwo ma podobne problemy z brakiem kadr. I to kadr i tych zawodowych tych niższego szczebla czyli tej tkaczki czy szwaczki czy dziewiarki, ale również technologów, czyli tych ludzi którzy by potrafili zaprojektować, zaprogramować. Proszę zwrócić uwagę, maszyny włókiennicze teraz to są maszyny elektroniczne. To nie są jakieś proste maszyny z czółenkiem, gdzie się to czółenko wyciągnie, nawinie nitkę i puści dalej. To są maszyny które są sterowane komputerowo. (...) Wszystkie wzory, wszystko jest sterowane komputerowo, cały produkt wychodzi gotowy z programu komputerowego. Włącza się pendrive i wgrywa się program, wychodzi – nie wiem – koszulka bezszwowa, czy skarpetka prosta. Teraz się skarpetek nie produkuje tak że się nawija na łańcuch te kłocuszki, to wszystko to jest elektronika. Czyli wymagania są bardzo duże”.

Wprowadzany postęp techniczny, nowoczesne maszyny i urządzenia w branży włókienniczej nie powodują, że elementarna wiedza z włókiennictwa jest eliminowana jako kryterium selekcji w procesie naboru pracowników. Dla pracodawców istotne jest, aby osoby, które trafiają do ich przedsiębiorstw posiadały przynajmniej podstawową wiedzę z włókiennictwa. Uważają oni, iż łatwiej jest im uzupełnić braki kompetencji technicznych u tej grupy osób, niż u pracowników mających odpowiednie umiejętności techniczne a nie posiadających podstawowej wiedzy teoretycznej z włókiennictwa. Wiedzą z doświadczenia, że uzupełnianie kompetencji zawodowych o wiedzę z zakresu włókiennictwa jest bardziej

czasochłonne i kosztowne niż umiejętności technicznych. W tym wypadku większe jest też ryzyko zwrotu inwestycji z tego typu kształcenia:

„(...) musi umieć odrobinę podstaw włókienniczych, i wtedy da się sobą jakoś tam pokierować, żeby tą jego ścieżkę zawodową można było uformować. Też rozmawiałem z innymi pracodawcami, czy tutaj Panowie też się z tym zgodzili, że raczej łatwiej, myśląc chociażby o tym textroniku, że łatwiej jest przeszkolić osobę już z branży włókienniczej, dodać te umiejętności dodatkowe, niż w drugą stronę”.

Od kandydatów do pracy, bądź osób już zatrudnionych w przedsiębiorstwach włókienniczych i tekstylnych niejednokrotnie wymaga się umiejętności obsługi kilku rodzajów maszyn produkcyjnych. Wymóg ten pojawia się najczęściej w mikroprzedsiębiorstwach lub w małych firmach, które od zatrudnionych oczekują sprawnej obsługi więcej niż jednego stanowiska, są zainteresowani poliwalentnymi pracownikami. To z kolei powoduje, że trudno jest jednoznacznie zdefiniować zakres umiejętności, kwalifikacji zawodowych jakimi powinien legitymować się kandydat do pracy. Wskazuje to na konieczność kształcenia zawodowego w szerokim zakresie i skupienia się na przekazywaniu podstawowej wiedzy pozwalającej na szybkie uzupełnienie brakujących umiejętności i podjęcie pracy na różnych stanowiskach, zamiast wprowadzania wąskich specjalizacji.

„(...) nie ma tak że ludzie pracują na jednym stanowisku. Ludzie tak są szkoleni do jednego, drugiego, trzeciego zawodu, żeby pracowali w razie czego w różnych miejscach. Mówię o tej branży produkcyjnej chociażb”.;

„(...) Mamy 18 uczniów w klasie. Oni muszą poznać podstawy. Nie wyjdą ze szkoły przygotowani do obsługi maszyn skomplikowanych. Muszą wiedzieć do jakiej firmy przyszedli i co to jest, co biorą w rękę. Reszty się nauczą. (...) Specjalizacji we włókiennictwie jest sto, albo lepiej. (...) W tej chwili szkoła jest 4-letnia i ma nauczyć podstaw w każdej z tych specjalizacji i dobrze. Niech nauczą podstaw. Bo ja nie oczekuję, że przyjdzie wykwalifikowany pracownik, który będzie w stanie obsługiwać moje maszyny, my tego nauczymy. Ale jeśli będzie znał podstawy, to będzie łatwiej. Lepszy niż z ulicy”.

Na liście oczekiwań stawianych pracownikom przez pracodawców z branży włókienniczej, tekstylnej oraz tych zajmujących się projektowaniem wzornictwa tkanin i/lub odzieży znajdują się również kompetencje miękkie. Ważne jest dla nich, aby pracownik był punktualny, kreatywny, potrafił pracować w zespole, a przede wszystkim był pracowity, zmotywowany do pracy. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że Polacy są mniej zdyscyplinowanymi pracownikami niż cudzoziemcy np. osoby pochodzenia ukraińskiego:

„Na ten moment jest o tyle lepszym pracownikiem, bardziej cennym niestety dla nas, niż polski pracownik, bo będąc tutaj on pracuje od rana do wieczora. Nie ma tak, że w poniedziałek zadzwoni po urlop bezpłatny, bo weekend mu się przedłużył. A z polskimi niestety na produkcji tak bywa. I to bardzo często bywa, że my w poniedziałek nie mamy

ludzi. Po długim weekendzie nie mamy ludzi, tak? A ten Ukrainiec przyjdzie, bo on tu przychodzi pracować. Pracuje od rana do wieczora”.

4.4. Ocena kompetencji pracowników z branży włókienniczej – wyniki badań jakościowych

Pozyskane z wywiadów focusowych informacje dowodzą, że pracodawcy na ogół pozytywnie oceniają kompetencje pracowników, którzy już związali się z firmami funkcjonującymi w branży włókienniczej. Dość często takie opinie są formułowane wobec osób, które mają długi staż pracy w branży włókienniczej, a więc osób starszych, które nabywały określone kwalifikacje jeszcze w poprzednim systemie gospodarczym, w którym proces kształcenia zawodowego był inaczej zorganizowany:

„...jeśli chodzi o tkaczy to mamy tylko ludzi, którzy jeszcze 20 lat temu uczyli się w szkole przyzakładowej. Jeszcze nie jest tak fatalnie, bo oni wszyscy są w okolicach pięćdziesiątki, to jeszcze ładnych kilka lat popracują. No ... ale co będzie za 10 lat”.

Część pracodawców również dobrze ocenia jakość obecnego kształcenia i kompetencje, które są jego efektem.

„Szkoła teoretycznie bardzo dobrze przygotowuje, o wiele gorzej praktycznie. Ale to też odpowiedziałem, to nie jest celem szkoły, żeby... nawet aspiracją szkoły, żeby doskonale przygotować pod względem praktycznym. Po to są staże, po to są praktyki, po to są pierwsze lata pracy, żeby ten absolwent wdrożył się. On ma być przygotowany teoretycznie, a nie pod kątem zawodowym, praktycznym”.

Nie wszyscy jednak z takim stanowiskiem się zgadzają. Niektórzy respondenci wskazują na konkretne luki w kompetencjach pracowników (szczególnie to dotyczy osób z młodszych grup wiekowych), którzy niedawno skończyli naukę w różnych typach szkół, kształcących w kierunkach włókienniczych:

„.....Absolwent nie odróżnia dzianiny od tkaniny, czyPłótna od drelichu”.

„.....Absolwent nie rozróżnia nitki syntetycznej od bawełnianej”.

Również z wypowiedzi respondentów wynika, że osoby kończące naukę w szkołach o profilu włókienniczym nie zawsze posiadają odpowiednie kompetencje matematyczne i informatyczne. Jest to determinowane nie tylko programem kształcenia w szkołach zawodowych, ale dość często predyspozycjami osób, które podejmują naukę w tych placówkach edukacyjnych. Braki w wiedzy z przedmiotów ścisłych, takich jak matematyka, fizyka czy nawet informatyka są konsekwencją ich edukacji w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. Niedostateczna zatem wiedza z wymienionych przedmiotów nie ułatwia im nabywania kolejnej, przekazywanej na zajęciach z przedmiotów zawodowych.

"Trochę słabsze dzieci, które mogłyby do zawodówki iść, to one są na siłę pchane do tego technikum i później różnie się odnajdują. Ładują w sklepie obuwniczym".

"(...) nawet jeśli ludzi gdzieś się złowi, to już na początku, wiele osób z nas ma wrażenie że to jest drugi sort, przepraszam, ale wiadomo o co chodzi, że to są osoby, które są już jakimiś spadami z przeciętnego społeczeństwa, nawet jak stworzymy nie wiadomo co fajnego to i tak musimy to robić z bardzo słabej gliny."

Obecnie przemysł włókienniczy opiera się na nowych technologiach, które przede wszystkim wdrażają duże firmy i one potrzebują pracowników, którzy posiadaliby kompetencje informatyczne, z zakresu fizyki, elektroniki, automatyki, a które są niezbędne do obsługi parku maszynowego, którym dysponują:

„... pojawia się potrzeba nowego o zupełnie nowej jakości pracownika. Pojawiają się nowe umiejętności np. komputerowe, informatyczne, które nie były dotychczas kojarzone z przemysłem włókienniczym. A tu nagle takie kompetencje są wymagane”.

„... potrzebujemy ludzi, którzy by potrafili zaprojektować, zaprogramować. Proszę zwrócić uwagę, maszyny włókiennicze teraz to są maszyny elektroniczne. To nie są jakieś proste maszyny z członkiem, gdzie się to członko wyciągnie, nawinie nitkę i puści dalej. To są maszyny, które są sterowane komputerowo. Dlatego nie można postawić człowieka, który – nie wiem – który może wczoraj był w innym zawodzie, nie chcę tu żadnego innego zawodu obrażać, i przyjdzie i się nauczy. Żeby wykształcić dziewiarza do maszyny takiej elektronicznej to trzeba rok czasu, to nie jest tak, że on tam w 3 tygodnie, czy 3 miesiące się nauczy, nie nauczy się. Nie ma takiej możliwości. To samo jeśli chodzi o programowanie tych maszyn. Tu jest problem”.

Inni pracodawcy podkreślają w swoich wypowiedziach, że oczekiwania wobec kapitału ludzkiego, którego nosicielami są osoby młode muszą być mniejsze, bowiem generalnie nastąpiło obniżenie jakości kształcenia w różnego typu szkołach:

„(...) szkolnictwo się bardzo skróciło, poziom nauczania jest niższy. My o tym wiemy, że kiedyś generalnie był wyższy poziom nauczania. Tak, jak nawet w tamtych czasach były praktyki, to te praktyki były na tyle obowiązkowe i na tyle one kończyły się jakimś takim egzaminem i każdy uczeń coś z tej praktyki wynosił. A teraz często jest tak, że wystarczy papierek podpisany (...)”.

Zdaniem respondentów, występujące luki w kompetencjach pracowników są wynikiem ograniczonej liczby godzin zajęć praktycznych i likwidacji tzw. szkół przyzakładowych:

"(...) absolwent szkoły średniej, zarówno teraz w ciągu 4 lat, jak i w przyszłości według nowej zmiany, 5 lat, będzie miał 160 godzin praktyk. 5 lat się uczy, jeden miesiąc praktyk, to przepraszam bardzo, to nie będzie przygotowany, będzie teoretycznie przygotowany. Absolwent średniej nie będzie nadawał się do pracy".

Ponadto zmniejszona liczba zajęć praktycznych w programach nauczania powoduje, że osoby młode nie są zdolne do samodzielnej obsługi określonych stanowisk pracy i realizacji zadań zawodowych. Problem ten w różnym stopniu jest dostrzegany w poszczególnych

zawodach. W ramach przeprowadzonych rozmów do zawodów, w których najczęściej wskazywano na luki zaliczono: technologa, dziewiarza, szwaczkę.

Niektórzy pracodawcy są świadomi, że luki w kompetencjach pracowników będą się pojawiać, ponieważ przy obecnym systemie kształcenia nie mogą być one eliminowane.

„Niezależnie jak kto byłby wykwalifikowany, jaką szkołę by nie skończył, to i tak nie będzie przygotowany, żeby pracować na produkcji u kogoś, tak z marszu. Gdyby to była bardzo prosta robota, to byśmy nie mówili o tym, że potrzebujemy szkolnictwa zawodowego. Byśmy brali po prostu ludzi z [nn 0:43:07] A ponieważ to jest skomplikowana robota, to trzeba ją nauczyć. I tak się nie da nauczyć wszystkiego w tych szkołach, ale gdyby faktycznie ta branża była na tyle już silna i na tyle mocna, żeby regularnie rok w rok tych ludzi dało się zatrudnić, nie wiem, kilkudziesięciu na tych stanowiskach technicznych to byłby sens ogólnego szkolenia i ogólnego tworzenia jakiejś tam ogólnej wiedzy”;

Dlatego pracodawcy są skłonni przyjmować do wykonywania określonych czynności pracowników, którzy nie mają odpowiedniego wykształcenia. Zapotrzebowanie na ten rodzaj pracownika jest, bo w wielu firmach procesy produkcyjne nie są zautomatyzowane, stosowane są tradycyjne metody wytwarzania produktów włókienniczych. W przypadku niektórych zawodów pewne luki mogą być eliminowane poprzez odpowiednie szkolenia, krótkie kursy. Respondenci w swoich wypowiedziach podkreślali znaczenie kursów kwalifikacyjnych, które mogą być traktowane jako remedium na ujawniające się problemy kwalifikacyjne.

Reasumując należy podkreślić, iż luki kompetencyjne występujące w branży włókienniczej należy rozpatrywać w kontekście braku osób, które chcą pracować w opisywanej branży. Brakuje osób chcących pracować w zakładach przemysłu odzieżowego, tekstylnego, itd., deficyty dotyczą różnych zawodów zarówno tych opartych na niskim poziomie kapitału ludzkiego, jak i tych wymagających wiedzy specjalistycznej:

„...zarówno odzieżownictwo, jak i szeroko pojęte włókiennictwo ma podobne problemy z brakiem kadr. I to kadr i tych zawodowych tych niższego szczebla czyli tej tkaczki czy szwaczki czy dziewiarki, ale również technologów”.

4.5. Współpraca podejmowana przez pracodawców i szkoły zawodowe jako podstawa eliminowania luk w kompetencjach potencjalnych pracowników z branży włókienniczej

W celu wyeliminowania pewnych luk jakie ujawniają się w sferze kompetencji młodych osób, które mogą pracować w zawodach tekstylnych i odzieżowych oraz projektowania wzornictwa tkanin lub odzieży konieczne jest nawiązywanie współpracy między placówkami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że ta współpraca podejmowana jest na różnych poziomach i w różnych obszarach. Przedsiębiorstwa mogą ją podejmować, bo znają szkoły funkcjonujące nie tylko na terenie województwa łódzkiego, ale i w innych regionach kraju.

„... Ja mam kontakty z 41 szkół, w tym przemyśle odzieżowym i tekstylnym w Polsce. Mam kontakty ze wszystkimi szkołami”.

Współpraca podejmowana jest z różnymi szkołami w zależności od potrzeb firmy. Pojawiają się zatem w obszarze kontaktów pracodawców szkoły zasadnicze zawodowe, technika, szkoły wyższe typu Politechnika Łódzka czy Akademia Sztuk Pięknych:

„.... Od góry idąc, to mamy politechnikę i byłe technikum włókiennicze, później gimnazjum i szkołę w takiej formie w jakiej jest dzisiaj. I to są dwie szkoły, dwie uczelnie, z którymi w jakiejś tam formie pracujemy. Jeszcze z Akademią Sztuk Pięknych współpracujemy, ale powiedzmy to jest na innym poziomie wiedzy”.

Szkoły wyższe jak np. Politechnika mają rozwiniętą współpracę z pracodawcami z innych województw. I tak na przykład specyfika wydziału Technologii materiałów i tekstyliów PŁ, a właściwie jego unikatowość wpływa na zainteresowanie tą placówką kształcenia przedsiębiorstw z całego kraju:

„... Ten wydział, który ja reprezentuję jest jedynym wydziałem w Polsce. Nie ma podobnego wydziału. To jest dla nas dobre, ponieważ przedsiębiorcy zgłaszają się z całej Polski”.

Z inicjatywą podejmowania współpracy wychodzą zarówno szkoły jak i pracodawcy. Nie ma reguły wskazującej na to, że jeden podmiot jest bardziej aktywny w tym obszarze tematycznym i on inicjuje pewne działania, jakie są podejmowane na rzecz aktywacji przemysłu włókienniczego. Współpraca tworzy pewną sieć kontaktów. Występują one nie tylko między przedsiębiorstwami i szkołami, ale również między szkołami funkcjonującymi w całym systemie kształcenia. Tak jest w przypadku gimnazjów, które promują szkoły zawodowe

i w przypadku szkół średnich zawodowych, których nauczyciele namawiają na kontynuację nauki w szkołach wyższych typu Politechnika Łódzka, czy ASP. W ten sposób jest pokazywana osobom młodym potencjalna ścieżka ich rozwoju zawodowego i kariery.

„...przecież od nas idą na Politechnikę, czy na Akademię Sztuk Pięknych pojedyncze osoby. No jeżeli ktoś taki jest, to bogu dzięki Politechnika mnóstwo robi tutaj, żeby ta współpraca jak najlepiej wyglądała z nami”.

Współpraca również prowadzona jest między gimnazjami i szkołami zawodowymi przygotowującymi do pracy w branży włókienniczej. Włączenie do współpracy szkół gimnazjalnych jest bardzo ważne, bo już na tym etapie edukacji, należy mobilizować młodzież do wejścia na włókienniczy segment rynku pracy:

„...Są zapraszani gimnazjaliści, są zapraszani przedstawiciele firm na zebrania z rodzicami w gimnazjach. Pomaga się tu, czy tam, pokazuje się dobre przykłady, ale to jest oczywiście na poziomie jakby kształcenia, gdzie się liczy na to, że może ktoś usłyszy i zainteresuje się”.

„...reklamujemy to i nakłaniamy i ta informacja jest przekazywana, w regularnych spotkaniach, wśród gimnazjalistów, nie tylko z naszym udziałem, z udziałem naszym jako nauczycieli, czy materiałem reklamowym, ale z udziałem aktualnych uczniów, absolwentów naszych i z udziałem pracodawców”.

Z przeprowadzonych badań jakościowych wynika, że podjęcie współpracy ze szkołami było czasami determinowane trudnościami w realizacji popytu na pracę przez pracodawców. Napływające od nich sygnały wpływały na decyzje szkół o uruchomieniu czy reaktywowaniu określonych kierunków kształcenia:

„... współpracujemy już od dłuższego czasu z wieloma firmami, mogą je wymienić oczywiście, ale tu przede wszystkim Państwo [tzn. pracodawcy; przyp. red.], którzy nas wspierają w różnoraki sposób. Przede wszystkim zaczęło się od tego, że poznając coraz większe potrzeby pracodawców trzeba było jednak zacząć intensywnie działać na rzecz otworzenia tych kierunków. I wielokrotnie spotykaliśmy się u nas w szkole w dosyć takim szerokim składzie, nawet 30-osobowym, po to, żeby sobie przedyskutować sprawę strategii promocji”.

„...-że my właściwie dlatego wznowiliśmy ten kierunek po dziesięciu latach przerwy, dlatego że chcieli od nas pracodawcy”.

W ramach kooperacji pracodawcy występują w roli podmiotu udzielającego wsparcia rzeczowego i/lub finansowego szkołom. Pomoc finansowa i rzeczowa dotyczy wyposażenia pracowni szkół w odpowiedni sprzęt i pomoce dydaktyczne:

„...współpraca polega na tym, że Państwo nas wspierają i finansowo i rzeczowo, jeśli chodzi o jakieś ulotki, gadżety. Ariadna nam pomogła wyremontować maszyny, tak? Bo mamy park maszynowy. Dalej, finansowo...”

„...przedsiębiorstwa bardzo nas wspierają przez cały czas, przez te 6 lat odkąd na powrót zaistniało technikum włókiennicze. I tutaj naprawdę trzeba powiedzieć o firmie

Pana Bilińskiego, która nam ufundowała tą pracownię. O Panu dyrektorze Szklarczyku z „Ariadny”. O „Dywilanie”, o firmie „Marczak”, o firmie „Janis”.

W ramach współpracy pracodawcy często tworzą warunki umożliwiające osobom młodym nabycie umiejętności praktycznych, włączając się pośrednio i bezpośrednio w proces dydaktyczny poprzez organizowanie praktyk czy staży.

„.... No to są praktyki zawodowe organizowane, są staże, są nawet stypendia dla uczniów, fundowane przez pracodawców dla tych najlepszych z przedmiotów zawodowych”.

„.....nauczyciele tam jeżdżą z młodzieżą na praktyki”.

„....niektórzy nasi pracodawcy fundują stypendia”.

Prowadzona współpraca polega również na rozpowszechnianiu przez szkoły informacji o przyszłych miejscach pracy. Są wskazywane konkretne firmy, jest przybliżana młodzieży charakterystyka poszczególnych przedsiębiorstw ich profilu działalności, stosowanych technologii:

*„.... to promujemy i zakłady i mówimy, że w tych zakładach będziecie mieli pracę po zakończeniu. Przecież na dniu włókiennika w kwietniu, jak mamy spotkanie z pracodawcami, to każdy pracodawca wypowiada swoje zdanie. I słuchajcie, możecie mieć pracę od jutra u mnie, możecie mieć pracę po wakacjach, przyjdźcie, porozmawiajcie. I rzeczywiście, zdarzają się uczniowie, którzy idą;
...Ja mówię „idźcie do tych firm, ale też do innych, bo te pozostałe też czekają i też współpracujemy z nimi, one są Wami zainteresowane”.*

W celu wyjaśnienia specyfiki przemysłu włókienniczego szkoły organizują również dla swoich uczniów wycieczki do różnych przedsiębiorstw. W ten sposób młodzież poznaje warunki, w jakich może odbywać się praca, maszyny jakie są wykorzystywane na różnych stanowiskach pracy.

„Organizowane są wycieczki również na poziomie gimnazjum, po to żeby tylko zobaczyli jak to wszystko tam istnieje”.

Współpraca między przedsiębiorstwami i szkołami opiera się na kontaktach, które z różną częstotliwością się pojawiają:

...współpraca to naprawdę już od wielu lat... teraz może troszeczkę jak gdyby to zelżało, ale były co najmniej 2-3 spotkania w roku, które miały za zadanie omówić sobie w jaki sposób współpracujemy;

Pracodawcom trudno jest mówić o współpracy w dłuższej perspektywie, bowiem według nich nieprzewidywalne są uwarunkowania makroekonomiczne, które determinują działalność firmy. Dlatego w pojedynczych przypadkach ta współpraca ma charakter krótkookresowy, a czasami po prostu nie występuje:

„.... ale gdybyśmy nawet tych przepytali ankietowo przedsiębiorców, jak tam wygląda współpraca czy ich sytuacja za pięć, siedem lat, to każdy by powiedział, że takich planów nie ma, bo nie wie co będzie za dwa lata”.

Ocena podejmowanej współpracy jest zróżnicowana, niemniej jednak wszyscy podkreślają, że jest konieczna i istotna.

„.....uważam, że współpraca z pracodawcami układa się uważam że bardzo dobrze, bo bardzo nas wspierają przez cały czas, przez te 6 lat odkąd na powrót zaistniało technikum włókiennicze”.

„.... bez współpracy z pracodawcami to w ogóle nie istniałby rynek artykułów włókienniczych i być może nas już nie byłoby”.

„... uogólniając współpraca szkół z pracodawcami jest słabiutka ,,,

Zdaniem respondentów opisywana współpraca mogłaby być prowadzona w szerszym zakresie, ale i tu występują pewne problemy. Dostrzegają je szkoły i pracodawcy i najczęściej dotyczą organizacji zajęć praktycznych w przedsiębiorstwie, bo jak wynika z wypowiedzi *nie zawsze to jest takie proste*. I tak w przypadku szkół wskazuje się na dojazdy uczniów, które zabierają dużo czasu i utrudniają ułożenie dobrego planu zajęć:

„.... zajęcia, które się odbywają w zakładach, wiążą się z pewnymi trudnościami. Dlatego jako kadra wolimy mieć zajęcia praktyczne u nas w szkole, gdzie nie ma dojazdów. Bo wiadomo ile czasu zabierają dojazdy”.

Pracodawcy w podejmowaniu różnych działań kierują się kryteriami ekonomicznymi, zaś organizacja zajęć praktycznych dla uczniów wiąże się z określonymi, bieżącymi kosztami. Przyjęcie jednej klasy, czasami dezorganizuje pracę i nie zawsze w ciągu godziny można pokazać to, co jest najciekawsze w tej pracy, jak działają maszyny i jak one są nowoczesne:

„.... zakład realizuje swoje plany i nikt nie będzie zajmował się przez cały dzień wycieczkami ze szkół. No jest oddelegowany jeden pracownik, ale nikt nie będzie rozwierał maszyn, żeby pokazywać uczniom, jak to wszystko działa itd.”.

„... a jeśli są na praktykach, to nikt im od razu nie pozwoli obsługiwać tych najnowocześniejszych maszyn.. i to są te dwie strony współpraca i jakieś tam problemy...”.

Z wypowiedzi badanych wynika, że czasami współpraca mogłaby być rozwijana, ale pracodawcy nie mają dostatecznej wiedzy na temat pewnych działań, jakie mogłyby być w ramach niej prowadzone. Problem dotyczy na przykład ewentualności finansowania pomocy dydaktycznych, czy stypendiów dla uczniów szkół zawodowych. Pracodawcy dostrzegają potrzebę uruchomienia tych form wsparcia w ramach kooperacji, bowiem mogą one wiązać uczniów z firmą i eliminować braki kadrowe w przyszłości.

Problem braku wiedzy wśród pracodawców na temat możliwości udzielania pomocy finansowej, czy innych działań, jakie mogą być podejmowane na rzecz szkolnictwa

zawodowego może mieć trwały charakter i tę współpracę hamować. Wyniki badań dowodzą, że pracodawcy, szczególnie ci reprezentujący mikropodmioty, małe firmy nie wiedzą jak poradzić sobie z ewidencjonowaniem, księgowaniem pewnych wydatków na rzecz kształcenia zawodowego:

„(...) te stypendia nie wiem jak to tam w tych spółkach jest organizowane,. Ale weźmy taki przykład uczeń otrzymuje powiedzmy 200 zł, w formie stypendium, tak jednorazowo. I przedsiębiorcy pytali, czy to powinno być jednorazowo po te 200 zł, czy może tak przez cały rok miesięcznie i jak to powinno być? czy tak... czy tak?”

„(...) przedsiębiorcy dopytują jak zrobić żeby mogli fundować stypendium ale na takiej czystej umowie. Na przykład uczeń się deklaruje, że tam pójdzie, choćby na staż do nich po skończonej szkole. Jak on by poszedł i współpracował z ludźmi z tej firmy, to pewnie by został, bo nasi uczniowie, którzy podjęli naukę w firmach włókienniczych są zadowoleni i tam zostają. Nawet się chwala i dzwonią nieraz, ten kontakt pozostaje”.

Należy w tym miejscu zasignalizować, iż firmy w branży włókienniczej to głównie mikroprzedsiębiorstwa, które nie dysponują wyspecjalizowanymi działami np. z zakresu HR, czy księgowości. Nie mają zatem kadry, która mogłaby ich wspierać w inicjowaniu i realizacji współpracy ze szkołami.

Jeśli wspominamy o współpracy i problemach jakie tu się ujawniają to należy zauważyć, iż w tym sektorze niewiele firm jest stowarzyszonych i związanych z jakimiś organizacjami. Firmy te – jak już sygnalizowano- są małe i ich „głos”, potrzeby nie zawsze są dostrzegane przez otoczenie. Dlatego zdaniem respondentów ważne byłoby zintegrowanie tych przedsiębiorstw, co wzmocniłoby ich pozycję w negocjacjach z różnymi podmiotami, w tym z władzami lokalnymi czy regionalnymi a nawet krajowymi na rzecz kształcenia zawodowego:

„(...)szkoła nie jest w stanie samodzielnie wprowadzić nowego zawodu, możemy wnioskować, możemy uzyskiwać poparcie, no, wnioskować. A tutaj wymagane są uzgodnienia dwóch resortów. Byliśmy w Warszawie, w ministerstwie, różne tam, problemy się ujawniły, ale byliśmy sami””.

„... różne warunki były proponowane, skasujemy włókiennika, wprowadźmy tekstronika (...). Za poprzedniego rządu sekretarz stanu powiedział, nie będziemy dublować pewnych zawodów, czy wprowadzać nowych zawodów do tej ramy kwalifikacji zawodowych. Jak chcecie tekstronika to będziecie mieć pod warunkiem, że skasujemy włókiennika. My nie chcemy być grabarzem zawodu włókiennika. Wprowadzenie tekstronika miało rozszerzyć możliwości szkół i zachęcić młodzież do kształcenia”.

Z powyższych przykładów wynika, że współpraca między szkołami i pracodawcami nie jest czymś nowym, i była już od dawna prowadzona. Sektory przedsiębiorstw i edukacji w ciągu ostatnich lat wypracowały różne jej formy i jest ona realizowana w różnych obszarach.

4.6. Dobre praktyki w zakresie współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami

Z przeprowadzonych badań wynika, że rozwiązaniem, które mogłoby być istotne dla rozszerzenia takiej współpracy i które wskazano jako dobrą praktykę są klastry. Pozytywna opinia respondentów o klastrach wynika z obserwacji ich w innych krajach:

„(...) miałem przyjemność oglądać klaster włókienniczy we Francji. To jest naprawdę tętniące życiem centrum współpracy teoretycznie konkurujących ze sobą. Każdy dla każdego w jakimś sensie jest podwykonawcą. Tylko to ma szansę być jak u nas w Rzeszowie, tam tak sami mieli zlecenia do TJV, do Airbusa, był ktoś, kto dawał te duże zlecenia i za to płacił”.

Na istnienie potrzeby tworzenia klastrów w sektorze włókienniczym wskazują również polskie, pozytywne doświadczenia jakie pojawiły się w innych obszarach gospodarki. Są zatem w Łódzkiem przykłady, gdzie ta forma działalności implikowała szerszy zakres kooperacji w którą włączono różne podmioty o czym świadczy poniższa wypowiedź:

„... sami założyliśmy klaster, który jako tako funkcjonuje. To nie wiem czy nie jedyny klaster w województwie łódzkim, który był robiony przez przedsiębiorców od dołu, sami z siebie.my do naszego klastra zaprosiliśmy 8 czy 10 firm z regionu i z innych regionów, i jakieś tam działania potem prowadziliśmy, mamy jakieś maszyny wspólne, urządzenia kupione które działają na korzyść kilku z tych firm i które żadnej instytucji dodatkowo nie potrzebujemy [nn 0:20:51] firm faktycznie z branży. Nie bo my te klastry zrobiliśmy sportowe, z punktu widzenia sportu i infrastruktury sportowej. Ale gdyby faktycznie dałoby się znaleźć jakąś formułę do stworzenia takiego organizmu, który byłby w przemyśle. jakimś szeroko pojętym włókienniczym, po to żeby na przykład to był sposób na zrzuć się co miesiąc, co roku nie wiem po 1000zł czy 5000zł, po to żeby zrobić kampanię promocyjną i prowadzić ją na takich zasadach, to byłoby to faktycznie może z korzyścią, ale musiałoby się tych 30 firm chcieć ze sobą dogadać, na regułach które byłyby dla wszystkich podobne... a to nie będzie możliwe. Jeżeli będą reguły narzucone przez instytucję publiczną powinna być informacja my możemy dać 80%, reguły są takie, że musicie dać swoje 20% i w zależności od zatrudnienia dajecie takie firmy i przystępujecie do gmachu, zapraszamy, bo wtedy będzie dużo łatwiej”.

Warto dodać, iż w przeszłości podjęto próby utworzenia klastru edukacyjnego dla branży włókienniczej, ale zakończyła się niepowodzeniem:

„W Łodzi stworzyliśmy klaster z Politechniką Łódzką wiele lat temu. Tylko, że on ogóle nie ruszył, bo jeśli nie będziemy mieli odrobiny środków na zaproszenie osoby, która będzie się tym wszystkim zajmowała, nic z tego nie będzie. Może powinien powstać klaster edukacyjny z udziałem Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Ja od miesiąca próbuję się z Panią wiceprezes spotkać, żeby pomyśleć, jak to wykorzystać dla naszej branży, to na razie nie ma czasu. Ale klaster edukacyjny jak najbardziej jest potrzebny”.

4.7. Bariery utrudniające dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców

Istnieje szereg barier utrudniających dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb przedsiębiorców z branży włókienniczej. Mają one charakter zewnętrzny, jak i wewnętrzny, są więc nie tylko wynikiem prowadzonej polityki gospodarczej w kraju, ale również w regionie.

Skutki zmian systemowych jakie pojawiły się po 1990 r. są zaliczane do czynników mających negatywny wpływ na dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców z branży włókienniczej, tekstylnej oraz projektowania wzornictwa tkanin i/lub odzieży. Wprowadzenie nowego systemu gospodarczego wymagało od przedsiębiorstw przystosowania się do nowych, rynkowych warunków. Proces ten przebiegał wolno, a większość dużych przedsiębiorstw nie odnalazła się w nowej rzeczywistości. Procesy adaptacji przedsiębiorstw państwowych do warunków rynkowych przebiegały powoli zarówno w kraju, jak i w województwie łódzkim. Ponad to region łódzki cechowała monokultura przemysłu, dominował w nim przemysł włókienniczy, który dotknął kryzys gospodarczy, wywołany załamaniem się rynku wschodniego. Doprowadziło to do przyspieszonej likwidacji wielu włókienniczych przedsiębiorstw i zwolnień pracowników, którzy mieli problemy z odnalezieniem się w nowej rzeczywistości rynkowej:

„(...) skoro przemysł był rozdmuchany do granic zdrowego rozsądku i był sztucznie utrzymywany przez zamknięte granice. Czyli właściwie w Polsce produkowało się wszystko co było potrzebne. I w momencie kiedy się otworzyły granice i się okazało, że w tych wszystkich Chinach, Indiach i innych krajach, to tych ludzi nagle stała się połowa pracujących. A ta druga połowa, która była bezrobotna była dalej w sile wieku. W związku z tym przez następne 10, 15 lat, jak jakaś firma faktycznie się rozwijała i potrzebowała nowych ludzi, to nikt się nie zastanawiał nad szkoleniem młodzieży, tylko brała cały czas z tych zasobów, które czekały w smutku, że nie mają roboty. Ich się brało, brało, brało i przez te 10 lat taka szkoła jak na przykład Żeromskiego, była totalnie bezrobotna w tym obszarze. (...) My teraz płacimy karę za to, że kiedyś nie dostosowywano regularnie Państwa do przemian. W momencie jak to się siłą musiało zawalić własnego ciężaru, to nikt nie jest przystosowany, to my dzisiaj płacimy z tego”.

Kolejnym czynnikiem, który wpłynął w negatywny sposób na sytuację na łódzkim rynku pracy były wprowadzone zmiany w szkolnictwie zawodowym, które doprowadziły do likwidacji wielu zasadniczych szkół zawodowych. Ponad to zmodyfikowano programy nauczania w szkołach zawodowych, które polegały m.in. na ograniczeniu liczby godzin zajęć praktycznych. Implikowało to zarówno u absolwentów średnich, jak i wyższych szkół zawodowych brak oczekiwanych kwalifikacji, czyli wiedzy i umiejętności pozwalających na podjęcie pracy. Zdaniem pracodawców obecni absolwenci potrzebują dodatkowego

przeszkolenia, aby móc przystąpić do samodzielnego wykonywania pracy. A to z kolei wymaga nie tylko czasu, ale również nakładów finansowych, które najczęściej ponosi pracodawca. Zdarza się, że osoby posiadające dyplom szkoły wyższej zmuszone są do uzupełniania braków kompetencyjnych w szkołach zawodowych niższego szczebla.

„Ale system szkolnictwa wtedy wyglądał zupełnie inaczej i on był naprawdę bardzo dobrym systemem szkolnictwa, ponieważ po trzech latach zawodówki była osoba doświadczona, która знаła branżę, bo ona w pierwszym roku miała jeden dzień praktyki, w drugim roku miała dwa dni praktyki, w trzecim roku miała trzy dni praktyki. Ona była w firmie, płynnie wchodziła na rynek pracy, potem miała tą pracę zagwarantowaną często i jak chciała... Ale to był wykwalifikowany pracownik, bardzo dobry pracownik. Oni mieli z tego jakieś tam pieniądze, bo te praktyki były płatne. Nie było to uciążliwe ani dla firmy... wtedy też były inne firmy, bo te firmy były duże. To były firmy takie, jak państwo widzieliście”.

„Zazwyczaj jest tak, że te pierwsze pół roku jest potrzebne, żeby on stał się dobrym, żeby on stał się po prostu zrobionym, normalnym pracownikiem”.

„Przygotowanie pracownika do podstawowego zawodu to jest kwestia 3 miesięcy. Do bardziej zaawansowanych to jest od pół roku do roku, a farbiarz, to jest kwestia 3-4 lat. I to jest kwestia uczenia, więc my ponosimy te koszty, jako pracodawcy. Na każdym stanowisku musi mieć Pan dwie osoby, prowadzącego i drugiego, który się uczy. Zamiast jednego pracownika ma Pan dwóch. Z reguły temu, który uczy wypadaloby coś dolożyć za to. Koszty kształcenia kadr są bardzo wysokie. Pomijam schrzaniiony towar.”

„W szkole zawodowej na Narutowicza, tylko nie na naszym kierunku, uczy się 2-3 absolwentów Politechniki Łódzkiej, żeby znaleźć pracę”.

Kolejną barierą uniemożliwiającą dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców jest brak dostatecznej ilości środków finansowych niezbędnych do wyposażenia szkolnych pracowni w odpowiedni sprzęt i do organizacji praktycznej nauki zawodu. Zdaniem respondentów szkoły zawodowe, które oferują kształcenie w zawodach poszukiwanych przez przemysł włókienniczy na ogół nie posiadają maszyn i urządzeń, jakimi dysponują przedsiębiorstwa. Są one zbyt drogie i szkół nie stać na to, żeby je zakupić, dlatego czasami nauka zawodu odbywa się na przestarzałych typach maszyn, które rzadko występują w łódzkich firmach. Brak dostępu do nowoczesnego parku maszynowego powoduje, że umiejętności praktyczne uczniów i absolwentów odbiegają od oczekiwań pracodawców. Szkoły borykają się nie tylko z problemem braku odpowiedniego wyposażenia, ale również z innymi, takimi jak np. zły stan budynków szkolnych.

„(...) wyposażenie sali dydaktycznej w oprogramowanie komputerowe. Mamy w programie, żeby uczyć dzieci oprogramowania do haftu, do tkanin, do dzianin. To jest wszystko drogie. My tego nie mamy. (...) Musimy chodzić po zakładach, po instytucjach. Nie ma też nowych książek ...”.

„...jeśli w szkole (...) największym problemem jest przeciekający dach i ja mam zdjęcie, jak to wygląda, to jak my możemy mówić o tym, żeby zachęcić młodzież? Jak zorganizować w takich warunkach drzwi otwarte, jeśli okaże się że będzie padać deszcz. Nauczyciele mają stać na korytarzu z wiadrami i łapać do nich wodę...”

„Ale czym my się możemy pochwalić? Czy jeżeli będziemy na jakiś dniach otwartych w gimnazjum, to możemy pokazać slajdy z naszych pracowni, które są, no chociażby, w jakiejś tam drobnostce nowoczesne. No nie, bo ich nie mamy”

Brakuje również nowych podręczników do nauki zawodu. Nauczyciele posługują się podręcznikami starymi, przygotowanymi jeszcze w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku.

Kolejny problem, z którym zaczyna borykać się szkolnictwo zawodowe, dotyczy kadry posiadającej uprawnienia do nauki zawodów, poszukiwanych przez przedsiębiorstwa działające w ramach branży włókienniczej. Należy podkreślić, że większość z obecnie zatrudnionych w szkołach nauczycieli, to osoby starsze, które już przeszły na emeryturę lub wkrótce zdecydują się z niej skorzystać. Jeśli nie zostaną podjęte działania mające na celu poprawę sytuacji w tym zakresie, to w najbliższej przyszłości może się okazać, że nauka w szkołach zawodowych oferujących kształcenie w kierunkach włókienniczych nie będzie możliwa, również ze względu na brak kadry dydaktycznej.

„Będziecie prowadzić do tego momentu, do którego będziecie mieć specjalistów mogących przekazać wiedzę. Czas jest tym elementem, który działa na naszą niekorzyść”

„(...) nauczyciele zawodu, to są emeryci już, prawda? Wielu nauczycieli jest powyżej wieku emerytalnego”

Mówiąc o czynnikach stanowiących bariery dla rozwoju branży włókienniczej należy również wspomnieć o takim zjawisku, jak **"moda na kierunki kształcenia"**. Bardzo często zdarza się, że młodzież nie wybiera opisywanych kierunków kształcenia, bowiem kieruje się mniej racjonalnymi przesłankami, jak np. popularność na określone kierunki kształcenia.

"To jeżeli jeszcze ja mogę tutaj powiedzieć. Ja myślę, że po prostu moda. Że to jest moda nie w kontekście włókiennictwa, tylko moda na dany kierunek (...)"

"(...) Teraz jest modne nie wiem programowanie, które jest do wszystkiego praktycznie potrzebne".

Z modą przy wyborze kierunków kształcenia wiążą się postawy młodzieży, która nie jest zainteresowana podejmowaniem pracy w zawodach włókienniczych. Nawet jeśli decydują się na naukę w takich kierunkach na poziomie szkoły średniej, to po jej ukończeniu wykonują inne zawody niż wyuczony. Zdaniem respondentów większość absolwentów decyduje się na kontynuowanie nauki w zupełnie innych kierunkach, a ci którzy z różnych powodów zmuszeni

są podjąć pracę, szukają jej w innych branżach gospodarki. Respondenci twierdzą, że współczesną młodzież *charakteryzuje niecierpliwość w dążeniu do celu*. Nie jest ona zainteresowana wykonywaniem pracy monotonnej, powtarzalnej, w hałasie, wymagającej używania siły fizycznej i do tego niskopłatnej.

Kolejny problem stanowi niechęć do podejmowania nauki w szkołach zasadniczych zawodowych. Kształcenie na tym poziomie jest traktowane, jako ostateczność.

"A problem jest taki kolejny, że teraz w tym roku 11 osób skończyło, no i jedna osoba wybrała sobie uczelnię, ze trzy osoby w kierunku tym, a reszta to jakieś kosmetologię, jakieś fryzjerstwo, usługi. Usługi. No bo dlaczego on ma pracować przy maszynie, to jest ta kwestia".

"(...)praca jest monotonna w tym przemyśle. Taka jest prawda. (...) Jest praca powtarzalna. Jest na trzy zmiany z reguły (...) I praca nie jest lekka, (...) w dalszym ciągu jest gorąco w pomieszczeniach, w dalszym ciągu jest hałas i w dalszym ciągu trzeba używać siły fizycznej".

"(...) uczniowie są w gorącej wodzie kąpani, chcą mieć dzisiaj. Chcieliby być, już zarabiać 5 tysięcy złotych i być jakimś szefami."

Przyjmowane przez uczniów niechętnie postawy wobec zawodów włókienniczych wynikają często ze stereotypowego spostrzegania włókiennictwa przez osoby z najbliższego otoczenia np. rodziców, dziadków itd.:

„(...) sama nazwa, włókiennik, jest trochę taką staroświecką często, która się kojarzy z starymi fabrykami Marchlewskiego, szwaczkami na kilka zmian, które jeździły umęczone do pracy. Za mało jest pokazanego czegoś takiego innowacyjnego. To nie jest włókiennictwo, które było, tylko włókiennictwo przede wszystkim może być innowacyjne, może włączać się w różne inne branże medyczne, jakieś tam higieniczne, transportowe, mnóstwo jest możliwości i to trzeba pokazywać. W zasadzie to włókiennictwo jest wszędzie potrzebne, a cały czas jednak występuje to kojarzenie z tym takim staroświeckim przemysłem”.

W tym wypadku ważną rolę pełni rodzina, której członkowie byli wcześniej związani z branżą włókienniczą i mieli negatywne doświadczenia. Rodzice chroniąc przed nimi swoje dzieci odradzają podejmowania nauki w szkołach bądź w klasach o profilu włókienniczym.

„(...) oni nie mają dobrych przykładów. Bo wszystko co wiedzą, to jest to co wynoszą z domu, a w domu, dlaczego ktoś wujek, ciocia, babcia, dziadek, zawsze ktoś ma złe doświadczenie „.

Ponadto większość rodziców dąży do tego, aby ich dzieci miały lepszą przyszłość zawodową niż oni i dlatego namawiają je do podejmowania nauki w szkole wyższej:

„(...) Ale w Polsce też pokutuje taki pogląd, że osoba, która nie idzie do liceum, to jest po prostu gorsza. No niestety tak to gdzieś tam zostało zakodowane w umysłach Polaków. I to będzie bardzo trudno odbudować to szkolnictwo zawodowe, bo większość młodzieży idzie do liceów i techników”.

„(...) podczas tych naszych rozmów z gimnazjalistami, co to jest włókiennictwo, oni nie mają pojęcia. Negatywna jest charakterystyka zawodu wyniesiona z domu, bo to w każdym domu łódzkim jest. Natomiast co to w ogóle jest to oni nie wiedzą (...)”.

Na ograniczenie dostępności zasobów ludzkich dla przedsiębiorców z branży włókienniczej, tekstylnej oraz firm zajmujących się projektowaniem wzornictwa tkanin lub odzieży zdaniem badanych wpłynęło wprowadzenie programu "Rodzina 500+". Problem dotyczy głównie osób zatrudnionych na niskopłatnych stanowiskach pracy np. szwaczki. W grupie tej dominują kobiety, które rezygnują z formalnej pracy i zajmują się prowadzeniem domu oraz wychowywaniem dzieci, czy też sprawowaniem opieki nad innymi zależnymi członkami rodziny. W opinii niektórych badanych Program 500 + spowodował problemy ze zrealizowaniem zapotrzebowania na pracowników w branży włókienniczej:

„(...) 500+ zrobiło tę dobrą zmianę, że spowodowało, że szczególnie z naszej branży te panie szyjące poodchodziły. Bo jak ona ma trójkę dzieci, to ona z tego 500+ weźmie więcej. Dorobi na czarno, bo niestety szarej strefy nie zlikwidujemy i po co jej pracować?”.

„(...) przez te 500+ w skali kraju około 100 000 kobiet odeszło z pracy. W naszej branży też. Mam telefony z dużych zakładów, dzwonią do mnie, słuchaj coś trzeba zrobić bo ode mnie, 300 osób, odchodzi 50 osób, bo ma trójkę dzieci, robi na czarno, i po co mu pracować”.

Kolejną barierę stanowi wysokość wynagrodzeń wypłacanych pracownikom. Większość przedsiębiorstw działających w ramach branży włókienniczej i tekstylnej to firmy mikro i małe podmioty, które na ogół wypłacają niższe wynagrodzenia niż duże.

„(...) nie są to wielkie firmy i tutaj wynagrodzenia są, no, niestety, ale nie są na takim podobnym poziomie, jak w firmach, które zatrudniają kilkadziesiąt osób”.

„(...) jest to postrzegane jako branża która jest mało płatna. Pamiętam - jeszcze gdzieś dalej pewnie ten wątek się pojawi – ale często jest tak że ludzie nie mają jednak pracy, a jeżeli ta praca jest, to widzą swoich znajomych którzy gdzieś tam się zaczepiają do pracy, i od razu dostają po innych studiach dużo większe pieniądze. A tutaj jednak trzeba sobie długo, długo pracować, żeby zarabiać jakieś sensowne pieniądze. Często na przykład widzę studentów, już którzy ukończyli studia i pracują np. w sklepach odzieżowych. Myślę, że nie było to ich marzeniem na pewno, niekoniecznie chcieli by tak ich ścieżka zawodowa się potoczyła”

Z przeprowadzonych badań wynika, że opinie o niskich wynagrodzeniach w tej branży wynikają z uproszczonego kojarzenia jej z pracą szwaczek i ekwiwalentem jaki one otrzymują z tytułu jej świadczenia. Szwaczki bardzo często pracują na akord, a ich wynagrodzenie zależy od szybkości i dokładności z jaką szyją, czyli im więcej i lepiej uszyje tym więcej zarobi. Powoduje to, że zarobki większości z nich są stosunkowo niskie.

„Myślę, że to właśnie że to zaniżenie jest na poziomie tych szwaczek, tego odzieżownictwa, tam gdzie jest ta robota przy maszynie, gdzie jeszcze tych osób, które to chcą robić i biorą nieduże pieniądze, a jeszcze na dodatek pewnie częściowo na czarno, to jest dużo. I to zaniża, ja podejrzewam, że na tym poziomie firm takich jak jest branża, czy sąsiednie pokrewne branże, to czy pracuje u nas, czy pracuje w Siemensie, który za ścianą prawie jest, to nie ma różnicy w wynagrodzeniu”.

„(...) pracowników w zakładach odzieżowych to są panie szyjące. Praca pań szyjących to jest praca akordowa. I w zależności od umiejętności, to takie są efekty. (...) Pani w jednym z zakładów przerobowych, bo to też jest ważne, zarabia na rękę 3100 zł. Można. (...) Ale 5 do 7% osób nie wyrabia płacy minimalnej i przedsiębiorca teraz zamiast dać więcej tym lepszym musi dopłacać do tych (...)”.

Kolejną barierę stanowi brak aktywnego wsparcia ze strony władz lokalnych. Zdaniem respondentów władze województwa łódzkiego nie są zainteresowane uczestnictwem w organizowanych spotkaniach, konferencjach czy innych działaniach podejmowanych przez szkoły zawodowe kształcące na potrzeby przemysłu włókienniczego i tekstylnego. Nie są również zainteresowane organizowanymi przez tych pracodawców spotkaniami, czy konferencjami poświęconymi dalszemu rozwojowi tej gałęzi przemysłu przetwórczego w Łódzkiem.

„Natomiast to, jaki brak zainteresowania wykazują władze Urzędu Marszałkowskiego i Urzędu Miasta jest przerażający wręcz”

Inną barierę stanowi brak wsparcia instytucjonalnego w obsłudze potrzeb pracodawców. Bariera ta wynika z niskiej jakości usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy na rzecz pracodawców. Problem jaki tu się pojawia dotyczy procedury składania oferty pracy przez pracodawcę, która jest długa i skomplikowana. Zdaniem respondentów na efekty w postaci skierowanego kandydata do pracy czeka się długo i nie ma gwarancji, że w ogóle taka osoba pojawi się w najbliższym czasie.

„Przedsiębiorcy dawno zrezygnowali z kontaktów z urzędami pracy, bo to jest stracony czas. (...) szukam grafika, do drukarki takiej kazali stos druków wypełniać i za kilka miesięcy to są wydawane pieniądze na nic”

‘Pracodawcy zwracają się do Urzędów Pracy zgłaszając zapotrzebowanie na pracowników. Bo te,[PUP] w swoich zasobach mają kandydatów, czy bezrobotnych, skatalogowanych. Urzędy zawsze wymagają różnych informacji o ofercie i podajemy im zawód. Moje ogłoszenie było u nich - nie wiem – dwa, trzy miesiące. I w tym czasie nie było osoby, która by do mnie zadzwoniła, zgodnie z tymi kryteriami. Wiem na sto procent na pewno, że była tam zarejestrowana jedna osoba a może więcej o takim zawodzie jak potrzebowałam ale one nie przyszły. ...czemu Urząd Pracy nie mógł znaleźć takiego pracownika, przysłać mi tych osób?’

Pracodawcy negatywnie oceniają także działania i kompetencje doradców zawodowych pracujących z młodzieżą w wieku szkolnym. Osoby te niewiele wiedzą o branży włókienniczej,

czy tekstylnej, jej wymaganiach i potrzebach oraz stosowanych w przedsiębiorstwach nowoczesnych maszynach produkcyjnych, a także zakresie prowadzonej produkcji. Bez tej wiedzy nie są w stanie udzielać porad zawodowych i przekazywać rzetelną informację zawodową. Zdaniem respondentów występujące w ich kompetencjach luki uniemożliwiają skuteczną promocję kierunków kształcenia w zawodach włókienniczych oferowanych przez szkoły zawodowe.

„(...) Nie mamy odpowiednich doradców zawodowych, jako branża, młodzież jest pozbawiona rzetelnej informacji o zawodach włókienniczych”.

4.8. Sposoby eliminowania barier dla zatrudnienia w branży włókienniczej

Branża włókiennicza i tekstylna w województwie łódzkim boryka się z całym szeregiem problemów, które powodują a czasami wręcz pogłębiają istniejące niedopasowania pomiędzy podażą pracy a popytem na nią. Przeprowadzone wywiady dostarczają wielu informacji na temat działań jakie powinny być podejmowane w celu eliminowania pewnych rozbieżności pomiędzy potrzebami rynku pracy a ofertą szkół. Część tych działań musiałaby zostać podjęta przez szkoły, inne przez środowisko pracodawców, a jeszcze inne wymagają współpracy nie tylko tych dwóch środowisk, ale również włączenia się władz lokalnych, czy regionalnych. Uczestnicy wywiadów wskazywali także na potrzebę wprowadzenia zmian systemowych, ale one wymagałyby interwencji państwa na poziomie kraju. Przyjrzymy się proponowanym działaniom. Analiza ich wskazuje przede wszystkim na **potrzebę promocji** tego sektora gospodarki, która będzie decydować o skuteczności innych działań, jakie będą podejmowane w celu eliminowania występujących barier.

Z przeprowadzonych badań wynika, że do realizacji oferty edukacyjnej szkół funkcjonujących w regionie łódzkim na rzecz włókienniczego segmentu rynku pracy potrzebna jest odpowiednia promocja przemysłu włókienniczego i w proces ten powinien być włączony samorząd terytorialny na poziomie województwa i gmin. Obecnie, zdaniem badanych, *nie ma mody na kształcenie w zawodach włókienniczych*. Dlatego należy tę dziedzinę gospodarki promować poprzez prowadzenie odpowiedniej kampanii informacyjnej. Osoby młode kierują się przy wyborach edukacyjnych nie potrzebami rynku pracy tylko tzw. *modą* która, jak każda inna moda, wymaga - zdaniem respondentów - odpowiedniej reklamy:

„moda, zawsze opiera się na reklamie więc włókiennictwo, żeby było modne tego potrzebuje”.

„...ta branża w całości nie jest silną i ona nie jest tak wymowna, nie jest tak medialna, i to czego tak naprawdę najbardziej brakuje – i to będzie pewnie niejedna firma o tym powtarzać – to jest jakiegoś takiego wsparcia i pomysłu na to, żeby można było pokazać, żeby to się stało fajne, żeby zrobić takie medialne hej patrzcie, fajne jest to, fajne jest to, to się udało temu, to się udało temu”

Promocja jest niezbędna, żeby zmienić myślenie o przemyśle włókienniczym. Nastawienie społeczeństwa do kształcenia w zawodach włókienniczych jest negatywne, żeby to zmienić należy podjąć działania w wielu obszarach. Są one konieczne bowiem wyobrażenia społeczeństwa na temat przemysłu włókienniczego nie są adekwatne do rzeczywistego jego stanu w sferze technologii, maszyn i kompetencji.

Wciąż praca w włókiennictwie kojarzona jest z ciężkim wysiłkiem fizycznym, odbywającą się w systemie akordowym i w trudnych warunkach. Obecnie w XXI wieku rzeczywistość przemysłu włókienniczego jest całkiem inna i należy to pokazywać. Przemysł ten może być również oparty na innowacjach, o czym społeczeństwo powinno być informowane. Ważne jest pokazanie, że praca w włókiennictwie nie musi być kojarzona z hałasem, brudem:

„...włókiennictwo przede wszystkim może być innowacyjne, może włączać się w różne inne branże medyczne, jakieś tam higieniczne, transportowe, mnóstwo... W zasadzie to włókiennictwo jest wszędzie potrzebne, a cały czas jednak to kojarzenie z tym takim staroświeckim... dlatego my często próbowaliśmy zmieniać te nazwy właśnie, żeby to nie był przemysł włókienniczy, tylko przemysł tekstylno-odzieżowy”.

W działaniach promocyjnych istotne jest to, żeby przekaz był spójny, co może zapewnić połączenie działań promocyjnych prowadzonych przez sektor edukacji i sektor przedsiębiorstw. Ten pierwszy pokazywałby, jak może przebiegać nauka w szkołach zawodowych, a przedsiębiorcy wskazywaliby sposoby wykorzystania potencjału kwalifikacyjnego w firmach włókienniczych:

„To tylko zainteresowani wiedzą jak może dziś przebiegać proces kształcenia w branży włókienniczej. I jak firma może być nowoczesnie zorganizowana. Gdyby to właśnie było rozprzestrzenione w Łodzi, gdyby Łodzianie mogli się dowiedzieć, że tak dzisiaj wyglądają firmy włókiennicze, no może coś by tam zaczęło się zmieniać w tej świadomości ludzi...”.

„W ramach promocji prowadzenie wspólnie kampanii: to ja uważam, że dobra byłaby taka kampania, gdyby szkoła szła w zespół z pracodawcą. Bo szkoła oferuje jedno „ja was wykształcę”, a pracodawca „a u mnie znajdziecie pracę”.

„My robimy wycieczkę, bo to jest jedna z moich form pomysłów, żeby pokazać zakład, instytucję naukowo-badawczą, politechnikę, moratex, inne, instytut Włókiennictwa. My próbujemy, ale jaki procent młodzieży przewinie się przez to? To musi być taka zmasowana akcja, żeby pokazać to włókiennictwo od najlepszej strony”.

Pokazując absorpcję kapitału ludzkiego w sektorze włókienniczym należy przedstawiać losy absolwentów szkół zawodowych i one powinny być istotnym elementem kampanii informacyjnej opisywanej branży gospodarki. Różne obserwacje prowadzone w tym kierunku i wnioski z nich wypływające dają podstawy do ich ujawnienia i nagłośniania. Jak bowiem wskazywał jeden z uczestników realizowanych wywiadów, powołując się na wyniki prowadzonych badań, najwyższy odsetek absolwentów podejmujących pracę zgodnie z wyuczonym zawodem występuje wśród tych, którzy ukończyli szkoły włókiennicze. Oznacza to, że osoby o takim profilu kwalifikacyjnym są akceptowane przez współczesny rynek pracy i szybko znajdują zatrudnienie. Zawody włókiennicze mogą być zatem postrzegane jako te, które zapewniają bezpieczeństwo na rynku pracy, bowiem gwarantują pracę:

„.....monitoruję losy absolwentów, obserwuję to, i muszę powiedzieć, że mimo takich ograniczonych możliwości włókiennicy mają największy procent zatrudnienia osób po naszej szkole w swoich firmach w porównaniu do informatyków, którzy bardzo często na rynkach sprzedają części komputerów różne. A na przykład fotografowie, którzy są bardzo oblegani, to tam nikt nie pracuje w swoim zawodzie... .., ja to od siedmiu lat już badam. Tak, że my procentowo wypadamy najlepiej. W ramach promocji należy to pokazywać uczniom: proszę bardzo jeżeli wybierasz ten zawód praca jest pewna”.

Wybór zawodu włókiennika nie musi zdaniem respondentów oznaczać wykonywania pracy w zamkniętym segmencie rynku pracy. Dlatego ważne jest pokazanie w materiałach promocyjnych, jak mogą przebiegać ścieżki kariery zawodowej. Jak w różny sposób mogą być one planowane i realizowane. I to powinno być przybliżane osobom młodym:

„(...) należy pokazać ścieżkę kariery zawodowej po skończeniu tej szkoły, co można robić, że można iść na studia na Politechnikę Łódzką czy ASP, można w szkole dla dorosłych podnosić kwalifikacje, że można otworzyć własną firmę, jak się jest dobrym projektantem. Czy wreszcie można zostać przedsiębiorcą. I całe to pole pokazać. Brakuje nam dobrych praktyk”.

„..... to musi być spójne. A więc promocja branży i tego kierunku kształcenia, jakieś ścieżki zawodowej. To jest pewne... z tym mieliśmy jeszcze problem, bo to jest istotne, bo jak robimy różnego rodzaju materiały reklamowe, promocyjne, które mają zachęcać, no to często w takich materiałach powinny się pojawić tzw. kariery. Znaczą, nie wiem, jest jakiś absolwent, który powiedzmy swoją karierę, że on zrobił, zarobił pierwszy milion w ciągu miesiąca, na przykład, oczywiście w cudzysłowie”.

W ramach promocji niezbędna jest kampania informacyjna, która pokazywałaby nie tylko proces kształcenia, ale także przyszłe miejsca pracy i efekty pracy osób związanych z włókiennictwem, a ich jest bardzo dużo. Wiele przedsiębiorstw, w tym małych, realizuje zamówienia dla dużych markowych firm. Niestety informacje o tym nie są rozpowszechniane i dlatego należy je zebrać, uporządkować i przedstawiać społeczeństwu. Mogą być one zawarte w różnego rodzaju artykułach, w ciągu reportaży czy audycjach w telewizji lokalnej:

„...Należy pokazywać, że tu w Łodzi i okolicach czy nawet w kraju produkowane są towary dla największych światowych marek. Te pokazy, które są w Londynie, Paryżu, Nowym Yorku dotyczą wyrobów, kreacji, które często są tu w regionie szyte, ale my tego nie potrafimy sprzedać. Dlatego, te elementy należy objąć promocją, może to spowoduje, że młodzież inaczej będzie spostrzegać przemysł włókienniczy”.

Zdaniem respondentów w innych regionach kraju przywiązuje się większą wagę do promowania lokalnych firm z branży włókienniczej, dlatego one nie mają tak dużych problemów z naborem pracowników:

„Ja po Polsce jeżdżę, byłem w Gdańsku, Chorzowie, Sosnowcu, tam to inaczej wygląda. U nas coś zaczyna się dziać w tym kierunku, ale to jest zbyt mało w porównaniu z innymi miastami”.

Dlatego według respondentów ważne jest żeby w proces promocji włókiennictwa włączyły się władze lokalne i regionalne. Ich rola nie może sprowadzać się do zapisów w strategii, że włókiennictwo jest ważnym czynnikiem rozwoju regionu. Istotna jest ich aktywność, na różnych poziomach:

„.... My dzisiaj mówimy o konkretnym problemie w włókiennictwie, który został wywołany przez sytuację ogólnie społeczno-polityczną i tutaj to wsparcie jest moim zdaniem praktycznie potrzebne, aczkolwiek długofalowo, nie jest rzecz oczywista, że tak musi być, jeżeli jest zdrowa branża i normalnie działa, no to, to po prostu niech nie przeszkadza w sektorze publicznym. Ale dzisiaj mamy taki problem ze szkolnictwem, że wydaje się, że tylko na poziomie tych publicznych organów jesteśmy w stanie dać koła, żeby to trochę podciągnąć. Władza regionalna i lokalna musi włączyć się w pewne działania”.

„Natomiast to, jaki brak zainteresowania wykazują władze Urzędu Marszałkowskiego i Urzędu Miasta jest przerażający wręcz”.

Na brak zaangażowania władzy lokalnej, regionalnej w działania reaktywujące szkolnictwo zawodowe w województwie łódzkim wskazują również przedstawiciele systemu edukacji. Według nich aktywność organów administracji samorządowej jest o wiele większa w innych województwach:

„Bo ja jeżdżę po Polsce, po szkołach, na każdym święcie szkoły jest prezydent albo wiceprezydent miasta ..., a w Białymstoku jest dwóch biskupów, bo tam są dwa wyznania, i obok nich marszałek, prezydent miasta. W Łodzi była konferencja ważna, ogólnopolska. Nie było nikogo z władz miasta czy regionu.

Promocja branży włókienniczej nie może mieć charakteru incydentalnego, ale musi być procesem o trwałym charakterze. Nie można jej ograniczać do jednorazowych działań, pokazów. Treści, obrazy zawarte w promocji muszą pojawiać się w różnych miejscach, żeby utrwalić się w świadomości mieszkańców regionu i tych osób, które będą go odwiedzać:

(...) to musi być w całym mieście, w tramwajach, gdzie są monitory, w urzędach pocztowych, gdzie są monitory, atrakcyjny zawód, w ogóle kształcenie zawodowe. Była

kampania do przeprowadzenia, dosyć poważna sprawa, to nie może trwać pół roku, czy miesiąc, to musi być wieloletni proces. Po prostu trzeba zakorzenić informacje, a to ten przemysł jeszcze jest w Łodzi, to ktoś jeszcze w tym robi, to są firmy, które są ważne na świecie w swojej branży, które to robią. (...) Ile osób zna szkołę na Żeromskiego? Ile osób zna?

(...) Niech to będzie kampania, przewidziana na wiele lat, niech na to będą środki przeznaczone. Jeżeli my zrobimy taką akcję, że chociaż no nie wiem billboardy będą i będzie napisane pod hasłem łódzkie promuje włókiennictwo. I tak sobie wyobrażam, dobre przykłady. Albo firmy, które funkcjonują i będzie billboard a to z jedną firmą a to z drugą a to z trzecią. Przecież my za połowę tych billboardów zapłacimy, jeśli będzie trzeba. (...) Tylko zrobmy to wszystko pod jednym hasłem, niech będzie widać moc tego wszystkiego, bo połączenie siły tych dziesiątek firm, mniejszych, większych, tylko po to, żeby powiedzieć, że ta branża ma przyszłość (...) niech on sobie będzie i na billboardach, i w radiu, i w telewizji, niech będą programy, może trzeba będzie jakieś pasmo w telewizji łódzkiej tak samo wymyśleć, że tam jakiś program cykliczny raz na dwa tygodnie. (...) W sumie to nie chodzi o to, żeby to było bardziej atrakcyjne od innych rzeczy, to ma być tak samo atrakcyjne, to ma być po prostu normalne"

Prowadzenie ciągłej kampanii informacyjnej jest niezbędne i może wyeliminować stereotypowe podejście do przemysłu włókienniczego, co oznacza, że na pytanie osób młodych z czym kojarzy się przemysł włókienniczy nie będą pojawiać się odpowiedzi, że ...z maszyną do szycia i tkaninami, ale może pomyślą o kamizelkach kuloodpornych, o odzieży wykorzystywanej w pracy strażaków, lekarzy.

Pokonywanie zidentyfikowanych barier wymaga również zmian systemowych. Zdaniem respondentów dotyczą one procesu kształcenia zawodowego. Z pozyskanych w ramach wywiadów informacji wynika, że powinny one m.in. polegać na zwiększeniu w podstawach programowych do nauki zawodów liczby godzin zajęć praktycznych dla uczniów i studentów oraz wprowadzeniu obowiązku kontroli zakresu i jakości prac wykonywanych przez uczniów/ studentów w ramach praktyk u pracodawcy:

(...) kwestia zorganizowania praktyk, jeśli ktoś podejdzie do tego, że ten człowiek młody ma tylko i wyłącznie odbębnić, przyjść na te 5 godzin... Ale jeśli się zorganizuje w przyzwoity sposób praktykę, to te dzieci będą zadowolone i to zależy pracodawcy na tym, żeby się dobrze zaprezentował, żeby ten dzieciak chętnie wrócił;

Wprowadzane praktyki zawodowe, powinny nie tylko umożliwić zdobycie umiejętności, ale powinny także wpływać na postawy uczniów wobec pracy, motywować ich do podejmowania nauki w szkołach zawodowych. Dlatego proponuje się wprowadzenie płatnych praktyk dla uczniów oraz stypendiów. Środki na ten cel powinno zabezpieczać Ministerstwo Edukacji Narodowej i powinny one nie mieć wymiaru symbolicznego tylko dostarczać uczniom pewnych korzyści materialnych, ekonomicznych, które wpływałyby na ich decyzje o kształceniu na poziomie szkoły zasadniczej zawodowej lub średniej. Osoby

odbywające dobrze zorganizowane w firmach praktyki wykonując podstawowe czynności dostarczają też pracodawcom określone korzyści, które są dostrzegane w innych krajach. Dlatego w niektórych krajach uczeń odbywający praktyki otrzymuje wynagrodzenie. Praca uczniów traktowana jest jako wkład w generowanie zysku, choć na pewno jest on mniejszy niż pracowników w pełni przygotowanych do pracy na poszczególnych stanowiskach pracy.

„(...) na praktyki powinien mieć wydział edukacji pieniądze i to powinno być płatne, bo to też jest niesprawiedliwe, że z jednej klasy jedna osoba sobie załatwi praktykę płatną, a druga pójdzie parzyć kawę za darmo (...)”.

„(...) uczeń otrzymuje powiedzmy 200 zł, w tym roku dzieciak na gwiazdkę dostał za cały rok to stypendium, tak jednorazowo, bo przedsiębiorcy pytali, czy jednorazowo po te 200 zł, czy może tak czy tak, no tam Pani dyrektor zgodziła się wspólnie z rodzicami uczniami, że to dostał na gwiazdkę. Czy ten uczeń pójdzie do tej firmy, czy nie, to jest inna sprawa już, bo ta firma nie jest zainteresowana kupowaniem. Ale gdyby przedsiębiorcy - bo nie wiem jak to prawnie teraz jest, czy to zlikwidowano, czy jest możliwość, - bo dopytywali nas też, jak to ukryć żeby mogli fundować stypendium, ale na takiej czystej umowie. Na przykład uczeń się deklaruje, że jednak tam pójdzie, choćby na staż do nich po skończonej szkole. Jak on by poszedł i współpracował z pracownikami, to pewnie by został, bo nasi uczniowie, którzy podjęli naukę w firmach włókienniczych są zadowoleni”.

Zmiany wymaga nie tylko finansowanie praktyk, stypendiów ale również i pomocy dydaktycznych wykorzystywanych w procesie nauczania. Szkoły powinny mieć zapewniony budżet na wyposażenie pracowni do praktycznej nauki zawodu w niezbędny sprzęt i materiały. Ważne żeby one były podobne do tych stosowanych w praktyce. Należy podkreślić, iż koszty zakupu czasami jednego urządzenia są znacznie wyższe niż koszty wyposażenia całej pracowni w urządzenia potrzebne do nauki w innych zawodach niż włókiennicze, i to należy uwzględnić przy planowaniu budżetu dla określonego typu szkół:

„(...) wyposażenie sali dydaktycznej w oprogramowanie komputerowe. Mamy w programie, żeby uczyć dzieci oprogramowania do haftu, do tkanin, do dzianin. To jest wszystko drogie. My tego nie mamy”.

„(...) ta różnica między przemysłem odzieżowym a tekstylnym. W przemyśle odzieżowym wyposażenie całej pracowni to jest ok. 300 tysięcy złotych, a w przemyśle tekstylnym jedna maszyna kosztuje więcej”.

„(...) zdaję sobie sprawę z tego, że ten młody człowiek musi się gdzieś nauczyć. Musi gdzieś poznać podstawy, musi poznać maszyny, proces technologiczny”.

Wskazywane przez respondentów w ramach badań rozwiązania dotyczą również procedur wprowadzania nowych kierunków kształcenia zawodowego i zmian nazw tych już realizowanych na bardziej atrakcyjne, które przyciągną młodzież i zachęcą do podejmowania nauki. Dotychczasowe procedury są zbyt skomplikowane i ich przestrzeganie wymaga długiego czasu, zanim zmiany zostaną wprowadzone. Powoduje to, że działania jakie podejmują szkoły mogą okazać się już spóźnionymi, nieadekwatnymi do potrzeb rynku pracy.

Zmiany w systemie szkół zawodowych powinny również oznaczać przygotowanie i wydrukowanie nowych podręczników. Uczniowie często korzystają z pozycji opracowanych dawno temu, w których przekaz treści nie odpowiada oczekiwaniom współczesnego ucznia.

W celu uzyskania większej spójności oferty edukacyjnej szkół z potrzebami rynku pracy należy powiązać system kształcenia formalnego z kształceniem pozaformalnym. Większa aktywność powinna być w tym zakresie Centrów Kształcenia Praktycznego, których w województwie powinno być więcej. Oferta ich mogłaby być adresowana do szkół zawodowych i uczelni kształcących na potrzeby szeroko pojętej branży włókienniczej i dotyczyłaby organizacji zajęć praktycznych. Tworzenie takich miejsc jest uzasadnione bowiem z przeprowadzonych wywiadów wynika, że uczniom odbywającym praktyki zawodowe u pracodawców często nie daje się możliwości obsługiwanie nowoczesnych maszyn. Maszyny takie są bowiem zbyt „cenne” dla pracodawców, aby pozwolić na ich obsługę młodym, niedoświadczonym stażystom czy praktykantom.

„W naszej branży ja mówię o odzieżownictwie, po to są te centra kształcenia praktycznego, oba rzędy są zgodne co do tego, że takie centra muszą powstać. I to muszą powstać, które będą do dyspozycji i szkoły i uczelnie i również kursów. Bo w naszej branży pójdzie do zakładu produkcyjnego i on nie wie jak ten proces produkcyjny wygląda (...) On ze szkoły idąc na pierwszy staż, on musi wiedzieć jak proces produkcyjny wygląda, musi również umieć szyć na maszynie. No tak, ale każdy człowiek, który pracuje i szyje na maszynie pół roku, rok, czy pięć lat, będzie lepiej robił niż absolwent, który trafi do tego miejsca pracy. I to w każdym zawodzie jest. Absolwent szkoły średniej musi już być przygotowany do pracy”.

„Dlatego nasza koncepcja jest taka, żeby tworzyć te centra kształcenia praktycznego z pracownią odzieżową i tam robić kursy. W urzędach pracy są pieniądze na podnoszenie kwalifikacji”.

Respondenci też, szczególnie pracodawcy oczekują większej aktywności szkół zawodowych w kształceniu pozaformalnym czyli w organizowaniu różnych kursów i szkoleń. Uwaga ta dotyczy szkół, które dysponują odpowiednim sprzętem, maszynami itd. Sformułowana przez pracodawców propozycja dotyczy możliwości skierowania przez firmę do szkół zawodowych pracowników, w tym kandydatów do pracy, w celu podniesienia lub uzupełnienia brakujących kwalifikacji zawodowych:

„Kiedy Pani prezes z (...) mówi, że chciałaby, żeby na politechnice były otwarte kursy, bo ona chciałaby podwyższyć kwalifikacje mniej więcej 15-20 osobom, to politechnika do tej pory się zastanawia. Mija któryś miesiąc”.

Sieć szkół zawodowych powinna w szerszym zakresie w ramach aktywnych programów rynku pracy wykorzystywać Powiatowe Urzędy Pracy. Mogą one wspólnie ze szkołami

organizować kursy pozwalające na uzyskanie nawet tylko tych podstawowych umiejętności do wykonywania prac prostych w przedsiębiorstwach z branży włókienniczej.

Świetną formą kształcenia są kursy. Nawet jak urząd pracy robi kursy, to często robią tak bzdurne kursy, po których ci ludzie w życiu nie będą mieć zatrudnienia, a wystarczyło by zrobić 3 miesięczny kurs szwaczki, gdzieś w szkole, czy Centrum Kształcenia”.

W szkoleniach takich mogłyby uczestniczyć osoby, które nie mają żadnego przygotowania do świadczenia pracy w branży włókienniczej. Jest to rozwiązanie, które przynosi pozytywne efekty w długim okresie, bowiem wymaga ono czasu i znacznych nakładów finansowych ponoszonych przez pracodawcę lub państwo. Efektem jego może być pozyskanie pracownika, który potrafi wykonywać pracę na powierzonym stanowisku, i który zdobędzie wiedzę na poziomie podstawowym. W późniejszym okresie przeszkolony pracownik będzie mógł swobodnie i samodzielnie wykonywać powierzone mu zadania zawodowe:

„My potrzebujemy ludzi na stałe. My potrzebujemy kogoś, kto przyjdzie, przez pół roku nauczy się swojego stanowiska pracy, swojej roboty, a potem już będzie mógł normalnie pracować”.

„Wracamy do wyjścia. Brakuje tych ludzi o podstawowej wiedzy, która potrafi odróżnić nitkę syntetyczną od nitki bawełnianej. Taka podstawa podstaw. Bo tak naprawdę w branży włókienniczej, to tak, jak mówiliśmy, z różnych branż, na różnych specjalistów jest zapotrzebowanie, ale nie ma tej podstawy. Musimy brać ludzi z ulicy po prostu. Kto przyjdzie, musimy brać do pracy i uczyć”.

„(...) jeżeli nie mają podstaw w wykształceniu, to takie osoby nie myślą szerzej, w momencie kiedy otrzymał wykształcenie, liźnął trochę teorii jakiejś tam, to wtedy przychodzi, on widzi nie tylko to miejsce pracy, on widzi to co jest z boku, czasami potrafi sobie coś usprawnić, potrafi pomóc innej osobie na innym stanowisku i tak jakby ma więcej (...) Może pracować w momencie jakiegoś tam zapotrzebowania, (...) dzisiaj mamy dużo takich firm z Łodzi, które mają tego pracownika na tym stanowisku i on nic więcej nie umie”.

Podczas badań pojawiły się również propozycje działań, które mogą wspólnie podjąć przedstawiciele szkół zawodowych, pracodawców i władz lokalnych. Jedną z propozycji było przygotowanie i opublikowanie informatora dla doradców zawodowych zawierającego informacje o samej branży włókienniczej i jej potrzebach, poszukiwanych zawodach, możliwościach kształcenia zawodowego, kwalifikacjach, które można uzyskać w różnych szkołach czy na organizowanych kursach. Wśród tych informacji znalazłyby się i te mówiące o współpracy polskich firm z liczącymi się w świecie koncernami i salonami mody, które zlecają wykonanie swoich kolekcji firmom z województwa łódzkiego.

„(...) mało tego, w ramach tej rady ds. kompetencji taki informator zamierzamy przygotować dla doradców zawodowych. Bo doradca nie jest z jednej branży... on

musi ileś tych branż obsługiwać. To chcemy taką ściągę przygotować, żeby mogli z niej korzystać”.

„(...) Ja zdecydowanie uważam, że jakakolwiek formuła nowoczesnego pokazania branży i walczenia o to, żeby wizerunek był pozytywny. To może odbywać się przy wsparciu jakiś tam środków centralnych, unijnych, nie wiem, jakiś wspólnych, i w momencie kiedy to byłby zorganizowane przez instytucję ale taką która nie będzie wzbudzała stresu, to, to ma szansę długofalowo zmienić wizerunek”.

„(...) W Warszawie Plac Trzech Krzyży, wszystkie światowe marki są na Placu Trzech Krzyży. Dlaczego się nie mówi, że te marki są szyte w Polsce dla wybiegów w Londynie, Paryżu, Nowym Jorku, Mediolanie. Przecież to są kolekcje szyte w Polsce, przez polskie krawcowe. Dlaczego się o tym nie mówi? Dlaczego tego nie wykorzystujemy i nie pokazujemy?”

Sposobem na uzupełnienie wakatów w przedsiębiorstwach z branży włókienniczej, tekstylnej oraz firm zajmujących się projektowaniem wzornictwa tkanin i odzieży jest zatrudnianie posiadających potrzebne kwalifikacje i umiejętności zawodowe obywateli Ukrainy. Jest to jednak rozwiązanie doraźne, gdyż okres zatrudnienia zależy od czasu na jaki została wydana takiemu pracownikowi wiza. Najczęściej wydawane są na okres około pół roku. Po upływie tego czas problem nieobsadzonego stanowiska wraca. Jednak zatrudnienie cudzoziemców, choć jest rozwiązaniem krótkotrwałym, w jakimś stopniu zmniejsza niedobory pracowników:

„Albo my będziemy teraz brali ludzi w ogóle niewykształconych, nie w branży, z czegoś innego i będziemy ich przeszkalać. Albo zdarzy się taka sytuacja, że się uda po prostu ich skądś ściągnąć. Chyba, że będziemy szukali ludzi na Ukrainie, którzy mają coś wspólnego z włókiennictwem. Jak już widzieli fabrykę i pracowali w fabryce na zupełnie innym stanowisku, ale czuli to włókno, to zupełnie inna rozmowa”.

Wzrost zainteresowania podejmowaniem pracy w przedsiębiorstwach z branży włókienniczej, odzieżowej oraz tych zajmujących się projektowaniem tkanin lub odzieży (także wzrost zainteresowania kształceniem w zawodach potrzebnych w tych trzech branżach) wpłynąłby korzystnie na kształtowanie się warunków płacowych we wspomnianych dziedzinach gospodarki. Możliwość uzyskania wynagrodzeń porównywalnych z innymi branżami niewątpliwie stanowiłoby czynnik mogący wpłynąć w istotny sposób na decyzje zawodowe podejmowane przez młodzież. Pozytywne efekty przyniosłoby także organizowanie spotkań integracyjnych i wprowadzenie dodatkowych świadczeń socjalnych, jak np. dopłaty do wyjazdów dzieci na obozy i kolonie.

„Magister inżynier włókiennik – 2500 zł, tak? Spójrzmy na to w ten sposób, bo nikt z nas nie chce pracować charytatywnie, każdy potrzebuje żyć. Chce zaspokajać swoje potrzeby, tak? Jeżeli już się kształcę, to chcę zarabiać więcej niż ten człowiek, którym ja kieruje”.

„(...) również rozwój pracowników, to znaczy relacji, uczniowie nasi chodzą tam rok do roku na praktyki i oni dostrzegają tych pracowników bardzo pozytywnie, relacje międzyludzkie, ja nie wiem czy tam eventy jakieś, czy integracyjne spotkania firmy też robią dla pracowników, bo to też jest motywator poza finansowy, bo tu mówimy w naszej tej branży odzieżowo-włókienniczej o pieniądzach, ale to nie jest jedyny motywator, to będę do znudzenia powtarzał, motywatorami dla ludzi to jest spotkanie w sobotę na grillu, przy kielbasce itd. Gdzie sporo firm tych małych zapomina o takich motywatorach, pewnie zapomina, ja nie jestem tam w środku”.

4.9. Podsumowanie

1. Pracodawcy z branży włókienniczej mają trudności ze zrealizowaniem popytu na pracę; **szczególnie w odniesieniu do tradycyjnych zawodów włókienniczych jak np. tkacz, snowacz, skręcacz.** Wynikają one z niechęci osób młodych do nauki i pracy w tych zawodach, na co ma wpływ stereotypowe postrzeganie przemysłu włókienniczego przez mieszkańców regionu łódzkiego.
2. Od kandydatów do pracy w branży włókienniczej wymaga się rozległej wiedzy z wielu dziedzin nauki np. z chemii, fizyki, automatyki. **Oczekuje się od kandydatów wiedzy z przedmiotów ścisłych i umiejętności informatycznych, co jest spowodowane nowymi rozwiązaniami technicznymi jakie są stosowane w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją tekstyliów, odzieży, i projektowaniem wzornictwa tkanin i odzieży.** Maszyny są coraz częściej sterowane cyfrowo, stąd potrzeba odpowiednich umiejętności komputerowych. Wykreowanie takich umiejętności wymaga od uczniów uporządkowanej wiedzy z matematyki, czy z fizyki. Tu jednak pojawia się problem jej braku, co jest spowodowane tym, że do szkół kształcących w kierunkach włókienniczych trafia młodzież gimnazjalna, u której na świadectwie oceny z tych przedmiotów były niskie, co dowodzi o lukach w wiedzy z tych dziedzin. Powoduje to, że już na początku edukacji zawodowej, ta grupa młodzieży natrafia na problemy z przyswojeniem nowych partii wiedzy. Dlatego **ważne jest odejście od przypadkowego naboru kandydatów do szkół kształcących w kierunkach włókienniczych, a przyjmowanie tych osób, które mają ugruntowaną wiedzę z wymienionych przedmiotów, potwierdzoną ocenami na świadectwie.**
3. **Luki w kompetencjach młodych osób są wynikiem obecnego systemu kształcenia, którego rezultaty nie odpowiadają oczekiwaniom współczesnego rynku pracy.** Wynikają one ze skróconego w czasie cyklu kształcenia na poziomie technikum. Oznacza to, że czas nauki w tych szkołach nie pozwala na rzetelną realizację programu nauczania. Programy kształcenia są sztywne, ich realizacja nie zapewnia wykreowania

poszukiwanych przez pracodawców kompetencji. W programach nauczania jest zbyt mało godzin przeznaczonych na zajęcia praktyczne, co uniemożliwia wyposażenie uczniów w takie umiejętności jakich oczekują potencjalni pracodawcy. Dlatego istotne **jest zwiększenie ilości tego typu zajęć, jak i również wydłużenie okresu praktyki szczególnie w technikach. Organizacja i przebieg praktyk powinny być nadzorowane przez placówki edukacyjne.** Rzecz dotyczy wprowadzenia obowiązku kontroli zakresu i jakości prac wykonywanych w ramach praktyk przez uczniów/ studentów u pracodawcy. Rozwiązanie to powinno sprzyjać poprawie jakości prowadzonych zajęć praktycznych, a rezultatem jego powinny być wykreowane kompetencje zawodowe, które będą odpowiadać zapotrzebowaniu potencjalnych pracodawców.

4. **Ubytki w kompetencjach absolwentów, a więc przyszłych pracowników wynikają również z niedostatecznego wyposażenia szkół w pomoce dydaktyczne, maszyny i urządzenia.** Brak ich w szkołach wynika z niedostatecznej ilości środków finansowych, jakie szkoły otrzymują na ten cel. Dlatego ważne jest **zapewnienie szkołom zawodowym odpowiedniej ilości pieniędzy, które byłyby wykorzystane na ich wyposażenie.** Samorządy terytorialne, które są odpowiedzialne za kształcenie ponadgimnazjalne powinny mieć na ten cel zarezerwowany specjalny budżet lub Ministerstwo Edukacji Narodowej powinno je wspierać w tworzeniu odpowiedniej infrastruktury dydaktycznej.
5. Niedostateczne kompetencje młodych osób wynikają również z braku odpowiednich podręczników z których uczą się. Te, z których korzystają zawierają **przestarzałe treści, a stosowane w nich formy przekazu wiedzy nie odpowiadają oczekiwaniom uczniów, co również wpływa na mniejszą ich motywację do nauki.** Dlatego istnieje potrzeba przygotowania nowych podręczników.
6. Przekazywanie wiedzy zawodowej wymaga stosownych kwalifikacji od nauczycieli zawodu. Istnieje ryzyko, iż w przyszłości nie będzie odpowiedniej kadry do nauki zawodu. **Szkoły zawodowe już obecnie mają problemy z pozyskaniem personelu nauczającego przedmiotów zawodowych,** a ten który pełni takie funkcje wkrótce odejdzie na emeryturę. Dlatego należy podjąć działania zapewniające dopływ do szkół zawodowych osób, które mogłyby prowadzić zajęcia praktyczne. **Konieczna jest w tym przypadku szersza współpraca szkół z przedsiębiorstwami.** Obecnie jest ona już prowadzona, ale w ograniczonym zakresie. Liczba szkół kształcących w zawodach

włókienniczych jest bardzo mała i nie wszyscy pracodawcy mogą być włączeni w proces kooperacji. Z badań wynika, że współpraca **może być ważnym czynnikiem wpływającym na decyzje osób młodych o dalszym kształceniu, czy aktywności zatrudnieniowej w zawodach włókienniczych. Jeśli będzie spójna i trwała może zapewnić wykreowanie u uczniów takich kompetencji, które nie tylko pozwolą przedsiębiorstwom zaspakajać ich bieżące potrzeby w zakresie realizacji planów produkcyjnych, wypracowania określonych norm wydajności, ale umożliwi im rozwój w przyszłości.**

7. Występowanie deficytowych stanowisk pracy w branży włókienniczej wynika również z niedostatecznej liczby szkół zawodowych, które w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego były nagminnie likwidowane. Mała ich liczba spowodowała spłaszczenie oferty edukacyjnej, czyli ograniczenie liczby kierunków kształcenia w zawodach włókienniczych. Z wyników badań wynika, że **jest zbyt mało szkół i należałoby zastanowić się nad utworzeniem nowych, które uwzględniałyby w procesie dydaktycznym wprowadzane innowacje do przedsiębiorstw włókienniczych.** Szkoły zawodowe nie powinny tylko przygotowywać ofertę kształcenia dla uczniów, ale również dla osób dorosłych. Istotne jest **rozpropagowanie tzw. kursów kwalifikacyjnych, które mogłyby być adresowane do osób, które mają przestarzałe kompetencje, lub którym brakuje jednej kwalifikacji do pełnienia nowej roli zawodowej w branży włókienniczej, do wykonywania innego pokrewnego zawodu niż ten, który jest zawodem wyuczonym.**
8. **Przemysł włókienniczy wymaga spójnej, trwałej, szerokiej kampanii promocyjnej.** Jest ona niezbędna **do pozyskania uczniów do szkół kształcących w kierunkach włókienniczych i dla utrzymania, funkcjonowania i rozwoju branży włókienniczej w regionie łódzkim.** W proces ten powinno włączyć się wiele środowisk: tj. władza lokalna, regionalna, przedstawiciele systemu kształcenia zawodowego, pracodawcy i szeroko pojęte media. Narzędzia promocji powinny być zdywersyfikowane i wykorzystane w różnych miejscach regionu. W ramach promocji należy **pokazywać jaki jest współczesny przemysł włókienniczy, jakie są wykorzystywane technologie, maszyny i jakie są jego produkty, na jakie trafiają rynki i jak są oceniane.** Istotne jest również **przedstawianie losów absolwentów szczególnie tych, którzy odnieśli sukcesy w tej branży.** Warunki pracy w tym przemyśle uległy zmianie nie są one takie jak w XIX wiecznej Łodzi, i to należy uzmysłowić młodzieży oraz innym grupom

społecznym. Przekaz ten powinien eliminować stereotypowe myślenie o badanej branży. Jak już wspomniano praca w włókiennictwie wymaga rozległej wiedzy, a dotyczy ponad 100 specjalizacji, o których społeczeństwo ma znikomą wiedzę lub jej nie ma wcale. Wykonywanie zawodów włókienniczych wymaga znajomości programów komputerowych, wiedzy z chemii fizyki, której elementy są niezbędne do wytwarzania np. odzieży używanej przez klientów indywidualnych ale i tych instytucjonalnych jak np. policja, która wykorzystuje takie produkty przemysłu włókienniczego jak kamizelki kuloodporne. **Na cele promocji powinny być szeroko wykorzystane Targi Edukacyjne, Targi Pracy**, które są systematycznie odwiedzane przez różne grupy młodzieży. To jest miejsce włączenia młodzieży do zajęć warsztatowych, zabawy w ramach której można przedstawić to, co odróżnia współczesne włókiennictwo od jego wizerunku ugruntowanego w świadomości społecznej.

9. Promowanie przemysłu włókienniczego może być pośrednio wykonywane przez **doradców zawodowych**. Rzeczą nie polega na prowadzeniu przez nich typowych działań reklamowych, lecz dotyczy przekazu informacji zawodowej dotyczącej przemysłu włókienniczego bo takie jest ich zadanie. **Doradcy zawodowi nie dysponują aktualną wiedzą na temat przeobrażeń zachodzących w przemyśle włókienniczym, w obszarze technologii produkcji, wykorzystywanego parku maszynowego. Zidentyfikowane w badaniu problemy dotyczące usługi doradztwa zawodowego mogą wskazywać na potrzebę przygotowania przewodnika o przemyśle włókienniczym.** Mógłby on być wykorzystywany przez szkolnych doradców czy doradców klienta i doradców zawodowych zatrudnionych w różnych instytucjach rynku pracy. Do podręcznika może być dołączony film ilustrujący pracę, zadania zawodowe wykonywane na różnych stanowiskach.
10. Poważnym problemem w branży włókienniczej są **wynagrodzenia. Poziom ich znacznie odbiega od średniego wynagrodzenia brutto w innych segmentach sektora przemysłowego.** Wysokość wynagrodzeń jest czynnikiem silnie demotywującym decyzje o podejmowaniu kształcenia w kierunkach włókienniczych, jak i o miejscu zatrudnienia. Dlatego ważne jest prowadzenie takiej polityki wynagrodzeń, która nie będzie zniechęcać do pracy.

V Kierunki rozwoju poszukiwanych kompetencji zawodowych w branży włókienniczej i odzieżowej

5.1. Elementarz umiejętności i kwalifikacji zawodowych poszukiwanych przez pracodawców z branży włókienniczej – wyniki badań ilościowych i jakościowych

Z przeprowadzonych badań wynika, że przedsiębiorstwa z regionu łódzkiego działające w ramach branży włókienniczej, tekstylnej oraz te zajmujące się projektowaniem wzornictwa tkanin i/lub odzieży poszukują najczęściej pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub po technikum, a w sytuacji kiedy oni są niedostępni decydują się na zatrudnienie każdego bez względu na poziom wykształcenia. Pracodawcy od przyszłego pracownika wymagają wiedzy, wielu umiejętności i doświadczenia zawodowego. Należy jednak podkreślić, iż wymagania te są zróżnicowane w przekroju stanowisk. W przypadku wiedzy oczekiwania pracodawców są duże, bowiem oczekuje się od kandydatów zasobu wiadomości nie tylko z podstaw z włókiennictwa, ale także z innych dziedzin o czym wspomniano już w raporcie. Natomiast wśród kompetencji pojawiają się te, odnoszące się do umiejętności natury technicznej oraz informatyczne. Stawianie wielu wymagań potencjalnym pracownikom przez pracodawców działających w ramach analizowanej branży jest efektem postępu technicznego, zmiany technologicznej, digitalizacji gospodarki, co powoduje, modernizację i innowacyjność sprzętu zastosowanego w włókiennictwie. Maszyny obsługiwane obecnie w procesie produkcji są sterowane komputerowo, a ich budowa jest skomplikowana. A to z kolei wymusza zmianę potrzeb kompetencyjnych pracodawców, co w rezultacie kreuje nowy profil zawodowy włókienników.

Na liście wymagań stawianych pracownikom przez pracodawców z branży włókienniczej, znajdują się również te, które dotyczą kompetencji miękkich. Do nich można zaliczyć punktualność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, motywację do pracy. Wymienione cechy są jednak bardzo często diagnozowane jako ubytki, na co wskazują nie tylko wyniki naszych obserwacji, ale i tych wynikających z badania kapitału ludzkiego¹²⁴.

¹²⁴ Por. M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, PARP, Warszawa 2015, s.45.

Analiza potrzeb kompetencyjnych pracodawców z regionu łódzkiego, pozwoliła nam utworzyć elementarz kwalifikacji zawodowych pracowników z branży włókienniczej, co ilustruje poniższe zestawienie. Należy wyraźnie zaznaczyć, iż zawarte w nim propozycje są rezultatem analiz wyników badań ilościowych oraz jakościowych i dotyczą stanowisk/ zawodów, które najczęściej pojawiały się w popycie na pracę w regionie łódzkim. Obok umiejętności wyróżniono pożądany poziom wykształcenia potencjalnych pracowników w przekroju wybranych stanowisk pracy. Do elementarza wprowadzono również zawody pokrewne, które pracodawcy z branży włókienniczej dopuszczają do obsady określonych miejsc pracy.

Elementarz

Szwaczka

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej – tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde Umiejętność szycia

- Umiejętność szybkiego szycia
- Umiejętność szycia bielizny
- Umiejętność obsługi specjalistycznych urządzeń i maszyn szyjących, umiejętność szycia na overloku
- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn,
- Umiejętność szycia na automatach
- Umiejętność naprawy maszyn
- Zapewnienie wysokiej jakości szycia
- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętność konstrukcji odzieży
- umiejętność dostosowanie modelu, wykroju, szablonu do potrzeb
- Umiejętność projektowania
- Umiejętność haftowania
- Wiedza z zakresu szycia
- Umiejętności obsługi programów komputerowych
- Umiejętności obsługi urządzeń cyfrowych
- Umiejętność prasowania
- Podstawy szycia
- Podstawy wiedzy z rysunku
- Wszywanie suwaków
- Umiejętność lamowania

- Umiejętność szycia nowych wzorów
- Umiejętność wszywania różnych zdobień

Umiejętności miękkie

- Motywacja do pracy
- Umiejętność organizacji pracy
- Umiejętności manualne
- Dokładność i precyzyjność
- Umiejętność dostosowania się do różnych zadań zawodowych
- Kreatywność
- Dyspozycyjność

Zawód pokrewny

- Dziewiarz
- Krawiec
- Krojczy
- Tkacz
- Operator maszyn
- Konstruktor odzieży

Pomoc szwaczki

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - nie
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej – tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde Podstawowa wiedza z szycia

- Umiejętność szycia
- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętność obsługi i naprawa maszyn
- Obsługa automatów
- Umiejętności manualne

Umiejętności miękkie

- Umiejętność organizacji pracy
- Motywacja do prac
- Dokładność, precyzyjność

Zawody pokrewne

- Szwaczka
- Krawiec

Dziewiarz

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde Umiejętność szycia

- Umiejętność obsługi urządzeń i maszyn dziewiarskich
- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn
- Umiejętność przestawiania maszyn dziewiarskich
- Umiejętność naprawy maszyn dziewiarskich
- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętność konstrukcji odzieży
- Umiejętności obsługi programów komputerowych
- Umiejętności obsługi urządzeń cyfrowych
- Znajomość języków obcych
- Wiedza z zakresu dziewiarstwa
- Umiejętność obserwacji i wyszukiwania błędów w wytwarzanych produktach
- Wiedza z zakresu elektroniki
- Umiejętność pisania wzorów dziewiarskich

Umiejętności miękkie

- Motywacja do pracy
- Umiejętność organizacji pracy
- Umiejętności manualne
- Dokładność i sumienność
- Dyspozycyjność

Zawody pokrewne

- Tkacz
- Szwaczka

Konstruktor odzieży

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - tak
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - nie
- Żadne - nie

Umiejętności twarde

- Umiejętność szycia
- Umiejętność precyzyjnego szycia
- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn

- Doświadczenie zawodowe
- Wiedza z zakresu projektowania
- Umiejętność projektowania
- Znajomość języków obcych
- Umiejętność obsługi programów komputerowych

Umiejętności miękkie

- Motywacja do pracy
- Dokładność, precyzyjność, sumienność
- Kreatywność
- Umiejętność organizacji pracy

Zawody pokrewne

- Krawiec
- Krojczy
- Szwaczka

Krawiec

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - nie
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde

- Umiejętność obsługi maszyny do szycia i jej naprawy
- Umiejętność precyzyjnego szycia
- Umiejętność szycia bielizny
- Podstawowa wiedza z zakresu szycia
- Doświadczenie zawodowe

Umiejętności miękkie

- Zdolności manualne
- Motywacja do pracy
- Umiejętność organizacji pracy na stanowisku

Zawody pokrewne

- Szwaczka
- Krojczy
- Dziewiarz

Krojczy

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak

- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde

- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętność szycia
- Obsługa maszyn krojących
- Podstawowa wiedza z zakresu szycia
- Obsługa programów komputerowych
- Wiedza o konstrukcji odzieży
- Umiejętność kroju
- Umiejętność naprawy maszyn krojących
- Umiejętność obsługi nowoczesnych automatów
- Umiejętność obsługi nowych maszyn
- Umiejętność obsługi urządzeń lagujących
- Posługiwanie się nożami krojącymi (pionowy, tarczowy)

Umiejętności miękkie

- Zdolności manualne
- Motywacja do pracy
- Dokładność precyzyjność
- Organizacja pracy

Zawody pokrewne

- Szwaczka
- Projektant
- Konstruktor odzieży

Operator maszyn

Pożądany poziom wykształcenia

Wyższe - nie

Średnie zawodowe - tak

Zasadnicze zawodowe - tak

Gimnazjalne i poniżej - tak

Żadne - tak

Umiejętności twarde

Doświadczenie zawodowe

- Umiejętność szycia
- Obsługa maszyn (np. zgrzeblarskich, maliwatu, pasmanteryjnych)
- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn
- Podstawowa wiedza z zakresu szycia
- Obsługa programów komputerowych
- Obsługa maszyn cyfrowych

- Wiedza z zakresu automatyki, elektroniki

Umiejętności miękkie

- Zdolności manualne
- Motywacja do pracy
- Dokładność, sumienność, precyzyjność

Zawody pokrewne

- Tkacz
- Szwaczka
- Krojczy

Tkacz

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde

- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn elektronicznych
- Umiejętność tradycyjnych maszyn np. krosna i maszyn dziewiarskich
- Umiejętność naprawy maszyn dziewiarskich, tkackich
- Umiejętność czytania wzoru kart tkackich

Umiejętności miękkie

- Zdolności manualne
- Motywacja do pracy
- Dokładność, sumienność, precyzyjność

Zawody pokrewne

- Dziewiarz
- Projektant

Mistrz

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - tak
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - nie
- Żadne - nie

Umiejętności twarde

- Doświadczenie zawodowe

- Umiejętność obsługi maszyn tradycyjnych, nowoczesnych, cyfrowych
- Umiejętność naprawy maszyn
- Umiejętność obsługi programów komputerowych
- Wiedza z zakresu automatyki, elektroniki

Umiejętności miękkie

- Zdolności manualne
- Organizacji pracy

Zawody pokrewne

- Tkacz
- Operator maszyn

Prasowacz

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - nie
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde

- Doświadczenie zawodowe
- Umiejętność szycia
- Obsługiwać maszyny
- Umiejętność prasowania w tym odzieży lekkiej

Umiejętności miękkie

- Motywacja do pracy
- Dokładność, precyzyjność
- Dyspozycyjność

Zawody pokrewne

- Krawiec
- Szwaczka

Hafciarz

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - tak
- Żadne - tak

Umiejętności twarde

- Obsługa maszyn hafciarskich

- Naprawa maszyn
- Podstawy wiedzy z elektroniki

Umiejętności miękkie

- Motywacja do pracy
- Zdolności manualne

Zawody pokrewne

- Szwaczki
- Krawcowa

Technik odzieży

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - nie
- Gimnazjalne i poniżej - nie
- Żadne - nie

Umiejętności twarde

- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn odzieżowych
- Umiejętność obsługi programów komputerowych
- Umiejętność konstruowania i projektowania odzieży
- Umiejętność rozróżniania surowców (np. wełny od bawełny)
- Umiejętność czytania rysunków, wzorów technicznych
- Umiejętność tradycyjnych maszyn szwalniczych i hafciarskich

Umiejętności miękkie

- Umiejętność pracy w zespole
- Umiejętność organizacji pracy
- Umiejętność komunikowania
- Motywacja do pracy w zawodach włókienniczych
- Kreatywność
- Sumienność, precyzyjność

Zawody pokrewne

- Operator maszyn
- Konstruktor odzieży

Projektant odzieży

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - tak
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - nie
- Gimnazjalne i poniżej - nie
- Żadne - nie

Umiejętności twarde

- Wiedza z zakresu projektowania
- Umiejętność szycia
- Umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn
- Doświadczenie zawodowe
- Podstawy wiedzy z rysunku technicznego
- Umiejętność projektowania
- Znajomość języków obcych
- Umiejętność obsługi programów komputerowych
- Umiejętność rozróżniania kolorów
- Umiejętność rozróżniania surowców, materiałów

Umiejętności miękkie

- Motywacja do pracy
- Dokładność, precyzyjność, sumienność
- Kreatywność
- Umiejętność organizacji pracy
- Dobry wzrok

Zawody pokrewne

- Krawiec
- Krojczy
- Szwaczka

Drukarz

Pożądany poziom wykształcenia

- Wyższe - nie
- Średnie zawodowe - tak
- Zasadnicze zawodowe - tak
- Gimnazjalne i poniżej - nie
- Żadne - nie

Umiejętności twarde

- Obsługa drukarek cyfrowych
- Obsługa komputera
- Umiejętność obsługi maszyn typu calander
- Znajomość programów Adobe ilustrator, Corel, RIP, Rasacz,

Umiejętności miękkie

- Zdolności manualne
- Umiejętność koncentracji
- Kreatywność
- Sumienność, precyzyjność
- Umiejętność organizacji pracy

Zawody pokrewne

- Krojczy
- Technik odzieży
- Operator maszyn
- Projektant

5.2. Nowe zawody w przemyśle włókienniczym

Coraz częściej są wykorzystywane w analizowanej branży nowoczesne technologie, maszyny i urządzenia cyfrowe. Powoduje to, że firmy które je wprowadzają zmieniają technologie produkcji, organizację pracy i oczekują innych kwalifikacji i zachowań od swoich pracowników. Niekiedy prowadzi to do radykalnych modyfikacji obsługi stanowiska pracy, które wymagają od pracowników całkiem nowych kompetencji. Implikuje to potrzebę wprowadzania nazw nowych zawodów, które do tej pory nie znalazły się w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. W przypadku działających w Łódzkim przedsiębiorstwach z branży włókienniczej, tekstylnej oraz firm zajmujących się projektowaniem wzornictwa tkanin i/lub odzieży pojawiły się dwa takie zawody w ostatnim okresie. Do ich powstania bardziej jednak przyczyniły się działania szkół, które zmiany takie zainicjowały, a pracodawcy je zaakceptowali. W tym przypadku pomysł na nowy zawód wynikał nie tylko i nie tyle z chęci dostosowania zmian technologicznych, technicznych na określonym stanowisku do nazwy zawodu, ile z działań marketingowych. Był to „zabieg marketingowy”, którego celem było zwiększenie liczby uczniów kształconych na potrzeby przemysłu włókienniczego.

Do zawodów nowych, na które pojawiło się w ostatnich latach zapotrzebowanie w branży włókienniczej zaliczyć należy:

- tekstronika (technik - tekstronik)
- krawca mody.

Tekstronik (technik - tekstronik) to zawód, który łączy umiejętności tradycyjne z nowoczesnymi. Stanowi połączenie kwalifikacji włókiennika, informatyka, automatyka i mechanika. Osoby wykonujące go byłyby zatrudniane nie tylko do produkcji na potrzeby przemysłu odzieżowego, ale również do produkcji materiałów medycznych, kompozytowych, tekstyliów przeznaczonych dla wojska oraz materiałów tekstronicznych. Jest to zawód, który powstał nie tylko w wyniku potrzeb samych pracodawców związanych z wprowadzaniem nowoczesnych technik i technologii produkcji. Jest on również efektem pogłębiającego się na rynku deficytu dostępnych zasobów ludzkich posiadających kwalifikacje i umiejętności potrzebne do wykonywania pracy w przemyśle włókienniczym i tekstylnym oraz niechęci młodzieży do kształcenia się w oferowanych przez szkoły kierunkach włókienniczych.

(...) odpowiedzią na nowe wyzwania na rynku, to jest próba utworzenia nowego zawodu pod nazwą „tekstronik” (...), który będzie łączył cechy włókiennika (czyli te tradycyjne

technologie) z cechami informatyka automatyka i mechanika, a więc to nie będzie typowy dawny włókiennik”.

„(...) Ten tekstronik to wszelkiego rodzaju medyczne włókiennictwo, tak dla medycyny itd. Uczeń ukierunkowany na to 3D itd. No w tą stronę”.

„Tak to jest bardzo szeroka bardzo obszerna dziedzina wiedzy i tutaj też to wymaga dużych wiadomości informatycznych, i z mechaniki, z automatyki, oczywiście z włókiennictwa. Tak że tutaj absolwenci z gimnazjum byłiby mile widziani z bardzo dobrymi ocenami, bo to nie każdy mógłby sobie poradzić. Tym niemniej zainteresowanie było szczątkowe”.

Inicjatywa utworzenia możliwości kształcenia w zawodzie tekstronika wyszła od jednej z łódzkich szkół. Uzyskała ona poparcie zarówno środowiska pracodawców, jak i Politechniki Łódzkiej. Również badania prowadzone wśród młodzieży pokazały, że wprowadzenie do szkół możliwości nauki w zawodzie tekstronik może zwiększyć ich zainteresowanie tym kierunkiem kształcenia zawodowego. Pomimo tego, że tekstronik jest nazwą zawodu, która bardziej odpowiadałaby współczesnej młodzieży niż włókiennik, to niestety nie udało się jego wprowadzić do formalnego kształcenia. Było to spowodowane wieloma czynnikami, a jeden z głównych wynikał z przygotowań resortu edukacji do zmian systemowych na poziomie kształcenia w szkołach podstawowych i gimnazjach. Zdaniem respondentów uwaga polityków i środowiska nauczycieli skupiła się na wprowadzanej reformie i trudno było działać na rzecz wprowadzenia nowego zawodu.

(...) szkoła złożyła eksperyment pedagogiczny, (...) wymagane są pewne procedury te legislacyjne, czyli poparcie pracodawców(....) Nie było problemów, wszyscy pozytywnie oceniali zmianę. (....)Środowisko uczniów też było za tym żeby wprowadzić tekstronika. Pytaliśmy uczniów, jak byście odebrali marketingowo – czy tekstronik, czy włókiennik - wszyscy tekstronik.”

„(...) szkoła nie jest w stanie samodzielnie wprowadzić nowego zawodu, możemy wnioskować, możemy uzyskiwać poparcie, no, wnioskować. A tutaj wymagane są uzgodnienia dwóch resortów. Byliśmy w Ministerstwie, przy ogólnym poparciu, to różne warunki były, skasujemy włókiennika, wprowadźmy tekstronika. Rząd się zmienił, reforma edukacyjna spowodowała to, że każdy się gimnazjum zajmuje, a nie szkolnictwem zawodowym w pierwszej kolejności, no i te czynniki spowodowały, że przy aprobacie wszystkich środowisk nie ma tego tekstronika”.

Krawiec mody - wprowadzenie zawodu o tej nazwie jest zabiegiem głównie marketingowym, który ma sprawić, że młodzież chętniej zacznie podejmować naukę krawiectwa w szkołach zawodowych. Absolwenci tego kierunku będą potrafili konstruować i modelować wyroby odzieżowe, dobierać materiał i dodatki do wyrobów odzieżowych, obsługiwać maszyny i urządzenia wykorzystywane do produkowania wyrobów odzieżowych oraz wytwarzać wyroby odzieżowe.

5.3. Analiza SWOT dla zatrudnienia w branży włókienniczej

Na podstawie analiz wyników badań ilościowych i jakościowych oraz danych zastanych zdefiniowano mocne i słabe strony województwa łódzkiego w kontekście uwarunkowań dla zatrudnienia w przemyśle tekstylnym i odzieżowym oraz wskazano szanse i zagrożenia dla jego rozwoju. Są one uporządkowane w tabeli V.1.

Tabela V.1. Analiza SWOT dla zatrudnienia w przemyśle tekstylnym i odzieżowym w województwie łódzkim

Mocne strony	Słabe strony
• wiekowe tradycje przemysłu włókienniczego; • uwzględnienie przemysłu włókienniczego w dokumentach strategicznych rozwoju województwa łódzkiego; • potencjał istniejących firm włókienniczych; • koncentracja większości firm przemysłu włókienniczego w regionie; • inwestycje w nowoczesne technologie, park maszynowy; • wysoki odsetek absolwentów szkół kształcących w kierunkach włókienniczych, którzy podejmują pracę w zawodzie wyuczonym; • współpraca firm odzieżowych z regionu łódzkiego z najbardziej znanymi domami mody • duży udział mikropodmiotów i małych firm, co zapewnia elastyczność, szybkie dostosowanie do potrzeb rynku.	• stereotypowe spostrzeganie branży włókienniczej; • niechęć młodzieży do kształcenia na kierunkach odzieżowych i tekstylnych; • niechęć absolwentów szkół zawodowych do podejmowania pracy w branży włókienniczej • niedostateczna liczba szkół zawodowych (zasadnicze i technika) kształcących w kierunkach włókienniczych; • starzejąca się kadra dydaktyczna; • brak odpowiednich, nowoczesnych środków dydaktycznych w szkołach kształcących w zawodach włókienniczych (maszyny, urządzenia, podręczniki); • zbyt mała liczba godzin zajęć praktycznych w tym praktyk zawodowych w programie nauczania; • niski poziom wynagrodzeń w porównaniu do średniego wynagrodzenia brutto w województwie; • starzejące się zasoby pracy w branży włókienniczej; • występowanie i utrzymywanie się dużej liczby zawodów deficytowych w branży włókienniczej; • trudne warunki pracy, praca zmianowa, praca na akord; • brak odpowiedniej, stałej szerokiej promocji branży włókienniczej.
Szanse	Zagrożenia
• dobrze rozwinięta infrastruktura dla potrzeb kształcenia kadry specjalistów w szkołach wyższych;	• wysoka konkurencyjność innych kierunków kształcenia niż włókienniczy;

Mocne strony	Słabe strony
• wysoki poziom kapitału ludzkiego sprzyjający innowacyjności branży; • wprowadzenie szkół branżowych od roku szkolnego 2017/2018; • napływ pracowników spoza Unii Europejskiej mogących obsługiwać deficytowe stanowiska pracy; • współpraca małych firm z dużymi markowymi firmami z branży włókienniczej; • osiągnięcia projektantów na wystawach międzynarodowych; • wzrost popytu na wyroby włókiennicze, dobra koniunktura gospodarcza; • dostarczanie produktów na różne rynki, lokalny, regionalny, krajowy, międzynarodowy; • wprowadzanie innowacyjnych technologii opartych na maszynach cyfrowych i nowego asortymentu produktów (np. kamizelki kuloodporne, kombinezony dla kosmonautów).	• zbiurokratyzowane procedury dotyczące zmian programu kształcenia, wprowadzenia nowych zawodów na potrzeby edukacji; • odpływ osób młodych z regionu łódzkiego; • brak polityki migracyjnej; • zbyt niskie zaangażowanie władz lokalnych i regionalnych w rozwój przemysłu włókienniczego i jego promocję; • różnicowanie stopnia innowacyjności firm ze względu na ich specjalizację (tekstylna, odzieżowa, projektowanie); • zbyt duży napływ wyrobów włókienniczych z zagranicy spoza krajów Unii Europejskiej (Kraje azjatyckie); • niechęć do zrzeszania się pracodawców z branży włókienniczej; • słaba motywacja do pracy i łatwy dostęp do transferów socjalnych.

Źródło: Opracowanie własne

Niewątpliwie mocną stroną branży włókienniczej w województwie łódzkim jest jej wielowiekowa tradycja. Rozwój przemysłu tekstylnego na terenie tego województwa nastąpił na początku XIX wieku i trwał aż do lat 80 i 90 kolejnego stulecia. Zmiany jakie wówczas nastąpiły spowodowały, że przemysł włókienniczy zaczęto identyfikować z Łodzią i okolicznymi miasteczkami. Pozwoliło to działającym na tym terenie firmom wyspecjalizować się oferując produkty tekstylne, odzieżowe itd. na różne rynki regionalne oraz rynek krajowy. Rozwój branży możliwy był dzięki powstaniu odpowiedniej infrastruktury potrzebnej dla prowadzenia działalności gospodarczej w branży włókienniczej, która z jednej strony była jego wynikiem, a z drugiej tę ekspansję stymulowała. Powstawały więc liczne fabryki, ale również i instytuty naukowe działające na rzecz tego przemysłu, szkoły zawodowe. Pozwoliło to na zebranie w jednym regionie zasobów rzeczowych i ludzkich posiadających kwalifikacje potrzebne do pracy w tym przemyśle. Wymienione czynniki sprzyjały specjalizacji województwa łódzkiego w włókiennictwie.

Mocną stroną przemysłu włókienniczego jest jego potencjał, który jest dostrzegany i doceniany przez władze samorządowe. Znajduje to odzwierciedlenie w dokumentach

strategicznych regionu łódzkiego. W „Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020” zakłada się, że ta gałąź przemysłu może stać się jedną z branż mających wpływ na budowę przewagi konkurencyjnej regionu łódzkiego. W dokumencie tym przewiduje się restrukturyzację gospodarki w branży tekstylnej i odzieżowej i planuje wdrożenie w nich nowoczesnych technologii¹²⁵. Również w „Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030” zaakcentowane są te branże jako ważne dla regionu. W dokumentach tych, nowoczesny przemysł włókienniczy i mody zaliczono do jednej z sześciu kluczowych specjalizacji tego regionu cechującej się największym potencjałem rozwoju¹²⁶.

Do zalet branży włókienniczej w województwie łódzkim należy również zaliczyć to, że wielu absolwentów kształcących się kierunkach włókienniczych znajduje zatrudnienie. Na pełną ich zatrudnialność wskazują analizy losów absolwentów. Można z nich wywnioskować, iż zawód włókiennika, może być zaliczony do tych, które zapewniają zatrudnienie co można w jakimś stopniu powiązać ze stabilizacją i bezpieczeństwem na rynku pracy.

Szanse rozwoju włókiennictwa należy również dostrzegać w wprowadzanej reformie na poziomie szkół ponadgimnazjalnych/ponadpodstawowych, a która dotyczy wprowadzenia szkół branżowych I i II stopnia do systemu kształcenia zawodowego od roku szkolnego 2017/2018. Szkoły te mają zastąpić zasadnicze szkoły zawodowe. W ramach zmian w kształceniu zawodowym wydłużono okres nauki w technikum do 5 lat. Potrzebę tej modyfikacji bardzo często respondenci wymieniali w swoich wypowiedziach w ramach badań jakościowych. Wdrażane obecnie zmiany są więc w części odpowiedzią na oczekiwania pracodawców, którzy są zainteresowani dopasowaniem kształcenia do potrzeb poszczególnych branż gospodarki. W praktyce wymagać to będzie również częstszej i szerszej współpracy szkół z pracodawcami, co skutkować powinno płynnym przejściem uczniów ze szkół do świata pracy.

Wiele firm w działających w branży włókienniczej w regionie łódzkim, to mikropodmioty, często o tradycjach rodzinnych i małe firmy. Wielkość ich może sprzyjać elastyczności, a przez to utrzymaniu się na rynku poprzez szybsze dostosowanie się do potrzeb rynku czy wymagań indywidualnych klientów. Dominacja przez tak długi okres grupy mikropodmiotów w tej branży w kraju, jak i województwie łódzkim dowodzi, że firmy te radzą

¹²⁵Szerzej w *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*. http://www.strategia.lodzkie.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=11 [dostęp: 22.03.2017 r.]

¹²⁶*Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego – „LORIS 2030”*, s. 49 http://www.cop.lodzkie.pl/images/konkursy/2016/05-konkurs-01-02-01-IP-02-10-005_16/rsi-loris-2030.pdf [dostęp: 22.03.2017 r.]

sobie z dekoninkturą. Podkreślenia wymaga produkcja ich towarów i usług, na które popyt jest niewielki lub silnie zmienny, aktywność w dziedzinach o dużym ryzyku początkowym, kooperacja z dużymi przedsiębiorstwami, łatwiejsze tworzenie i wdrażanie innowacji czy tworzenie nowych miejsc pracy¹²⁷. Dodatkowymi ich atutami są przywiązanie do tradycji, wyższe zaangażowanie w staranną obsługę klienta, jak też większe zainteresowanie pracownikiem najemnym, którym jest często osoba pochodząca z najbliższego kręgu rodzinnego, znajomych itd.

Niewątpliwie do czynników zwiększających rozwój branży włókienniczej oraz sprzyjających zatrudnieniu w przemyśle tekstylnym i odzieżowym należy potencjał technologiczny przedsiębiorstw działających w ramach tej branży. Polskie przedsiębiorstwa przemysłowe działające w ramach wymienionej branży przemysłu zaliczane są do najbardziej nowoczesnych nie tylko w kraju, ale również w całej Unii Europejskiej. Wyposażone są nie tylko w nowoczesne maszyny i urządzenia, ale również charakteryzuje je wysoki poziom skłonności do inwestowania w rozwój techniczny. Skłonność ta może być wzmacniana ze względu na istniejącą infrastrukturę naukową. W Łodzi funkcjonują trzy wyższe uczelnie, które mogą firmy włókiennicze wspierać poprzez podejmowanie współpracy na rzecz bardziej innowacyjnych technologii czy produktów. Należy wspomnieć o ofercie Politechniki Łódzkiej, której jeden z wydziałów jest unikatowy w skali kraju, co powoduje, że współpracę z nim nawiązują nie tylko firmy włókiennicze z regionu łódzkiego, ale również i z innych województw. W tym przypadku współpraca przedsiębiorstw, szczególnie tych mniejszych, z instytucjami badawczymi umożliwia inicjowanie procesu doskonalenia technologii znajdujących zastosowanie w produkcji wyrobów włókienniczych. Dzięki temu rola regionu jako ośrodka przemysłów kreatywnych, w tym modowych, nabierze większego znaczenia i będzie on coraz bardziej rozpoznawalny jako obszar innowacyjny. Jako województwo, w którym tradycyjne sposoby wytwarzania produktów włókienniczych zastąpiono nowatorskimi metodami wytwarzania materiałów tekstylnych oraz w firmach którego wykorzystywane są metody modyfikacji fizycznej, chemicznej i biologicznej a także nanotechnologii.

Wprowadzanie nowoczesnych technologii, zastosowanie urządzeń cyfrowych, stosowanie najnowszej generacji oprogramowania wpływa również na podniesienie atrakcyjności wykonywanej pracy i jakość wytwarzanych produktów. Należy podkreślić, iż to

¹²⁷ J. Jeżak, W. Popczyk, A. Winnicka-Popczyk, *Przedsiębiorstwo rodzinne. Funkcjonowanie i rozwój*, Difin, Warszawa 2004, s. 321.

polskim przedsiębiorstwom znane zachodnie domy mody zlecają wykonanie wzorów, czy szycie całych kolekcji, co świadczy o wysokiej jakości produkowanych wyrobów. Ponadto Polska również jest także jednym z dwóch krajów członkowskich UE, gdzie liczba przedsiębiorstw działających w ramach tych branż jest najliczniejsza. Połowa produkcji tych firm jest eksportowana, wiele przedsiębiorstw działa nie tylko na rynku krajowym ale także i zagranicznych.

Mimo występowania pewnych trudności z obsadą stanowisk zaliczanych do grupy deficytowych, firmy włókiennicze funkcjonują, a niektóre rozwijają się i podejmują kooperacje z mniejszymi, w tym mikropodmiotami i w ten sposób realizują swoje plany produkcyjne. Jest to również możliwe dzięki napływowi pracowników spoza Unii Europejskiej jak np. z Ukrainy czy z Białorusi. Ta grupa pracowników uzupełnia niedobory kadrowe i pozwala zmniejszać koszty zatrudnienia, bowiem wynagrodzenia są im proponowane na niższym poziomie niż pracownikom polskim. Ponadto cudzoziemcy są silnie zmotywowani do pracy, zdyscyplinowani co implikuje dobre wyniki ekonomiczne dla firm.

Do słabych stron województwa łódzkiego w aspekcie uwarunkowań dla zatrudnienia w przemyśle tekstylnym i odzieżowym zaliczyć należy stereotypowe postrzeganie przez społeczeństwo branży włókienniczej. Jest to symptomatyczne dla osób pochodzących z rodzin, które doznały negatywnych doświadczeń wiążąc się zawodowo z włókiennictwem w przeszłości. Jest ono uważane za branżę, w której praca jest ciężka, monotonna, niestabilna, dająca niewielkie szanse na rozwój. Na utrzymanie się takich opinii miały również wpływ doświadczenia wynikające z likwidacji firm włókienniczych w regionie łódzkim w latach 90. poprzedniego stulecia, w wyniku których wiele osób nie mogło wejść ponownie na rynek pracy aby przyjąć status zatrudnionego. Pochodną tych doświadczeń są obecne decyzje osób młodych, które nie wykazują zainteresowania nauką w szkołach kształcących na potrzeby włókiennictwa i pracą w tej branży nawet wtedy, kiedy posiadają wykształcenie o profilu włókienniczym. Na wybory zawodowe tej drugiej grupy osób wpływają niskie płace w porównaniu z innymi branżami przemysłu czy gospodarki. Powoduje to, że brakuje chętnych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwach działających w ramach branży włókienniczej, co prowadzi do utrzymywania się wielu wolnych miejsc pracy.

Kolejny problem stanowi niedostateczna liczba szkół zasadniczych zawodowych i techników kształcących w zawodach włókienniczych oraz brak tych, które oferują nowoczesne metody nauczania i pokazują innowacje jakie są wprowadzane do analizowanej branży przemysłu. Likwidacja szczególnie zasadniczych szkół zawodowych była pochodną

restrukturyzacji przedsiębiorstw włókienniczych, przy których takie szkoły funkcjonowały przed 1990 r. Generalnie obserwowano w kraju, jak i w Łódzkiem ich eliminowanie z systemu kształcenia zawodowego, podczas gdy obecnie odczuwana jest coraz silniejsza potrzeba ich reaktywacji.

Inną słabością kształcenia zawodowego jest nieadekwatny do potrzeb rynku pracy program nauczania. Mankamentem jego jest zbyt mała liczba zajęć praktycznych i niedostateczne warunki w jakich są one organizowane. Problem jaki się tu ujawnia to wykorzystanie do nauki zawodów przestarzałego sprzętu, który nie zawsze jest wykorzystywany w realnym środowisku pracy, niedobory kadry dydaktycznej i starzenie się jej, szczególnie nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wymienione słabości niekorzystnie wpływają na jakość kształcenia, przede wszystkim na umiejętności i kwalifikacje zawodowe młodzieży, które są niedostosowane do rzeczywistych potrzeb pracodawców, co sprzyja powstawaniu zawodów deficytowych w branży włókienniczej. Pojawiający się deficyt kapitału ludzkiego ma wymiar nie tylko ilościowy, ale i jakościowy, co może w dłuższej perspektywie hamować nie tylko rozwój branży włókienniczej ale całego regionu łódzkiego.

Niekorzystne uwarunkowania rozwoju branży włókienniczej w regionie łódzkim dostrzega się również w sferze promocji, która nie jest spójna z perspektywy działań podejmowanych przez różne podmioty systemu edukacji, sektora przedsiębiorstw czy władzy regionalnej, lokalnej. Wymaga ona włączenia mediów i powinna być prowadzona w sposób ciągły i w szerokim zakresie.

Brak zainteresowania młodzieży kształceniem w zawodach tekstylnych oraz odzieżowych, funkcjonujące stereotypowe postrzeganie zatrudnienia w branży włókienniczej, a także podejmowanie pracy przez absolwentów tych kierunków w innych sektorach gospodarki województwa łódzkiego spowodowało pojawienie się kolejnego negatywnego zjawiska tj. starzenia się zasobów ludzkich zaangażowanych w przemysł włókienniczy. Problem starzenia się społeczeństwa w Łódzkiem jest generalnie dostrzegany, ale w branży włókienniczej bardziej niż w innych sektorach gospodarki odczuwalne jest zakłócenie procesu wymiany międzypokoleniowej pracowników: liczba osób odchodzących w tym starszych przechodzących na emeryturę jest znacznie wyższa niż liczba osób wchodzących do włókiennictwa. Jeśli więc nie zostaną podjęte działania zapobiegające temu zjawisku, to luka między popytem na pracę a jej podażą będzie się pogłębiać.

Do czynników negatywnych, które mogą stanowić zagrożenie dla rozwoju przemysłu włókienniczego należy zaliczyć zbyt długie i skomplikowane procedury związane z wprowadzaniem nowych kierunków kształcenia. Postęp techniczny i teleinformatyczny odbywa się w tak szybkim tempie, że oferowane kierunki kształcenia zawodowego wymagają częstych, szybkich zmian nie tylko w podstawach programowych ale również w nazewnictwie zawodów. Niestety, aby szkoły mogły nadążyć za aktualnymi potrzebami pracodawców z branży włókienniczej, muszą mieć możliwość nie tylko szybkiego wprowadzania zmian w ofercie edukacyjnej jako takiej, ale także modyfikowania na bieżąco programów nauczania. Obecnie funkcjonujące zasady wprowadzania zmian w tym zakresie powodują, że jest to proces złożony i wymagający czasu.

Problemy w wprowadzeniu zmian w programach kształcenia i wysoki poziom konkurencyjności innych kierunków kształcenia zawodowego w stosunku do profilu włókienniczego mogą stanowić w przyszłości barierę dla rozwoju analizowanego przemysłu. Wynikać to będzie z decyzji młodzieży, która podejmie edukację w takich szkołach, które przygotowują do wykonywania zawodów bardziej prestiżowych ze społecznego punktu widzenia, a nauka w nich nie będzie wymagała tak dużego wysiłku intelektualnego.

Kolejny problem stanowi obserwowany wysoki poziom migracji zarobkowej młodych mieszkańców województwa łódzkiego. Młodzi ludzie często decydują się na wyjazd za granicę lub do innego regionu w kraju, gdzie proponowane są im lepsze warunki zatrudnienia w tym wynagrodzenia, a w niektórych województwach zapewnia się nawet dostęp do tanich mieszkań. Problem depopulacji może pogłębiać niedobory podaży pracy i implikować przemieszczenia przedsiębiorstw, kapitału na inne tereny, na których warunki do prowadzenia działalności gospodarczej będą bardziej korzystne.

Jako zagrożenie dla branży włókienniczej należy wymienić słabą motywację do pracy. Rzecz dotyczy wielu stanowisk, w tym szczególnie stanowisk do obsługi których wymagane są niskie kwalifikacje na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej lub tych na których zatrudniane są osoby bez kwalifikacji, bowiem ich zadaniem jest wykonywanie prac prostych. Osobom na nie rekrutowanym często proponowane jest bardzo niskie wynagrodzenie, którego poziom w porównaniu do potencjalnego poziomu transferów socjalnych nie zachęca do legalnego zatrudnienia.

Analizując zagrożenia dla branży włókienniczej należy zauważyć, że poziom innowacyjności przedsiębiorstw działających w jej ramach jest zróżnicowany w przekroju ich

specjalizacji. Częściej nowoczesne technologie, urządzenia i maszyny wprowadzane są przez firmy produkujące odzież niż wyroby tekstylne czy zajmujące się projektowaniem. Co może prowadzić do podziału wewnątrz branży włókienniczej na przedsiębiorstwa nowoczesne, które będą się dalej rozwijać i przejmować rynek w regionie i przedsiębiorstwa stosujące stare technologie, urządzenia i maszyny, których konkurencyjność na rynku będzie maleć, sytuacja ekonomiczna będzie pogarszać się i liczba ich może ulec zmniejszeniu. Skutkiem tego może być segmentacja branży włókienniczej, której segmenty nie będą równo rozwijać się, tworząc tym samym lepsze i gorsze warunki pracy. Istotne jest jakie będą proporcje między tymi segmentami oraz które z nich będą przeważały w województwie łódzkim.

Innym obserwowanym negatywnym zjawiskiem w branży włókienniczej jest niechęć pracodawców do zrzeszania się, czy uczestnictwa w spotkaniach, na których omawiane są problemy przedsiębiorstw. Brak ich zaangażowania w tego typu inicjatywy wynika ze struktury wielkości tych firm - większość to mikropodmioty. Właścicielom firm często nie starcza czasu na aktywne działanie w takich organizacjach, bowiem do ich obowiązków nie należy tylko kierowanie firmą, ale wykonywanie wielu zadań, które nie mogą być zrealizowane ze względu na niedobory pracowników, co jest spowodowane deficytem kadr na lokalnym czy regionalnym rynku pracy. Dodatkowo zniechęcającym elementem jest również brak dostrzegalnych wyraźnie efektów prowadzonych do tej pory działań przez różnego rodzaju organizacje reprezentujące ich środowisko. Bierność ich również wynika z przekonania, że władzy lokalnej, regionalnej nie zależy na rozwoju branży włókienniczej, bowiem nie podejmuje działań bezpośrednio wspierających włókiennictwo. Zdaniem ich wiele już było badań przeprowadzanych na ten temat w regionie łódzkim, wyniki ich w formie rekomendacji były pomyślne dla rozwoju włókiennictwa, tylko pojawiał się zawsze ten sam problem: nie były one wdrażane.

Bibliografia

1. *Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim*, Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego, Łódź 2017.
2. *Barometr zawodów 2016*. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Kraków 2015.
3. Beck U., *Władza i przeciwładza w epoce globalnej*, Scholar, Warszawa 2014.
4. Ciepucha E., Cierniak-Dymarczyk D., Gębarowska-Matusiak A., Tokarski J., *Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy. Raport z badań*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź, 2017.
5. *Informacja sygnałna o rynku pracy, stan na 31 grudnia 2015 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (Tablice)
6. *Informacja sygnałna o rynku pracy, stan na 31 grudnia 2016 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (Tablice).
7. Jeżak J., Popczyk W., Winnicka-Popczyk A., *Przedsiębiorstwo rodzinne. Funkcjonowanie i rozwój*. Difin, Warszawa 2004.
8. Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, PARP, Warszawa 2015.
9. Kuras L., *Rynek pracy dla Przemysłu Mody - na podstawie wyników analiz Obserwatorium Rynku Pracy dla edukacji*, s. 1; dostęp na: <http://orpde.wckp.lodz.pl/sites/default/files/Rynek%20pracy%20dla%20Przemys%C5%82u%20Mody%20%E2%80%93%20na%20podstawie%20wynik%C3%B3w%20analiz%20ORPde.pdf>
10. *Między pasją a pracą. Studenci i kadra wyższych uczelni artystycznych wobec rozwoju sektora kreatywnego w województwie łódzkim*. Raport z badania, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2015.
11. *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Województwo łódzkie* (raporty za lata 2011-2016), Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź.
12. *Przemysł włókienniczo-odzieżowy w regionie łódzkim wczoraj i dziś a potrzeby rynku pracy*. Raport z badań, Analizy i badania nr 38, ŁCDNiKP, Łódź 2017.
13. *Regionalna Strategia Innowacji dla Województwa Łódzkiego LORIS 2030*.
14. *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2017 dla woj. łódzkiego*, (RPDZ/2017), Łódź 2017.
15. *Roczniki Statystyczne Przemysłu za lata 2012-2016*, GUS, Warszawa.
16. *Roczniki Statystyczne Województwa Łódzkiego za lata 2012-2016*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź.
17. Rogozińska-Pawelczyk, A. *Prognozy podaży i popytu na pracę w przemyśle włókienniczym i odzieżowym i woj. łódzkim*, Optimum, Studia Ekonomiczne nr 6/2013.
18. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych*, Dziennik Ustaw 2012, poz. 186.

19. *Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2016.
20. Sowa J., *Prekariat – proletariat epoki globalizacji* [w] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Muzeum Sztuki w Łodzi, Łódź 2010.
21. Standing G., *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar Publishing 2010.
22. *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*. Dokument przyjęty uchwałą Rady Ministrów w dniu 14 lutego 2017 r., Warszawa 2017.
23. *Strategia Rozwoju Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego*, Załącznik do Uchwały Nr 2/2016 Rady Stowarzyszenia Łódzki Obszar Metropolitalny z dnia 24 marca 2016 r., Łódź 2016.
24. *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Zarząd Województwa Łódzkiego.
25. *Strategia Zintegrowanego Rozwoju Łodzi 2020+*, Urząd Miasta Łodzi, 2012.
26. *Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim. Raport końcowy*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Poznań 2013.
27. *Uszczegółowione analizy rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach na bazie projektów analityczno-badawczych*, Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji. Wybór opracowań. Analizy i Badania nr 36, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2016.
28. Wierzbicki A. P., *Przyszłość pracy w społeczeństwie informacyjnym*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Instytut Łączności, Warszawa 2015.

Strony internetowe:

www.stat.gov.pl
www.lodz.stat.gov.pl
<https://barometrzwodow.pl>
<https://www.pracuj.pl>
<http://cez.lodz.pl>
<http://www.zsp19.lodz.pl>
<http://zspm.net>
<http://www.zs2.szkolnastrona.pl>
<http://www.zsp6.piotrkow.pl>
<http://www.zs19.pl>
<http://www.anagra.pl>
<http://www.style.p.lodz.pl>
<https://www.asp.lodz.pl>
<http://www.wssip.edu.pl>

<https://www.ultramaszyna.com>

<http://www.rozmat.pl>

<https://mlodziwlodzi.pl>

www.asp.lodz.pl

<http://www.ranitasobanska.com>

Aneks

Tabela A1. Liczba osób bezrobotnych w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej dla grup czterocyfrowych w latach 2011-2015.

Nazwa zawodu	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór	3	1	5	2	5	4	1	1	4	3	3	1
Kaletnicy, rymarze i pokrewni	146	93	136	85	129	87	120	73	107	69	80	49
Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni	182	142	204	165	217	169	168	134	154	129	129	100
Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	1920	1482	1948	1483	1824	1408	1474	1131	1284	981	1006	755
Operatorzy maszyn do szycia	53	44	53	45	57	49	43	37	193	134	352	340
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	5304	5161	5550	5387	5117	4956	4054	3927	3294	3182	2463	2362
Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	123	70	118	62	108	47	84	41	75	36	63	32
Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich	201	142	217	158	215	158	178	122	193	134	158	109
Konstruktorzy i krojczy odzieży	293	110	330	116	334	112	289	105	284	96	217	77
Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	2010	1848	2058	1910	1972	1806	1521	1381	1285	1182	1033	929
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani	99	55	97	49	114	53	77	40	70	33	61	29
Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	58	48	70	56	79	61	67	47	65	48	62	47

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

Tabela A2. Osoby długotrwale bezrobotne (powyżej 12 miesięcy) w zawodach z branży włókienniczo-odzieżowej (wg grup czterocyfrowych) w latach 2011-2015

Nazwa zawodu	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór	1	1	1	0	3	2	2	2	1	1	1	1
Kaletnicy, rymarze i pokrewni	58	35	65	40	64	38	56	36	56	34	44	27
Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni	62	52	84	72	106	90	88	72	76	68	65	57
Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	786	637	858	684	890	701	726	580	631	485	476	382
Operatorzy maszyn do szycia	23	21	26	23	27	24	19	15	82	57	108	103
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1906	1852	2275	2211	2409	2335	1958	1898	1721	1664	1319	1271
Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	32	20	51	29	50	25	45	25	36	19	39	20
Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich	81	68	99	75	98	73	93	64	82	57	87	64
Konstruktorzy i krojczojczy odzieży	107	42	117	41	149	41	124	39	122	44	97	32
Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	687	629	807	746	858	784	707	635	560	504	454	415
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani	49	25	44	23	46	20	40	19	36	19	28	14
Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	13	10	15	12	23	17	21	12	27	19	24	14

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Łodzi