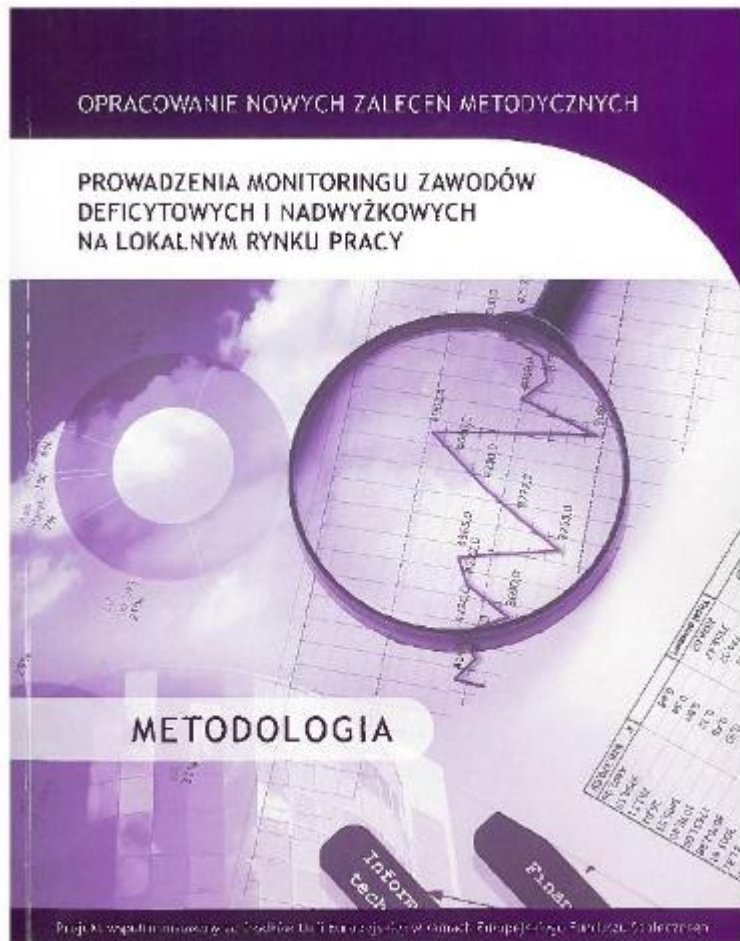




# NOWA METODOLOGIA PROWADZENIA MONITORINGU ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH

SPOTKANIE Z PRACOWNIKAMI POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Szczecin, 29 października 2015 r.



Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych z Łodzi

Projekt: „Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”

Projekt realizowany przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL) a zainicjowany przez Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Działanie 1.1 -Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy POKL

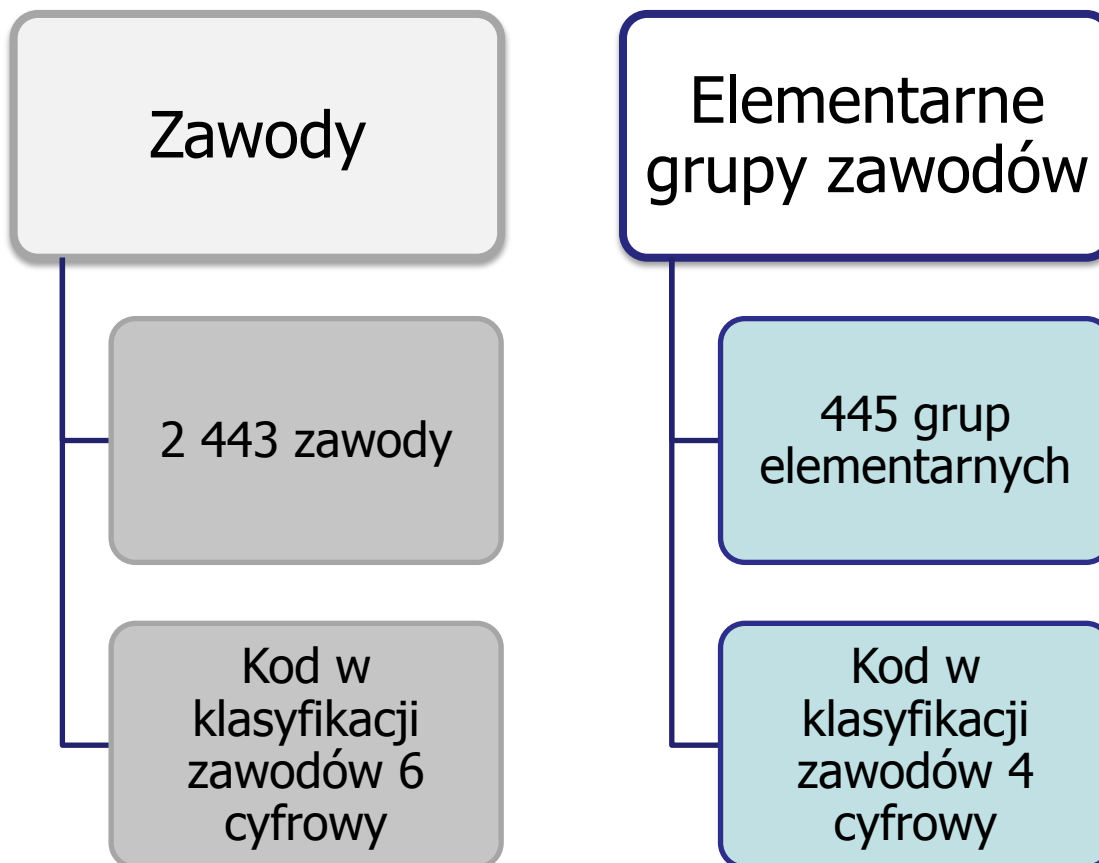
Okres realizacji: listopad 2008 r.-grudzień 2012 r.





Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Poziom analizy





Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

### Wykorzystywane źródła danych

Dane z Załącznika 3 do MPiPS-01 o rynku pracy – Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności

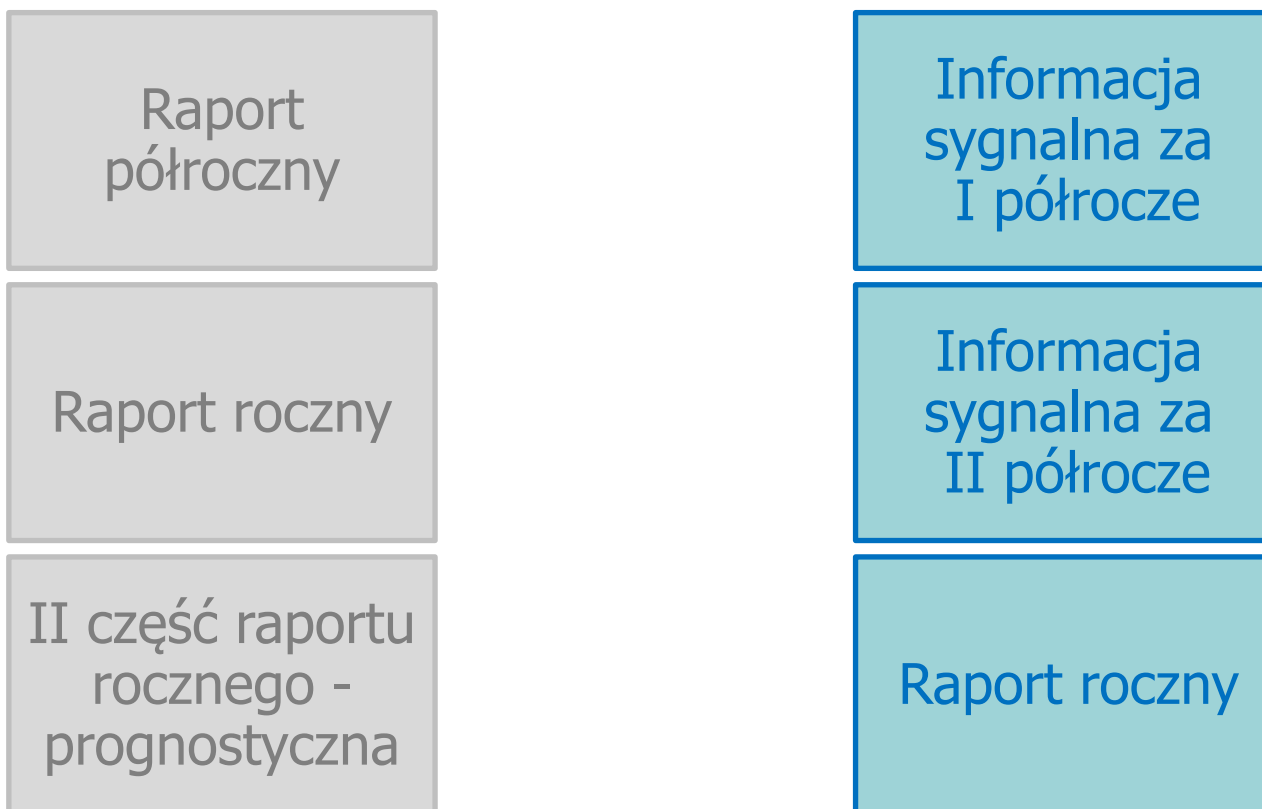
Dane z systemu Syriusz  
- o bezrobotnych i wolnych miejscach pracy według zawodów i specjalności  
- z badania kwestionariuszowego przedsiębiorców

Dane z systemu Viator o wolnych miejscach pracy publikowanych na portalu Zielona Linia



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

**Forma prezentacji wyników**





Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

**Dodatkowe zadania**

Prowadzenie własnych badań:

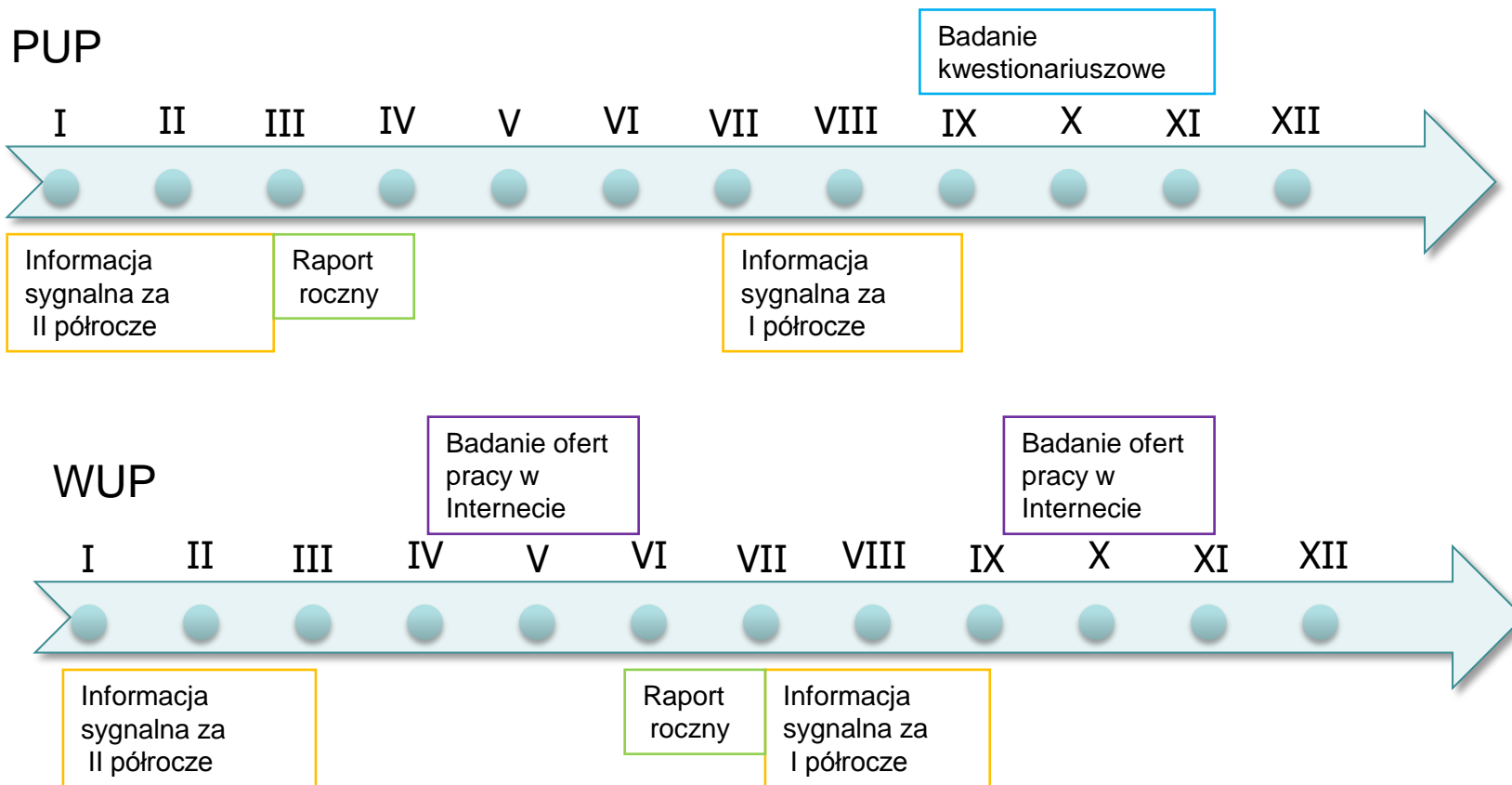
PUP – Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw

WUP – Badanie ofert pracy w Internecie



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

### Harmonogram monitoringu





Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

## Wskaźniki wykorzystywane do wyboru zawodów deficytowych

### Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu

Liczony jako iloraz liczby zgłoszonych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w danym zawodzie w badanym okresie i liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie w badanym okresie

### Wskaźnik dostępności ofert pracy

Liczony jako iloraz średniomiesięcznej liczby bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie i średniomiesięcznej liczby wolnych miejsc pracy dostępnych w PUP i Internecie w danej grupie zawodów, w badanym okresie.



### Wskaźnik długotrwałego bezrobocia

Liczony jako iloraz liczby długotrwale bezrobotnych w danej grupie zawodów, w końcu okresu i liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danej grupie zawodów, w końcu okresu



### Wskaźnik płynności bezrobotnych

Liczony jako iloraz odpływu bezrobotnych w danej grupie zawodów w badanym okresie i napływu bezrobotnych w danej grupie zawodów w badanym okresie





Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
**Wskaźniki wykorzystywane do wyboru zawodów deficytowych  
i nadwyżkowych**

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

**Wskaźnik dostępności ofert pracy** liczony jako iloraz średniomiesięcznej liczby bezrobotnych w danej grupie zawodów, w badanym okresie i średniomiesięcznej liczby wolnych miejsc pracy dostępnych w PUP i Internecie w danej grupie zawodów, w badanym okresie.

Miernik informuje o dostępności oferty pracy dla bezrobotnych w danej elementarnej grupie zawodów. Im wyższa wartość wskaźnika, tym dostępność jest niższa. Wartość wskaźnika można interpretować jako przeciętną liczbę bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy. Im wyższa wartość wskaźnika tym mniejsza szansa na znalezienie zatrudnienia w grupie zawodów  $k$ .

- $B / O_t^k = 0$  Brak bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów  $k$ . Dostępność oferty jest bardzo wysoka, a grupa zawodów  $k$  jest maksymalnie deficytowa
- $B / O_t^k < 1$  Przeciętnie każdy bezrobotny z danej elementarnej grupy ma szansę znaleźć pracę. Liczba dostępnych ofert pracy przewyższa liczbę bezrobotnych w grupie zawodów  $k$ .
- $B / O_t^k > 1$  Dostępność ofert pracy jest relatywnie niska, gdyż liczba bezrobotnych przewyższa liczbę ofert pracy w grupie zawodów  $k$ .

Brak wartości – oferty pracy w elementarnej grupie zawodów  $k$  nie są dostępne, w rezultacie szansa znalezienia pracy jest zerowa, a cecha  $k$  jest maksymalnie nadwyżkowa.



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
**Wskaźniki wykorzystywane do wyboru zawodów deficytowych  
i nadwyżkowych**

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

**Wskaźnik długotrwałego bezrobocia** liczony jako iloraz liczby długotrwałe bezrobotnych w danej grupie zawodów, w końcu okresu i liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danej grupie zawodów, w końcu okresu

Wartość wskaźnika informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów  $k$  stanowią długotrwałe bezrobotni.

Im większa wartość wskaźnika tym więcej osób jest długotrwałe bezrobotnych w danej grupie zawodów.

Przyjmuje wartości od 0% (sytuacja, w której bezrobotni długotrwałe nie występują) do 100% (w przypadku, gdy każdy bezrobotny w elementarnej grupie zawodów  $k$  jest długotrwałe bezrobotnym).



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
**Wskaźniki wykorzystywane do wyboru zawodów deficytowych i nadwyżkowych**

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

**Wskaźnik płynności bezrobotnych** liczony jako iloraz odpływu bezrobotnych w danej grupie zawodów w badanym okresie i napływu bezrobotnych w danej grupie zawodów w badanym okresie

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

$WPB_t^k < 1$  Napływ przewyższa odpływ, co oznacza wzrost liczby bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów  $k$ .

$WPB_t^k = 1$  Odpływ jest równy napływowi (oba niezerowe), przez co liczba bezrobotnych w grupie zawodów  $k$  nie ulega zmianie.

$WPB_t^k > 1$  Odpływ przewyższa napływ, co oznacza spadek bezrobotnych w zawodzie  $k$ .

Brak wartości – napływ jest równy zeru.



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych  
i nadwyżkowych  
**Zawody deficytowe**

Zawody, dla których wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu  $> 1,1$

Zawody deficytowe charakteryzują się większą liczbą dostępnych ofert pracy niż wynosi średni stan bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym.

Dodatkowo wskazane jest, aby w taki zawodzie odsetek długotrwale bezrobotnych nie przekraczał mediany ( $M_e$ ), a odpływ bezrobotnych powinien przewyższać ich napływ (bądź był równy) w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody maksymalnie deficytowe wyróżniają się brakiem bezrobotnych tj. wskaźnik dostępności ofert pracy wynosi zero.



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
**Zawody nadwyżkowe**

Zawody dla których wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu  $< 0,9$

Zawody nadwyżkowe odznaczają się przewagą liczebną bezrobotnych nad dostępnymi ofertami pracy, bezrobociem długotrwałym powyżej mediany ( $Me$ ) oraz niskim odpływem netto (wyższy napływ niż odpływ) bezrobotnych 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).



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
**Zawody zrównoważone**

Zawody, dla których wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu wynosi od 0,9 do 1,1

Zawody zrównoważone odznaczają się zbliżoną liczbą bezrobotnych i dostępnych ofert pracy w danym okresie sprawozdawczym.

Dodatkowo wskazane jest, aby w takim zawodzie odsetek długotrwale bezrobotnych nie przekraczał mediany (Me), a odpływ bezrobotnych powinien przewyższać ich napływ (bądź być równy) w danym okresie sprawozdawczym.



Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
**Identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych**

<b>Zawody deficytowe</b>	<b>Wskaźnik dostępności oferty pracy</b>	<b>Wskaźnik długotrwałego bezrobocia</b>	<b>Wskaźnik płynności bezrobotnych</b>
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	$WDB_t^k > Me$	$WPB_t^k < 1$



## Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych Przynależność do grupy zawodów deficytowych, nadwyżkowych lub zrównoważonych

Każdy z zawodów był klasyfikowany do jednej z grup zawodów.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód deficytowy	Farmaceuci bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych
		Analitycy systemów komputerowych
		Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
		Ankieterzy
		Sprzedawcy na targowiskach i bazarach
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Monterzy budownictwa wodnego
		Klasyfikatorzy wyrobów przemysłowych
		Monterzy linii elektrycznych
		Muzycy i pokrewni
		Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni
		Pracownicy do spraw transportu
		Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni
		Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych
		Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów
		Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku
		Operatorzy wprowadzania danych
		Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Gońcy, bagażowi i pokrewni
		Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy
		Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie
		Konduktorzy i pokrewni
		Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych
		zawód maksymalnie nadwyżkowy
Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych		

Znaczna część grup zawodów nie przynależy do żadnej z grup.





## Bezrobotni, oferty pracy oraz mierniki stosowane w monitoringu w 2015 roku

Kod	Elementy grupy zawodów	Bezrobotni ogółem			Bezrobotni absolwenci		Bezrobotni długotwale	Napływ ofert pracy w okresie		Odsetek ofert subsydiowanych (%)	Odsetek wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (%)	Średnio-miesięczna liczba bezrobotnych	Średnio-miesięczna liczba ofert pracy	Mierniki			Deficyt/ równowaga / nadwyżka*	Mediana
		napływ w okresie	odpływ w okresie	stan na koniec okresu	stan na koniec okresu	udział w% do ogółem bezrobotnych	stan na koniec okresu	PUP	Internet					wskaźnik dostępności ofert pracy	wskaźnik długotrwałego bezrobocia	wskaźnik płynności bezrobotnych		
1311	Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie	2	1	3	0	0	2	3	0	0,00	0,56	3	1	6,67	66,67	0,50	nadwyżka	53,13
1349	Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	18	17	34	0	0	19	5	12	0,00	3,15	36	3	12,53	55,88	0,94	nadwyżka	53,13
2281	Farmaceuci bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1	1	0	0	0	0	0	18	0,00	3,34	0	3	0,11		1,00	deficyt	53,13
2355	Nauczyciele sztuki w placówkach pozaszkolnych	9	7	14	0	0	8	3	0	0,00	0,56	14	1	27,33	57,14	0,78	nadwyżka	53,13
2511	Analitycy systemów komputerowych	3	3	2	0	0	0	1	33	0,00	6,31	3	6	0,44	0,00	1,00	deficyt	53,13
2513	Projektanci aplikacji sieciowych i multimediów	2	3	2	0	0	1	1	31	0,00	5,94	2	5	0,38	50,00	1,50	deficyt	53,13
3116	Technicy technologii chemicznej i pokrewni	16	14	34	0	0	23	0	0	-	0,00	35	0		67,65	0,88	max nadwyżka	53,13
3132	Operatorzy urządzeń do spalania odpadów, uzdatniania wody i pokrewni	16	14	17	0	0	10	3	0	0,00	0,56	18	1	36,00	58,82	0,88	nadwyżka	53,13
3311	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych	5	4	9	0	0	6	8	12	0,00	3,71	8	3	2,30	66,67	0,80	nadwyżka	53,13
3433	Pracownicy bibliotek galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni	17	15	36	0	0	26	8	0	0,00	1,48	38	1	28,13	72,22	0,88	nadwyżka	53,13
3436	Muzycy i pokrewni	19	17	29	0	0	17	5	0	0,00	0,93	31	1	37,40	58,62	0,89	nadwyżka	53,13
4132	Operatorzy wprowadzania danych	5	4	5	0	0	3	2	0	0,00	0,37	5	0	14,00	60,00	0,80	nadwyżka	53,13
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	3	6	3	0	0	1	16	43	0,00	10,95	5	10	0,51	33,33	2,00	deficyt	53,13
4227	Ankieterzy	1	6	2	0	0	1	44	6	0,00	9,28	4	8	0,52	50,00	6,00	deficyt	53,13
4323	Pracownicy do spraw transportu	36	34	45	0	0	26	10	0	0,00	1,86	49	2	29,10	57,78	0,94	nadwyżka	53,13
5112	Konduktorzy i pokrewni	16	14	34	0	0	22	37	0	0,00	6,86	34	6	5,57	64,71	0,88	nadwyżka	53,13
5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	2	2	2	0	0	1	17	0	0,00	3,15	3	3	0,88	50,00	1,00	deficyt	53,13
7117	Monterzy budownictwa wodnego	5	4	8	0	0	6	1	0	0,00	0,19	9	0	55,00	75,00	0,80	nadwyżka	53,13
7122	Posadźkarze, parkieciarze i glazurnicy	71	69	106	0	0	62	90	0	0,00	16,70	113	15	7,52	58,49	0,97	nadwyżka	53,13
7317	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	9	7	14	0	0	9	4	0	0,00	0,74	14	1	20,25	64,29	0,78	nadwyżka	53,13
7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	8	7	12	0	0	8	1	6	0,00	1,30	12	1	10,29	66,67	0,88	nadwyżka	53,13
7321	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	26	18	25	0	0	14	10	0	0,00	1,86	26	2	15,80	56,00	0,69	nadwyżka	53,13
7413	Monterzy linii elektrycznych	30	28	42	0	0	25	7	0	0,00	1,30	45	1	38,43	59,52	0,93	nadwyżka	53,13
7543	Klasyfikatorzy wyrobów przemysłowych	4	2	7	0	0	4	1	0	0,00	0,19	7	0	40,00	57,14	0,50	nadwyżka	53,13
8154	Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	6	5	5	0	0	3	0	0		0,00	7	0		60,00	0,83	max nadwyżka	53,13
9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	28	32	12	0	0	3	86	0	4,65	15,96	16	14	1,08	25,00	1,14	równowaga	53,13
9621	Gońcy, bagażowi i pokrewni	23	20	27	0	0	15	15	0	0,00	2,78	27	3	10,87	55,56	0,87	nadwyżka	53,13



## Najważniejsze zmiany w prowadzeniu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych

### Podsumowanie

Wprowadzona zmiana	Metodologia MZDiN w latach 2005-2014	Metodologia MZDiN stosowana od 2015 roku
Poziom analizy	Zawody	Elementarne grupy zawodów
Wykorzystywane źródła danych	Dane z załącznika 3 do Sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy – Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dane z sytemu Syriusz o bezrobotnych i wolnych miejscach pracy według zawodów i specjalności</li><li>• Dane z systemu Viator o wolnych miejscach pracy publikowanych na portalu Zielona Linia</li><li>• Dane z badania kwestionariuszowego przedsiębiorców - Syriusz</li></ul>
Forma prezentacji wyników	<ul style="list-style-type: none"><li>• Raport półroczny</li><li>• Raport roczny</li><li>• II część raportu rocznego - prognostyczna</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informacja sygnałna za I półrocze</li><li>• Informacja sygnałna za II półrocze</li><li>• Raport roczny</li></ul>
Wskaźniki wykorzystywane do wyboru zawodów deficytowych i nadwyżkowych	Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wskaźnik dostępności ofert pracy</li><li>• Wskaźnik długotrwałego bezrobocia</li><li>• Wskaźnik płynności bezrobotnych</li></ul>
Zawód deficytowy	Zawody dla których wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu $> 1,1$	Grupy zawodów dla których: <ul style="list-style-type: none"><li>• Wskaźnik dostępności ofert pracy <math>&lt; 0,9</math></li><li>• Wskaźnik długotrwałego bezrobocia <math>\leq</math> od mediany tego wskaźnika</li><li>• Wskaźnik płynności bezrobotnych <math>\geq 1</math></li></ul>
Zawód nadwyżkowy	Zawody dla których wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu $< 0,9$	Grupy zawodów dla których: <ul style="list-style-type: none"><li>• Wskaźnik dostępności ofert pracy <math>&gt; 1,1</math></li><li>• Wskaźnik długotrwałego bezrobocia <math>&gt;</math> od mediany tego wskaźnika</li><li>• Wskaźnik płynności bezrobotnych <math>&lt; 1</math></li></ul>
Zawód zrównoważony	Zawody dla których wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu wynosi od 0,9 do 1,1	Grupy zawodów dla których: <ul style="list-style-type: none"><li>• Wskaźnik dostępności ofert pracy wynosi od 0,9 do 1,1</li><li>• Wskaźnik długotrwałego bezrobocia <math>\leq</math> od mediany tego wskaźnika</li><li>• Wskaźnik płynności bezrobotnych <math>\geq 1</math></li></ul>
Przynależność do grupy zawodów deficytowych, zrównoważonych lub nadwyżkowych	Każdy z zawodów był klasyfikowany do jednej z grup zawodów	Znaczna część grup zawodów nie przynależy do żadnej z grup



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

Do końca marca 2016 roku – powiatowe urzędy pracy

Do końca czerwca 2016 roku – wojewódzkie urzędy pracy i MPiPS

### Elementy raportu:

1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy
2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych
3. Analiza umiejętności i uprawnień
4. Analiza rynku edukacyjnego
5. Analiza lokalnego rynku pracy na podstawie badań  
kwestionariuszowych przedsiębiorstw
6. Prognoza rynku pracy



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy

Podrozdział	Zawartość	Wykorzystane źródła danych	Sprawozdawczość		
			PUP	WUP	MPiPS
Bezrobotni i oferty pracy	Analiza liczby bezrobotnych i ofert pracy wg wielkich (oraz elementarnych) grup zawodów	1. dane z systemu Syriusz, 2. badanie ofert pracy podmiotów publicznych, 3. badanie ofert pracy w Internecie	✓	✓	✓
	Analiza niedopasowania struktury ofert pracy	1. dane z systemu Syriusz, 2. badanie ofert pracy w Internecie	✓	✓	✓
	Analiza niedopasowania struktury bezrobotnych	1. dane z systemu Syriusz, 2. BAEL GUS		✓	✓
Popyt na pracę	Analiza pracujących i wolnych miejsc pracy	Badanie popytu na pracę GUS		✓	✓



# Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

## 1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy

### Analiza bezrobotnych i ofert pracy

- Powinna zawierać informację o ogólnej liczbie bezrobotnych i ofert pracy na danym terenie oraz stopie bezrobocia w badanym roku.
- Zaleca się porównanie z wartościami z poprzednich lat.
- Bardziej szczegółowa analiza powinna dotyczyć bezrobotnych i ofert pracy według wielkich grup zawodów oraz elementarnych grup zawodów.
- Należy wskazać elementarne grupy zawodów dla których wartości mierników stosowanych do budowy rankingów są najwyższe i najniższe.
- Analiza ta umożliwi wskazanie kierunków zmian i natężenia w strukturze zawodowej.



# Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

## 1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy

### Analiza niedopasowania struktury bezrobotnych i ofert pracy

- Analiza opiera się na wyliczeniu wskaźników niedopasowania struktury bezrobotnych i ofert pracy według wielkich grup zawodów.
- W pierwszej kolejności zaleca się kalkulację wskaźników struktury bezrobotnych i ofert pracy.
- Wskaźniki te wykorzystują dane o różnej częstotliwości (miesięcznej, kwartalnej, półrocznej) w zależności od źródła danych, jednakże mają na celu kalkulację przeciętnego poziomu w danym roku.
- Wskaźniki niedopasowania struktury wskazują, którzy bezrobotni (w jakich grupach zawodów) nie rejestrują się w urzędach pracy oraz jakie oferty pracy nie są tam zgłaszane.



# Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

## 1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy - wskaźniki

Nazwa wskaźnika	Wzór miernika	Źródło danych
Wskaźnik struktury ofert pracy (PUP)	$WSO_{t,PUP}^k = \frac{\sum_{t-1}^{12} \frac{NO_t^k}{12}}{\sum_{t-1}^{12} \frac{NO_t}{12}} * 100$	System Syriusz
Wskaźnik struktury ofert pracy w Internecie	$WSO_{t,inter}^k = \frac{\sum_{t-1}^2 \frac{NO_t^k}{2}}{\sum_{t-1}^2 \frac{NO_t}{2}} * 100$	Badanie ofert pracy w Internecie
Wskaźnik struktury bezrobotnych zarejestrowanych, poprzednio pracujących	$WSB_{t,PUP}^k = \frac{\sum_{t-1}^{12} \frac{Bp_t^k}{12}}{\sum_{t-1}^{12} \frac{Bp_t}{12}} * 100$	System Syriusz
Wskaźnik struktury bezrobotnych poprzednio pracujących wg BAEL	$WSB_{t,BAEL}^k = \frac{\sum_{t-1}^4 \frac{Bp_t^k}{4}}{\sum_{t-1}^4 \frac{Bp_t}{4}} * 100$	BAEL



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy - wskaźniki

Nazwa i wzór miernika	Szczegółowa interpretacja
<p data-bbox="54 539 817 644">Wskaźnik niedopasowania struktury ofert pracy</p> $WNO_t^k = \frac{WSO_{t,PUP}^k}{WSO_{t,inter}^k}$	<p data-bbox="962 554 1831 701"><math>WNO_t^k &lt; 1</math> grupa zawodów, w której oferty pracy są niedoreprezentowane w PUP (oznacza to, że pracodawcy znacznie częściej oferują pracę za pośrednictwem portali internetowych dla tych zawodów).</p> <p data-bbox="962 711 1831 853"><math>WNO_t^k &gt; 1</math> grupa zawodów, w której oferty pracy są nadreprezentowane w PUP (pracodawcy znacznie częściej poszukują pracowników za pośrednictwem PUP niż w Internecie).</p> <p data-bbox="962 863 1638 892">Miernik przyjmuje wartość z przedziału <math>&lt;0, +\infty</math>.</p>
<p data-bbox="54 921 859 1025">Wskaźnik niedopasowania struktury bezrobotnych poprzednio pracujących</p> $WNB_t^k = \frac{WSB_{t,PUP}^k}{WSB_{t,inter}^k}$	<p data-bbox="962 935 1831 1049"><math>WNB_t^k &lt; 1</math> grupa zawodów, w której bezrobotni są niedoreprezentowani w PUP (nie rejestrują się w PUP i nie szukają pracy za ich pośrednictwem).</p> <p data-bbox="962 1059 1831 1235"><math>WNB_t^k &gt; 1</math> grupa zawodów, w której bezrobotni są nadreprezentowani w PUP (może to wskazywać na grupy zawodów, w których bezrobotni rejestrują się w PUP, jednak faktycznie nie są zainteresowani podjęciem pracy bądź pracują w „szarej strefie”).</p> <p data-bbox="962 1245 1638 1273">Miernik przyjmuje wartości z przedziału <math>&lt;0, +\infty</math>.</p>





# Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

## 1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy

### Badanie popytu na pracę

- Opiera się na wynikach badania popytu na pracę prowadzonego kwartalnie przez GUS.
- Badanie to ma na celu uzyskanie informacji na temat popytu zrealizowanego i niezrealizowanego, czyli pracujących i wolnych miejsc pracy.
- Analiza popytu na pracę opiera się na wskaźniku wolnych miejsc pracy, który pozwala określić jaki odsetek całkowitego popytu na pracę stanowią wolne miejsca pracy.
- Im wyższa wartość tego miernika, tym większa część miejsc pracy jest nieobsadzona, przez co szansa na znalezienie pracy wzrasta.



# Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

## 2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych

- Konstrukcja rankingu opiera się na zestawieniu popytowej i podażowej strony rynku.
- Jako podażową stronę rynku pracy przyjęto liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy.
- Popyt na rynku pracy określono jako liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Z racji tego, iż ofert pracy zgłaszane przez pracodawców do PUP stanowią jedynie część informacji o popytowej stronie rynku pracy, zalecono włączenie do rankingu ofert pracy podmiotów publicznych oraz ofert pracy publikowanych w internetowych serwisach rekrutacyjnych.
- Proces konstrukcji rankingu można podzielić na trzy etapy: przygotowanie bazy danych, kalkulację mierników oraz identyfikację zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych.



# Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

## 2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych

### Przykładowa tablica wynikowa

Bezrobotni, oferty pracy oraz mierniki stosowane w monitoringu w ... roku według wielkich grup zawodów

K od	Wielkie grupy zawodów	Bezrobotni ogółem			Bezrobotni absolwenci		Bezrobotni długotrwale	Napływ ofert pracy w okresie			Odsetek ofert subsydiowanych (%)	Odsetek wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (%)	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba ofert pracy	Mierniki			Deficyt/ równowaga/ nadwyżka*	
		napły w w okresie	odpły w w okresie	stan na koniec okresu	stan na koniec okresu	udział w % do ogółem bezrobotnych	stan na koniec okresu	PU P	B IP	in-ter-net					wskaz- niki dostępności ofert pracy	wskaz- niki długo- trwa- lego bezro- botnych	wskaz- niki płynno- ści bezro- botnych	ro k	po- prze dni rok* *

\*Należy wpisać jedno z następujących: max deficyt, deficyt, równowaga, nadwyżka, max nadwyżka - w pozostałych przypadkach „-”.

\*\* nie dotyczy pierwszego roku prowadzenia monitoringu według nowych zaleceń metodycznych.



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 3. Analiza umiejętności i uprawnień

Przedstawia:

- uprawnienia, które są najczęściej posiadane przez bezrobotnych (posiada je najwyższy odsetek bezrobotnych),
- umiejętności i uprawnienia, które są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy (stanowią najwyższy odsetek ofert pracy, w których są wymagane).

Rekomenduje się prowadzenie analizy umiejętności i uprawnień w powiązaniu z zawodami, co pozwoli na wskazanie niedopasowań w strukturze kwalifikacyjno-zawodowej. Zestawienie popytu i podaży na umiejętności i uprawnienia w podziale na wielkie grupy zawodów, umożliwi odpowiedź na pytanie, czy cechy posiadane przez bezrobotnych w danych grupach zawodów są poszukiwane przez pracodawców w ofertach pracy.

Jako uzupełnienie analizy umiejętności i uprawnień w podziale na wielkie grupy zawodów, zaleca się badanie cech grupy osób bez zawodu.



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 4. Analiza rynku edukacyjnego

Element analizy rynku edukacyjnego	Poziom sprawozdawczości		
	powiatowy	wojewódzki	krajowy
Analiza uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych	✓	✓	✓
Analiza studentów ostatniego roku studiów		✓	✓
Analiza sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych	✓	✓	✓
Analiza sytuacji absolwentów szkół wyższych			✓

Prowadzone analizy pozwolą odpowiedzieć na następujące pytania:

- Czy przyszli absolwenci badanych szkół zwiększą nadwyżkę w danej elementarnej grupie zawodów?
- Czy deficyt występujący w zawodzie zostanie uzupełniony przez przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych?
- Czy uzasadnione jest przeprowadzenie szkoleń dla bezrobotnych w zakresie kwalifikacji warunkujących zatrudnienie z badanym zawodzie?



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 4. Analiza rynku edukacyjnego

Miernikiem służącym do identyfikacji elementarnych grup zawodów/kierunków nauki i szkół, w których absolwenci mają trudności ze znalezieniem pracy jest **wskaźnik frakcji bezrobotnych wśród absolwentów**.

$$WBA_t^k = \frac{BA_t^k}{A_{t-1}^k} * 100,$$

Miernikiem wskazującym jak wysoki jest odsetek bezrobotnych absolwentów wśród bezrobotnych w danej elementarnej grupie zawodów bądź w danym kierunku kształcenia jest **wskaźnik frakcji absolwentów wśród bezrobotnych**.

$$WAB_t^k = \frac{BA_t^k}{B_t^k} * 100$$



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 5. Analiza lokalnego rynku pracy na podstawie badań kwestionariuszowych przedsiębiorstw

Cele badania, to poznanie:

- dotychczasowych oraz planowanych kierunków oraz skali zmian w zatrudnieniu,
- bieżącej struktury zatrudnienia przedsiębiorstw, w podziale na wielkie grupy zawodów,
- planowanie struktury zatrudnienia, z uwzględnieniem wielkich grup zawodów oraz umiejętności najbardziej pożądanых przez pracodawcę w danym zawodzie/specjalności,
- problemów zgłaszanych przez przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji pracowników - w ujęciu zawodów oraz umiejętności najczęściej brakujących kandydatom do pracy,
- roli powiatowych urzędów pracy w kwestii poszukiwania nowych pracowników przez lokalne firmy.



## Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - Raport roczny

### 6. Prognozy rynku pracy







**Dziękuję za uwagę**