

OGRANICZENIA BAROMETRU ZAWODÓW W DIAGNOZOWANIU RYNKU PRACY

LIMITATIONS OF THE OCCUPATIONAL BAROMETER IN DIAGNOSING THE LABOR MARKET

Robert Rogowski

ORCID: 0000-0002-8744-8152

Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu*

e-mail: rrogowski@ans-ns.edu.pl

Abstract: The article presents the results of the methodology used by labor offices in research on the occupational barometer. The aim of the research was to try to diagnose whether the occupational barometer correctly explains the situation on the labor market. A survey method and an online survey questionnaire were used. 173 people participated in the research. They are people involved in identifying surplus and shortage occupations.

Disadvantages of the relevant methodology have been identified. The participants of the panels are mainly employees of employment offices. Conclusions about the situation on the labor market are based on reported job offers and registered unemployed. Little account is taken of the rest of the labor market.

The opinion on the role of universities and the situation of their graduates in the labor market was examined. The respondents have rather incomplete knowledge about the employability of university graduates. The respondents indicate that it is difficult to forecast the situation on the labor market. Almost everyone agrees that the labor market will increasingly require retraining.

The main research hypothesis has been confirmed. The occupational barometer hardly reflects the actual situation on the labor market. The research allowed for the formulation of several recommendations for possible use by employment offices.

Keywords: occupational barometer, labor market, methodology

Author's affiliation: University of Applied Sciences in Nowy Sącz

* 33-300 Nowy Sącz, ul. Staszica 1, tel. (18) 443-45-45, e-mail: sog@ans-ns.edu.pl

Abstrakt: W artykule przedstawiono wyniki badań nad metodologią stosowaną przy szacowaniu zawodów nadwyżkowych i deficytowych przez urzędy pracy w ramach tzw. barometru zawodów. Celem badań była próba diagnozy, na ile barometr zawodów oddaje rzeczywistą sytuację na rynku pracy. Metoda badań miała charakter sondażowy z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety w wersji online. W badaniach wzięły udział 173 osoby, które były uczestnikami paneli w urzędach pracy identyfikujących zawody nadwyżkowe i deficytowe.

Zdiagnozowano następujące wady w stosowanej metodologii: uczestnicy paneli to przede wszystkim pracownicy urzędów pracy, wyprowadzanie wniosków o sytuacji na rynku pracy opiera się głównie na podstawie zgłoszonych ofert pracy i zarejestrowanych bezrobotnych (w niewielkim stopniu uwzględnia się zjawiska na rynku pracy nierejestrowane w urzędach pracy).

Zbadano także opinię respondentów o roli uczelni wyższych i sytuacji ich absolwentów na rynku pracy. Badani mają raczej niepełną wiedzę o zatrudnialności absolwentów uczelni wyższych. Badani wskazują także na trudność w prognozowaniu sytuacji na rynku pracy. Prawie wszyscy zgadzają się, że rynek pracy w coraz większym stopniu będzie wymagał przekwalifikowywania się.

Główna hipoteza badawcza została potwierdzona. Barometr zawodów w niewielkim stopniu oddaje rzeczywistą sytuację na rynku pracy. Badania pozwoliły na sformułowanie kilku rekomendacji do ewentualnego wykorzystania przez urzędy pracy.

Słowa kluczowe: barometr zawodów, rynek pracy, metodologia

UWAGI WSTĘPNE

Przedmiotem artykułu jest analiza metodologii stosowanej przy szacowaniu zawodów nadwyżkowych i deficytowych przez urzędy pracy (tzw. barometr zawodów). Badanie z wykorzystaniem tej metodologii zostało wprowadzone i przeprowadzone pilotażowo w Polsce w 2009 r. przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Od 2015 r. jest ono realizowane we wszystkich powiatach kraju, a wyniki są corocznie ogłaszane na dedykowanej stronie internetowej. Barometr zawodów jest prognozą obejmującą okres jednego roku i dotyczącą zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach, które są dzielone na trzy grupy: zawody deficytowe, zawody zrównoważone i zawody nadwyżkowe (WUP, 2022).

Według opisu metodologii (WUP, 2022) badanie ma charakter jakościowy i polega na przeprowadzeniu dyskusji na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy. Eksperti uczestniczący w badaniach prognozują zmianę zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach na kolejny rok, wskazując, które zawody według nich będą deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Eksperti uczestniczący w badaniach wykorzystują dane z rejestru bezrobotnych, łącznie z informacjami o osobach zarejestrowanych jako długotrwale bezrobotne oraz informacje o napływających ofertach pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy. W przedstawionym przez urząd pracy opisie metodologii zastrzeżono, że posiadane dane statystyczne nie oddają w pełni sytuacji na rynku pracy, przy czym zastrzeżenie to związane jest tylko z charakterystyką osób zarejestrowanych jako bezrobotne (na ile ich deklarowane kompetencje w danym zawodzie są zgodne z oczekiwaniami pracodawców) oraz atrakcyjnością ofert pracodawców (definiowanej przez proponowany poziom wynagrodzenia). Eksperti uczestniczą w panelach we wszystkich powiatach, dzięki czemu powstają barometry zawodów dla województw oraz kraju.

Powodem podjęcia badań dotyczących metodologii badań zawodów nadwyżkowych i deficytowych była wątpliwość dotycząca stopnia ich wiarygodności oraz nikła liczba opracowań w tym zakresie. Urzędy pracy są jedną z wielu instytucji rynku pracy. Zauważyć należy, że większość ofert pracy nigdy

do nich nie trafia, a osoby szukające pracy w większości nie korzystają z ich usług. Proces przepływu pracowników na rynku pracy ma charakter ciągły. Znalezienie przez pracowników ciekawszej i bardziej atrakcyjnej oferty pracy powoduje, że zmieniają oni miejsce zatrudnienia. W tych procesach urzędy pracy jednak nie pośredniczą, a w konsekwencji brak wiedzy o tych przepływach nie może być podstawą do formułowania jednoznacznych wniosków o sytuacji na rynku pracy. W gospodarce duża część przepływów na rynku pracy polega na wymianie pracowników, a takie rekrutacje i zwolnienia nie są związane z nowymi miejscami pracy (NBP, 2017, s. 26). Wskazać jeszcze należy na kolejny proces. Otóż pracodawcy na ogół sami sobie radzą w poszukiwaniu pracowników, publikując oferty pracy na swoich stronach internetowych lub też korzystając z pośrednictwa pracy podmiotów komercyjnych. Posiłkują się także ogólnodostępnymi portalami informacyjnymi dedykowanymi dla rynku pracy. Wskazać jeszcze należy na proces bezpośrednich zgłoszeń kandydatów, które nie są poprzedzone żadnymi ogłoszeniami pracodawców, a tym bardziej nie są rejestrowane przez urzędy pracy. Według raportu Narodowego Banku Polskiego do urzędów trafia około 10–20% wszystkich ofert pracy (NBP, 2017, s. 37). Wnioskowanie o sytuacji na rynku pracy jedynie w oparciu o dane urzędów pracy jest zatem obciążone dużym błędem. Dodać należy, że urzędy pracy pozyskują oferty pracy przede wszystkim skierowane do osób bez wyższego wykształcenia i na stanowiska produkcyjne (NBP, 2017, s. 39). Należy jeszcze zauważyć, że miejsca pracy tworzą także osoby bezrobotne zakładające własną działalność gospodarczą, a ta kategoria osób w barometrze zawodów jest pomijana. Na wady metodologii stosowanej w barometrze zawodów w oparciu o badania przeprowadzone w województwie lubelskim zwrócono uwagę już w 2017 r. (Maleszyk, 2017). Traktowanie wyników barometru zawodów jako oddających rzeczywistość rynku pracy prowadzi do formułowania obciążonych błędem wniosków w pracach naukowych (Nowak i Pankiv, 2018). Efektem tego może być podejmowanie błędnych decyzji (np. w zakresie uruchamiania nowych kierunków kształcenia zarówno na poziomie szkół ponadpodstawowych, jak i uczelni wyższych). Na poważne błędy w baro-

metrze zawodów wskazują także eksperci instytucji biznesowych (Jeżak, 2021).

Powyższe fakty i wątpliwości były głównym motywem realizacji opisanych w artykule badań nad metodologią stosowaną w barometrze zawodów.

Jako główny problem badawczy postawiono pytanie: „W jakim stopniu barometr zawodów oddaje rzeczywistą sytuację na rynku pracy?”. Sformułowano również pytania szczegółowe:

P1. Jakie informacje są uwzględniane przy szacowaniu liczby zawodów deficytowych i nadwyżkowych?

P2. W jakim stopniu przy szacowaniu zawodów deficytowych eksperci kierują się liczbą ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy?

P3. W jakim stopniu przy szacowaniu zawodów nadwyżkowych eksperci kierują się liczbą osób zarejestrowanych jako bezrobotne?

P4. Jaka jest znajomość rynku pracy ekspertów uczestniczących w badaniach?

P5. W jakim stopniu eksperci znają sytuację na rynku pracy osób kończących studia wyższe?

P6. Jaką rolę uczelni wyższych widzą eksperci we wpływaniu na sytuację na rynku pracy?

P7. Dlaczego pracodawcy zgłaszają oferty pracy w urzędach pracy?

Dla tak sformułowanych pytań szczegółowych przyjęto następujące hipotezy:

H1. Eksperci, szacując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych, wykorzystują głównie informacje o zgłoszonych ofertach pracy i informacjach o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne posiadane przez urzędy pracy.

H2. Eksperci, szacując liczbę zawodów deficytowych, wykorzystują głównie informacje o liczbie ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy.

H3. Eksperci, szacując liczbę zawodów nadwyżkowych, wykorzystują głównie informacje o liczbie osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

H4. Eksperci w niewystarczającym stopniu znają sytuację na rynku pracy.

H5. Eksperci w niewystarczającym stopniu znają sytuację na rynku pracy osób kończących studia wyższe.

H6. Eksperci uważają, że uczelnie powinny dążyć do oferowania kierunków studiów zgodnych z potrzebami rynku pracy i powinny to być przede wszystkim kierunki o profilach praktycznych.

H7. Pracodawcy zgłaszają oferty pracy w urzędach pracy głównie ze względu na możliwość uzyskania wsparcia finansowego.

W dalszej części artykułu opisano metodologię badań, następnie omówiono ich wyniki, a kończąca część opracowania zawiera podsumowanie oraz rekomendacje.

METODOLOGIA BADAŃ

W pierwszej kolejności zwrócono się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie z prośbą o pomoc w przeprowadzeniu badania. Uzyskanie zgody pozwoliło na przejście do jego dalszych etapów. Zaprojektowano narzędzie badawcze w postaci kwe-

stionariusza ankiety, który był następnie przedmiotem konsultacji ze specjalistami z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Przyczyniły się one do skorygowania treści niektórych pytań, w celu zapewnienia jak najlepszego ich zrozumienia przez respondentów. Na dalszym etapie kwestionariusz ankiety był kierowany do koordynatorów powiatowych barometru zawodów, a także pozostałych uczestników panelu, który odbył się w urzędach pracy w 2020 r. Analogicznie prośby skierowano do koordynatorów barometru zawodów w pozostałych wojewódzkich urzędach pracy, którzy następnie przekazywali prośbę o udział w badaniu do osób uczestniczących w panelu w danym województwie.

Z założenia uczestnikami panelów są zarówno przedstawiciele urzędów pracy, jak i osoby reprezentujące sektor prywatny. Okazało się jednak, że przedstawiciele tego ostatniego prawie w ogóle nie zaangażowali się w badania. Pośrednio można wnioskować, że osoby te w rzeczywistości stanowią jedynie uzupełnienie panelu i w niewielkim stopniu mają wpływ na formułowane wnioski. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, iż w rzeczywistości osoby spoza urzędów pracy, reprezentujące sektor prywatny, jeśli uczestniczą w opracowywaniu barometru, robią to na zasadzie „życzliwego wsparcia”. Biorąc pod uwagę konieczność poświęcenia swojego czasu, nie mają motywacji do udziału w badaniach w wystarczającym stopniu. W efekcie wnioski dotyczące rynku pracy formułowane przez ekspertów z urzędów pracy uwzględniają opinie przedsiębiorców jedynie w sposób pośredni, tj. poprzez bieżący kontakt w ramach świadczonych usług. Nie jest znana liczba osób, do których trafiła wiadomość z prośbą o udział w badaniach. Kwestionariusz ankiety wypełniany był online za pomocą formularza Google. Badania sondażowe zostały przeprowadzone w okresie od maja do lipca 2021 r. Dodatkowym źródłem informacji o metodologii stosowanej przy opracowywaniu przez wojewódzkie urzędy pracy barometru zawodów były rozmowy telefoniczne z koordynatorem badań. Miały one istotne znaczenie z punktu widzenia poznania sposobów, w jaki pracują zespoły dyskutujące corocznie na temat zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

WYNIKI BADAŃ

W badaniach uczestniczyły 173 osoby, w przeważającym stopniu kobiety (80%). Zdecydowana większość badanych (88%) posiada ponad 10-letnie doświadczenie zawodowe oraz wykształcenie wyższe (96% osób posiada co najmniej tytuł zawodowy licencjata). Prawie wszystkie badane osoby są zatrudnione w urzędach pracy (98%). Tylko 3 osoby z sektora prywatnego zaangażowały się w badania. Charakterystyka badanych osób przedstawiona jest w tabeli 1.

Uogólniając charakterystykę typowej badanej osoby, była to kobieta mająca wyższe wykształcenie z relatywnie dużym doświadczeniem zawodowym, pracująca w sektorze publicznym (urzędzie pracy).

Tabela 1. Charakterystyka badanych osób

Charakterystyka badanych osób	Liczba	Odsetek (%)
Płeć		
Kobiety	139	80
Mężczyźni	34	20
Wiek		
Między 21 a 30 lat	8	5
Między 31 o 40 lat	60	35
Między 41 a 50 lat	81	47
Powyżej 51 lat	24	14
Poziom wykształcenia		
Średnie	7	4
Wyższe licencjat	12	7
Wyższe magisterskie	153	88
Doktorat	1	1
Okres doświadczenia zawodowego		
Od 1 do 3 lat	3	2
Od 3 do 5 lat	2	1
Od 5 do 10 lat	15	9
Powyżej 10 lat	153	88
Zatrudnienie		
Podmiot publiczny	170	98
Podmiot prywatny	3	2
Wielkość zatrudnienia w organizacji		
Do 10 osób	0	0
Od 11 do 50 osób	95	55
Od 51 do 100 osób	59	34
Powyżej 100 osób	19	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Badania zostały zrealizowane wśród pracowników urzędów pracy mieszczących się w 11 województwach (tabela 2). Badane osoby zamieszkiwały

Tabela 2. Miejsce zamieszkania badanych osób

Województwo	Liczba badanych osób	Udział badanych z województwa w grupie badanych (%)	Liczba miejscowości, w których mieszkają badane osoby
Dolnośląskie	38	22	22
Kujawsko-Pomorskie	8	5	8
Lubelskie	22	13	20
Łódzkie	8	5	8
Małopolskie	20	12	15
Podkarpackie	17	10	14
Pomorskie	17	10	13
Śląskie	11	6	11
Świętokrzyskie	7	4	6
Wielkopolskie	1	1	1
Zachodniopomorskie	17	10	16
Brak danych	7	4	(7)
Razem	173	100	134

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

łącznie 134 miejscowości (w kwestionariuszu zawarto prośbę o podanie kodu pocztowego miejsca zamieszkania, 7 osób nie podało tych danych).

Wśród badanych osób przeważali doradcy zawodowi zajmujący się obsługą osób bezrobotnych i pomagający w znalezieniu pracy (31%) oraz pracownicy zajmujący się pośrednictwem pracy polegającym na pozyskiwaniu i utrzymywaniu kontaktów z pracodawcami (34%). W panelach barometru zawodów uczestniczyli także specjaliści ds. organizowania szkoleń (8%) oraz osoby na stanowiskach kierowniczych (8%). Pozostałe osoby to specjaliści zajmujący się sprawozdawczością, dofinansowaniami projektów realizowanych przez urzędy pracy i inni (tabela 3).

Tabela 3. Stanowisko pracy badanych osób

Stanowisko pracy/zakres obowiązków	Liczba	Odsetek (%)
Doradca zawodowy (obsługa osób bezrobotnych i pomoc w znalezieniu pracy)	53	31
Pośrednictwo pracy (pozyskiwanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami)	58	34
Specjalista ds. organizowania szkoleń	14	8
Specjalista ds. oceny i realizacji wniosków o dofinansowanie	6	3
Sprawozdawczość i analizy rynku pracy	9	5
Stanowisko kierownicze	13	8
Specjalista ds. programów	5	3
Inne	15	9
Razem	173	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Z przeprowadzonych rozmów telefonicznych z koordynatorem badań wynika, że zespoły badawcze spotykające się corocznie w celu przedyskutowania i określenia zawodów nadwyzkowych i deficytowych, składają się przede wszystkim z pra-

owników urzędów pracy. Wskazano na trudności, by w takich spotkaniach uczestniczyły osoby z otoczenia (sektora biznesu, przedsiębiorstw i innych instytucji), co na ogół związane jest z ograniczeniami czasowymi tych osób i koniecznością zaangażowania się w prace urzędów pracy. Oznacza to, że w zespołach badawczych nie uczestniczą osoby w pełni reprezentatywne dla lokalnego/regionalnego rynku pracy i w badaniach występuje zdecydowana nadreprezentacja pracowników urzędów pracy. Zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez respondentów, na ogół zostali oni ekspertami z ramienia urzędów pracy poprzez wyznaczenie przez przełożonego.

Dla wszystkich badanych podstawowym źródłem wiedzy o rynku pracy są dane urzędów pracy o zgłoszonych ofertach pracy i informacje o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne, rozmowy z przedsiębiorcami i/lub specjalistami ds. kadr oraz dedykowane serwisy internetowe. Dalsze w kolejności są ogłoszenia o pracy w Służbie Cywilnej publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej, raporty z badań instytucji naukowych oraz ogłoszenia o ofertach pracy zamieszczane na ogólnotematycznych portalach ogłoszeniowych. Eksperti w niewielkim stopniu korzystają z informacji o ofertach pracy dla nauczycieli (ogłoszenia o pracy publikowane na stronach kuratoriów oświaty oraz ogłoszenia o pracy w uczelniach publikowane na stronie Ministra Edukacji i Nauki). Struktura odpowiedzi dotycząca źródeł informacji o rynku pracy przedstawiona jest w tabeli 4.

Tabela 4. Źródła, z których badane osoby czerpią informacje o sytuacji na rynku pracy

Odpowiedź	Tak (w%)	Nie (w%)
Dane urzędów pracy o zgłoszonych ofertach pracy i informacjach o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne	98	2
Rozmowy z przedsiębiorcami i/lub specjalistami ds. kadr	86	14
Serwisy internetowe takie, jak praca.pl, pracuj.pl, jobs.pl, indeed.pl	81	19
Ogłoszenia o pracy w Służbie Cywilnej publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej	67	33
Raporty z badań instytucji naukowych zajmujących się badaniem rynku pracy	66	34
Ogłoszenia o ofertach pracy zamieszczane na portalach z ogłoszeniami, np. gratka.pl, olx.pl	64	36
Ogłoszenia o pracy publikowane na stronach kuratoriów oświaty	30	70
Ogłoszenia o pracy w uczelniach publikowane na stronie Ministra Edukacji i Nauki	19	81

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Celem badań było także uzyskanie wiedzy o tym, w jakim stopniu na identyfikowanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych wpływ ma liczba ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy, a na ile inne źródła informacji. Okazuje się, że te dane mają duży i bardzo duży wpływ aż w 83% (tabela 5).

Tabela 5. Stopień, w jakim badane osoby, oceniając zawody w barometrze zawodów, kierują się liczbą ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi (%)
W bardzo dużym stopniu	28
W dużym stopniu	55
W małym stopniu	12
W bardzo małym stopniu	1
Trudno powiedzieć	5
Razem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Wiedza badanych osób o sytuacji na rynku pracy może być także czerpana od podmiotów zewnętrznych. Uczestnicy panelu mają dość częsty kontakt z przedsiębiorstwami i osobami zajmującymi się rekrutacją w firmach (tabela 6). Wszystko wskazuje na to, że kontakt ten polega przede wszystkim na obsłudze klientów poszukujących pracowników w urzędach pracy.

Tabela 6. Szacunkowa liczba przedsiębiorstw lub osób zajmujących się rekrutacją w firmach, z którą badane osoby miały kontakt w ciągu ostatnich dwóch lat

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi (%)
Do 5	13
Od 6 do 10	6
Od 11 do 20	12
Od 21 do 30	5
Powyżej 30	65
Razem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

W danym okresie na danym obszarze różne podmioty zatrudniają pewną liczbę pracowników. Część z osób zostaje zatrudniona dzięki ogłoszeniom o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w urzędach pracy. W opinii większości respondentów jest to między 15% a 50% przypadków (tabela 7). Aby móc zweryfikować trafność oszacowań badanych osób należałoby mieć wiedzę, jaka jest w tym obszarze rzeczywista relacja między nowym zatrudnieniem bez pośrednictwa urzędów pracy, a jaka w wyniku ogłoszeń o ofertach pracy zgłaszanych przez pracodawców w urzędach. Jak wskazano na początku artykułu, Narodowy Bank Polski szacuje, że jest to między 10% a 20%.

W każdym roku określona liczba osób zostaje zatrudniona w nowym miejscu pracy. Część z tych osób zmienia miejsce pracy, część dopiero wchodzi na rynek pracy. Kolejnym celem badania było uzyskanie wiedzy, jaka liczba nowych miejsc pracy w opinii respondentów jest w ogóle gdziekolwiek publikowana, a jaka nie. Większość badanych stwierdziła, że ogłoszonych jest między 15% a 50% nowych miejsc pracy

(tabela 8). Pośrednio można zatem wyciągnąć wniosek, że uczestnicy panelu w klasyfikowaniu zawodów nadwyżkowych i deficytowych, w niewystarczającym stopniu uwzględniają te zawody, w których następuje wzrost zatrudnienia niezwiązany z ogłaszaniem przez pracodawców nowych miejsc pracy. Jeśli ci pracodawcy nie zgłaszają ofert pracy w urzędach pracy, co więcej nigdzie indziej ich nie publikują, uczestnicy panelu mogą popełniać błędy w szacowaniu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Tabela 7. Opinia respondentów dotycząca tego, jaka część zatrudnionych osób w danym okresie na terenie powiatu to osoby, które zostały zatrudnione w wyniku zgłoszenia ofert pracy przez pracodawców do urzędów pracy

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi (%)
Poniżej 15%	13
Od 15% do 25%	47
Od 25% do 50%	40
Od 50% do 75%	0
Powyżej 75%	0
Razem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Tabela 8. Odsetek nowych miejsc pracy, które w opinii respondentów są gdziekolwiek ogłaszane przez pracodawców

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi (%)
Poniżej 15%	11
Od 15% do 25%	54
Od 25% do 50%	35
Od 50% do 75%	0
Powyżej 75%	0
Razem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Pracodawcy mogą poszukiwać pracowników na różne sposoby. W opinii większości badanych (79%) zdecydowana większość pracodawców najpierw szuka pracowników na własną rękę i dopiero przy

Tabela 9. Opinie badanych dotyczące stopnia korzystania z oferty urzędów pracy przy poszukiwaniu pracowników

Stwierdzenie	Zgadzam się (%)	Nie zgadzam się (%)	Trudno powiedzieć (%)
Pracodawcy najpierw sami szukają pracowników, a jeśli nie mogą ich znaleźć, zgłaszają oferty do urzędów pracy	79	12	9
Pracodawcy zgłaszają oferty do urzędów pracy przede wszystkim ze względu na możliwość uzyskania dofinansowania przy zatrudnieniu bezrobotnych kierowanych przez urząd pracy	75	15	10
Pracodawcy rzadko zgłaszają oferty pracy dla bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie	55	26	19

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

niepowodzeniu zgłasza oferty do urzędów pracy. Pracodawcy zgłaszają oferty do urzędów pracy przede wszystkim ze względu na możliwość uzyskania dofinansowania przy zatrudnieniu bezrobotnych kierowanych przez urząd pracy (75% wypowiedzi). Ponad połowa respondentów stwierdziła, że pracodawcy rzadko zgłaszają oferty pracy dla bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie (tabela 9). Można zatem pośrednio wnioskować, że w przypadku osób z wyższym wykształceniem, procesy na rynku pracy odbywają się bez pośrednictwa urzędów pracy.

Corocznie na rynku pracy pojawiają się absolwenci wyższych uczelni. Część z nich rejestruje się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne. Kolejnym celem badania było uzyskanie wiedzy, jaki odsetek tych absolwentów w opinii respondentów rejestruje się w urzędach pracy. Rozkład odpowiedzi okazał się dość równomierny, przy czym w opinii 31% jest to między 25% a 50% absolwentów. Pełna struktura odpowiedzi przedstawiona jest w tabeli 10.

Tabela 10. Opinie respondentów dotyczące tego, jaki odsetek absolwentów uczelni rejestruje się w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne

Odpowiedź	Odsetek odpowiedzi (%)
Poniżej 15%	20
Od 15% do 25%	22
Od 25% do 50%	31
Od 50% do 75%	13
Powyżej 75%	14
Razem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Warto zauważyć, że według statystyk urzędów pracy w 2019 r. 125,2 tys. osób z wyższym wykształceniem było zarejestrowanych jako bezrobotne, a w 2020 r. 154,1 tys. osób (GUS, 2021, s. 167). Saldo netto wyniosło w tym okresie 28,9 tys. osób. Do rejestrujących się jako bezrobotne należy także część osób posiadających wyższe wykształcenie, które w danym okresie tracą pracę lub z niej rezygnują. Podane wyżej dane można zestawić z liczbą absolwentów uczelni wyższych. W 2020 r. było 160 336 absolwentów studiów pierwszego stopnia, 113 396 absolwentów studiów drugiego stopnia i 19 704 ab-

solwentów jednolitych studiów magisterskich (GUS, 2021, *Szkolnictwo wyższe*). Zidentyfikowanie liczby rejestrujących się absolwentów uczelni wyższych w urzędach pracy w danym roku wymagałoby pozyskania precyzyjnych danych. Istnieje dość duże prawdopodobieństwo, że większość absolwentów uczelni, czy też w ogóle osób z wyższym wykształceniem, w ogóle nie korzysta z pośrednictwa urzędów pracy. W konsekwencji pojawiać się mogą błędy w określaniu niektórych zawodów jako nadwyżkowe oraz w formułowaniu stereotypowych wniosków typu: „uczelnie zajmują się produkcją bezrobotnych”. Sytuacja taka może mieć miejsce w szczególności, gdy popularny kierunek studiów kończy w danym regionie, powiedzmy, kilkaset osób, a jako bezrobotne rejestruje się, na przykład, 10% tych osób. Choć nominalnie liczba ta będzie z punktu widzenia danego urzędu pracy duża, to pomija się fakt, iż kilkaset osób (odjąć 10% z nich) znalazło pracę.

Celem badań było także poznanie opinii respondentów na temat innych aspektów rynku pracy dotyczących osób z wyższym wykształceniem. Zdaniem 60% badanych pierwsza praca po skończeniu studiów na ogół nie jest zgodna z ukończonym kierunkiem studiów. Przyszła sytuacja na rynku pracy jest przedmiotem różnych prognoz. Tylko według 14% badanych łatwo jest przewidzieć, na jakie zawody dla absolwentów uczelni będzie zapotrzebowanie za 5 lat. Prawie wszyscy badani zgadzają się, iż rynek pracy w coraz większym stopniu będzie wymagał od pracowników przekwalifikowywania się i uczenia nowych zawodów. W tym kontekście pojawia się pytanie o sens analizowania zgodności ukończonego kierunku studiów z podjętą przez pracownika pracą. Na ogół dana osoba kończy jeden kierunek studiów, a w swym życiu zawodowym podejmuje prace w różnych zawodach, co nieraz wiąże się z koniecznością przekwalifikowania, a czasem jest to także rozpoznanie nowej szansy

na swoją karierę. Możliwe także, że pierwsza praca nie jest najczęściej tą wymarzoną, a jedynie przejściową w dalszym poszukiwaniu swego miejsca na rynku pracy. Zatem wnioskowanie o losach absolwentów na bazie pierwszej pracy podjętej po ukończeniu studiów z pewnością nie jest tak poznawczo sensowne i miarodajne, jak badanie ich losów w momencie przejścia na emeryturę (analiza całej kariery zawodowej).

Co ciekawe, według przeważającej części badanych (75%), większość studentów studiów stacjonarnych podejmuje pracę w okresie nauki. Ponieważ osoby te nie mogą rejestrować się w urzędzie pracy, zatrudnienie znajdują bez udziału tej instytucji. Zagadnienie to jest ciekawe w kontekście przekonania tak wielu badanych o tym, że duża liczba absolwentów rejestruje się w urzędach pracy.

Według 87% badanych uczelnie powinny dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku. 14% badanych jest przekonanych o możliwości przewidywania, na jakie zawody będzie zapotrzebowanie za 5 lat. Zatem projektowanie nowych kierunków studiów uwzględniających przyszłą sytuację na rynku pracy nie jest łatwe (od rozpoczęcia projektowania nowego programu studiów do ukończenia kierunku przez pierwszych absolwentów studiów pierwszego stopnia mija około 4 lata). Większość respondentów (84%) uważa, że uczelnie powinny dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, biorąc pod uwagę prognozy 5-letnie. W przypadku prognoz 10-letnich odsetek takich odpowiedzi spada do 54%. Dostosowanie oferty studiów do potrzeb rynku pracy jest według 64% respondentów obowiązkiem uczelni. Badani także wyraźnie wskazują na konieczność kształcenia studentów przede wszystkim na profilach praktycznych (87%), a nie na profilach ogólnoakademickich. Struktura odpowiedzi dotycząca przeprowadzonych analiz zawarta jest w tabeli 11.

Tabela 11. *Opinie respondentów na temat różnych aspektów rynku pracy*

Stwierdzenie	Zgadzam się (%)	Nie zgadzam się (%)	Trudno powiedzieć (%)
Pierwsza praca po skończeniu studiów na ogół nie jest zgodna z ukończonym kierunkiem	60	10	30
Łatwo jest przewidzieć, na jakie zawody dla absolwentów uczelni będzie zapotrzebowanie za 5 lat	14	33	53
Rynek pracy w coraz większym stopniu będzie wymagał od pracowników przekwalifikowywania się i uczenia się nowych zawodów	94	1	5
Większość studentów stacjonarnych podejmuje jakąś pracę w czasie studiów (np. wakacyjną lub w trakcie roku akademickiego)	75	8	17
Uczelnie powinny dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku pracy	87	6	6
Uczelnie powinny dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, biorąc pod uwagę prognozy 5-letnie dotyczące rynku pracy	84	4	12
Uczelnie powinny dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy, biorąc pod uwagę prognozy 10-letnie dotyczące rynku pracy	54	9	36
Dostosowanie oferty studiów do potrzeb rynku pracy jest obowiązkiem uczelni	64	9	28
Uczelnie w większym stopniu powinny oferować studia o profilach praktycznych, a nie ogólnoakademickich	87	3	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety.

Wybór studiów bywa czasami trudny. Stawiane jest nieraz pytanie o to, na ile realizować swoją pasję i studiować kierunek, którym kandydat się interesuje, a na ile wybierać studia, które dają większe szanse na znalezienie pracy, ale nie są interesujące dla kandydata*. Motywy wyboru kierunku studiów mogą być oczywiście bardziej złożone. W ramach przeprowadzonych badań zebrano na ten temat opinie respondentów, którzy, jak się okazało, mają w tej sprawie podzielone zdanie. Dla 44% z nich bliższa jest opinia „Zdecydowanie lepiej jest uczyć się/studiować taki kierunek, który jest interesujący i daje satysfakcję”, a dla 56% jest to „Zdecydowanie lepiej jest uczyć się/studiować taki kierunek, który daje duże szanse na znalezienie pracy”.

PODSUMOWANIE

Analizowanie rynku pracy, identyfikowanie trendów krótko- i długookresowych są niezbędnymi działaniami. Jednym z takich narzędzi jest omówiony w artykule barometr zawodów realizowany przez urzędy pracy. Przeprowadzone badania metodologii barometru zawodów w pewnym stopniu pozwoliły na identyfikację jego słabych stron, a także dość poważnych mankamentów.

W badaniach jakościowych (panelowych) uczestniczą przede wszystkim pracownicy urzędów pracy. W minimalnym stopniu są to osoby reprezentujące podmioty gospodarcze, inne instytucje publiczne, agencje zatrudnienia i szeroko rozumiany biznes. W konsekwencji opis sytuacji na rynku pracy oparty jest przede wszystkim na wiedzy i doświadczeniach pracowników urzędów pracy. Biorąc pod uwagę, że do urzędów trafia około 10–20% ofert pracy, wyprawdanie wniosków o sytuacji na rynku pracy tylko na podstawie zgłoszonych ofert i zarejestrowanych bezrobotnych jest obciążone istotnym błędem. Choć pracownicy urzędów czerpią informacje o rynku pracy z innych źródeł, to należy mieć na uwadze, że te źródła mają swoją specyfikę oraz ograniczenia. Wiedza o tym, jaki odsetek ofert pracy jest w ogóle gdziekolwiek ogłaszany, a które oferty pracy trafiają do pracowników poprzez ogłoszenia na stronach internetowych pracodawców, bądź nowo zatrudniona osoba jest odnajdywana tzw. drogą pantoflową, mogłyby w lepszym stopniu doprecyzować odpowiedzi na postawione w artykule pytania. Na podstawie opinii respondentów okazało się, że na identyfikowanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych przeważający wpływ ma liczba ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy (w 83%), co potwierdza, że wyniki barometru zawodów należy traktować z dużą ostrożnością. Uczestnicy panelu mają dość częsty kontakt z przedsiębiorstwami i osobami

zajmującymi się rekrutacją w firmach, jednak kontakt ten polega przede wszystkim na obsłudze klientów poszukujących w urzędach pracy pracowników. W opinii większości badanych pracodawcy publikują między 15% a 50% ofert nowych miejsc pracy. Oznacza to, że uczestnicy panelu mogą nie uwzględniać w klasyfikowaniu zawodów nadwyżkowych i deficytowych tych zawodów, w których następuje wzrost zatrudnienia niezwiązany z ogłaszaniem przez pracodawców nowych miejsc pracy.

W opinii większości badanych (79%) zdecydowana większość pracodawców najpierw szuka pracowników na własną rękę i dopiero przy niepowodzeniu zgłasza oferty do urzędów pracy, przy czym pracodawcy zgłaszają oferty głównie ze względu na możliwość uzyskania dofinansowania przy zatrudnieniu bezrobotnych (75%). Ponad połowa respondentów stwierdziła, że pracodawcy rzadko zgłaszają oferty pracy dla bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie.

Postawione pytania badawcze dotyczyły także opinii respondentów na temat roli uczelni wyższych i sytuacji ich absolwentów na rynku pracy. Według uczestników panelu barometru zawodów w urzędach pracy rejestruje się relatywnie dużo absolwentów uczelni wyższych. Rozkład odpowiedzi okazał się dość równomierny, przy czym w opinii 31% jest to między 25% a 50% absolwentów. Co ciekawe, według 14% badanych ponad 75% absolwentów uczelni rejestruje się jako osoby bezrobotne. Biorąc pod uwagę przedstawione w artykule dane o corocznej liczbie absolwentów w stosunku do liczby osób bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe zarejestrowanych w urzędach pracy, badani mają mylne wyobrażenie o absolwentach uczelni wyższych. To jest tylko wstępna hipoteza wymagająca dokładniejszej analizy. Postawić należy pytanie, na ile fakt, iż osoby po studiach zgłaszają się do urzędów pracy (w okresach wakacyjnych jest ich większy napływ) powoduje błędne uogólnienie i buduje mylne wyobrażenie, co do rzeczywistego odsetka absolwentów rejestrujących się jako osoby bezrobotne.

Celem badań było także poznanie opinii respondentów na temat kilku innych zjawisk na rynku pracy. Według większości badanych (60%) pierwsza praca po skończeniu studiów na ogół nie jest zgodna z ukończonym kierunkiem studiów. Badani wskazują także na trudność w prognozowaniu sytuacji na rynku pracy. Prawie wszyscy zgadzają się, że rynek pracy w coraz większym stopniu będzie wymagał przekwalifikowywania się. Badani uważają (75%), że większość studentów stacjonarnych podejmuje pracę w czasie studiów. Według zdecydowanej większości (87%) uczelnie powinny dostosowywać ofertę kształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy. Zadanie to jest według 64% responden-

* Można postawić pytanie o studentów kierunków studiów wybranych jedynie w oparciu o to, że dają duże szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy. Czy takie studia będą przyjemnością, czy jedynie udręką i zmuszaniem się do nauki zagadnień, którymi student się nie interesuje? Czy warto studiować kierunek niedający radości i niebudzący zainteresowania? Czy też lepiej wybrać kierunek związany z zainteresowaniami i pasjami, bez uwzględniania możliwości na rynku pracy w przyszłości? Studiowanie interesującej dyscypliny wydaje się i łatwiejsze, i przyjemniejsze. Takie studia z pewnością dadzą zadowolenie i satysfakcję z własnego rozwoju zgodnego z zainteresowaniami. A jeżeli ktoś jest dobry w danym obszarze, to być może łatwiej będzie mu znaleźć pracę, która może nie dać bardzo wysokich dochodów, ale będzie związana z zainteresowaniami. Pytanie o wybór kierunku studiów to w jakimś stopniu pytanie o to, kim chcemy być w przyszłości. Warto jeszcze zauważyć, że w znacznym stopniu absolwenci kończą różne kierunki studiów i pracują w różnych zawodach, nieraz niezwiązanych z kierunkiem, co nie znaczy, że niesatysfakcjonujących. Wszakże odkrywanie swego miejsca na rynku pracy może trwać krócej lub dłużej.

tów obowiązkiem uczelni, przy czym uczelnie powinny kształcić przede wszystkim na profilach praktycznych (87%), a nie na profilach ogólnoakademickich.

Reasumując powyższe analizy, można stwierdzić, że wszystkie hipotezy szczegółowe zostały potwierdzone. Barometr zawodów w niewielkim stopniu oddaje rzeczywistą sytuację na rynku pracy.

REKOMENDACJE

Badania pozwoliły na sformułowanie kilku rekomendacji do ewentualnego wykorzystania.

Po pierwsze, konieczne jest zapewnienie w badaniach reprezentatywnej liczby osób spoza urzędów pracy. Jednorazowe coroczne spotkania z zaproszonymi przedstawicielami powinny opierać się na solidnym celowym doborze osób z sektora prywatnego, publicznego, a być może także non-profit. Wskazany byłby udział specjalistów z lokalnych szkół i uczelni oraz przedstawicieli prywatnych firm pośrednictwa pracy. Dobór tych osób nie powinien być oparty na aktualnej dostępności przypadkowych osób, które akurat udało się przekonać do udziału w badaniach. Należałoby także zapewnić, by liczba przedstawicieli instytucji zewnętrznych była większa niż liczba przedstawicieli urzędów pracy.

Po drugie, konieczne jest uświadamianie podmiotów korzystających z wyników barometru, o ograniczoności tych badań i uwzględnianiu przez nie tylko małego fragmentu procesów mających miejsce na rynku pracy. Barometr zawodów nie nadaje się także do prognozowania długoterminowych tendencji na rynku pracy. Formułowanie na jego podstawie jednoznacznych wniosków dotyczących kierunków kształcenia (otwieranych i zamykanych) jest obarczone błędem. Należy zauważyć, że pojawić się może dość poważny problem, gdy przy podejmowaniu decyzji przez różne podmioty (w szczególności szkoły ponadpodstawowe i uczelnie wyższe) wyniki barometru zawodów będą traktowane jako miarodajne. Dotyczyć to może chociażby projektowania nowych kierunków

kształcenia. Barometr zawodów powinien być traktowany jako jedno z wielu źródeł informacji o sytuacji na rynku pracy.

Po trzecie, osoby uczestniczące w barometrze zawodów, przed podjęciem dyskusji o rynku pracy i podejmowaniu decyzji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, powinny zapoznawać się z wynikami badań dotyczącymi rynku pracy, zarówno krajowymi, jak i międzynarodowymi. Dotyczyć to powinno także pojawiających się prognoz średnio- i długoterminowych, tworzonych przez różne instytucje. Wskazane byłoby uwzględnianie przez nich na poziomie lokalnym wyników badania losów absolwentów prowadzonych przez szkoły ponadpodstawowe oraz uczelnie wyższe.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

- Główny Urząd Statystyczny, 2021. *Rocznik Statystyczny Pracy 2021*. Warszawa: GUS. Dostępny w: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2021,7,7.html> [Dostęp: 17.01.2022].
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2021. *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020/2021*. Warszawa: GUS. Dostępny w: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20202021-studenci-i-absolwenci-wyniki-wstepne-20,1.html> [Dostęp: 17.01.2022].
- Jeżak, Ł., 2021. *Czy barometr zawodów jest pozbawiony sensu?* Dostępny w: https://biznes.lovekrakow.pl/aktualnosci/czy-barometr-zawodow-jest-pozbawiony-sensu_39706.html [Dostęp: 16.07.2022].
- NBP (Narodowy Bank Polski), 2017. *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2016*. Warszawa: NBP. Dostępny w: <https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/arp/arp.html> [Dostęp: 22.01.2022].
- Nowak, J., Pankiv, L., 2018. Zmiany na rynku pracy a efektywność kształcenia w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie*, 123, 313–323.
- Maleszyk, P., 2017. Trafność identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w „Barometrze zawodów”. *Rynek Pracy*, 1(160), 51–64.
- WUP (Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie), 2022. *Barometr zawodów*. Kraków: WUP. Dostępny w: <https://barometr-zawodow.pl/> [Dostęp: 22.01.2022].