



**Dolnośląski
Wojewódzki
Urząd Pracy**

**RANKING ZAWODÓW
DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH
W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM**

**INFORMACJA SYGNALNA
ZA I PÓŁROCZE 2016 ROKU**

Październik 2016

ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE w WOJ. DOLNOŚLĄSKIM

INFORMACJA SYGNALNA I PÓŁROCZE 2016 R.

| Sekcja | Zaklasyfikowanie | Grupa elementarna |
|---|--|---|
| DEFICYT | zawód maksymalnie deficytowy | Kierowcy motocykli |
| | | Operatorzy urządzeń do produkcji materiałów światłoczułych i obróbki filmów |
| | zawód deficytowy | Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych |
| | | Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych |
| | | Analitycy systemów komputerowych |
| | | Uliczni sprzedawcy żywności |
| | | Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani |
| | | Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek |
| | | Urzędnicy do spraw podatków |
| | | Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center) |
| | | Analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani |
| | | Magazynierzy i pokrewni |
| | | Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości |
| | | Kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych |
| | | Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food |
| | | Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok |
| | | Lektorzy języków obcych |
| | | Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) |
| | | Agenci ubezpieczeniowi |
| | | Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi |
| | | Mechanicy rowerów i pokrewni |
| | | Przedstawiciele handlowi |
| | | Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych |
| | | Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani |
| | | Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji |
| | | Inżynierowie elektrycy |
| | | Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej |
| | | Specjaliści do spraw rynku nieruchomości |
| | | Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym |
| | | Układacze towarów na półkach |
| | Rybaczy i zbieracze pracujący na własne potrzeby | |
| | RÓWNOWAGA | zawód zrównoważony |
| Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych | | |
| Ręczni pakowacze i znakowacze | | |
| Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych | | |
| Agenci i administratorzy nieruchomości | | |

| | | |
|----------|------------------|---|
| NADWYŻKA | zawód nadwyżkowy | Literaci i inni autorzy tekstów |
| | | Operatorzy urządzeń energetycznych |
| | | Bibliotekoznawcy i specjaliści zarządzania informacją |
| | | Nauczyciele szkół podstawowych |
| | | Strażacy |
| | | Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór |
| | | Hodowcy zwierząt gospodarskich i domowych |
| | | Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe |
| | | Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych |
| | | Strzałowci i pokrewni |

***Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych został wykonany według nowej metodologii przygotowanej w ramach projektu współfinansowanego ze środków UE w ramach EFS „Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”.**

Ogólne założenia metodologiczne

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest ważnym narzędziem wykorzystywanym przy planowaniu działań prowadzących do osiągnięcia równowagi na lokalnym rynku pracy. Jest on bowiem źródłem danych zarówno o poziomie popytu, jak i podaży na rynku pracy.

Od 2015 roku monitoring zawodów deficytowych prowadzony jest w oparciu o nową metodologię. Opracowane zalecenia metodyczne prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinny umożliwić w szczególności realizację zakładanych celów:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo- - kwalifikacyjnej na powiatowym, wojewódzkim i krajowym rynku pracy,
- stworzenie bazy informacyjnej dla przewidywania struktur zawodowo- kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, wojewódzkim i krajowym,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy,
- korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym,
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

Podstawowym źródłem informacji odnośnie bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności są dane gromadzone w systemie Syriusz przez powiatowe urzędy pracy. Dane te stanowią zaledwie część informacji na temat całego rynku pracy. Nie istnieje prawny obowiązek zgłaszania każdej oferty pracy do PUP przez pracodawcę, jak również bezrobotny nie jest zobligowany do rejestracji w urzędzie pracy. W związku z tym, zaleca się wprowadzenie do monitoringu dodatkowych źródeł danych, które umożliwią zwiększenie jego użyteczności poprzez szerszą analizę lokalnego, wojewódzkiego oraz krajowego rynku pracy.

Dodatkowe źródła danych można podzielić na:

- pierwotne – badanie ofert pracy upowszechnianych za pośrednictwem portali rekrutacyjnych w Internecie, a także badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy;
- wtórne – analiza danych dot. rynku edukacyjnego (SIO MEN oraz sprawozdanie o studiach wyższych S-10 GUS), badania odnośnie rynku pracy GUS (BAEL, badanie popytu na pracę) oraz system progностyczno-informacyjny.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych służy przede wszystkim ocenie relacji oraz niedopasowania pomiędzy popytową i podaźową stroną rynku pracy. W kontekście prawidłowej oceny sytuacji na rynku pracy – w tym określenia elementarnych grup zawodów odznaczających się deficytem bądź nadwyżką – niezwykle istotna wydaje się całościowa analiza rynku pracy i rynku edukacyjnego.

Mając na uwadze wykorzystanie pełnego zasobu informacji o rynku pracy i rynku edukacyjnym, zakłada się, że monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych będzie składać się z sześciu elementów: analizy ogólnej sytuacji na rynku pracy, rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analizy umiejętności i uprawnień, analizy rynku edukacyjnego, analizy lokalnego rynku pracy na podstawie wyników badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw oraz prognoz rynku pracy.

W nowej metodologii przyjęto półroczny i roczny okres sprawozdawczy. Rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzone będą półrocznie i rocznie, natomiast tylko raz w roku rekomenduje się przedstawiać analizę ogólnej sytuacji na rynku pracy, analizę rynku edukacyjnego, analizę lokalnego rynku pracy na podstawie badania kwestionariuszowego oraz analizę umiejętności i uprawnień. Publikowanie raportów z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych odbywać się będzie w następujących terminach:

| Elementy monitoringu | Typ raportu | Data publikacji |
|--|---------------------|--|
| Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy | raport roczny | do końca czerwca roku następnego |
| Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych | informacja sygnalna | za I półrocze do końca sierpnia za II półrocze do końca lutego następnego roku |
| Analiza umiejętności i uprawnień | raport roczny | do końca czerwca roku następnego |
| Analiza rynku edukacyjnego | raport roczny | do końca czerwca roku następnego |
| Analiza lokalnego rynku pracy na podstawie badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw | raport roczny | do końca czerwca roku następnego |
| Prognoza rynku pracy | raport roczny | do końca czerwca roku następnego |

Prognoza rynku pracy opierać się będzie na corocznym badaniu kwestionariuszowym przedsiębiorstw z wykorzystaniem modelu ekonometrycznego z internetowego systemu prognozowania zatrudnienia przygotowanego w ramach projektu „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”.

Nowo opracowana metodologia wprowadza zmienione definicje dla zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych:

Zawody deficytowe to 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 nieznacznym, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody zrównoważone to 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 nieznacznym, 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.

Podział na zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe przeprowadzany jest dla elementarnych grup zawodów (kody czterocyfrowe). Wprowadzono także nowe

mierniki służące kwalifikacji zawodu do jednej z grup. Szczegółowe informacje dotyczące nowej metodologii zawarto w opracowaniu „Nowa metodologia prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”, która można pobrać ze strony internetowej Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Informacja sygnalna za I półrocze 2016 r. jest kolejną informacją sporządzoną według nowej metodologii. Obliczenia i tabele wynikowe, w oparciu o które zidentyfikowano zawody deficytowe, nadwyżkowe oraz zrównoważone przeprowadzone zostały przez firmę SIGNITY zarządzającą aplikacjami Syriusz i Viator.

Dyrektor DWUP

Ewa Grzebieniak