

MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W JASTRZĘBIU-ZDROJU

Informacja sygnalna

opracowanie: Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju

**Przedruk w całości lub w części
oraz wykorzystanie danych statystycznych
dozwolone wyłącznie z podaniem źródła.**

Spis treści

1. WSTĘP	3
1.1. PODSTAWOWE POJĘCIA I DEFINICJE	4
1.2. BADANIE KWESTIONARIUSZOWE PRZEDSIĘBIORSTW	5
2. INFORMACJA SYGNAŁNA	6

opracowanie: Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju

**Przedruk w całości lub w części
oraz wykorzystanie danych statystycznych
dozwolone wyłącznie z podaniem źródła.**

1. Wstęp

Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju, na podstawie art. 3 pkt. 1 ust. 3 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.), prowadzi Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Monitoring zawodów jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków oraz prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w głównej mierze bazuje na danych gromadzonych w systemie Syriusz – o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych, zgłoszonych wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej, oraz - na danych odnośnie ofert pracy podmiotów publicznych jak również tych publikowanych w Internecie. Zakres tematyczny monitoringu dotyczy zarówno zawodów i specjalności określonych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla potrzeb rynku pracy, jak i umiejętności i uprawnień posiadanych przez bezrobotnych oraz tych najbardziej pożądanых przez pracodawców.

W związku z opracowaniem nowych narzędzi informatycznych wspomagających realizację nowej metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy tutejszy urząd zgodnie z zaleceniami publikuje informację sygnałną za pierwsze półrocze 2015 roku. Całościowy raport. Zastąpiono wykazy ofert pracy oraz wykazy ilościowe bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach, szeregiem badań, wykonywanych w pojedynczych powiatach.

Informacja sygnałna jest skierowana do samorządu terytorialnego, szkół ponadgimnazjalnych, wyższych uczelni, jednostek szkolących, centrów kształcenia ustawicznego oraz dla wszystkich zajmujących się problematyką zatrudnienia.

1.1. Podstawowe pojęcia i definicje

Zawody deficytowe – to znaczy takie na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody zrównoważone – to znaczy takie, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody nadwyżkowe – to takie, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, długotrwale bezrobocie jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawód – zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS) definiowany jest jako przynoszący dochód zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Zawód może dzielić się na specjalności.

Umiejętności – zostały określone jako zdolność wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu np. obsługa komputera i wykorzystanie Internetu.

Uprawnienia – to dodatkowe kwalifikacje zawodowe zdobywane w drodze procesu certyfikacji, dodatkowych szkoleń, egzaminów lub często także po udowodnieniu przebycia wymaganej praktyki; przykładem uprawnienia jest prawo jazdy kat. B.

Kwalifikacje – to układ wiedzy, umiejętności i uprawnień przydatnych do realizacji składowych zadań zawodowych.

Lokalny rynek pracy – teren powiatu.

Oferta pracy – zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy lub umieszczenie w internetowych serwisach rekrutacyjnych oraz Biuletynie Informacji Publicznej, co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w określonym zwodzie lub specjalności w celu znalezienia odpowiedniego pracownika. Przez ofertę pracy rozumie się jedno wolne miejsce pracy lub miejsce aktywizacji zawodowej.

Długotrwale bezrobocie – to pozostawanie bez zatrudnienia powyżej 12-stu miesięcy od dnia zarejestrowania się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Bezrobotny absolwent – jest to osoba bezrobotna do upływu 12-stu miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie czy innym dokumencie potwierdzającym ukończenia szkoły lub zaświadczenie o ukończeniu kursu.

1.2. Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw

Podstawowym źródłem informacji odnośnie osób bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności są dane gromadzone przez powiatowe urzędy pracy w systemie Syriusz. Warto jednak podkreślić, że dane te stanowią zaledwie część informacji na temat całego rynku pracy. Nie ma bowiem prawnego obowiązku zgłaszania każdej oferty pracy do PUP przez pracodawcę, jak również bezrobotny nie jest zobligowany do rejestracji w urzędzie pracy.

W związku z tym podjęto decyzję o wprowadzeniu do monitoringu dodatkowych źródeł danych, które umożliwią zwiększenie jego użyteczności poprzez szerszą analizę lokalnego rynku pracy

Dodatkowe źródła danych można podzielić na:

- pierwotne – tu badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy oraz badanie ofert pracy podmiotów publicznych oraz ofert upowszechnianych za pośrednictwem portali rekrutacyjnych w Internecie.
- Wtórne – analiza danych dotyczących rynku edukacyjnego (SIO MEN oraz sprawozdanie o studiach wyższych S-10 GUS) badania odnośnie rynku pracy GUS (BAEL, badanie popytu na pracę) oraz system prognostyczno-informacyjny.

Zgodnie z udostępnionym harmonogramem, badanie kwestionariuszowe przedsiębiorców będzie się odbywało raz w roku we wrześniu i październiku tak aby możliwe było zgromadzenie i przygotowanie danych niezbędnych do opracowania raportu rocznego, który będzie publikowany w miesiącu marcu roku następnego bo badaniu.

Badanie będzie dotyczyć sytuacji na rynku pracy w bieżącym roku, a także planowanych zmian w wielkości oraz strukturze zatrudnienia w roku kolejnym.

Specyfika badania, polegająca na dowoływaniu się do opinii respondentów (właścicieli przedsiębiorstw lub osób odpowiedzialnych/współodpowiedzialnych za zatrudnienie), a nie do danych księgowych przedsiębiorstwa, a także fakt, że mają one dostarczać szybkich informacji o bieżącej oraz potencjalnej strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwie, pozwala na ich prowadzenie w trakcie okresu, którego dotyczą. Sposób sformułowania pytań ma zagwarantować łatwość prowadzenia badania. Ponadto, pytania odnoszące się do umiejętności i uprawnień mają pozwolić na wyodrębnienie pożądanych cech kandydata w danym zawodzie, a w konsekwencji modyfikację systemu szkolenia osób bezrobotnych.

Celem tego badania jest przede wszystkim analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz konstruowanie na tej podstawie prognoz. Zakłada się, że wybrana próba cechować się będzie reprezentatywnością na poziomie klas wielkości przedsiębiorstw, wyrażoną liczbą zatrudnionych. Określenie minimalnej liczby wywiadów dla poszczególnych klas wielkości przedsiębiorstw zostało oparte o wskaźniki struktury, wyliczane jako procentowy udział danej klasy wielkości firmy w populacji.

2. Informacja sygnałna – zawody deficytowe i nadwyżkowe w Jastrzębiu-Zdroju

DEFICYT

Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
Kierownicy do spraw budownictwa
Doradcy finansowi i inwestycyjni
Funkcjonariusze służby więziennej
Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny
Czyszciciele pojazdów
Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani

zawody maksymalnie deficytowe

Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
Sortowacze odpadów
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni
Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni
Windykatorzy i pokrewni

zawody deficytowe

RÓWNOWAGA

Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani

zawody zrównoważone

NADWYŻKA

Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni
Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych
Stolarze meblowi i pokrewni
Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
Spawacze i pokrewni

zawody nadwyżkowe

Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
Inżynierowie mechanicy
Maszyniści kolejowi i metra
Robotnicy leśni i pokrewni

zawody maksymalnie nadwyżkowe