

## Raport nr 6

**Prognozowanie zmian  
na rynku pracy – „Barometr zawodów”  
w odniesieniu do zawodów  
przemysłu chemicznego**



## Raport nr 6

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie idei opracowywania corocznego „Barometru zawodów” oraz prognozy zapotrzebowania na pracowników w sektorze chemicznym.

### Wstęp

Dynamiczne zmiany na rynku pracy w globalizującej się gospodarce zaowocowały mnogością badań i analiz mających na celu prognozowanie zapotrzebowania na pracowników określonych zawodów. W ostatniej dekadzie ubiegłego wieku (lata 90. XX w.), w Szwecji wypracowano metodologię badania potrzeb rynku pracy w mniejszych jednostkach administracyjnych kraju. Finalnie takie badania miały być elementem szerszego systemu prognozowania zapotrzebowania gospodarki na pracowników poszczególnych zawodów dla całego kraju.

Już w 2007 roku metodę prowadzącą do sporządzenia corocznego „Barometru zawodów” zastosowano w Finlandii (wciąż jest stosowana). W naszym kraju pionierem w realizacji „Barometru zawodów” była Małopolska. W 2009 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie przeprowadził takie badanie w ramach projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”. Od 2015 roku badanie odbywa się we wszystkich powiatach kraju.

## „Barometr zawodów” – coroczna, krótkoterminowa prognoza dla rynku pracy

Czym jest „Barometr zawodów”? To jednoroczna prognoza zapotrzebowania na pracowników określonych zawodów. Fundamentem jest badanie w mniejszych jednostkach administracyjnych – w naszym przypadku w powiatach. „Barometr zawodów” finalnie ma być prognozą dla całego kraju, więc realizowany jest przez powiatowe urzędy pracy w porozumieniu z niezależnymi agencjami pracy. Koordynacją częściowych badań w powiatach zajmują się wojewódzkie urzędy pracy (koordynatorem na szczeblu krajowym został Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie).

Celem każdego corocznego Barometru zawodów jest wskazanie zjawisk, które występują na rynku pracy w przekroju ogólnopolskim oraz porównanie wyników z poprzednią edycją badania. Produktami badania są prognozy powiatowe określające zapotrzebowanie na dany zawód na lokalnych rynkach pracy.

Barometr zawodów – mówiąc w uproszczeniu – pokazuje w jakich zawodach w nadchodzącym roku będzie łatwiej o pracę, a w jakich szansa zatrudnienia będzie relatywnie mniejsza. Dla potrzeb badań zawody klasyfikuje się w trzy grupy:

- Zawody deficytowe – w tym przypadku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy (zapotrzebowanie

rynku przewyższa liczbę chętnych – z odpowiednimi kompetencjami i umiejętnościami - do podjęcia pracy w określonym zawodzie).

- Zawody zrównoważone – liczba odpowiednich pracowników gotowych do podjęcia pracy odpowiada zapotrzebowaniu rynku

- Zawody nadwyżkowe – w tym przypadku liczba osób gotowych do podjęcia pracy (spełniających wymagania pracodawców) przekracza realne potrzeby rynku. Znalezienie pracy może więc być utrudnione.

### „Barometr zawodów” – metodologia badań

„Barometr zawodów” ma charakter badań jakościowych – powstaje w dyskusji ekspertów (panel ekspercki), dzięki której rynek pracy obserwowany jest z różnych perspektyw (pracobiorców i pracodawców). Podczas panelu eksperckiego uczestnicy dzielą się wiedzą oraz przedstawiane są opinie uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W panelu bierze udział zazwyczaj od czterech do ośmiu osób.

Uczestnikami panelu ekspertów są pracownicy powiatowych urzędów pracy (pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami, organizację szkoleń), a także asystenci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) i liderzy klubów pracy. Ponadto w większych miastach w przygotowanie prognoz zostali włączeni również pracownicy prywatnych agencji

zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat lokalnego rynku pracy (m.in. pracownicy jednostek zarządzających specjalnymi strefami ekonomicznymi, ochotniczych hufców pracy, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier).

Eksperci analizują osobno sytuację w każdym zawodzie, a efektem ich rozważań jest odpowiedź na następujące pytania:

- Jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w określonym zawodzie w nadchodzącym roku?

Czy wystąpi:

szybki wzrost; wzrost; równowaga; spadek; szybki spadek zapotrzebowania?

- Jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w określonym zawodzie w nadchodzącym roku?

Czy wystąpi:

duży deficyt poszukujących pracy; deficyt poszukujących pracy; równowaga popytu i podaży; nadwyżka poszukujących pracy; duża nadwyżka poszukujących pracy?

Opisane wyżej stopniowanie służy do sporządzenia wspomnianej wcześniej klasyfikacji na zawody:

- deficytowe

- zrównoważone

- nadwyżkowe.

Dodajmy, że lista zawodów stosowana w Barometrze opiera się na Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS).

Tworząc listę zawodów na potrzeby oceny w „Barometrze zawodów” koncentrowano się na zawodach, które na rynku pracy są licznie reprezentowane i jednocześnie pojawiają się w nich oferty rekrutacyjne. Tym samym pominięto pewną liczbę zawodów (przykładem mogą być choćby zawody/stanowiska wynikające z wyboru lub mianowania). Spośród zawodów typowych dla sektora chemicznego badaniu poddano:

1. W grupie zawodów Biologzy, biotechnolodzy, biochemicy zawody jak np.: technik analityk, laborant biochemiczny, biotechnolog czy bioinżynier ;
2. W grupie zawodów inżynierowie chemicy i chemicy zawody takie jak np.: inżynier inżynierii chemicznej, inżynier technologii chemicznej oraz technik technologii chemicznej, technik technologii środków farmaceutycznych, technik technologii środków kosmetycznych, laborant chemiczny, chemik czy probierz;
3. W grupie zawodów ceramicy przemysłowi zawody takie jak np.: technik technologii ceramicznej, technik ceramik czy operator urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych;
4. W grupie zawodów operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych zawód: operator maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych;
5. W grupie zawodów operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych zawody: operator maszyn do produkcji wyrobów gumowych oraz operator maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych.

### „Barometr zawodów” – wyniki badań

Analiza rynku pracy zaowocowała opracowaniem kolejnych raportów, a ostatni z nich „Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badania w Polsce” podobnie jak poprzednie ma na celu pokazanie zjawisk dla krajowego rynku pracy na podstawie uogólnienia (do poziomu krajowego) danych powiatowych.

Przydatność każdego z opracowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie Barometru zawodów do analizy corocznych zmian na rynku pracy najlepiej pokazuje konkluzja z raportu 2020:

Cyt.: „W przypadku zawodów deficytowych, ich liczba utrzymuje się na stałym, wysokim poziomie w porównaniu do roku ubiegłego. Za deficyty odpowiadają różne czynniki od tych leżących po stronie samego pracownika, jak: względy rodzinne, przeciwwskazania zdrowotne czy zniechęcenie do pracy w zawodzie, aż po takie, za które odpowiadają pracodawcy, m.in. nieatrakcyjne warunki zatrudnienia (rodzaj umowy, zmienowość, niskie zarobki). Na występowanie deficytów w niektórych branżach wpływają również czynniki uwarunkowane

systemowo, jak brak kształcenia w zawodzie czy niedostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy (niska liczba

godzin praktycznej nauki zawodu oraz jej niewystarczająca jakość).”

W 2020 roku deficyt prognozowany jest podobnie jak rok wcześniej w branży budowlanej, produkcyjnej, transportowej, gastronomicznej i medyczno-opiekuńczej. Natomiast wśród zawodów nadwyżkowych w 2020 roku, podobnie jak w roku ubiegłym, znalazł się wyłącznie jeden zawód – ekonomiści.

Ponadto od początku realizacji badania ogólnopolskiego, czyli od 2015 roku (pierwsza prognoza powstała na 2016 rok), udział zawodów w równowadze jest najwyższy (ok. 80% wszystkich ocenianych zawodów) w stosunku do udziału zawodów deficytowych (ok. 15%) i nadwyżkowych (ok. 5%).

Dane zawarte w raportach z powiatowych urzędów pracy pozwalają na sporządzenie swoistej „mapy” branżowego zapotrzebowania na przedstawicieli poszczególnych zawodów, w ujęciu regionalnym, ale także w uogólnieniu dla całego kraju.

Zestawienie wyników analiz z zastosowaniem map, pozwala na zapoznanie się z prognozami zapotrzebowania na jeden wybrany zawód. Pokazuje jakie będą szanse na znalezienie pracy w danej profesji w różnych lokalizacjach. Mapy dają również możliwość porównania prognoz w dwóch wybranych latach.

Istnieje również możliwość zestawienia danych w tabeli, które pozwalają na zapoznanie się z prognozami zapotrzebowania na wszystkie zawody w kilku wybranych powiatach. Każdorazowo

w ostatniej kolumnie tabel zawarto informacje o całym województwie. Dodatkowo można sprawdzić, jak zmieniały się prognozy w kolejnych latach - dla wszystkich zawodów i wybranego powiatu.

Zatem Barometr zawodów ma wiele funkcjonalności, które pozwalają na szersze spojrzenie na zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych branżach i zawodach.

Analizując zapotrzebowanie na pracowników sektora chemicznego, można łatwo posłużyć się mapami i zestawić relacje między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w odniesieniu do zawodów, które zostały poddane badaniu: inżynierowie chemicy, chemicy, biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych oraz ceramicy przemysłowi (Rysunek 1).

inżynierowie chemicy i chemicy



operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych



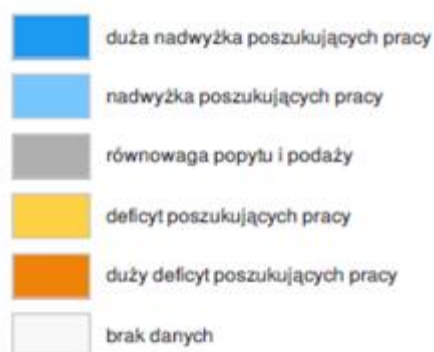
biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy



ceramicy przemysłowi



operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych



Rysunek 1 - Relacje między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w odniesieniu do zawodów sektora chemicznego.



Analizując dane zawarte na Rysunku 1, należy zauważyć, iż w przypadku analizy zawodów sektora chemicznego deficyt poszukujących pracy może wystąpić jedynie w przypadku operatorów maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych i to tylko w dwóch województwach: kujawsko-pomorskim oraz opolskim. W przypadku pozostałych zawodów istnieje równowaga między popytem a podażą.

W przypadku analizy zmian zapotrzebowania na pracowników w sektorze chemicznym należy zauważyć, że w porównaniu z ubiegłym rokiem istnieje stały poziom zapotrzebowania, a jedynie w województwie kujawsko-pomorskim odnotowano nadwyżkę inżynierów chemików i chemików.

### Podsumowanie

Wyniki Barometru zawodów 2020 wskazują, że pracodawcy mogą mieć problem ze znalezieniem pracowników w branży budowlanej, produkcyjnej, transportowej, gastronomicznej i medyczno-opiekuńczej. Należy zauważyć, iż przyczyny deficytów mogą leżeć zarówno po stronie pracodawców jak i pracowników bądź mieć charakter systemowy, związany przede wszystkim z niedostosowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy. Raport ogólnopolski jasno wskazuje, na konieczność aktywizacji osób, które pozostają w rejestrach, zidentyfikowanie przeszkód, które powodują, że młode osoby nie są zainteresowane kształceniem w zawodach, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy. Zwraca też uwagę na fakt, że to właśnie decyzje

edukacyjne przekładają się często na sytuację rynkową i dlatego zmiany konieczne są już na najniższym poziomie kształcenia. Należy również pamiętać o konieczności ciągłego podnoszenia jakości doradztwa zawodowego w szkołach, gdyż tylko dobra diagnoza i rzetelna wiedza na temat potrzeb lokalnych rynków pracy może przyczynić się do większej równowagi w zapotrzebowaniu na zawody w powiatach.

Informacje zamieszczone na stronie internetowej:

<https://barometrzwodow.pl/> pozwalają na wieloaspektową i szczegółową analizę danych zawartych w raportach dla poszczególnych województw oraz w raporcie ogólnopolskim.

### Bibliografia:

1. <https://barometrzwodow.pl/>
2. „Barometr zawodów 2020”, Raport podsumowujący badanie w Polsce, Wojewódzki Urząd pracy w Krakowie, Kraków 2019.

*Anna Hinc - Śniadek*