



ZAWODY DEFICYTOWE W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM – ANALIZA TRENDÓW ZMIAN W LATACH 2006–2008

Rafał Muster
Uniwersytet Śląski

WPROWADZENIE

Publiczne służby zatrudnienia w Polsce od 2004 r. monitorują rynek pracy w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Cykliczne analizy prowadzone są w układzie trójszczeblowym: powiat, województwo i kraj. Na poziomie poszczególnych powiatów analizy rynku pracy przeprowadzane są przez powiatowe urzędy pracy, na poziomie województwa raporty monitoringowe sporządzają wojewódzkie urzędy pracy. Natomiast analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kraju sporządzana jest przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Raporty identyfikujące zawody deficytowe oraz nadwyżkowe – zarówno na poziomie powiatu, województwa i kraju – wykonuje się dwukrotnie w roku. Analiza półroczna ma charakter diagnostyczny, a roczna – diagnostyczno-prognostyczny. Należy przy tym wspomnieć, że pionierem badań w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze był prof. Mieczysław Kabaj. Po raz pierwszy metodologia monitoringu (MZDiN) została opracowana w 1995 r. w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych (por. Kabaj 1996, s. 49). Osiem lat później (2003 r.) w Departamencie Rynku Pracy resortu pracy opracowano, a rok później wdrożono w publicznych służbach zatrudnienia nieco zmodyfikowany sposób identyfikacji deficytów i nadwyżek na rynku pracy.

M. Kabaj określa monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jako proces systematycznego śledzenia (obserwowania) zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowanie ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. *Monitoring – czytamy dalej u M. Kabaja – nie odnosi się do ogólnej sytuacji na rynku pracy, ale do popytu i podaży w poszczególnych rynkach zawodowo-terytorialnych* (Kabaj 2004, s. 243).

Natomiast w zaleceniach metodycznych Departamentu Rynku Pracy MPiPS monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego (MGPiPS 2003, s. 6).

Przedstawione definicje monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych bardzo wyraźnie akcentują obserwowanie zjawisk zachodzących na dynamicznym, zmieniającym się rynku pracy. Kolejnym wspólnym komponentem przytoczonych określeń

definitywnych jest wyciąganie na jego podstawie ocen oraz wniosków dotyczących kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych (Muster 2008, s. 173).

W praktycznych działaniach publicznych służb zatrudnienia monitoring można zastosować w procedurze organizacji szkoleń dla bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy na podstawie zidentyfikowanych deficytów mogą doposażyć bezrobotnych w pożądane na rynku kompetencje w stosunkowo krótkim okresie. Z kolei w dłuższym czasie gromadzone dane empiryczne stwarzają podstawy do dokonywania wyboru zawodów i specjalności, które mają istotne dla gospodarki znaczenie kwalifikacyjne. Monitoring zawodów należy zatem uznać za dogodny narzędnik w zakresie dostosowania szkolnictwa do bieżących i perspektywicznych potrzeb rynku pracy (Łukasiewicz 1996, s. 122).

Katalog zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest sporządzany przez publiczne służby zatrudnienia na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności, wprowadzonej do powszechnego użycia rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8.12.2004 r. (DzU nr 265, poz. 2644). Zostało ono zmienione rozporządzeniem z 1.06.2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU nr 106, poz. 728).

Klasyfikacja zawodów jest pięciopoziomym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem 1770 zawodów i specjalności. W skład klasyfikacji wchodzi: 10 wielkich grup zawodowych (pierwszy poziom, kod 1-cyfrowy), 30 dużych grup (drugi poziom, kod 2-cyfrowy) 116 średnich (trzeci poziom, kod 3-cyfrowy), 392 grupy elementarne (czwarty poziom, kod 4-cyfrowy), i wreszcie – na poziomie piątym, najniższym (6-cyfrowym) – 1770 zawodów i specjalności.

Klasyfikowanie osób do określonych zawodów dokonywane jest na podstawie potwierdzonych kwalifikacji świadectwem szkolnym lub innym dokumentem bądź stażem pracy minimum rok w tym zawodzie (Danel, Muster 2006, s. 135).

Zgodnie z aktualnie stosowaną metodologią przez publiczne służby zatrudnienia przy określaniu, czy zawód jest deficytowy, nadwyżkowy lub w równowadze bierze się pod uwagę natężenie dwóch zmiennych. Po pierwsze – jest to napływ ofert pracy w określonych zawodach do powiatowych urzędów pracy, a po drugie – rejestrujący się bezrobotni. Dane te są agregowane przez służby zatrudnienia w załączniku nr 3 do sprawozdania MPiPS-01 – bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności (1 półrocznie lub cały rok). Oddzielne analizy – jak zaznaczono wcześniej – są sporządzane na poziomie powiatów, województwa i kraju.

WARTOŚCI WSKAŹNIKÓW

Zgodnie z wytycznymi przedstawionymi w *Zaleceniach metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych* **zawodem deficytowym** jest ten, na który: występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie (s. 6). Natomiast **zawodem nadwyżkowym** będzie ten, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie (s. 6). Jeżeli popyt na pracę na określonym obszarze (powiat, województwo, kraj) jest zbliżony do podaży, wówczas możemy mówić o zawodach będących w **równowadze**. Zatem z zawodami w równowadze będziemy mieli wówczas do czynienia, gdy na rynku w tym samym czasie pojawia się porównywalna liczba ofert pracy w stosunku do rejestrujących się bezrobotnych w tym samym zawodzie.

Niżej zaprezentowano podstawowy wzór matematyczny, wykorzystywany w obliczeniach intensywności nadwyżki bądź deficytu zawodów za I półrocze danego roku, na podstawie metodologii zaproponowanej przez Departament Rynku Pracy MGPIPS.

Wzór 1. Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu zawodów $W_{n,I}^k$

$$W_{n,I}^k = \frac{\overline{O}_I^k}{\overline{B}_I^k}$$

gdzie:

\overline{O}_I^k – średnia miesięczna liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie k w I półroczu,

\overline{B}_I^k – średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k w I półroczu.

Zatem do określenia natężenia nadwyżki lub deficytu w określonych zawodach bierze się pod uwagę stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób do bezrobocia w poszczególnych zawodach/specjalnościach na określonym rynku pracy.

Zgodnie z ministerialną metodologią przyjęto, że zawody o wskaźniku:

$W_{n,I}^k < 0,9$ to zawody **nadwyżkowe** (im niższa wartość wskaźnika, tym większa nadwyżka),

$0,9 \leq W_{n,I}^k \leq 1,1$ to zawody **zrównoważone**,

$W_{n,I}^k > 1,1$ to zawody **deficytowe** (im wyższa wartość wskaźnika, tym większa deficytowość).

Jeżeli wskaźnik intensywności nadwyżki wynosi 0,00 – wówczas mamy do czynienia z sytuacją napływu w danym zawodzie osób do bezrobocia, natomiast w tym samym okresie (półrocze lub rok) nie wpływa do PUP w tym zawodzie żadna oferta pracy. Gdy mamy do czynienia z sytuacją odwrotną – tzn. nie nabywają statusu bezrobotnego przedstawiciele określonego zawodu, natomiast wpływają do PUP w tym zawodzie oferty pracy, wówczas pojawia się określenie MAX. Są to zawody MAX deficytowe. W praktyce najczęściej zawodami MAX deficytowymi są te, w których pojawiają się sporadycznie oferty pracy, przy jednoczesnym braku rejestrujących się bezrobotnych.

Na podstawie dokonywanych analiz statystycznych można stwierdzić, że na rynkach pracy dominują zawody nadwyżkowe. Jest to sytuacja, w której stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy

do średniomiesięcznego napływu do bezrobocia jest mniejszy od 0,9 $W_{n,I}^k < (0,9)$.

Okolo 20%–30% pojawiających się zawodów i specjalności wykazuje deficytowość – czyli stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu do bezrobocia jest większy od 1,1 $W_{n,I}^k > (1,1)$. Przy czym im wyższa wartość wskaźnika, tym większy deficyt, czyli zgodnie z danymi statystycznymi większe są szanse osób reprezentujących te zawody na podjęcie zatrudnienia na analizowanym rynku pracy.

Najbardziej spotykana jest sytuacja, w której podobnie kształtuje się popyt na pracę i podaż zasobów pracy w tym samym zawodzie. Jeżeli wystąpi taka sytuacja, wówczas mamy do czynienia z zawodami w równowadze ($0,9 \leq W_{n,I}^k \leq 1,1$).

ZAWODY DEFICYTOWE W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego przez publiczne służby zatrudnienia wykazała, że w I półroczu 2008 r. na obszarze województwa śląskiego wśród pojawiających się zawodów dominowała nadwyżka podaży w stosunku do popytu (61,5%), co trzeci zawód (33,3%) okazał się deficytowym, a co dwudziesty (5,2%) zrównoważony.

W artykule podjęto próbę ukazania dynamiki zmiany rozkładu zawodów deficytowych na przestrzeni trzech lat na obszarze województwa śląskiego. Analizę sporządzono na podstawie danych gromadzonych przez publiczne służby zatrudnienia dotyczących napływu ofert pracy oraz rejestracji osób bezrobotnych. Osobne analizy sporządzono dla deficytowych zawodów i specjalności wchodzących w skład siedmiu następujących grup wielkich:

- specjaliści,
- technicy i inny średni personel,
- pracownicy biurowi,
- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń,
- pracownicy przy pracach prostych.

W zestawieniach tabelarycznych pominięto trzy grupy wielkie:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy;
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy;
- siły zbrojne.

Wynika to z tego, iż łącznie w tych trzech grupach wielkich zarejestrowanych jest jedynie około 2% ogółu bezrobotnych z obszaru woj. śląskiego. Ponadto w zawodach tych – zgodnie z przyjętą metodologią stosowaną w publicznych służbach zatrudnienia – sporadycznie obserwowane są deficyty.

Punktem odniesienia do analizy trendów występowania zawodów deficytowych była pierwsza połowa 2006 r. Wygenerowane zawody deficytowe (z pominięciem w tym czasokresie MAX deficytowych) umieszczono w zestawieniach tabelarycznych i ukazano, jakie przyjmowały wartości wskaźników w analogicznym 2007 r. i 2008 r. Tym samym starano się uchwycić trendy następujących zmian.

Do pierwszej analizowanej wielkiej grupy specjalistów – zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności – łącznie zaliczanych jest 475 zawodów i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności i doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodni-

czych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie (*Klasyfikacja...*, s. 4).

W połowie 2006 r. największe wskaźniki deficytowości na obszarze woj. śląskiego w grupie specjalistów zaobserwowano wśród projektantów stron internetowych, wykładowców na kursach i doradców podatkowych. Po dwóch latach wśród zawodów wymienionych w tab. 1 największą deficytowością charakteryzowali się: doradcy podatkowi, projektanci stron internetowych oraz asystenci prawni. Ponadto 65% zawodów z tab. 1, które charakteryzowały się deficytowością w połowie 2006 r., po dwóch latach pozostawało także w deficycie.

Tabela 1. *Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: specjaliści w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.*

Specjaliści	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Projektant stron internetowych (webmaster)	30,00	0,67	6,30
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	21,00	1,25	0,00
Doradca podatkowy	11,00	5,00	10,50
Specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych	8,33	4,00	2,50
Nauczyciel bibliotekarz	8,00	1,33	3,33
Administrator systemów komputerowych	5,00	1,75	4,00
Projektant systemów komputerowych	5,00	5,00	0,40
Nauczyciel instruktor	4,60	5,33	5,33
Nauczyciel przewlekle chorych i niepełnosprawnych ruchowo	4,00	0,00	0,00
Logopeda	3,67	1,67	0,50
Asystent prawny	3,28	1,54	6,12
Inspektor bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych	3,00	MAX	0,50
Inżynier budowy mostów	3,00	3,00	2,00
Inżynier spawalnik	3,00	17,00	3,50
Inżynier geodeta – pomiary podstawowe i satelitarne	3,00	1,00	2,25
Specjalista do spraw pakowania i opakowań	3,00	0,00	1,00
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	2,40	6,00	1,91
Inżynier mechanik – mechanika precyzyjna	2,33	0,50	0,33
Specjalista do spraw wynagrodzeń	2,15	2,28	2,40
Specjalista ds. ubezpieczeń majątkowych i osobowych	2,12	0,33	1,90

Źródło: www.mz.praca.gov.pl.

W skład grupy technicy i inny średni personel wchodzi łącznie 314 zawodów i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod badania (*Kla-*

syfikacja..., s. 5). Analiza empiryczna wykazała, iż w I połowie 2006 r. największy poziom deficytowości w tej grupie zaobserwowano wśród opiekunek środowiskowych i kosztorysantów budowlanych. Dwa lata później zawody te także wykazywały deficytowość.

Na uwagę zasługuje fakt, że spośród zawodów deficytowych w grupie technicy i inny średni personel w I połowie 2006 r. po dwóch latach w deficycie było 85% spośród nich (tab. 2).

Tabela 2. *Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: technicy i inny średni personel w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.*

Technicy i inny średni personel	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Opiekunka środowiskowa	12,57	2,67	4,65
Kosztorysant budowlany	9,67	6,62	13,17
Instruktor tańca	8,00	MAX	MAX
Instruktor rytmiki	6,00	MAX	0,50
Stylistka	5,00	1,75	2,25
Technik elektryk kolejowych sieci elektroenergetycznej	4,00	0,00	0,00
Instruktor terapii uzależnień	4,00	9,00	2,50
Instruktor nauki jazdy	3,75	MAX	19,17
Florysta	3,42	9,18	8,46
Sekretarka medyczna	3,15	3,60	1,83
Telemarketer	3,05	8,69	10,79
Urzędnik podatkowy	3,00	MAX	MAX
Technik logistyk	2,86	2,50	1,69
Diagnosta samochodowy	2,80	32,00	18,00
Bibliotekarz	2,50	1,65	2,33
Opiekun w domu pomocy społecznej	2,22	2,45	2,64
Agent ubezpieczeniowy	2,19	4,88	9,55
Spedytor (zawód szkolny: technik spedytor)	2,13	2,11	2,48
Organizator imprez sportowych	2,00	5,00	0,33
Asystent kierownika produkcji	2,00	4,00	MAX

Źródło: jak w tab. 1.

Z kolei wielka grupa pracowników biurowych obejmuje swoim zasięgiem 54 zawody i specjalności. Zgodnie z przyjętą klasyfikacją zawodów i specjalności do grupy tej zaliczane są zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami finansowymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu (*Klasyfikacja...*, s. 5).

Wśród zawodów i specjalności wchodzących w skład grupy pracownicy biurowi najwyższy poziom deficytu w połowie 2006 r. zaobserwowano wśród operatorów wprowadzania danych. Zawód ten także charakteryzował się deficytem rok i dwa lata później. Blisko 70% zawodów deficytowych w I półroczu 2008 r. wymienionych w tab. 3 charakteryzowało się także deficytem dwa lata wcześniej.

Tabela 3. *Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: pracownicy biurowi w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.*

Pracownicy biurowi	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Operator wprowadzania danych	32,80	1,37	11,71
Pracownik lombardu	5,00	7,50	0,00
Kurier	3,87	19,00	8,81
Ankieter	2,12	5,50	2,50
Pracownik kancelaryjny	1,85	6,60	5,83
Pracownik punktu skupu	1,83	3,00	0,92
Recepcjonista	1,50	3,35	2,34
Kasjer bankowy	1,42	1,33	1,76
Rejestratorka medyczna	1,39	1,63	2,24
Kasjer walutowy	1,35	0,67	2,33
Pracownik biurowy (technik prac biurowych)	1,21	2,65	1,00
Kasjer handlowy	1,21	2,16	2,55
Pracownik do spraw osobowych	1,14	1,86	1,65

Źródło: jak w tab. 1.

Kolejną analizę trendów kształtowania się zawodów deficytowych przeprowadzono w grupie pracowników usług osobistych i sprzedawcy. W jej skład wchodzi łącznie 80 zawodów i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych z m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych (tamże).

Tabela 4. *Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.*

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Pracownik deratyzacji, dezynfekcji i dezynsekcji	3,25	4,00	0,40
Konduktor	3,00	0,00	0,00
Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej	3,00	0,00	0,67
Manikiurzystka	2,78	4,57	2,40
Stróżak	2,73	0,60	2,00
Kontroler biletów	2,71	15,00	1,37
Szef kuchni (kuchmistrz)	2,28	2,67	4,17
Bukieciarz	2,18	8,14	5,18
Strážnik miejski	1,50	7,87	10,67
Ratownik wodny	1,27	1,37	5,07
Opiekunka domowa	1,25	1,43	2,56
Pracownik ochrony mienia i osób	1,24	2,57	2,45
Ekspedient w punkcie usługowym	1,20	3,71	3,67

Źródło: jak w tab. 1.

Okazało się, że niemal 80% zawodów w woj. śląskim będących w deficycie w I połowie 2006 r. w grupie pracownicy usług osobistych i sprzedawcy charakteryzowało się w analogicznym okresie 2008 r. także większym napływem ofert pracy w stosunku do rejestrujących się bezrobotnych.

Następna opisana wielka grupa – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – składa się z 330 zawodów i specjalności. Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów (tamże). Podobnie jak we wcześniej opisywanych grupach wielkich większość zawodów deficytowych wchodzących w skład grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy utrzymuje się w trendzie deficytowości przez dłuższy czas.

Tabela 5. *Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.*

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Tartacznik	6,50	1,85	12,00
Monter żaluzji	5,83	9,75	77,00
Monter kamiennych elementów budowlanych	5,00	1,00	9,00
Monter kadłubów okrętowych	5,00	3,00	335,50
Glazurnik	4,80	59,00	12,00
Hafciarka	4,25	5,85	1,28
Zbrojarz	3,94	6,50	8,72
Brukarz	3,65	3,83	5,34
Tynkarz	3,60	9,00	9,25
Alpinista przemysłowy	3,00	3,50	0,00
Elektromonter rozdzielni i podstacji trakcyjnych	3,00	0,00	0,00
Monter mechatronik	3,00	MAX	0,00
Automatyk sterowania ruchem kolejowym	2,75	6,00	MAX
Drukarz sitodrukowy	2,72	5,50	1,25
Monter konstrukcji linowych stałych	2,60	0,17	0,00
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2,41	12,00	4,27
Kominiarz	2,16	0,54	3,00
Przetwórcza ryb	2,14	1,00	5,33
Cieśla	2,03	2,15	3,24
Spawacz ręczny gazowy	2,01	4,70	3,65

Źródło: jak w tab. 1.

Grupa operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń to 338 zawodów i specjalności. Obejmuje ona zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do monitorowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania

wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urzędzeń (tamże).

Szczegółowa analiza rozkładu deficytowości w grupie wielkiej operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń (tab. 6) wykazała – podobnie jak we wcześniejszych przypadkach – że większość zawodów zdefiniowanych jako deficytowe w I połowie 2006 r. pozostała nimi rok i dwa lata później.

Tabela 6. Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.

Operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	9,50	2,43	0,25
Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	6,40	2,25	2,69
Kierowca ciągnika siodłowego	6,33	31,75	52,8
Operator urzędzeń do nakładania powłok galwanicznych	5,67	MAX	MAX
Ustawiacz	5,40	3,62	0,60
Operator agregatów natryskowych	5,00	5,00	0,00
Operator maszyn leśnych	5,00	0,00	0,00
Operator maszyn drogowych	4,80	3,13	2,43
Operator koparek i zwalowarek	4,78	9,08	7,55
Operator maszyn do produkcji papieru i tektury falistej	4,00	0,00	1,67
Operator urzędzeń pakujących	4,00	2,56	1,87
Operator maszyn i urzędzeń do rozdrabniania i sortowania surowców mineralnych	3,67	0,50	0,12
Operator urzędzeń przetwórstwa drobiu	3,33	5,50	7,42
Operator urzędzeń do formowania bloków i tynków gipsowych	3,00	0,00	10,00
Operator urzędzeń wytwórczych mieszanek betonowych	3,00	MAX	MAX
Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	3,00	0,25	0,00
Kierowca drezyny i wózka motorowego	3,00	1,00	0,00
Monter mebli	2,71	7,12	3,37
Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	2,64	6,29	9,46
Operator żurawia jezdniowego	2,35	4,27	8,10

Źródło: jak w tab. 1.

Analizie poddano także trend kształtowania się natężenia zawodów deficytowych wchodzących w skład grupy pracownicy przy pracach prostych. Grupa ta obejmuje 90 zawodów, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności oraz niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnej do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy użyciu prostych narzędzi ręcznych oraz przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego (tamże).

Spośród 20 zawodów zaklasyfikowanych w I połowie 2006 r. na obszarze województwa śląskiego do omawianej wielkiej grupy o największym poziomie deficytu na tym obszarze 12 miesięcy później deficyt nadal wykazywało 85% z nich, a po 24 miesiącach – 55%.

Tabela 7. Stopień natężenia wartości deficytu/nadwyżki w 20 zawodach deficytowych w grupie wielkiej: pracownicy przy pracach prostych w I połowie 2006, 2007 i 2008 r.

Pracownicy przy pracach prostych	30.06. 2006 r.	30.06. 2007 r.	30.06. 2008 r.
	Wskaźnik intensywności deficytu/nadwyżki		
Dostawca potraw	8,83	2,77	4,18
Pomocniczy robotnik szklarniowy	6,00	3,33	8,00
Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	4,00	10,50	11,75
Maglarz	3,67	0,00	MAX
Robotnik przy myciu części i zespołów	3,60	2,33	4,25
Wydawca posiłków	3,50	0,00	2,00
Sortowacz surowców wtórnych	3,46	4,11	8,11
Boy hotelowy	3,00	0,00	0,00
Tragarz	3,00	1,00	0,00
Sprzątaczkę domowy	2,09	0,33	1,00
Dźwigowy (windziarz)	2,00	1,00	2,00
Robotnik drogowy	1,87	1,54	1,47
Parkingowy	1,74	2,03	0,88
Operator myjni	1,69	5,45	3,85
Sprzedawca uliczny żywności	1,67	5,00	1,00
Pomoc domowa	1,60	2,78	4,36
Czyszciciel pojazdów	1,57	1,42	0,80
Odczytywacz liczników	1,50	MAX	2,00
Robotnik gospodarczy	1,30	4,87	5,40
Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1,20	2,00	2,25

Źródło: jak w tab. 1.

ZAKOŃCZENIE

Na podstawie zebranych danych statystycznych można postawić tezę o powtarzającym się trendzie występowania zawodów deficytowych w analizowanych czasookresach (pierwsza połowa 2006, 2007 i 2008 r.). Zatem obszary deficytowości związane z pojawiającym się zapotrzebowaniem na określone kompetencje ulegają reprodukcji. Szczegółowa analiza opisywanych zawodów deficytowych jednoznacznie wykazała, że blisko 90% z nich w dwóch z trzech badanych czasookresów wykazywało deficyt, a 70% w deficycie było w każdym czasookresie.

Najintensywniej zaobserwowano odtwarzanie się struktury deficytowości na śląskim rynku pracy wśród części zawodów związanych z następującymi grupami wielkimi: technicy i inny średni personel, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W najmniejszym stopniu reprodukcja deficytowości (więcej wpływających ofert pracy do PUP-ów w stosunku do rejestrujących się bezrobotnych) dotyczyło zawodów wchodzących w skład następujących wielkich grup: pracownicy przy pracach prostych oraz operatorzy maszyn i urzędzeń.

Reasumując, można stwierdzić, że wykorzystywana w urzędach pracy metodologia ujawniła pogłębiające się braki kadrowe na obszarze województwa śląskiego wśród przedstawicieli średniej kadry technicznej.

Jednakże należy mieć na uwadze fakt, że obowiązujący w publicznych służbach zatrudnienia system monitorowania rynku pracy ma kilka słabych stron. Implikuje to trudnościami w rzeczywistym określeniu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Podstawowe problemy wynikają przede wszystkim z tego, iż: jedynie niewielka część ofert pracy trafia do urzędów pracy, a wśród nich dominują propozycje z tzw. wtórnego rynku (zatrudnienie sezonowe, w niepełnym czasie pracy, mało atrakcyjne warunki płacy i pracy). Część bezrobotnych jest nieoprawnie rejestrowana w urzędach pracy. Ponadto nie każdy bezrobotny jest zainteresowany zatrudnieniem, choć jego kwalifikacje ulegają dezaktualizacji. Poza tym lokalne rynki charakteryzują się dużą dynamiką następujących zmian (Muster 2007, s. 121–122).

W metodologii zaproponowanej przez resort pracy przy obliczaniu wskaźnika deficytu na poziomie zawodów i specjalności nie uwzględnia się osób długotrwale bezrobotnych, co może zafałszowywać obraz deficytowości. Ponadto pewne zniekształcenia na rynku pracy w zakresie identyfikacji zawodów deficytowych wynikają z pojawiających się w powiatowych urzędach pracy ofert subsydiowanych (np. staże, prace interwencyjne, itp.). Stąd też – według oficjalnych danych statystycznych – na niektórych rynkach profesją deficytową jest pracownik biurowy.

Sytuacja taka jest również obserwowana na śląskim rynku pracy (tab. 3). Owa deficytowość wynika tylko z faktu kierowania młodych osób bezrobotnych przez urzędy pracy do pracodawców celem odbycia stażu. Gdyby nie było możliwości organizacji subsydiowanych staży, z których korzystają młodzi bezrobotni (jako kategoria osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy), to niedostatek z pewnością nie wystąpiłby. Ta sama sytuacja dotyczy robotnika gospodarczego (tab. 7) – w tej sytuacji deficytowość wynika z kierowania niektórych kategorii bezrobotnych (np. powyżej 50. roku życia) na przygotowanie zawodowe w miejscu pracy.

W pewien sposób zafałszowuje to istniejący rzeczywisty popyt na rynku pracy, tym bardziej że z ofert tych może korzystać jedynie wąski segment bezrobotnych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (por. art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Dlatego też osoby odpowiedzialne w publicznych służbach zatrudnienia za sporządzanie raportów monitoringowych, oprócz kierowania się zastanymi danymi statystycznymi, powinny mieć zmysł analityczny oraz umiejętność wyciągania odpowiednich wniosków – wyłapując także pewne zakłamania statystyczne.

SUMMARY

In the paper an attempt was made to show the trends of scarce professions formulation, which are a part of chosen big profession groups in the area of Upper Silesia Voivodeship. The basis for the beginning of the analysis was the identification of the professions which were of highest deficit rate in the analysed big groups in the first half of the year 2006. Then the data was compared with the first half of the year 2007 and analogically the same period of 2008. It was the basis to capture the change trends. The scarce professions were defined with the use of the methodology of the scarce professions and the surplus professions used in the public employment service.

* * *

Można postulować prowadzenie działań mających na celu modyfikowanie przyjętej w publicznych służbach zatrudnienia metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013 zakłada możliwość aplikowania o środki finansowe UE nie tylko na prowadzenie badań rynku pracy, ale także na rozwój metodologii gromadzenia informacji na temat podaży i popytu na pracę. W ramach Priorytetu I *Zatrudnienie i integracja socjalna*, a także Priorytetu VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich* przewiduje się możliwość tworzenia i rozwijania ogólnopolskiego systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy (por. *Program... 2007*, s. 153 i 181).

Nie można także zapominać o organizacji profesjonalnych szkoleń dla tych, którzy w służbach zatrudnienia odpowiadają za sporządzanie katalogu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Tym bardziej, że obecnie jest to jedyny stosowany w Polsce na poziomie wszystkich powiatów sposób diagnozy rynku pracy.

LITERATURA

- Danel A., Muster R. (2006), *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Tychach i powiecie bieruńsko-łódzińskim (styczeń 2003–czerwiec 2005)* w: Pactwa B., Rojek-Adamek P. (red.), *Edukacja całościowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*, Tychy: Wyd. WSZiNS.
- Kabaj M. (1996), *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz trójstronne umowy szkoleniowe* w: Siemianowicz J. *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*, Katowice.
- Kabaj M. (2004), *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa: Wyd. Scholar.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności*, DzU z 1 lipca 2007 r., nr 106, poz. 728.
- Łukaszewicz B. (1996), *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w rejonie Zabrze, Gliwic, Knurowa i Pyskowic*, w: Siemianowicz J. *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*, Katowice.
- MGPiPS (2003), *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, Warszawa.
- Muster R. (2007), *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*, „Humanizacja Pracy” nr 3–4.
- Muster R. (2008), *Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej*, Ruda Śląska.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013* (2007), Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia, Warszawa.