PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Badanie pt. „Pracodawcy Podkarpacia” w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

II fala badania – rok 2012

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Cele badania

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Wybrane cele II fali badania „Pracodawcy Podkarpacia”

- **diagnoza trendów rozwojowych** podkarpackich pracodawców
- określenie ich sytuacji i potrzeb w zakresie **rozwoju kapitału ludzkiego**
- **określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy** oraz sektorem edukacji,
- **ukazanie wizerunku absolwentów** szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców,

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Metodologia badania

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Metodologia badania

Badania ilościowe

- **PAPI – 500 pracodawców** - przedsiębiorców oraz urzędów i instytucji zróżnicowanych pod względem liczby zatrudnionych oraz wg sekcji PKD
- **PAPI- 1108 pracowników** – kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i wykonawczych, na umowę o pracę oraz inne formy umów

Badania jakościowe

Wywiady pogłębione (81 indywidualnych i 6 grupowych):

- **na poziomie lokalnym** (w 4 powiatach) - władze lokalne, administracja oświatowa, instytucje rynku pracy, sektor edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), pracodawcy i pracownicy
- **na poziomie regionalnym** (samorząd województwa, WUP)
- **na poziomie tematycznym** (eksperci, instytucje otoczenia biznesu, uczelnie)

Analiza danych zastanych

- **Dane GUS**
- **Inne raporty i opracowania**

Podsumowanie wyników badania

- **Podsumowująca dyskusja ekspertów**

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Wyniki badania

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Określenie aktualnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej pracodawców

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

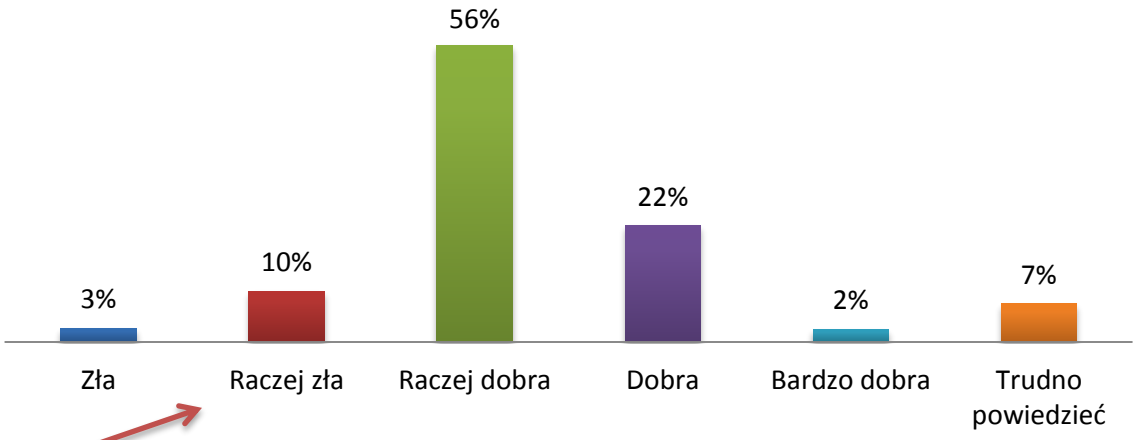
Wysoka stabilność ekonomiczna podkarpackich pracodawców

- **Podmioty skutecznie oparły się negatywnemu oddziaływaniu kryzysu finansowego (czerwiec 2012)**

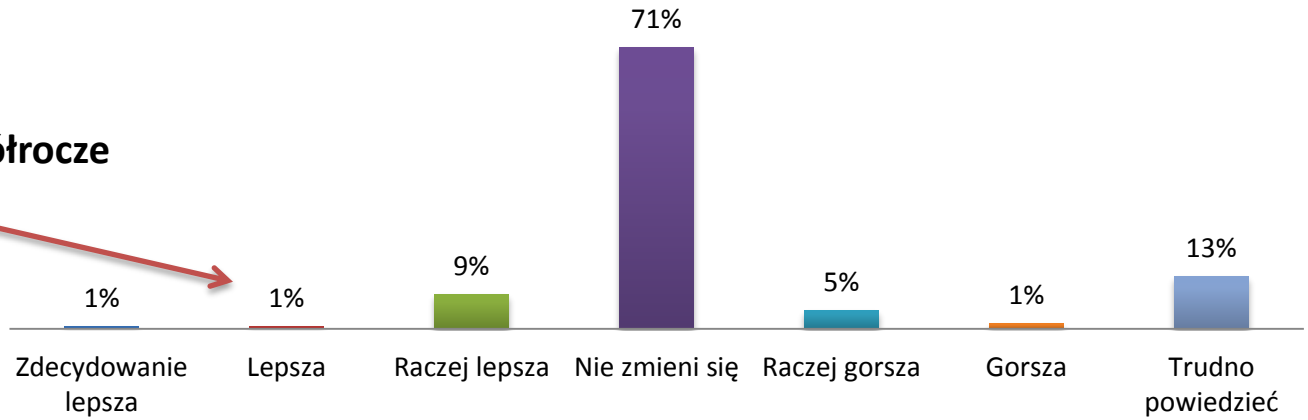
ze względu na specyfikę struktury kapitałowej (niski stopień zadłużenia, niski udział kapitału zagranicznego, oparcie głównie na rynku wewnętrznym)

- **Dobre prognozy na II półrocze 2012 roku**

Określenie aktualnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej pracodawców



Źródło: badanie PAPI wśród pracodawców, n=500

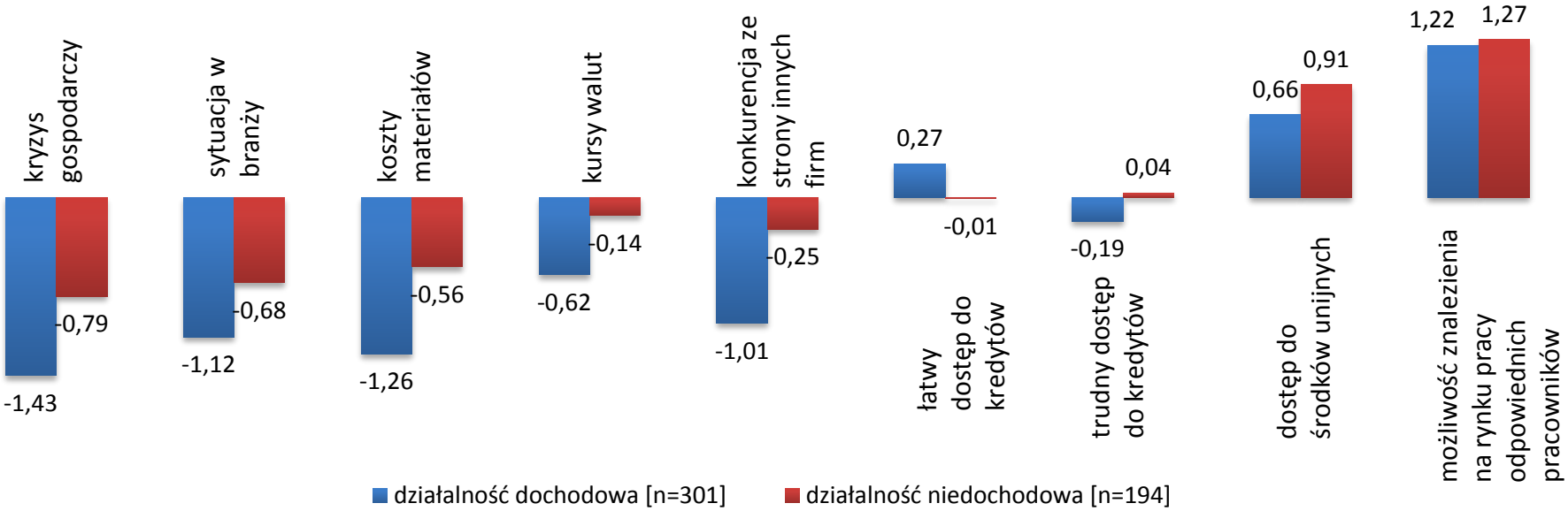


Źródło: badanie PAPI wśród pracodawców, n=500

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie aktualnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej pracodawców

Czynniki zewnętrzne mające wpływ na sytuację pracodawców



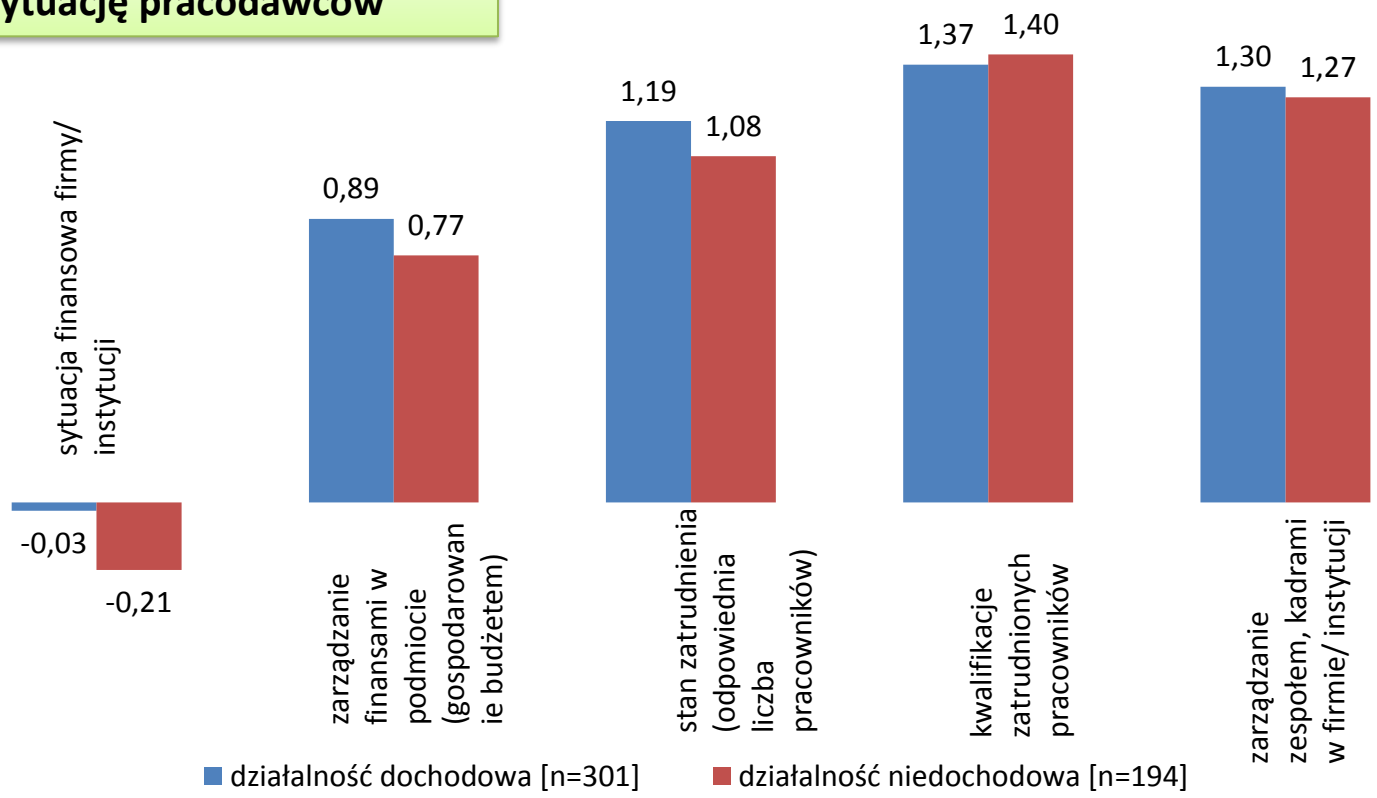
Źródło: badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a + 3 oznacza bardzo pozytywny wpływ.

- Czynnikami negatywnie wpływającymi na sytuację pracodawców były przede wszystkim:
  - **kryzys gospodarczy**
  - **sytuacja w branży**
  - **koszty materiałów**
  - **kursy walut**
  - **konkurencja ze strony innych podmiotów**

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie aktualnej i przyszłej sytuacji ekonomicznej pracodawców

Czynniki wewnętrzne mające wpływ na sytuację pracodawców



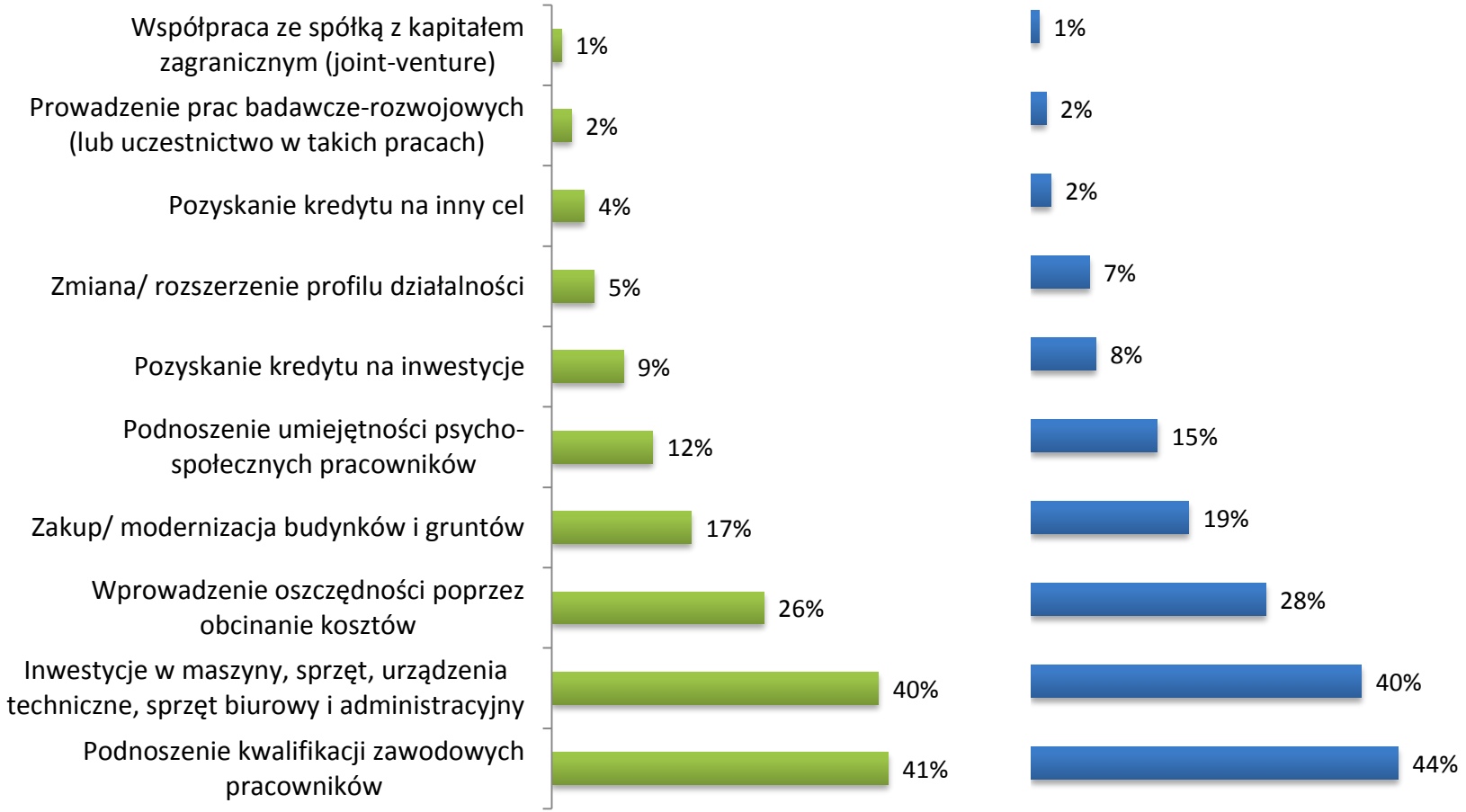
- Czynniki wewnętrzne zostały w większości ocenione jako **szanse dla osiągania celów podmiotu**

Źródło: badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a + 3 oznacza bardzo pozytywny wpływ.

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Podejmowane (zielony wykres) i planowane (niebieski wykres) działania pracodawców

Źródło: badania własne PAPI wśród pracodawców, n=500

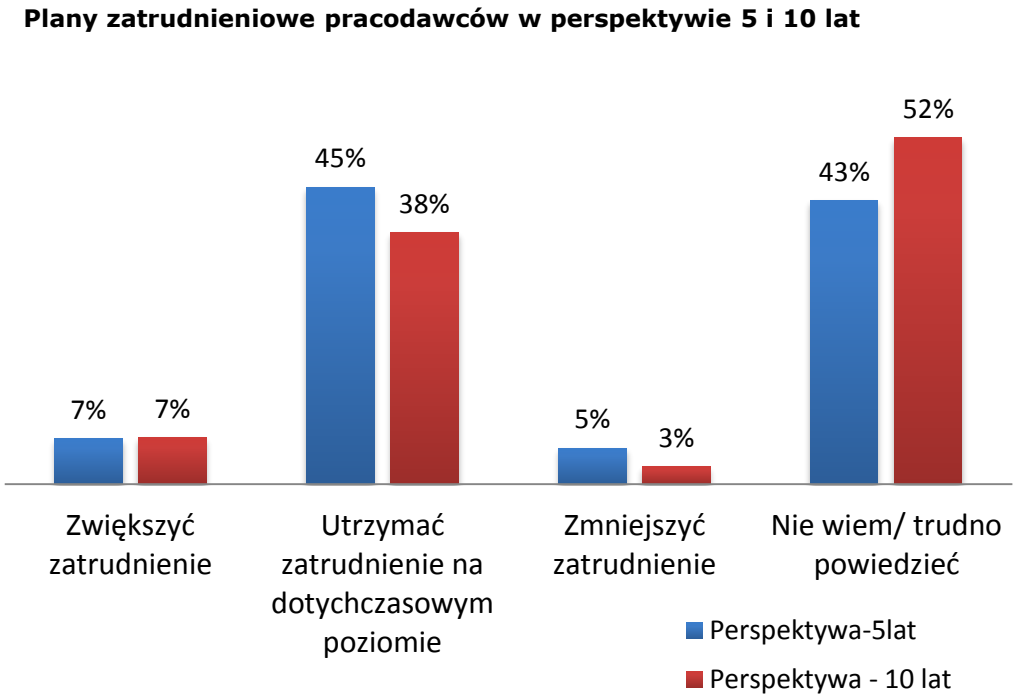


- Najpopularniejszymi działaniami były: podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz inwestycje w maszyny itp.
- Potencjał inwestycyjny można ocenić jako **stabilny** - poziom inwestowania w II półroczu 2012 r. pozostanie na **zbliżonym poziomie**

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie polityki personalnej pracodawców

Politykę personalną można uznać za mocną stronę pracodawców. Dotyczy to jednak perspektywy krótkoterminowej



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=500

- 83,2% pracodawców uważa, że w najbliższym czasie zatrudnienie w ich firmach się nie zmieni. 4,8% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie, 5% zmniejszyć, a 7% nie ma w tej kwestii sprecyzowanych planów.

- W przypadku perspektywy 5- i 10-letniej wzrasta wyraźnie zakres niepewności co do przyszłej polityki personalnej

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie polityki personalnej pracodawców

Rynek pracodawcy oznacza brak trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy

- Podmioty **nie odczuwają trudności z rekrutacją odpowiednich pracowników**
- Z większości wypowiedzi zebranych w tej fali badania wyłania się sytuacja, w której **co prawda pracodawca jest stroną mającą przewagę na rynku pracy, ale jego możliwości zatrudniania są zarazem ograniczone**. Większość firm, za wyjątkiem Rzeszowa i kilku mniejszych ośrodków wzrostu, pozostaje w stagnacji – nie zwalnia, ale też i nie zatrudnia, chyba że jest to zatrudnienie w jakiś sposób dofinansowane.
- Odnotowywano w badaniach jakościowych przypadki **zatrudniania „na czarno**" lub wypłacania części wynagrodzenia poza opodatkowaniem. Wypowiedzi pracowników PUP, innych instytucji rynku pracy i przedstawicieli sektora oświaty pozwalają wnioskować, że jest **to praktyka nagminna**, motywowana przez pracodawców kondycją ekonomiczną firm i zarazem niechęcią do zmniejszania zatrudnienia.

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Prognozy dla rynku pracy

Trudności z dostępem do odpowiednich pracowników na rynku pracy mogą pojawić się już wkrótce

Wniosek

Zmiany demograficzne (starzenie się społeczeństwa, migracje) oraz konkurencja innych regionów mogą skutkować już wkrótce **niedoborem odpowiednich kadr**

Będzie to oznaczać konieczność wykorzystania **potencjału starszych pracowników oraz optymalizacji zarządzania kadrami** w firmach

Rekomendacja

Opracowanie i realizacja programu promującego **zarządzanie wiekiem i wiedzą** w firmach (konferencje, szkolenia)

Wykorzystanie środków POKL

Wniosek

Brak na rynku pracy regionu atrakcyjnych propozycji dla osób o wyższych kwalifikacjach. Skutkuje to odpływem wysokokwalifikowanych kadr do ośrodków oferujących atrakcyjniejsza warunki pracy i rozwoju zawodowego. Problem w przyszłości będzie się raczej nasilał.
Oznacza to ryzyko zmniejszenia konkurencyjności regionu w ramach GOW

Rekomendacja

Rozwój klastrów i branż o wysokiej konkurencyjności . Rozwój branż, w których region posiada przewagę komparatywną, nieprzekształconą dotąd w przewagę konkurencyjną (turystyka, inne usługi)

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Potencjał kadrowy firm i instytucji, a także ich potrzeby w zakresie kwalifikacji pracowników

Potencjał kadrowy pracodawców jest wysoki

- **Aktualny stan zatrudnienia** jest zgodny z potrzebami większości pracodawców
- **Pracodawcy wysoko oceniają swoich pracowników**, zarówno pod względem kwalifikacji zawodowych, jak i umiejętności psychospołecznych
- Jednocześnie **niewielka część pracodawców** uznaje ten czynnik za istotny dla budowania konkurencyjności podmiotu na rynku

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Przygotowanie pracodawców do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy (GOW)

Większość pracodawców regionu nie jest obecnie przygotowana do wyzwań GOW pod względem potencjału kadrowego

- **Oczekiwania wobec pracowników w stosunkowo niewielkim stopniu** odnoszą się do umiejętności i predyspozycji związanych z GOW, tj.:
  - gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji
  - znajomości języków obcych
  - zdolności analitycznych
  - umiejętności elastycznego reagowania na zmiany
  - ogólnej kreatywności i pomysłowości

Potrzeby takich kompetencji nie odczuwają również sami pracownicy

Kompetencje te nie są też kształtowane w ramach większości programów nauki zawodu

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Przygotowanie pracodawców do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy (GOW)

Wniosek

W poprzedniej edycji badania stwierdzono iż większość pracodawców regionu, za wyjątkiem niektórych przedsiębiorstw zrzeszonych w klastrach i działających w branżach wysokich technologii, nie jest obecnie przygotowana do wyzwań GOW. **W obecnej edycji nie stwierdzono zmiany tej sytuacji.**

Rekomendacja

Ogłoszenie w ramach POKL konkursu na realizację **innowacyjnych projektów badawczo szkoleniowych, przygotowujących pracodawców i pracowników do wyzwań GOW,** ew. Realizacja takich projektów w przyszłym okresie programowania.

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

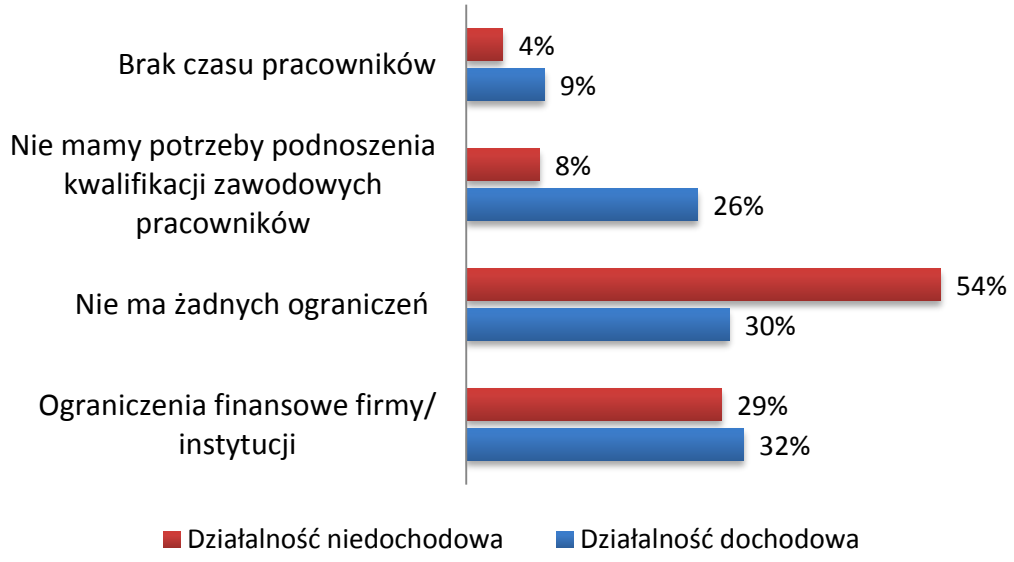
Określenie polityki szkoleniowej pracodawców

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie polityki szkoleniowej pracodawców

Główną barierą w szkoleniu pracowników jest bariera finansowa

Jakie czynniki ograniczają lub uniemożliwiają podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w Pani/Pana firmie/ instytucji?



- Co trzeci pracodawca **nie widzi żadnych barier** w prowadzeniu polityki szkoleniowej
- ALE:
- Znacząca część respondentów wskazała **koszty jako główne ograniczenie**

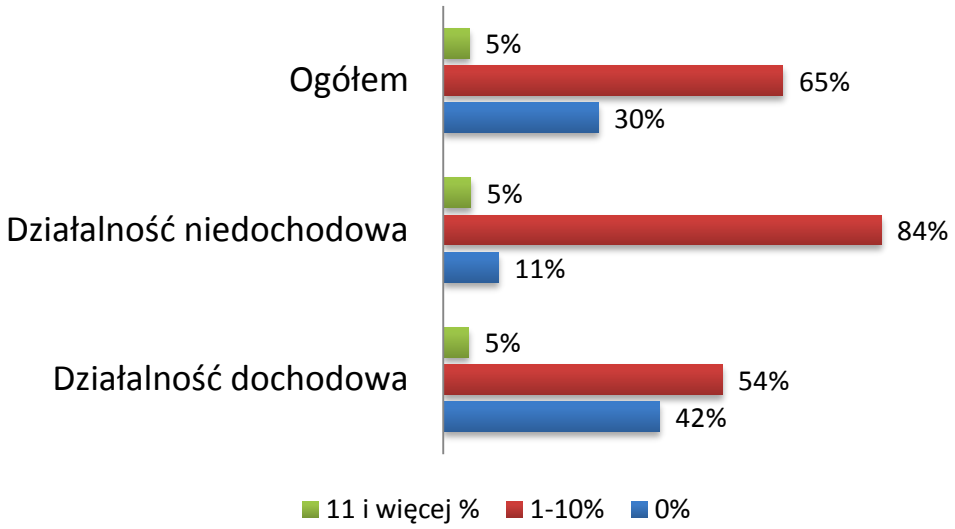
Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n= 495, odpowiedzi > 3%

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie polityki szkoleniowej pracodawców

30% pracodawców nie przeznacza żadnych środków na szkolenia pracowników

Nakłady na szkolenia w firmach/instytucjach jako odsetek nakładów na inwestycje ogółem

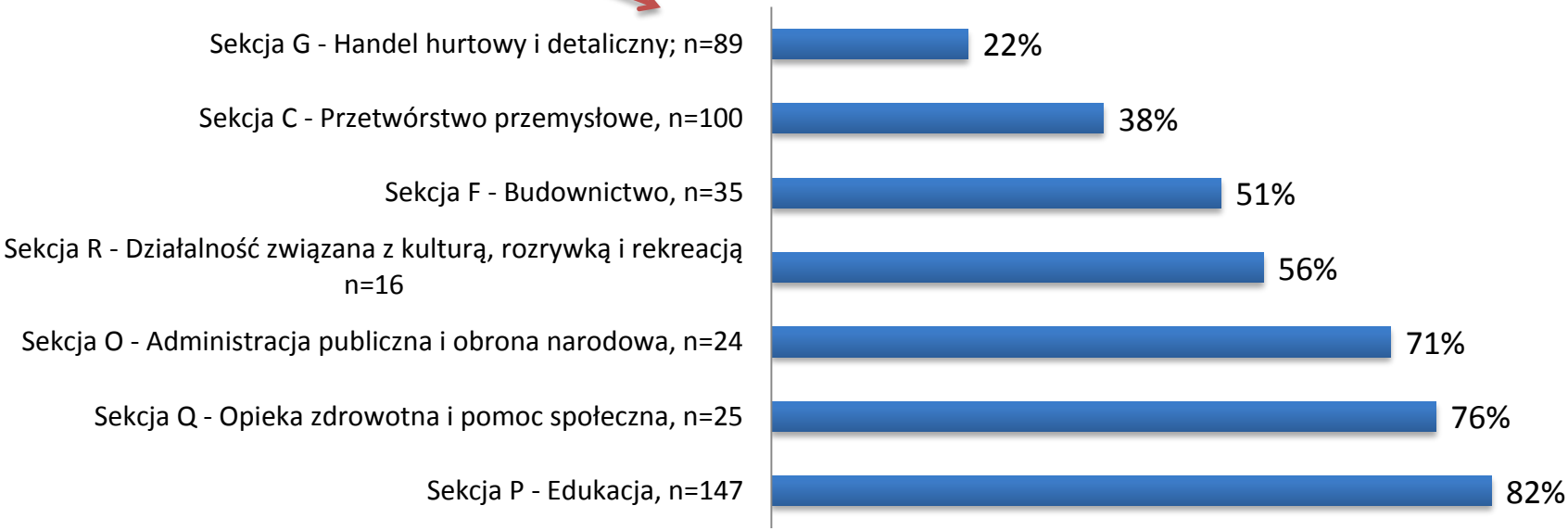


Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=296;

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie polityki szkoleniowej pracodawców

- **Najczęściej szkoleni** są pracownicy edukacji, ochrony zdrowia i administracji publicznej



Źródło: Na podstawie *badań własnych PAPI z pracodawcami, wielkości >10*

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie polityki szkoleniowej pracodawców

Jedną z głównych przesłanek szkolenia pracowników są wymogi formalno-prawne

Główne powody kierowania pracownika na szkolenie

Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=256, wielkości > 3%

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

Nierówności na rynku pracy

- Ze względu na **płeć**
- Ze względu na **wiek**
  - Osoby młode
  - Osoby po 50 roku życia

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

Kobiety zajmują gorszą pozycję na rynku pracy w województwie podkarpackim niż mężczyźni

Większy odsetek kobiet niż mężczyzn jest **bierny zawodowo**

Kobiet jest więcej wśród **długotrwale bezrobotnych**

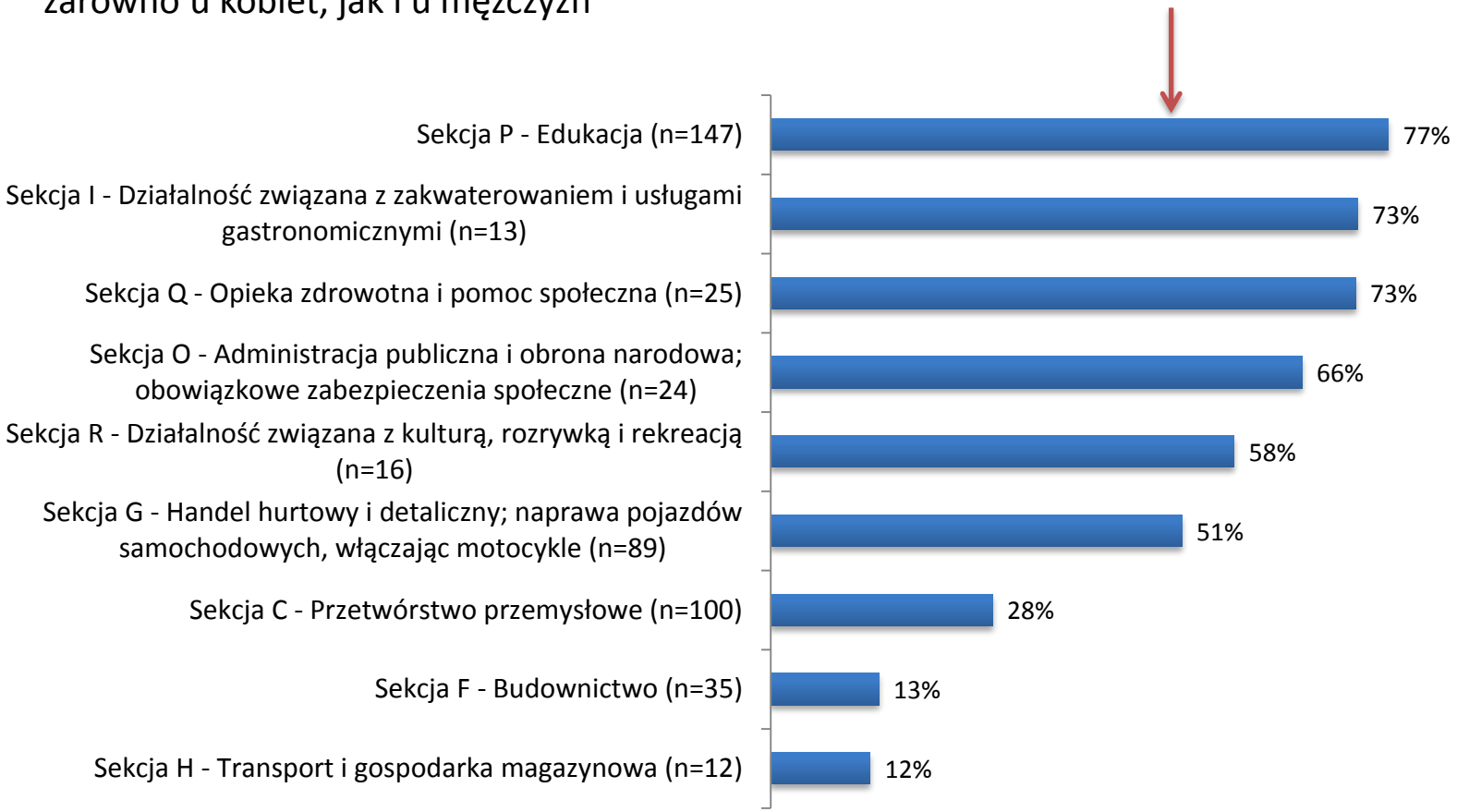
Wskaźnik **zatrudnienia kobiet jest niższy** niż mężczyzn niezależnie od wieku

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

- Umowa na czas nieokreślony jest **dominującą formą zatrudnienia** zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn

- Sektorem **najbardziej sfeminizowanym** jest edukacja



Struktura zatrudnienia w podziale na płeć

Źródło: badania własne PAPI wśród pracodawców

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

Obszary dyskryminacji pracowników z uwagi na płeć:

- **Zatrudnienie:** Dla większości pracodawców płeć nie ma znaczenia. Mężczyzn częściej wolą zatrudniać pracodawcy w budownictwie. W budownictwie również pracodawcy wolą osoby wolnego związku i bezdzietne.
- **Rekrutacja:** Kobiety dwa razy częściej niż mężczyźni były pytane w trackie rozmowy kwalifikacyjnej o stan cywilny i liczbę dzieci
- **Dostęp do awansów, nagród**: Pracownicy nie spotkali się z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć biorąc pod uwagę awanse i nagrody
- **Zwalnianie z pracy**: Powody zwolnień i odchodzenia z pracy były podobne w przypadku kobiet i mężczyzn (przejście do innej firmy, emerytura)
- **Dostęp do szkoleń:** nie zidentyfikowano nierówności ze względu na płeć.

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

Kluczowe nierówności ze względu na płeć:

Najwyższe stanowiska są zdominowane przez mężczyzn

Mężczyźni zajmujący te same stanowiska co kobiety zarabiają więcej

Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach

Źródło: badania własne PAPI wśród pracodawców, n=540

Mimo występujących obiektywnych nierówności respondenci mają niską ich świadomość, mamy zatem w dużej mierze do czynienia z **dyskryminacją ukrytą.**

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

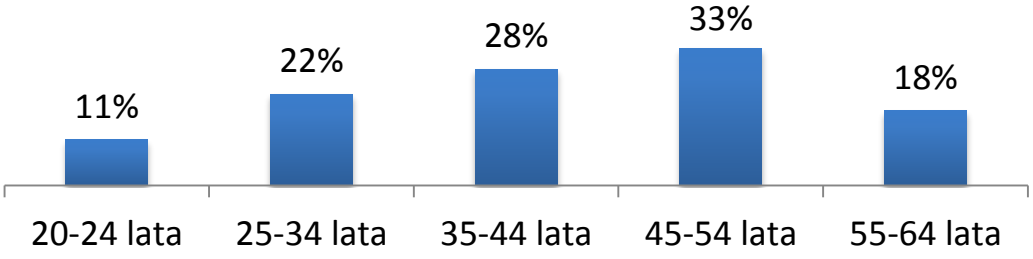
Kluczowe nierówności ze względu na wiek:

Zatrudnienie:

połowa pracodawców wolałaby zatrudnić pracownika młodszego

Dostęp do szkoleń

Ograniczony dla osób młodych, jak i po 55 r. ż.



Odsetek osób uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu w poszczególnych grupach wiekowych

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 983

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także występujące nierówności

Wniosek

Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć wynikają ze **stereotypowego** postrzegania (ról, zawodów) kobiet i mężczyzn, a także **niskiej świadomości** istniejących nierówności (dyskryminacja ukryta)

Rekomendacje

- Rewizja wykazu prac wzbronionych kobietom
- Zachęcanie młodych kobiet do wybierania kierunków kształcenia stereotypowo uznawanych za zarezerwowane dla mężczyzn
- Wprowadzenie monitoringu płac kobiet i mężczyzn pracujących na zbliżonych stanowiskach
- Upowszechnianie wiedzy o mobbingu i molestowaniu seksualnym, tak aby zjawiska te były rozpoznawane i eliminowane.

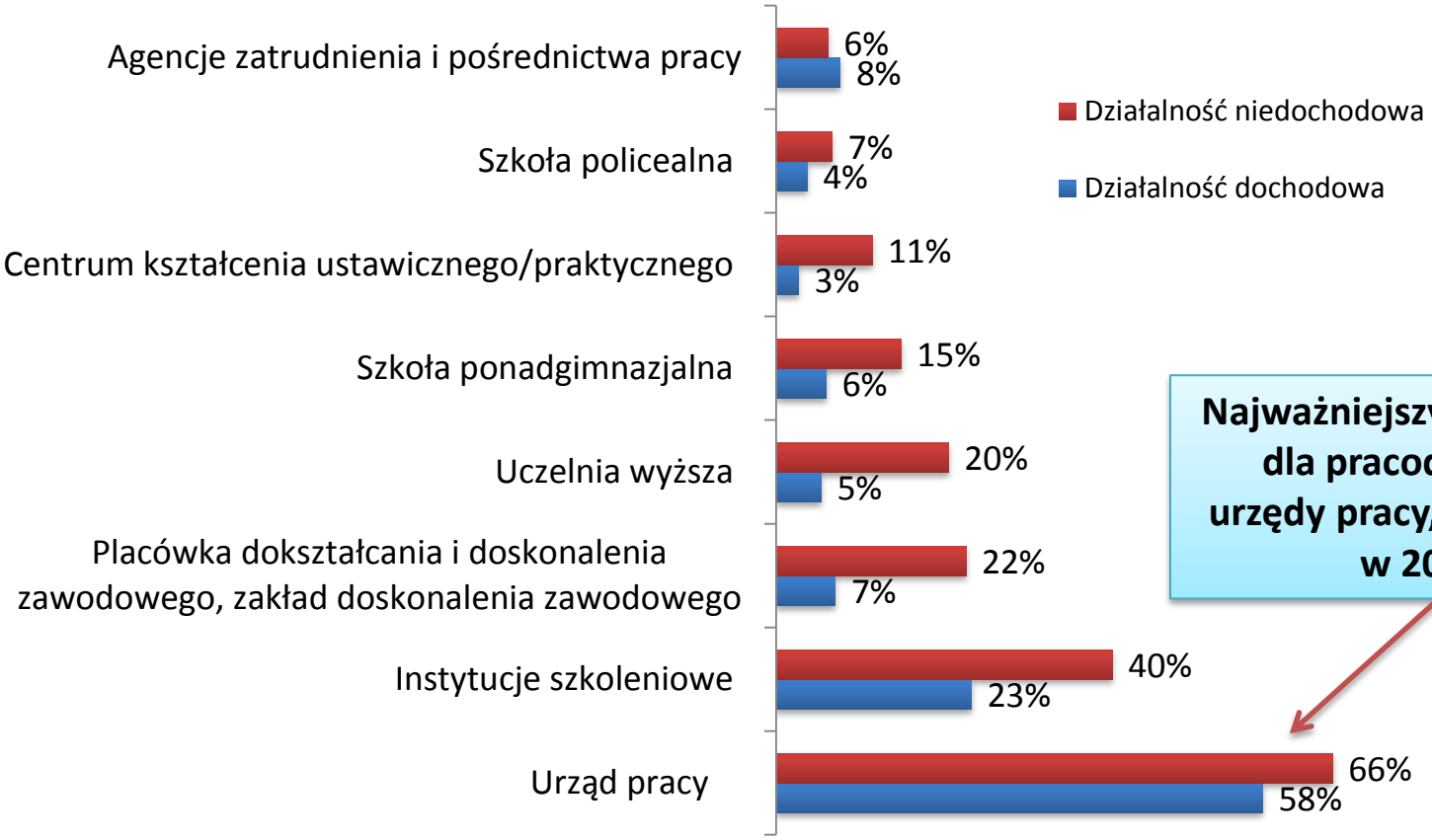
PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

Współpraca pracodawców w województwie podkarpackim z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi



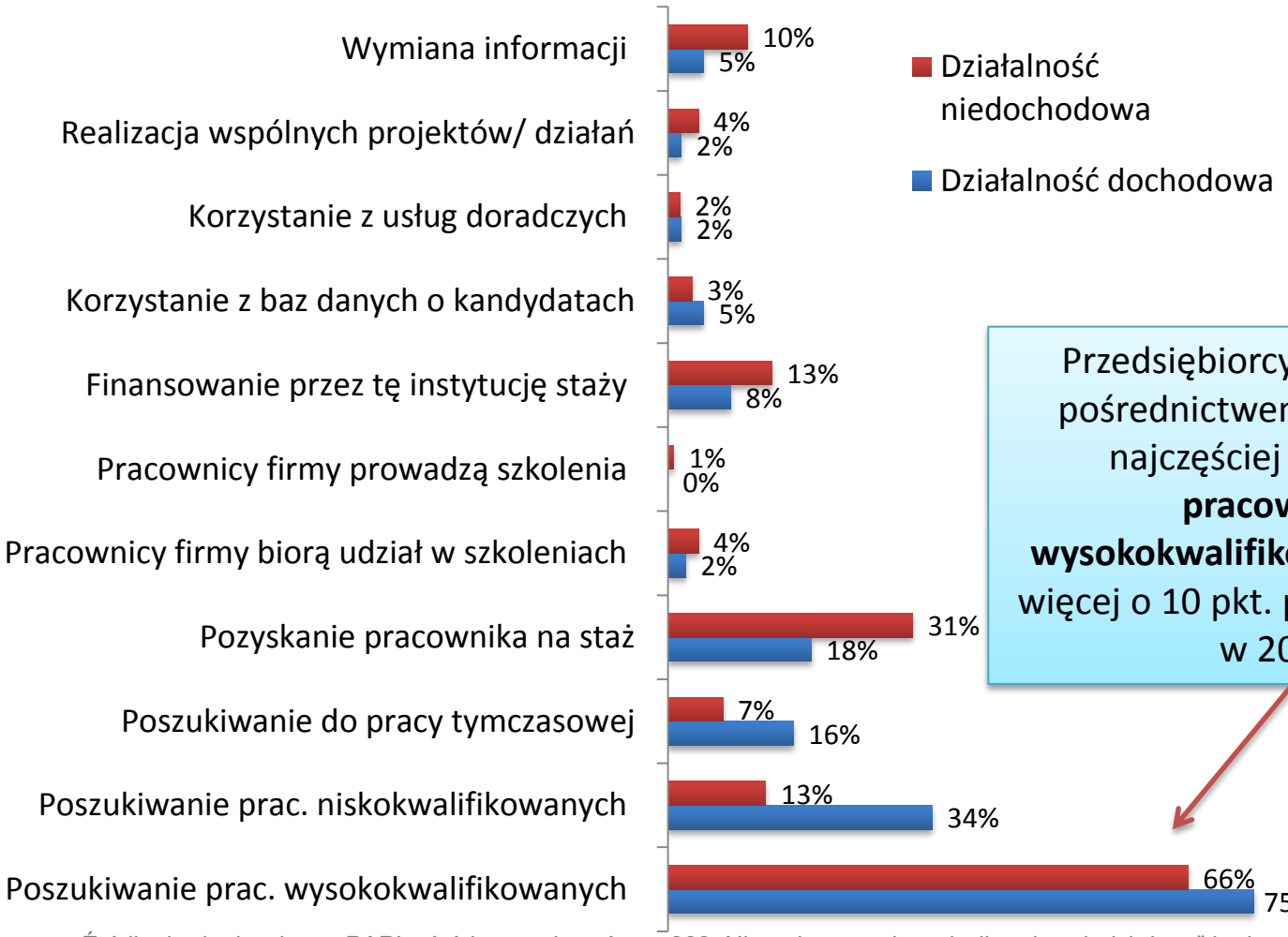
Najważniejszym partnerem dla pracodawców są urzędy pracy, tak samo jak w 2011 r.

Źródło: badania własne PAPI wśród pracodawców, n=500

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

Zakres współpracy z urzędami pracy



Przedsiębiorcy i instytucje za pośrednictwem urzędu pracy najczęściej poszukiwali **pracowników wysokokwalifikowanych.** Jest to więcej o 10 pkt. procentowych niż w 2011 r.

Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców n=303. Nie pokazano danych dla odpowiedzi „inne" i „nie wiem"; pytanie wielokrotnego wyboru

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

Powody braku współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy i placówkami szkolnymi

Brak zapotrzebowania na usługi tych instytucji

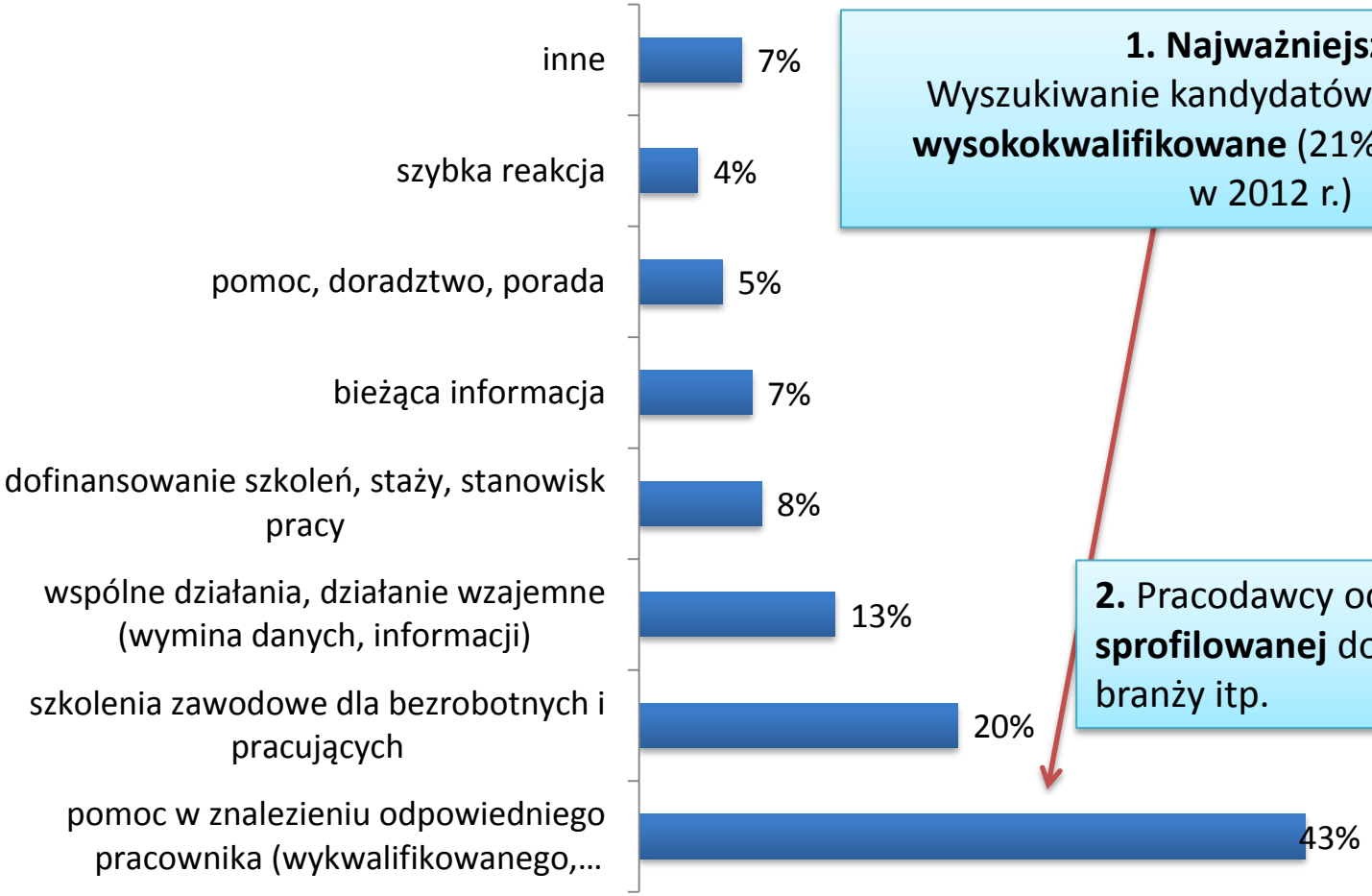
„Nie mamy takiej potrzeby” odpowiedziało:

- 95% niewspółpracujących z urzędami pracy,
- 92% niewspółpracujących z instytucjami szkoleniowymi i agencjami zatrudnienia
- 93% niewspółpracujących z IOB
- 89% niewspółpracujących z sektorem edukacji

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy (w tym urzędów pracy)



1. Najważniejsze:
Wyszukiwanie kandydatów na stanowiska **wysokokwalifikowane** (21% w 2011r. i 43% w 2012 r.)

2. Pracodawcy oczekują **oferty sprofilowanej** do ich potrzeb, branży itp.

Źródło: badania własne PAPI wśród pracodawców, n=378

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Metody i zasięg terytorialnego poszukiwania pracowników

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Metody i zasięg terytorialnego poszukiwania pracowników

Rynek pracy w woj. podkarpackim jest rynkiem pracodawcy

- W województwie dobrze oceniana jest **dostępność zasobów ludzkich**
- **Koszty pozyskania i zatrudnienia pracowników** oceniane są jako niższe niż w pozostałych regionach Polski

Ze względu na wysoką mobilność mieszkańców (wielu wyjeżdża w poszukiwaniu pracy), niż demograficzny, a także atrakcyjność innych regionów już wkrótce może wystąpić

deficyt odpowiednich pracowników w województwie podkarpackim !!!

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Metody i zasięg terytorialnego poszukiwania pracowników

Najczęstsza **metoda rekrutacji** pracodawców to:

- **Samodzielne zgłaszanie się** kandydatów do pracy
- zgłoszenia do **urzędy pracy**

Źródło: badania własne PAPI wśród pracodawców, n=187

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Wizerunek absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Wizerunek absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych

Zderzając odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z liczbą absolwentów po różnych kierunkach kształcenia, widać że – podobnie jak w poprzedniej fali badania – **absolwenci kierunków zawodowych i technicznych mają większe szanse znalezienia pracy.**

- **Wysokie oceny pracowitości**, odpowiedniego wykształcenia i **wiedzy teoretycznej** absolwentów
- **Niskie oceny praktycznego przygotowania** do pracy absolwentów, a także ich niewystarczającej samodzielności

Negatywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=38

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Wizerunek absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych

Wniosek

W województwie podkarpackim **dominują kierunki humanistyczne**, podczas gdy na rynku łatwiej znajdują zatrudnienie absolwenci kierunków technicznych

Rekomendacje

- **doradztwo zawodowe** dla uczniów szkół średnich
- Upowszechnianie danych z **monitoringu losów zawodowych absolwentów** poszczególnych uczelni
- **Stypendia** na kierunkach kształcenia rzadziej wybieranych a odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy

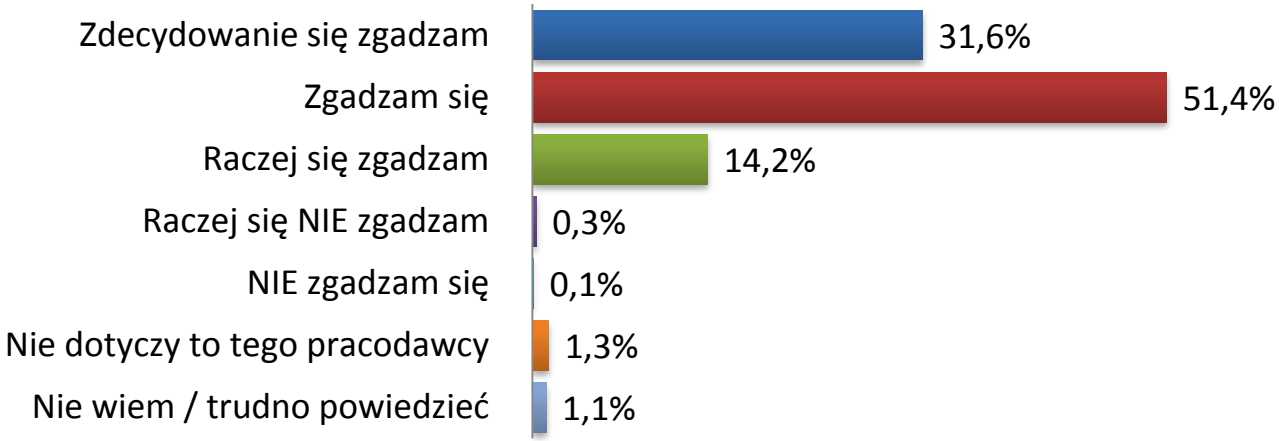
PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracowników, n=1000,

Badani pracownicy **wysoko ocenili** atmosferę panującą w zakładach, w których pracują

wysoka ocena sposobu informowania oraz sprawiedliwego i sprawnego zarządzania w firmie

Dobra atmosfera w pracy

poczucie bycia docenianym przez przełożonych, dbanie o pracowników

identyfikacja z firmą

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Stosowanie działań motywacyjnych

Motywowanie pracownika – głównie dyscyplinowanie (kontrola i ocena pracy) oraz motywacje finansowe

Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=500

Wniosek

Włączyć dodatkowe metody motywowania i budowania silniejszych relacji pracownika z firmą

Rekomendacja

Promować wśród pracodawców **stosowanie różnorodnych**, sposoby motywowania pracowników

(budujących w pracowniku lojalność w stosunku do firmy)

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Sektory wysokiej szansy

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Zawody przyszłościowe i schyłkowe

Zawody przyszłościowe

W przypadku zawodów przyszłościowych respondenci wskazywali na dwie kategorie: takie na które zawsze będzie popyt: nierozerwalnie związane z funkcjonowaniem człowieka oraz te związane z rozwojem technologii.

Zawody przyszłościowe	
Zawody, na które zawsze będzie popyt	• Mechanik samochodowy / blacharz samochodowy • Spawacz • Ślusarz • Tokarz • Piekarz • Lekarz • Księgowa • Kucharz • Psycholog
Zawody związane z rozwojem technologii	• Informatyk/grafik • Wykwalifikowani operatorzy maszyn

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Zawody schyłkowe

Wśród zawodów schyłkowych pojawiły się **szeroko rozumiane specjalizacje humanistyczne** oraz **nauczyciele**, co prawie idealnie pokrywa się z deklaracjami pracodawców związanymi z zawodami, których przedstawicieli jest na rynku zbyt dużo.

Zawody schyłkowe	
Zawody bez wyraźniej specjalizacji	• Pracownik biurowy, administracyjny • Humanista • Specjalista ds. zarządzania i marketingu
Nauczyciele	• Różne specjalności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

WUP w Rzeszowie prowadzi analizy dotyczące zależności pomiędzy stanem bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych zawodach, a wolnymi miejscami pracy w PUP-ach

Na podstawie tych analiz opracowuje **listę zawodów nadwyżkowych i deficytowych**

Zawody nadwyżkowe

- Zawody, na które zapotrzebowanie na rynku pracy jest **mniejsze niż liczba osób poszukujących pracy** w danych zawodach

Zawody deficytowe

- Zawody, na które występuje na rynku pracy **wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących** pracy w danym zawodzie

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Zawód nadwyżkowe	Komentarz
Zawody dające jedynie ogólne wykształcenie, często postrzegane jako zawody bez wyraźnej specjalizacji, takie jak: • socjolog, • kulturoznawca, • filolog, • historyk • technik ekonomista.	Jako główne powody pojawiania się tych zawodów w rankingach można wskazać ich „nadprodukcję" w województwie podkarpackim. Warto jednak zwrócić uwagę, że nie wykształcił się rynek pracy mogący przyjąć osoby o takiej specyfice wykształcenia. W badaniach ilościowych PAPI zostały one zaliczone przez pracodawców do zawodów „schyłkowych".
Zawody związane z rolnictwem: • inżynier rolnictwa • rolnik upraw polowych • rolnik • technik mechanizacji rolnictwa	Wpływ na to może mieć struktura rolnictwa w województwie podkarpackim, w której dominują małe gospodarstwa niemogące zapewnić utrzymania pracującym w nich osobom. Jednocześnie dzieci z tych gospodarstw podejmują naukę w szkołach rolniczych, a po jej ukończeniu rejestrują się jako osoby bezrobotne.
• nauczycieli różnych specjalności	Wskazuje to na kwestię poruszaną przez respondentów także w wywiadach, a mianowicie znaczenie niżu demograficznego, który będzie w najbliższych latach dotykał sektor edukacji, nie tylko na Podkarpaciu. Potwierdzają to także wyniki badań ilościowych wskazujące na nauczyciela jako na zawód schyłkowy.
• jak technik żywienia i gospodarstwa domowego • pomoc domowa	Wydaje się, że zawody z tej kategorii są na liście zawodów nadwyżkowych, gdyż obejmują osoby, które nie muszą z założenia podejmować pracy zarobkowej.

Pozostałe zawody wymagają dalszej obserwacji.

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Zawody wskazane przez pracodawców z listy zawodów nadwyżkowych (dane powyżej 5 %)

Zawód	Odsetek wskazań
Filolog - filologia polska	11,0%
Nauczyciel wychowania fizycznego	10,0%
Filolog - filologia obcojęzyczna	9,2%
Nauczyciel historii	7,2%
Historyk	7,0%
Kulturoznawca	6,6%
Rolnik upraw polowych	6,2%
Technik usług fryzjerskich	6,0%
Socjolog	5,6%
Inżynier rolnictwa	5,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI n= 500

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Zawód deficytowe	Komentarz
• operator spycharki, • operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych, serwisant urządzeń medycznych, • operator koparki, • operator agregatów natryskowych, • operator ładowarki, • operator maszyn urabiających i ładujących, • spawacz metodą MIG	W przypadku zawodów deficytowych największą grupę stanowią **zawody, które można określić jako wymagające specjalistycznych umiejętności**, najczęściej związanych z obsługą różnego rodzaju maszyn. Ta szeroka grupa warta jest podkreślenia, ponieważ **na nią, jako na grupę zawodów przyszłościowych, wskazują przeprowadzone badania**. Jest to obszar zawodów **wymagających** nie tyle posiadania wyższego wykształcenia, ile **specjalnych umiejętności, najczęściej potwierdzonych różnego rodzaju certyfikatami**. Zawody te wg. badanych w przyszłości powinny cieszyć się dużym zainteresowaniem na rynku pracy.
Pozostałe zawody trudno jest połączyć wspólnym mianownikiem, jednakże pięć z nich (pracownik kancelaryjny, szpachlarz, sprzedawca w branży mięsnej, monter reklam, telemarketer) pojawiło się w zestawieniu z I połowy 2011 roku. Natomiast pozostałe sześć to nowe na tej liście zawody: pracownik przygotowujący posiłki typu fast food, technik automatyk, laborant biochemiczny, wykładowca na kursach (edukator, trener), analityk kredytowy, dekorator sklepów.	

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Zawody wskazane przez pracodawców z listy zawodów deficytowych (dane powyżej 1,5 %)

Zawód	Odsetek wskazań
Menedżer produktu	4,4%
Laborant budowlany	3,0%
Operator koparki	2,8%
Dekorator sklepów	2,0%
Doradca rolniczy	2,0%
Kurier	2,0%
Operator ładowarki	1,8%
Monter reklam	1,6%
Operator maszyn urabiających i ładujących	1,6%
Spawacz metodą MIG	1,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI n= 500

Dziękujemy za uwagę!

Wykonawca badania:

Agrotec Polska Sp. z o.o.
ul. Dzika 19/23 lokal nr 55
00-172 Warszawa

www.agrotec.pl

PODKARPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego