

**Monitoring zawodów  
deficytowych i nadwyżkowych  
w województwie zachodniopomorskim**

Informacja sygnałna  
za I półrocze 2016 roku

Opracowanie:

Wydział Badań i Analiz

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 8, ust. 1 pkt 3 i art. 9, ust. 1 pkt 9) opracowanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinien być kluczowym narzędziem wykorzystywanym przy planowaniu działań prowadzących do osiągnięcia równowagi na lokalnym rynku pracy.

Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwoli w szczególności na<sup>1</sup>:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnych, regionalnych i krajowym rynku pracy,
- stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, regionalnym i krajowym,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniając większą efektywność organizowanych szkoleń,
- bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół),
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy na rok przyszły oraz przewidywanej liczbie absolwentów według zawodów,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

Ponadto, informacje o bezrobociu i ofertach pracy według zawodów posłużą w szczególności, jako źródło informacji do:

- dostosowania poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy,
- prowadzenia racjonalnej i zgodnej z realiami rynku pracy gospodarki środkami Funduszu Pracy, pozostającymi w dyspozycji powiatowych urzędów pracy, w zakresie asygnowania środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, szczególnie w zakresie programów specjalnych i aktywizacji absolwentów,
- opracowywania przez samorządy lokalne strategii działania oraz oceny i weryfikacji ich założeń w części dotyczącej łagodzenia skutków bezrobocia oraz promocji zatrudnienia,

---

<sup>1</sup> Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno Ekonomicznych 2012 rok, s. 8-9.

- planowania działań przez instytucje i organizacje współpracujące na lokalnym rynku pracy w zakresie przeciwdziałania bezrobociu,
- podnoszenia jakości poradnictwa zawodowego, poprzez bieżące wskazywanie doradcom zawodowym profesji poszukiwanych przez lokalnych pracodawców oraz takich, na które maleje zapotrzebowanie,
- stworzenia praktycznego systemu wymiany informacji o wzajemnych powiązaniach, zachodzących pomiędzy potrzebami rynku pracy i systemem edukacyjnym, tak dla instytucji rynku pracy, jak instytucji edukacyjnych,
- usprawnienia pośrednictwa pracy, poprzez dostarczanie informacji zawodoznawczych charakteryzujących stan i ewolucję rynków zatrudnienia (ze szczególnym uwzględnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych) w środowiskach lokalnych,
- stworzenia podstaw do dyskusji o korekcie kierunków struktury i treści kształcenia zgodnie z wymogami poszczególnych rynków pracy,
- uświadomienia pracownikom instytucji rynku pracy, skali niedostosowania struktury zawodów/specjalności do potrzeb rynku pracy,
- wyposażenia przedstawicieli instytucji edukacyjnych w wiedzę o stanie i ewolucji rynku pracy w województwie i (odpowiednim) powiecie,
- podniesienia wiedzy przedstawicieli instytucji edukacyjnych o procesie dostosowania edukacji do wymagań wojewódzkiego i powiatowego rynku zatrudnienia,
- uzyskania przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych wiedzy, niezbędnej do prowadzenia bieżącej koordynacji edukacji z zatrudnieniem,
- podniesienia świadomości przedstawicieli instytucji zajmujących się rynkiem pracy i rynkiem edukacyjnym o konieczności prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Zakłada się, że głównymi użytkownikami informacji zawartych w opracowaniu będą:

- Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie i powiatowe urzędy pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego,
- lokalne władze oświatowe i dyrekcje szkół ponadgimnazjalnych oraz placówki naukowo – badawcze,
- zainteresowane lokalne organy rządowe i samorządowe,
- instytucje i organizacje społeczno – polityczne z terenu województwa zachodniopomorskiego zainteresowane współdziałaniem na rynku pracy,
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
- instytucje szkoleniowe.

## **Uwagi metodologiczne**

Z uwagi na to, że dotychczas prowadzony monitoring stanowił jedynie diagnozę sytuacji obecnej Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zleciło opracowanie nowej metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Metodologia ta została przygotowana w 2012 roku na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych z Łodzi.<sup>2</sup>

Informacja sygnalna za I półrocze 2015 roku jest pierwszą informacją sporządzoną w oparciu o nową metodologię. Do przygotowania zestawienia posłużyły dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych i ofertach pracy z systemu Syriusz oraz przygotowane przez WUP w Szczecinie dane o liczbie ofert pracy zamieszczanych w Internecie.<sup>3</sup>

Na ogólnopolskim portalu internetowym pod adresem <http://mz.praca.gov.pl> można zapoznać się z wynikami monitoringu zawodów zarówno dla kraju jak i dla województw oraz poszczególnych powiatów.

Podstawowymi miernikami stosowanymi w monitoringu do określenia deficytu bądź nadwyżki zawodu są:

### **Wskaźnik dostępności ofert pracy**

$$B/O_t^k = \frac{\bar{B}_t^k}{\bar{O}_t^k}$$

gdzie:  $\bar{B}_t^k$  - średniomiesięczna liczba bezrobotnych w grupie zawodów k w okresie t,

$\bar{O}_t^k$  - średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy w grupie zawodów k w okresie t.

Miernik informuje o dostępności oferty pracy w danej grupie elementarnej. Im wyższa wartość miernika tym dostępność niższa.

### **Wskaźnik długotrwałego bezrobocia**

$$WDB_t^k = \frac{DB_t^k}{B_t^k} * 100$$

gdzie:  $DB_t^k$  - liczba długotrwałe bezrobotnych w grupie zawodów k na koniec okresu t,

---

<sup>2</sup> Metodologia wypracowana została w ramach projektu „Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy” zainicjowanego przez Departament Rynku Pracy i Polityki Społecznej (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Działanie 1.1 – Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy).

<sup>3</sup> Badanie przeprowadzone przez WUP w Szczecinie na zlecenie MPIPS w kwietniu br. Badaniem zostały objęte oferty pracy dostępne na portalu Zielona Linia. Dane z każdego poniedziałku i środy w miesiącu kwietniu były gromadzone w ogólnopolskim systemie Viator, weryfikowane przez WUP a następnie uogólniane na I półrocze 2016 roku.

$\bar{B}_t^k$  - liczba zarejestrowanych bezrobotnych w grupie zawodów k na koniec okresu t.

Wartość miernika informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów stanowią długotrwale bezrobotni. Im większa wartość miernika tym więcej długotrwale bezrobotnych w danej grupie elementarnej zawodów.

### Wskaźnik płynności bezrobotnych

$$WPB_t^k = \frac{OB_t^k}{NB_t^k}$$

gdzie:  $OB_t^k$  – odpływ bezrobotnych w grupie zawodów k w okresie t,

$NB_t^k$  - napływ bezrobotnych w grupie zawodów k w okresie t.

Wartość miernika wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k.

Tabela 1. Identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Zawody deficytowe	Wskaźnik dostępności oferty pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych
deficytowe	$B/O_t^k < 0,9$	$WDB_t^k \leq Me$ lub brak wartości	$WPB_t^k \geq 1$ lub brak wartości
zrównoważone	$0,9 \leq B/O_t^k \leq 1,1$	$WDB_t^k \leq Me$ lub brak wartości	$WPB_t^k \geq 1$ lub brak wartości
nadwyżkowe	$B/O_t^k > 1,1$ lub brak wartości	$WDB_t^k > Me$	$WPB_t^k < 1$

Z przedstawionej tabeli wynika, że:

**Zawody deficytowe** to zawody, w których liczba dostępnych ofert pracy jest większa od średniego stanu bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, odsetek długotrwale bezrobotnych w tych zawodach jest nieznacznym, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

**Zawody maksymalnie deficytowe** to zawody, w których nie odnotowano bezrobotnych czyli wskaźnik dostępności oferty pracy wynosi zero.

**Zawody zrównoważone** to zawody, w których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznacznym, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

**Zawody nadwyżkowe** to zawody, w których występuje przewaga liczebna bezrobotnych nad dostępnymi ofertami pracy, bezrobocie długotrwałe jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.

**Zawody maksymalnie nadwyżkowe** to takie, dla których nie ma żadnych ofert pracy tj. wskaźnik dostępności oferty pracy nie przyjmuje żadnych wartości (dzielenie przez zero).

## Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych w I półroczu 2016 roku

Tabela 2. Grupy elementarne deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w I półroczu 2016 roku

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód deficytowy	Lekarze dentyści specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
		Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
		Uliczni sprzedawcy żywności
		Ankieterzy
		Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
		Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych
		Agenci i administratorzy nieruchomości
		Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
		Pracownicy świadczący usługi na ulicach
		Programiści aplikacji
		Urzędnicy do spraw podatków
		Magazynierzy i pokrewni
		Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych
		Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
		Nauczyciele szkół specjalnych
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
		Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
		Projektanci i administratorzy baz danych
		Sekretarze prawni
		Funkcjonariusze służby więziennej
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Przedstawiciele handlowi
		Kierownicy do spraw finansowych
		Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
		Diagności laboratoryjni bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Piloci statków powietrznych i personel pokrewny
		Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego
		Inżynierowie górnictwa i metalurgii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronie [mz.praca.gov.pl](http://mz.praca.gov.pl)