BAROMETR ZAWODÓW - KOGO POSZUKUJĄ ŚWIĘTOKRZYSCY PRACODAWCY

Barometr zawodów - prognoza na 2024 (IX edycja badania)

Wyniki badania Barometr Zawodów 2024 w województwie świętokrzyskim

Wyniki badania Barometr Zawodów 2024 w województwie świętokrzyskim w podziale na branże

Barometru zawodów - prognoza na 2023 (VIII edycja badania)

raport wojewodztwo swietokrzyskie 2023

Barometr zawodów 2022. Raport podsumowujący badanie w województwie świętokrzyskim

2022 - Tablica z podziałem wg powiatów

Barometr zawodów 2021

2021 - Tablica z podziałem wg powiatów

Barometr zawodów - prognoza na 2020 (V edycja badania)

2020 tablica z podziałem wg powiatów

Barometr zawodów - prognoza na 2019 (IV edycja badania)

2019 - Tablica z podziałem wg powiatów

Barometru zawodów - prognoza na 2018 (III edycja badania)

2018 - Tablica z podziałem wg powiatów

Barometr zawodów - prognoza na 2017
dla województwa świętokrzyskiego i powiatów (II edycja badania)

2017 - Tablica z podziałem wg powiatów

Barometr zawodów - prognoza na 2016
dla województwa świętokrzyskiego i powiatów (I edycja badania)

Metodologię badania wypracowali Szwedzi w latach dziewięćdziesiątych XX wieku, w ramach szerszego systemu prognozowania zmian na rynku pracy. W 2007 roku „Barometr zawodów" zaadaptowali pracownicy publicznych służb zatrudnienia z południowo-zachodniej Finlandii. Od tego czasu rozwinęli oni metodologię i z powodzeniem wypromowali wyniki tak, że badaniem objęto wszystkie regiony kraju.

Wyniki badania dostępne są w serwisie www.barometrzawodow.pl

Do Polski barometr trafił za sprawą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie (WUP w Krakowie). W 2009 roku pracownicy „Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji" (projektu badawczego

WUP w Krakowie) poznali założenia barometru podczas wizyty studyjnej w Turku w Finlandii. W tym samym roku przeprowadzili pilotaż w sześciu powiatach Małopolski, a następnie rozszerzyli badanie na cały region. Od 2010 roku badanie odbywa się we wszystkich powiatach województwa.

Zalety barometru doceniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, podejmując w 2015 roku decyzję o prowadzeniu badania w całej Polsce. Za realizację w województwach odpowiadają poszczególne wojewódzkie urzędy pracy. WUP w Krakowie koordynuje działania na szczeblu krajowym.

„**Barometr zawodów**" jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach. Badanie ma charakter jakościowy. Powstaje w trakcie dyskusji grupowej (metodą „panelu ekspertów"), dzięki czemu możliwe jest dzielenie się wiedzą oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. W panelu bierze udział zazwyczaj od czterech do ośmiu osób:

- 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,
- pracownicy prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji posiadających wiedzę na temat lokalnego rynku pracy (m.in. pracownicy specjalnych stref ekonomicznych, ochotniczych hufców pracy, izb rzemieślniczych, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier).

Uczestnicy paneli eksperckich klasyfikują zawody w trzy grupy:

- **zawodów deficytowych**, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach − niewielka,
- **zawodów zrównoważonych**, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się),
- **zawodów nadwyżkowych**, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Podczas oceny eksperci posiłkują się danymi na temat liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w konkretnym zawodzie (dane te pełnią funkcję wyłącznie pomocniczą i nie są podstawą analizy). Uczestnicy uwzględniają informacje, których nie ma w statystykach: czy osoby deklarujące umiejętności w konkretnych zawodach są w stanie wykonywać pracę na oczekiwanym poziomie, a jeśli tak, to czy na warunkach oferowanych przez pracodawców? Czy pracodawcy są skłonni takie osoby zatrudnić, a jeśli nie, to dlaczego (problem kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, oczekiwań płacowych itp.)?