

Zofia Hasińska, Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

**ZASTOSOWANIE MONITORINGU
ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH
DO BADANIA RYNKOWYCH UWARUNKOWAŃ
ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI**

1. Wstęp

Skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie wymaga rozległej i stale aktualizowanej wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy. Ważne są nie tylko ogólne informacje o podaży i popycie na pracę oraz cenie siły roboczej, ale również o ich strukturze w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym, przestrzennym i czasowym. Pozyskując tę wiedzę, można skorzystać z wielu źródeł informacji, wśród których na uwagę zasługują: statystyka urzędów pracy o bezrobotnych i ofertach pracy zgłoszonych do tych urzędów, statystyka pracodawców o zatrudnieniu, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, ogłoszenia prasowe i internetowe pracodawców i pracobiorców oraz wyniki badań rynku pracy prowadzonych przez ośrodki akademickie we współpracy z jednostkami administracji państwowej i samorządowej¹.

Wstąpienie Polski do UE wygenerowało potrzebę realizacji procesów dostosowawczych w wielu dziedzinach polityki społeczno-gospodarczej, w tym polityki rynku pracy i zatrudnienia². Dotyczyło to także powiększenia bazy informacyjnej o rynku pracy tworzonej przez publiczne służby zatrudnienia. Służyć temu ma m.in. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jako obligatoryjne zadanie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie wymienionej metody badania rynku pracy i dokonanie oceny jej

¹ Integracja Polski z Unią Europejską powiększyła znacznie możliwości finansowe prowadzenia takich badań. Jako przykładowe publikacje można podać następujące: [*Rynek pracy aglomeracji...* 2006; *Rynek pracy w Polsce...* 2008].

² Szersze omówienie tego zagadnienia zawiera opracowanie [Sipurzyńska-Rudnicka 2008, s. 111-113].

przydatności na podstawie kilkuletnich doświadczeń badawczych autorek ze współpracy w tej dziedzinie z Powiatowym Urzędem Pracy we Wrocławiu.

2. Charakterystyka Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jako metody badania rynku pracy

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) został wprowadzony do praktyki urzędów pracy zgodnie z koncepcją M. Kabaja³. Autor zdefiniował monitoring jako proces systematycznego śledzenia (obserwowania) zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Przedmiotem badania nie jest tutaj ogólna sytuacja na rynku pracy, ale popyt i podaż pracy na poszczególnych rynkach kwalifikacyjno-zawodowych. Porównanie ze sobą strony popytowej i podażowej według zawodów (grup zawodowych) pozwala określić wzajemne relacje między nimi oraz zidentyfikować zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone. Zawody deficytowe to zawody, na które zapotrzebowanie rynkowe jest wyższe niż liczba osób poszukujących pracy; zawody nadwyżkowe z kolei to zawody, na które zapotrzebowanie jest mniejsze niż liczba osób poszukujących pracy, a zawody zrównoważone charakteryzują się wielkością zapotrzebowania zbliżoną do liczby osób poszukujących pracy.

Systematyczne dostarczanie informacji o sytuacji rynkowej w układzie kwalifikacyjno-zawodowym ma duże znaczenie w procesie doboru pracowników oraz kształcenia szkolnego i pozaszkolnego. W ramach Monitoringu badania prowadzi się bowiem corocznie w dwu okresach: dla I półrocza (w węższym zakresie) i dla całego roku (w pełnym zakresie). Wąski zakres badań obejmuje jedynie bezrobotnych i oferty pracy zgłoszone w urzędach pracy, a szeroki dodatkowo absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych oraz potrzeby kadrowe zakładów pracy (przyjęcia i zwolnienia pracowników) zidentyfikowane w świetle wypowiedzi pracodawców. Dzięki temu można w pełni zobrazować popytową i podażową stronę rynku w krótkookresowym ujęciu retro- i prospektywnym⁴. Osiągnięcie tego celu w praktyce urzędów pracy napotyka jednak trudności w:

- przeprowadzeniu badania potrzeb kadrowych pracodawców oraz badania absolwentów szkół,
- zapewnieniu porównywalności danych rejestrowanych w urzędach pracy z danymi pochodzącymi z badania pracodawców i szkół.

Z kilkuletnich doświadczeń wynika, że badanie pracodawców metodą reprezentacyjną za pomocą ankiety w formie papierowej, w wylosowanej próbie podmiotów, jest nieskuteczne z powodu niskiej zwrotności ankiet. Podobnie niskie efekty przy-

³ Szczegółowy opis koncepcji znajdziemy w opracowaniu [Kabaj 1997, s. 144].

⁴ Ujęcie retrospektywne dotyczy półrocza i roku minionego, prospektywne zaś – roku przyszłego.

nosi pełne badanie absolwentów szkół, zwłaszcza wyższych. Uwzględniając te mankamenty Monitoringu, MPiPS wprowadziło w ostatnim roku pewne zmiany metodologiczne w jego realizacji. W 2007 r. zrezygnowano z badania potrzeb kadrowych pracodawców przez powiatowe urzędy pracy i przeniesiono taką analizę na poziom województw (wojewódzkich urzędów pracy), wykorzystując przy tym wyniki badania prowadzonego przez GUS pod nazwą „Wolne miejsca pracy”⁵. Sposób realizacji tego badania⁶ sprawia, iż jego wyniki mają jednak ograniczoną przydatność dla Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Przede wszystkim zwraca uwagę to, że zmiany w strukturze zawodowej popytu na pracę badane są na poziomie dość ogólnym, dotyczącym bowiem tylko przekroju wielkich i dużych grup zawodowych, a zatem z pominięciem układu grup średnich, elementarnych oraz poszczególnych zawodów i specjalności. Ponadto, ze względu na niepełny charakter badania (opartego na próbie losowej podmiotów gospodarczych), ograniczone są możliwości bilansowania potrzeb kadrowych pracodawców, jak również prowadzenia analizy wielkości tych potrzeb i ich struktury zawodowej w układzie lokalnych (powiatowych) rynków pracy.

Jednocześnie na poziomie powiatowym usprawniony został dostęp publicznych służb zatrudnienia do informacji o szkolnictwie. Urzędowi pracy udostępniono dane na temat struktury kształcenia w szkolnictwie ponadgimnazjalnym i wyższym, pochodzące ze sprawozdawczości szkół i uczelni kierowanej do odpowiednich ministerstw.

Rezultatem wprowadzonych zmian było przeniesienie szerokiego zakresu analizy popytu na pracę na poziom wojewódzki, przy znacznym ograniczeniu jednak stopnia jego szczegółowości (do tzw. dużych grup zawodowych), na poziomie powiatowym zaś rozszerzenie analizy struktury zawodowej podaży pracy o obszar dotyczący struktury kształcenia kadr w szkolnictwie ponadgimnazjalnym. Wprowadzonych zmian nie można jednak oceniać jednoznacznie pozytywnie. Nadal bowiem nie rozstrzygnięto problemu braku porównywalności danych pochodzących z systemu szkolnictwa z danymi rejestrowanymi w urzędach pracy. Wynika to z odmienności klasyfikacji zawodów i specjalności stosowanej w urzędach pracy oraz klasyfikacji

⁵ Zob. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 września 2006 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2007 (DzU 2006 nr 170, poz. 1219, s. 104-105); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 października 2007 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2008 (DzU 2007, nr 210, poz. 1521, s. 118-119).

⁶ Badanie to ma na celu określenie zmian w liczbie pracujących i wolnych miejsc pracy, w tym nowo utworzonych. Wyniki badania pozwalają na analizę sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem miejsc pracy według zawodów, sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów, województw oraz ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy. Od 2005 r. jest ono przeprowadzane raz w kwartale przy zastosowaniu metody reprezentacyjnej, a jego wyniki dotyczą głównie układu wojewódzkiego oraz krajowego. Dostępność do danych w układzie powiatowym jest ograniczona (np. w świetle informacji uzyskanej z Urzędu Statystycznego we Wrocławiu, od I kwartału 2008 r. urząd ten nie dysponuje danymi dotyczącymi popytu na pracę, tj. wolnych i nowo utworzonych miejsc pracy, w układzie powiatowym). Zob. szerzej: źródło w przypisie 5.

w szkolnictwie, zwłaszcza wyższym. Klasyfikacja stosowana w urzędach pracy jest bardziej szczegółowa, gdyż wyróżnia się w niej pięć poziomów kwalifikacyjno-zawodowych (grup zawodowych)⁷. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Zastosowane kryteria posłużyły do grupowania poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne. Z kolei grupy elementarne połączono w bardziej zagregowane grupy średnie, te zaś w grupy duże, a grupy duże w grupy wielkie. W efekcie struktura klasyfikacji obejmuje: 10 grup wielkich (oznaczonych symbolem jednocyfrowym), 30 grup dużych (oznaczonych symbolem dwucyfrowym), 116 grup średnich (oznaczonych symbolem trzycyfrowym) i 392 grupy elementarne (oznaczone symbolem czterocyfrowym), przy czym grupy elementarne obejmują 1770 zawodów i specjalności (oznaczonych kodem sześciocyfrowym) – tab. 1.

Tabela 1. Struktura ustawowej klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

Lp.	Nazwa wielkiej grupy zawodów	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności
		dużych	średnich	elementarnych	
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	6	33	43
2	Specjaliści	4	20	65	475
3	Technicy i inny średni personel	4	17	69	314
4	Pracownicy biurowi	2	7	20	54
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2	7	21	80
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4	8	13	42
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4	17	74	330
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	20	72	338
9	Pracownicy przy pracach prostych	3	10	21	90
10	Siły zbrojne	1	4	4	4
Razem		30	116	392	1770

Źródło: jak w przypisie 7.

⁷ Klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzono w drodze Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU 2004 nr 265, poz. 2644). W roku 2007 wprowadzono do niej zmiany na mocy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU 2007 nr 106, poz. 728).

Z powyższą klasyfikacją nie są skoordynowane klasyfikacje i prowadzone statystyki dotyczące uczniów i studentów (w tym absolwentów) szkolnictwa zawodowego. Dotyczy to szczególnie szkolnictwa wyższego. Dane o studentach i absolwentach szkół wyższych, pochodzące z obligatoryjnych sprawozdań szkół wyższych, są dostępne jedynie według kierunków studiów, a w pojedynczych przypadkach według specjalizacji w ramach kierunku. Z kolei młodzież w szkołach zawodowych ponadgimnazjalnych ujmowana jest w statystykach edukacyjnych zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego⁸.

Zawody objęte tą klasyfikacją zostały ujęte w grupy wielkie, duże i średnie, zgodnie z podziałem zawodów ustalonym w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2004 r. A zatem symbol cyfrowy zawodu przyjęty w klasyfikacji jest zgodny z symbolem cyfrowym zawodu przyjętym w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy tylko w zakresie pierwszych trzech cyfr. Powyższa sytuacja w układach kwalifikacyjno-zawodowych z jednej strony ogranicza zakres analizy porównawczej podaży i popytu na pracę, a z drugiej strony stwarza zagrożenie pomyłkami w ewidencji bezrobotnych i ofert pracy.

Odrębnym zagadnieniem jest zapewnienie wewnętrznej spójności Monitoringu w ujęciu przestrzennym. Poważny niedostatek stanowi brak analizy na poziomie krajowym, tym bardziej, że nie ma tutaj ograniczeń informacyjnych. Uwzględnienie tego poziomu dopełniałoby analizy na lokalnych i regionalnych rynkach pracy z korzyścią dla wszystkich podmiotów korzystających z wyników takich badań.

3. Wyniki Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych we Wrocławiu za lata 2004-2007⁹

Przedstawiając wyniki MZDiN przeprowadzonego dla Wrocławia w latach 2004-2007, ograniczono ich zakres do bezrobotnych i ofert pracy w celu zapewnienia porównywalności informacji¹⁰. Na podstawie porównania struktur napływu bezrobotnych według wielkich grup zawodowych dla okresu 2004-2007 można wskazać na pewne zmiany strukturalne podaży pracy w układzie zawodów robotniczych

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU 2007 nr 124, poz. 860).

⁹ Przy opracowywaniu tej części artykułu wykorzystano fragment referatu Z. Hasińskiej i K. Si-purzyńskiej-Rudnickiej *Zmiany na wrocławskim rynku pracy w świetle Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w latach 2004-2007*, ogłoszonego na XVI konferencji polityków społecznych „Społeczne konsekwencje integracji europejskiej” zorganizowanej w dniach 16-18 czerwca 2008 r. w Ustroniu (k. Cieszyna) i oddanego do druku organizatorom tej konferencji.

¹⁰ Pełny zakres Monitoringu na poziomie powiatowym, obejmujący także szkolnictwo ponadgimnazjalne i wyższe oraz ankietowe badanie potrzeb kadrowych pracodawców, został bowiem zrealizowany w całym kraju tylko dla jednego roku – 2006.

i nierobotniczych¹¹ w kierunku zwiększenia o kilka punktów procentowych udziału zawodów nierobotniczych kosztem robotniczych (tab. 2).

Tabela 2. Zmiany w strukturze rocznego napływu bezrobotnych według charakteru reprezentowanego zawodu we Wrocławiu w latach 2000-2007 (w %)

Wyszczególnienie	2000	2004	2005	2006	2007
Bezrobotni z zawodami nierobotniczymi	35,9	53,3	53,3	55,0	58,5
Bezrobotni z zawodami robotniczymi	50,7	34,0	33,1	32,9	29,8
Bezrobotni z zawodami robotniczymi i nierobotniczymi	13,4	12,7	13,6	12,1	11,7
Napływ bezrobotnych ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

Wyraźniejsze zmiany nastąpiły w dłuższym horyzoncie czasowym (w latach 2000-2007), gdyż odsetek zawodów nierobotniczych wzrósł o ponad 20 punktów procentowych, a zawodów robotniczych zmniejszył się w podobnej skali.

O rosnącym udziale bezrobotnych z zawodami nierobotniczymi zadecydowały tendencje wzrostowe dotyczące wielkiej grupy 2 – specjalistów, a w latach 2000-2007 także techników i innego personelu średniego (tab. 3).

Z kolei w grupie zawodów robotniczych o ich malejącym udziale w badanej strukturze zadecydował głównie spadek udziału wielkiej grupy 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników, a w dłuższym przedziale czasowym (w latach 2000-2007) także tendencje spadkowe w grupie 9 – pracowników przy pracach prostych (w mniejszym stopniu w grupie 8 – operatorów i monterów maszyn i urządzeń).

Odmienny charakter, w porównaniu z napływem bezrobotnych, miały zmiany zachodzące w strukturze napływu ofert pracy. W badanym okresie (2004-2007) polegały one przede wszystkim na zmniejszaniu się w tym napływie udziału zawodów o charakterze nierobotniczym na korzyść zawodów robotniczych (tab. 4). Znacznie mniejsze zmiany strukturalne ofert pracy natomiast nastąpiły w porównaniu z 2000 r., co stanowi efekt odmiennych tendencji w latach 2004-2005: wzrostowych w zawodach nierobotniczych, a spadkowych w robotniczych.

W grupie zawodów nierobotniczych o ich malejącym udziale w strukturze ofert pracy w badanym czasie (2004-2007) zadecydowały przede wszystkim zmiany dotyczące dwóch wielkich grup zawodów: techników i innego średniego personelu oraz specjalistów (tab. 5). Mniejsze spadki udziału tych grup wystąpiły w porównaniu z rokiem 2000.

¹¹ Uwzględniając charakter zadań wykonywanych na stanowisku pracy oraz wymagania kwalifikacyjne i ustalenia ustawowe, autorki dokonały podziału wielkich grup zawodowych na trzy zbiory: zbiór zawodów nierobotniczych (obejmujący cztery grupy wielkie: 1, 2, 3 i 4), zbiór zawodów robotniczych (obejmujący cztery grupy wielkie: 6, 7, 8 i 9) oraz zbiór zawodów robotniczych i nierobotniczych (wielka grupa 5).

Tabela 3. Zmiany w strukturze rocznego napływu do bezrobocia według wielkich grup zawodów we Wrocławiu w latach 2000-2007 (w %)

Kod grupy	Nazwa wielkiej grupy zawodów	2000	2004	2005	2006	2007
0	Siły zbrojne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,8	0,6	1,1	0,9	0,9
2	Specjaliści	11,8	24,3	24,3	26,2	29,2
3	Technicy i inny średni personel	13,8	22,4	21,6	21,8	21,7
4	Pracownicy biurowi	9,5	6,0	6,2	6,1	6,7
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	13,4	12,7	13,6	12,1	11,7
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,9	0,7	0,7	0,8	0,6
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	28,2	19,7	19,7	19,2	16,5
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6,3	4,8	4,4	4,2	4,0
9	Pracownicy przy pracach prostych	15,3	8,6	8,3	8,8	8,7
Napływ bezrobotnych ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

Tabela 4. Zmiany w strukturze rocznego napływu ofert pracy według charakteru stanowiska pracy we Wrocławiu w latach 2000-2007 (w %)

Wyszczególnienie	2000	2004	2005	2006	2007
Oferty pracy w zawodach nierobotniczych	31,4	38,9	41,1	32,7	29,7
Oferty pracy w zawodach robotniczych	53,4	45,5	45,0	57,6	59,2
Oferty pracy w zawodach robotniczych i nierobotniczych	15,3	15,6	13,9	9,7	11,1
Napływ ofert pracy ogółem	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

Tabela 5. Zmiany w strukturze rocznego napływu ofert pracy według wielkich grup zawodowych we Wrocławiu w latach 2000-2007 (w %)

Kod grupy	Nazwa wielkiej grupy zawodów	2000	2004	2005	2006	2007
0	Siły zbrojne	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,6	0,9	0,7	1,1	1,0
2	Specjaliści	7,6	9,7	10,5	7,4	6,8
3	Technicy i inny średni personel	14,0	17,8	18,3	12,9	11,2
4	Pracownicy biurowi	8,2	10,4	11,6	11,3	10,7
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	15,3	15,6	13,9	9,7	11,1
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,8	0,0	0,4	0,2	0,2
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	30,8	27,1	23,8	21,7	16,0
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,6	7,4	7,8	17,5	25,5
9	Pracownicy przy pracach prostych	13,2	11,0	13,0	18,2	17,4
Napływ ofert pracy ogółem		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

Z kolei w grupie zawodów robotniczych o ich rosnącym udziale w badanej strukturze zdecydowały głównie wyraźne zmiany dotyczące dwóch wielkich grup zawodowych: operatorów i monterów maszyn i urządzeń (kilkakrotny wzrost udziału) oraz pracowników przy pracach prostych (zob. tab. 5).

Porównanie struktury zawodowej podaży pracy (bezrobotnych) i popytu na pracę (ofert pracy) pozwoliło na zidentyfikowanie zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych. Do identyfikacji tej wykorzystane zostały dwie miary, a mianowicie:

- skala nadwyżki/deficytu, obliczona jako różnica między liczbą bezrobotnych i liczbą ofert pracy, przy czym liczba dodatnia oznacza nadwyżkę, liczba ujemna zaś deficyt kadr;
- wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu, wyrażający stosunek liczby bezrobotnych do liczby ofert pracy, a zatem informujący o tym, ilu bezrobotnych przypada na 1 ofertę pracy. Należy przy tym dodać, iż wartość tego wskaźnika z przedziału od 0,9 do 1,1 charakteryzuje zawody zrównoważone.

Z przedstawionego w tab. 6 zestawienia wartości powyższych miar w układzie wielkich grup zawodów wynika, że sytuacja na poszczególnych rynkach kwalifikacyjno-zawodowych Wrocławia w latach 2004-2007 była zróżnicowana. W badanym okresie wystąpiły tutaj zarówno zawody deficytowe, jak i nadwyżkowe oraz zrów-

noważone. Ich układ był jednak zmienny w czasie. W 2004 r. wszystkie wielkie grupy zawodowe miały charakter nadwyżkowy. We następnych latach charakter taki zachowały tylko trzy grupy: specjalistów; techników i innego średniego personelu; rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

Tabela 6. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w przekroju wielkich grup zawodowych we Wrocławiu w latach 2004-2007

Kod grupy	Nazwa grupy zawodowej	2004	2005	2006	2007
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Różnica między liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy			
		50	142	-30	-83
2	Specjaliści	4786	3937	3715	3095
3	Technicy i inny średni personel	3507	2358	1807	988
4	Pracownicy biurówi	362	-132	-988	-1251
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1434	1176	504	-545
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	171	115	116	46
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1933	1241	-395	-847
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	383	-31	-2550	-4816
9	Pracownicy przy pracach prostych	924	139	-1765	-2360
Napływy ogółem*		17536	12713	3876	-2725
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Liczba bezrobotnych na 1 ofertę pracy			
		1,56	2,49	0,85	0,62
2	Specjaliści	5,87	3,95	3,61	3,11
3	Technicy i inny średni personel	2,93	2,01	1,73	1,41
4	Pracownicy biurówi	1,34	0,91	0,55	0,45
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1,91	1,66	1,27	0,77
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	35,20	3,50	3,9	1,88
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1,70	1,41	0,90	0,75
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,51	0,97	0,24	0,12
9	Pracownicy przy pracach prostych	1,83	1,08	0,49	0,37
Napływy ogółem*		2,7	2,0	1,2	0,9

* W przypadku bezrobotnych, łącznie z bezrobotnymi bez zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

W pozostałych grupach nastąpiło przejście z nadwyżki w stan zrównoważenia lub deficytu. Najwcześniej przejście to objęło dwie grupy wielkie: pracowników biurowych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W obu tych przypad-

Tabela 7. Ranking 20 najbardziej nadwyżkowych elementarnych grup zawodowych we Wrocławiu w latach 2004 i 2007

Lp.	2004			2007		
	Kod grupy	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik nadwyżki	Kod grupy	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik nadwyżki
1	3212	Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	66,00	3414	Organizatorzy turystyki i pokrewni	71,00
2	3213	Technicy technologii żywności	62,33	2479	Specjaliści administracji publicznej*	57,00
3	3419	Pracownicy do spraw finansowych i handlowych*	61,27	2442	Filozofowie, historycy i politolodzy	55,40
4	3214	Dietetycy i żywieniowcy	53,00	2451	Literaci, dziennikarze i pokrewni	47,00
5	7311	Mechanicy precyzyjni	47,00	2222	Specjaliści technologii żywności i żywienia człowieka	43,00
6	2441	Archeolodzy, socjologzy i pokrewni	44,17	3419	Pracownicy do spraw finansowych i handlowych*	30,57
7	2222	Specjaliści technologii żywności i żywienia człowieka	40,50	3211	Technicy analityki medycznej	28,00
8	2113	Chemiccy	35,50	2452	Artyści plastycy	27,33
9	6212	Ogrodnicy terenów zieleni	34,00	3214	Dietetycy i żywieniowcy	25,00
10	8322	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	31,50	2441	Archeolodzy, socjologzy i pokrewni	23,64
11	7251	Monterzy elektronicy	31,33	2113	Chemiccy	20,50
12	2479	Specjaliści administracji publicznej*	26,78	4141	Doręczyciele pocztowi i pokrewni	18,50
13	2452	Artyści plastycy	23,67	3212	Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	17,50
14	2221	Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	22,44	2211	Biolodzy	15,25
15	2212	Biotechnolodzy	22,00	2443	Filolodzy i tłumacze	12,64
16	8283	Monterzy sprzętu elektronicznego	21,50	2111	Fizycy i astronomowie	12,00
17	5133	Pracownicy domowej opieki osobistej	21,00	2221	Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	11,95
18	5132	Pomocniczy personel medyczny	19,83	3131	Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	11,50
19	3131	Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	19,33	2212	Biotechnolodzy	11,00
20	2451	Literaci, dziennikarze i pokrewni	19,00	2445	Specjaliści do spraw społecznych	11,0

* Gdzie indziej niesklasyfikowani.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

Tabela 8. Ranking 20 najbardziej deficytowych elementarnych grup zawodowych we Wrocławiu w latach 2004 i 2007

Lp.	2004			2007		
	Kod grupy	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik deficytu	Kod grupy	Nazwa grupy elementarnej	Wskaźnik deficytu
1	3411	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych i pokrewni	60,00	8282	Monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego	159,64
2	4142	Kodowacze i korektorzy	10,33	8232	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	43,62
3	9211	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni	10,00	8122	Operatorzy urządzeń odlewniczych, walcowniczych i pokrewni	30,00
4	3412	Pośrednicy ubezpieczeniowi	9,83	1223	Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w budownictwie	24,00
5	0111	Żołnierze zawodowi	6,00	3412	Pośrednicy ubezpieczeniowi	21,00
6	8273	Operatorzy maszyn i urządzeń przetwórstwa zbożowego i pokrewni	6,00	8331	Operatorzy pojazdów wolnobieżnych rolniczych i leśnych	20,00
7	8232	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	4,25	8111	Operatorzy maszyn górniczych i pokrewni	16,25
8	7212	Spawacze i pokrewni	4,09	8334	Operatorzy wózków podnośnikowych	14,86
9	4113	Operatorzy wprowadzania danych	4,00	7122	Betoniarze	14,70
10	7122	Betoniarze	3,63	7133	Tynkarze i pokrewni	14,50
11	7138	Monterzy systemów rurociągowych	3,50	3152	Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	13,30
12	8334	Operatorzy wózków podnośnikowych	3,21	7214	Robotnicy przygotowujący i wnoszący konstrukcje metalowe	13,14
13	3122	Operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	3,00	1222	Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym	11,00
14	1211	Dyrektorzy generalni, wykonawczy i prezesi	2,90	8323	Kierowcy samochodów ciężarowych	10,82
15	8332	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	2,71	7212	Spawacze i pokrewni	10,76
16	2454	Choreografowie i tancerze baletowi	2,67	8287	Monterzy wyrobów złożonych	10,00
17	7124	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	2,43	8221	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych, kosmetycznych i sanitarnych	10,00
18	8333	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych	2,35	9142	Myjący pojazdy i szyby	10,00
19	5159	Pracownicy usług ochrony	2,33	2341	Nauczyciele szkół specjalnych	10,00
20	2413	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2,18	8283	Monterzy sprzętu elektronicznego	9,82

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z PUP we Wrocławiu.

kach, po osiągnięciu stanu zrównoważenia w 2005 r., w latach następnych (2006-2007) pojawił się deficyt kadr. W tym samym czasie (lata 2006-2007) charakter grup deficytowych przybrały trzy inne grupy wielkie: pracowników przy pracach prostych, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Warto zauważyć, że w ostatnich dwóch latach deficyt kadr koncentrował się przede wszystkim w grupach zawodowych o charakterze robotniczym (grupy: 7, 8 i 9), a nadwyżka kadr w grupach zawodów nierobotniczych (grupy: 2 i 3).

W analizowanej strukturze wyróżniają się dwie wielkie grupy zawodowe: specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Pierwsza z nich pozostawała w całym badanym okresie (2004-2007) grupą najbardziej nadwyżkową, zarówno pod względem skali nadwyżki (w przedziale od 3095 do 4786 osób), jak i wskaźnika intensywności nadwyżki (w przedziale od 3,11 do 5,87 bezrobotnych na 1 ofertę pracy). Drugą ze wskazanych grup wyróżniał w ostatnich latach (2006-2007) największy deficyt, zarówno pod względem skali (w przedziale od -2550 do -4816 osób), jak i wskaźnika deficytu (w przedziale od 0,12 do 0,24 bezrobotnego na 1 ofertę pracy).

Bardziej szczegółowy obraz sytuacji na rynkach kwalifikacyjno-zawodowych daje analiza prowadzona w układzie elementarnych grup zawodowych. Przykładowe jej fragmenty prezentują zestawienia zawarte w tab. 7 i 8. W danych tych znajdujemy potwierdzenie wcześniej opisanych zmian strukturalnych popytu i podaży pracy oraz ich wzajemnych relacji w latach 2004-2007. Zmiany w układzie 20 najbardziej nadwyżkowych grup elementarnych (tab. 7)¹² wskazują na szybsze tempo spadku nadwyżki podaży nad popytem w zawodach robotniczych niż nierobotniczych.

Natomiast zmiany w rankingu 20 najbardziej deficytowych grup elementarnych (tab. 8)¹³ świadczą o rosnącym deficycie siły roboczej na stanowiskach robotniczych, zwłaszcza zaliczonych do grupy operatorów maszyn i urządzeń.

4. Zakończenie

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jako systematyczne badanie podaży i popytu na pracę w układzie kwalifikacyjno-zawodowym, może odgrywać ważną rolę informacyjną dla pracodawców, pracobiorców, instytucji edukacyjnych i służb zatrudnienia. Na podstawie jego wyników bowiem można: identyfikować grupy podwyższonego ryzyka na rynku pracy (potencjalnych bezrobotnych); określać bariery kwalifikacyjne i zawodowe w zaspokajaniu potrzeb kadrowych pracodawców (deficyt kadr); odpowiednio profilować i podwyższać

¹² Prezentowany w tab. 7 wskaźnik nadwyżki obliczony został jako stosunek liczebności bezrobotnych do liczebności ofert pracy i wyraża liczbę bezrobotnych przypadającą na 1 ofertę pracy.

¹³ Prezentowany w tab. 8 wskaźnik deficytu obliczony został jako stosunek liczebności ofert pracy do liczebności bezrobotnych i wyraża liczbę ofert pracy przypadającą na 1 bezrobotnego.

efektywność aktywnych programów polityki rynku pracy (zwłaszcza w dziedzinie szkolenia bezrobotnych); usprawniać zarządzanie kapitałem ludzkim poprzez dostarczanie informacji o możliwościach zatrudnienia (w doradztwie zawodowym). Jest to zatem badanie o szerokich potencjalnych walorach aplikacyjnych. Praktyczne wykorzystanie MZDiN wymaga jednak udoskonalenia tego badania we wszystkich fazach jego realizacji, począwszy od gromadzenia danych, poprzez metodologię ich opracowania i analizy, a na upowszechnieniu wyników kończąc. Oczekiwane efekty będzie można osiągnąć pod warunkiem ścisłej współpracy wszystkich stron rynku pracy i otoczenia nierynkowego.

Literatura

- Hasińska Z., Sipurzyńska-Rudnicka K., *Zmiany na wrocławskim rynku pracy w świetle Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w latach 2004-2007*, referat wygłoszony na XVI konferencji polityków społecznych nt. „Społeczne konsekwencje integracji europejskiej” zorganizowanej w dniach 16-18 czerwca 2008 r. w Ustroniu (k. Cieszyna) – w druku.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Scholar, Warszawa 1997.
- Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej*, red. P. Dittmann, J. Dziechciarz, Z. Hasińska, K. Tausz, AE, Wrocław 2006.
- Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, E. Dolny, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2008.
- Sipurzyńska-Rudnicka K., *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych jako element działań na rzecz lepszego dostosowania do potrzeb rynku pracy (na przykładzie doświadczeń z obszaru funkcjonowania PUP we Wrocławiu)*, [w:] *Perspektywy demograficzne Śląska do 2030 r.*, red. A. Zagórska, Studia i Monografie z. 223, Politechnika Opolska, Opole 2008.

APPLICATION OF MONITORING OF SCARCE AND EXCESS JOBS FOR RESEARCH INTO MARKET DETERMINANTS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Summary

In the paper a method of systematic monitoring of the job market is described in a qualification system applied by public employment services after Poland's accession into the European Union. The method, called Monitoring of Scarce and Excess Jobs, helps diagnose structural changes in supply and demand as well as identify scarce and excess jobs in yearly and six monthly periods. It is a research technique of a potentially broad application value. Its usefulness was confirmed in research carried out for the Wrocław job market in 2004-2007. However, a practical application of that technique requires its improvement in all stages of its operation, from data collection, through methodology of their processing and analysis, up to the publication of its results.