

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W OPOLU

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie opolskim w 2019 roku



TEAMWORK



PROFIT



ORGANISATION



PLANNING



SUCCESS



TRAINING



WORKGROUP



MEETING



NETWORKING

Opole, czerwiec 2020

Spis treści

Wstęp	4
1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy	11
1.1. Bezrobotni i oferty pracy	11
1.2. Popyt na pracę	22
2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych	22
3. Analiza umiejętności i uprawnień.	28
4. Analiza rynku edukacyjnego	32
4.1 Analiza absolwentów szkół ponadgimnazjalnych	33
5. Prognoza	36
6. Podsumowanie	36
Podsumowanie strony podażowej	40
Podsumowanie strony popytowej	42
Podsumowanie analizy sytuacji absolwentów	44
Porównanie wyników	45
INFORMACJA SYGNALNA	44

Spis Tabel:

Tabela 1. Wskaźniki struktury bezrobotnych i ofert pracy

Tabela 2. Wskaźniki zróżnicowania struktury

Tabela 3. Mierniki stosowane w monitoringu do określenia deficytu bądź nadwyżki

Tabela 4. Identyfikacja grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Tabela 5. Bezrobotni oraz oferty pracy wg wielkich grup zawodów w woj. opolskim

Tabela 6. Grupy zawodów elementarnych, których liczba bezrobotnych (stan) jest największa w 2019r.

Tabela 7. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (napływ) jest największa w 2019r.

Tabela 8. Grupy zawodów, dla których wskaźnik płynności bezrobotnych jest najwyższy w 2019r.

Tabela 9. Grupy zawodów, dla których wskaźnik płynności bezrobotnych jest najmniejszy w 2019r.

Tabela 10. Bezrobotni w 2019r.

Tabela 11. Oferty pracy w 2019r.

Tabela 12. Podstawowe charakterystyki rynku pracy (w tys. osób) według wielkich grup zawodów w 2019r. (stan na koniec kwartału)

Tabela 13. Zlikwidowane i nowo utworzone miejsca pracy (w tys.) w 2019r.

Tabela 14. Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2019 r.

Tabela 15. Grupy zawodów zrównoważonych w 2019r.

Tabela 16. Ranking elementarnych grup zawodów nadwyżkowych w 2019r.

Tabela 17. Umiejętności i uprawnienia według wielkich grup zawodów w 2019r.

Tabela 18. Bezrobotni bez zawodu w 2019r.

Tabela 19. Liczba absolwentów oraz bezrobotnych absolwentów według typu szkoły w 2019 r.

Spis Wykresów:

Wykres 1. Stopa bezrobocia według województw – stan na 31.12.2019 r.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach lat 2018-2019 w woj. opolskim

Wykres 3. Zmiana stopy bezrobocia w końcu roku 2019 wobec 2018 r. w powiatach (w p.p.).

Wstęp

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych sporządzany jest na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 poz. 1482 z późn. zm.), w której jednym z zadań samorządu województwa oraz powiatu jest prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Raport został stworzony w oparciu o zalecenia metodyczne przygotowane w ramach projektu „Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”. Obowiązująca wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy opracowana przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych dostępna jest na stronie http://mz.praca.gov.pl/Puls2/MZ/metodologia_1.pdf. Od 2020 roku monitoring zawodów zostanie włączony do badania Barometr zawodów, a zakres analizy będzie ograniczony do podstawowych wskaźników.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania 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 oraz prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego. Podstawowymi celami monitoringu są:

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

W raporcie wykorzystano dane z następujących źródeł i w następującym zakresie:

- system Syriusz^{Std} (bezrobotni i oferty pracy wg zawodów i specjalności oraz uprawnień i umiejętności),
- badanie ofert pracy w Internecie (oferty pracy według grup zawodów oraz umiejętności i uprawnień),
- badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS (bezrobotni poprzednio pracujący według zawodów),
- badanie popytu na pracę GUS (pracujący i wolne miejsca pracy według zawodów).

W poprzednich raportach wykorzystywano wyniki badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy (dokonane oraz planowane zmiany w zakresie zatrudnienia). W 2019 roku powiatowe urzędy pracy nie przeprowadziły badania kwestionariuszowego. W związku z brakiem informacji nie wykorzystano również danych z:

- systemu Informacji Oświatowej MEN (uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwenci szkół ponadgimnazjalnych),
- sprawozdania o studiach wyższych S-10 GUS (studenci ostatniego roku studiów wyższych oraz absolwenci szkół wyższych) – na dzień 30.06.2019 r. brak poprawnych danych z Ministerstwa (błędnych danych nie wykorzystano do raportu).

W pierwszej części monitoringu zawarto uwagi metodyczne, w tym cele podstawowe pojęcia i definicje oraz źródła danych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Następnie zamieszczono opis badania ofert w Internecie w tym również pochodzących z BIP. W rozdziale trzecim zaprezentowano najważniejsze elementy monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych wraz ze szczegółową instrukcją ich analizy. W raporcie powinna znaleźć się również analiza sytuacji uczniów szkół wyższych, jednak z powodu braku danych z Ministerstwa nie mogła zostać zamieszczona. Na dalszą część niniejszej metodologii składają się: opis katalogu umiejętności, których pracodawcy poszukują oraz posiadanych przez bezrobotnych uprawnień. Uzupełnienie do niniejszych zaleceń metodycznych stanowi część prognostyczna dot. prognozy zarówno ogólnej liczby pracujących, jak i ze względu na poszczególne grupy zawodowe oraz załączniki, w skład których wchodzi szablony raportów.

UWAGA: Źródłem danych statystycznych zawartych w raporcie (Tabele od 5 do 22) jest Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Na jakość danych oraz różnice pomiędzy okresami ich generowania WUP w Opolu nie ma żadnego wpływu.

W raporcie posłużono się następującymi terminami i definicjami:

Zawody deficytowe to takie, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych nie przekracza wartości mediany (obliczonej dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody zrównoważone to takie, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale nie przekracza wartości mediany (obliczonej dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody nadwyżkowe to takie, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobocia jest wyższy niż wartość mediany (obliczona dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawód – zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS) definiowany jest jako przynoszący dochód zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Zawód może dzielić się na specjalności.

Umiejętności określono jako zdolność wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu np. obsługa komputera i wykorzystanie Internetu.

Uprawnienia to dodatkowe kwalifikacje zawodowe zdobywane w drodze procesu certyfikacji, dodatkowych szkoleń, egzaminów lub często także po udowodnieniu przebiecia wymaganej praktyki; przykładem uprawnienia jest prawo jazdy kat. B.

Kwalifikacje to układ wiedzy, umiejętności i uprawnień przydatnych do realizacji składowych zadań zawodowych.

Jako **lokalny rynek pracy** przyjęto powiatowy rynek pracy.

Oferta pracy to zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy lub umieszczenie w internetowych serwisach rekrutacyjnych oraz w Biuletynach Informacji Publicznej co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w określonym zawodzie lub specjalności, w celu znalezienia odpowiedniego pracownika.

W niniejszym raporcie przez ofertę pracy rozumie się jedno wolne miejsce pracy lub miejsce aktywizacji zawodowej.

Przez **długotrwale bezrobotnych** należy rozumieć pozostających bez pracy powyżej dwunastu miesięcy od dnia zarejestrowania się.

Bezrobotny absolwent rozumiany jest jako bezrobotny do upływu dwunastu miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie czy innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły lub zaświadczenie o ukończeniu kursu.

W raporcie zgodnie z przyjętą metodologią stosowane są następujące zmienne wykorzystywane do wskaźników struktury bezrobotnych i ofert pracy:

Bp_t^k – liczba bezrobotnych poprzednio pracujących w grupie zawodów k na koniec okresu t,

Bp_t – liczba bezrobotnych poprzednio pracujących ogółem na koniec okresu t,

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

NO_t – napływ ofert pracy ogółem w okresie t.

Wskaźniki struktury bezrobotnych/ofert pracy stanowią iloraz przeciętnej liczby bezrobotnych/ofert pracy w grupie zawodów k do całkowitej liczby bezrobotnych/ofert pracy w danym okresie sprawozdawczym.

Tabela 1. Wskaźniki struktury bezrobotnych i ofert pracy

Nazwa wskaźnika	Wzór miernika	Źródło danych	Częstotliwość danych
Wskaźnik struktury ofert pracy (PUP)	$WSO_{t,PUP}^k = \frac{\sum_{t=1}^{12} \frac{NO_t^k}{12}}{\sum_{t=1}^{12} \frac{NO_t}{12}} * 100$	System Syriusz	miesięczna
Wskaźnik struktury ofert pracy w Internecie	$WSO_{t,inter.}^k = \frac{\sum_{t=1}^2 \frac{NO_t^k}{2}}{\sum_{t=1}^2 \frac{NO_t}{2}} * 100$	Badanie ofert pracy w Internecie	półroczna
Wskaźnik struktury bezrobotnych zarejestrowanych, poprzednio pracujących (PUP)	$WSB_{t,PUP}^k = \frac{\sum_{t=1}^{12} \frac{Bp_t^k}{12}}{\sum_{t=1}^{12} \frac{Bp_t}{12}} * 100$	System Syriusz	miesięczna
Wskaźnik struktury bezrobotnych poprzednio pracujących wg BAEL	$WSB_{t,BAEL}^k = \frac{\sum_{t=1}^4 \frac{Bp_t^k}{4}}{\sum_{t=1}^4 \frac{Bp_t}{4}} * 100$	BAEL	kwartalna

Tabela 2. Wskaźniki zróżnicowania struktury

Wskaźnik zróżnicowania struktury ofert pracy $WNO_t^k = \frac{WSO_{t,PUP}^k}{WSO_{t,inter}^k}$	$WNO_t^k < 1$ – grupa zawodów, w której oferty pracy są zgłaszane przede wszystkim poza 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 zgłaszane przede wszystkim w PUP (pracodawcy znacznie częściej poszukują pracowników za pośrednictwem PUP niż w Internecie). Miernik przyjmuje wartości z przedziału $<0, +\infty$).
Wskaźnik zróżnicowania struktury bezrobotnych poprzednio pracujących $WNB_t^k = \frac{WSB_{t,PUP}^k}{WSB_{t,BAEL}^k}$	$WNB_t^k < 1$ – grupa zawodów, w której bezrobotni w większości nie rejestrują się w PUP i nie szukają pracy za ich pośrednictwem. $WNB_t^k > 1$ – grupa zawodów, w której bezrobotni w większości rejestrują się w PUP. Miernik przyjmuje wartości z przedziału $<0, +\infty$).

Celem kalkulacji tych mierników jest wskazanie, którzy bezrobotni (w jakich grupach zawodów) nie rejestrują się w urzędach pracy oraz jakie oferty pracy nie są tam zgłaszane. Identyfikacja grup zawodów, w których oferty pracy zgłaszanych są przede wszystkim do PUP oraz przede wszystkim do portali internetowych.

Aby zidentyfikować elementarne grupy zawodów deficytowych i nadwyżkowych, konieczna jest kalkulacja trzech mierników w oparciu o podstawowe zmienne:

$\bar{B}_t^k$ – średniomiesięczna liczba bezrobotnych w grupie zawodów k w okresie t,

$\bar{O}_t^k$ – średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy w grupie zawodów k w okresie t,

B_t^k – liczba zarejestrowanych bezrobotnych w grupie zawodów k na koniec okresu t,

DB_t^k – liczba długotrwale bezrobotnych w grupie zawodów k na koniec okresu t,

NB_t^k – napływ bezrobotnych w grupie zawodów k w okresie t,

OB_t^k – odpływ bezrobotnych w grupie zawodów k w okresie t.

Tabela 3. Mierniki stosowane w monitoringu do określenie deficytu bądź nadwyżki

Nazwa i wzór wskaźnika	Sposób interpretacji
Wskaźnik dostępności oferty pracy $B/O_t^k = \frac{\bar{B}_t^k}{\bar{O}_t^k}$	Miernik informuje o dostępności oferty pracy dla bezrobotnych w danej elementarnej grupie zawodów. Im wyższa wartość wskaźnika, tym dostępność jest niższa. Wartość wskaźnika można interpretować jako przeciętną liczbę bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy. Im wyższa wartość wskaźnika tym mniejsza szansa na znalezienie zatrudnienia w grupie zawodów k. Przyjmuje wartości z przedziału $<0, +\infty$. $B/O_t^k = 0$ – brak bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k. Dostępność oferty jest bardzo wysoka, a grupa zawodów k jest maksymalnie deficytowa. $B/O_t^k < 1$ – przeciętnie każdy bezrobotny z danej elementarnej grupy ma szansę znaleźć pracę. Liczba dostępnych ofert pracy przewyższa liczbę bezrobotnych w grupie zawodów k. $B/O_t^k = 1$ – każdy bezrobotny w danej elementarnej grupie zawodów ma szansę znaleźć pracę. Przeciętna liczba dostępnych ofert pracy jest równa przeciętnej liczbie bezrobotnych w grupie zawodów k. Grupę zawodów k można traktować jako zrównoważoną. $B/O_t^k > 1$ – dostępność oferty pracy jest relatywnie niska, gdyż liczba bezrobotnych przewyższa liczbę ofert pracy w grupie zawodów k. <i>Brak wartości</i> – oferty pracy w elementarnej grupie zawodów k nie są dostępne, w rezultacie szansa znalezienia pracy jest zerowa, a grupa zawodów k jest maksymalnie nadwyżkowa.
Wskaźnik długotrwałego bezrobocia $WDB_t^k = \frac{DB_t^k}{B_t^k} * 100$	Wartość wskaźnika informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k stanowią długotrwale bezrobotni. Im większa wartość wskaźnika tym więcej osób jest długotrwale bezrobotnych w danej grupie zawodów. Przyjmuje wartości od 0% (sytuacja, w której bezrobotni długotrwale nie występują) do 100% (w przypadku, gdy każdy bezrobotny w elementarnej grupie zawodów k jest długotrwale bezrobotnym).
Wskaźnik płynności bezrobotnych $WPB_t^k = \frac{OB_t^k}{NB_t^k}$	Wartość miernika wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k. $WPB_t^k < 1$ – napływ przewyższa odpływ, co oznacza wzrost liczby bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k. $WPB_t^k = 1$ – odpływ jest równy napływowi (oba niezerowe), przez co liczba bezrobotnych w grupie zawodów k nie ulega zmianie. $WPB_t^k > 1$ – odpływ przewyższa napływ, co oznacza spadek bezrobotnych w zawodzie k. <i>Brak wartości</i> – napływ jest równy zeru.

Identyfikacja grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych następuje poprzez nałożenie dodatkowych warunków na wcześniej wyliczone mierniki.

Zakłada się, że **zawody deficytowe** charakteryzują się większą liczbą dostępnych ofert pracy niż wynosi średni stan bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym. Dodatkowo konieczne jest, aby odsetek długotrwale bezrobotnych nie przekraczał mediany (Me), a odpływ bezrobotnych powinien przewyższać ich napływ (bądź być równy) w danym okresie

sprawozdawczym. Wymienione warunki muszą być spełnione jednocześnie, by daną grupę zawodów uznać za deficytową w danym okresie sprawozdawczym. Niespełnienie któregośkolwiek z trzech warunków powoduje, że dana grupa zawodów nie wchodzi do rankingu i nie podlega dalszej analizie.

Zawody **maksymalnie deficytowe** wyróżniają się brakiem bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, tj. wskaźnik dostępności oferty pracy wynosi zero. Ponadto, muszą być spełnione pozostałe dwa warunki konieczne (tak jak w przypadku grup zawodów deficytowych).

Przyjęto, że **zawody zrównoważone** odznaczają się zbliżoną liczbą bezrobotnych i dostępnych ofert pracy w danym okresie sprawozdawczym. Dodatkowo konieczne jest, aby odsetek długotrwale bezrobotnych nie przekraczał mediany (Me), a odpływ bezrobotnych powinien przewyższać ich napływ (bądź być równy) w danym okresie sprawozdawczym. Wymienione warunki muszą być spełnione jednocześnie, by daną grupę zawodów uznać za zrównoważoną w danym okresie sprawozdawczym.

Natomiast **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. Wymienione warunki muszą być spełnione jednocześnie, by daną grupę zawodów uznać za nadwyżkową w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody **maksymalnie nadwyżkowe** to takie, dla których w danym okresie sprawozdawczym nie występują żadne oferty pracy, tj. wskaźnik dostępności oferty pracy nie przyjmuje żadnych wartości (dzielenie przez zero). Ponadto, muszą być spełnione pozostałe dwa warunki konieczne (tak jak w przypadku grup zawodów nadwyżkowych).

Tabela 4. Identyfikacja grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Grupy zawodów	Wskaźnik dostępności oferty pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych
maksymalnie deficytowe	$B/O_t^k = 0$	$WDB_t^k \leq Me$ lub <i>brak wartości</i>	$WPB_t^k \geq 1$ lub <i>brak wartości</i>
deficytowe	$B/O_t^k < 0,9$	$WDB_t^k \leq Me$ lub <i>brak wartości</i>	$WPB_t^k \geq 1$ lub <i>brak wartości</i>
zrównoważone	$0,9 \leq B/O_t^k \leq 1,1$	$WDB_t^k \leq Me$ lub <i>brak wartości</i>	$WPB_t^k \geq 1$ lub <i>brak wartości</i>
nadwyżkowe	$B/O_t^k > 1,1$	$WDB_t^k > Me$	$WPB_t^k < 1$
maksymalnie nadwyżkowe	$B/O_t^k = \text{brak wartości}$	$WDB_t^k > Me$	$WPB_t^k < 1$

Zawód, który nie spełni wszystkich warunków zawartych w tabeli 4 nie podlega dalszej analizie

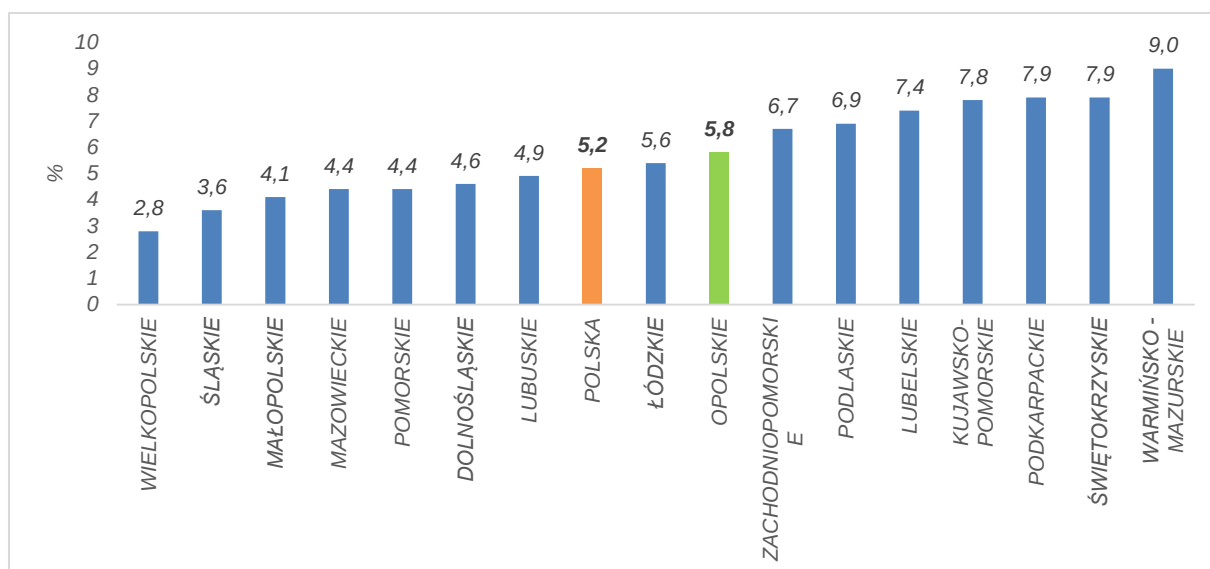
1. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy

1.1. Bezrobotni i oferty pracy

Na koniec 2019 roku w województwie opolskim zarejestrowanych było 20 948 osób bezrobotnych i liczba ta była niższa od tej z końca 2018 o 1 715 (spadek o 7,6%).

Bezrobotni zarejestrowani w końcu grudnia 2019 roku w województwie opolskim stanowili 5,8% ludności aktywnej zawodowo, co oznacza spadek o 0,5 p.p. w porównaniu z rokiem poprzedzającym. Pod względem wysokości tego wskaźnika woj. opolskie zajmuje 8 miejsce w kraju. W analizowanym okresie bezrobocie w kraju wyniosło 5,2%, co oznacza, iż poziom bezrobocia na Opolszczyźnie przekroczył wartość krajową o 0,6 punktu procentowego (na koniec roku 2018 było to 0,5 punktu procentowego).

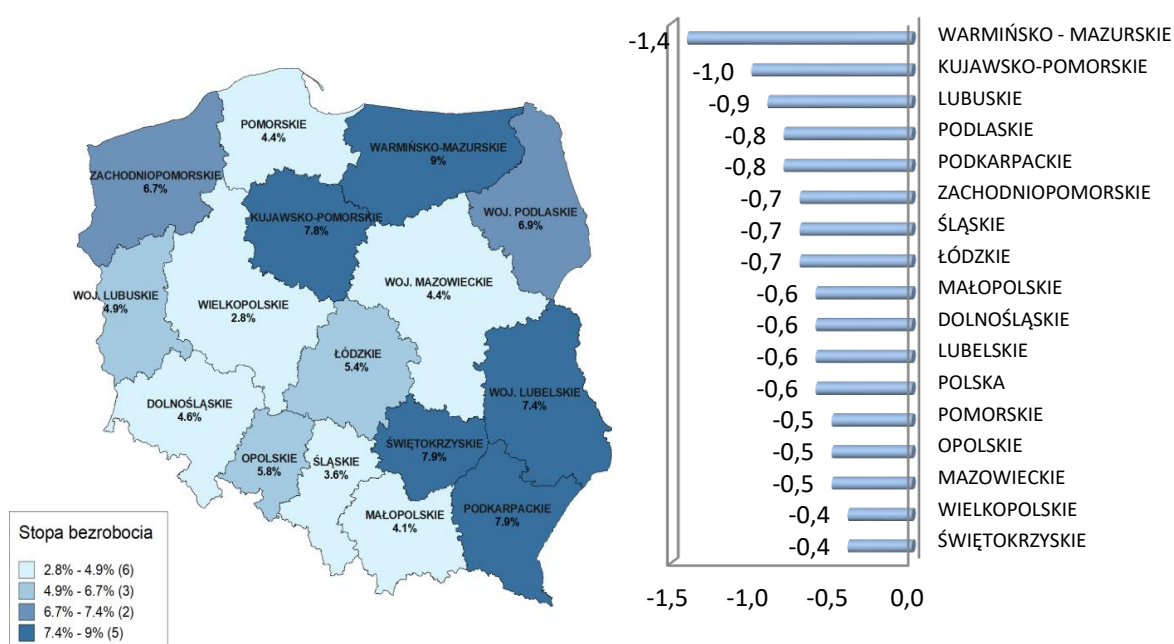
Wykres 1: Stopa bezrobocia według województw – stan na 31.12.2019 r.



Spadek stopy bezrobocia pomiędzy grudniem 2018 a 2019 roku odnotowano we wszystkich województwach. Największy spadek bezrobocia odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (o 1,4 p.p.), a najmniejszy miał miejsce w wielkopolskim oraz świętokrzyskim (po 0,4 p.p.).

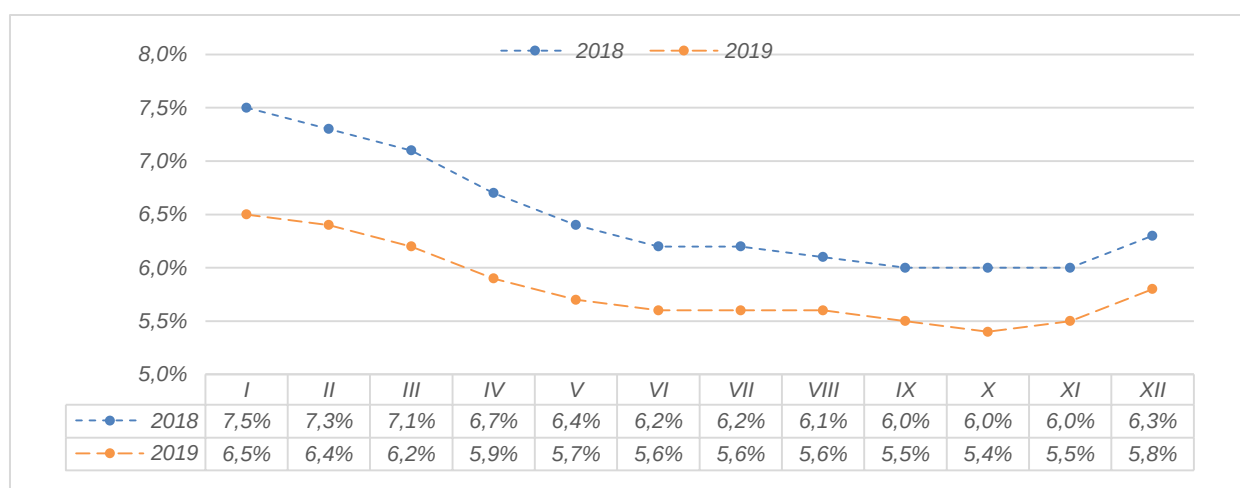
Wykres 2: Stopa bezrobocia oraz zmiana rok do roku według województw – stan na 31.12.2019 r.

POLSKA (5,2%)

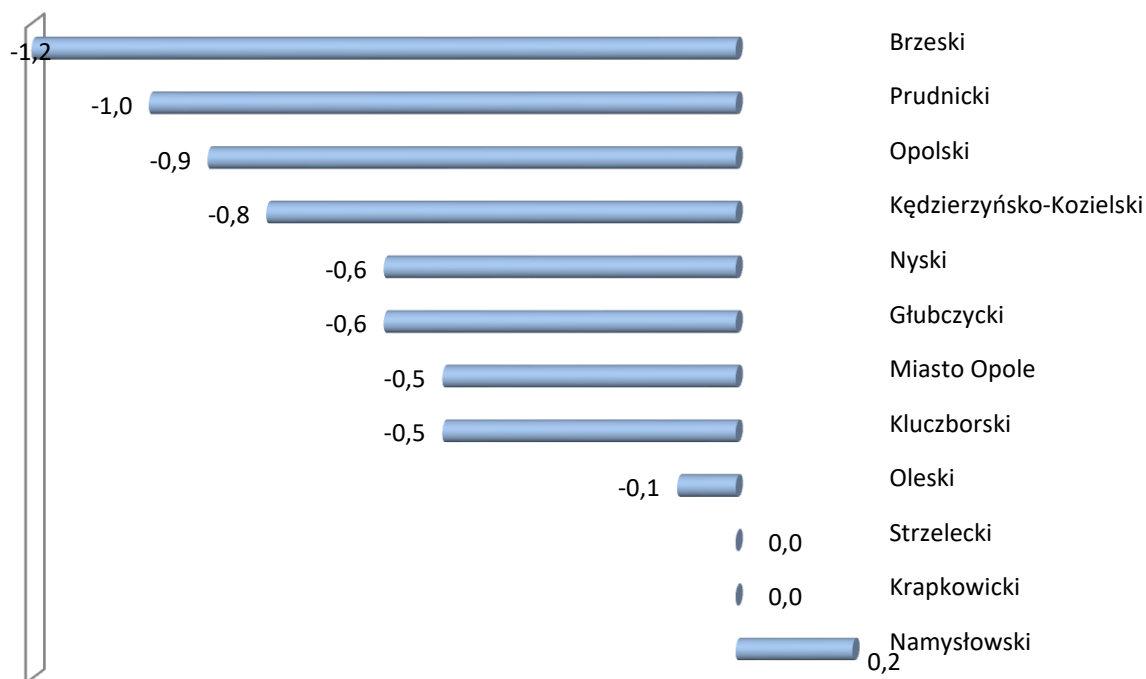


Stopa bezrobocia przez cały 2019 rok była niższa w porównaniu do danych z 2018 roku.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach lat 2018-2019 w woj. opolskim



Wykres 4. Zmiana stopy bezrobocia w końcu roku 2019 wobec 2018 r. w powiatach (w p.p.).



Na koniec grudnia 2019 roku stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach wahała się od 2,7% w Opolu do 8,9% w powiatach głubczyckim i prudnickim. Systematycznie analizowany poziom natężenia bezrobocia wskazuje, że od kilku lat najtrudniejsza sytuacja występuje w powiatach: głubczyckim, brzeskim i prudnickim.

Ogólny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w skali województwa widoczny był w większości powiatów. Najwyższy odnotowano na obszarze Opola (o 324 osoby) oraz powiatu brzeskiego (o 323 osoby). Największą dynamiką spadku charakteryzował się powiat opolski (13,5%). Z kolei największy spadek stopy bezrobocia odnotowano w powiecie brzeskim (-1,2 p.p.). Wzrost wystąpił w powiecie namysłowskim (o 0,2 p.p.). W powiatach: strzeleckim i krapkowickim minimalny wzrost bezrobocia nie wpłynął na zmianę stopy bezrobocia wobec roku poprzedniego.

Znaczny spadek wielkości rejestrowanego bezrobocia uwarunkowany był szeregiem czynników. Na tę sytuację bez wątpienia miał wpływ fakt zmniejszenia napływu bezrobotnych do rejestrów powiatowych urzędów pracy (40 380 rejestracji to o 3 544 mniej niż w roku ubiegłym). Korzystnym zjawiskiem jest zmniejszony napływ osób rejestrujących się po aktywnych formach tj. po: robotach publicznych, stażach oraz pracach społecznie użytecznych.

Tabela 5. Bezrobotni oraz oferty pracy wg wielkich grup zawodów w woj. opolskim

Kod grupy zawodów	Wielkie grupy zawodów	Bezrobotni ogółem						Napływ ofert pracy w okresie			wskaźnik płynności bezrobotnych
		napływ w okresie	struktura w (%)	odpływ w okresie	struktura w (%)	stan na koniec okresu	struktura w (%)	CBOP (PUP+OHP+EUR ES)	Internet	Suma ofert	
0	SIŁY ZBROJNE	29	0,1	29	0,1	8	0,0	0	0	0	1,00
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	443	1,2	440	1,2	213	1,2	204	572	776	0,99
2	SPECJALIŚCI	4 146	11,7	4 356	11,7	1684	9,1	1 988	1 724	3 712	1,05
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	4 655	13,1	4 788	12,9	2043	11,0	3 904	1 713	5 617	1,03
4	PRACOWNICY BIUROWI	2 097	5,9	2 220	6,0	1022	5,5	4 680	573	5 253	1,06
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	8 427	23,7	8 930	24,0	5058	27,3	7 356	1 018	8 374	1,06
6	ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY	571	1,6	600	1,6	415	2,2	601	0	601	1,05
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	9 179	25,8	9 610	25,8	4647	25,1	9 562	557	10 119	1,05
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2 226	6,3	2 367	6,4	1225	6,6	6 633	149	6 782	1,06
9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	3 758	10,6	3 889	10,4	2198	11,9	11 454	16	11 470	1,03
Razem		35 531	100,0	37 229	100,0	18 513	100,0	46 382	6 322	52 704	X

Tabela 5 przedstawia wybrane dane i wskaźniki dotyczące ofert pracy i bezrobotnych, którzy posiadali zawód według stanu na koniec grudnia 2019 roku. Osób posiadających zawód była zdecydowana większość, stanowili 88,5% ogółu. Struktura zawodowa w podziale na wielkie grupy zawodowe w największym stopniu reprezentowana jest przez pracowników usług i sprzedawców (27,3%), robotników przemysłowych i rzemieślników (25,1%), pracowników wykonujących prace proste (11,9%) oraz techników i inny średni personel (11%). Najmniej licznymi grupami są zaś siły zbrojne (0%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1,2%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (2,2%).

Analizując napływ ofert pracy w 2019 roku odnotowano spadek (o 25,3%) wobec wolnych miejsc pracy z 2018 roku. Najwięcej wolnych miejsc pracy występowało w zawodach, które najliczniej reprezentowane były przez bezrobotnych: 11 470, tj. 21,8% dotyczyło pracowników wykonujących prace proste, 10 119, tj. 19,25% wszystkich zgłoszonych wolnych miejsc pracy skierowanych było do robotników przemysłowych i rzemieślników, a 8 374, tj. 15,9% do pracowników usług i sprzedawców. Warto zauważyć również, że w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz

specjalistów popyt na pracowników zdecydowanie częściej zgłaszany był w Internecie niż w PUP, OHP i EURES.

Rozpatrując stan bezrobocia według elementarnych grup zawodowych, najliczniej reprezentowanymi zawodami w rejestrach powiatowych urzędów pracy na koniec 2019 roku byli: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), gospodarze budynków, murarze, kucharze, ślusarze oraz piekarze i cukiernicy.

Tabela 6. Grupy zawodów element. których liczba bezrobotnych (stan) jest największa w 2019 r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2566
5153	Gospodarze budynków	714
7112	Murarze i pokrewni	537
5120	Kucharze	510
7222	Ślusarze i pokrewni	466
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	416
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	406
5141	Fryzjerzy	404
4110	Pracownicy obsługi biurowej	364
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	355
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	333
9629	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	304
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	294
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	293
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	273
4321	Magazynierzy i pokrewni	267
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	247
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	240
2631	Ekonomiści	186
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	183

W Tabeli nr 7 zaprezentowano napływ bezrobotnych w okresie styczeń – grudzień 2019 roku w podziale na elementarne grupy zawodów. I tak największy napływ występował w przypadku sprzedawców sklepowych (11,7%), murarzy i pokrewnych (3,0%), gospodarzy budynków (2,8%), ślusarzy (2,7%) i mechaników pojazdów samochodowych (2,5%). Wszystkie zawody, w których odnotowano największy napływ w 2019 roku, występowały również w 2018 roku.

Tabela 7. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (napływ) jest największa w 2019 roku

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (napływ w okresie)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	4166
7112	Murarze i pokrewni	1075
5153	Gospodarze budynków	1008

7222	Ślusarze i pokrewni	964
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	906
5120	Kucharze	798
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	783
5141	Fryzjerzy	756
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	654
4110	Pracownicy obsługi biurowej	644
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	637
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	628
4321	Magazynierzy i pokrewni	626
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	585
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	558
9629	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	548
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	425
2631	Ekonomiści	419
3115	Technicy mechanicy	414
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	393

Wskaźnik płynności bezrobotnych wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych. Wskaźnik ten to iloraz odpływu i napływu bezrobotnych w danej grupie i w określonym czasie. Jeżeli wartość wskaźnika jest większa niż 1, oznacza to, że odpływ przewyższa napływ, a co za tym idzie, bezrobocie w danym zawodzie spada.

Tabela 8. Grupy zawodów, dla których wskaźnik płynności bezrobotnych jest najwyższy w 2019 r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik płynności bezrobotnych
3411	Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	3,50
3357	Funkcjonariusze służb specjalnych	3,00
9520	Uliczni sprzedawcy produktów (z wyłączeniem żywności o krótkim terminie przydatności do spożycia)	3,00
3421	Sportowcy i dżokeje	2,33
2164	Urbaniści i inżynierowie ruchu drogowego	2,00
2654	Producenci filmowi, reżyserzy i pokrewni	2,00
4212	Bukmacherzy, krupierzy i pokrewni	2,00
4411	Pomocnicy biblioteczni	2,00
5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych	2,00
5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	2,00
7513	Robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	2,00
8154	Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	2,00
8155	Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór	2,00
2432	Specjaliści do spraw public relations	1,75
3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia	1,75
4132	Operatorzy wprowadzania danych	1,75

Najwyższy wskaźnik płynności bezrobotnych w 2019 roku na Opolszczyźnie odnotowano w przypadku średniego personelu z dziedziny prawa, funkcjonariuszy służb specjalnych, ulicznych sprzedawców produktów oraz sportowców i dżokejów. Porównując dane z rokiem ubiegłym ani jeden zawód nie został powielony w tym rankingu. Jeżeli omawiany wskaźnik przyjmuje wartość mniejszą od 1, oznacza to, że napływ przewyższa odpływ, a co za tym idzie bezrobocie w danym zawodzie wzrasta.

Tabela 9. Grupy zawodów, dla których wskaźnik płynności bezrobotnych jest najmniejszy w 2019 r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik płynności bezrobotnych
1344	Kierownicy w instytucjach pomocy społecznej	0,00
2212	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	0,00
2656	Prezenterzy radiowi, telewizyjni i pokrewni	0,00
3133	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów w przemyśle chemicznym	0,00
3334	Agenci i administratorzy nieruchomości	0,00
3353	Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	0,00
3413	Pracownicy z zakresu działalności religijnej	0,00
3437	Tancerze	0,00
4413	Kodowacze, korektorzy i pokrewni	0,00
3153	Piloci statków powietrznych i personel pokrewny	0,20
3311	Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych	0,33
3514	Technicy sieci internetowych	0,33
2111	Fizycy i astronomowie	0,40
7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	0,43
1431	Kierownicy do spraw sportu, rekreacji i rozrywki	0,50
2522	Administratorzy systemów komputerowych	0,50
5111	Stewardzi	0,50
7515	Klasyfikatorzy żywności i pokrewni	0,50

W tabeli 9 przedstawiono elementarne grupy zawodów, w których wskaźnik płynności bezrobotnych przyjął najmniejsze wartości. W przypadku 9 grup: (kierownicy w instytucjach pomocy społecznej, lekarze specjaliści, prezenterzy radiowi, telewizyjni, kontrolerzy procesów w przemyśle chemicznym, agenci i administratorzy nieruchomości, urzędnicy do spraw świadczeń społecznych, pracownicy z zakresu działalności religijnej, tancerze i kodowacze) wskaźnik płynności bezrobotnych równa się 0. W przypadku urzędników do spraw świadczeń społecznych oraz lekarzy specjalistów sytuacja nie uległa zmianie w porównaniu do poprzedniego roku.

Analizie podlega również zróżnicowanie struktury zarejestrowanych bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy do struktury bezrobotnych wg BAEL według wielkich grup zawodów. Jeżeli w danej grupie zawodów wskaźnik przyjmuje wartość większą niż 1, oznacza to grupę, w której bezrobotni w większości rejestrują się w PUP, jeżeli zaś wskaźnik jest mniejszy niż 1, oznacza to grupę zawodów, w której bezrobotni w większości nie rejestrują się w PUP i nie szukają pracy za ich pośrednictwem.

W 2019 roku grupami wyraźnie nadreprezentowanymi w rejestrach PUP byli rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (2,06), pracownicy wykonujący prace proste (1,8), technicy i inny średni personel (1,53) oraz pracownicy biurowi (1,05). Może to oznaczać, że zarejestrowani bezrobotni nie są zainteresowani faktycznym podjęciem zatrudnienia, bądź pracują w „szarej strefie”. Najniższy wskaźnik odnotowano w przypadku sił zbrojnych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Tabela 10. Bezrobotni w 2019 roku

Kod grupy zawodów	Nazwa wielkiej grupy zawodów	PUP (zarejestrowani bezrobotni poprzednio pracujący) *	BAEL (bezrobotni poprzednio pracujący) **	Różnica
w liczbach bezwzględnych				
	Ogółem	18 317	9 850	x
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	289	175	x
2	SPECJALIŚCI	840	650	x
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	1 064	375	x
4	PRACOWNICY BIUROWI	1 469	750	x
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	5 536	3 150	x
6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	287	75	x
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	3 808	2 375	x
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	1 577	1 275	x
9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	3 423	1 025	x
0	SIŁY ZBROJNE	24		x
wskaźnik struktury wg grup w poszczególnych źródłach				wskaźnik zróżnicowania (PUP vs BAEL)
	Ogółem	0	0	
	Ogółem	100,00%	100,00%	
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1,58%	1,78%	0,89
2	SPECJALIŚCI	4,59%	6,60%	0,69
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	5,81%	3,81%	1,53
4	PRACOWNICY BIUROWI	8,02%	7,61%	1,05

5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	30,22%	31,98%	0,95
6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	1,57%	0,76%	2,06
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	20,79%	24,11%	0,86
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	8,61%	12,94%	0,66
9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	18,69%	10,41%	1,80
0	SIŁY ZBROJNE	0,13%	0,00%	0,00

* średnia arytmetyczna ze stanów na koniec miesiący

** średnia arytmetyczna z kwartałów

Najwięcej ofert pracy (prawie 1/4) zgromadzonych w publicznych służbach zatrudnienia było skierowanych do pracowników wykonujących prace proste. Natomiast w Internecie najwięcej ofert skierowanych było do specjalistów (prawie 1/3).

Rozpatrując oferty pracy pod kątem ich liczby w podziale na elementarne grupy zawodowe, najwięcej skierowanych było do:

Oferty zgłoszone do CBOP:

Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani (2 224)

Robotnik gospodarczy (2 068)

Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle (1 676)

Pakowacz ręczny (1 344)

Magazynier (1 234)

Sprzedawca*¹ (1 220)

Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej (988)

Pomocniczy robotnik budowlany (977)

Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani (854)

Technik prac biurowych* (813)

Oferty zgłoszone w Internecie:

Doradca klienta (515)

Przedstawiciel handlowy (386)

Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej (287)

Sprzedawca* (276)

Magazynier (212)

Specjalista do spraw sprzedaży (198)

Technik utrzymania ruchu (174)

Analitik baz danych (140).

¹ Zawód szkolny

1.2 Popyt na pracę

Analiza wskaźnika wolnych miejsc pracy pozwala określić, jaki odsetek całkowitego popytu na pracę stanowią wolne miejsca pracy. Im wyższa wartość tego miernika, tym większa część miejsc pracy jest nieobsadzona, przez co szansa na znalezienie pracy wzrasta. Wskaźnik wolnych miejsc pracy (WW_t^k) definiowany jest jako:

$$WW_t^k = \frac{O_t^k}{P_t^k + O_t^k}$$

O_t^k – przeciętna liczba ofert pracy w grupie zawodów k w okresie t,

P_t – przeciętna liczba pracujących w grupie zawodów k w okresie t.

Tabela 11. Podstawowe charakterystyki rynku pracy (w tys. osób) według wielkich grup zawodów w 2019 roku (stan na koniec kwartału)

Nazwa wielkiej grupy zawodów	Okres sprawozdawczy	Liczba pracujących	Liczba wolnych miejsc pracy	Wskaźnik wolnych miejsc pracy (w %)
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	I kwartał	18,1	0,0	0,13
	II kwartał	17,6	0,1	0,30
	III kwartał	17,2	0,0	0,27
	IV kwartał	17,9	0,0	0,11
	przeciętna w roku	17,7	0,0	0,20
SPECJALIŚCI	I kwartał	52,5	0,2	0,45
	II kwartał	50,2	0,2	0,46
	III kwartał	50,7	0,3	0,63
	IV kwartał	50,2	0,2	0,40
	przeciętna w roku	50,9	0,2	0,49
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	I kwartał	26,8	0,1	0,51
	II kwartał	26,1	0,1	0,47
	III kwartał	27,2	0,1	0,39
	IV kwartał	26,9	0,2	0,59
	przeciętna w roku	26,7	0,1	0,49
PRACOWNICY BIUROWI	I kwartał	28,2	0,2	0,83
	II kwartał	27,9	0,1	0,30
	III kwartał	28,4	0,1	0,31
	IV kwartał	28,4	0,2	0,57
	przeciętna w roku	28,2	0,1	0,50
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	I kwartał	60,9	0,2	0,29
	II kwartał	36,2	0,1	0,34
	III kwartał	31,4	0,6	2,00
	IV kwartał	32,3	0,0	0,14
	przeciętna w roku	40,2	0,2	0,61
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	I kwartał	1,0	0,0	1,48
	II kwartał	1,0	0,0	0,48

	III kwartał	0,9	0,0	1,29
	IV kwartał	1,1	0,0	0,28
	przeciętna w roku	1,0	0,0	0,86
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	I kwartał	52,6	1,3	2,49
	II kwartał	50,4	1,1	2,23
	III kwartał	49,2	1,1	2,28
	IV kwartał	48,2	1,0	1,95
	przeciętna w roku	50,1	1,1	2,24
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	I kwartał	38,1	0,4	1,09
	II kwartał	38,1	0,5	1,17
	III kwartał	37,7	0,4	1,08
	IV kwartał	39,1	0,5	1,34
	przeciętna w roku	38,2	0,5	1,17
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	I kwartał	22,0	0,2	0,97
	II kwartał	20,7	0,1	0,69
	III kwartał	20,5	0,2	1,16
	IV kwartał	22,6	0,2	0,71
	przeciętna w roku	21,4	0,2	0,88
Ogółem	I kwartał	300,0	2,8	0,92
	II kwartał	268,2	2,4	0,87
	III kwartał	263,1	3,0	1,13
	IV kwartał	266,7	2,2	0,83
	przeciętna w roku	274,5	2,6	0,94

Z tabeli 11 wynika, iż najwięcej osób pracujących znajduje się w grupach: specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Najmniej osób pracujących odnotowuje się w grupie rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Przeciętna liczba wolnych miejsc pracy w woj. opolskim w 2019 roku wyniosła 2,6 tys. (w 2018 roku było to 2,4 tys.), z czego najwięcej dostępnych było dla robotników przemysłowych i rzemieślników.

Najwyższe przeciętne wartości wskaźnika wolnych miejsc pracy odnotowano wśród: robotników przemysłowych i rzemieślników (2,24%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (1,17%). Z kolei najniższe to m.in.: przedstawiciele władz publicznych (0,2%) i rolnicy, specjaliści i technicy (po 0,49%).

Porównując aktualne dane z ubiegłorocznymi, zauważyć można zdecydowany wzrost (o 0,04) przeciętnego wskaźnika wolnych miejsc pracy, przeciętnej liczby wolnych miejsc pracy (o 0,2) oraz (o 14,8) przeciętnej liczby pracujących. W pięciu grupach zawodowych wystąpił wzrost przeciętnego wskaźnika wolnych miejsc, a w 4 spadek. Na bardziej szczegółowe spojrzenie zasługuje wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym liczby pracujących wśród pracowników usług i sprzedawców z 27,6 na 40,2 oraz spadek wśród pracowników biurowych z 32,6 na 28,2. Ogółem aż w 5 grupach zawodowych nastąpił wzrost liczby

przeciętnie pracujących. Wśród wolnych miejsc pracy zarejestrowano wzrosty w 1 grupie zawodowej, 2 spadki i 6 grup bez zmian.

Tabela 12. Zlikwidowane i nowo utworzone miejsca pracy (w tys.) w 2019 roku

Okres sprawozdawczy	Nowo utworzone miejsca pracy (2)	Zlikwidowane miejsca pracy (3)	Płynność miejsc pracy (2)-(3)
I kwartał	2,5	2,4	0,1
II kwartał	3,4	1,7	1,7
III kwartał	2,0	3,0	-0,9
IV kwartał	4,0	1,2	2,8
przeciętna w roku	3,0	2,1	0,9

Płynność miejsc pracy obrazuje różnica miejsc pracy nowo utworzonych i zlikwidowanych. W 2019 roku przeciętna liczba nowo utworzonych miejsc pracy wyniosła 3,0 tys. i była o 0,5 tys (14%) niższa niż wartość z ubiegłego roku. W każdym z kwartałów (oprócz III) analizowanego roku liczba nowo utworzonych miejsc pracy przewyższała liczbę zlikwidowanych, z czego największa różnica miała miejsce w IV kwartale. Dla porównania, w 2018 roku wskaźnik płynności miejsc pracy był wyższy od aktualnych wartości w dwóch kwartałach.

2. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi najważniejszy element niniejszego dokumentu. Prezentowany jest w informacjach sygnałnych (w ujęciu półrocznym) oraz w rocznych raportach z monitoringu (roczny okres sprawozdawczy).

Celem konstrukcji rankingów jest zidentyfikowanie elementarnych grup zawodów charakteryzujących się deficytem, równowagą bądź nadwyżką na rynku pracy. Przedstawienie rankingów zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych pozwala dodatkowo na wskazanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowej, a co za tym idzie, usprawnienie poradnictwa zawodowego.

Konstrukcja rankingu opiera się na zestawieniu popytowej i podażowej strony rynku pracy. Jak zaznaczono we wstępie, zawody deficytowe charakteryzują się większą liczbą dostępnych ofert pracy niż wynosi średni stan bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, ponadto odsetek długotrwale bezrobotnych nie może przekraczać mediany (Me), a odpływ bezrobotnych powinien przewyższać ich napływ (bądź być równy) w danym okresie sprawozdawczym. Wszystkie wymienione warunki muszą być spełnione jednocześnie, by daną grupę zawodów uznać za deficytową w danym okresie sprawozdawczym. W innym przypadku dana grupa zawodów nie wchodzi do rankingu i nie podlega dalszej analizie.

Aby zawód mógł zostać zaklasyfikowany do grupy maksymalnie deficytowej, dodatkowo musi wyróżniać się brakiem bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, tj. wskaźnik dostępności oferty pracy musi być bliski zeru.

W 2019 roku zawodów deficytowych było 32, dla porównania w 2018 r. było to 34, w 2017 r. – 38, a w 2016 roku były to 22 grupy. Natomiast spośród 32 zawodów deficytowych 10 powielonych jest drugi rok z rzędu i są to: ankieterzy, kierownicy do spraw finansowych, kontrolerzy procesów przemysłowych, szlifierze narzędzi i polerowacze metali, specjaliści do spraw sprzedaży, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych, kreślarze, inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi oraz tynkarze.

Tabela 13. Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2019 roku.

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 (%)
3352	Urzędnicy do spraw podatków	0,75	11,08	0,07			81,48	80,25
4227	Ankieterzy	0,42	4,83	0,09	0,00	1,50	0,00	0,00
8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	2,67	19,83	0,13	0,00	1,00	2,17	2,17
3135	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych	0,42	2,67	0,16		1,00	0,00	0,00
1211	Kierownicy do spraw finansowych	3,08	15,25	0,20	0,00	1,20	0,00	0,00
3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	31,50	146,83	0,21	44,44	1,08	0,10	0,10
2282	Farmaceuci specjaliści	1,00	3,00	0,33	0,00	1,50		0,00
7224	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	2,83	7,25	0,39	0,00	1,67	2,56	0,00
7113	Robotnicy obróbki kamienia	7,83	19,75	0,40	18,18	1,18	8,55	8,55
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	43,83	108,08	0,41	22,73	1,04	40,00	31,43

8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	28,83	66,58	0,43	36,11	1,02	2,63	0,00
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	24,67	45,42	0,54	36,36	1,06	0,00	0,00
7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	21,58	38,92	0,55	39,13	1,09	3,85	0,86
2621	Archiwiści i muzealnicy	1,75	3,08	0,57	0,00	1,33	84,00	72,00
2511	Analitycy systemów komputerowych	1,67	2,83	0,59	0,00	1,50	0,00	0,00
3118	Kreślarze	1,67	2,75	0,61		1,20	50,00	25,00
3322	Przedstawiciele handlowi	70,25	113,92	0,62	38,24	1,01	11,29	8,60
2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	1,67	2,67	0,63	0,00	1,20	50,00	37,50
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	28,17	44,92	0,63	26,92	1,03	7,69	7,69
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	32,08	50,92	0,63	44,00	1,20	12,42	11,15
3356	Funkcjonariusze służby więziennej	0,75	1,17	0,64	0,00	1,20	0,00	0,00
3230	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	3,00	4,67	0,64	0,00	1,50	10,71	5,36
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	74,25	102,42	0,72	28,57	1,09	10,64	5,32
3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie	0,67	0,92	0,73			0,00	0,00
4321	Magazynierzy i pokrewni	257,75	334,75	0,77	39,33	1,01	6,83	4,50
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	105,50	135,17	0,78	32,04	1,06	36,70	31,84
9213	Robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	4,00	5,00	0,80	40,00	1,00	1,67	1,67
2152	Inżynierowie elektronicy	6,08	7,42	0,82	0,00	1,53	0,00	0,00
2281	Farmaceuci bez specjalizacji lub w trakcie	2,75	3,33	0,83	25,00	1,20		0,00

	specjalizacji							
1212	Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2,50	3,00	0,83	33,33	1,43	0,00	0,00
7123	Tynkarze i pokrewni	12,92	15,25	0,85	13,33	1,03	29,29	17,17
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	88,33	101,75	0,87	40,22	1,02	3,37	0,00

Powyżej przedstawiono ranking zawodów deficytowych uszeregowany ze względu na rosnący wskaźnik dostępności ofert pracy. Wartość wskaźnika można interpretować jako przeciętną liczbę bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy. Im wyższy wskaźnik, tym mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia, a liczba bezrobotnych przewyższa liczbę ofert pracy. Z przedstawionych zawodów najwyższy wskaźnik dotyczy tynkarzy, a najmniejszy urzędników do spraw podatków.

W 2019 roku do grupy zawodów zrównoważonych, czyli takich na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie, zakwalifikowano 4 grupy. W roku ubiegłym było to 3 grupy. Poniżej wymienione zawody.

Tabela 14. Grupy zawodów zrównoważonych w 2019 roku

RÓWNOWAGA						
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	26,50	28,50	0,93	5,75	1,72
1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	12,50	13,33	0,94	6,25	6,25
7212	Spawacze i pokrewni	83,67	86,25	0,97	6,94	0,58
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	14,33	13,50	1,06	9,45	4,72

Liczną grupę zawodów na opolskim rynku pracy stanowią zawody nadwyżkowe – w 2019 roku w 22 grupach zawodów elementarnych odnotowano nadwyżkę, z czego w przypadku pięciu grup maksymalną. Jest to ogromna zmiana w porównaniu do roku ubiegłego, gdyż w 2018 roku aż 38 było w nadwyżce. W tabeli 15 przedstawiono ranking zawodów nadwyżkowych szeregowany ze względu na malejący wskaźnik dostępności ofert pracy. Im niższy wskaźnik, tym większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Tabela 15. Ranking elementarnych grup zawodów nadwyżkowych w 2019 roku

MAKSYMALNA NADWYŻKA*		
Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba bezrobotnych
6111	Rolnicy upraw polowych	49
6330	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	8
3436	Muzycy i pokrewni	7
1411	Kierownicy w hotelarstwie	5
7537	Kaletnicy, rymarze i pokrewni	2

* 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.

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+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
2632	Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych	24,25	0,08	291,00	55,56	0,93	0,00	0,00
3521	Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku	5,58	0,08	67,00	50,00	0,93	100,00	0,00
7319	Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	4,00	0,08	48,00	50,00	0,43	0,00	0,00
5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	5,25	0,17	31,50	60,00	0,93	0,00	0,00
8152	Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich	3,67	0,33	11,00	50,00	0,71	75,00	0,00
3315	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)	2,67	0,25	10,67	66,67	0,75	66,67	66,67
7536	Obuwnicy i pokrewni	19,42	2,25	8,63	50,00	0,92	40,00	40,00
3353	Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych	2,00	0,25	8,00	50,00	0,00	100,00	100,00

9111	Pomoce domowe i sprzątaczk	16,50	2,08	7,92	61,11	0,80	0,00	0,00
2291	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	14,08	2,08	6,76	53,85	0,96	25,00	25,00
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	81,17	13,42	6,05	56,10	0,99	3,73	3,11
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	34,50	6,25	5,52	56,76	0,95	0,00	0,00
8171	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	10,92	2,67	4,09	57,14	0,78	5,00	5,00
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	36,50	9,67	3,78	44,74	0,94	6,82	4,55
7211	Formierze odlewniczy i pokrewni	22,50	8,67	2,60	50,00	0,91	6,25	3,75
8212	Monterzy sprzętu elektrycznego	70,33	34,17	2,06	51,35	0,98	1,18	0,59
5131	Kelnerzy	133,75	66,25	2,02	48,18	0,98	14,36	9,14

* 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.

Sytuacja przedstawicieli zawodów nadwyżkowych na rynku pracy jest trudniejsza, ponieważ liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwałego bezrobocia jest wyższy niż wartość mediany (obliczona dla ww. odsetka dla wszystkich grup zawodów poddanych analizie), a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym. O maksymalnej nadwyżce możemy mówić, jeżeli poza wymienionymi wcześniej warunkami w danym okresie sprawozdawczym nie występują żadne oferty pracy, tj. wskaźnik dostępności oferty pracy nie przyjmuje żadnych wartości. Należy zwrócić jednak uwagę, że przeciętna liczba bezrobotnych w zawodach nadwyżkowych jest niewielka, zatem należy podchodzić do zaistniałej sytuacji z rezerwą, ponieważ ma ona charakter marginalny.

W powyższym rankingu zawodów najbardziej nadwyżkowymi zawodami poza wyżej wymienionymi maksymalnie są: archeolodzy.

3. Analiza umiejętności i uprawnień.

Kolejny element monitoringu został poświęcony analizie umiejętności i uprawnień na rynku pracy – z uwzględnieniem strony popytowej i podażowej.

Zestawienie wymaganych umiejętności z obu stron rynku pracy (w podziale na wielkie grupy zawodów) umożliwia odpowiedź na pytanie, czy cechy posiadane przez bezrobotnych w danych grupach zawodów są poszukiwane przez pracodawców w ofertach pracy. Jeśli większość umiejętności, które najczęściej posiadają bezrobotni, pokrywa się z tymi, które występują po popytowej stronie rynku pracy – można wysnuć wniosek o równowadze na rynku pracy w tym zakresie. Natomiast gdy w wyniku przeprowadzonej analizy umiejętności poszukiwane przez pracodawców w ofertach pracy są inne, niż te posiadane przez bezrobotnych, można wysnuć wniosek o niedopasowaniu struktury kwalifikacyjno-zawodowej.

Tabela 16. Umiejętności i uprawnienia według wielkich grup zawodów w 2019 roku

Kod grupy zawodów	Wielka grupa zawodów	STRONA PODAŻOWA RYNKU PRACY		STRONA POPYTOWA RYNKU PRACY	
		Umiejętności posiadane przez bezrobotnych	Odsetek bezrobotnych (%)*	Umiejętności wymagane w ofertach pracy	Odsetek ofert pracy (%)**
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	5,00	Komunikacja ustna/komunikatywność	2,70
		Współpraca w zespole	5,00	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	0,68
		Komunikacja ustna/komunikatywność	4,55	Współpraca w zespole	0,68
		Wykonywanie obliczeń	4,55	Wykonywanie obliczeń	0,68
		Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	4,09	Wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków	0,68
2	SPECJALIŚCI	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	9,33	Komunikacja ustna/komunikatywność	2,13
		Współpraca w zespole	9,27	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	1,36
		Komunikacja ustna/komunikatywność	8,76	Współpraca w zespole	0,90
		Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	8,76	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	0,26

		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	8,01	Planowanie i organizacja pracy własnej	0,19
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	Współpraca w zespole	11,80	Komunikacja ustna/komunikatywność	2,78
		Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	11,23	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	2,68
		Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	9,72	Współpraca w zespole	1,24
		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	9,48	Planowanie i organizacja pracy własnej	0,15
		Komunikacja ustna/komunikatywność	9,57	Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,15
4	PRACOWNICY BIUROWI	Współpraca w zespole	8,03	Komunikacja ustna/komunikatywność	2,22
		Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	7,65	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	1,99
		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	6,69	Współpraca w zespole	1,61
		Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	6,50	Wykonywanie obliczeń	0,34
		Komunikacja ustna/komunikatywność	4,97	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	0,30
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	Współpraca w zespole	12,02	Komunikacja ustna/komunikatywność	2,95
		Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	11,82	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	1,80
		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	7,95	Współpraca w zespole	0,81
		Komunikacja ustna/komunikatywność	7,91	Planowanie i organizacja pracy własnej	0,28
		Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	7,68	Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,03
6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	5,65	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	1,45

		Współpraca w zespole	5,18	Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,97
		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	4,00		
		Komunikacja ustna/komunikatywność	3,53		
		Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	2,59		
7	ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	8,31	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	3,83
		Współpraca w zespole	7,73	Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,72
		Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	4,18	Współpraca w zespole	0,21
		Komunikacja ustna/komunikatywność	3,95	Komunikacja ustna/komunikatywność	0,16
		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	3,89	Planowanie i organizacja pracy własnej	0,13
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	Współpraca w zespole	7,53	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	4,35
		Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	7,30	Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,76
		Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	4,12	Współpraca w zespole	0,29
		Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	4,12	Planowanie i organizacja pracy własnej	0,24
		Komunikacja ustna/komunikatywność	3,49	Komunikacja ustna/komunikatywność	0,18
9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	8,95	Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	2,76
		Współpraca w zespole	8,59	Współpraca w zespole	0,65

	Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	4,98	Komunikacja ustna/komunikatywność	0,51
	Komunikacja ustna/komunikatywność	3,92	Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,22
	Planowanie i organizacja pracy własnej	3,56	Planowanie i organizacja pracy własnej	0,18

* Odsetek bezrobotnych wyliczany jest jako iloraz stanu bezrobotnych z danym uprawnieniem w ramach wielkiej grupy zawodów do całkowitego stanu bezrobotnych w ramach wielkiej grupy zawodów.

** Odsetek ofert pracy liczony jest jako iloraz napływu ofert pracy, w których dana kwalifikacja jest wymagana do całkowitego napływu ofert pracy w ramach danej wielkiej grupy zawodów (PUP+Internet).

Jak wynika z tabeli 16, umiejętności bezrobotnych tylko w części pokrywają się z oczekiwaniami pracodawców. Poszczególnymi kolorami zaznaczono te umiejętności, które wystąpiły zarówno po stronie podażowej jak i popytowej w danej grupie zawodów.

Jak można zauważyć, w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników istotne są kompetencje takie jak: sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna, współpraca w zespole, komunikacja wykonywanie obliczeń. Wśród techników, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników biurowych konieczna jest współpraca w zespole, sprawność psychofizyczna, komunikacja oraz obsługa komputera.

Najbardziej dopasowana struktura podażowo-popytowa występuje wśród przedstawicieli władz publicznych, specjalistów, pracowników biurowych, robotników przemysłowych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste. Aż cztery umiejętności dopasowują stronę podażową do popytowej.

Najmniej dopasowaną grupą są rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, u których powielają się tylko umiejętności sprawności psychofizycznej, co jest oczywiste w danej branży. Natomiast zaskoczeniem jest fakt, iż pracodawcy w ogóle nie poszukują pośród urzędników i kierowników umiejętności zarządzania ludźmi. Z kolei umiejętność obsługi, montażu i naprawy urządzeń technicznych poszukiwana jest wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Jako uzupełnienie analizy umiejętności i uprawnień bada się również cechy grup osób bez zawodu. Poniżej zestawiono odsetek bezrobotnych bez zawodu z ogólną liczbą bezrobotnych według poziomu wykształcenia oraz typu ukończonej szkoły.

Tabela 17. Bezrobotni bez zawodu w 2019 roku

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	w tym bez zawodu	Odsetek bezrobotnych bez zawodu (%)*
Ogółem	20 936	2 406	11,49
wg poziomu wykształcenia:			
gimnazjalne i poniżej	6 276	1 526	24,31
zasadnicze zawodowe	5 775	119	2,06
średnie ogólnokształcące	2 238	467	20,87
policealne i średnie zawodowe	4 092	241	5,89

wyższe	2 555	53	2,07
wg typu ukończonej szkoły:			
zasadnicza szkoła zawodowa			
szkoła przysposabiająca do pracy	54	8	14,81
technikum	1 209	163	13,48
liceum ogólnokształcące	1 440	351	24,38
liceum profilowane	125	27	21,60
technikum uzupełniające	22	0	0,00
liceum uzupełniające	55	5	9,09
szkoła policealna	446	28	6,28
wyższa	2 181	45	2,06
brak danych źródłowych	12 794	1 695	13,25
branżowa szkoła I stopnia	2 610	84	3,22

*Odsetek bezrobotnych wyliczany jest jako stosunek bezrobotnych bez zawodu wg stanu w końcu okresu sprawozdawczego do ogółu bezrobotnych w ramach danej analizowanej kategorii.

W województwie opolskim na koniec 2019 roku 11,49% ogółu bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu. W porównaniu do roku ubiegłego liczba takich bezrobotnych zmniejszyła się o 211 osób, tj. 8%, natomiast ich udział nieznacznie spadł z poziomu 11,56% do 11,49%. W kategoryzacji wg poziomu wykształcenia największy odsetek osób bez zawodu zarejestrowano wśród posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe (24,31%). Natomiast ze względu na typ ukończonej szkoły największy odsetek wystąpił wśród osób, które ukończyły liceum ogólnokształcące (24,38%), z kolei najniższy u bezrobotnych kończących technikum uzupełniające (0,00) oraz szkołę wyższą (2,06%).

4. Analiza rynku edukacyjnego

Uzupełnieniem wnioskowania o deficycie bądź nadwyżce zawodu dokonanego na podstawie metody rankingowej powinna być poszerzona analiza rynku edukacyjnego w oparciu o liczbę uczniów ostatniego roku i absolwentów szkół.

Opisywana analiza służy w głównej mierze do określenia kierunków szkoleń dla bezrobotnych oraz korekty poziomu i struktury treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym.

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.

Miernikiem służącym do identyfikacji elementarnych grup zawodów/kierunków nauki i szkół, w których absolwenci mają trudności ze znalezieniem pracy, jest wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów 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 i policealna, wyższa) bądź nazwy 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 i policealna, wyższa) bądź nazwy szkoły/uczelni – stan za poprzedni rok szkolny/akademicki.

Powyższy wskaźnik informuje, jaki odsetek absolwentów w elementarnej grupie zawodów/kierunku nauki/szkoły k stanowią bezrobotni absolwenci w elementarnej grupie zawodów/kierunku nauki/szkoły k (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 k 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.

4.1 Analiza absolwentów szkół ponadgimnazjalnych

Drugą część wnioskowania na temat rynku edukacyjnego stanowi analiza sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych na rynku pracy. Celem analizy jest wskazanie, w jakim stopniu kompetencje i wiedza uzyskane w trakcie nauki zabezpieczają absolwentów przed koniecznością długotrwałego pozostawania w rejestrach urzędów pracy. A zatem pozwala ona na konstruowanie wiążących wniosków dla systemu kształcenia ponadgimnazjalnego oraz wyższego.

W niniejszej analizie za bezrobotnego absolwenta uważa się osobę, która w okresie do 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.

Miernikiem służącym do identyfikacji elementarnych grup zawodów/kierunków nauki i szkół, w których absolwenci mają trudności ze znalezieniem pracy, jest opisany wcześniej wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów.

Najwyższy wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów odnotowano wśród absolwentów po szkole zawodowej 11,25% oraz po liceum profilowanym 10%.

Tabela 18. Liczba absolwentów oraz bezrobotnych absolwentów według typu szkoły w 2019 r.

Typ szkoły	Liczba absolwentów w roku szkolnym kończącym się w roku sprawozdawczym		Liczba bezrobotnych absolwentów	Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%)
	ogółem	posiadający tytuł zawodowy*	stan na koniec grudnia roku sprawozdawczego	stan na koniec grudnia roku sprawozdawczego
zasadnicza szkoła zawodowa	1 253	0	141	11,25%
szkoła przysposabiająca do pracy	72	0	1	1,39%
technikum	2 981	0	207	6,94%
liceum ogólnokształcące	4 208	0	143	3,40%
liceum profilowane	30	0	3	10,00%
liceum uzupełniające			0	
szkoła policealna	948	0	31	3,27%

*Liczba absolwentów, którzy zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Najniższy wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów na koniec grudnia 2019 roku odnotowano po szkole przysposabiającej do pracy oraz szkole policealnej.

5. Prognoza

Według prognozy Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową², stopa bezrobocia na koniec roku 2020 w kraju wyniesie 7,0 procent, czyli będzie wyższa niż w grudniu roku 2019 (o 1,8 p.p.). Wyraźnie niższy niż w roku 2019 będzie także wzrost zatrudnienia w Polsce, który w latach 2019-2020 wyniesie odpowiednio 2,2 oraz -1,9%. Perspektywy zatrudnienia wg

² Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Kwartalny raport oceniający stan i prognozę koniunktury gospodarczej nr 2/2020 (106) (I kwartał 2020 r.) oraz prognozy na lata 2020-2021, str. 5

ManpowerGroup³ na III kw. 2020 r. wskazują, że prognoza netto zatrudnienia dla regionu południowo-zachodniego (w którym znajduje się województwo opolskie) wynosi +5%. Wzrost zatrudnienia prognozowany jest jeszcze na Wschodzie. W pozostałych regionach przedsiębiorstwa spodziewają się redukcji liczby pracowników.

Kryzys zdrowotny wywołany przez koronawirusa COVID-19 i trwająca izolacja wielu rynków stanowią bezprecedensowe wyzwania dla ludzi i gospodarek na całym świecie⁴. Rządy wprowadzają nadzwyczajne środki wsparcia ekonomicznego zarówno dla firm, jak i dla pracowników. Firmy każdej wielkości w wielu różnych branżach z trudem walczą o przetrwanie i stają w obliczu poważnej niepewności finansowej. Tymczasem końca pandemii nie widać i jej skutki będą najprawdopodobniej odczuwalne przez lata. Aby ograniczyć spadek koniunktury uczestnicy rynku pracy muszą szybko dostosować się do nowej rzeczywistości (poprzez zachowanie dystansu społecznego). Kraje zmierzają do sukcesywnego otwierania poszczególnych branż działalności gospodarczej, bowiem każdy dodatkowy tydzień izolacji to dodatkowe straty na poziomie ok 0,5% rocznego PKB, co przekłada się na dalsze spadki zatrudnienia i ogromne straty dochodów pracowników.

Zgodnie z wynikami badań rynku pracy⁵ odnotowano spadek liczby nowych miejsc pracy, a ponad połowa ofert pracy w kwietniu była skierowana do pracowników fizycznych. Wzrosły również oczekiwania ze strony pracodawców. Zdecydowana większość firm (67%) wprowadziła oszczędności, 30% obniżyło pracownikom wynagrodzenie, 20% dokonało niewielkiej redukcji etatów. Firmy korzystały z różnych form wsparcia zarówno skierowanych przez powiatowe jak i wojewódzkie urzędy pracy oraz ZUS.

Około 18% pracodawców widzi pilną potrzebę wdrożenia elastycznego czasu pracy. Natomiast kluczem do sukcesu może być przebudowa modelu biznesowego. Istnieją cztery strategiczne obszary na których należy się skupić (1) odzyskanie utraconego przychodu, (2) zmiana struktury działalności: pandemia zmieniła modele zapotrzebowania na produkty i usługi w różnych sektorach, (3) przemysłowanie sposobów organizacji: przedsiębiorcy muszą zdecydować, jakim są przedsiębiorstwem, w jaki sposób chcą pracować i jak się rozwijać oraz (4) zwiększenie tempa wprowadzania technologii cyfrowych w celu odzwierciedlenia zmieniających się oczekiwań klientów.

³ Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, Raport z badania ManpowerGroup III kwartał 2020 roku, str.3,

⁴ White-paper_Bezpieczny –powrót-do-pracy-w-warunkach-nowej-normalności, str. 2

⁵ Instytut Analiz Rynku Pracy, Rynek pracy, edukacja, kompetencje; Aktualne trendy i wyniki badań

Jednak nawet najlepsze prognozy mogą zostać zweryfikowane przez nieprzewidziane sytuacje. Działania podejmowane przez rząd oraz instytucje publiczne związane z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się epidemii, wiązały się ze znaczącymi obostrzeniami prowadzenia działalności gospodarczej i życia społecznego. W tych działach gospodarki, w których jest to możliwe, nastąpiło powszechne przejście na różne formy pracy zdalnej, która jednak nie zawsze pozwala na kontynuację dotychczasowej działalności w pełnej skali. To jednak tylko początek zmian. Co więcej trudno przewidzieć chociażby, jak długo potrwa ta niezwykle trudna sytuacja. W tej sytuacji należy w większym stopniu niż zwykle podkreślić względność wszelkich prognoz.

6. Podsumowanie

- Rok 2019 można scharakteryzować jako rok spadku stopy bezrobocia, systematycznie rosnącego poziomu wynagrodzeń oraz wyższej liczby osób przypadających na ofertę zatrudnienia.

Na koniec 2019 roku bezrobocie rejestrowane na Opolszczyźnie ukształtowało się na poziomie 20 948 osób, co stanowiło 5,8% ludności aktywnej zawodowo. W tym samym czasie nastąpiły zmiany w porównaniu do roku wcześniejszego:

- spadek liczby bezrobotnych o 1 715 osób,
- spadek procentowy liczby bezrobotnych o 7,6 %,
- spadek stopy bezrobocia o 0,5 p. proc.,
- spadek popytu na pracę 13 833 ofert tj. 25,3%
- spadek podjęć zatrudnienia (o 2 899 osób tj. 12%).

Bezrobotni zarejestrowani w końcu grudnia 2019 roku w województwie opolskim stanowili 5,8% ludności aktywnej zawodowo, co oznacza spadek o 0,5 p.proc. w porównaniu z rokiem poprzedzającym. Pod względem wielkości tego wskaźnika woj. opolskie zajmuje 8 miejsce w kraju. W analizowanym okresie bezrobocie w Polsce wyniosło 5,2%, co oznacza, iż poziom bezrobocia na Opolszczyźnie przekroczył wartość krajową o 0,6 p. proc. (na koniec roku 2018 było to 0,5 p. proc.). Istotny jest fakt, że stopa bezrobocia przez cały 2019 rok była niższa w porównaniu do danych z 2018 roku.

Analiza bezrobocia w regionie pozwala zwrócić uwagę na fakt, iż spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w skali województwa dotyczył większości powiatów, będąc najwyższym w Opolu oraz powiecie brzeskim. Wzrost odnotowano tylko w powiatach krapkowickim i namysłowskim. Nadal cechą charakterystyczną rynku pracy w regionie jest jego nierównomierność: z jednej strony odnotowujemy niepokojąco wysoki poziom stopy bezrobocia w powiecie prudnickim i głubczyckim (8,9%), z drugiej bliski bezrobociu naturalnemu poziom w Opolu (2,7%).

Podsumowanie strony podaźowej

- Zarówno struktura napływu jak i stan bezrobotnych według zawodów od lat kształtuje się w podobny sposób. Do czołówki w 2019 roku należą osoby wykonujące zawody:

sprzedawca – 3 857 osób, czyli 9,9% ogółu bezrobotnych (w 2018 roku 9,9% ogółu),

robotnik gospodarczy – 1 019 osób, tj. 2,5% ogółu (w 2018 roku 2,5% ogółu),

ślusarz – 922 osoby, tj. 2,3% ogółu (w 2018 roku 2,3% ogółu),

murarz – 882 osoby, tj. 2,2% ogółu (w 2018 roku 2,3% ogółu),

kucharz – 776 osób, tj. 1,9% ogółu (w 2018 roku 2,0% ogółu),

pomocniczy robotnik budowlany – 647 osób tj. 1,6% ogółu (w 2018 r. 1,5% ogółu),

magazynier - 551 osób, tj. 1,4% ogółu (w 2018 roku 1,8% ogółu),

mechanik pojazdów samochodowych – 545 osób, tj. 1,3% ogółu (w 2018 r. 1,4%),

technik ekonomista – 536 osób, tj. 1,3% ogółu (w 2018 roku 1,4% ogółu),

stolarz – 436 osób, tj. 1,1% ogółu (w 2018 roku 1,8% ogółu).

Po raz kolejny zauważalny jest znaczny udział w bezrobociu zawodu „sprzedawca” - czołowego pod względem liczebności. Charakterystyczny jest również fakt, że spośród ogółu osób bezrobotnych aż 2 411 osób (11,5% wobec 11,6% w 2018 roku) nie posiada żadnego zawodu.

Najwięcej osób pracujących znajduje się w grupach: specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Najmniej osób pracujących odnotowuje się w grupie rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

- Najwyższy wskaźnik płynności bezrobotnych czyli przewagi wyrejestrowań nad zarejestrowanymi bezrobotnymi w 2019 roku na Opolszczyźnie odnotowano w przypadku średniego personelu z dziedziny prawa, funkcjonariuszy służb specjalnych, ulicznych sprzedawców produktów oraz sportowców i dżokejów.
- W 2019 roku grupami wyraźnie nadreprezentowanymi w rejestrach PUP byli rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, pracownicy wykonujący prace proste, technicy i inny średni personel oraz pracownicy biurowi. Może to oznaczać, że zarejestrowani bezrobotni nie są zainteresowani faktycznie podjęciem zatrudnienia, bądź pracują w „szarej strefie”.
- W 2019 roku brak zawodów maksymalnie deficytowych. Z kolei wśród deficytowych było 32, dla porównania w 2018 r. było to 34. Natomiast spośród 32 zawodów deficytowych 10 występuje w rankingu drugi rok z rzędu i są to: ankieterzy, kierownicy do spraw finansowych, kontrolerzy procesów przemysłowych, szlifierze narzędzi i polerowacze metali, specjaliści do spraw sprzedaży, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych, kreślarze, inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi oraz tynkarze.
- Część zawodów deficytowych tj.: kontrolerzy procesów przemysłowych, inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji należy do tej grupy ze względu na fakt wysokich wymagań pracodawców w zakresie doświadczenia i wymaganych kwalifikacji oraz niezbędnego wysokiego stopnia odporności na stres, przy jednoczesnym zapewnieniu wynagrodzenia na co najwyżej przeciętnym poziomie. Deficyt może wynikać z ograniczonego lub utrudnionego dostępu do wiedzy pozwalającej na zdobycie takiego zawodu. W części zawodów (sprzedawcy oraz pracownicy zajmujący się sprzątaniami) deficytowość może być spowodowana dużą rotacją na stanowiskach oraz minimalnym wynagrodzeniem bądź niewystarczającymi warunkami zatrudnienia.

Natomiast zawody takie jak: specjaliści do spraw sprzedaży, przedstawiciele handlowi, specjaliści oraz kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi są zawodami o wysokim stopniu interakcji z klientem, co odbiega od profilu psychologicznego osób wchodzących na rynek pracy nastawionych na samodzielną pracę z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi informatycznych.

- W 2019 roku do zawodów zrównoważonych, czyli takich na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie, zakwalifikowano 4 grupy zawodów. W roku ubiegłym były to 3 grupy.
- Liczną grupę na opolskim rynku pracy stanowią zawody nadwyżkowe – w 2019 roku w 22 grupach zawodów elementarnych odnotowano nadwyżkę, z czego w przypadku pięciu grup maksymalną nadwyżkę. Jest to ogromna zmiana w porównaniu do roku ubiegłego, gdyż w 2018 roku było aż 38 w nadwyżce. Najbardziej nadwyżkowymi zawodami są: rolnicy upraw polowych, rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby, muzycy, kierownicy w hotelarstwie oraz kaletnicy. Do wyżej wymienionych zawodów maksymalnie nadwyżkowych należy podchodzić z rezerwą, ponieważ dane statystyczne wskazują na ich marginalny charakter dla rynku pracy.

Podsumowanie strony popytowej

Rozpatrując oferty pracy w podziale na elementarne zawody, poniżej wymieniono te najczęściej składane do publicznych służb oraz zamieszczane w Internecie. Najczęściej zgłaszane stanowiska pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy to: pozostali pracownicy wykonujący prace proste, robotnicy gospodarczy, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, pakowacze ręczni, magazynierzy, sprzedawcy, operatorzy zautomatyzowanej linii produkcyjnej, pomocnicy robotnika budowlanego, pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani oraz technicy prac biurowych. Najczęstsze wolne miejsca pracy w Internecie należały do stanowisk: doradca klienta, przedstawiciel handlowy, operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej, sprzedawca, magazynier, specjalista do spraw sprzedaży, technik utrzymania ruchu oraz analityk baz danych.

Wszystkie zgłoszone oferty pracy można połączyć w grupy, a ich struktura przedstawia się następująco: najwięcej ofert pracy pochodziło z branż: działalność

w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (27,9%), przetwórstwo przemysłowe (20,9%), handel hurtowy i detaliczny (10%) i budownictwo (8,7%).

W większości kategorii ofert ze względu na wielkie grupy zawodów odnotowano spadek, z czego największy dotyczył specjalistów (-41%), robotników przemysłowych i rzemieślników (-41%) oraz przedstawicieli władz publicznych (-37%)

Wzrost odnotowano tylko wśród rolników, ogrodników, leśników i rybaków (o 23,4%). Spośród wszystkich ofert subsydiowanych największy udział stanowią te pochodzące z branży administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (26%).

W 2019 roku przeciętna liczba nowo utworzonych miejsc pracy wyniosła 3 tys. i była o 0,5 tys. (14%) niższa niż wartość z ubiegłego roku. W każdym z kwartałów oprócz III analizowanego roku liczba nowo utworzonych miejsc pracy przewyższała liczbę zlikwidowanych, z czego największa różnica miała miejsce w IV kwartale. Dla porównania w 2018 roku wskaźnik płynności był we wszystkich czterech kwartałach wyższy od wartości z 2019 roku.

Przeciętna liczba wolnych miejsc pracy w woj. opolskim w 2019 roku wyniosła 2,6 tys., z czego najwięcej dostępnych było dla: robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Z kolei najniższe dotyczyło m.in.: przedstawicieli władz publicznych, rolników, specjalistów oraz techników.

- Najbardziej dopasowana struktura podaży-popytu występuje wśród przedstawicieli władz publicznych, specjalistów, pracowników biurowych, robotników przemysłowych, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste. Aż cztery umiejętności dopasowują stronę podaży do popytu. Najmniej dopasowaną grupą są rolnicy, ogrodnicy i leśnicy, u których powielają się tylko umiejętności sprawności psychofizycznej, co jest oczywiste w danej branży. Niestety i tutaj trzeba wspomnieć o minusach przyjętej metodologii analizy. Strona popytu obliczana jest za pomocą kodowania ofert internetowych. W większości trudno odczytać, jakich umiejętności poszukuje pracodawca. Również słownik, w którym dopasowuje się umiejętności z oferty pracy, jest słabo rozbudowany, a wybór znacznie ograniczony.

Podsumowanie analizy sytuacji absolwentów

- W ciągu całego 2019 roku zarejestrowało się 3 347 absolwentów, co stanowi 8,3% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Najczęściej rejestrowali się sprzedawcy (stanowiąc 5,3% wszystkich absolwentów), fryzjerzy (4,3%) oraz technicy ekonomiści (3,9%). Największy udział zarówno wśród nowych rejestracji, jak i stanu na koniec roku, stanowili bezrobotni absolwenci nie posiadający żadnego zawodu, najczęściej po liceum ogólnokształcącym (24% napływu i 23,9% stanu) przy braku zapotrzebowania na pracę dla osób bez zawodu.
- W kategoryzacji według poziomu wykształcenia największy odsetek osób bez zawodu zarejestrowano wśród posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe (24,31%). Natomiast ze względu na typ ukończonej szkoły największy odsetek wystąpił wśród osób, które ukończyły liceum ogólnokształcące (24,19%), z kolei najniższy u bezrobotnych kończących technikum uzupełniające (0,00) i szkołę wyższą (2,06%).
- Najwyższy wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów odnotowano wśród absolwentów po szkole zawodowej 11,25% oraz po liceum profilowanym 10%. Najniższy wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów na koniec grudnia 2019 roku odnotowano po szkole przysposabiającej oraz szkole policealnej.

Porównanie wyników

- Porównując wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych z badaniem jakościowym Barometr zawodów przeprowadzonym w województwie opolskim w 2019 roku, część zawodów deficytowych pokrywa się. Są to: szlifierze, kierowcy, operatorzy wózków jezdniowych, elektrycy budowlani, mistrzowie produkcji w budownictwie, magazynierzy i pokrewni, inżynierowie elektronicy, tynkarze oraz kierowcy samochodów ciężarowych. Brak jednak takich, które podczas badania jakościowego wydawały się kluczowe pod względem braku pracowników: lekarzy,

pielegniarek oraz spawaczy. Również fakt wzrostu ilości zawodów nadwyżkowych pozostaje w zgodzie z wynikami badania „Barometr zawodów” w 2020 roku, w którym po raz kolejny uwidacznia się wyraźna przewaga zawodów deficytowych nad nadwyżkowymi. Natomiast monitoring zawodów z przyczyn metodologicznych bierze pod uwagę szeroki krąg zawodów zarówno deficytowych jak i nadwyżkowych, które tak naprawdę mają charakter marginalny. Podczas przeprowadzonego badania jakościowego nikt z ekspertów nie sugerował kształcenia w zawodzie ankietera czy urzędnika do spraw podatków. Jednak z uwagi na założenia metodologiczne w monitoringu zawód ten został wzięty pod uwagę jako deficytowy. Kolejnym nielogicznym przykładem jest wskazanie funkcjonariuszy służb specjalnych jako grupy maksymalnie zagrożonej długotrwałym bezrobociem, przy jednocześnie wysokim optymistycznym wskaźniku płynności bezrobotnych. W związku z niedoskonałościami metodologii monitoringu jest on po raz ostatni przeprowadzony w ramach samodzielnego badania. Od 2021 roku zostanie włączony do badania Barometr zawodów, a zakres analizy będzie ograniczony do podstawowych wskaźników.

- Wobec obniżającej się znacząco stopy bezrobocia przedsiębiorcy mogą dążyć do zastępowania w coraz większym stopniu siły roboczej maszynami w celu zautomatyzowania części produkcji bądź zatrudniania obcokrajowców, korzystając z uproszczonej procedury zatrudnienia. Okres dostępności taniej siły roboczej minął, a dzisiejszy rynek pracy coraz częściej należy do pracownika. Również cudzoziemcy nie chcą pracować za najniższe wynagrodzenie. Jednak ekonomiści zauważają, że to właśnie brak pracowników jest i będzie czynnikiem opóźniającym odbicie dynamiki inwestycji. Rosnący deficyt pracowników występuje szczególnie w tych zawodach, w których oferowane są niskie wynagrodzenia i nieatrakcyjne warunki zatrudnienia. Pracodawcy coraz częściej radzą sobie w tej sytuacji poprzez zatrudnienie obcokrajowców, ubiegając się dla nich o zezwolenie na pracę na okres pobytu cudzoziemca, bądź na stałe.
- W latach 2018-2019 w województwie opolskim⁶ wzrósł udział zarówno zezwoleń na pracę cudzoziemców (z 9 588 do 11 658; tj o 22%), jak i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi z (z 64 124 na 85 022; tj. o 33%).

⁶ Informacje o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce, MRPiPS

- Wyniki Barometru zawodów z województwa opolskiego korespondują z wynikami badania ManpowerGroup⁷ w relacji do sytuacji w kraju. Na podstawie wyników badań można stwierdzić, iż migracja obywateli Ukrainy do innych krajów dotknie w znacznym stopniu branże automotive, AGD, IT oraz branżę spożywczą. Problemy z niedoborem pracowników odnotują polskie przedsiębiorstwa, które zatrudniają pracowników fizycznych, a szczególnie pracowników produkcji, magazynierów, pakowaczy czy operatorów wózków widłowych. Nie wydaje się jednak, by zmniejszyły się potrzeby pracodawców względem zatrudnienia, ponieważ potencjał ludzki jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego. Obecnie firmy w Polsce powinny potraktować zatrudnienie obcokrajowców jako naturalne, jeśli chcą podtrzymać efektywność i dynamikę rozwoju, a w niektórych branżach również swój byt. Pracodawcy coraz częściej tworząc strategię zatrudnienia, przestają dokonywać podziałów na pracowników z Polski i obcokrajowców, a bardziej oceniają łącznie potencjał danego rynku. Zamknięcie się polskich firm na pracowników z zagranicy w wielu branżach doprowadziłoby do katastrofy nie tylko związanej z brakiem realizacji celów biznesowych, lecz także z funkcjonowaniem w ogóle.
- W marcu 2020 r. ogłoszono w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej COVID-19. Wprowadzone przepisami prawa rozwiązania zapobiegające i przeciwdziałające rozprzestrzenianiu się wspomnianego wirusa i zwalczające wywołaną nim chorobę odnosiły się w znacznej mierze do rynku pracy. Sytuacja ta już silnie wpłynęła na zapotrzebowanie na rynku pracy wywołując gwałtowny spadek popytu na pracę. Dalszy rozwój sytuacji zależny jest od wielu niemożliwych do przewidzenia czynników i stawia pod znakiem zapytania miarodajność bardziej długofalowych prognoz.

⁷ Plany migracyjne pracowników z Ukrainy, Manpower

WOJ. opolskie
INFORMACJA SYGNALNA 2019 R.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód deficytowy	Urzędnicy do spraw podatków
		Ankieterzy
		Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok
		Kontrolerzy (sterowniczy) procesów metalurgicznych
		Kierownicy do spraw finansowych
		Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Farmaceuci specjaliści
		Szlifierze narzędzi i polerowacze metali
		Robotnicy obróbki kamienia
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
		Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych
		Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży
		Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Archiwiści i muzealnicy
		Analitycy systemów komputerowych
		Kreślarze
		Przedstawiciele handlowi
		Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr
		Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
		Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
		Funkcjonariusze służby więziennej
		Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
		Elektrycy budowlani i pokrewni
		Mistrzowie produkcji w budownictwie
		Magazynierzy i pokrewni
		Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Robotnicy wykonujący prace proste przy uprawie roślin i hodowli zwierząt
		Inżynierowie elektronicy
		Farmaceuci bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
		Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
		Tynkarze i pokrewni
		Kierowcy samochodów ciężarowych
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
		Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
		Spawacze i pokrewni
		Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych
		Operatorzy urządzeń do rejestracji i transmisji obrazu i dźwięku
		Rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek

		Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich
		Rzecznicy (z wyłączeniem majątkowych)
		Obuwnicy i pokrewni
		Urzędnicy do spraw świadczeń społecznych
		Pomoce domowe i sprzątaczk
		Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
		Robotnicy leśni i pokrewni
		Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
		Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
		Technicy elektroniki i pokrewni
		Formierze odlewniczy i pokrewni
		Monterzy sprzętu elektrycznego
		Kelnerzy
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Rolnicy upraw polowych
		Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
		Muzycy i pokrewni
		Kierownicy w hotelarstwie
		Kaletnicy, rymarze i pokrewni

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

