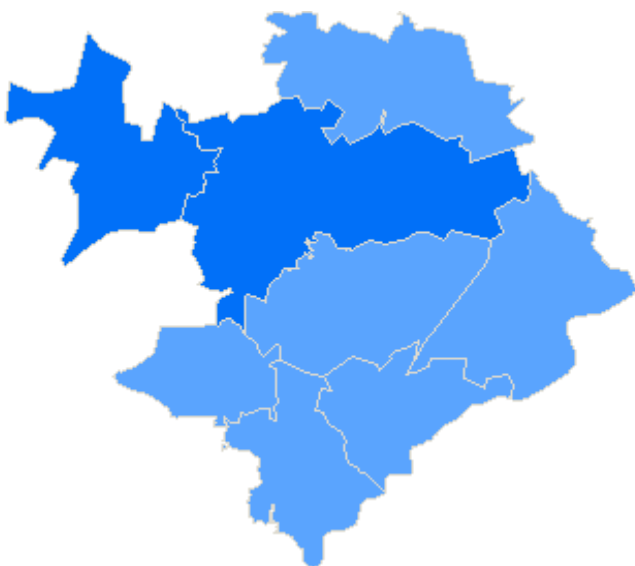

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie staszowskim w roku 2017

PUP Staszów, 2017



Spis treści:

Wstęp	3
I. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy	5
II. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych	13
III. Analiza umiejętności i uprawnień	17
IV. Analiza rynku edukacyjnego	18
V. Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw	23
VI. Prognoza lokalnego rynku pracy	31
Podsumowanie	32
Spis wykresów i tabel	35

Wstęp

Sytuacja na rodzimym rynku pracy wymaga systematycznego, dokładnego i regularnie prowadzonego monitoringu występujących dysproporcji i analizowania zmian zachodzących na rynku pracy. „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych” przyczynia się do zdobycia wiedzy o aktualnej podaży i popycie na lokalnym rynku pracy w odniesieniu do wybranych zawodów, umożliwia również dokonanie analizy zjawisk zachodzących na lokalnym rynku pracy oraz analizy potencjału zawodowego ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Staszowie. Wnioski uzyskane w wyniku prowadzonych badań pozwolą na dokonanie oceny szans na zdobycie zatrudnienia w poszczególnych zawodach, co może stanowić wskazówkę w podejmowaniu działań zmierzających do osiągnięcia równowagi na rynku pracy. Uzyskanie jak najszerszej wiedzy na temat podaży i popytu na pracę jest szczególnie przydatne do efektywnego wykorzystywania środków finansowych z Funduszu Pracy oraz planowania szkoleń opartych o realne zapotrzebowanie rynku pracy, dzięki którym zostanie zmniejszone długotrwałe bezrobocie.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest to proces, który ma na celu systematyczną obserwację 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 i prognoz, które są niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

Analiza metodyczna prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych umożliwi realizację celów takich jak:

- 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 ponad gimnazjalnym i wyższym;
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy;
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwałe bezrobotnych w celu promowanie ich ponownego zatrudnienia¹.

Aktualną sytuację w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie staszowskim oszacowano w oparciu o dane statystyczne o liczbie osób bezrobotnych,

¹ *Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Łódź 2012, s. 8*

poszukujących pracy i zgłoszonych wolnych miejscach pracy według zawodów i specjalności. Istotnym dokumentem, z którego korzystano tworząc „*Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych*” jest Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania wraz z załącznikami.

Struktura klasyfikacji obejmuje 10 grup wielkich (kod jednocyfrowy), 43 grupy duże (kod dwucyfrowy), 132 grupy średnie (kod trzycyfrowy), 444 grupy elementarne (kod czterocyfrowy). Grupy elementarne obejmują 2360 zawodów i specjalności, poszczególnym zawodom nadano kod 6-cio cyfrowy. Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie, na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych do realizacji zadań danego zawodu/specjalności.

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy definiuje następujące pojęcia:

Zawód – zbiór zadań, zespół czynności wyodrębniony w wyniku społecznego stosowania podziału pracy, wykonywanych stale, wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Zawód może dzielić się na specjalności;

Specjalność – podział pracy w ramach zawodu, zawiera czynności o charakterze podobnym, wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki;

Umiejętność – sprawdzona możliwość wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu/specjalności

Kwalifikacje zawodowe – układy wiedzy i umiejętności wymagane do realizacji składowych zadań zawodowych.²

² Definicje za klasyfikacją zawodów i specjalności 2010

I. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy

Na dzień 31.12.2017r. na terenie powiatu staszowskiego zarejestrowanych było 2339 osób, w tym 1325 kobiet. Stopa bezrobocia na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Staszowie na koniec 2017 roku wyniosła 7,5%, porównując to z rokiem poprzednim zmniejszyła się o 1,6 punktu procentowego.

W roku 2017, w porównaniu z podobnym okresem roku 2016, nastąpił spadek ilości bezrobotnych. Liczba bezrobotnych na koniec roku 2016 wynosiła 2890. Zamieszczona poniżej tabela obrazuje zmieniającą się liczbę osób bezrobotnych na przestrzeni poszczególnych miesięcy lat 2016 i 2017. Zauważalny jest znaczący spadek bezrobocia w miesiącach nie tylko letnich i wczesnojesiennych, ale też w miesiącach zimowych.

Tabela 1. Liczba bezrobotnych w latach 2016 – 2017.

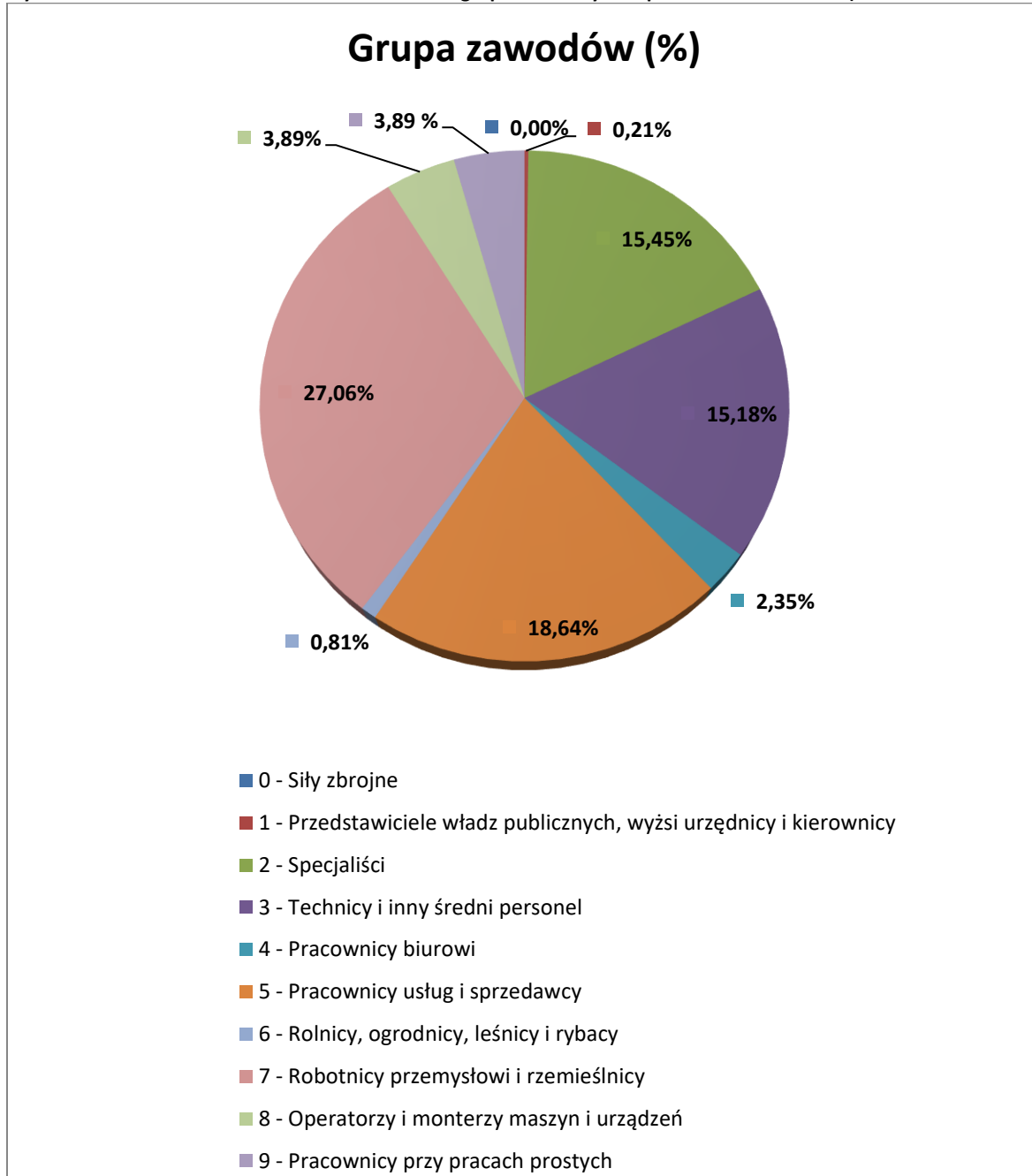
Rok	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2016	3302	3418	3227	3115	3030	2992	2987	2949	2853	2797	2783	2890
2017	3037	2927	2788	2640	2474	2333	2329	2313	2355	2248	2316	2339

Znalezienie odpowiedniej pracy znacząco związane jest z posiadanymi kwalifikacjami i poziomem wykształcenia. W powiecie staszowskim wśród bezrobotnych dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (726 osób) oraz policealnym i średnim zawodowym (519 osób). Grupy te stanowiły razem 53,23% ogólnej liczby zarejestrowanych. Wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych 69,77% stanowiły osoby w przedziale wiekowym do 44 roku życia czyli w tzw. wieku mobilnym.

Na koniec grudnia 2017 roku bez zawodu było 289 osób z ogółu zarejestrowanych bezrobotnych co stanowiło 12,35%. Liczba zarejestrowanych w urzędzie posiadający zawód wynosiła 2050 osób. Są to bezrobotni mający odpowiednie kwalifikacje potwierdzone świadectwem szkolnym lub innym dokumentem, bądź odpowiednim stażem pracy w danym zawodzie.

Na wykresie przedstawionym poniżej została pokazana struktura bezrobotnych według kwalifikacji zawodowych w układzie wielkich grup.

Wykres 1. Struktura bezrobocia w układzie wielkich grup zawodowych w powiecie staszowskim (stan na 31.12.2017 r.)



Analiza struktury bezrobocia według kwalifikacji zawodowych w układzie wielkich grup zawodowych wskazuje, że najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych należało do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (633 osób – 27,06%). Na drugim miejscu była grupa pracowników usług i sprzedawców (436 osoby – 18,64%), a na trzecim grupa specjalistów (366 osób – 15,45%). Kolejną grupą są technicy i inny średni personel (355 osoby – 15,18%).

Tabela 2. Napływ osób bezrobotnych a oferty pracy w 2017 r. według wielkich grup zawodowych.

Kod	Wielkie grupy zawodów	Oferty pracy		Osoby bezrobotne napływ w okresie
		PUP	Internet	
0	Siły zbrojne	0	0	0
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	12	76	10
2	Specjaliści	107	134	843
3	Technicy i inny średni personel	230	103	821
4	Pracownicy biurowi	246	1	95
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	545	93	759
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4	0	34
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	598	27	1184
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	219	1	146
9	Pracownicy wykonujący prace proste	237	3	138

W 2017 roku do urzędu wpłynęło 2198 ofert pracy, tj. o 56 więcej niż w roku 2016. Powyższa tabela wskazuje, że największe zapotrzebowanie pracodawców dotyczyło pracowników posiadających kwalifikacje należące do wielkiej grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (598 ofert) oraz pracowników usług i sprzedawców (545 ofert), a także pracowników biurowych (246 ofert). Najmniej ofert pracy wpłynęło na stanowiska grupy 6 (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) - 4 oferty i stanowiska grupy kierowniczej (12 ofert).

Tabela 3. Napływ osób bezrobotnych w wybranych zawodach w powiecie staszowskim w 2017 r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (napływ w okresie)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	294
3115	Technicy mechanicy	178
5141	Fryzjerzy	137
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	137
5153	Gospodarze budynków	119
5120	Kucharze	118
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	116
7112	Murarze i pokrewni	115
2359	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	109
7531	Krawcy, kuźnierze, kapelusznicy i pokrewni	97
7412	Elektromechanicy i elektrycy	95
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	95
3112	Technicy budownictwa	91
2631	Ekonomiści	90
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	87
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	83
2421	Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	76
7222	Ślusarze i pokrewni	72
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	63
3434	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	62

Statystyka osób bezrobotnych uszeregowana wg Polskiej Kwalifikacji Działalności (PKD) na podstawie ostatniego pracodawcy pozwala dostrzec, które branże likwidowały miejsca pracy, a które poszerzały swoją działalność na lokalnym rynku pracy.

Wskaźnik długotrwałego bezrobocia - informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów stanowią długotrwanie bezrobotni. Im większa wartość wskaźnika tym więcej osób jest długotrwanie bezrobotnych w danej grupie zawodów. Wskaźnik przyjmuje wartości od 0% (sytuacja, w której bezrobotni długotrwanie nie występują) do 100% (w przypadku, gdy każdy bezrobotny w elementarnej grupie zawodów jest długotrwanie bezrobotnym).

Analizując problem bezrobocia zawodów generujących długotrwałe bezrobocie wg kodu czterocyfrowego można zaobserwować, że na 208 takich grup 33 ma wskaźnik długotrwałego bezrobocia równy **100**, czyli oznacza to, że wszyscy zarejestrowani w tym zawodzie są długotrwanie bezrobotni. W większości dotyczy to bardzo małej liczby bezrobotnych np.: zawód kasjer bankowy i pokrewni czy sprzedawcy w stacji paliw to faktycznie 1 osoba pozostająca w ewidencji powyżej 12 miesięcy. Można wykazać tylko 6 grup zawodów gdzie liczba długotrwałe bezrobotnych wynosi 2 osoby, tj.: specjaliści nauk o Ziemi, średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany, zaopatrzeniowcy, rolnicy upraw polnych, praczki ręczne i prasowacze i gońcy, bagażowi i pokrewni.

Tabela 4. Grupy zawodów, dla których wskaźnik długotrwałego bezrobocia jest najwyższy w 2017 r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia
1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	100,00
2114	Specjaliści nauk o Ziemi	100,00
2131	Biolodzy i pokrewni	100,00
2162	Architekci krajobrazu	100,00
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	100,00
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	100,00
2511	Analitycy systemów komputerowych	100,00
3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych	100,00
3212	Technicy analityki medycznej	100,00
3240	Technicy weterynarii	100,00
3259	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	100,00
3311	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych	100,00
3321	Agenci ubezpieczeniowi	100,00
3323	Zaopatrzeniowcy	100,00
3357	Funkcjonariusze służb specjalnych	100,00
3359	Urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	100,00
3522	Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych	100,00
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	100,00
4223	Operatorzy centrali telefonicznych	100,00
5245	Sprzedawcy w stacji paliw	100,00
6111	Rolnicy upraw polnych	100,00
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	100,00
7117	Monterzy budownictwa wodnego	100,00
7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	100,00
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	100,00
7413	Monterzy linii elektrycznych	100,00
7543	Klasyfikatorzy wyrobów przemysłowych	100,00
8182	Maszyniści kotłów parowych i pokrewni	100,00
9121	Praczkі ręczne i prasowacze	100,00
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątnięciem	100,00
9211	Robotnicy wykonujący proste prace polowe	100,00
9214	Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie	100,00
9621	Gońcy, багаżowi i pokrewni	100,00

Wskaźnik długotrwałego bezrobocia równy **0** (osoby, które pozostają w ewidencji krócej niż 12 miesięcy) wystąpił w 57 grupach, z czego w 37 grupach dotyczy to małej liczby bezrobotnych (1 osoba). Największą liczbę bezrobotnych (7 osób) odnotowano tylko w jednym zawodzie, tj. inżynierowie inżynierii środowiska.

Tabela 5. Grupy zawodów, dla których wskaźnik długotrwałego bezrobocia jest najniższy w 2017 r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	0,00
1324	Kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych	0,00
1341	Kierownicy w instytucjach opieki nad dziećmi	0,00

2143	Inżynierowie inżynierii środowiska	0,00
2144	Inżynierowie mechanicy	0,00
2146	Inżynierowie górnictwa i metalurgii	0,00
2151	Inżynierowie elektrycy	0,00
2152	Inżynierowie elektronicy	0,00
2153	Inżynierowie telekomunikacji	0,00
2211	Lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia	0,00
2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,00
2251	Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,00
2291	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	0,00
2299	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	0,00
2352	Nauczyciele szkół specjalnych	0,00
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-	0,00
2440	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości	0,00
2514	Programiści aplikacji	0,00
2519	Analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
2634	Psycholodzy i pokrewni	0,00
2642	Dziennikarze	0,00
3116	Technicy technologii chemicznej i pokrewni	0,00
3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
3143	Technicy leśnictwa	0,00
3211	Operatorzy aparatury medycznej	0,00
3213	Technicy farmaceutyczni	0,00
3254	Technicy fizjoterapii i masażyści	0,00
3256	Ratownicy medyczni	0,00
3312	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	0,00
3313	Księgowi	0,00
3322	Przedstawiciele handlowi	0,00
3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
3431	Fotografowie	0,00
4214	Windykatorzy i pokrewni	0,00
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	0,00
5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	0,00
5230	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	0,00
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	0,00
5244	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	0,00
5329	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej	0,00
5419	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
6129	Hodowcy zwierząt gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	0,00
7113	Robotnicy obróbki kamienia	0,00
7127	Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	0,00
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	0,00
7317	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	0,00
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	0,00
8112	Operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin	0,00
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i	0,00
8153	Operatorzy maszyn do szycia	0,00

8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	0,00
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	0,00
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	0,00
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	0,00
9334	Układacze towarów na półkach	0,00

$$WNO_t^k = \frac{WSO_{t,PUP}^k}{WSO_{t,inter.}^k}$$

NO_t^k - napływ ofert pracy w grupie zawodów k w okresie t,

$WNO_t^k < 1$ – 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)

$WNO_t^k > 1$ – grupa zawodów, w której oferty pracy są nad reprezentowane w PUP (pracodawcy znacznie częściej poszukują pracowników za pośrednictwem PUP niż w Internecie). Miernik przyjmuje wartości z przedziału $<0, +\infty$).

Tabela 6. Wskaźnik niedopasowania struktury ofert pracy w 2017 r.

Kod	Wielkie grupy zawodów	Wskaźnik struktury (%)		Wskaźnik niedopasowania struktury ofert pracy WNO_t^k (%)
		PUP	Internet	
0	Siły zbrojne	0	0	0
1	Kierownicy	0,55	16,78	0,03
2	Specjaliści	4,87	30,80	0,16
3	Technicy i inny średni personel	10,46	23,68	0,44
4	Pracownicy biurowi	11,19	0,23	48,69
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	24,80	21,38	1,16
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,18	0,00	0
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	27,21	6,21	4,38
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,96	0,23	43,34

9	Pracownicy wykonujący prace proste	10,78	0,69	15,63
---	------------------------------------	-------	------	-------

Z powyższej tabeli wynika, że największe niedopasowanie struktury ofert w elementarnej grupie zawodów dotyczy pracowników biurowych – 48,69% oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 43,34%. Oferty pracy na pracowników z tych wielkich grup zawodowych składane są częściej w urzędzie pracy. Jest tu największy zbiór osób poszukujących pracy możliwych do zweryfikowania pod względem wskazywanych przez pracodawcę wymagań.

Najniższe wskaźniki niedopasowania struktury ofert pracy w wielkich grupach zawodowych występują w takich zawodach jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy 0,03%, specjaliści 0,16% oraz technicy i inny średni personel 0,44%. W zbiorach zarejestrowanych osób w urzędzie pracy brak jest osób spełniających wysokie wymagania zawodowe i pracodawca w poszukiwaniu pracowników rozszerza swoją ofertę m.in. o Internet.

Należy zauważyć, że oferty pracy składane w urzędzie są bardzo często łączone z możliwością refundacji kosztów zatrudnienia przez urząd pracy – zatrudnienie subsydiowane.

II. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi najważniejszy element prowadzenia monitoringu. Prezentowany jest w informacjach sygnalnych (w ujęciu półrocznym) oraz w rocznych raportach z monitoringu (roczny okres sprawozdawczy). Celem rankingu jest zidentyfikowanie elementarnych grup zawodów charakteryzujących się deficytem, równowagą bądź nadwyżką na rynku pracy. Przedstawienie rankingu zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych, pozwoli dodatkowo na wskazanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowej, co za tym idzie, usprawnienie poradnictwa zawodowego.

Ranking opiera się na zestawieniu popytowej i podażowej strony rynku pracy. Jako podażową stronę rynku pracy przyjęto liczbę bezrobotnych w urzędzie pracy. Założono, że dane gromadzone przez PUP stanowią wyczerpujące źródło informacji o liczbie bezrobotnych i strukturze zawodowej bezrobotnych.

Popyt na rynku pracy określono jako liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Oferty pracy zgłaszane przez pracodawców do PUP stanowią jedynie część informacji o popytowej stronie rynku pracy. Włączono do rankingu oferty pracy podmiotów publicznych (zamieszczanych w BIP) oraz oferty pracy publikowane w serwisach internetowych.

Biorąc pod uwagę powyższe założenia, ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest konstruowany półrocznie i rocznie dla elementarnych grup zawodów w oparciu o następujące dane:

- dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych i ofertach pracy (wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej) z systemu Syriusz,
- dane o liczbie ofert pracy w Internecie gromadzone przez WUP,
- dane o liczbie ofert pracy podmiotów publicznych (BIP) gromadzone przez WUP.

Zawody **deficytowe** charakteryzują się większą liczbą dostępnych ofert pracy niż wynosi średni stan bezrobotnych 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. Zawody **maksymalnie deficytowe** wyróżniają się brakiem bezrobotnych tj. wskaźnik dostępności oferty pracy wynosi zero.

Tabela 7. Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2017 r.

MAKSYMALNY DEFICYT*

Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba dostępnych ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	2		0,00
2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	2		0,00
2353	Lektorzy języków obcych	2	0,00	0,00
4414	Technicy archiwistów i pokrewni	1	100,00	100,00

1211	Kierownicy do spraw finansowych	1	0,00	0,00
4132	Operatorzy wprowadzania danych	1	100,00	50,00
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	0	0,00	0,00
3352	Urzednicy do spraw podatków	0	100,00	100,00
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	0	0,00	0,00
2166	Projektanci grafiki i multimediiów	0	0,00	0,00

* W przypadku maksymalnego deficytu liczba bezrobotnych równa jest zero. W rezultacie wskaźnik dostępności ofert pracy równa się zero, a pozostałe mierniki nie osiągają wartości. Z tego względu zaleca się prezentację tej grupy według malejącej liczby dostępnych ofert pracy.

Tabela 8. Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2017 r.

DEFICYT								
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
3139	Kontrolerzy (sterownicy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	1,17	154,50	0,01	0,00	1,00	1,85	0,00
1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	0,17	4,00	0,04		1,00		0,00
1412	Kierownicy w gastronomii	0,08	1,25	0,07		1,00		0,00
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni	0,08	0,42	0,20		1,00	100,00	60,00
8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	0,08	0,33	0,25		1,00	25,00	0,00
7125	Szklarze	0,17	0,58	0,29		1,00	66,67	0,00
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	0,75	2,50	0,30	0,00	1,50	75,00	0,00
5132	Barmani	0,08	0,67	0,12		1,00	0,00	0,00
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	0,75	2,00	0,38	0,00	2,00		0,00
9334	Układacze towarów na półkach	0,25	1,58	0,16	0,00	1,00		0,00
8157	Operatorzy maszyn do prania	0,17	0,42	0,40		1,00	40,00	20,00
2514	Programiści aplikacji	0,58	1,33	0,44	0,00			0,00
5312	Asystenci nauczycieli	0,75	1,58	0,47			100,00	52,63
9613	Zamiatacze i pokrewni	0,08	0,17	0,50			100,00	100,00
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	0,33	0,58	0,57	0,00	1,00	71,43	28,57
8342	Operatorzy	2,17	3,17	0,68	0,00	1,14	21,05	2,63

	sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych								
4225	Pracownicy biur informacji	0,50	0,67	0,75		1,00	100,00	37,50	
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	2,25	3,00	0,75	0,00	1,29	2,78	0,00	
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	0,33	0,42	0,80	0,00				0,00

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.

Tabela 9. Ranking elementarnych grup zawodów zrównoważonych w 2017 r.

RÓWNOWAGA						
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych (%)	Odsetek wolnych miejsc pracy (%)
3313	Księgowi	3,08	3,42	0,90	40,00	0,00
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	9,83	10,50	0,94	6,41	2,56
3251	Asystenci dentyści	0,17	0,17	1,00	100,00	50,00

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(dzielone przez zero).

Tabela 10. Grupy zawodów z maksymalną nadwyżką w 2017 r.

MAKSYMALNA NADWYŻKA*

Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba bezrobotnych
2632	Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych	10
2643	Filolodzy i tłumacze	9
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	7
9332	Prowadzący pojazdy ciągnięte przez zwierzęta	2
6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	1
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	1
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem	1
3212	Technicy analityki medycznej	0

* W przypadku maksymalnej nadwyżki liczba ofert pracy równa jest zero. W rezultacie wskaźnik dostępności ofert pracy nie przyjmuje wartości. Z tego względu zaleca się prezentację tej grupy według malejącej przeciętnej miesięcznej liczby bezrobotnych.

Tabela 11. Grupy zawodów z nadwyżką 2017 roku.

NADWYŻKA

Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP(PUP+OH P+EURES)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
7316	Szyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni	7,58	0,25	30,33	60,00	0,91	100,00	0,00
5120	Kucharze	69,33	3,42	20,29	54,41	0,95	37,93	24,14
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1,92	0,17	11,50	50,00	0,50	0,00	0,00
4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	1,17	0,25	4,67	50,00	0,00	100,00	100,00
9621	Gońcy, bagażowi i pokrewni	1,92	0,42	4,60	100,00	0,00	60,00	20,00
9412	Pomoce kuchenne	6,33	3,33	1,90	66,67	0,83	77,50	42,50

III. Analiza umiejętności i uprawnień

Kolejnym elementem monitoringu jest analiza umiejętności i uprawnień na rynku pracy – zarówno od strony popytowej i podażowej. Przedstawione w niej są uprawnienia, które są najczęściej posiadane przez bezrobotnych (stanowią najwyższy odsetek bezrobotnych) oraz umiejętności i uprawnień, które są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy (stanowią najwyższy odsetek ofert pracy, w których są wymagane).

Analiza ta została przeprowadzona w powiązaniu z zawodami, co pozwoliło 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. Jeśli większość umiejętności i uprawnień, które najczęściej posiadają bezrobotni pokrywa się z tymi, które występują po popytowej stronie rynku pracy – to można wysunąć wniosek o równowadze na rynku pracy w tym zakresie. Natomiast, gdy w wyniku przeprowadzonej analizy – umiejętności i uprawnienia poszukiwane przez pracodawców w ofertach pracy są zupełnie inne, niż te posiadane przez bezrobotnych w danej grupie zawodów – można wysunąć wniosek o niedopasowaniu struktury kwalifikacyjno – zawodowej na badanym rynku pracy.

Jako uzupełnienie analizy umiejętności i uprawnień w podziale na wielkie grupy zawodów, zbadane zostały cechy grupy osób bez zawodu. Grupa ta charakteryzowana jest według posiadanego wykształcenia i posiadanych umiejętności i uprawnień.

W powiecie staszowskim najwięcej osób bezrobotnych bez zawodu legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (135 osób) oraz średnim ogólnokształcącym (99 osób), czyli po szkołach, które nie nadają uprawnień do pracy w zawodzie.

Tabela 12. Bezrobotni bez zawodu w 2017 roku.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	W tym bezrobotni bez zawodu	Odsetek bezrobotnych bez zawodu (%)*
Ogółem	2339	289	12,35
Według poziomu wykształcenia:			
Gimnazjalne i poniżej	448	135	30,13
Zasadnicze zawodowe	726	6	0,83
Średnie ogólnokształcące	250	99	39,6
Policealne i średnie zawodowe	519	48	9,25
Wyższe	396	1	0,25
Według typu ukończenia szkoły			
Zasadnicza szkoła zawodowa	573	7	1,22
Szkoła przysposabiająca do pracy	1	1	100,00
Technikum	277	87	14,80
Liceum ogólnokształcące	244	87	35,66
Technikum uzupełniające	14	1	7,14
Szkoła policealna	33	5	15,15
Wyższa	273	1	0,37
Brak danych źródłowych	924	146	15,8

IV. Analiza rynku edukacyjnego

W ramach analizy rynku edukacyjnego dokonuje się analizy uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz analizy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Analiza liczby uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych pozwala określić potencjalny zasób siły roboczej wchodzącej na rynek. W przypadku zawodów nadwyżkowych, relatywnie duża liczba uczniów ostatnich klas, mogących podjąć zatrudnienie, przy niezmiennych warunkach po popytowej stronie rynku pracy, może przyczynić się do wzrostu bezrobocia w omawianym zawodzie. Dana analiza zawodów będzie uwzględniana podczas rozpatrywania wniosków o szkolenia przez Powiatowy Urząd Pracy. Analiza ta umożliwia także określenie, czy deficyt występujący w danym zawodzie zostanie uzupełniony przez przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz czy uzasadnione jest przeprowadzanie szkoleń dla bezrobotnych w zakresie uprawnień warunkujących zatrudnienie w zadanym zawodzie. Źródło informacji do opisywanej analizy stanowią dane pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej MEN o liczbie uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych zawodów i specjalności. Wyróżniona grupa w całości będzie podlegała analizie, a plany edukacyjne przyszłych absolwentów zostały w niej pominięte na poziomie PUP i WUP, co wynika z faktu, że absolwenci często kontynuują naukę poza miejscem stałego zamieszkania/zameldowania. Celem analizy jest uzyskanie pełnej informacji o rynku edukacyjnym, w tym o potencjalnym zasobie siły roboczej wchodzącej na rynek pracy.

Powyższa analiza została przygotowana w oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące liczby studentów na ostatnim roku studiów wyższych według uczelni wyższych oraz kierunku kształcenia. Stopień agregacji danych uniemożliwia w sposób jednoznaczny porównanie z wynikami uzyskanymi z poprzednich etapów analizy, zwłaszcza z wyróżnionymi elementarnymi grupami zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Trudności te wynikają z faktu, iż nie zawsze jest możliwość precyzyjnego przyporządkowania kierunku studiów do elementarnej grupy zawodów.

Celem analizy sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych na rynku pracy jest wskazanie w jakim stopniu kompetencje i wiedza uzyskane w trakcie nauki zabezpieczają absolwentów przed koniecznością długotrwałego pozostawania w rejestrach urzędów pracy jako osoby bezrobotne. A zatem pozwala ona na konstruowanie wiążących wniosków dla systemu kształcenia ponadgimnazjalnego oraz wyższego.

Analiza została wykonana w oparciu o następujące dane:

- liczbę bezrobotnych absolwentów według ostatnio ukończonej szkoły (nazwa i typ szkoły ponadgimnazjalnej lub nazwa uczelni wyższej) oraz bezrobotnych i absolwentów wg zawodu i specjalności (w przypadku absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych) lub kierunku kształcenia (w przypadku absolwentów szkół wyższych) z systemu Syriusz,
- liczbę uczniów ostatnich klas, w tym którzy zdali egzamin maturalny z Systemu Informacji Oświatowej MEN,
- liczbę absolwentów szkół ponadgimnazjalnych według zawodu i specjalności oraz ukończonej szkoły (nazwa i typ szkoły) z Systemu Informacji Oświatowej MEN,
- liczbę absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, którzy zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, według zawodu i specjalności oraz ukończonej szkoły (nazwa i typ szkoły) z Systemu Informacji Oświatowej MEN,

- liczbę absolwentów szkół wyższych według kierunków nauki oraz nazwy uczelni wyższej (badanie GUS),
- liczbę studentów pierwszego i ostatniego roku studiów (badanie GUS).

W analizie za bezrobotnego absolwenta uważa się osobę, która w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie czy innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły lub zaświadczenie o ukończeniu kursu, pozostaje w rejestrze powiatowego urzędu pracy.

Analiza absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych opierała się na:

- zestawieniu liczby bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w urzędzie pracy z łączną liczbą absolwentów, z uwzględnieniem posiadanego zawodu/specjalności (w agregacji do elementarnej grupy zawodów), ostatnio ukończonej szkoły (nazwa i typ szkoły) – wskaźnik frakcji bezrobotnych wśród absolwentów,
- zestawieniu liczby bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w urzędzie pracy z łączną liczbą bezrobotnych, z uwzględnieniem posiadanego zawodu/specjalności (w agregacji do elementarnej grupy zawodów) – wskaźnik frakcji absolwentów wśród bezrobotnych,
- oszacowanie faktycznej frakcji absolwentów wchodzących na rynek pracy (dotyczy tylko absolwentów szkół ponadgimnazjalnych).

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:

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

Gdzie:

BA_t^k - liczba bezrobotnych absolwentów według elementarnych grup zawodów/kierunku nauki bądź typu szkoły (zasadnicza zawodowa, średnia ogólnokształcąca, średnia zawodowa, policealna i wyższa), bądź nawy szkoły/uczelni – stan na koniec grudnia/maja.

A_{t-1}^k - liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych/wyższych według elementarnych grup zawodów/kierunku nauki bądź typu szkoły zasadnicza zawodowa, średnia ogólnokształcąca, średnia zawodowa, policealna i wyższa), bądź nawy szkoły/uczelni – stan na poprzedni rok szkolny/akademicki.

Powyższy wskaźnik informuje, jaki odsetek absolwentów w elementarnej grupie zawodów/kierunku nauki/szkoły stanowią bezrobotni absolwenci elementarnej grupie zawodów/kierunku nauki/szkoły (w %). Miernik przyjmuje wartości od 0 % (oznacza brak bezrobotnych wśród absolwentów według wybranej specyfikacji) do 100 % (sytuacja, w której każdy absolwent w elementarnej grupie zawodów/kierunku nauki/szkoły jest zarejestrowany jako bezrobotny). Im niższe wskaźnik przyjmuje wartości, tym daną grupę elementarną zawodów/kierunek nauki/szkołę można uznać za bardziej dostosowaną do

potrzeb lokalnego rynku pracy, gdyż jej absolwenci znajdują zatrudnienie w ciągu 6 lub 11 miesięcy od ukończenia szkoły.

Tabela 13. Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych według elementarnych grup zawodów deficytowych, nadwyżkowych oraz zrównoważonych w 2017 r.

Zawody deficytowe		
Elementarna grupa zawodów		Liczba uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych
Kod	Nazwa	
1211	Kierownicy do spraw finansowych	0
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	0
1321	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	0
1323	Kierownicy do spraw budownictwa	0
1412	Kierownicy w gastronomii	0
1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	0
2166	Projektanci grafiki i multimedialnych	0
2320	Nauczyciele kształcenia zawodowego	0
2353	Lektorzy języków obcych	0
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	0
2514	Programiści aplikacji	0
3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0
3352	Urzędnicy do spraw podatków	0
3433	Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni	0
4132	Operatorzy wprowadzania danych	0
4225	Pracownicy biur informacji	0
4414	Technicy archiwistyki i pokrewni	0
5132	Barmani	0
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	0
5312	Asystenci nauczycieli	0
7125	Szklarze	0
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe	0

8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	0
8142	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	0
8157	Operatorzy maszyn do prania	0
8219	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	0
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	0
9334	Układacze towarów na półkach	0
9613	Zamiatacze i pokrewni	0

Zawody nadwyżkowe

Elementarna grupa zawodów		Liczba uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych
Kod	Nazwa	
2163	Projektanci wzornictwa przemysłowego o odzieży	0
2632	Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych	0
2643	Filolodzy i tłumacze	0
3212	Technicy analityki medycznej	0
4221	Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	0
5120	Kucharze	0
6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	0
7316	Szyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramik, szkła i pokrewni	0
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	0
8121	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	0
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzętaniem	0
9332	Prowadzący pojazdy ciągnięte przez zwierzęta	0
9412	Pomoce kuchenne	0
9621	Gońcy, bagażowi i pokrewni	0

Zawody zrównoważone

Elementarna grupa zawodów		Liczba uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych
Kod	Nazwa	

3251	Asystenci dentystyczni	0
3313	Księgowi	0
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	0

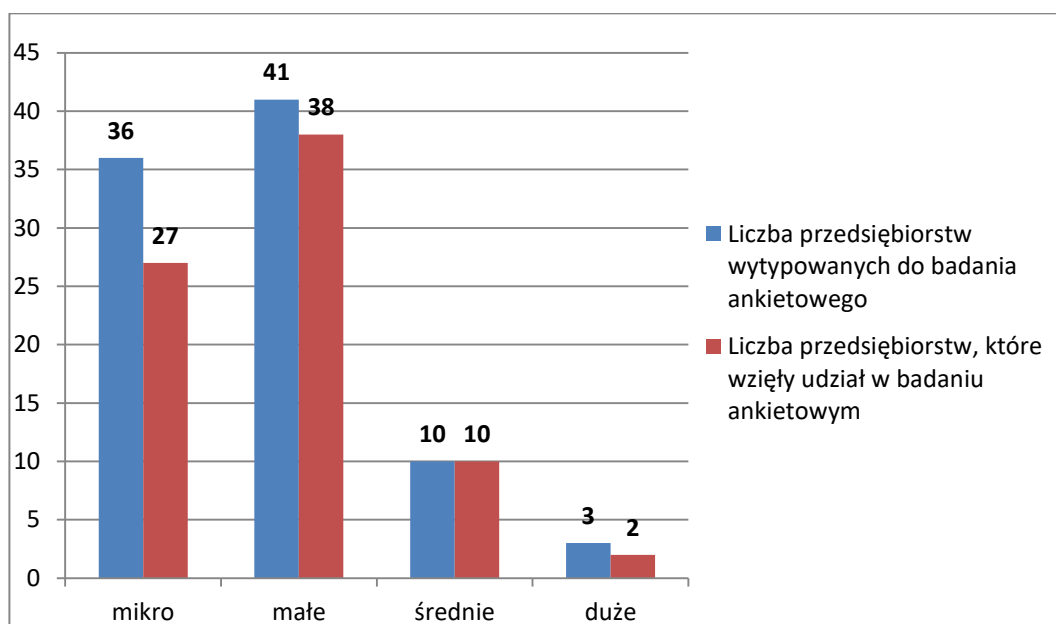
Tabela 14. Liczba absolwentów i bezrobotnych absolwentów według typu szkoły w 2017 r.

Typ szkoły	Liczba absolwentów w poprzednim roku szkolnym		Liczba bezrobotnych absolwentów		Wskaźnik bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%)	
	Ogółem	Posiadający tytuł zawodowy	Stan na koniec XII roku poprzedniego	Stan na koniec V roku sprawozdawczego	Stan na koniec XII roku poprzedniego	Stan na koniec V roku sprawozdawczego
Zasadnicza szkoła zawodowa	153	28	43	23	28,10	15,03
Szkoła przysposabiająca do pracy			0	0		
Technikum	372	192	63	27	16,94	7,26
Liceum ogólnokształcące	347	0	28	23	8,07	6,63
Liceum profilowane	0	0	0	1		
Liceum uzupełniające			0	0		
Szkoła policealna	39	26	1	5	2,56	12,82

V. Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Staszowie kwestionariuszowe badanie przedsiębiorstw zostało przeprowadzone w terminie 19.09.2017 – 29.09.2017 roku. Do badania wytypowanych zostało 90 podmiotów gospodarczych, z których 36 stanowiły mikro przedsiębiorstwa, 41 małe, 10 średnich oraz 3 duże. Na przeprowadzenie badania ankietowego zgodziło się 77 przedsiębiorstwa stanowiące 85,55% ogółu podmiotów wytypowanych do badania, z których 27 to mikro przedsiębiorstwa, 38 to małe, 10 to przedsiębiorstwo średnie oraz 2 duże przedsiębiorstwa.

Wykres 2. Liczba przedsiębiorstw, wśród których przeprowadzono badanie ankietowe.

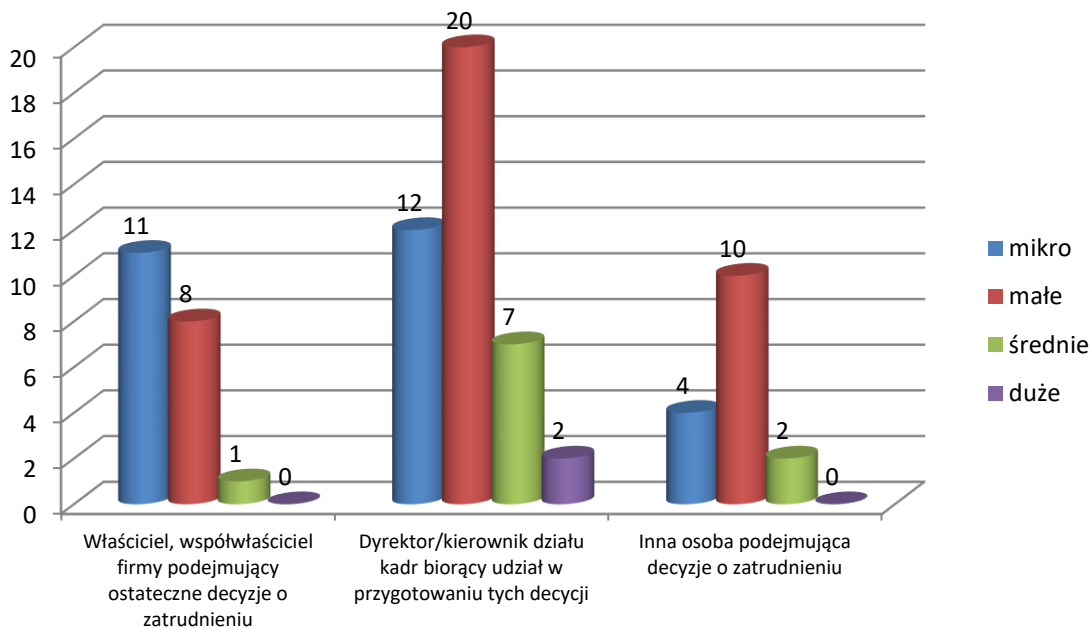


Celem przeprowadzenia badania ankietowego było uzyskanie informacji wśród badanych przedsiębiorstw na temat bieżącego poziomu zatrudnienia oraz planowanych zmian w tym zakresie, na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Pierwsza część ankiety polegała na ustaleniu funkcji i zakresu odpowiedzialności w sprawach dotyczących zatrudnienia osoby, z którą przeprowadzano ankietę.

Wśród 27 przebadanych mikro przedsiębiorstw w 11 przypadkach ankietę przeprowadzono z właścicielem lub współwłaścicielem firmy, którzy podejmują ostateczne decyzje dotyczące zatrudnienia w swoich firmach, z 12 dyrektorami lub kierownikami do spraw kadr, którzy podejmują ostateczne decyzje lub biorą udział w przygotowaniu tych decyzji oraz 4 innymi osobami podejmującymi decyzje o zatrudnieniu (księgowi, sekretarki). Wśród badanych 38 małych przedsiębiorstw w 28 przypadkach ankietę przeprowadzono z właścicielem, współwłaścicielem firmy lub dyrektorami, którzy podejmują ostateczne decyzje dotyczące zatrudnienia oraz 10 innymi osobami podejmującymi decyzję o zatrudnieniu. Na 10 badanych średnich przedsiębiorców ankietę przeprowadzono z 1

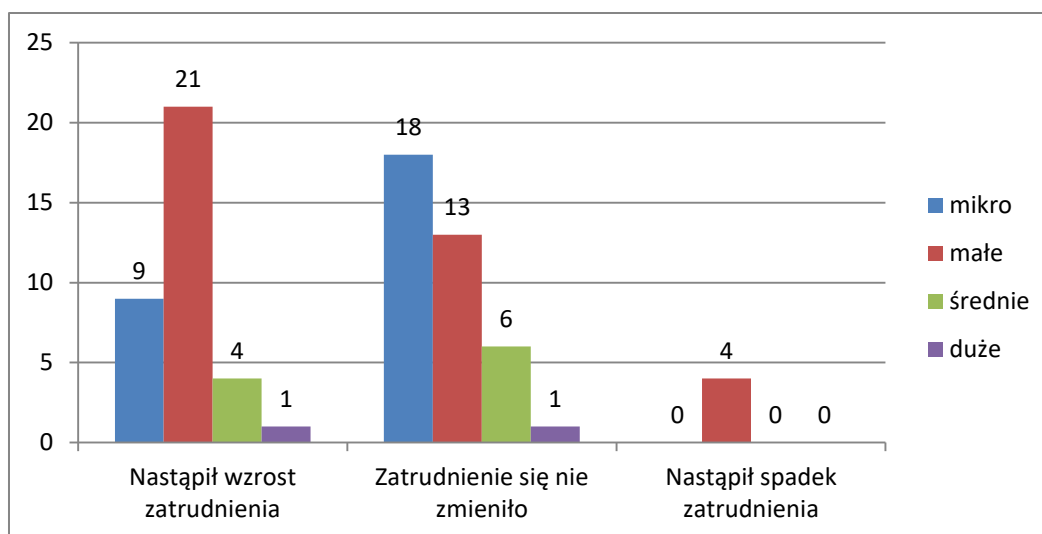
właścicielem lub współwłaścicielem firmy, którzy podejmują ostateczne decyzje dotyczące zatrudnienia w swoich firmach, z 7 dyrektorami lub kierownikami do spraw kadr, którzy podejmują ostateczne decyzje lub biorą udział w przygotowaniu tych decyzji oraz 2 innymi osobami podejmującymi decyzje o zatrudnieniu. Na 2 badane duże przedsiębiorstwa ankietę przeprowadzono z 2 dyrektorami lub kierownikami do spraw kadr, którzy podejmują ostateczne decyzje lub biorą udział w przygotowaniu tych decyzji.

Wykres 3. Funkcje osób odpowiedzialnych za decyzje w sprawie zatrudnienia.



Jak wspomniano na wstępie, badanie ankietowe miało w głównej mierze rozpoznać, czy w poszczególnych firmach nastąpiły lub nastąpią zmiany kadrowe wśród pracowników, mające wpływ na rozwój przedsiębiorstw zwiększając tym samym ich atrakcyjność jako potencjalnych pracodawców generujących nowe miejsca zatrudnienia. Jako pierwszą rozpoznano stan zatrudnienia w roku, w którym przeprowadzano ankietę tj. 2017. Na pytanie *Czy w ciągu bieżącego roku zatrudnienie w państwa firmie: zwiększyło się, nie zmieniło, zmniejszyło się* udzielono odpowiedzi przedstawionych na wykresie 4.

Wykres 4. Informacja o wzroście lub spadku zatrudnienia wśród ankietowanych firm w 2017 roku.

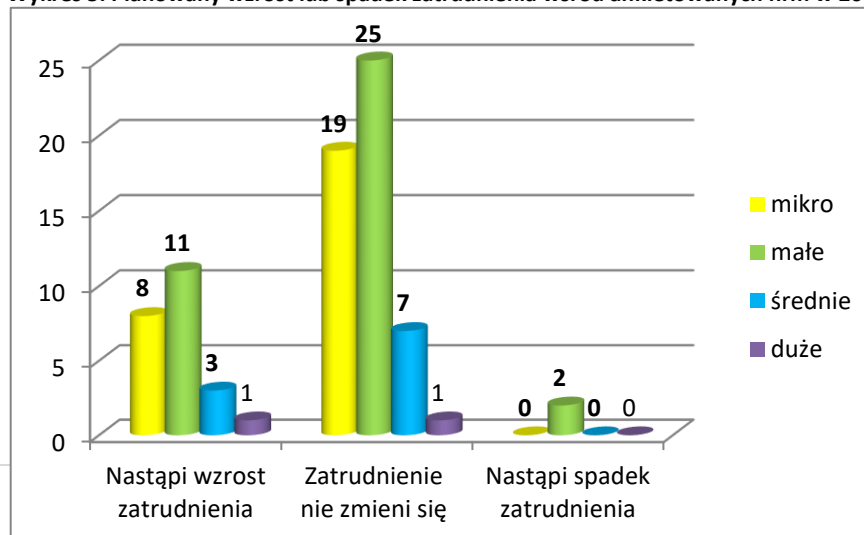


Największy przyrost zatrudnienia nastąpił u małych przedsiębiorców. Na 38 podmiotów z tego przedziału 21 (55,26%) odnotowało przyrost zatrudnienia. Wśród nich 14 odnotowało zatrudnienie w przedziale 1-5 pracowników, 6 firm zwiększyło zatrudnienie w przedziale 6-10 pracowników oraz jedna odnotowała wzrost zatrudnienia o 31 pracowników. Spośród 27 badanych mikro przedsiębiorstw 19 (70,37%) zwiększyło stan zatrudnienia na poziomie 1-5 pracowników. Wśród 10 badanych średnich przedsiębiorstw 4 (40%) zwiększyło stan zatrudnienia, 3 firmy na poziomie 1-5 pracowników i jedna firma zatrudniła 12 osób. W dużych przedsiębiorstwach spośród 2 badanych jedno zwiększyło zatrudnienie o 10 pracowników.

Spadek zatrudnienia zanotowano w 2017 roku tylko w małych przedsiębiorstwach. Spadek zanotowano w 4 firmach, w 1 przedsiębiorstwie zatrudnienie zmniejszyło się o 1 pracownika i w 3 przedsiębiorstwach o 2 pracowników.

W kolejnej części ankiety przedsiębiorców pytano o możliwości przyrostu zatrudnienia w roku następującym po badaniu ankietowym tj. w 2018r.. Na pytanie *Czy w ciągu następnego roku zatrudnienie w państwa firmie: zwiększy się, nie zmieni się, zmniejszy się* udzielono odpowiedzi przedstawionych na wykresie 5.

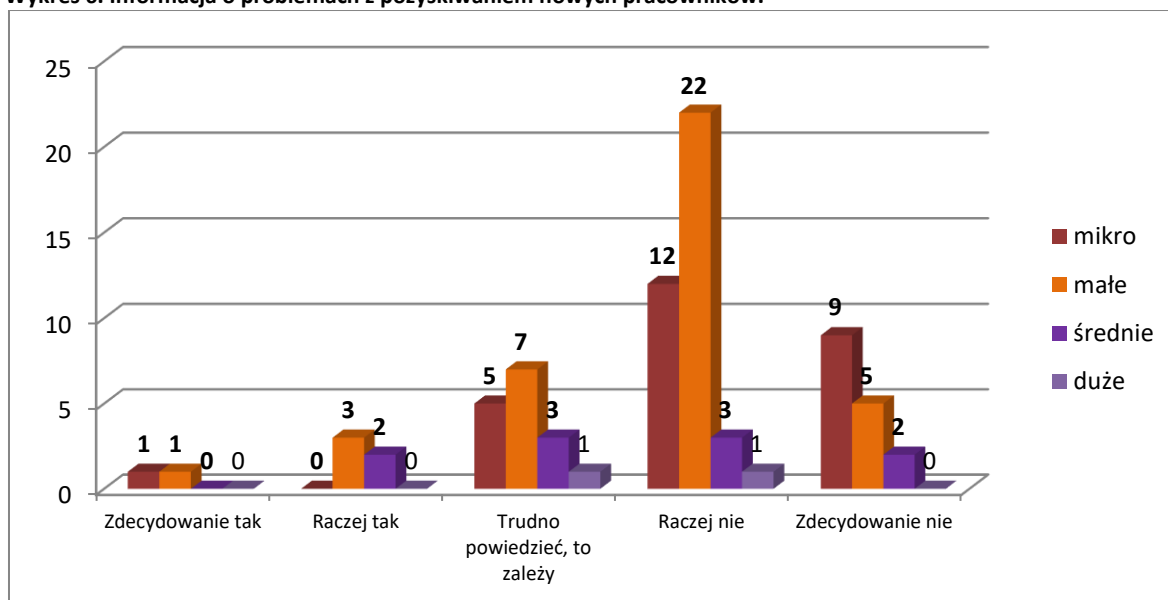
Wykres 5. Planowany wzrost lub spadek zatrudnienia wśród ankietowanych firm w 2018 r.



Jak obrazuje powyższy wykres, wszystkie firmy, niezależnie od wielkości, zakładają w 2018 roku niewielki przyrost zatrudnienia. Wśród małych przedsiębiorców wzrost zatrudnienia przewiduje 11 podmiotów z pośród 38 badanych (28,95%). W większości przypadków będzie to zatrudnienie 1-5 pracowników i jedna firma przewiduje zatrudnienie 10 pracowników.. Podobny wzrost zatrudnienia deklarują mikro przedsiębiorstwa, gdzie na 27 badanych podmiotów przyrost zatrudnienia przewiduje 8 firm (29,63%) i wszystkie planują wzrost zatrudnienia o 1-3 pracowników. Spośród średnich przedsiębiorstw 3 zakładają przyrost zatrudnienia (30%), w których dwa deklarują zatrudnienie o 2 i 4 pracowników oraz jedna firma deklaruje zatrudnić 10 pracowników. Jedno z dużych przedsiębiorstw deklaruje zatrudnienie 20 pracowników. Wśród badanych podmiotów 2 małe przedsiębiorstwa zakładają w 2018 roku zmniejszenie stanu pracowników, jeden pracodawca zmniejszy zatrudnienie o 2 osoby, natomiast drugi pracodawca planuje zmniejszyć zatrudnienie aż o 9 osób.

Badanie ankietowe pozwoliło również na pozyskanie informacji, czy w trakcie poszukiwania nowych pracowników przedsiębiorcy natrafiają na problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników. Na pytanie *Czy Państwa firma ma problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników?* respondenci udzielili odpowiedzi przedstawionych na poniższym wykresie.

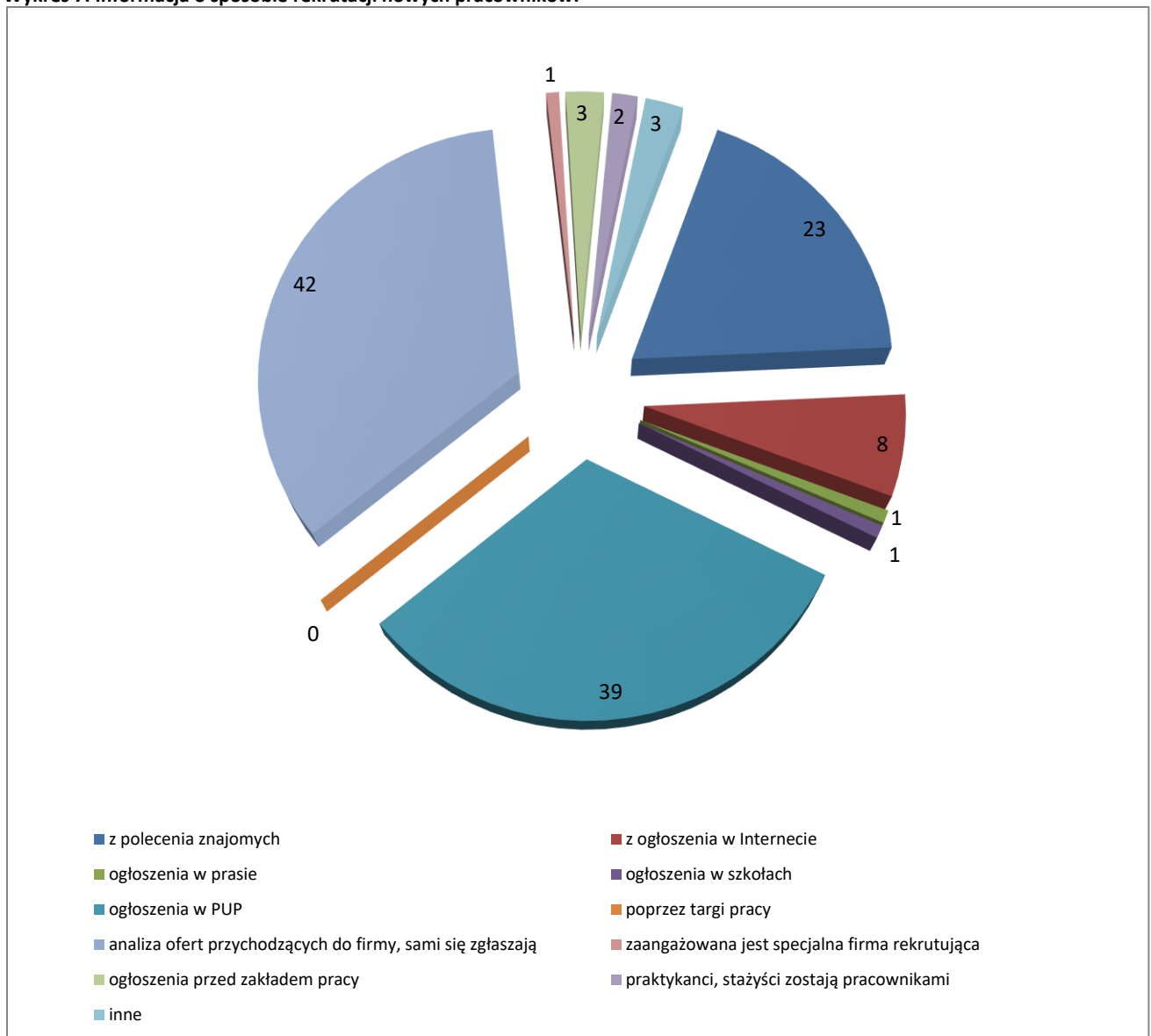
Wykres 6. Informacja o problemach z pozyskiwaniem nowych pracowników.



Ankietowani pracodawcy pytani o poszukiwanie nowych pracowników najczęściej wskazywali na odpowiedź, że raczej nie napotykają na problemy z ich pozyskiwaniem lub uzależniali te poszukiwania od wymogów stawianych konkretnym kandydatom.

W pozyskiwaniu nowych pracowników ważnym elementem jest sposób poszukiwania pracowników, czyli źródła ich pozyskiwania. Anketowani przez urząd pracodawcy, na pytanie *W jaki sposób Państwa firma poszukuje nowych pracowników?* mieli do wyboru 11 wariantów odpowiedzi wielokrotnego wyboru. Najczęściej pojawiającymi się źródłami rekrutacji nowych pracowników były m.in.: *ogłoszenia w PUP* – 39 odpowiedzi, *analiza ofert przychodzących do Firmy, sami się zgłaszają* – 42 odpowiedzi, *z polecenia znajomych* – 23 odpowiedzi oraz *ogłoszenia w Internecie* – 8 odpowiedzi. Pozostałe formy rekrutacji przedstawione są na wykresie zamieszczonym poniżej.

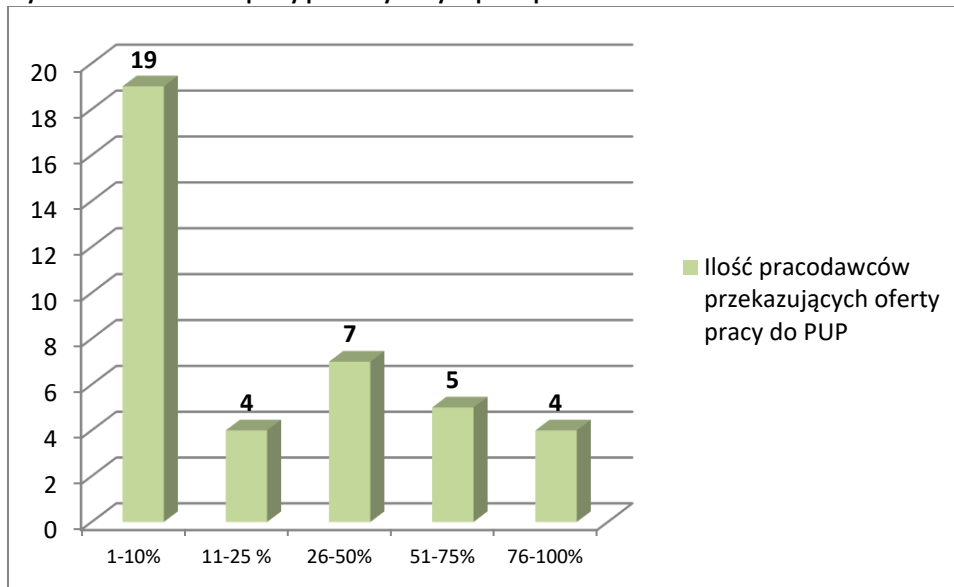
Wykres 7. Informacja o sposobie rekrutacji nowych pracowników.



Uwzględniając liczbę pracodawców korzystających przy poszukiwaniu nowych pracowników z usług Powiatowego Urzędu Pracy, badano również *Jaki procent ofert pracy przekazywanych jest w państwa firmie do PUP?* Na 39 firm, które zadeklarowały, że przy

rekrutacji nowych pracowników korzystają z usług urzędu, 19 firm zgłasza od 1-10% ofert, 7 firm przekazuje od 26-50% ofert, 5 firm zgłasza 51-75%, 4 firmy od 11-25%, a w przedziale 76-100% zgłasza 4 firmy. Najczęściej poszukiwanymi zawodami wśród ankietowanych pracodawców były m.in.: technik prac biurowych, sprzedawca, nauczyciel, robotnik gospodarczy, doradca zawodowy, opiekunka dziecięca.

Wykres 8. Procent ofert pracy przekazywanych przez pracodawców do PUP.



Badanie ankietowe pozwoliło również na uzyskanie informacji w jakim sektorze mieści się główna działalność ankietowanych podmiotów. Największa liczba pracodawców - 38 firm, prowadzi swą działalność w pozostałych usługach (sekcje; M, N, O, P, Q, R, S, T, U), Kolejne 20 podmiotów to firmy z sektora przemysł i budownictwo (sekcje: B, C, D, E, F), kolejne 16 podmiotów to firmy działające w sektorze handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (sekcje: G, H, I, J). Następnie 3 firmy z sektora rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (sekcja A). W sektorze działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcje: K, L) nie występuje żadna firma.

VI. Prognoza lokalnego rynku pracy

Prognoza na szczeblu powiatu staszowskiego została przygotowana w oparciu o odpowiedzi na wybrane pytania uzyskane w ramach badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw. Wnioskowanie na podstawie pytań o zmianie w wielkości oraz strukturze zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, przygotowywane zostało na rok 2018. Wykonane badanie dostarcza jedynie informacji o prognozowanych kierunkach zmian obserwowanych w poszczególnych grupach zawodów, a nie o poziomie kształtowania się danego czynnika w zadanym momencie czasu. Dlatego w przypadku uzyskanych wyników, należy zwrócić uwagę nie tylko na to czy wyliczony wskaźnik przyjmuje wartość dodatnią czy ujemną (co świadczy o przewadze odpowiednio optymistycznych bądź pesymistycznych opinii respondentów), ale w szczególności na kierunek zmian.

Zawodami, w których Pracodawcy z terenu powiatu staszowskiego zamierzają zwiększyć zatrudnienie są między innymi:

Prognozowany wskaźnik zatrudnienia netto ogółem wynosi 27,80%.

Tabela 15. Prognozowany wskaźnik zatrudnienia netto dla wielkich grup zawodów w 2018 r.

Wielkie grupy zawodów	Prognozowany wskaźnik zatrudnienia netto
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10,63%
Pracownicy biurowi	5,52%
Pracownicy przy pracach prostych	14,10%
Pracownicy usług i sprzedawcy	12,17%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11,71%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,00%
Siły zbrojne	0,00%
Specjaliści	8,56%
Technicy i inny średni personel	0,59%

Wykres 9. Prognozowany wskaźnik zatrudnienia netto dla wielkich grup zawodów.

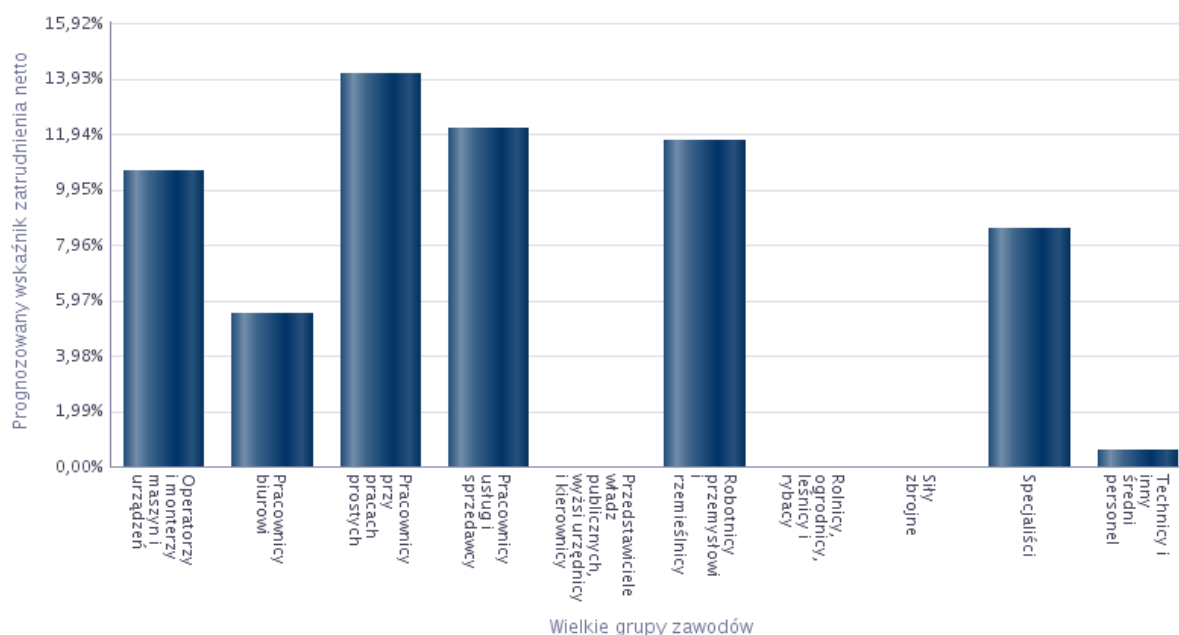


Tabela 16. Zawody, w jakich firmy mają zamiar zatrudnić pracowników w 2018 r.

Zawód	Wskaźnik struktury
Sprzedawca*	13,31%
Pracownik socjalny	5,23%
Szwaczka ręczna	5,23%
Technik handlowiec ⁸	5,23%
Pomocniczy robotnik budowlany	4,70%
Elektromonter instalacji elektrycznych	4,44%
Magazynier	4,44%
Monter stolarki budowlanej	4,44%
Murarz-tylnik ⁸	4,44%
Operator urządzeń do przetwórstwa ryb	4,44%
Pedagog	4,44%
Pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	4,44%
Rzeźnik-wędliniarz	4,44%
Sprzedawca w branży mięsnej	4,44%
Sprzedawca w stacji paliw	4,44%
Pozostali operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych	4,32%

Robotnik gospodarczy	4,32
Opiekunka dziecięca*	2,48%
Animator gospodarczy do spraw przedsiębiorczości	0,52%
Ekonomista	0,52%
Kelner*	0,52%
Monter / składacz okien	0,52%
Pomoc kuchenna	0,52%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	0,52%
Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,52%

Do umiejętności i cech szczególnie istotnych dla pracodawców u potencjalnych pracowników, których planują zatrudnić należy wymienić:

- współpraca w zespole,
- planowanie i organizacja pracy własnej,
- sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna,
- komunikacja ustna / komunikatywność,
- doświadczenie zawodowe,
- wyuczony zawód,
- zarządzanie ludźmi / przywództwo,
- wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków,
- wykonywanie obliczeń,
- dodatkowe uprawnienia,
- obsługa komputera i wykorzystanie Internetu,
- obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych,
- czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim,
- przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność,
- wywieranie wpływu,
- znajomość języków obcych.

Podsumowanie

Przedstawiony raport za 2017 rok ma charakter diagnostyczny. Raport przedstawia aktualne zjawiska zachodzące na rynku pracy oraz ich krótkookresową prognozę. Dlatego też przedstawione informacje należy przyjmować z pewną rezerwą i łączyć je z własnymi obserwacjami rynku pracy oraz zmieniającą się sytuacją gospodarczą regionu. Niniejsze sprawozdanie nie jest i nie powinno być jedynym źródłem informacji do podejmowania decyzji w zakresie ustalania kierunków kształcenia i szkolenia przyszłej kadry dla pracodawców czy też podejmowania decyzji o wyborze kierunku kształcenia przez młodych absolwentów szkół gimnazjalnych.

Na koniec 2017 roku w Urzędzie Pracy powiatu staszowskiego zarejestrowanych było 2339 osób bezrobotnych co stanowi spadek o 551 osób w stosunku do roku poprzedzającego 2016. W okresie od stycznia do grudnia 2017 roku pracodawcy zgłosili do urzędu 2198 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, co stanowi wzrost o 56 ofert w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedzającego.

Biorąc pod uwagę napływ w 2017 roku osób bezrobotnych można dostrzec, iż w perspektywie lat ubiegłych struktura zawodowa osób bezrobotnych z terenu powiatu staszowskiego nie uległa znaczącym zmianom. W czołowej dziesiątce rankingu znajdują się te same zawody co w latach ubiegłych. Najliczniej reprezentowane są zawody z grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Na kolejnych miejscach znaleźli się: sprzedawcy i pracownicy usług, specjaliści oraz technicy i inny średni personel.

Pracodawcy współpracujący z urzędem w większości zlokalizowani są na terenie powiatu staszowskiego. Najwięcej wolnych miejsc pracy zgłoszono w branżach: administracja, handel, usługi, budownictwo, komunikacja.

Na lokalnym rynku pracy duże znaczenie odgrywają również nowe miejsca pracy utworzone przy subsydiowanym wsparciu urzędu. Wielu pracodawców, planując nowe inwestycje, w pierwszej kolejności weryfikuje lokalny rynek pracy pod względem znalezienia potencjalnych kandydatów do pracy niezbędnych przy realizacji takiego przedsięwzięcia.

W odniesieniu do przeprowadzonego badania kwestionariuszowego zauważyć należy, iż 29,87% z grupy przebadanych przedsiębiorstw wskazało, że przewidują zwiększenie zatrudnienia w 2018 roku.

Tak jak w latach ubiegłych, także i w 2017 roku obserwuje się przewagę ilości zawodów nadwyżkowych, natomiast zawody zrównoważone stanowią niewielki odsetek ogółu analizowanych. Liczba propozycji zatrudnienia zgłaszanych do Urzędu jest niewystarczająca w stosunku do liczby osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Czynnikami zaczynającym mieć decydujące znaczenie przy zatrudnieniu są kompetencje. Pracodawcy oczekują osób doświadczonych, profesjonalistów w danej branży, jednocześnie będących elastycznymi. Ciągły rozwój istniejących na rynku firm, ich dostosowywanie do dynamicznie zmieniających się trendów panujących na rynku sprawiają, iż bardzo trudno jest osobom w krótkim okresie czasu dopasowywać kwalifikacje do rynku pracy i zdobywać doświadczenie w konkretnym zawodzie.

Dynamika zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy uniemożliwia ustalenie kierunków kształcenia na dłuższy okres czasu. Kierunki wnioskowanych do zdobycia umiejętności, podnoszenia kwalifikacji czy przekwalifikowania zawodowego winny być rozpatrywane indywidualnie, zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem zgłaszanych przez pracodawców oraz potrzebami osób bezrobotnych, gdyż to zwiększa efektywność podejmowanych działań czyli szansę zatrudnienia po zdobyciu wnioskowanych kwalifikacji.

Przy uruchamianiu szkoleń, przekwalifikowania zawodowego należy także zwrócić uwagę na zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności występujące wśród pracodawców działających na terenie powiatu staszowskiego i powiatach ościennych.

To zwiększa szanse na podjęcie zatrudnienia wśród osób uwzględniających w procesie poszukiwania pracy zatrudnienia poza miejscem zatrudnienia.

Wnioski wypływające z analizy pozwalają stwierdzić, że sytuacja na lokalnym rynku pracy, pozostającym w obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Staszowie, w porównaniu z ubiegłym rokiem uległa poprawie. Pozytywnym zjawiskiem jest to, że coraz więcej osób bezrobotnych podnosi swoje kwalifikacje, spada stopa bezrobocia oraz liczba długotrwale bezrobotnych, choć nadal jest to grupa, do której w szczególności skierowane są instrumenty rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonego „**Barometru zawodów**” dla powiatu staszowskiego na 2018 rok prognozują deficyt między innym w zawodach: **betoniarze i zbrojarze, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, cieśle i stolarze budowlani, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, inżynierowie budownictwa, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierownicy budowy, kucharze, lekarze, masarze i przetwórcy ryb, murarze i tynkarze, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów zawodowych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, piekarze, pielęgniarki i położne, pracownicy ds. budownictwa drogowego, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, psycholodzy i psychoterapeuci, samodzielni księgowi, spawacze, sprzedawcy i kasjerzy**

Należy tutaj podkreślić, że przewidywane niedobory dotyczą osób posiadających nie tylko odpowiednie kwalifikacje, ale także doświadczenie w pracy na wskazanym stanowisku. „**Barometr zawodów**” jest prognozą zapotrzebowania na pracowników w 2018 roku. Badanie zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2017 r.

ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE w Powiat staszowski INFORMACJA SYGNALNA 2017 R.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
		Nauczyciele kształcenia zawodowego
		Lektorzy języków obcych
		Technicy archiwistów i pokrewni

		Kierownicy do spraw finansowych
		Operatorzy wprowadzania danych
		Kierownicy do spraw budownictwa
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych
		Urzędnicy do spraw podatków
		Projektanci grafiki i multimedków
	zawód deficytowy	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani
		Kierownicy w gastronomii
		Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów, informacji naukowej i pokrewni
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych
		Szklarze
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
		Barmani
		Agenci sprzedaży bezpośredniej
		Układacze towarów na półkach
		Operatorzy maszyn do prania
		Programiści aplikacji
		Asystenci nauczycieli
		Zamiatacze i pokrewni
Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani		
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych		
Pracownicy biur informacji		
Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe		
Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży		
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Księgowi
		Elektrycy budowlani i pokrewni
		Asystenci dentyści
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Sztylciarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni
		Kucharze
		Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
		Konsultanci i inni pracownicy biur podróży
		Gońcy, bagażowi i pokrewni
		Pomoce kuchenne
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych
		Filolodzy i tłumacze
		Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
		Prowadzący pojazdy ciągnięte przez zwierzęta
		Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
		Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży
		Pozostali pracownicy zajmujący się sprzętaniem
Technicy analityki medycznej		

***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”.**

Spis wykresów i tabel

Tabele:

Tabela 1. Liczba bezrobotnych w latach 2016 – 2017.

Tabela 2. Napływ osób bezrobotnych a oferty pracy w 2017r. według wielkich grup zawodowych.

Tabela 3. Napływ osób bezrobotnych w wybranych zawodach w powiecie staszowskim w 2017 r.

Tabela 4. Grupy zawodów, dla których wskaźnik długotrwałego bezrobocia jest najwyższy w 2017 r.

Tabela 5. Grupy zawodów, dla których wskaźnik długotrwałego bezrobocia jest najniższy w 2017 r.

Tabela 6. Wskaźnik niedopasowania struktury ofert pracy w 2017 r.

Tabela 7. Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2017r.

Tabela 8. Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2017 r.

Tabela 9. Ranking elementarnych grup zawodów zrównoważonych w 2017 r.

Tabela 10. Grupy zawodów z maksymalną nadwyżką w 2017 r.

Tabela 11. Grupy zawodów z nadwyżką w 2017 r.

Tabela 12. Bezrobotni bez zawodu w 2017 r.

Tabela 13. Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych według elementarnych grup zawodów deficytowych, nadwyżkowych oraz zrównoważonych w 2017 r.

Tabela 14. Liczba absolwentów i bezrobotnych absolwentów według typu szkoły w 2017 r.

Tabela 15. Prognozowany wskaźnik zatrudnienia netto dla wielkich grup zawodów w 2017 r.

Tabela 16. Zawody, w jakich firmy mają zamiar zatrudniać pracowników w 2018 r.

Wykresy:

Wykres 1. Struktura bezrobocia w układzie wielkich grup zawodowych w powiecie staszowskim (stan na 31.12.2017r.)

Wykres 2. Liczba przedsiębiorstw, wśród których przeprowadzono badanie ankietowe.

Wykres 3. Funkcje osób odpowiedzialnych za decyzje w sprawie zatrudnienia.

Wykres 4. Informacja o wzroście lub spadku zatrudnienia wśród ankietowanych firm w 2017r.

Wykres 5. Planowany wzrost lub spadek zatrudnienia wśród ankietowanych firm w 2018 r.

Wykres 6. Informacja o problemach z pozyskiwaniem nowych pracowników.

Wykres 7. Informacja o sposobie rekrutacji nowych pracowników.

Wykres 8. Procent ofert pracy przekazywanych przez pracodawców do PUP.

Wykres 9. Prognozowany wskaźnik zatrudnienia netto dla wielkich grup zawodów.