

ANALIZA RYNKU PRACY

Wstęp

Publikacja opisuje charakterystykę najważniejszych wyników uzyskanych w oparciu o dane statystyczne dotyczące bezrobocia rejestrowanego. Opracowanie składa się z części opisowej i tabelarycznej. W części opisowej przedstawiono podstawowe informacje na temat osób pracujących oraz omówiono zjawisko bezrobocia, jego rozmiary, strukturę, a także scharakteryzowano wybrane kategorie osób zarejestrowanych.

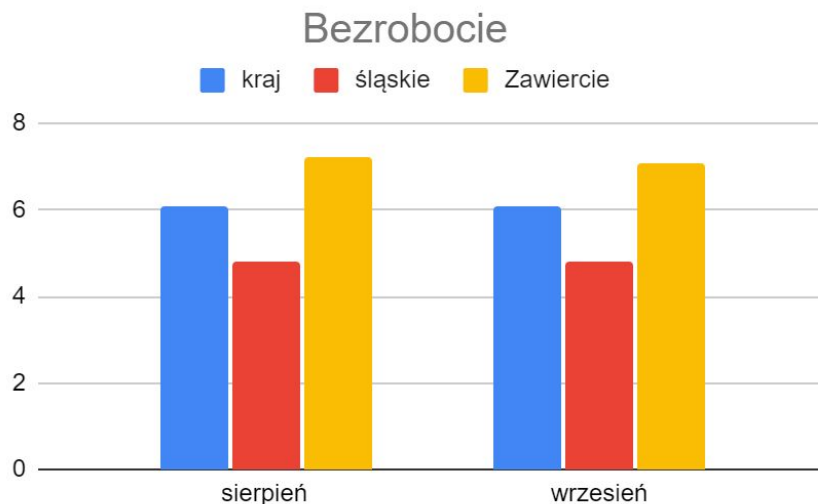
Obecna sytuacja na rynku pracy

W chwili obecnej u większości pracodawców pojawia się problem znalezienia wykwalifikowanych pracowników na wakujące stanowiska pracy. Wynika to przede wszystkim z następujących przyczyn:

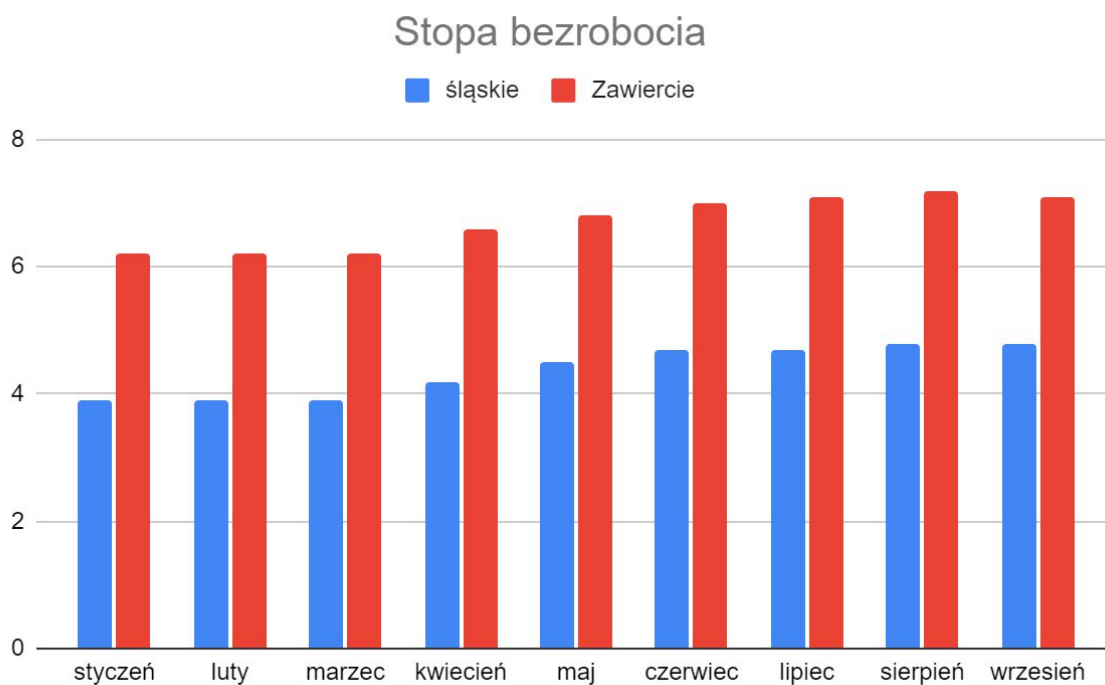
- aktualna sytuacja na rynku pracy (rynek pracownika),
- deficyt kandydatów w zawodach technicznych, wynikający z niedopasowania kierunków kształcenia do rynku pracy i potrzeb pracodawców,
- sytuacja demograficzna naszego społeczeństwa - odejścia wykwalifikowanych, doświadczonych pracowników na emerytury, mniejsza ilość osób wchodzących na rynek pracy; sytuacja będzie się pogarszać biorąc pod uwagę ujemny przyrost naturalny w ostatnich 2 dekadach.

Zasadniczym problemem związanym z dostosowywaniem kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy jest brak precyzyjnych i dokładnych ocen i diagnoz, umożliwiających na poziomie społeczności lokalnych, projektowanie kierunków kształcenia w systemie edukacji zawodowej zgodnie z potrzebami gospodarczymi. Z dotychczasowych obserwacji i analiz rynku pracy wynika, że o ile kadry są w zasięgu pracodawcy, to proces ich dochodzenia do pozyskania zatrudnienia jest coraz bardziej złożony.

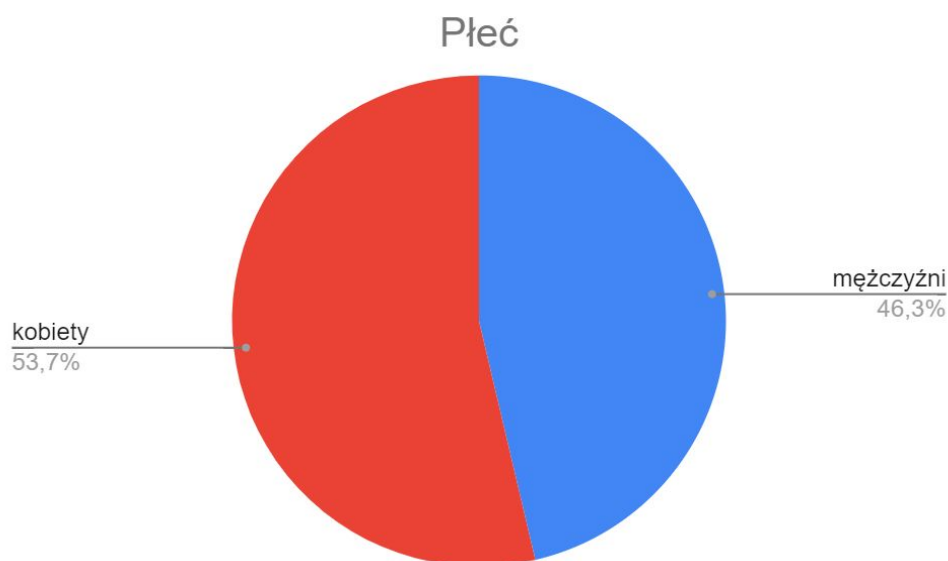
Bezrobocie w Zawierciu



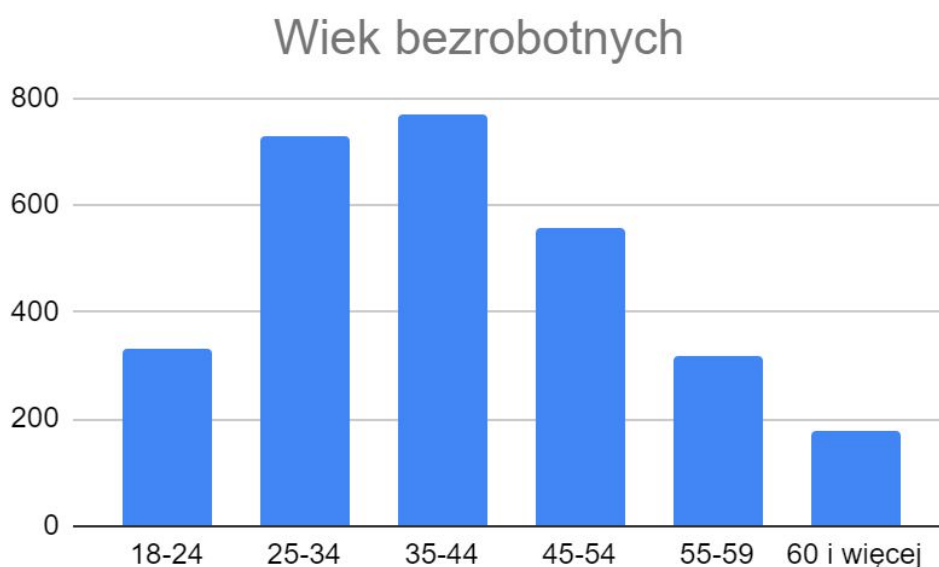
Stopa bezrobocia wyniosła dla całego kraju 6,1% w obu miesiącach. W województwie śląskim bezrobocie było niższe niż na terenie Polski i wynosiło ono 4,8% w tych miesiącach. W powiecie Zawierciańskim stopa bezrobocia wynosiła 7,2% w sierpniu, a we wrześniu spadła ona minimalnie, wynosząc 7,1%. Była ona znacznie wyższa, niż na terenie województwa śląskiego.



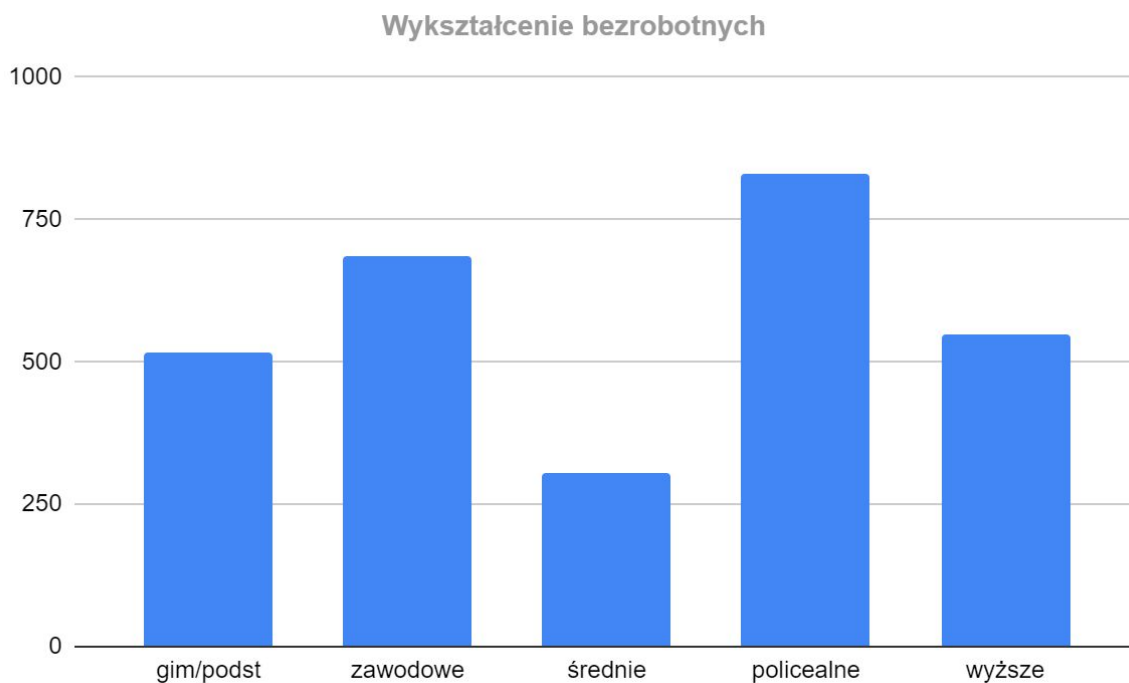
W roku w związku pandemią COVID widoczny jest od kwietnia wzrost bezrobocia w województwie śląskim i Zawierciu. W kwietniu stopa bezrobocia wyniosła 4,2% w śląskim, a w PUP Zawiercie 6,6%. W kolejnych miesiącach rosła ona powoli, szczyt osiągając w sierpniu, wówczas w Zawierciu 7,2%, a w województwie śląskim 4,8%.



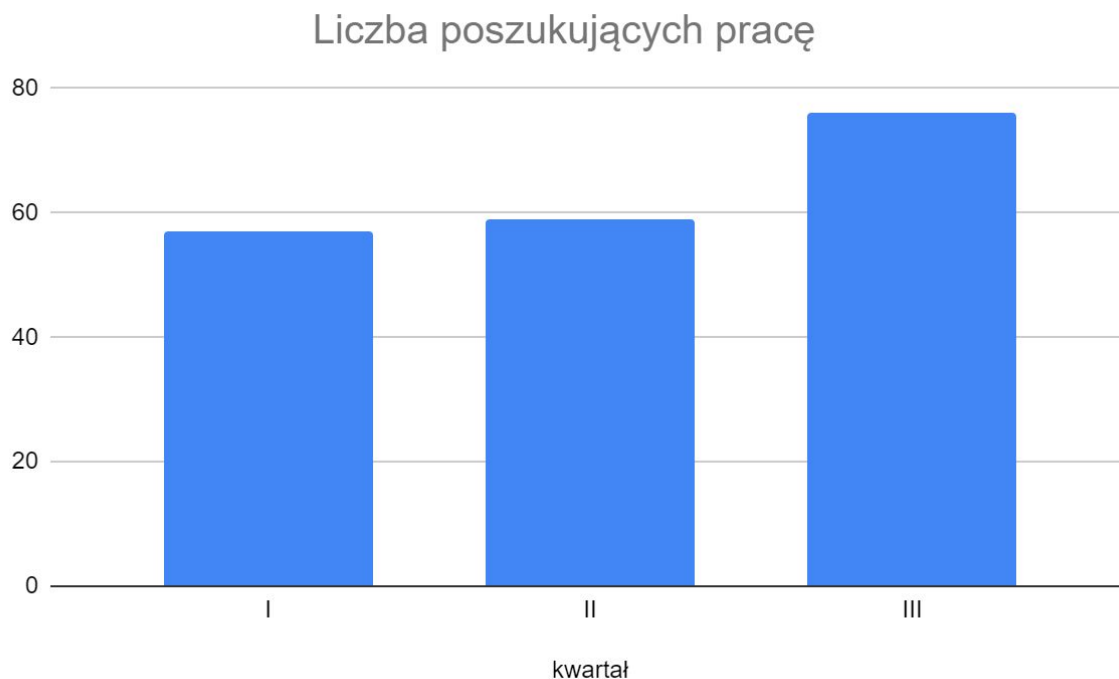
W powiecie Zawierciańskim możemy zauważyć, że stosunkowo więcej kobiet pozostają bezrobotnych w trzecim kwartale 2020 roku. Bezrobotnych mężczyzn było ponad dwieście mniej, niż kobiet.



Analizując wiek bezrobotnych w trzecim kwartale w powiecie Zawierciańskim, największą ilość osób bezrobotnych możemy zauważyć w grupie wiekowej 35-44 lat (770). Najmniej bezrobotnych jest w przedziale wiekowym powyżej 60 roku życia (179). Mała ilość osób bezrobotnych znajduje się w również w najmłodszej grupie wiekowej 18-24 (329), jest to spowodowane kontynuacją edukacji wielu osób w tym wieku.



W powiecie Zawierciańskim w trzecim kwartale możemy zauważyć największą ilość osób bezrobotnych z wykształceniem policealnym (829). Najmniej osób bezrobotnych posiada wykształcenie średnie (306).



W 2020 widzimy tendencję wzrostową wśród osób poszukujących pracę, w pierwszym kwartale 56 osób poszukiwało pracę, w II kwartale liczba osób zwiększyła się nieznacznie, natomiast w III kwartale znacznie wzrosła ilość osób poszukujących pracę do 76.

Zestawienie gmin

Gmina	Liczba bezrobotnych	
	Wrzesień	Październik
Irządze	53	58
Kroczyce	146	146
Łazy	414	411
Ogrodzieniec	239	237
Pilica	145	151
Poręba	190	184
Szczekociny	190	189
Włodowice	157	158
Zawiercie	1277	1253
Żarnowiec	72	66

Analizując liczbę osób bezrobotnych w Powiecie Zawierciańskim, największa ilość osób bez pracy zamieszkuje gminę Zawiercie, jest ona też gminą najbardziej zaludnioną z całego powiatu. Najmniej osób bezrobotnych znajduje się w gminie Irządze. We wrześniu i październiku ilość osób bezrobotnych utrzymywała się na podobnym poziomie w całym powiecie Zawierciańskim.

Struktura i bilans bezrobotnych w powiecie Zawierciańskim. Stan na 31.X. 2020.

Wyszczególnienie		Bezrobotni zarejestrowani		Bezrobotni, którzy podjęli pracę		Bezrobotni zarejestrowani				
		w miesiącu sprawozdawczym		w końcu mies. sprawozdawczego		ogółem		w tym z prawem do zasiłku		
		razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety	
0		1	2	3	4	5	6	7	8	
Ogółem (w. 02+04)		01	357	173	177	89	2853	1531	405	222
z tego osoby	poprzednio pracujące	02	307	145	165	82	2548	1337	405	222
	w tym zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy	03	7	3	17	8	144	82	84	44
	dotychczas niepracujące	04	50	28	12	7	305	194	0	0
Wybrane kategorie bezrobotnych (z ogółem)										
Zamieszkali na wsi		05	118	60	57	27	979	506	150	78
w tym posiadający gospodarstwo rolne		06	0	0	0	0	0	0	0	0
Osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki		07	46	27	11	8	94	60	4	4
Cudzoziemcy		08	0	0	1	1	3	2	2	2
Bez kwalifikacji zawodowych		09	56	33	17	9	533	305	53	31
Bez doświadczenia zawodowego		10	79	44	19	12	530	331	2	1
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka		11	X	23	X	5	X	394	X	18
Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy		12	324	171	112	56	2260	1265	260	142
z wiersza 12	do 30 roku życia	13	136	77	43	26	680	414	76	46
	w tym do 25 roku życia	14	82	46	25	16	317	177	21	8
	długotrwale bezrobotne	15	101	58	31	20	1288	786	2	2
	powyżej 50 roku życia	16	58	19	32	11	753	286	134	64
	korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	17	0	0	0	0	2	2	0	0
	posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	18	57	42	31	20	488	418	58	42
	posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	19	1	1	0	0	5	5	2	2
	niepełnosprawni	20	20	9	5	2	175	66	22	12

Sytuacja na rynku pracy

W obecnej sytuacji rynkowej występuje duże niedopasowanie zapotrzebowania ze strony pracodawców na pracowników o konkretnych zawodach i specjalizacjach do dostępnych na rynku pracy kandydatów. Wielu pracodawców zatrudnia obecnie pracowników z zagranicy, aby w ogóle realizować swoją podstawową działalność. W wielu przypadkach brak fachowców i pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach stanowi barierę w rozwoju firmy i dokonywaniu inwestycji przez lokalnych pracodawców. Żadna bowiem inwestycja czy rozbudowa zakładu pracy nie zakończy się powodzeniem, jeśli firma nie będzie dysponować odpowiednio wykwalifikowanymi i kompetentnymi pracownikami. Pogłębiający się brak pracowników w zawodach technicznych, tworzących służby utrzymania ruchu, jest poważnym zagrożeniem dla funkcjonowania i rozwoju firm produkcyjnych, dających największą wartość dodaną dla naszej gospodarki. Sytuacja ta będzie się pogarszać biorąc pod uwagę sytuację demograficzną naszego społeczeństwa, w tym schodzenie z rynku fachowców (przejścia na emeryturę) oraz

ujemny przyrost naturalny w ostatnich 2 dekadach, powodujący negatywny bilans pracowników schodzących i wchodzących na rynek pracy. Dodatkowo młodzi ludzie zainteresowani są podjęciem pracy najlepiej w zawodach „biurowych”, a nie w firmach produkcyjnych, co powoduje, że niechętnie podejmują naukę w zawodach technicznych – w technikach i szkołach branżowych. Doradztwo zawodowe, które w ostatnich latach zostało systemowo „pobudzone” do działania, niezbyt efektywnie spełnia swoją rolę w pokazywaniu dostępnych na rynku zawodów i możliwości zatrudnienia oraz zachęcaniu młodzieży do podejmowania nauki w ramach kształcenia technicznego. Wszystko to stwarza pracodawcom duże problemy w bieżącym funkcjonowaniu, niejednokrotnie uniemożliwiając rozwój i tworzenie nowych, jakościowych miejsc pracy

Zawody deficytowe (techniczne) wymieniane przez pracodawców:

- inżynierowie i specjaliści (technicy) w zakresie obsługi, napraw i konserwacji nowoczesnych urządzeń i linii produkcyjnych, np. automatycy, energetycy, mechanicy, mechatronicy, hydraulicy siłowi,
- ślusarze o konkretnej specjalizacji (np. ślusarz - mechanik, ślusarz – energetyk),
- pracownicy w zawodach kolejowych: głównie maszyniści, ustawiacze, dyżurni ruchu,
- operatorzy maszyn sterowanych numerycznie (CNC), tokarz.

Potrzeby i plany powiatu zawierciańskiego na przyszłość

- Zmniejszenie liczby zawodów deficytowych wynikających z przedstawianych prognoz poprzez dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego do aktualnej oferty na rynku pracy i potrzeb pracodawców:
- Ścisła współpraca z lokalnymi pracodawcami – cykliczne spotkania, cykliczne badanie bieżących i przyszłych potrzeb pracodawców na lokalnym rynku.
- Zwiększenie elastyczności szkół w tworzeniu klas w zawodach „deficytowych”, otwieranie na terenie miasta/powiatu klas w zawodach wynikających ze zgłoszonych przyszłych potrzeb pracodawców.
- Udział zainteresowanych pracodawców w naborze uczniów na konkretny kierunek nauki.
- Aktualna oferta szkół, w tym dotycząca kształcenia dorosłych w formach pozaszkolnych w kontekście zapotrzebowania na rynku pracy. Zwiększenie liczby absolwentów, którzy uzyskają kwalifikacje zawodowe poprzez wzmocnienie działań podejmowanych przez szkołę, władze samorządowe oraz doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego:
- Ciągłe podnoszenie kwalifikacji nauczycieli – staże przemysłowe u lokalnych pracodawców
- Szeroka kampania społeczna przedstawiająca zalety szkolnictwa zawodowego, przy udziale lokalnych pracodawców.
- Zapewnienie zajęć praktycznych u pracodawców.
- Wprowadzenie stypendiów dla uczniów techników osiągających dobre wyniki w nauce i w praktycznej nauce zawodu – z subwencji oświatowych lub sponsorowanych przez lokalnych pracodawców.
- Doradztwo zawodowe w kształtowaniu ścieżki kariery zawodowej uczniów z uwzględnieniem potrzeb współczesnego rynku pracy.
- Dualny system kształcenia zawodowego dla młodocianych pracowników w rzemiośle (Cech Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorców w Zawierciu).
- Wykorzystanie dobrych praktyk w edukacji zawodowej na przykładzie Zespołu Szkół im. St. Staszica oraz Zespołu Szkół i Placówek im. H. Kołataja.

Barometr zawodów 2020

powiat zawierciański

www.barometrzwodow.pl

DEFICYT	Betoniarze i zbrojarze	Lekarze	Pomoce kuchenne
	Brukarze	Logopedzi i audyofonolodzy	Pracownicy ds. budownictwa drogowego
	Cieśle i stolarze budowlańcy	Magazynierzy	Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
	Cukiernicy	Masarze i przetwórcy ryb	Pracownicy ds. techniki dentystycznej
	Dekarze i blacharze budowlańcy	Mechanicy pojazdów samochodowych	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
	Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Monterzy instalacji budowlanych	Pracownicy przetwórstwa metali
	Fizjoterapeuci i masażysty	Monterzy konstrukcji metalowych	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
	Fryzjerzy	Murarze i tynkarze	Przedstawiciele handlowi
	Kelnerzy i barmani	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Psycholodzy i psychoterapeuci
	Kierownicy autobusów	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	Ratownicy medyczni
	Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Robotnicy budowlani
	Kierownicy budowy	Operatorzy obrabiarek skrawających	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
	Kierownicy sprzedaży	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Spawacze
	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Opłacy i pracownicy wytwarzający protezy	Spedytorzy i logiści
	Kucharze	Piekarze	Sprzedawcy i kasjerzy
	Lakiernicy	Pielęgniarki i położne	Zaopatrzeniowcy i dostawcy

Zapewnienie absolwentom szkół zawodowych miejsc pracy zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami w oparciu o potrzeby lokalnych pracodawców:

- Zwiększenie liczby klas patronackich jako efekt współdziałania pracodawców w praktycznej nauce zawodu.
- Dostosowanie bazy szkół i PCKZ do potrzeb wynikających ze zmiany kierunków kształcenia.
- Pozyskiwanie pracodawców strefowych - współpraca z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną. Wsparcie pracodawców ze strony powiatu w organizowaniu dualnego systemu kształcenia (zajęć praktycznych na terenie zakładów):
- Wsparcie i koordynacja ze strony powiatu w zakresie kwestii formalnych (np. porozumienia o współpracy).
- Wzmocnienie zaangażowania szkół zawodowych we współpracę z pracodawcami.

Obecna sytuacja w szkolnictwie zawodowym

Pomimo zmian jakie dokonały się w ostatnich latach w proporcji uczniów kształcących się w technikach i szkołach zawodowych/branżowych w stosunku do liceów ogólnokształcących, obecny system szkolnictwa zawodowego (technika, szkoły zawodowe/branżowe) nadal nie jest dopasowany do rynku pracy i potrzeb pracodawców. Świadczy o tym zarówno relatywnie wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych, jak również negatywna ocena ich umiejętności praktycznych i kompetencji przez pracodawców.

Rozbieżności pomiędzy potrzebami i oczekiwaniami ze strony pracodawców, a ofertą szkół zawodowych (techników/szkół branżowych). W dużej mierze kształcenie w ramach szkolnictwa zawodowego nie jest oparte o przyszłe i przewidywane potrzeby kadrowe oraz oczekiwania pracodawców, a bardziej o faktyczne możliwości szkół zawodowych w zakresie pracowni, warsztatów oraz kadry nauczycieli. Nie prowadzi się rzetelnych analiz i monitorowania obecnych i przyszłych potrzeb na rynku pracy w dłuższym horyzoncie czasowym. Brak praktycznej wiedzy nauczycieli na temat nowoczesnych technologii i nowinek technicznych - nie mają oni kontaktu z nowoczesnym przemysłem. Bardzo rzadko zdarzają się przypadki, że osoby pracujące w

przemysłu, równocześnie zajmują się kształceniem młodzieży w szkołach zawodowych (lub odwrotnie, aby nauczyciele pracowali jednocześnie w przemyśle). Postrzeganie przez rodziców i młodzież kształcenia w zawodach technicznych (w szkołach branżowych i technikach) jako nieatrakcyjne - panuje przekonanie, że lepiej kształcić się w liceum, a potem na studiach, niż w szkole zawodowej/branżowej czy technikum. Efekt jest Przyczyny taki, że młodzi ludzie kończący liceum na tym etapie nie mają wyuczonego zawodu i również słabiej radzą sobie na studiach technicznych. Jakość kształcenia – niewystarczający poziom wiedzy i umiejętności praktycznych w zawodzie, braki w kompetencjach społecznych (praca w zespole, komunikacja), niewystarczający poziom znajomości języka obcego. Szybki postęp technologiczny prowadzi do ciągłych zmian przedsiębiorstw i powoduje konieczność szybkiej adaptacji umiejętności i kwalifikacji pracowników do nowych warunków. Wchodzący na rynek pracy absolwent powinien mieć nie tylko wiedzę i kompetencje niezbędne do pracy w danym zawodzie, ale powinien być już zaznajomiony z praktycznymi aspektami zawodu (konieczne jest przygotowanie zawodowe u pracodawcy, realizowane we współpracy ze szkołą).

Cele do osiągnięcia – lepsza jakość pracy i wyższe wynagrodzenia

- Kształcenie uczniów w zawodach potrzebnych lokalnym pracodawcom, umożliwiających młodym ludziom podjęcie atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy.
- Dostępność technicznych specjalistów na lokalnym rynku pracy, zgodnie z potrzebami lokalnych pracodawców, spełniających oczekiwania pracodawców.
- Tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, dających atrakcyjne zarobki i możliwość rozwoju zawodowego i osobistego pracowników. Reagowanie przez władze lokalne na trendy i zapotrzebowanie na konkretne zawody ze strony lokalnych pracodawców, ścisła współpraca z pracodawcami w zakresie kierunków kształcenia.
- Dostępne efektywne doradztwo zawodowe dla młodych osób (na każdym poziomie nauczania), oparte o kompetentnych specjalistów, posiadających znajomość występujących lokalnie zawodów oraz lokalnego rynku pracy.
- Zatrzymanie młodych ludzi w mieście i powiecie, tym samym zatrzymanie zjawiska wyludniania się miasta i powiatu.
- Rozwój miasta i powiatu oraz poprawa dobrobytu lokalnych mieszkańców, dzięki inwestycjom i tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości przez lokalnych pracodawców.
- Wsparcie i wzmocnienie współpracy z lokalnymi pracodawcami w zakresie nowych inwestycji