



**KOMPLEKSOWA ANALIZA
ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH
W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM**

**RAPORT Z BADAŃ
2012**



www.lorp.wup.lublin.pl



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Raport z badań 2012”



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wup.lublin.pl

Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa.

Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

Opracowanie: Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy

Autorzy:

Grzegorz Gach

Gabriela Kasianiuk

Piotr Krzesiński

Cezary Makowski

Karolina Sokolińska

Rozdział I. Koncepcja badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w roku 2012: ilościowego wśród bezrobotnych i jakościowego wśród ekspertów rynku pracy	3
1. Cele badania ilościowego i jakościowego	3
2. Ogólna analiza populacji bezrobotnych w województwie lubelskim	4
3. Metodyka badań.....	13
3.1 Metodyka badań ilościowych	13
3.2 Metodyka badań jakościowych.....	15
4. Organizacja i przebieg badań ilościowych w roku 2012.....	16
5. Sposób doboru zawodów do analizy	18
Rozdział II. Zawody deficytowe w świetle badań ilościowych	21
1. Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni.....	22
2. Lekarze	24
3. Analitycy systemowi i programiści.	27
4. Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii).	30
5. Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie.	32
Rozdział III Zawody nadwyżkowe	36
1. Pracownicy sprzedaży w sklepach.....	36
2. Pracownicy obsługi biurowej	41
3. Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego).....	44
4. Inni specjaliści nauczania i wychowania	47
5. Specjaliści z dziedzin społecznych i religii.....	50
Rozdział IV Wyniki badań jakościowych	53
1. Badanie jakościowe wśród pracowników powiatowych urzędów pracy (doradcy zawodowi i pośrednicy pracy).....	54
1.1 Doświadczenie zawodowe i uwarunkowania pracy respondentów.....	54
1.2 Zawody deficytowe i nadwyżkowe – użyteczność badania, przykładowe wyniki. .	56
1.2 Wymagania pracodawców, potrzeby bezrobotnych, sytuacja absolwentów – skuteczne formy łączenia oczekiwania.....	58
1.4 Przedsiębiorczość – lokalne perspektywy	59
1.5 Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania.....	59
2. Badanie jakościowe z doradcami zawodowymi pracującymi wśród uczniów i studentów.....	60
2.1 Doświadczenie zawodowe i uwarunkowania pracy respondentów.	60
2.1 Organizacja, rola i deficyty doradztwa w szkołach.	62
2.2 Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania	63
Rozdział V. Zielone i białe miejsca pracy	66
Rozdział VI Podsumowanie	68
Aneks 1 Szczegółowe zawody w ramach średnich grup zawodów omawianych w raporcie	70
Aneks 2 Scenariusz dla 3 sesji badawczych – z pracownikami powiatowych urzędów pracy (doradcy zawodowi i pośrednicy pracy)	76
Aneks 3 Scenariusz dla 1 sesji badawczej – z doradcami zawodowymi pracującymi wśród uczniów i studentów	78
Aneks 4 Kwestionariusz wywiadu	79

Rozdział I. Koncepcja badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w roku 2012: ilościowego wśród bezrobotnych i jakościowego wśród ekspertów rynku pracy

1. Cele badania ilościowego i jakościowego

Niekorzystne zjawiska na europejskim, w tym i polskim rynku pracy (jak np. wzrastające bezrobocie wśród osób młodych, intensyfikacja zwolnień grupowych, wzrastający odsetek osób nie pracujących, nie kształcących się i nie doksztalających – tzw. NEETsów) powodują większe zainteresowanie efektywnością działań instytucji rynku pracy. Rośnie jednocześnie społeczne zapotrzebowanie na prognozy dotyczące rozwoju rynku pracy (wskazanie tym samym „bezpiecznych dróg” edukacji i pracy w „nieprzyjaznym środowisku”). Przewidywania takie, przy niestabilności rynków, są niestety trudniejsze i muszą być ostrożniejsze. Ośrodki podejmujące próby strategicznego planowania polityk rynku pracy coraz częściej potrzebują precyzyjnych danych dotyczących aktualnych problemów uczestników rynku pracy. Prognozowanie rozwoju każdej dziedziny gospodarki, nastrojów gospodarczych, potrzeb pracodawców wymaga najpierw szczegółowej analizy sytuacji zastanej. Nie jest możliwe zbudowanie wiarygodnej prognozy bez dobrej diagnozy zależności i poziomu zmiennych aktualnych. W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej za aktualne wyniki badań rynku pracy uważa się te, które pochodzą nie dalej jak sprzed roku.

Najbardziej powszechne oczekiwania wiążą się ze sformułowaniem prognoz na branże najbardziej rozwojowe lub zawody najbardziej atrakcyjne z punktu widzenia oczekiwań pracodawców, dające nadzieję jeśli nie na szybki sukces zawodowy to przy najmniej gwarancję nieponiesienia porażki. Najbardziej powszechnie, sukcesywnie i intensywnie prowadzonym badaniem w tym zakresie w Polsce jest monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Jest on prowadzony lokalnie przez wszystkie powiatowe urzędy pracy z półrocznym opracowaniem regionalnym przez wojewódzkie urzędy pracy. Jak każde badanie rynku prowadzone jest według określonej metodyki, w tym wypadku określonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Metodyka ta napotyka na coraz większe głosy krytyków. Pierwszy z jej powodów dotyczy bardzo ograniczonego pola badania strony pracodawców, którzy dysponują wolnymi miejscami pracy. Do badania włączane są tylko te oferty, które zostaną zgłoszone do powiatowego urzędu pracy. Po drugie, osoba bezrobotna jest postrzegana dla celów badania jako posiadająca zawód podany jako główny przy rejestracji, ściśle według nazewnictwa z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Inaczej zaś potencjał pracowników oceniają dziś pracodawcy, inaczej też, niż przez pryzmat jednego zawodu, definiują swoje możliwości na rynku pracy osoby bezrobotne. Metodyka nie weryfikuje też dobrze skali deficytu i nadwyżek.

Badania, na podstawie których powstał niniejszy raport, wynikają z potrzeby skonfrontowania aktualnych regionalnych wyników z takich badań powiatowych, z postrzeganiem deficytów i nadwyżek zawodów przez same osoby bezrobotne, które w zamierzeniu mają zwracać się ku zapotrzebowaniu pracodawców. Podstawowym pytaniem badawczym stała się kwestia zbieżności tych dwóch wyników badań. Celem głównym zasadniczej części badania ilościowego była identyfikacja głównych lokalnych zawodów deficytowych i nadwyżkowych w opinii osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy – dzięki realizacji 1500 wywiadów kwestionariuszowych. Cele zdefiniowane jako szczegółowe to ukazanie zróżnicowania geograficznego oraz

społeczno-demograficznej opinii o zawodach, porównanie opinii bezrobotnych z regionalnym zestawieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych, porównanie opinii bezrobotnych z wynikami regionalnego monitoringu ofert pracy oraz badaniem potrzeb i oczekiwań pracodawców

W drugiej części raportu prezentowane są wyniki i wnioski z badań jakościowych. Ich celem było: uzyskanie ocen (dzięki realizacji 3 sesji badawczych) przydatności dla pracy z bezrobotnymi aktualnego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonego przez powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego oraz najskuteczniejszych instrumentów łączenia oczekiwań pracodawców i klientów urzędów pracy; uzyskanie ocen i perspektyw aktualnego funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych ponadgimnazjalnych i wyższych jako profilaktyki bezrobocia (dzięki realizacji 1 sesji badawczej).

Wyniki prezentowane w niniejszym raporcie nie wyczerpują całości materiału badawczego uzyskanego w roku 2012 przy badaniu osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego. Stanie się on źródłem dla kolejnych tematycznych opracowań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Z kolei ponowne badanie grupy 1500 osób bezrobotnych w roku 2013, zgodnie z założeniami systemowego projektu badawczego, pozwoli na stwierdzenie stałości lub zmian w wiedzy, opiniach i działaniach osób bezrobotnych, a także zaktualizowanie problematyki badawczej.

2. Ogólna analiza populacji bezrobotnych w województwie lubelskim

Do przeprowadzenia dobrze zaplanowanych badań oraz wybrania odpowiedniego schematu doboru próby niezbędna była początkowa analiza struktury bezrobocia w województwie lubelskim. Ze względu na cel i problematykę badania niezbędne było dokładne przyjrzenie się monitoringowi zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz strukturze bezrobocia w województwie lubelskim.

W związku z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.), do zadań samorządu województwa oraz powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Podstawę prawną do sporządzania sprawozdawczości rynku pracy stanowi ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. Nr 88, poz. 439, z późn. zm.) oraz rozporządzenia:

- Rady Ministrów z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. Nr 173, poz. 1030, z późn. zm.),
- Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 marca 2012 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2012 (Dz. U. 2012. 446).

Przy sporządzaniu monitoringu obowiązuje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. Nr 251 poz. 1885, z 2009 r. Nr 59, poz. 489).

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, które dotyczą kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie wniosków i krótkotrwałych prognoz. Jest to niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych może

być pomocnym narzędziem dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, jak również osób uczących się, pracujących i bezrobotnych. Ma on służyć lepszemu dopasowywaniu kwalifikacji osób szukających pracy do oczekiwań pracodawców. Wyniki monitoringu opracowywane są co pół roku na podstawie danych uzyskiwanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie od wszystkich powiatowych oraz miejskiego urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego.

Poprzez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy. Oznacza, to że przedstawiciele takich zawodów nie powinni mieć dużych problemów w znalezieniu zatrudnienia, gdyż nie posiadają dużej konkurencji w rywalizacji o wolne stanowisko pracy. W konsekwencji bezrobocie w przypadku przedstawicieli takiego zawodu powinno być na minimalnym poziomie. W tabeli poniżej zaprezentowano ranking zawodów deficytowych w województwie lubelskim opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Tabela nr 1, Zawody deficytowe na koniec I półrocza 2012 r.

Kod zawodu	I półrocze 2012 r.	wskaźnik ¹
"228502"	Logopeda	74
"411003"	Pracownik kancelaryjny	37,125
"342302"	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	32,5
"235502"	Instruktor tańca	23,6667
"335203"	Urzędnik podatkowy	21
"441402"	Archiwista zakładowy	18,5
"721205"	Spawacz metodą MIG	16
"961303"	Zamiatacz	14
"961301"	Robotnik oczyszczania miasta	12
"531202"	Asystent nauczyciela przedszkola	9,5556
"335301"	Urzędnik ubezpieczeń społecznych	9
"235301"	Lektor języka angielskiego	8
"722313"	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	8
"811110"	Operator spycharki	8
"751402"	Przetwórcza owoców i warzyw	7,8636
"413201"	Operator wprowadzania danych	7,5625
"422401"	Recepcjonista hotelowy	7
"962201"	Pracownik prac dorywczych	6,1667
"932913"	Sortowacz	6,0935
"311501"	Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	6
"422701"	Ankieter	6
"712502"	Szklarz	6
"334402"	Sekretarka medyczna	5,75
"712301"	Monter ociepleń budynków	5,5

¹Wskaźnik ten liczony jest jako iloraz średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie i średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie w 2012 roku.

"722305"	Operator maszyn i urządzeń do produkcji łożysk tocznych	5,5
"742102"	Monter - elektronik*	5,5
"818201"	Maszynista kotła	5,5
"941101"	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	5,4286
"234202"	Wychowawca małego dziecka	5
"313904"	Operator zautomatyzowanej i zrobotyzowanej linii produkcyjnej w przemyśle elektromaszynowym	5
"812114"	Operator urządzeń walcowni	5
"814204"	Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	5
"821116"	Monter urządzeń sterowania ruchem kolejowym	5
"921501"	Pomocniczy robotnik leśny	5
"961102"	Ładowacz nieczystości stałych	5

*Zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w „Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego”.

Źródło: WUP w Lublinie, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2012 r., Lublin 2012, s. 63-64.

W tabeli poniżej są zaprezentowane zawody nadwyżkowe w województwie lubelskim. Poprzez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Taki kształt klasyfikacji jest wynikiem wysokiej skali napływu osób bezrobotnych posiadających określony zawód, wysoka liczba osób zarejestrowanych bezrobotnych oraz niewielka liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłaszanych do urzędów pracy w tych zawodach. Zawody nadwyżkowe charakteryzują się dużą liczbą reprezentantów, którzy należą do najmniej mobilnej grupy na rynku pracy, wiele miejsc pracy w zakładach zatrudniających tego typu pracowników jest likwidowana.²

Na koniec czerwca 2011 r. w pierwszej piątce rankingu zawodów deficytowych znajdowały się: dystrybutor ulotek, pracownik kancelaryjny, operator maszyn i urządzeń do produkcji łożysk tocznych oraz przetwórcza owoców i warzyw. Oznacza to, że istnieje bardzo duża dynamika zmian odnośnie zawodów, na które występuje większe zapotrzebowanie aniżeli jest osób poszukujących pracy. Miejsce w rankingu utrzymał tylko pracownik kancelaryjny.

Tabela nr 2, Zawody nadwyżkowe na koniec I półrocza 2012 r.

Kod zawodu	I półrocze 2012 r.	
"611309"	Ogrodnik - uprawa warzyw polowych	0,0333
"235107"	Pedagog	0,0325
"933301"	Ładowacz	0,0323
"233025"	Nauczyciel wychowania fizycznego	0,0244
"242224"	Specjalista do spraw stosunków międzynarodowych	0,0238
"613003"	Rolnik*	0,0212
"233012"	Nauczyciel języka polskiego	0,0208
"213204"	Inżynier ogrodnictwa	0,0204
"741204"	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	0,02

² WUP w Lublinie, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2012 r., Lublin 2012, s. 66.

"242222"	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	0,0198
"753605"	Obuwnik przemysłowy	0,0198
"753402"	Tapicer*	0,0192
"264302"	Filolog - filologia obcojęzyczna	0,0183
"311204"	Technik budownictwa*	0,0179
"263302"	Historyk	0,0156
"633001"	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	0,0145
"213205"	Inżynier rolnictwa	0,0142
"311924"	Technik technologii odzieży*	0,0134
"816029"	Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	0,0133
"212002"	Matematyk	0,0119
"343403"	Technik organizacji usług gastronomicznych*	0,0108
"314205"	Technik ogrodnik*	0,0088
"263102"	Ekonomista	0,0078
"311504"	Technik mechanik*	0,0077
"311512"	Technik mechanizacji rolnictwa*	0,007
"422402"	Technik hotelarstwa*	0,007
"331403"	Technik ekonomista*	0,0062
"834103"	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych*	0,0054
"314207"	Technik rolnik*	0,0043
"263304"	Politolog	0,0039

Źródło: WUP w Lublinie, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2012 r., Lublin 2012, s. 65-66.

*Zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w „Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego”.

Łatwo zauważyć, że zdecydowana mniejszość zawodów zarówno deficytowych jak i nadwyżkowych jest ujęta w systemie oświaty i występuje w „Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego”. Oznacza to, że trudno jest skonstruować praktyczny program nauczania większości zawodów deficytowych na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej. Prezentowana klasyfikacja ma charakter regionalny, co oznacza, że nie jest użyteczna dla osób, które poszukują zatrudnienia na obszarze ograniczonym do jednego lub kilku powiatów.

Porównując ranking zawodów nadwyżkowych na koniec I półrocza 2011 r. z rankingiem za ten sam okres w 2012 r. można zauważyć, że wystąpiły liczne zmiany. W roku 2011 w pierwszej piątce rankingu znalazły się następujące zawody nadwyżkowe: pracownik biura podróży, lakiernik wyrobów drzewnych, kosztorysant budowlany, serwisant sprzętu komputerowego oraz animator kultury. Oznacza to, że ani jeden zawód z czołówki z roku 2011 nie powtórzył się na szczycie rankingu w 2012 r. Potwierdza to opinię, że monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych jest narzędziem, które jest bardzo podatne na zachowania rynku pracy i nie pozwala on na formułowanie długofalowych wniosków – nawet w odstępnie rocznym wnioski te mogą być mało użyteczne ze względu na dezaktualizację danych.

Na koniec 2011 roku województwo lubelskie zajęło 9. miejsce w kraju pod względem ilości osób bezrobotnych.

Tabela nr 3, Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych województwach na koniec 2011 r.

Województwa	Zarejestrowani bezrobotni
Mazowieckie	246 739
Śląskie	186 187
Podkarpackie	146 208
Małopolskie	145 094
Dolnośląskie	143 575
Kujawsko-pomorskie	139 622
Łódzkie	138 652
Wielkopolskie	134 954
Lubelskie	122 441
Zachodniopomorskie	108 904
Warmińsko-mazurskie	107 333
Pomorskie	106 667
Świętokrzyskie	83 217
Podlaskie	65 920
Lubuskie	59 134
Opolskie	48 029

Źródło: WUP w Lublinie, Informacja sygnalna o sytuacji na rynku pracy w Polsce, Lublin 2011 r.

Na koniec czerwca 2012 r. zarejestrowane były 119 763 osoby (w tym 68 835 osoby długotrwale bezrobotne). Najwięcej bezrobotnych odnotowano w powiecie grodzkim miasta Lublin (16 043). Natomiast najmniej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w powiecie parczewskim (2 182). Dane zaprezentowane w tabeli posłużyły do skonstruowania odpowiedniego podzbioru badawczego na obszarze działania każdego urzędu pracy. Na terenie województwa lubelskiego funkcjonuje 21 urzędów pracy, stąd w przypadku Zamościa, Chełma i Białej Podlaskiej odpowiednim urzędem dla zarówno dla powiatu grodzkiego, jak i ziemskiego są Powiatowe Urzędy Pracy w tych miejscowościach. Fakt ten w istotny sposób przełożył się na późniejszy dobór próby, gdzie należało zsumować procentowy udział bezrobotnych z danego powiatu w populacji całego województwa (wśród respondentów w danym urzędzie pracy nie rozróżniano bezrobotnych z powiatu grodzkiego i ziemskiego).

Tabela nr 4, Bezrobotni w poszczególnych powiatach - stan na koniec II kwartału 2012 r.

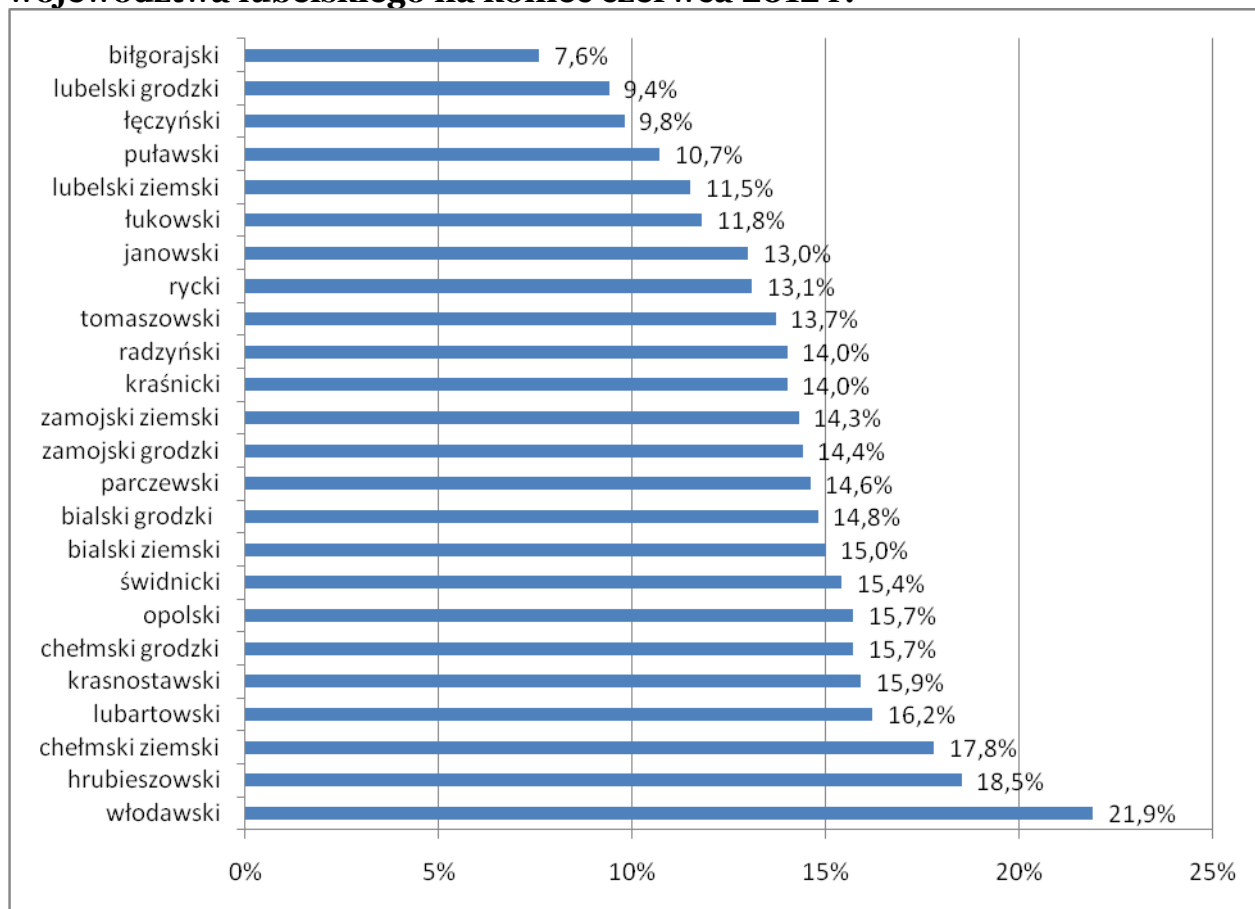
Powiat	Liczba bezrobotnych	Procent bezrobotnych w województwie	Urząd Pracy (obszar działania)
bialski grodzki	3 590	3,00%	PUP w Białej Podlaskiej
bialski ziemski	6 463	5,40%	
biłgorajski	3 673	3,07%	PUP w Biłgoraju
chełmski grodzki	4 062	3,39%	PUP w Chełmie
chełmski ziemski	5 400	4,51%	
hrubieszowski	5 293	4,42%	PUP w Hrubieszowie
janowski	3 230	2,70%	PUP w Janowie Lubelskim

krasnostawski	4 821	4,03%	PUP w Krasnymstawie
kraśnicki	6 109	5,10%	PUP w Kraśniku
lubartowski	5 791	4,84%	PUP w Lubartowie
lubelski grodzki	16 043	13,40%	MUP w Lublinie
lubelski ziemski	6 139	5,13%	PUP w Lublinie
łęczyński	2 370	1,98%	PUP w Łęcznej
łukowski	5 216	4,36%	PUP w Łukowie
opolski	4 295	3,59%	PUP w Opolu Lubelskim
parczewski	2 182	1,82%	PUP w Parczewie
puławski	5 234	4,37%	PUP w Puławach
radzyński	3 631	3,03%	PUP w Radzynie Podlaskim
rycki	2 951	2,46%	PUP w Rykach
świdnicki	3 959	3,31%	PUP w Świdniku
tomaszowski	5 305	4,43%	PUP w Tomaszowie Lubelskim
włodawski	3 358	2,80%	PUP we Włodawie
zamojski grodzki	4 440	3,71%	PUP w Zamościu
zamojski ziemski	6 208	5,18%	
SUMA	119 763	100%	

Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w ostatnim dniu czerwca 2012 r. na poziomie województwa stanowili 13% w ogólnej liczbie ludności aktywnej zawodowo, a zatem wojewódzki wskaźnik natężenia bezrobocia był wyższy o 0,6 pkt procentowego od wskaźnika krajowego (12,4%).

Najwyższa stopa bezrobocia wystąpiła w powiatach: włodawskim (21,9%), hrubieszowskim (18,5%) i chełmskim ziemskim (17,8%). Najniższa natomiast w powiatach: biłgorajskim (7,6%), lubelskim grodzkim (9,4%) oraz łęczyńskim (9,8%). Oznacza to, że województwo lubelskie jest bardzo zróżnicowane i problem bezrobocia w różnych powiatach ma inną skalę. W dużej mierze zależne jest to od ilości przedsiębiorstw i ich wielkości w danym powiecie.

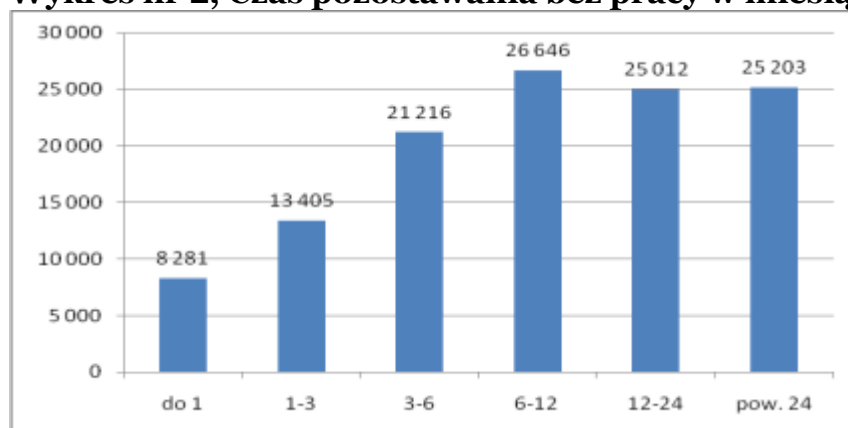
Wykres nr 1, Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego na koniec czerwca 2012 r.



Wśród zarejestrowanych w województwie lubelskim osób bezrobotnych liczba mężczyzn wynosiła 59 685, natomiast kobiet – 60 078. Można więc przyjąć, że różnice te nie są znaczące i płeć nie wpływa w sposób istotny na fakt pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych.

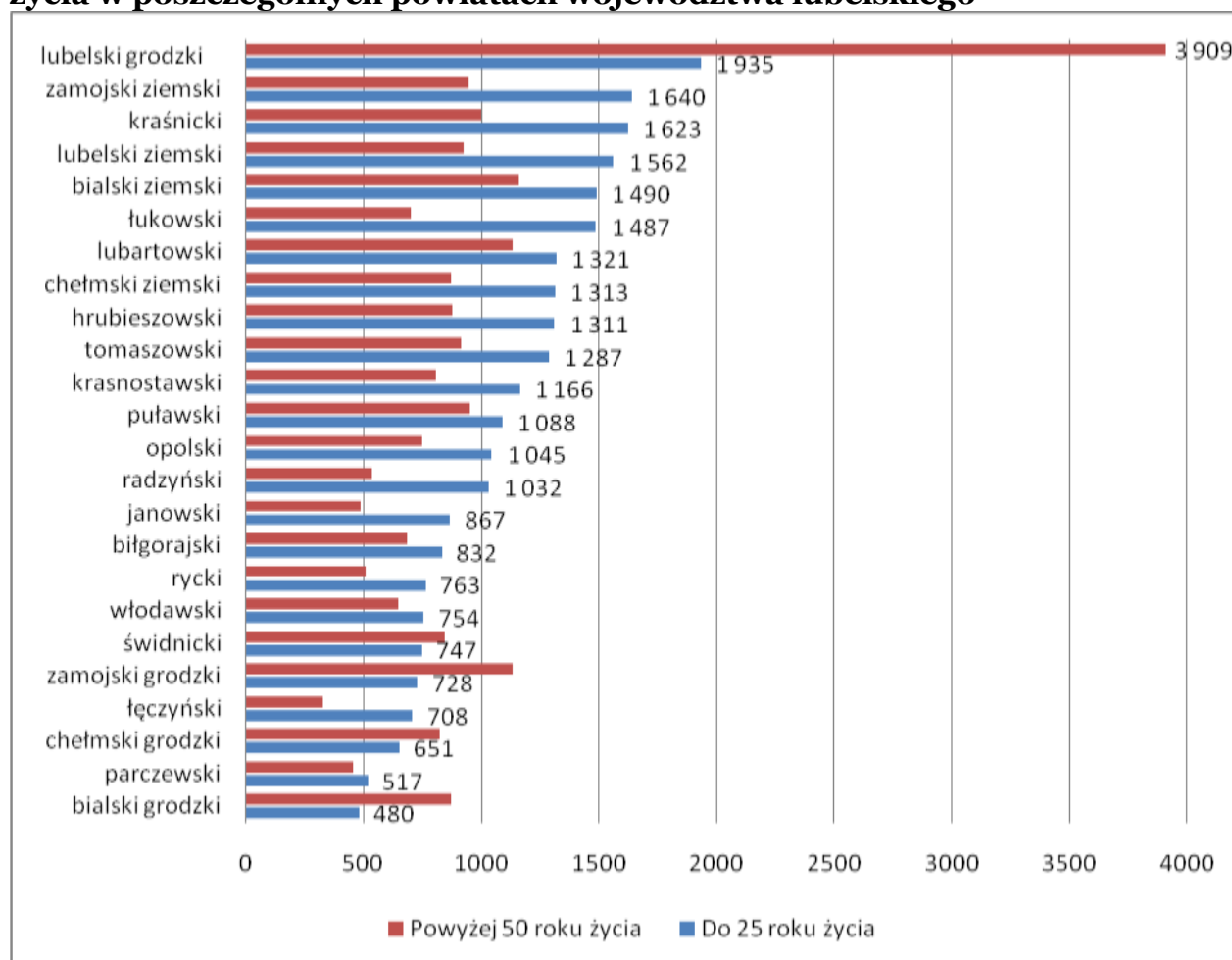
Wśród osób posiadających status osoby bezrobotnej najwięcej jest osób, które są zarejestrowane od 7 do 12 miesięcy. Zwrócić należy uwagę, że niewiele mniej liczne są kategorie od 13 do 24 miesięcy oraz powyżej 24 miesięcy. Oznacza to, że na Lubelszczyźnie jest bardzo wiele osób, które od długiego czasu nie posiadają zatrudnienia.

Wykres nr 2, Czas pozostawania bez pracy w miesiącach.



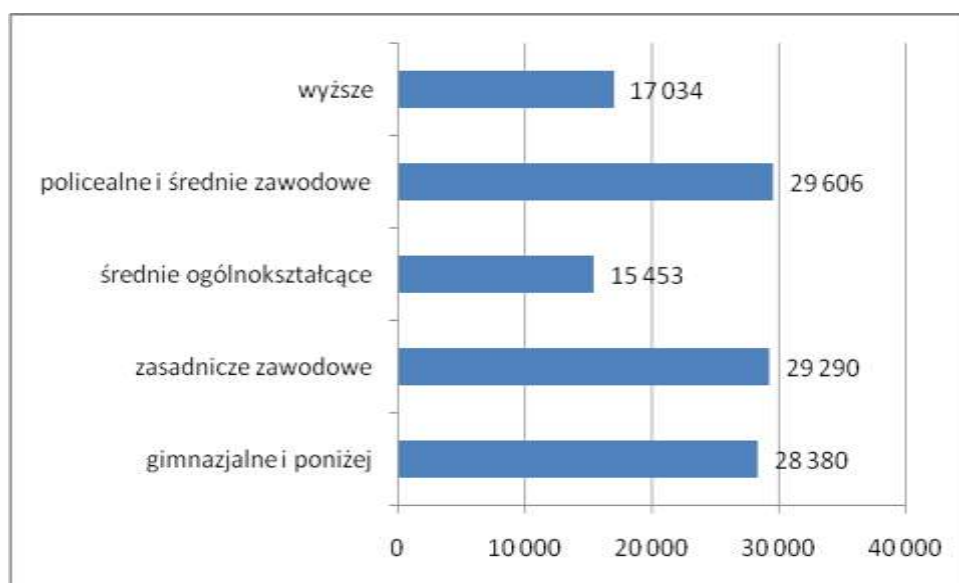
Biorąc pod uwagę wiek osób bezrobotnych w województwie lubelskim można dostrzec, że istnieją dwie grupy szczególnie zagrożone długotrwałym bezrobociem. Pierwszą z nich są bezrobotni do 25 roku życia. Na koniec I półrocza 2012 r. było ich w województwie lubelskim 26 347 (najwięcej w powiecie lubelskim grodzkim - 1 935). Drugą grupą są osoby powyżej 50 roku życia. Takich osób było na Lubelszczyźnie 22 258 (także najwięcej w powiecie lubelskim grodzkim - 3 909). W każdym podzbiore badawczym także istotne było kryterium wieku, gdyż osoby młodsze, w średnim wieku oraz starsze borykają się z różnymi problemami na rynku pracy.

Wykres nr 3, Osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego



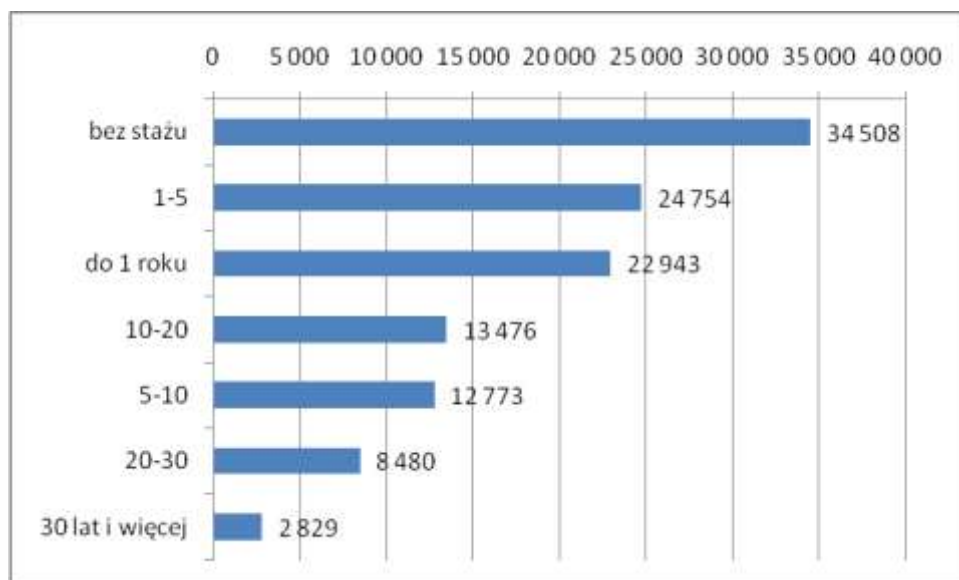
Bezrobotni w województwie lubelskim są grupą bardzo zróżnicowaną pod względem osiągniętego wykształcenia. Najwięcej wśród nich jest osób, które legitymują się wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym. Zwrócić należy jednak uwagę, że w poszczególnych urzędach pracy zarejestrowanych jest przeszło siedemnaście tysięcy osób, które ukończyły studia wyższe. Najmniejszy odsetek występuje wśród osób, które posiadają wykształcenie średnie ogólnokształcące. Może to być powiązane z faktem, że większość absolwentów liceów ogólnokształcących kontynuują naukę na studiach wyższych.

Wykres nr 4, Wykształcenie osób bezrobotnych



Posiadane doświadczenie zawodowe w znaczący sposób wpływa na szanse otrzymania zatrudnienia. Na taki fakt wskazywały m.in. prowadzone przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy badania dotyczące potrzeb i oczekiwań pracodawców.³ W województwie lubelskim największą grupę osób bezrobotnych stanowią osoby, które takiego doświadczenia w ogóle nie posiadają. Oznacza to, że ich szanse na szybkie znalezienie zatrudnienia są w znacznym stopniu ograniczone.

Wykres nr 5, Osoby bezrobotne ze względu na dotychczasowy staż pracy w latach



³ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 36.

3. Metodyka badań

Projekt Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy poprzedzony był projektem – „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż”. Jego celem było zdobycie rozszerzonej i jakościowej wiedzy oraz bieżących informacji na temat rynku pracy w województwie lubelskim, która przyczyniła się do wypracowania koncepcji i strategii działania oraz metodologii badań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2011-2013. Dokonane w jego ramach ekspertyzy wskazywały, aby w ramach badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” przeprowadzić zarówno badania jakościowe i ilościowe. Takie podejście umożliwiło rozszerzenie perspektywy badawczej oraz wyjaśnienie większej ilości problemów. Ponadto badanie to zostało zaplanowane w dwóch falach - pierwsza w roku 2012, a druga w 2013 r. Umożliwi to zarówno uzyskanie bardziej komplementarnej wiedzy, jak i zaobserwowanie pewnych zmian i tendencji, pojawiających się na lubelskim rynku pracy.

Niniejszy raport w znacznej części poświęcony jest badaniu pierwotnemu – „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Dodatkowo analiza uzupełniona będzie o wyniki innych badań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadzonych w 2012 roku:

- „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim”,
- „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”.

Takie podejście umożliwi szczegółowe zbadanie problemów analizy związanych z zawodami nadwyżkowymi i deficytowymi oraz przedstawi bardziej obszerny obraz rynku pracy, gdyż zarówno badanie ofert pracy jak i pracodawców zawiera wyniki, które można skonfrontować z informacjami, które uzyskano od osób bezrobotnych.

3.1 Metodyka badań ilościowych

W badaniu ilościowym „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” zdecydowano się na przeprowadzenie wywiadów bezpośrednich z osobami bezrobotnymi. W tym celu wykorzystana została technika Paper and Pencil Interview (PAPI), oznaczająca użycie narzędzia jakim jest kwestionariusz wywiadu. Osoba ankietująca aranżowała w terenie wywiad, odczytywała respondentowi pytania a następnie notowała odpowiedzi w papierowym kwestionariuszu. Zaletą wyboru badania PAPI jest możliwość prowadzenia wywiadu, który trwa dłuższy czas i dotyczy bardziej złożonego zjawiska. Ponadto w trakcie takiego wywiadu możliwe jest wyjaśnienie respondentowi niezrozumiałych pytań, odpowiedzi na jego wątpliwości i uzyskanie dzięki temu odpowiedzi, które zostały przemyślane. Dodatkowymi zaletami zastosowania takiej techniki są: pewność kompletnego uzupełnienia kwestionariusza, możliwość otrzymania pełniejszych i wyczerpujących odpowiedzi oraz możliwość zadania dodatkowych pytań przez ankietera.

Zgodnie z rekomendacjami uzyskanym z projektu pilotażowego liczebność próby w badaniu ilościowym w każdej fali badania wynosiła 1 500 osób. Zespół badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zastosował w tym badaniu kwotowy schemat doboru próby. Takie podejście z jednej strony pozwala stworzyć próbę, której struktura odzwierciedla strukturę bezrobocia w województwie lubelskim, z drugiej strony umożliwia dogodny wybór respondentów do badania. Kwestia łatwości doboru respondentów jest niezwykle istotna, gdyż nie każdy bezrobotny wyrażał zgodę i chęć do udziału w wywiadzie bezpośrednim oraz niemożliwym było uzyskanie stale aktualnego operatu losowania (każdego dnia rejestrują się nowe osoby, a inne znajdują zatrudnienie). Z tego powodu zdecydowano się wybrać najbardziej popularny typ próby nielosowej.

Pozwala ona odnosić uzyskane wyniki do grupy respondentów, którzy wzięli udział w badaniu. Trudne jest jednak określenie prawdopodobieństwa słuszności tych rezultatów w odniesieniu do ogółu osób bezrobotnych w całym województwie lubelskim. Zwiększenie tego prawdopodobieństwa możliwe jest poprzez staranne dobranie parametrów w obrębie kwot, odpowiadających parametrom występującym w badanej populacji. Takie postępowanie umożliwi utrzymanie wiarygodności całego procesu badawczego. Zakładana struktura próby oparta była o najbardziej aktualne dane dotyczące bezrobocia w momencie konstruowania metodyki badania - dane pochodziły z Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i ukazywały strukturę bezrobocia na koniec II kwartału 2012 r. Zakładana struktura próby odzwierciedlała rzeczywiste proporcje kwotowanych cech w populacji. Aby umożliwić jak najłatwiejsze dotarcie do określonych respondentów zdecydowano o kwotowaniu ze względu na płeć, wiek (3 grupy wiekowe - poniżej 27 lat, 27-40 lat i powyżej 40 lat) oraz urząd rejestracji bezrobotnego. Zarówno w przypadku płci jak i urzędu rejestracji bezrobotnego kwoty były zbliżone do faktycznie występujących w badanej populacji. Natomiast podział ze względu na wiek dokonany został na trzy równoliczne grupy. Miało to zapewnić możliwość porównań wyników badań pomiędzy tymi grupami, które wyodrębniono ze względu na podobieństwo sytuacji na rynku pracy w poszczególnych grupach wiekowych. Do badania kwalifikowane były tylko osoby, które w dniu prowadzenia wywiadu bezpośredniego zarejestrowane były jako osoby bezrobotne.

Schemat zrealizowanej próby znajduje się w tabeli załączonej poniżej. Jak już wspomniano został on oparty o aktualną strukturę bezrobocia występującą w województwie lubelskim. W przypadku niektórych cech odsetki osób badanych w ramach poszczególnych powiatów, płci lub grup wiekowych mogą w nieznacznym stopniu odbiegać od założonej struktury, gdyż w trakcie realizacji badania pojawiały się nieliczne problemy z rekrutacją określonych typów respondentów. Były to jednak przypadki jednostkowe, co nie wpłynęło w znaczący sposób na zaburzenie uzyskanych wyników badania.

Tabela nr 5, Zrealizowana próba w badaniu ilościowym (n= 1500)

Urząd Pracy (obszar działania)	Procent bezrobotnych w województwie	Procent w próbie	Liczba respondentów	Poniżej 27 lat	27-40 lat	Powyżej 40 lat	Kobiety	Mężczyźni
PUP w Białej Podlaskiej	8,4%	8,5%	127	41	43	43	64	63
PUP w Biłgoraju	3,07%	3,2%	48	16	17	15	26	22
PUP w Chełmie	7,9%	7,9%	118	38	38	42	60	58
PUP w Hrubieszowie	4,42%	4,4%	66	23	22	21	32	34
PUP w Janowie Lubelskim	2,7%	2,6%	39	12	13	14	19	20
PUP w Krasnymstawie	4,03%	4,0%	60	19	20	21	30	30
PUP w Kraśniku	5,1%	5,1%	76	26	25	25	38	38
PUP w Lubartowie	4,84%	4,9%	73	23	27	23	39	34
MUP w Lublinie	13,4%	13,3%	79	24	28	27	39	40
PUP w Lublinie	5,13%	5,3%	200	66	67	67	104	96

PUP w Łęcznej	1,98%	2,0%	30	10	10	10	15	15
PUP w Łukowie	4,36%	4,3%	65	22	17	26	33	32
PUP w Opolu Lubelskim	3,59%	3,5%	53	18	17	18	26	27
PUP w Parczewie	1,82%	1,8%	27	9	9	9	14	13
PUP w Puławach	4,37%	4,3%	65	22	22	21	33	32
PUP w Radzynie Podlaskim	3,03%	3,1%	47	15	17	15	24	23
PUP w Rykach	2,46%	2,5%	37	12	13	12	18	19
PUP w Świdniku	3,31%	3,3%	50	17	16	17	25	25
PUP w Tomaszowie Lubelskim	4,37%	4,3%	65	21	22	22	32	33
PUP we Włodawie	2,8%	2,8%	41	14	13	14	20	21
PUP w Zamościu	8,92%	8,9%	134	45	44	45	68	66
SUMA	100%	100%	1500	493	500	507	759	741

3.2 Metodyka badań jakościowych

Badania jakościowe przeprowadzone zostały jako uzupełnienie badania ilościowego. Pozwoliło to na szersze spojrzenie na praktykę badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ukazało niektóre wyzwania profilaktyki bezrobocia (zwłaszcza poprzez organizację doradztwa zawodowego wśród uczniów i studentów) i aktywizacji bezrobotnych pozostających w rejestrach powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim. Dłuższy czas rozmowy przy badaniu jakościowym, możliwość wyrażenia osobistych opinii (popartych doświadczeniem w pracy na rzecz osób bezrobotnych), konfrontacja zdań, wzajemne stymulowanie się do dyskusji to zalety badania jakościowego, do którego zaproszeni zostali eksperci rynku pracy. Wykorzystanie zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) jako techniki badawczej umożliwiło także poruszenie niektórych, bardziej szczegółowych problemów dostrzeganych przez uczestników.

Przeprowadzono 4 sesje fokusowe, w których wzięły udział 32 osoby. Spotkania odbyły się w dniach 19.10.2012 r., 25.10.2012 r., 26.10.2012 r. Zespół LORP przygotował dwa rodzaje scenariusza. Pierwszy przeznaczony był na 3 sesje z pracownikami urzędów pracy (doradcy zawodowi, pośrednicy pracy), drugi na 1 sesję z doradcami zawodowymi mającymi doświadczenie w pracy nie tylko z bezrobotnymi, ale i osobami uczącymi się, a nawet pracującymi. Wzory scenariuszy znajdują się w aneksie do raportu. Problemy, które poruszane były z tymi dwoma typami respondentów częściowo różniły się, co jest uzasadnieniem zróżnicowania treści narzędzia badawczego.

Do badania zrekrutowano 21 ekspertów z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy w urzędach pracy oraz 11 ekspertów z zakresu doradztwa zawodowego wśród uczniów i studentów.

4. Organizacja i przebieg badań ilościowych w roku 2012

Narzędziem badawczym, które zostało wykorzystane w pierwszym etapie badania był kwestionariusz wywiadu. Za jego przygotowanie odpowiedzialny był zespół badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Pytania kwestionariuszowe zostały przygotowane w sposób umożliwiający weryfikację hipotez badawczych oraz znalezienie odpowiedzi na pytania badawcze. Pracownicy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy przed przystąpieniem do badania przeprowadzili pilotaż narzędzia badawczego na próbie 15 respondentów. Ten zabieg pozwolił na określenie orientacyjnego czasu przeprowadzania pojedynczego wywiadu oraz umożliwił dopracowanie niektórych pytań, które respondentom wydawały się nie do końca zrozumiałe.

Każdy ankieter, przystępując do przeprowadzania wywiadu wyposażony był zarówno w papierową wersję kwestionariusza, jak i dwa egzemplarze formularza danych kontaktowych. Jeden z nich był przekazywany respondentowi, a drugi osoba przeprowadzająca wywiad przekazywała organizatorowi badania. Dane te były niezbędne do kontroli pracy ankietów, która prowadzona była telefonicznie.

Do obowiązków ankietów należały: aranżacja wywiadu, odczytanie pytań, notowanie odpowiedzi na pytania w kwestionariuszu wywiadu oraz uzyskanie w pełni wypełnionego formularza danych kontaktowych (osoby, które nie mogły lub nie chciały podać numeru telefonu nie były kwalifikowane jako respondenci badania). Pierwsza część kwestionariusza zawierała najważniejsze informacje dotyczące cech społeczno-demograficznych respondenta. Kolejną część stanowiły pytania dotyczące historii respondenta na rynku pracy. Każdy z badanych został zapytany zarówno o swoje doświadczenia związane z pracą, jak i o okres pozostawania bez zatrudnienia. W trzeciej części kwestionariusza pytano o postrzeganie lokalnego rynku pracy, w tym zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ostatnia część kwestionariusza skupiała się na problematyce związanej z potencjalnym podjęciem pracy przez respondentów (m.in. oczekiwane zarobki, odległość od miejsca pracy, oczekiwany rodzaj umowy itp.).

Każdy z ankietów na potrzeby prowadzenia wywiadu wyposażony został w zestaw kart odpowiedzi. Służyły one respondentowi do prezentacji odpowiedzi na bardzo rozbudowane pytania zamknięte. Takie działanie miało zapobiec wystąpieniu tzw. efektu ankietarskiego (np. zapamiętywanie przez respondentów tylko pierwszych lub ostatnich kategorii z kafeterii), który negatywnie wpłynąłby na jakość i rzetelność uzyskanych informacji. Oprócz pytań zamkniętych w kwestionariuszu znalazły się pytania otwarte oraz półotwarte. Z uwagi na objętość kwestionariusza i użycie identycznej skali, wiele pytań zostało utworzonych w postaci tabelarycznej. Dodatkowo każdy z ankietów został wyposażony w instrukcję, która zawierała dokładne wytyczne dotyczące posługiwania się narzędziem badawczym oraz sposobu aranżacji każdego z wywiadów. Wszystkie wymienione dokumenty zostały opracowane przez zespół badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Na etapie tworzenia metodyki badania zespół badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy założył, iż badania terenowe przeprowadzone będą we wszystkich powiatach województwa lubelskiego (ankieterzy pracowali głównie na terenie urzędów pracy). Do realizacji badania zaangażowano 42 ankietów i ankieterek, z którymi Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zawarł umowy o dzieło. Wszyscy ankietery otrzymali regulamin pracy ankietarskiej, który jasno określał zasady pracy

badawczej i jej rozliczenia. Każda osoba ankietująca przeszła rozmowę wstępną oraz szkolenie warsztatowe prowadzone przez specjalistów z Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, w którym zapoznano ich z narzędziem badawczym oraz założeniami całego badania. Osobą, która była bezpośrednio odpowiedzialna za pracę osób ankietujących był koordynator ds. pracy ankietatorów.

Zespół badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w celu zapewnienia jak największej rzetelności zgromadzonego materiału badawczego stosował dwie, niezależne od siebie procedury kontroli. Po pierwsze prowadzona była formalna analiza poprawności, spójności i kompletności wypełnionych kwestionariuszy. W drugiej kolejności dokonywano kontroli poprzez rozmowę telefoniczną z respondentem, w trakcie której pytano o miejsce i czas wywiadu oraz zadawano kilka pytań pochodzących z wywiadu w celu weryfikacji zgodności odpowiedzi. W całym okresie prowadzenia badania terenowego kontrolowana była zgodność próby zrealizowanej z założoną. W kilku sytuacjach problematycznych niezbędna była minimalna korekta próby ze względu na problemy ze zrekrutowaniem do badania odpowiedniej liczby respondentów danej kategorii.

Wywiady prowadzone były indywidualnie z każdym respondentem, bez udziału osób trzecich. Miejscem realizacji wywiadów był najczęściej urząd pracy odpowiedni dla danego powiatu. Dzięki życzliwości dyrektorów i pracowników poszczególnych urzędów pracy w wielu przypadkach ankietery otrzymywali specjalne pomieszczenie, w którym mogli przeprowadzać badanie z respondentem. Taka sytuacja bardzo pomagała w uzyskaniu szczerych odpowiedzi od respondentów, gdyż eliminowane były pewne obawy respondentów związane z obecnością obcych osób w tym samym pomieszczeniu w trakcie badania (np. sytuacja prowadzenia wywiadu w zatłoczonym korytarzu urzędu). Dopuszczane były także sytuacje, gdy ankietery umawiali się z respondentami w miejscu i terminie dogodnym dla osoby badanej. Z tego też powodu część z przeprowadzonych badań odbyła się m.in. w domach ankietowanych. Tego typu sytuacja także sprzyjała uzyskiwaniu szczerych odpowiedzi oraz sprawiała, że respondent swobodnie dysponował swoim czasem i mógł w spokoju i skupieniu odpowiadać na wszystkie pytania.

Zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w okresie poprzedzającym realizację badania terenowego zwrócił się z prośbą do dyrektorów wszystkich urzędów pracy w województwie lubelskim o zgodę na przeprowadzanie badania na terenie urzędów. Poproszono także o wyznaczenie osoby, z którą ankietery mogli się kontaktować w danej placówce. Pomoc pracowników urzędów była niezwykle istotna z kilku powodów. Po pierwsze pomagali oni w niektórych przypadkach przy rekrutowaniu respondentów do badania, gdyż dysponowali informacjami na temat terminu, w którym respondenci posiadający pożądane cechy będą obecni w urzędzie. Po drugie sam fakt, iż bezrobotni byli informowani przez pracowników poszczególnych urzędów o pracy ankietatorów na ich terenie sprawiał, że ankietery stawali się w oczach respondentów jeszcze bardziej wiarygodny (ankietery byli także wyposażeni w identyfikatory ze zdjęciem).

Pracujący w określonym powiecie ankietery otrzymywali od pracowników Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy informację o tym jakie cechy mają posiadać poszukiwani przez nich respondenci. Informacja ta dotyczyła płci respondentów, kategorii wiekowej (do 27 lat, 27-40 lat, powyżej 40 lat) oraz ewentualnie posiadaniu stopnia niepełnosprawności (w każdym powiecie były przebadane co najmniej 2 osoby posiadające jakiś stopień niepełnosprawności, tak aby odsetek osób niepełnosprawnych w próbie był co najmniej na tym samym poziomie co w populacji). Ankietery w pierwszej kolejności pytał osoby, które zgadzały się na udział w badaniu właśnie o te cechy oraz o zgodę na podanie informacji potrzebnych do uzupełnienia formularza danych

kontaktowych. W przypadku, gdy cechy respondenta zgadzały się z otrzymanymi przez ankietera założeniami przystępował on do przeprowadzania wywiadu.

Badania terenowe prowadzone były od sierpnia do października 2012 r. Proces kodowania danych z 1 500 kwestionariuszy oraz opracowywania wyników przeprowadzony został przez zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, który funkcjonuje w ramach Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

5. Sposób doboru zawodów do analizy

Prezentacja wyników badania zmierzała do analizy zawodów nadwyżkowych i deficytowych, które zdaniem naszych respondentów występują w województwie lubelskim. W dwóch pytaniach kwestionariuszowych badane osoby bezrobotne poproszone zostały o wskazanie zawodów, które ich zdaniem są nadwyżkowe i deficytowe w ich powiecie rejestracji. Było to pytanie otwarte z możliwością podania maksymalnie trzech takich zawodów. Z tego też powodu liczba wszystkich wskazań nie sumuje się do 100%. Jednak nie w każdym przypadku respondenci byli w stanie podać po trzy przykłady zawodów nadwyżkowych oraz deficytowych. Ze względu na ujawnione już na etapie pilotażu i pojawiające się w późniejszym badaniu problemy respondentów z wymienieniem konkretnej nazwy zawodu, wymienianiem nazw potocznych lub ich dużym stopniem ogólności zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zdecydował o dokonywaniu analizy na poziomie średnich grup zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności 2010. Argumentem za przyjęciem takiego podejścia był także fakt, iż praktyką na rynku pracy jest elastyczność i umiejętność przechodzenia pomiędzy zawodami. Jest to możliwe w ramach średnich grup zawodów. Ponadto w badaniu „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” także posłużono się kategorią średnich grup zawodów. W tym kontekście, aby zapewnić porównywalność badań niezbędne było prowadzenie analizy na tym samym poziomie. Wymagało to zrekodowania poszczególnych zawodów do poziomu średnich grup zawodów.

Respondentom przedstawione były następujące definicje zawodów nadwyżkowych i deficytowych:

- przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie,
- przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba poszukujących pracy w tym zawodzie.

Mniejsze trudności sprawiało badanym wskazanie tych zawodów, których reprezentanci mają większe problemy ze znalezieniem pracy w zawodzie. W dużej liczbie przypadków respondenci wśród wymienionych zawodów nadwyżkowych wymieniali swój własny. Po przeanalizowaniu wszystkich zebranych odpowiedzi możliwe było stworzenie rankingu zawodów nadwyżkowych, które były najczęściej wymieniane przez ankietowanych. Dalszej szczegółowej analizie podlegało pięć zawodów, które uzyskały największą liczbę wskazań. W poniższej tabeli zaprezentowano wszystkie zawody nadwyżkowe, które uzyskały odsetek wskazań na poziomie co najmniej 4%. Wyróżniono natomiast te spośród nich, które znalazły się wśród najczęściej wymienianych jako nadwyżkowe. W ten sposób w dalszej części raportu przeanalizowane zostaną następujące grupy średnich zawodów: pracownicy sprzedaży w sklepach, pracownicy obsługi biurowej, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), inni specjaliści nauczania i wychowania oraz specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych.

Tabela nr 6, Zawody nadwyżkowe w opinii respondentów (n=1500)

		Wskazania respondentów
1	Pracownicy sprzedaży w sklepach	19%
2	Pracownicy obsługi biurowej	11,6%
3	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	10,1%
4	Inni specjaliści nauczania i wychowania	9%
5	Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	7,8%
6	Mechanicy maszyn i urządzeń	5,7%
7	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	5,7%
8	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	5,2%
9	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	4,3%
10	Kucharze	4,1%

Dalszy etap analizy opierał się na dwóch zasadniczych krokach. Po pierwsze scharakteryzowana została grupa respondentów, którzy wymienili określony zawód jako nadwyżkowy. W drugiej kolejności szczegółowej analizie poddani zostali natomiast respondenci, którzy jako swój zawód wyuczony lub wynikający z wykształcenia podali wyżej wymieniony zawód. W ten sposób możliwe było przeanalizowanie sytuacji osób, które posiadają zawód określany przez znaczną część respondentów jako nadwyżkowy.

Kolejną część raportu stanowi analiza zawodów deficytowych. W sposób identyczny jak w przypadku zawodów nadwyżkowych utworzony został ranking zawodów deficytowych, które zdaniem respondentów występują w województwie lubelskim. Ta sama zasada dotyczyła także liczby zawodów poddanych dalszej szczegółowej analizie (w tabeli poniżej znajdują się wszystkie zawody deficytowe, dla których odsetek wskazań wynosi co najmniej 4%). W ten sposób dokładniej scharakteryzowano problematykę dotyczącą następujących zawodów: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni, lekarze, analitycy systemowi i programiści, robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie oraz inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii).

Tabela nr 7, Zawody deficytowe w opinii respondentów (n=1500)

		Wskazania respondentów
1	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	10,30%
2	Lekarze	9,40%
3	Analitycy systemowi i programiści	8,50%
4	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	6,30%
5	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	5,60%
6	Pracownicy sprzedaży w sklepach	5,20%
7	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	4,80%
8	Mechanicy maszyn i urządzeń	4,70%
9	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	4,60%
10	Kierowcy ciężarówek i autobusów	4,50%

11	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	4,20%
12	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	4,00%

Zasady analizy zawodów deficytowych były oparte na tym samym schemacie, co w przypadku zawodów nadwyżkowych. Jedynie w przypadku lekarzy sytuacja wyglądała nieznacznie inaczej, gdyż wśród naszych badanych nie znalazł się ani jeden bezrobotny lekarz, co sprawiło, iż niemożliwa była szczegółowa analiza takiej grupy respondentów. Fakt ten potwierdza odczucia respondentów odnośnie zawodów lekarskich jako deficytowych w regionie lubelskim.

W pierwszej kolejności zostaną zaprezentowane wyniki badań ilościowych dotyczące zawodów zdefiniowanych jako deficytowe i nadwyżkowe przez respondentów badania. Analizie poddano pięć zawodów najczęściej wskazywanych jako deficytowe oraz pięć zawodów określanych jako nadwyżkowe. W dalszej części zostaną zaprezentowane wyniki badania jakościowego zrealizowanego wśród pracowników powiatowych urzędów pracy oraz doradców zawodowych. Kolejną część stanowi analizę wyników badań dotyczących „zielonych” i „białych” miejsc pracy zdefiniowanych przez Komisję Europejską jako najbardziej przyszłościowe miejsca pracy.

Aneks zawiera rozwinięcie przeanalizowanych w II i III rozdziale średnich grup zawodów, zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności 2010, scenariusz wywiadów FGI oraz kwestionariusz zrealizowanych wywiadów.

Rozdział II. Zawody deficytowe w świetle badań ilościowych

Zawody deficytowe to zawody, w których liczba oferowanych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem tej pracy. Badanie „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” ma na celu zbadanie sposobu postrzegania tych zawodów przez osoby bezrobotne.

Zastosowanie takiego podejścia podyktowane jest faktem, iż osoby bezrobotne znają specyfikę rynku pracy w swoim regionie nie tylko od strony formalnej, ale także od strony nieformalnej. W ten sposób można uzyskać bardziej całościowy obraz rynku pracy w województwie lubelskim. Przemawiają za tym dwa argumenty, które oparte są na wynikach badań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Po pierwsze wyniki badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” świadczą o tym, że duża część rekrutacji odbywa się kanałami nieformalnymi. Respondenci w czasie badania jakościowego deklaruowali, iż aby pozyskać nowych pracowników najchętniej korzystają z nieformalnych form rekrutacji. Podyktowane jest to faktem, iż posiadają do poleconych kandydatów do pracy dużo większe zaufanie oraz tacy pracownicy mają już zazwyczaj doświadczenie, które było podstawą do ich zarekomendowania.⁴ W trakcie badania ilościowego aż 42% pracodawców przyznało, że dzięki nieformalnej rekrutacji zatrudniło nowych pracowników.⁵ Oznacza to, że znacząca ilość rekrutacji na nowe stanowiska pracy nie jest w żaden sposób odnotowywana oraz co za tym idzie nie może być brana pod uwagę przy sporządzaniu „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Drugi argument jest oparty bezpośrednio na wynikach badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Respondenci zostali wprost zapytani o to, czy kiedykolwiek zdarzyło im się pracować bez jakiegokolwiek umowy. Okazuje się, że prawie połowa badanych (46,2%) w swoim dotychczasowym doświadczeniu była zatrudniona „na czarno”. Oznacza to, że istnieje sporo nieoficjalnych miejsc pracy, na które w jakiś sposób też prowadzony jest nabór. Nie jest on jednak rejestrowany, a ponadto znaczna część osób, które pracują w określonym zawodzie bez umowy dalej jest zarejestrowana jako osoby bezrobotne, a co za tym idzie zwiększają nadwyżkę swojego zawodu.

Przedstawione argumenty, które poparte są wynikami badań jednoznacznie świadczą o fakcie, iż sposób odbioru rynku pracy przez osoby bezrobotne jest bardziej kompletny i całościowy aniżeli badanie rynku pracy od strony ofert pracy, bądź liczby rejestrujących się osób. Problemy, o których mowa są niemożliwe do uchwycenia w badaniach, które opierają się na oficjalnych danych - tak jak Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Stąd też uzyskane przez nas wyniki mogą się w dużym stopniu różnić od wyników „Monitoringu ofert pracy w województwie lubelskim” czy „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Bezrobotni wyrażając swoje opinie przedstawiają swoje subiektywne zdanie, które oparte jest na ich codziennych doświadczeniach dotyczących nie tylko oficjalnych kanałów poszukiwania pracownika, ale także na obserwacji części rynku pracy, o której informacje nie są rejestrowane.

Rynek pracy w ostatnich latach odznacza się dużą dynamiką. W jednym roku zwiększa się, a w następnym zmniejsza się bezrobocie. Następuje duży odpływ pracowników z rynku pracy. Podstawowe dwa czynniki mające wpływ na to zjawisko to: dezaktywizacja osób starszych oraz emigracja zarobkowa, głównie młodych do krajów Unii Europejskiej. Pracodawcy coraz częściej stają przed problemem deficytu

⁴ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 63.

⁵ *Tamże*, s. 30.

pracowników na rynku pracy nie tylko na stanowiskach wysoko wyspecjalizowanych, ale przede wszystkim tych nie wymagających specjalnych kompetencji. Gospodarka rozwija się, a rynek pracy wymaga wciąż nowej siły roboczej. Wprowadzane są nowe technologie, a kolejne miejsca pracy z tym związane wymagają nowych lub chociażby uaktualnionych kwalifikacji. System edukacji stara się nadążyć za zmieniającymi się potrzebami rynku pracy, jednak nie jest to proste zadanie.

W praktyce równowaga popytu i podaży pracy jest trudna do osiągnięcia. Dlatego bardzo istotne jest monitorowanie zjawisk zachodzących w tak dynamicznym aspekcie gospodarki jak zatrudnienie. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwala na pozyskanie informacji o kierunkach zmian zachodzących na globalnym rynku pracy. W obecnej postaci może być podstawą do nakreślenia sytuacji zarówno na lokalnych, jak i regionalnym oraz ogólnopolskim rynku pracy. Najbardziej szczegółowe dane dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych znajdują się w posiadaniu powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, bowiem to przede wszystkim one prowadzą analizy porównawcze na ten temat. Należy jednak pamiętać, że dane pochodzące z urzędów pracy obarczone są pewnymi błędami. Po pierwsze, część osób rejestruje się w urzędach pracy jako bezrobotni tylko w celu uzyskania ubezpieczenia, a nie jest zainteresowana szukaniem pracy (niektóre z tych osób pracują w tzw. „szarej strefie”). Tym samym faktyczna stopa bezrobocia powinna być niższa niż oficjalnie podawana. Po drugie, oficjalne statystyki nie ujmują bezrobocia ukrytego, występującego przede wszystkim na terenach wiejskich. Część osób tam mieszkających i poszukujących pracy nie rejestruje się w urzędach pracy (mają one ubezpieczenie rolnicze, a nie przysługuje im prawo do zasiłku). Pomimo to dane z urzędów pracy stanowią niezwykle cenne źródło informacji. Głównym kanałem poszukiwania nowych pracowników w województwie lubelskim są powiatowe urzędy pracy, wskazało na nie 43% badanych.⁶

1. Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni.

W badaniu Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zawodów nadwyżkowych i deficytowych szczególną uwagę zwrócono na pięć grup zawodów według klasyfikacji średniej grupy zawodów, które respondenci wskazywali najczęściej jako zawody deficytowe. Najczęściej wskazywaną w trakcie badania grupą zawodu deficytową byli robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni. Średnia grupa zawodowa jest również w grupie najczęściej wskazywanych zawodów, na które prowadzona była rekrutacja, przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób⁷. Najczęściej zawód ten wskazywały osoby zamieszkałe w najmniejszych miejscowościach województwa lubelskiego (37,9%), a także mieszkańcy miejscowości od 50 001 do 340 000 (24,2%). Wśród osób, które wskazały tę grupę zawodu blisko 30,5% są to osoby z wykształceniem zawodowym. Osoby z wykształceniem średnim wskazywały powyższy zawód w 28,4%, zaś z wyższym wykształceniem stwierdziło w 26,3%. Osoby, które wskazały ten zawód jako deficytowy, najczęściej zarejestrowane były w powiatowym urzędzie pracy w Chełmie 22,1%, miejskim urzędzie pracy w Lublinie 12,6% oraz w powiatowym urzędzie pracy w Krasnymstawie - 10,5% wskazań. Zdecydowanie częściej zawód robotnika budowlanego robót stanu surowego i pokrewnego wskazują mężczyźni 61,1% niż kobiety 38,9%. Można zatem stwierdzić, że wśród przebadanych bezrobotnych deficytową grupę zawodową robotnika budowlanego najczęściej wskazywali mężczyźni ze wsi i małych miasteczek.

⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 29

⁷ Tamże, s. 28-29, tab. 8.

W celu dalszych, bardziej pogłębionych analiz skupiliśmy się osobach bezrobotnych, które posiadają zawód robotnika budowlanego robót stanu surowego i pokrewnego. Okazało się, że najczęstszym urzędem rejestracji tych osób jest PUP w Chełmie 13,6% oraz lubelski MUP - 13,6%. Zdecydowanie najczęściej zamieszkują małe miejscowości – do 5 000 mieszkańców (33%) oraz od 5 001 do 20 000 mieszkańców (24,3%). Stanowi to ponad połowę wszystkich badanych bezrobotnych z tej grupy zawodowej. Uzyskane wyniki potwierdzają tezę mówiącą o tym, że zawód robotnika budowlanego robót stanu surowego i pokrewnego jest najczęściej wymieniany w najmniejszych miejscowościach województwa lubelskiego.

Osoby bezrobotne, które posiadają ten zawód jako wyuczony lub wykonywany to w większości osoby z wykształceniem zawodowym (55,3%) oraz średnim (27,2%). Tylko 2,9% osób zadeklarowało osiągnięcie do chwili badania wykształcenia wyższego. W przeważającej większości są to mężczyźni (96,1%). Są to także osoby, które deklarowały, że przed rejestracją w urzędzie pracy kiedykolwiek pracowały (97,1%). Zgodnie z powszechnymi przekonaniem odsetek bezrobotnych mężczyzn jest znacząco wyższy od odsetka bezrobotnych kobiet. Również zdecydowana większość osób z wykształceniem zawodowym jednoznacznie informuje, że wykonywanie tego zawodu nie wymaga najwyższego wykształcenia.

Zapytaliśmy także bezrobotnych robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych jak długo pozostają bez pracy od ostatniej rejestracji. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi wynika, że pozostają bez pracy średnio ponad 1,5 roku (18,93 miesięcy). W innym pytaniu poproszono bezrobotnych o odpowiedź co było powodem rezygnacji z ostatniej pracy. Na pierwszym miejscu padła odpowiedź dotycząca niskich zarobków (42,9%), na drugim i trzecim ex aequo (14,3%) padła odpowiedź dotycząca niezadowolenia ze swoich obowiązków oraz ze względu na obowiązki rodzinne. Stosunkowo długi okres pozostawania bez pracy przez bezrobotnych robotników może być tutaj po części efektem pracy „na czarno”. Osoby z tym typem wykształcenia lub kwalifikacji są powszechnie zatrudniane bez umów o pracę, zaś pozostawanie w rejestrach osób bezrobotnych jest konieczne przy uzyskaniu ubezpieczenia zdrowotnego. Zgodnie z deklaracjami respondentów, którzy posiadają ten zawód aż 85,7% spośród nich pracowało lub pracuje „na czarno”. Oznacza to, że w tym zawodzie bardzo popularne jest podejmowanie pracy bez umowy, a co za tym idzie zarówno podejmowanie takiej pracy jest nierejestrowane, jak i sposób poszukiwania kandydatów do niej nie występuje w oficjalnych statystykach. Ponadto osoby te dalej figurują w rejestrach urzędów pracy jako osoby bez pracy. Odnosząc się np. do Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych można stwierdzić, że w taki sposób badanie to jest obciążane podwójnie – zarówno ze strony braku ofert pracy jak i ze strony osób, z określonym zawodem, które nie wykazują zatrudnienia.

W dalszej części analizy padło pytanie o przyczynę zwolnienia z ostatniej pracy. Najczęściej wskazywaną przyczyną było skończenie się umowy o pracę (40%). Inne przyczyny zwolnienia z pracy to informacja, że była to praca sezonowa (13,3%) oraz z powodu zastrzeżeń do wykonywanej przez siebie pracy (13,3%). Prawie dwie trzecie bezrobotnych robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych, biorąc pod uwagę swoje doświadczenie, stwierdziło, że wykształcenie/zawód wyuczony obojętnie wpływa na uzyskanie przez nich zatrudnienia na rynku pracy (62%). Wykształcenie i zawód wyuczony jest atutem zwiększającym szanse na zatrudnienie według 38,4% badanych. Wysoki współczynnik odpowiedzi dotyczący skończenia umowy o pracę, spowodowana jest dużą rotacją wśród pracowników, a także sezonowością zapotrzebowania na tych pracowników.

Na dalszym etapie oceny poproszono zainteresowane osoby bezrobotne o odpowiedź jak często kontaktują się z własnej inicjatywy ze swoim urzędem pracy. Z rozkładu odpowiedzi wynika, że 21,4% badanych wcale się nie kontaktuje ze swoim urzędem pracy. „Mniej więcej co 2 miesiące” to odpowiedź, którą deklaruje 19,4% badanych, zaś 16,5% kontaktuje się z własnej inicjatywy ze swoim urzędem pracy raz w miesiącu. W związku z powyższym poproszono badanych o udzielenie odpowiedzi w jaki sposób poszukują pracy. Najczęściej poszukują oni pracy poprzez rodzinę i znajomych (69,6%) oraz urząd pracy (61,8%). Z własnej inicjatywy osobiście odwiedza pracodawców 55,9% badanych. Co ciekawe tylko 27,5% osób bezrobotnych z własnej inicjatywy wysłała swoje CV bezpośrednio do pracodawcy. Na podstawie uzyskanych wyników można wysnuć tezę, iż pracownicy budowlani poprzez własną sieć kontaktów sami znajdują sobie pracę, nie angażując do tej czynności urzędów pracy. Oznacza to, że duża część rekrutacji może odbywać się w sposób nieformalny, a co za tym idzie nie występują one w oficjalnych źródłach, na podstawie których tworzony jest „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” czy „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim”.

Jednakże, gdyby osoba bezrobotna posiadająca zawód robotnika budowlanego robót stanu surowego i pokrewnego, wkrótce dostałaby ofertę ciekawej pracy i wyboru formy zatrudnienia, zdecydowanie opowiedziała się za pełnym etatem na podstawie umowy o pracę (90,3%). Tylko (4,9% i 3,9%) jest gotowa podjąć zatrudnienie na zlecenie lub dzieło, bądź też na część etatu na podstawie umowy o pracę. Co trzeci badany (36,3%) informuje, że jest gotowy wyjechać nawet za granicę żeby pracować.

Jako analizę podsumowującą poproszono bezrobotnych o odpowiedź gdyby okazało się, że wkrótce dostaną ofertę ciekawej pracy w regionie lubelskim, to jaka minimalna kwota wynagrodzenia netto byłaby dla nich do zaakceptowania. Wśród wszystkich bezrobotnych robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych średnia oczekiwanych zarobków wyniosła 1959,67 zł.

W „Monitoringu ofert pracy w województwie lubelskim” za I-III kwartał 2012 roku, spośród wszystkich pojawiających się ofert pracy w województwie lubelskim, 197 to oferty pracy dla średniej grupy zawodów robotnika budowlanego robót stanu surowego i pokrewnego. W trakcie badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” przebadani pracodawcy deklarowali, że spośród wszystkich rekrutacji, które przeprowadzili w ciągu 12 miesięcy 4,23% dotyczyło stanowisk reprezentujących zawód ze średniej grupy zawodów robotnika budowlanego robót stanu surowego i pokrewnego. W monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych występuje tylko jeden zawód spośród tych, które przynależą do omawianej średniej grupy zawodów i jest to konserwator budynków.

2. Lekarze

Pojawienie się zawodu lekarza jako deficytowego w województwie lubelskim odzwierciedla sytuację związaną z coraz większymi brakami kadrowymi w zawodach związanych z białymi miejscami pracy nie tylko w Polsce, krajach Unii Europejskiej, ale na całym świecie. Światowa Organizacja Zdrowia wymienia trzy zasadnicze powody kryzysu zasobów kadr medycznych: zmiany demograficzne ludności, wzrastające potrzeby zdrowotne, obciążenie chorobami i epidemie oraz rozwój technologii medycznych. W odniesieniu do Polski niepokojące są również wskaźniki dotyczące emigracji zarobkowej pracowników wykonujących zawody związane z białymi miejscami pracy, w tym między innymi lekarzy. Emigracja ta wiąże się z uznaniem kwalifikacji lekarzy i pielęgniarek po przystąpieniu Polski do UE, aktywnością firm zagranicznych

poszukujących pracowników medycznych na terenie Polski, kilkakrotnie wyższym wynagrodzeniem pracowników medycznych w innych krajach oraz oferta znacznie lepszych warunków pracy.

Ocenę zasobów kadr medycznych w kraju przedstawiają następujące dane: najniższe wskaźniki zatrudnienia lekarzy i pielęgniarek na 1000 mieszkańców w stosunku do innych krajów UE, zidentyfikowane braki kadrowe w zakładach opieki zdrowotnej, coraz większa liczba absolwentów wydziału lekarskiego podejmuje pracę w firmach farmaceutycznych lub innych jednostkach poza zakładami opieki zdrowotnej. Głównymi powodami emigracji lekarzy są złe warunki środowiska pracy, niskie wynagrodzenia, utrudnienia w zdobyciu specjalizacji a także konieczność ustawicznego kształcenia i związanych z tym kosztów własnych.⁸

Według danych ogólnopolskich zgromadzonych przez urzędy wojewódzkie na podstawie badania ankietowego, którym objęto od 80 do 86 % wszystkich zakładów opieki zdrowotnej na terenie danego województwa, braki kadrowe rozumiane jako wolne etaty w zakładach opieki zdrowotnej dla lekarzy wynoszą 4 113, natomiast rejestrowane bezrobocie na tym samym obszarze 389 osób.⁹

W najbliższych latach kryzys kadr medycznych w Polsce może się pogłębiać. Zmiany demograficzne ludności w Polsce będą bezpośrednią przyczyną zwiększonego zapotrzebowania na świadczenia zdrowotne i kadry medyczne, które tych świadczeń udziela. W opinii WHO kryzys w zakresie personelu medycznego będzie się nasilał we wszystkich kolejnych krajach, zarówno biednych jak i bogatych. W oparciu o badania i szacunki WHO na świecie aktualnie brak jest 4,25 mln „białego personelu”.¹⁰

Wielkość emigracji osób wykonujących zawód lekarza po raz kolejny utwierdza w przekonaniu, że jest to zawód deficytowy nie tylko aktualnie, ale będzie się stawał coraz bardziej deficytowy wraz z upływem czasu i odpływem lekarzy do innych krajów UE.

Niepokojące jest wskazywanie zawodu lekarza jako deficytowego już w tym momencie, ponieważ Komisja Europejska rozpoczyna dopiero podejmowanie inicjatyw na rzecz zwiększania zatrudnienia w obszarze białych miejsc pracy, mając na uwadze, że już jest to zawód, którego deficyt będzie dostrzegalny dopiero w przyszłości.

Komisja Europejska zidentyfikowała „białe miejsca pracy”, czyli zawody związane z dziedziną zdrowia i sektorem usług socjalnych¹¹, jako najbardziej obiecujące miejsca pracy w przyszłości. „An Agenda for New Skills and Jobs”, plan przygotowany przez Komisję, wyznacza serię 13 działań, które zostaną podjęte w celu ograniczenia bezrobocia w krajach członkowskich UE. Plan skupia się przede wszystkim na zapewnieniu szkoleń i uzbrojeniu w kompetencje wszystkich osób, również bezrobotnych, aby zwiększyć ich szanse na rynku pracy.¹²

W Strategii Lizbońskiej na rzecz wzrostu i zatrudnienia, i jej kontynuacji, strategii Europa 2020, Unia dąży do zapewnienia, że rynek pracy jest w stanie sprostać przyszłym wyzwaniom gospodarczym, takim jak te, które dotyczyły zdrowia i sektora usług.¹³

Zgodnie z opisem grup elementarnych zawodów/specjalności, grupa zawodowa lekarze (w skład której wchodzi Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji oraz Lekarze specjaliści) diagnozują, leczą choroby, schorzenia, obrażenia i inne rodzaje upośledzenia fizycznego i umysłowego u ludzi, zapobiegają im oraz utrzymują ogólne

⁸ „Monitorowanie migracji polskich lekarzy, pielęgniarek i położnych po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej” <http://www.mz.gov.pl/wwwmz/index?mr=&ms=&ml=pl&mi=565&mx=0&ma=7876>.

⁹ *Tamże*.

¹⁰ *Tamże*.

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=112&furtherFeatures=yes>

¹² <http://www.euractiv.com/social/europe/new-skills-jobs-mind-gap-links-dossier-504160>.

¹³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=112&furtherFeatures=yes>.

zdrowie poprzez stosowanie zasad i procedur współczesnej medycyny. Nie ograniczają swojej praktyki do określonych rodzajów chorób ani metod leczenia i mogą przyjmować odpowiedzialność za ciągłą i kompleksową opiekę medyczną nad osobami indywidualnymi, rodzinami i społecznościami. Dodatkowo w przypadku grupy elementarnej Lekarze specjaliści zawody zaklasyfikowane do tej grupy wymagają dyplomu ukończenia studiów w zakresie medycyny ogólnej oraz podyplomowego klinicznego szkolenia specjalizacyjnego (z wyjątkiem specjalizacji w medycynie ogólnej) lub szkolenia równoważnego.¹⁴

Z analiz podsumowujących badanie „Badania i analizy zapotrzebowania na miejsca pracy w kontekście wspierania potencjału eksportowego województwa lubelskiego” wyłania się całkiem optymistyczny obraz sektora usług medycznych województwa lubelskiego. Autorzy raportu zwracają uwagę na posiadanie relatywnie dobrze wykształconej kadry medycznej, co jest związane między innymi z funkcjonowaniem Uniwersytetu Medycznego w Lublinie.¹⁵ Koszty zatrudnienia kadry medycznej i okołomedycznej, biorąc pod uwagę posiadane przez nią kwalifikacje są relatywnie niskie w porównaniu do personelu medycznego z innych regionów, zwłaszcza zagranicznych. Jednocześnie powodem deficytu w sektorze „białych miejsc pracy” w województwie lubelskim jest stosunkowo duża liczba funkcjonujących uzdrowisk. Autorzy raportu zwracają uwagę, na dynamiczny rozwój tego sektora w przyszłości co powinno wpływać na rozwój odpowiedniej infrastruktury technicznej i kształcenie personelu w tym zakresie.¹⁶

W trakcie realizacji badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” jednym ze wskazań grup zawodów jakie osoby bezrobotne z województwa lubelskiego uznają za deficytowe jest lekarz. Zawód ten jest również w grupie najczęściej wskazywanych zawodów, na które prowadzona była rekrutacja, przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób¹⁷.

Wśród 1500 przebadanych bezrobotnych najczęściej na zawód lekarza jako deficytowy wskazywały osoby zarejestrowane w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie (14,9%), oraz powiatowych urzędach pracy w Chełmie (14,9%) oraz Zamościu (8%). Najczęściej przedstawiciele tego zawodu wskazywały osoby zamieszkałe w miejscowości od 50 001 do 340 000 – 26,4% oraz mieszkańcy wsi i małych miejscowości do 5 000 i od 5 001 do 20 000 – 25,3%. Ze względu na wiek najczęściej ten typ zawodu jako deficytowego wskazywały osoby w przedziale wiekowym 27-40 lat (43,7%) oraz osoby poniżej 27 roku życia (29,9%). Osoby powyżej 40 roku życia stanowiły (26,4%).

Analiza odpowiedzi w podziale na płeć przynosi interesujące wyniki. Bezrobotne kobiety zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zdecydowanie częściej wymieniają zawód lekarza jako zawód deficytowy (60,9% kobiety, 39,1% mężczyźni).

Wśród tych osób powyższa opinia najczęściej jest formułowana z wykształceniem średnim (51,7%) oraz wyższym (24,1%).

Warto zwrócić uwagę jak sytuacja lekarzy wygląda w statystykach województwa lubelskiego.

¹⁴ KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI 2010 - opisy grup elementarnych zawodów/specjalności.

¹⁵ Badania i analizy zapotrzebowania na miejsca pracy w kontekście wspierania potencjału eksportowego województwa lubelskiego. Raport końcowy, Warszawa 2012, s. 58.

¹⁶ *Tamże*, s. 58.

¹⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 28-29, tab. 8.

Poniższa tabela obrazuje liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa lubelskiego.

Tabela nr 8, Liczba bezrobotnych lekarzy w województwie lubelskim

Kod i nazwa zawodu	Liczba bezrobotnych nowo zarejestrowanych w I półroczu 2012 roku			Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec I półrocza 2012 roku			Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących, pozostających bez pracy powyżej 12 m-cy		Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone w I półroczu 2012 roku
	Ogółem	Kobiecy	Do 12 mies. od dnia ukończenia nauki	Ogółem	Kobiecy	Do 12 mies. od dnia ukończenia nauki	Ogółem	Kobiecy	
221 Lekarze	15	14	1	15	8	2	2	0	8

Źródło: Struktura zawodowa ofert pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Lekarze pojawiają się w statystykach dotyczących długotrwałego bezrobocia w województwie lubelskim incydentalnie. Wskaźnik długotrwałego bezrobocia w przypadku Lekarzy specjalistów wynosi 0,2% natomiast w grupie Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji nie odnotowano osób pozostających w rejestrze bezrobotnych powyżej 12 miesięcy.¹⁸

3. Analitycy systemowi i programiści.

Kolejną średnią grupą zawodową o charakterze deficytowym jaka została zidentyfikowana w trakcie realizacji badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” to analitycy systemowi i programiści. Spośród przebadanych osób bezrobotnych z terenu województwa lubelskiego zdecydowanie największą liczbę wskazań dotycząca analityków systemowych i programistów stwierdzono w powiecie lubelskim grodzkim (MUP w Lublinie – 33,3%). Kolejnymi urzędami pracy pod względem liczby wskazań jest PUP Włodawa (11,5%), PUP Zamość (9%), PUP Krasnostaw (7,7%), PUP Biała Podlaska (5,1%) oraz PUP Lubartów (5,1%). Ze względu na wielkość zamieszkania opinia o zawodach z grupy analitycy systemowi i programiści jest najpopularniejszą wśród mieszkańców Lublina (29,5%), mieszkańców do 5 000 – 23,1% oraz mieszkańców od 5 001 do 20 000 – 24,4% wskazań.

Ze względu na strukturę wieku powyższy zawód ma opinię deficytowego głównie wśród osób pomiędzy 27 a 40 rokiem życia (42,3%). W pozostałych grupach wiekowych opinia ta była rzadsza.

¹⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2012 r., Lublin 2012.

Częściej kobiety (53,8 %) niż mężczyźni (46,2%) wskazywały analityka systemowego i programistę jako kolejną deficytową grupę zawodu na rynku. Spośród badanych osób zdecydowanie osoby deklarujące wykształcenie średnie (41%) oraz wyższe (37,2%) chętniej wskazują ten konkretny zawód jako deficytowy.

Spośród 1500 badanych bezrobotnych w województwie lubelskim szerokie grono wskazało na grupę zawodu analityka systemowego i programistę. Na podstawie uzyskanych wyników dotyczących liczby wskazań, wieku, płci oraz wykształcenia można wysnuć tezę, że jest to zawód najbardziej popularny w Lublinie, cieszący się największym zainteresowaniem osób młodych.

Równie ciekawie wyglądają statystyki dotyczące osób posiadających tę grupę zawodów jako wyuczoną lub wykonywaną. Zapytano bezrobotnych analityków i programistów gdzie najczęściej się rejestrują. Wyniki jednoznacznie wskazują, że najczęstszym urzędem rejestracji jest miejski urząd pracy w Lublinie 27,8%. W dalszej kolejności wskazywane były powiatowe urzędy pracy w: Biłgoraju, Opolu, Tomaszowie Lubelskim, oraz w Zamościu z 11,1% wskazaniem. Co ciekawe w ponad połowie urzędów pracy województwa lubelskiego, bezrobotni analitycy i programiści nie wskazali żadnych odpowiedzi.

W toku dalszych badań zwróciliśmy uwagę na wiek bezrobotnych analityków systemowych i programistów. Na podstawie zebranych danych jednoznacznie wynika, że równo połowa tych osób to bezrobotni w wieku 27-40 lat (50%). Co czwarty badany to osoby poniżej 27 roku życia (27,8%). Pozostałe osoby deklarują wiek powyżej 40 lat (22,2%). Wyniki te jednoznacznie potwierdzają, że ewentualna praca jak i samo bezrobocie tych osób dotyka głównie młodych. Są to zawody stosunkowo nowe, wymagające dużej kreatywności i ciągłego rozwoju stąd też większe zainteresowanie tego typu zawodami osób młodych. Jednocześnie aż 72,2% spośród tych osób deklaruje jako stan cywilny pozostawania w stanie wolnym jako kawaler lub panna.

Osiągnięte wykształcenie bezrobotnych analityków systemowych i programistów jednoznacznie sugeruje, że ten rodzaj grupy zawodu jest domeną osób dobrze wykształconych. W większości są to osoby posiadające wyższe wykształcenie (66,7%) oraz średnie (27,8%). Jednoznacznie można stwierdzić, że ten typ zawodu wymaga wysokich kwalifikacji i umiejętności.

Analiza odpowiedzi w podziale na płeć przynosi interesujący wniosek. Co ciekawe z nowych badań wynika, że w zdecydowanej większości jest to zawód bardziej zdominowany przez mężczyzn (94,4%) niż przez kobiety (5,6%). Przedstawione odpowiedzi potwierdzają fakt, iż to mężczyźni, częściej odnajdują się w zawodach ściśle powiązanych z elektroniką i informatyką. Jednocześnie zdecydowanie lepiej wypada ten typ grupy zawodu deficytowego na tle innych zawodów deficytowych w stosunku do długości pozostawania bez pracy od ostatniej rejestracji. Średnio około 8 miesięcy analitycy systemowi i programiści pozostają bez pracy od ostatniej rejestracji (7,96 miesiąca). Stosunkowo krótki okres pozostawania bez pracy jest wynikiem wciąż dużego zapotrzebowania na ten typ pracowników.

W toku badań poprosiliśmy respondentów o udzielenie odpowiedzi dotyczących powodów rezygnacji z ostatniej pracy. Równo połowa badanych poinformowała, iż głównym powodem rezygnacji z ostatniej pracy były zbyt niskie zarobki (50%). Innymi powodami rezygnacji z ostatniej pracy były obowiązki rodzinne (16,7%), odległość od miejsca pracy (16,7%) oraz likwidacja własnej działalności gospodarczej (16,7%). W związku z powyższym ponowiono respondentom pytanie o wysokość minimalnej kwoty wynagrodzenia netto, która to byłaby do zaakceptowania. Średnia dla tego typu zawody wyniosła 2180,00 zł. Z uzyskanych danych można wyciągnąć wnioski o tym, że jest to grupa, która wysoko ceni swoje kwalifikacje i umiejętności. Ma wysokie wymagania

finansowe, na które z pewnością wpływają inne czynniki dotyczące m.in. zapotrzebowania na tą pracę oraz wysokość zarobków dla tej grupy zawodów z innych województw Polski.

Równie ciekawych informacji dostarcza nam kolejne pytanie dotyczące sposobów poszukiwania pracy przez te osoby. Najwięcej wskazań dotyczyło poszukiwania pracy przez rodzinę (77,8%) oraz odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w internecie (77,8%). Na trzecim miejscu respondenci wskazali urząd pracy (72,2%) jako kanał poszukiwania pracy. Równie wysoce respondenci poszukują pracy z własnej inicjatywy wysyłając swoje CV bezpośrednio do pracodawcy (55,6%). Najrzadszym spośród wymienionych sposobów poszukiwania pracy jest zamieszczanie własnego ogłoszenia o pracę w internecie (11,1%). Analiza odpowiedzi daje pozytywny obraz bezrobotnych analityków systemowych i programistów, gdyż osoby w ponad połowie deklarują poszukiwanie pracy przez tylko i wyłącznie z własnej inicjatywy. Większa własna inicjatywa jest zdecydowanie największym kapitałem, który może zaprocentować w przyszłości na lubelskim rynku pracy.

77,8% spośród badanych deklaruje gotowość zatrudnienia się u pracodawcy. Podobnie raczej jest gotowy 5,6% osób. Łącznie daje to przeszło 80% gotowości do podjęcia pracy. Należy zwrócić także uwagę, iż 16,7% respondentów twierdzi, że nie jest gotowa bądź też nie poszukuje pracy. Wynik ten wydawać się może stosunkowo wysoki, jednakże na niski wiek respondentów można wysnuć tezę, iż osoby te wciąż jeszcze analizują rynek pracy bądź też jeszcze się uczą.

Zapytaliśmy także bezrobotnych analityków systemowych i programistów, jak by postąpili gdyby wkrótce dostali ofertę ciekawej pracy, to w jakiej odległości od obecnego zamieszkania są gotowi pracować. Z rozkładu odpowiedzi wynika, że większość respondentów nie chce zmieniać miejsca zamieszkania. Co trzeci (33,3%) badanych deklaruje, że nie chce zmieniać obecnego miejsca zamieszkania, ale do pracy może dojeżdżać nawet ponad 30 minut. Blisko co piąty (20%) respondentów uważa, że także nie chce zmiany obecnego zamieszkania, a ponadto do pracy nie chce mieć dłużej niż 30 minut. Wśród badanych znajdują się także osoby, które deklarują żeby pracować mogą przeprowadzić się gdzieś dalej, ale nie za granicę (26,7%). Pełną gotowość wyjazdu nawet za granicę w celu podjęcia pracy deklaruje 20%. Z przedstawionych danych wynika, iż ponad połowa osób nie chce zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia ciekawej pracy. Sytuacja ta jest spowodowana być może stosunkowo wysokim stopniem pewności własnych możliwości i szans zatrudnienia w ww. zawodzie wyuczonym bądź wykonywanym. W dalszym toku analizy nasuwa się kolejne pytanie: Co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy byłoby dla Pana/i najważniejsze? Zdaniem większości respondentów w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy najważniejsza jest wysokość zarobków (55,6%). Równie ważne dla badanych jest możliwości rozwoju osobistego (16,7%), a także wspomniana już wcześniej odległość od miejsca zamieszkania (16,7%). Co ciekawe żaden z badanych nie wskazał możliwości awansu jako czynnika mogącego wpłynąć na decyzję dotyczącą przyjęcia lub odrzucenia oferty pracy.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych w grupie zawodu analityka systemowego i programisty najchętniej widziałaby się na pełnym etacie na podstawie umowy o pracę (94,4%). Tylko (5,6%) osób wyraża gotowość do pracy na zlecenie lub o dzieło.

Kolejną, równie interesującą analizę dostarcza nam pytanie kwestionariuszowe dotyczące oceny przez respondenta, mającego na uwadze swoje doświadczenie, wpływu swojego wykształcenia/wyuczonego zawodu na sytuację na rynku pracy. Blisko 61,1% respondentów uważa, że własne wykształcenie/zawód wyuczony zwiększa moje szanse na uzyskanie zatrudnienia. Dla 38,9% badanych wykształcenie/zawód wyuczony jest obojętny dla uzyskania przez niego zatrudnienia. Dane te potwierdzają hipotezę, iż zawód

analitka systemowego i programisty jest zawodem cenionym przez samych bezrobotnych.

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że osoba bezrobotna, która posiada zawód w grupie zawodów analityków systemowych i programistów jako wyuczony lub wykonywany najczęściej rejestruje się i zamieszkuje w Lublinie. Są to osoby młode i dobrze wykształcone. Ponad 90% to mężczyźni, którzy pozostają średnio bez pracy około 8 miesięcy. Analitycy systemowi i programiści świadomi są dużego potencjału swojego zawodu. Są zdania, że w większości nie muszą szukać pracy poza miejscem zamieszkania. Tylko co drugi badany gotowy jest do emigracji za pracą poza granice kraju. Deklarują chęć pracy na pełnych etatach.

Udzielone odpowiedzi dają względnie optymistyczny obraz analityka systemowego i programisty jako osoby bezrobotnej na lubelskim rynku pracy. Nie pozostają bierni w poszukiwaniu własnej ścieżki kariery zawodowej. Można jedynie się zastanawiać, w jaki sposób zdefiniują swoją sytuację gdy w przyszłości może zmienić się koniunktura na rynku pracy dotycząca zawodów informatycznych.

4. Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii).

Jedną z grup zawodu posiadających opinię deficytowego wskazanych w trakcie badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” są inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii). Zawód ten jest również w grupie najczęściej wskazywanych zawodów, na które prowadzona była rekrutacja, przez pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób¹⁹. Zdecydowanie najczęściej tę grupę zawodów wskazywały osoby zamieszkałe w najmniejszych miejscowościach województwa lubelskiego (36,5%). Wśród osób, które wskazały tę grupę zawodów blisko 69,2% są to osoby z wykształceniem wyższym. Osoby z wykształceniem średnim wskazywały powyższy zawód w 26,9%, zaś z zawodowym i niższym stwierdziło 1,9%. Osoby, które wskazały tę grupę zawodów jako deficytową, najczęściej zarejestrowane były w powiatowym urzędzie pracy 15,4%, miejskim urzędzie pracy 15,4% oraz w powiatowych urzędach pracy: krasnostawskim, kraśnickim, lubelskim ziemskim (PUP) oraz w zamojskim 7,7% wskazań. Zdecydowanie częściej grupa zawodu inżyniera (z wyłączeniem elektrotechnologii) wskazują kobiety 67,3% niż mężczyźni 32,7%. Ze względu na strukturę wieku powyższy zawód deficytowy cieszy się największą popularnością wśród najmłodszych, poniżej 27 roku życia – 51,9% wskazań. Na drugim miejscu są osoby pomiędzy 27-40 (36,5%), zaś na trzecim miejscu są osoby powyżej 40 roku życia – 11,5% wskazań.

Można zatem stwierdzić, że wśród przebadanych bezrobotnych zawód deficytowy inżyniera (z wyłączeniem elektrotechnologii) najczęściej wskazywały kobiety z dużych miast posiadający wykształcenie wyższe i zarejestrowani są w powiatowym urzędzie pracy w Chełmie oraz w miejskim urzędzie pracy w Lublinie. Wskazania te nie zaskakują swoimi odpowiedziami, zwłaszcza, że ten typ zawodu jest typowo męskim zawodem, wymuszającym wyższe wykształcenie.

Przy analizie zapytaliśmy gdzie najczęściej są zarejestrowane osoby z tym typem grupy zawodu lub kwalifikacjami. Okazało się, że najczęstszym urzędem rejestracji tych osób to MUP Lublin 14,3%. Na dalszym miejscu są powiatowe urzędy pracy w Kraśniku, Lublinie, Zamościu oraz w Puławach z 9,5% wskazaniem. Zdecydowanie najczęściej zamieszkują małe miejscowości – do 5 000 mieszkańców (52,4%), od 5 001 do 20 000

¹⁹ Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin 2012, s. 28-29, tab. 8.

mieszkańców (14,3%) oraz mieszkańcy od 20 001 do 50 000 – 19%. Stanowi to ponad połowę wszystkich badanych bezrobotnych w tej grupie zawodowej. Uzyskane wyniki potwierdzają tezę mówiącą o tym, że inżynier (z wyłączeniem elektrotechnologii) jest najczęściej wymieniany w najmniejszych miejscowościach województwa lubelskiego.

W toku dalszych analiz zwróciliśmy uwagę na wiek bezrobotnych inżynierów (z wyłączeniem elektrotechnologii). Na podstawie zebranych danych wynika, że większość tych osób to bezrobotni pomiędzy 27-40 rokiem życia – 66,7%. Prawie 23,8% to osoby poniżej 27 roku życia, zaś osoby powyżej 40 roku życia stanowią tylko 9,5%. Wyniki te jednoznacznie potwierdzają, że bezrobocie tych osób dotyka głównie osób w średnim wieku. Są to zawody stosunkowo nowe, wymagające dużej kreatywności i ciągłego rozwoju stąd też większe zainteresowanie tego typu zawodami osób młodych.

Osoby bezrobotne wskazujące ten zawód jako wyuczony lub wykonywany to w większości osoby z wykształceniem wyższym (85,7%) oraz średnim (4,8%). Tylko 9,5% osób zadeklarowało osiągnięcie wykształcenia zawodowego do chwili badania. W większości są to mężczyźni (57,1%). Są to także osoby, które deklarowały, że przed rejestracją w urzędzie pracy kiedykolwiek pracowały (78,9%). Zgodnie z powszechnymi przekonaniem odsetek bezrobotnych mężczyzn jest znacząco wyższy od odsetka bezrobotnych kobiet. Również zdecydowana większość osób z wykształceniem zawodowym jednoznacznie informuje, że poziom tego zawodu nie wymaga najwyższego wykształcenia.

Zapytaliśmy także bezrobotnych z grupy zawodów inżynierów (z wyłączeniem elektrotechnologii) jak długo pozostają bez pracy od ostatniej rejestracji. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi wynika, że średnio ponad rok pozostają bez pracy (14,53 miesięcy). W innym pytaniu poproszono bezrobotnych o odpowiedź co było powodem rezygnacji z ostatniej pracy. Odpowiedzi rozłożyły się równomiernie: ze względu na obowiązki rodzinne, ze względu na niskie zarobki oraz zlikwidowałem własną działalność gospodarczą (33,3%). Stosunkowo długi okres pozostawania bez pracy przez bezrobotnych inżynierów może być tutaj po części efektem pracy „na czarno”. Osoby z tym typem wykształcenia lub kwalifikacji są powszechnie zatrudniane na umowy o pracę, zaś pozostawanie w rejestrach osób bezrobotnych jest koniecznością uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego.

Jeśli chodzi o przyczynę zwolnienia z ostatniej pracy to najczęściej wskazywane było skończenie się umowy o pracę (50%) wskazań oraz w ramach zwolnienia grupowego również 50% wskazań. Prawie 55% bezrobotnych inżynierów (z wyłączeniem elektrotechnologii), biorąc pod uwagę swoje doświadczenie, stwierdziło, że wykształcenie/zawód wyuczony obojętnie wpływa na uzyskanie przez nich zatrudnienia na rynku pracy. Wykształcenie i zawód wyuczony jest atutem zwiększającym szanse na zatrudnienie dla 45% badanych. Wysoki współczynnik odpowiedzi dotyczący skończenia umowy o pracę, świadczy o czasowym zatrudnieniu przedstawicieli tej grupy zawodu.

O odpowiedź jak często kontaktują się z własnej inicjatywy ze swoim urzędem pracy. Z rozkładu odpowiedzi wynika, że 28,6% badanych raz w miesiącu kontaktuje się ze swoim urzędem pracy. Mniej więcej co 2 miesiące deklaruje 14,3% badanych oraz raz w tygodniu także wskazało 14,3% respondentów. 19% badanych wcale nie kontaktuje się ze swoim urzędem pracy. W związku z powyższym poproszono badanych o udzielenie odpowiedzi w jaki sposób poszukują pracy. Najczęstszym sposobem poszukiwania pracy, jak wskazuje ponad co czwarty respondent jest urząd pracy (81%) i odpowiedzi na ogłoszenia zamieszczone w internecie (81%) oraz własna inicjatywa wysyłając swoje CV bezpośrednio do pracodawców (76,2%). Poprzez rodzinę, znajomych zadeklarowało (61,9%) badanych. Na podstawie uzyskanych wyników można wysnuć tezę, iż

inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii) poprzez własną sieć kontaktów sami znajdują sobie pracę, angażując wszystkie dostępne możliwości.

Jednakże, gdyby osoba bezrobotna posiadająca zawód inżyniera (z wyłączeniem elektrotechnologii), wkrótce dostałaby ofertę ciekawej pracy i wyboru formy zatrudnienia, zdecydowanie opowiedziała się za pełnym etatem na podstawie umowy o pracę (81%). Tylko niespełna co dziesiąty badany (9,5%) jest gotowa podjąć zatrudnienie na zlecenie lub dzieło, bądź też na część etatu na podstawie umowy o pracę. Jednocześnie 26,3% badanych informuje, że jest gotowych wyjechać nawet za granicę żeby pracować.

W toku dalszych badań poproszono respondentów o odpowiedź co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy byłoby dla nich najważniejsze. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią była wysokość zarobków (38,1%), następnie możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego oraz odległość od miejsca zamieszkania.

Równie istotnym czynnikiem jest fakt, że 90,5% spośród badanych deklaruje gotowość zatrudnienia się u pracodawcy, pomijając własną działalność gospodarczą. Pozostali nie są gotowi bądź też nie poszukują pracy. Wynik ten wydawać się może stosunkowo wysoki, jednakże na niski wiek respondentów można wysnuć tezę, iż osoby te wciąż jeszcze przystosowują się do zmieniającego się rynku pracy.

Jako analizę podsumowującą warto przedstawić odpowiedź na pytanie o minimalną kwotę wynagrodzenia netto, gdyby okazało się, że w najbliższym czasie dostaną pracę. Wśród wszystkich bezrobotnych inżynierów (z wyłączeniem elektrotechnologii) średnia zarobków wyniosła 1876,16 zł. Jest to najniższa średnia kwota wynagrodzenia netto wskazana spośród wszystkich analizowanych pięciu deficytowych grup zawodów.

5. Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie.

Kolejny w stworzonym na podstawie wyników badania rankingu grupy zawodów deficytowych to robotnik pomocniczy w górnictwie i budownictwie. Spośród przebadanych osób bezrobotnych z terenu województwa lubelskiego zdecydowanie największą liczbę wskazań dotycząca robotnika pomocniczego w górnictwie i budownictwie stwierdzono wśród bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy w Białej Podlaskiej (15,5%). Kolejnym urzędem rejestracji pod względem liczby wskazań jest powiatowy urząd pracy w Chełmie (13,8%), powiatowy urząd pracy w Zamościu (13,8%), powiatowy urząd pracy w Łukowie (10,3%) oraz miejski urząd pracy w Lublinie (10,3%). Ze względu na wielkość zamieszkania zawód robotnik pomocniczy w górnictwie i budownictwie jest najpopularniejszy wśród mieszkańców wsi i małych miasteczek do 20 000 mieszkańców – odpowiednio 46,6% oraz 20,7%.

Ze względu na strukturę wieku powyższa grupa zawodów ma opinię deficytowej głównie wśród osób najstarszych (powyżej 40 roku życia) – 41,4% wskazań. Na drugim miejscu są osoby najmłodsze do 27 roku życia (36,2%), zaś na trzecim miejscu są osoby pomiędzy 27-40 roku życia – 22,4% wskazań.

Zdecydowanie częściej mężczyźni (60,3%) niż kobiety (39,7%) wskazywały grupę zawodów robotnika pomocniczego w górnictwie i budownictwie jako kolejny zawód deficytowy na swoim powiatowym rynku. Spośród tych osób zdecydowanie osoby deklarujące wykształcenie średnie oraz zawodowe chętniej wskazują ten konkretny zawód deficytowy. Stanowi to prawie 70% wszystkich wskazań.

Spośród 1500 badanych bezrobotnych w województwie lubelskim szerokie grono wskazało na grupę zawodów robotnika pomocniczego w górnictwie i budownictwie jako na grupę zawodów z większą liczbą ofert pracy niż osób zainteresowanych podjęciem

zatrudnienia. Na podstawie uzyskanych wyników dotyczących liczby wskazań, wieku, płci oraz wykształcenia można wysnuć tezę, że jest to grupa zawodów deficytowych, których najczęściej wymieniają osoby starsze.

Równie ciekawie wyglądają statystyki dotyczące osób posiadających ten zawód jako wyuczony lub wykonywany. Wyniki jednoznacznie wskazują, że najczęstszym urzędem rejestracji jest PUP w Chełmie (14,3%). Dalsze miejsca zajmują następujące powiatowe urzędy pracy: bialski 12,2%, zamojski 10,2% hrubieszowski, lubartowski oraz łukowski z 8,2% wskazaniem. Jeśli chodzi o wielkość miejsca zamieszkania to wyniki kształtowały się w następujący sposób: 42,9% bezrobotnych zamieszkuje miejscowości do 5 000, od 5 000 do 20 000 oraz od 50 001 do 340 000 mieszkańców zamieszkuje 22,4%, 4,1% zamieszkuje w miejscowości powyżej 340 000 mieszkańców.

W toku dalszych badań zwróciliśmy uwagę na wiek bezrobotnych robotników pomocniczych w górnictwie i budownictwie. Na podstawie zebranych danych wynika, że większość tych osób to bezrobotni powyżej 40 lat (38,8%). Prawie 2/3 to osoby poniżej 27 roku życia (30,6%) oraz w przedziale wiekowym 27-40 (30,6%). Przedstawione wyniki rozkładają się równomiernie ze wskazaniem na osoby powyżej 40 roku życia.

Osiągnięte wykształcenie bezrobotnych robotników pomocniczych w górnictwie i budownictwie jednoznacznie sugeruje, że ten rodzaj zawodu jest domeną osób słabiej wykształconych. W większości są to osoby posiadające wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (20,4%) oraz zawodowe (38,8%). Tylko 12,2% spośród wszystkich badanych ma wykształcenie wyższe. Jednoznacznie można stwierdzić, że ten typ zawodu nie wymaga wysokich kwalifikacji i umiejętności.

Analiza odpowiedzi w podziale na płeć przynosi interesujący wniosek. Co ciekawe w zdecydowanej większości jest to zawód częściej wymieniany przez mężczyzn (95,9%) niż kobiety (4,1%). Przedstawione odpowiedzi potwierdzają fakt, iż to mężczyźni, ze względu na swoje predyspozycje, częściej wskazują na zawody ściśle powiązane z budownictwem i górnictwem. Średnio około 17 miesięcy robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie pozostają bez pracy od ostatniej rejestracji (16,5 miesiąca). Stosunkowo długi okres pozostawania bez pracy może być wynikiem co raz mniejszego zapotrzebowania na ten typ pracowników lub faktem, że część z nich w danej chwili zatrudniona jest bez jakiegokolwiek umowy. Deklarację, że podejmowało się lub podejmuję pracę „na czarno” w tej grupie badanych zadeklarowało 67,3% badanych, co oznacza, że wynik ten jest znacząco wyższy od średniej dla całej próby badawczej (46,2%).

W toku dalszych badań poprosiliśmy respondentów o udzielenie odpowiedzi dotyczących powodów rezygnacji z ostatniej pracy. Równo połowa badanych poinformowała, iż głównym powodem rezygnacji z ostatniej pracy był koniec umowy o pracę (60%). Innymi powodami rezygnacji z ostatniej pracy były zwolnienia grupowe (20,0%), konflikt z przełożonym lub innym pracownikiem 10% wskazań. W związku z powyższym zespół badawczy zadał pytanie respondentom o wysokość minimalnej kwoty wynagrodzenia netto, która to byłaby do zaakceptowania. Średnia dla tego typu zawodu wyniosła 2031,33 zł. Z uzyskanych danych można wyciągnąć wnioski o tym, że jest to grupa, która wysoko ceni swoje kwalifikacje i umiejętności. Ma wysokie wymagania finansowe, w stosunku do pozostałych badanych zawodów deficytowych, na które z pewnością wpływają inne czynniki dotyczące m.in. zapotrzebowania na tą pracę oraz wysokość zarobków dla tej grupy z innych województw Polski.

Równie ciekawych informacji dostarcza nam analiza odpowiedzi na kolejne pytanie dotyczące sposobów poszukiwania pracy przez te osoby. Najwięcej wskazań dotyczyło poszukiwania pracy przez rodzinę, znajomych (65,3%) oraz za pośrednictwem urzędu pracy 69,4%. Na trzecim miejscu respondenci wskazali własną inicjatywę poprzez osobiste odwiedzanie pracodawców (57,1%) jako sposób poszukiwania pracy. Równie

często respondenci poszukują pracy za pośrednictwem prasy - 40,8%. Najrzadszym spośród wymienionych sposobów poszukiwania pracy jest zamieszczanie własnego ogłoszenia o pracę w internecie (8,2%).

Zdecydowana większość (71,4%) spośród badanych deklaruje gotowość zatrudnienia się u pracodawcy. Raczej gotowych jest 14,3% badanych. Łącznie daje to odsetek przeszło 85% osób, które są gotowe do podjęcia pracy. Należy zwrócić także uwagę, iż 14,3% respondentów twierdzi, że nie jest gotowa bądź też nie poszukuje pracy.

Zapytaliśmy bezrobotnych robotników pomocniczych w górnictwie i budownictwie także o to w jakiej odległości od obecnego zamieszkania są gotowi pracować. Z rozkładu odpowiedzi wynika, że większość respondentów może zmienić miejsce zamieszkania. Prawie połowa, tj. 48,8% badanych deklaruje, że jest gotowa wyjechać nawet za granicę żeby pracować. Blisko 16,3% respondentów uważa, że nie chce zmiany obecnego zamieszkania, a ponadto do pracy nie chce mieć dłużej niż 30 minut. Wśród badanych znajdują się także osoby, które deklarują, że są gotowe dojeżdżać do pracy dłużej niż 30 minut, ale nie chce zmieniać miejsca zamieszkania - 25,6%. Są także osoby deklarujące ochotę pracy gdzieś dalej, ale nie za granicą - 7%. Z przedstawionych danych wynika, iż ponad połowa osób jest gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia ciekawej pracy. Sytuacja ta jest spowodowana stosunkowo niskim stopniem pewności własnych możliwości i możliwości zatrudnienia w ww. zawodzie wyuczonym bądź wykonywanym.

W dalszym toku analizy nasuwa się kolejne pytanie: Co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy byłoby dla Pana/i najważniejsze? Zdaniem większości respondentów w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy najważniejsza jest wysokość zarobków (49%). Równie ważną w podjęciu końcowej decyzji odgrywa fakt odległości od miejsca zamieszkania (16,3%), a także dobra atmosfera w pracy i możliwość uzyskania doświadczenia (8,2%). Co ciekawe tylko 2% z badanych wskazała dogodne połączenia komunikacyjne jako czynnik mogący wpłynąć na decyzję dotyczącą przyjęcia lub odrzucenia oferty pracy.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych w zawodzie robotnika pomocniczego w górnictwie i budownictwie najchętniej widziałaby się na pełnym etacie na podstawie umowy o pracę (89,8%). Tylko (2%) osób wyraża gotowość do pracy na zlecenie lub o dzieło lub na część etatu na podstawie umowy o pracę,

Kolejną, równie interesującą analizę dostarcza nam pytanie kwestionariuszowe dotyczące oceny przez respondenta, mającego na uwadze swoje doświadczenie, wpływu swojego wykształcenia/wyuczonego zawodu na swoją sytuację na rynku pracy. Blisko 65,1% respondentów uważa, że własne wykształcenie/zawód wyuczony jest obojętny dla uzyskania przez niego zatrudnienia. Dla 34,9% badanych wykształcenie/zawód wyuczony zwiększa szanse na uzyskanie zatrudnienia. Dane te potwierdzają hipotezę, iż zawód robotnika pomocniczego w górnictwie i budownictwie jest grupą zawodów stosunkowo nisko cenioną przez samych bezrobotnych.

Na podstawie uzyskanych deklaracji można stwierdzić, że osoba bezrobotna, która posiada ten zawód jako wyuczony lub wykonywany najczęściej rejestruje się i zamieszkuje wsi i małe miejscowości. Są to osoby w różnym wieku i słabiej wykształcone. Ponad 90% to mężczyźni, którzy pozostają średnio bez pracy około 17 miesięcy. Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie nie są świadomi dużego potencjału swojego zawodu. Są zdania, że w większości nie muszą szukać pracy poza miejscem zamieszkania. Dlatego też są gotowi do emigracji za pracą poza granice kraju. Deklarują chęć pracy na pełnych etatach.

W „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” za I-III kwartał 2012 roku, spośród wszystkich pojawiających się ofert pracy w województwie lubelskim, 63 to oferty

pracy dla średniej grupy zawodów robotnika pomocniczego w górnictwie i w budownictwie. W trakcie badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” przebadani pracodawcy deklarowali, że spośród wszystkich rekrutacji, które przeprowadzili w ciągu 12 miesięcy 0,5% dotyczyło stanowisk reprezentujących zawód ze średniej grupy zawodów pracownicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie. W monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych występuje tylko jeden zawód spośród tych, które przynależą do omawianej średniej grupy zawodów i jest to meliorant.

Rozdział III Zawody nadwyżkowe

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki badania ilościowego, terenowego prowadzonego wśród osób bezrobotnych z województwa lubelskiego pod kątem analizy zawodów nadwyżkowych. W badaniu postanowiliśmy skupić się na pięciu najczęściej występujących kategoriach zawodów nadwyżkowych w subiektywnej ocenie osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie lubelskim, którzy wzięli udział w badaniu. Warto zaznaczyć, że opinia bezrobotnych jest istotna ponieważ jako osoby poszukujące pracy orientują się w tym co dzieje się na rynku pracy. Poniższe opracowanie zostało przedstawione z punktu widzenia 5 grup elementarnych zawodów/specjalności, które osoby bezrobotne wskazywały jako najczęściej występujące zawody nadwyżkowe w województwie lubelskim. Należy pamiętać, że osoby, które reprezentują dane grupy znalazły się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, a ich opinie oraz sugestie pozwolą w przyszłości na skierowanie do nich odpowiednich działań, które będą miały na celu aktywizację jak i pomoc w powrocie na rynek pracy.

1. Pracownicy sprzedaży w sklepach.

W badaniu Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zawodów nadwyżkowych i deficytowych szczególną uwagę zwróciliśmy na pięć średnich grup zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, wśród których respondenci najczęściej wskazywali zawody nadwyżkowe. Najwięcej wskazań dotyczyło pracowników sprzedaży w sklepach. Zadania wykonywane przez sprzedawców obejmują: określanie oczekiwań klientów i przedstawianie oferty. Z badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wynika iż, pracodawcy zatrudniając nowego pracownika na tym stanowisku zwracają uwagę również na jego cechy osobowościowe jak i interpersonalne.

Analizując pierwszą najczęściej wskazywaną grupę zawodów jako nadwyżkowych warto przyjrzeć się wymieniającym ją respondentom w podziale na wiek. Wśród osób z taką opinią 38% osób ma między 27 a 40 lat, co trzeci badany ma mniej niż 27 lat. Osoby z trzeciego przedziału wiekowego (powyżej 40 roku życia), stanowiły 29,4% wskazań respondentów, którzy wymienili ten zawód jako nadwyżkowy.

Respondenci w powiecie włodawskim w największym stopniu wskazywali, że w ich regionie grupa zawodów pracownicy sprzedaży w sklepach jest nadwyżkowa (11,2%) zdecydowanie nadwyżkowy (11,2%). Warto przy tym dodać, że powiat włodawski charakteryzuje się największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim, gdzie stopa bezrobocia na dzień 31.10 wynosi 22,6%. Wracając do analizy wyników badania bezrobotnych – po 9,1% odnotowano wśród bezrobotnych z powiatu zamojskiego i hrubieszowskiego. W powiecie janowskim osoby bezrobotne nie wskazały na pracowników sprzedaży jako zawód, który w ich opinii uchodziłby za nadwyżkowy. Również niski odsetek wskazań można zauważyć w powiatach biłgorajskim i radzyńskim, wynosi on 0,5%. Powiat biłgorajski charakteryzuje się najniższym notowanym bezrobociem w województwie lubelskim. Powiat biłgorajski jest położony niejako na "uboczu" województwa lubelskiego, nie ma bezpośredniego dostępu do granicy, nie posiada dużego miasta w swoim obszarze a zdecydowanie ma najniższy wskaźnik bezrobocia w woj. lubelskim. W samym mieście Lublinie aktualna stopa bezrobocia to 9,6 % w powiecie biłgorajskim 7,6%. Bezrobotni pracy poszukuje w dużych miastach, a jak wynika ze statystyk takie działanie nie do końca musi się sprawdzać. Zbyt duże rozbieżności między poszczególnymi powiatami jeżeli chodzi o poziom bezrobocia pokazują że między powiatami włodawskim a biłgorajskim to aż 13,6%. Kluczem staje się

przedsiębiorczość mieszkańców oraz bardzo dobre zarządzanie lokalnych władz i zakłady pracy funkcjonujące na terenie powiatu biłgorajskiego.

Otrzymane wyniki badań świadczą, że ważną zmienną przy subiektywnej ocenie zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest płeć. Jak wynika z otrzymanego rozkładu odpowiedzi, płeć istotnie wpływa na postrzeganie zawodów nadwyżkowych gdyż 70,1% osób, które uważają, że zawód pracownika sprzedaży w sklepach jest zawodem nadwyżkowym to kobiety. W pewien sposób tłumaczyć to można faktem, że to właśnie kobiety częściej szukają i podejmują pracę w charakterze sprzedawcy. Odwołując się do danych zawartych w raporcie „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim za III kwartał 2012 roku” zrealizowanego w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy widzimy, że pracodawcy poszukiwali również sprzedawców, którzy znaleźli się na 10 miejscu wśród poszukiwanych specjalności w trzecim kwartale 2012 roku. W porównaniu do danych z dwóch poprzednich kwartałów zanotowano spadek o 3 pozycje.²⁰ Daną sytuację tłumaczyć można faktem, że właśnie sprzedawcy są zawodem w którym często możemy zauważyć rotację pracowników. Pracodawcy często przyjmują pracownika na okres próbny, zatrudniają również sezonowo. W analizach więc może być uznawany jednocześnie za zawód nadwyżkowy i zarazem deficytowy.

Dalszej analizie poddaliśmy odpowiedzi osób z wykonywanym zawodem wśród grupy zawodów pracownicy sprzedaży w sklepach.

Zapytaliśmy respondentów o to, ile miesięcy w ciągu ostatnich 24 miesięcy byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne. I tak prawie połowa ankietowanych (49,2%), która posiada wyuczony/wykonywany zawód wśród grupy zawodów pracownicy sprzedaży w sklepach znalazła się w grupie, którą możemy zaliczyć do długotrwale bezrobotnych²¹ (13-24 miesięcy). Ponad co czwarty badany (22%) zarejestrowany był w urzędzie pracy 7-12 miesięcy. Z otrzymanych danych widać, że długość pozostawania bez pracy jest tu istotna, gdyż osoby w przedziale 4-6 miesięcy stanowiły mniejszy odsetek (11,3%) wskazań.

Istotny przy analizie wyników jest również fakt, iż prawie co dziesiąty ankietowany z zawodem wyuczonym/wykonywanym przed rejestracją w urzędzie pracy nigdzie nie pracował (9,6%).

Zasadne w naszym badaniu wydało się zapytanie respondentów z jakiego powodu utracili ostatnią pracę. Z otrzymanych wyników ponad co czwarty respondent (25,5%) jako powód utraty ostatniego zatrudnienia podał zwolnienie przez pracodawcę. Również duży odsetek badanych wskazał, że sami zrezygnowali z pracy, stanowili oni 27,3%. Likwidacja zakładu pracy jako powód bezrobocia dotknęła 17,4% badanych spośród tej grupy. Istotne wydało nam się również zapytanie respondentów, którzy sami zrezygnowali z pracy dlaczego podjęli taką decyzję. Jako główną przyczynę rezygnacji z pracy wskazywali na niskie zarobki. Największy odsetek ankietowanych (27,3%) sam zrezygnował z pracy. Zasadne w tym momencie jest poznanie przyczyn rezygnacji z zatrudnienia osób z wyuczonym/wykonywanym zawodem pracownik sprzedaży w sklepach. Jak wynika z rozkładu otrzymanych odpowiedzi dla 36,4% ankietowanych powodem rezygnacji były głównie niskie zarobki. Również znaczna część badanych (29,5%) nie była w stanie pogodzić pracy z obowiązkami rodzinnymi. Kolejnym czynnikiem była nieopłacalność prowadzonej przez respondentów własnej działalności gospodarczej (9,1%).

²⁰ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim, Lublin 2012, s.41.

²¹ Długotrwale bezrobotny wg GUS- osoba pozostająca bez pracy powyżej 1 roku (12 miesięcy i więcej)

Zapytaliśmy również respondentów dlaczego zostali zwolnieni z ostatniej pracy przez pracodawcę. Blisko połowa bezrobotnych (48,6%), którzy pracowali jako pracownicy sprzedaży w sklepie stwierdziła, że powodem ich zwolnienia było wygaśnięcie umowy o pracę, 32,4% respondentów wskazała na kategorię inne, 10,8% stwierdziło, że zostali zwolnieni w ramach zwolnień grupowych. Po urlopie macierzyńskim/wychowawczym 5,4% spośród badanych wskazało na utratę pracy. Również 2,7% ankietowanych mówiło, że została zwolniona z powodu zastrzeżeń pracodawcy do ich pracy. Prawie połowę respondentów, stanowiły osoby, którym nie przedłużono umowy o pracę. To dosyć niepokojące wyniki gdyż wydawałoby się, że właśnie tacy pracownicy, którzy zostali już wdrożeni i posiadają doświadczenie, powinni być cenni na rynku pracy. Poza tym przeszkolenie i zapoznanie ze specyfiką pracy nowe osoby to zawsze dodatkowe koszty i czas.

Praca ma różne znaczenie dla ludzi dlatego też postawiliśmy respondentom pytanie, w którym prosiliśmy by określili (wskazując trzy najważniejsze warianty odpowiedzi) czym ona jest dla nich osobiście i co w ich opinii jest w niej najważniejsze. Jak pokazują zebrane dane dla większości (92%) ważne są czynniki ekonomiczne, zarabianie na życie, utrzymanie siebie i rodziny. Dla 68% istotne jest zdobywanie doświadczenia, rozwijanie się, uczenie nowych rzeczy a także realizacja swoich umiejętności. Dla 40,7% badanych praca jest wykonywaniem ciekawych zajęć, brakiem monotonii. Warto również zaznaczyć, że dla prawie co czwartego ankietowanego (23,7%) z omawianej grupy wiąże się ona w pewnym sensie z prestiżem społecznym, zapewnieniem sobie uznania i szacunku innych, że mi akurat się udało.

Znając wykształcenie osób bezrobotnych osiągnięte do chwili rejestracji w urzędzie pracy i analizując ich zawód jako nadwyzkowy widoczna jest istotna różnica. Spośród respondentów, którzy posiadali zawód wyuczony lub wynikający z wykształcenia pracownik sprzedaży w sklepie największy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem średnim – 50,9%.

Poprosiliśmy ankietowanych by wskazali, które z wymienionych powodów w ich opinii uważane są za negatywne skutki bezrobocia. Najczęściej (69,5%) wskazywali na utratę dochodów. Dla prawie połowy (49,7%) respondentów oznacza niepewność tego, co przyniesie przyszłość. Brak wykorzystania i rozwijania posiadanych umiejętności stanowiło 31,6% wskazań a gorsze samopoczucie psychiczne 29,4%.

Zapytaliśmy również grupę bezrobotnych z zawodem wyuczonym lub poprzednio wykonywanym pracownicy sprzedaży w sklepach o ocenę jaki jest wpływ wykształcenia, zawodu wyuczonego na sytuację respondentów na lubelskim rynku pracy.

Analizując pod tym kątem pracowników sprzedaży w sklepach przeszło co czwarty badany (25,3%) stwierdził, że biorąc pod uwagę zdobyte doświadczenie i wpływ zawodu wyuczonego zwiększa swoje szansę na otrzymanie zatrudnienia, 74,7% respondentów z zawodem wyuczonym pracownik sprzedaży w sklepach oceniło, że jest ono obojętne dla uzyskania przez nich zatrudnienia. Zaistniała sytuacja jest zastanawiająca, ponieważ ta właśnie grupa badanych posiada już doświadczenie, kwalifikacje i wydawałoby się, że ma większą przewagę na rynku pracy zwłaszcza w województwie lubelskim gdzie głównie oferty pracy pojawiają się w handlu.

Zasadne wydało się również poznanie opinii osób bezrobotnych z jakiego powodu ich zdaniem kierunek wykształcenia/zawód wyuczony nie jest atrakcyjny z perspektywy lubelskiego rynku pracy. Respondenci głównie wskazywali, że jest mało miejsc pracy w tym zawodzie (40,5%), 21,3% mówiło, że jest zbyt wielu absolwentów. Istotnym problemem jest również brak doświadczenia, które zwiększałoby szansę na znalezienie zatrudnienia (18,3%). Doświadczenie, jak wynika z badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” jest istotnym czynnikiem, który decyduje

o otrzymaniu zatrudnienia w przypadku większości rekrutacji. „Doświadczenie zawodowe to bardzo istotny atrybut kandydata do pracy. Pracodawcy najczęściej przyjmują osoby, które mają już doświadczenie zawodowe (między 2 a 5 lat). Ci sami pracodawcy najczęściej deklarują, że kandydaci nie w pełni spełniają ich oczekiwania w tym zakresie. Co ważne problem spełnienia oczekiwań odnośnie posiadanego doświadczenia dotyka w samej mierze kandydatów na wszystkie rodzaje stanowisk. Pracodawcy stosunkowo rzadko przyjmują strategię zatrudniania niedoświadczonych osób, które w trakcie pracy przejdą pełne przeszkolenie. Badani cenią sobie sytuację, gdy kandydat posiada już specyficzne umiejętności konieczne do wykonania pracy na danym stanowisku w danej branży. Uniwersalną kompetencją wymieniana przez 55% badanych była umiejętność obsługi komputera, m.in. programów Ms Word, Excel i Power Point. Wśród kompetencji kluczowych najważniejsze okazują się kompetencje społeczne i samoorganizacja”.²² Dane te odnoszą się do większości rekrutacji, które przeprowadzili pracodawcy w województwie lubelskim.

Istotną informacją jest również to, że prawie co trzeci respondent posiadający zawód wyuczony lub wykonywany pracownik sprzedaży w sklepach wskazywał jako powód rejestracji w urzędzie możliwość uzyskania darmowego ubezpieczenia zdrowotnego. 40,7% badanych liczyło, że w ten sposób znajdzie pracę, 17,5% chciało skorzystać z różnych form pomocy skierowanych do osób bezrobotnych (np. szkolenia, staże, prace interwencyjne). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że osoby które w urzędzie pracy zarejestrowane są tylko dla ubezpieczenia zdrowotnego sztucznie podwyższają liczbę bezrobotnych w statystykach, ponieważ wpisują jako zawód wyuczony sprzedawca, a poszukują pracy nie w zawodzie wyuczonym tylko ostatnio wykonywanym.

Warto również w tym miejscu zaznaczyć, że respondenci zapytani czy poszukiwana przez nich praca musi być zgodna z zawodem wyuczonym/wykształceniem w 47,4% uznali, że zdecydowanie nie musi być zgodna, gotowi są przyjąć inną. Tylko 2,3% z opisywanej grupy przy poszukiwaniu pracy będzie brać pod uwagę oferty zgodne z ich zawodem wyuczonym czy też wykształceniem.

Jak wynika z otrzymanych rozkładów odpowiedzi pracownicy sprzedaży w sklepach w różny sposób poszukują pracy. Najczęściej wskazywany był urząd pracy (75,7%). Być może jest to spowodowane faktem, że wśród tej grupy bezrobotnych jest większość osób starszych dla których problemem może być korzystanie z internetu. Jak wynika z danych zawartych w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” głównym kanałem poszukiwania pracowników są Powiatowe Urzędy Pracy na które wskazało 43% badanych pracodawców.²³ Do najpopularniejszych metod należało również zwrócenie się o pomoc do rodziny, znajomych (70,1%). Również wyniki badań „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” pokazują, że studenci i uczniowie kończący edukację najczęściej, bo aż w 58,6% wskazywali na taką formę pomocy.²⁴

Istotną informacją jest to, że 54,2%z omawianej grupy bezrobotnych z własnej inicjatywy, osobiście odwiedza pracodawców, ponad połowa (50,3%) odpowiada na ogłoszenia zamieszczone w internecie. Najmniejszą popularnością wśród badanych respondentów cieszy się korzystanie z usług agencji pośrednictwa pracy (13%). Może to wynikać z faktu, że agencje zatrudnienia proponują głównie umowy krótkoterminowe

²² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 58.

²³ *Tamże*, s. 29.

²⁴ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych, Lublin 2012, s. 52.

podpisywane co miesiąc oraz umowy zlecenia. Stawka wynagrodzenia proponowana przez pośrednika w agencji jest niższa od tego co proponują bezpośrednio pracodawcy.

Kolejna analizowana kwestia dotyczy oceny własnych szans na znalezienie pracy w swoim powiecie zamieszkania. Okazuje się, że dla ponad połowy (50,9%) ankietowanych z zawodem wykonywanym lub wyuczonym pracownik sprzedaży w sklepach są to niewielkie szanse. Tylko 4% respondentów uważa, że we własnym powiecie zamieszkania ma duże szanse na podjęcie pracy.

Zasadnym wydało się również zapytanie ankietowanych co w ich opinii decyduje i byłoby najważniejsze w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy w powiecie własnego zamieszkania. Główny czynnik, który zdecydowałby o odrzuceniu czy też przyjęciu propozycji pracy to wysokość zarobków (37,3%). Widać, że oczekiwania finansowe mogą stanowić istotną barierę przy powrocie na rynek pracy. Dla 22,6% respondentów istotna jest również odległość od miejsca zamieszkania. Co zapewne jest spowodowane obawą o ponoszenie dodatkowych kosztów dojazdu.

Pytając o to jaka odległość od miejsca zamieszkania do miejsca pracy ankietowani byliby skłonni zaakceptować w największym stopniu (41,1%) wskazywali, że bez zmiany miejsca zamieszkania a dojazd do pracy mógłby zajmować nawet ponad 30 minut. Co trzeci respondent (33,8%) nie zmieniałby miejsca zamieszkania a dojazd do pracy musiałby zajmować nie dłużej niż 30 minut. 15,9% respondentów, którzy znaleźli się w grupie najbardziej nadwyżkowego zawodu w województwie lubelskim jest gotowa wyjechać nawet za granicę żeby pracować. 8,6% by podjąć pracę może się przeprowadzić gdzieś dalej ale nie za granicę. Dla przeszło co dziesiątego badanego (10,7%) ważna jest dobra atmosfera panująca w pracy, a 6,8% wskazuje na możliwość rozwoju osobistego.

Analizując kwestię możliwości podjęcia pracy poprosiliśmy o ocenę własnej gotowości do pracy w ciągu najbliższych 3 miesięcy. Zdecydowana większość badanych (67,8%) określiła siebie jako gotowych do podjęcia pracy, natomiast 6,8% nie jest gotowa i nie poszukuje pracy.

Analizując statystyki prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie za I półrocze 2012 roku najliczniejszy napływ bezrobotnych stanowiły osoby, których kwalifikacje stanowiły grupę piątą „**Pracownicy usług i sprzedawcy**”

Zawód (kod)	Skala napływu w ciągu I półrocza		Stan bezrobocia w zawodzie w dniu 30 czerwca 2012 r.	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w dyspozycji PUP w ciągu półrocza 2012 r.	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w dniu 30 czerwca 2012 r.
	2012 r.	2011 r.			
Sprzedawca 522301	3344	3901	7214	994	45

Ogólne zestawienie zawodów, w których odnotowano najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych w ciągu I półrocza 2012 r. w odniesieniu do I półrocza 2011 r.

522301	Sprzedawca*	3.901	3.344	- 557(14,3%)
--------	-------------	-------	-------	-----------------

Jak wynika z danych WUP w Lublinie skalę napływu bezrobotnych nadal generują te same zawody, wśród których wymieniany jest także sprzedawca.

2. Pracownicy obsługi biurowej

W opinii respondentów kolejną grupą zawodów nadwyżkowych w województwie lubelskim są pracownicy obsługi biurowej. Wynikać to może z faktu, że jeszcze kilkanaście lat temu nasze społeczeństwo miało mniej osób kończących uczelnie wyższe.

W grupie czwartej „*Pracownicy biurowi*” dominowały zawody:

Zawód (kod)	Skala napływu w ciągu I półrocza		Stan bezrobocia w zawodzie w dniu 30 czerwca 2012 r.	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w dyspozycji PUP w ciągu półrocza 2012 r.	Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w dniu 30 czerwca 2012 r.
	2012 r.	2011 r.			
Magazynier 432103	545	527	871	277	24
Technik prac biurowych 411004	488	606	1119	996	31
Technik hotelarstwa 422402	143	132	230	1	0
Pozostali pracownicy obsługi biurowej 411090	139	124	180	642	17
Technik obsługi turystycznej 422103	75	99	140	6	0
Sekretarka 412001	64	105	150	156	4
Asystent ds. księgowości 431101	61	87	171	122	6
Recepcjonista 422602	44	53	75	44	1

411004	Technik prac biurowych*	606	488	-118(19,5%)
--------	-------------------------	-----	-----	-------------

W tym miejscu należy również zaznaczyć, że jak wynika z MOP w województwie lubelskim pracodawcy nie zawsze oczekują wykształcenia wyższego równie często preferowane jest wykształcenie średnie lub policealne. Poszukując pracownika biurowego zwracają uwagę m.in. na umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych (telefon, ksero, fax, skaner), znajomość specjalistycznych programów. Równie często wymagana jest przynajmniej dobra znajomość języka angielskiego. Pracownik obsługi biurowy to osoba, która głównie jest odpowiedzialna za sprawne zarządzanie i koordynowanie codziennej pracy biura. Idealny kandydat charakteryzuje się cechami osobowościowymi takimi jak komunikatywność, solidność, dokładność, sprawne wykonywanie obowiązków. Ważna jest również umiejętność współpracy w grupie i wysoka kultura osobista.

Jeżeli przeanalizujemy pracowników biurowych jako zawód nadwyżkowy w subiektywnej ocenie wszystkich respondentów widzimy, że w największej osób opiniujących ten zawód jako nadwyżkowy zarejestrowanych jest w MUP-ie w Lublinie (17,5%). 14% wskazań pochodziło od osób zarejestrowanych w PUP-ie w Chełmie a 13,2% w PUP-ie w Białej Podlaskiej. Zawód nadwyżkowy pracownicy obsługi biurowej według otrzymanych danych nie miał wskazań w powiecie radzyńskim, a najmniej wskazań miał w powiecie świdnickim, parczewskim, łukowskim (0,9%). Spośród respondentów, którzy wymienili ten zawód jako nadwyżkowy 38,6% było poniżej 27 roku życia, 32,5% w grupie wiekowej 27-40 oraz 28,9% powyżej 40 lat.

Analizując wykształcenie jakie posiadają respondenci ważną informację stanowi fakt, że wśród badanych, którzy wymienili ten zawód jako nadwyzkowy duża część legitymuje się wykształceniem wyższym (43,9%). W obecnym czasie ukończenie szkoły wyższej stało się powszechne i w pewnym sensie straciło na znaczeniu. Jak podaje GUS w Polsce w 2002 roku wyższe wykształcenie miało niespełna 10% Polaków, w roku 2011 sytuacja diametralnie się zmieniła i studia kończy już blisko 18%²⁵.

Mężczyźni i kobiety znacząco różnią się od siebie pod względem postrzegania tego typu zawodu jako nadwyzkowego. Wśród przebadanych, kobiet stanowiły większość deklaracji (62,3%). Wynikać to może z tego, że w zawodzie pracownik biurowy pracy częściej poszukują kobiety posiadające wyższe wykształcenie.

By otrzymać pełny obraz zapytaliśmy respondentów, którzy mają posiadają zawód wyuczony lub wykonywany pracownicy obsługi biurowej o to ile miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne. Z otrzymanego rozkładu odpowiedzi wynika, że 40% tych ankietowanych stwierdziła, że osobami bezrobotnymi są od 13 do 24 miesięcy, 25% respondentów jest zarejestrowanych 7-12 miesięcy. Niewiele mniej bo 20% stanowią osoby widniejące w statystykach urzędu od 4 do 6 miesięcy. Najmniejszą grupę (15%) stanowią osoby zarejestrowane do 3 miesięcy. Okres pozostawania bez pracy ma wpływ na aktywność szukania zatrudnienia. Jak wynika z powyższych danych osobom długotrwale bezrobotnym trudniej jest wrócić na rynek pracy, często też w związku z szeroko rozumianymi nowinkami technologicznymi czy też zmieniającymi się przepisami ich umiejętności nie są już atrakcyjne dla pracodawcy.

Ważną informacją jest to, że osoby posiadające zawód wyuczony lub wykonywany pracownik obsługi biurowej częściej (97,5%) pracowali przed rejestracją w urzędzie pracy w stosunku do analizowanych wcześniej pracowników sprzedaży w sklepach. Również i tutaj nasuwa się pytanie z jakiego powodu utracili ostatnią pracę. Co piąty ankietowany (20,5%) zrezygnował sam. Podobny odsetek został zwolniony (25,5%). W przypadku 5,1% respondentów zlikwidowano ich zakład pracy. Niepokojący jest fakt, że co piąty respondent z wyuczonym/wykonywanym zawodem pracownik biurowy sam rezygnuje z pracy mając świadomość jak trudny i wymagający jest lubelski rynek pracy. Zapytaliśmy osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy dlaczego zrezygnowali z ostatniego zatrudnienia. Wśród pojawiających się odpowiedzi 37,5% osób bezrobotnych z zawodem pracownik biurowy stwierdziła, że rezygnacja była powodowana względami i obowiązkami rodzinnymi. Co czwarta osoba badana (25%) z zawodem pracownik obsługi biurowej wskazała, że powodem rezygnacji z pracy były złe relacje z przełożonymi. Również ten sam odsetek badanych (25%) podał, że powodem była odległość od miejsca zamieszkania. 12,5% ankietowanych zrezygnowała ze względów zdrowotnych.

Poprosiliśmy by respondenci z zawodem pracownicy obsługi biurowej ocenili biorąc pod uwagę własne doświadczenie jaki jest wpływ ich wykształcenia, zawodu wyuczonego na sytuację na rynku pracy. Zdecydowana większość (66,7%) stwierdziła, że ich wykształcenie/zawód wykonywany jest obojętny dla uzyskania przez nich zatrudnienia w najbliższej przyszłości. Co trzeci respondent posiadający zawód wyuczony/wykonywany stwierdziła, zwiększa ich szanse na uzyskanie zatrudnienia (33,3%).

Istotne przy analizie wyników badań jest również poznanie powodu dlaczego wykształcenie/zawód wyuczony nie jest atrakcyjny z perspektywy lubelskiego rynku pracy. Respondenci poproszeni o odpowiedź najczęściej mówili, że ich zdaniem na lubelskim rynku pracy jest mało ofert pracy w ich zawodzie (34,6%). Ankietowani w

²⁵ GUS, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań w Polsce w 2002 i 2011 r.

23,1% uznali, że jest również zbyt wielu absolwentów, którzy mogą podjąć pracę w tym zawodzie.

Kolejnym czynnikiem, który warto omówić, jest powód rejestracji w urzędzie pracy. Jak wynika z otrzymanego rozkładu odpowiedzi, dla 40% bezrobotnych pracowników biurowych rejestracja była szansą na znalezienie pracy. Stosunkowo spory odsetek ankietowanych (32,5%) uznał, że chciał uzyskać darmowe ubezpieczenie zdrowotne. Skorzystanie z różnych bezpłatnych formy pomocy (szkolenia, staże, prace interwencyjne) organizowanych przez urząd pracy dla 17,5% badanych było również powodem rejestracji. Stosunkowo niewiele, bo 7,5% ankietowanych dzięki rejestrację chciało otrzymać zasiłek dla bezrobotnych.

W tym miejscu istotna jest również informacja jak często ankietowani, których zawód jest na drugim miejscu pod względem zawodów nadwyżkowych kontaktują się z urzędem pracy.

Bezrobotni z zawodem wyuczonym/wykonywanym pracownicy obsługi biurowej w 27,5% podejmuje kontakt raz w miesiącu, 15% ankietowanych robi to mniej więcej raz na 2 miesiące. Niepokojący jest fakt, że 12,5 respondentów wcale nie kontaktuje się z urzędem pracy. Tylko 5% osób bezrobotnych deklaruje, że takie działanie podejmuje raz w tygodniu.

Poprosiliśmy respondentów by określili czy poszukiwana przez nich praca musi być zgodna z zawodem wyuczonym/wykształceniem. Prawie połowa badanych (48,7%) stwierdziła, że poszukując pracy raczej nie kierują się ofertą dostosowaną do ich wykształcenia/zawodu wyuczonego i są gotowi podjąć pracę nie zgodną z zawodem wyuczonym/wykształceniem. 28,2% respondentów odpowiada, że zdecydowanie nie musi się to pokrywać. Takie założenie może mieć plusy w przypadku zatrudnienia w małej firmie, gdyż dla pracodawcy, który zatrudnia mniej niż 9 pracowników zwraca uwagę na dodatkowe umiejętności, które mógłby wykorzystać pomimo tego, że nie zawarł ich w ofercie pracy. Dla 17,9% badanych ważne jest by ich przyszła praca była zgodna z zawodem i kierunkiem wykształcenia, dla 5,1% zdecydowanie ma odpowiadać zawodowi wyuczonemu/wykształceniu.

Poszukiwanie pracy w obecnym czasie wiąże się z korzystaniem z różnych źródeł gdzie zamieszczane są oferty pracy. Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy z zawodem wyuczonym lub wykonywanym pracownicy obsługi biurowej zostali zapytani w jaki sposób szukają pracy. Zdecydowana większość (76,9%) odpowiada na ogłoszenia zamieszczone w internecie. Jest to dobry kanał poszukiwania pracy bo jak wynika z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim właśnie najwięcej ofert pracy ukazuje się na stronach internetowych. Z pomocy urzędu pracy korzysta 69,2%. Zaznaczyć tu należy że badani znajdują się w różnym wieku i dla osób starszych którzy nie korzystają bądź nie mają dostępu do internetu łatwiej jest udać się do urzędu. Na kolejnym miejscu jako najpopularniejszy wśród respondentów sposób poszukiwania pracy znajduje się korzystanie z pomocy rodziny, znajomych. Na taką formę pomocy wskazuje 66,7% ankietowanych. Również ten sam odsetek (66,7%) z własnej inicjatywy wysła swoje CV bezpośrednio do pracodawców. Nie mniej popularne jest również odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w prasie (41%). Minusem takiego ogłoszenia może być mało konkretnie sprecyzowana oferta pracy co zdecydowanie utrudnia rekrutację, bo pracodawcy zazwyczaj zostawiają krótką informację a niekiedy tylko numer telefonu.

Biorąc pod uwagę bezrobotnych z zawodem pracownicy obsługi biurowej poprosiliśmy o ocenę własnych szans na znalezienie stałej pracy w swoim powiecie. Połowa ankietowanych (50%) stwierdziła, że w ich opinii mają niewielkie szanse, 7,5% w ogóle nie widzi żadnych szans by wyjść z bezrobocia i znaleźć pracę w powiecie

zamieszkania. 40% respondentów uznała, że ma średnie szanse a tylko 2,5% określiła je jako duże.

W kolejnej analizowanej kwestii zapytaliśmy ankietowanych co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy w ich opinii byłoby najważniejsze. Jak uznali bezrobotni pracownicy biurowi respondenci najważniejszym czynnikiem motywującym do przyjęcia pracy dla ponad połowy badanych (52,6%) jest wysokość zarobków. Dla 15,8% badanych znaczącą rolę odgrywa odległość pracy od miejsca zamieszkania, 7% uzależniałoby swą decyzję o przyjęciu zatrudnienia od dogodnego połączenia komunikacyjnego, którego brak może uniemożliwić podjęcie pracy a także jak wynika z badań jakościowych z pośrednikami pracy uniemożliwić kontakty z urzędem pracy. 8,8% ankietowanych zwróciło uwagę na możliwość rozwoju zawodowego, który umożliwiłaby im nowa praca. Dla 6,1% respondentów ważna jest atmosfera panująca w pracy, która przekłada się na dobre relacje z współpracownikami czy pracodawcą. Możliwość pracy w elastycznych godzinach dla 4,4% jest czynnikiem sprzyjającym przyjęciu oferty. Takie rozwiązanie z pewnością ułatwiłoby powrót na rynek pracy rodzicom wychowującym dzieci. Tylko 2,6% osób bezrobotnych wśród których są również osoby, które nie pracowały wcześniej stwierdziła, że pomocne byłoby zdobycie doświadczenia a jak wynika z danych Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy doświadczenie jest jednym z czynników, które najbardziej cenią pracodawcy.

Kolejna omawiana kwestia dotyczy możliwości podjęcia pracy u pracodawcy niezależnie od jej wymiaru czasowego z wyłączeniem działalności gospodarczej. Okazuje się, że większość ankietowanych (64%) posiadających zawód nadwyżkowy pracownik obsługi biurowej jest gotowa do podjęcia pracy. 5,3% osób bezrobotnych określiła się jako nieprzygotowani i nie poszukujący pracy. Ważna jest tutaj rola urzędu pracy, który powinien weryfikować czy rzeczywiście bezrobotny chce wrócić na rynek pracy a rejestracja nie jest podyktowana korzyściami chociażby ze względu ubezpieczenia zdrowotnego czy otrzymywanie zasiłku z opieki społecznej. Warto tutaj zaznaczyć, że oprócz oferowanych szkoleń czy kursów warto odnieść się do poprawy umiejętności społecznych poprzez szkolenia miękkie.

Przebadani bezrobotni z wyuczonym/ wykonywanym zawodem pracownik prac biurowych zapytani o to w jakiej odległości od miejsca obecnego zamieszkania byłiby gotowi podjąć pracę najczęściej (34,4%) wskazywali, że nie chcieliby zmieniać obecnego miejsca zamieszkania, a dotarcie do pracy mogłoby zajmować ponad 30 minut. Blisko co czwarty badany (23,3%) podjąłby pracę również bez zmiany miejsca obecnego zamieszkania ale na dojazd do pracy mógłby poświęcić nie dłużej niż 30 minut. Ten sam odsetek badanych (23,3%) uznał, że jest gotowy wyjechać nawet za granicę żeby pracować. Co szósty respondent (16,7%) by pracować jest gotowy przeprowadzić się gdzieś dalej, ale nie za granicę.

3. Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)

Od kilku lat urzędy pracy jako nadwyżkowy rejestrują również zawód nauczyciela, który często wiąże się ze studiami humanistycznymi ale również ścisłymi. Młode osoby wybierając studia często kierują się opinią o „łatwych” studiach, modą oraz rekomendacjami znajomych. W badaniu Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy jako trzeci, najbardziej nadwyżkowa grupa zawodów została wskazana: nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), zgodnie

z klasyfikacją zawodów. Praca nauczyciela wiąże się z prowadzeniem zajęć dydaktyczno-wychowawczych a także pełnieniu funkcji opiekuńczej. Nauczyciel realizuje zadania związane ze stanowiskiem, wspiera uczniów w ich rozwoju a także kształtuje prawidłowe postawy.

Zadania wykonywane przez nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) zazwyczaj obejmują: opracowywanie programów nauczania, wprowadzanie do nich zmian oraz przygotowywanie programów zajęć zgodnie z wytycznymi programu nauczania. Obserwowanie oraz ocenianie wyników i zachowania uczniów; przygotowywanie, przeprowadzanie i ocenianie testów, zadań i egzaminów w celu określenia postępów uczniów.

Analizując wyżej wymieniony zawód nadwyżkowy warto przyjrzeć się jak statystyka wygląda w rozróżnieniu na powiaty województwa lubelskiego. Największy odsetek w opinii wszystkich przebadanych grup bezrobotnych z różnymi zawodami występuje w powiecie chełmskim (22%) i lubelski grodzki (MUP w Lublinie). W kilku powiatach województwa lubelskiego w opinii ankietowanych jako zawód nadwyżkowy nie występuje są to powiaty lubelski ziemski (PUP w Lublinie), łęczyński, puławski, radzyński, rycki.

Odnosząc się do wieku respondentów tylko w grupie respondentów poniżej 27 lat znajduje się 38% osób, którzy wskazali na zawód nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) jako nadwyżkowy. Kategorie 27-40 lat i powyżej 40 lat reprezentuje 31% respondentów. Analizując wykształcenie respondentów osoby z średnim wykształceniem (44%) uważają, że nauczyciel to zawód nadwyżkowy również istotny odsetek ankietowanych z wykształceniem wyższym wskazał na ten zawód (38%). Wynikać to może z faktu, że osoby z wykształceniem wyższym to często właśnie nauczyciele, którzy nie mogą znaleźć pracy. W najmniejszym stopniu w województwie lubelskim ten zawód za nadwyżkowy uznali ankietowani z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (7%).

Kobiety stanowią 63% respondentów, którzy uznali zawód nauczyciel gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) za zawód nadwyżkowy. Odpowiedzi mężczyzn 37% wskazań.

W największym stopniu ankietowani (47%) wskazujący jako zawód nadwyżkowy nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) byli zarejestrowanych jako osoby bezrobotne od 13 do 24 miesięcy. Najmniejszą grupę osób, którzy wskazali na ten zawód stanowiły odpowiedzi respondentów, którzy byli zarejestrowani w urzędzie pracy są od 4 do 6 miesięcy oraz do 3 miesięcy (17%).

Co piąty respondent z zawodem wyuczonym lub wykonywanym nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego) przed rejestracją w urzędzie nie pracy pracował, może to wynikać z tego, że są to osoby, które stosunkowo niedawno ukończyły studia i dopiero próbują wejść na rynek pracy.

Respondenci, którzy reprezentują analizowany zawód zostali poproszeni o podanie przyczyny rezygnacji z ostatniej pracy, 16,7% zrezygnowała sama, 16,7% została zwolniona.

Jako przyczynę rezygnacji z pracy wszyscy ankietowani z tym zawodem wskazywali na niskie zarobki.

Poprosiliśmy również by ocenili jaką odległość od miejsca obecnego zamieszkania byłiby w stanie zaakceptować gdyby zaproponowano im ciekawą pracę. Największa grupa respondentów (35%) odpowiedziała, że bez zmiany obecnego miejsca zamieszkania ale do pracy gotowi byłiby dojeżdżać ponad 30 minut. Wyjechać i podjąć pracę za granicą, gdyby pojawiła się taka możliwość gotowych jest 28,6% osób bezrobotnych z zawodem

wyuczonym lub wykonywanym nauczyciel gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego). Ponad co piąty ankietowany (21,4%) stwierdził, że pracę podjąłby bez zmiany obecnego miejsca zamieszkania a do pracy mógłby dojeżdżać nie dłużej niż 30 minut.

Wykształcenie jak i wyuczony zawód w obecnych czasach a w szczególności na lubelskim rynku pracy zdecydowanie wpływa na szansę zatrudnienia. Odkąd studia kończy więcej młodych ludzi po których de facto mogliby pracować w zawodzie nauczyciela a tej pracy dla nich nie ma. Poprosiliśmy naszych respondentów by wzięli pod uwagę własne doświadczenie jak i wyuczony/wykonywany zawód i ocenili czy wpływa to w jakiś sposób na ich sytuację na rynku pracy. Zdecydowana większość (78,6%) osób bezrobotnych oceniła, że jest to obojętne do uzyskania zatrudnienia. Biorąc pod uwagę popularność kierunków studiów, które przygotowują czy też pozwalają pracować w zawodzie nauczyciela w ciągu ostatnich lat w województwie lubelskim nie zauważono istotnego spadku zainteresowania tymi kierunkami wśród młodych ludzi. Jest to o tyle niepokojące, że już w tym momencie rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć i zagwarantować miejsc pracy absolwentom. Tylko niespełna co czwarty badany (21,4%) stwierdził, że jego wykształcenie/zawód wyuczony zwiększa szanse na uzyskanie zatrudnienia.

Jednocześnie dane zaprezentowane w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wskazują, iż w zawodzie nauczyciela w najbliższym czasie będą prowadzone rekrutacje. Sytuacja taka tłumaczona jest strukturalnym niedopasowaniem posiadanych kwalifikacji i kompetencji kandydatów w stosunku do wymagań pracodawców²⁶

Analizując również tę grupę badanych zapytaliśmy bezrobotnych nauczycieli co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy byłoby dla nich najważniejsze. Zaskoczeniem nie jest w tym przypadków również, że dla ponad połowy (53,3%) istotnym czynnikiem jest wysokość zarobków. Jak wynika z danych opracowywanych powyżej co czwarty respondent z tej grupy przed rejestracją nie pracował, a co za tym idzie nie ma doświadczenia zawodowego. Więc zakładając, że byłaby to jego pierwsza praca może nie zaakceptować warunków finansowych proponowanych przez pracodawcę, które nie będą niższe zakładając pracę na cały etat niż kwota jaką otrzymuje stażysta pracujący w takim samym wymiarze godzin. Dla 26,7% istotna jest odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Wiązać się do może z dodatkowymi kosztami, które musi ponieść potencjalny pracownik jak też z połączeniem komunikacyjnym, które może stanowić poważną barierę zwłaszcza dla badanych zamieszkujących tereny wiejskie. 6,7% stwierdziła, że ważna jest dobra atmosfera w pracy, również taki sam odsetek wskazał na możliwość rozwoju zawodowego.

Ważną informacją jak z wynika z badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy jest fakt, że zdecydowana większość (86,7%) bezrobotnych nauczycieli jest gotowa do podjęcia pracy (wyłączając własną działalność gospodarczą). Jeżeli przyjrzymy się danym które według ankietowanych oceniają szansę na znalezienie stałej pracy w swoim powiecie zamieszkania to tylko 6,7% ocenia je jako duże. 60% stwierdza, że szanse są niewielkie a co piąty badany (20%) ocenia je jako średnie. W opinii 13,3% respondentów nie ma żadnych szans na znalezienie zatrudnienia. Przyglądając się zmianom jakie zaszły w ciągu ostatnich lat zauważyć było można, że nie tylko w województwie lubelskim mniejsze szkoły wiejskie zostały zamknięte lub połączone w ramach oszczędności narzuconych przez władze samorządowe. Mniejszy przyrost naturalny powoduje to, że

²⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s.55.

szkoły liczące małą liczbę dzieci przestają być opłacalne. Może to mieć przełożenie na sytuację bezrobotnych nauczycieli zamieszkujących małe miejscowości, którzy zmuszeni będą poszukiwać pracy w większych miastach.

Pytając ankietowanych o potencjalną ofertę pracy poprosiliśmy o wskazanie formy zatrudnienia która odpowiadałaby im najbardziej. 93,3% osób bezrobotnych nauczycieli zarejestrowanych w urzędzie pracy wskazuje umowę na pełny etat i umowę o pracę. Tylko 6,7% ankietowanych mówi, że odpowiadałyby im inne formy zatrudnienia.

Istotną kwestią, którą należało poruszyć przy realizacji badania jest wskazanie respondentów od czego w opinii respondentów zależy możliwość znalezienia zatrudnienia w ich powiecie. Spośród kafeterii odpowiedzi i możliwości wskazania kilku czynników prawie co trzeci bezrobotny nauczyciel (73,3%) wskazywał na znajomości. Dla 26,7% istotne i sprzyjające jest posiadanie kwalifikacji zawodowych. 6,7% to aktywność i determinacja w poszukiwaniu pracy.

4. Inni specjaliści nauczania i wychowania

Kolejną dużą grupą zawodów, która została poddana analizie są „inni specjaliści nauczania i wychowania”. W opinii respondentów pozostających w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego ww. zawód uważany jest za nadwyżkowy na rynku pracy. Spośród respondentów, którzy wyrazili taką opinię niemal co piąty zarejestrowany był w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białej Podlaskiej, co ósmy w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie, (12,4%) a co dziewiąty w Powiatowym Urzędzie Pracy w (11,4%). Ankietowani pozostający w ewidencji Powiatowych Urzędów Pracy w Radzynie Podlaskim oraz Rykach nie postrzegają omawianego zawodu jako nadwyżkowego. Zawód ten jako nadwyżkowy określili głównie respondenci do 27 roku życia (56,2% osób wskazujących ten zawód jako nadwyżkowy), co tłumaczyć można faktem, że część z nich dopiero wchodzi na rynek pracy. Wraz ze wzrostem wieku badanych malał współczynnik wskazań omawianego zawodu jako nadwyżkowego na rynku pracy w województwie lubelskim. Analizując uzyskane dane należy zauważyć, że na postrzeganie omawianego zawodu jako nadwyżkowego ma również wpływ wykształcenie bezrobotnych biorących udział w badaniu. Zdecydowana większość badanych która uznała ten zawód za nadwyżkowy posiada wykształcenie wyższe (68,5%). W podziale na płeć widzimy istotne zróżnicowanie – kobiety stanowią 77,5 respondentów, którzy zakwalifikowali ten zawód jako nadwyżkowy.

W kategorii bezrobotnych, którzy posiadają zawód inni specjaliści nauczania i wychowania jako zawód wyuczony lub wykonywany największy procent zarejestrowany jest w urzędach pracy w: Białej Podlaskiej (17,3%), Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie (11,5%), Chełmie (9,6%) oraz Kraśniku (9,6%). Brak wskazań odnotowano w powiatach: lubelskim ziemskim (PUP w Lublinie), łączyńskim, parczewskim, radzyńskim i świdnickim. Większość respondentów posiadających omawiany zawód pochodzi z miasta do 5 000 mieszkańców (38,5%) oraz posiada wykształcenie wyższe (92,3%). Biorąc pod uwagę wiek ankietowanych poniżej 27r.ż. jest 46,2%, a do przedziału 27-40 lat należy 44,2%. W omawianej kategorii bezrobotnych zdecydowaną większość stanowią kobiety (86,5%). Analizując okres pozostawania w ewidencji osób bezrobotnych należy zauważyć, że największy procent specjalistów nauczania i wychowania pozostawał w niej od 0 do 3 miesięcy (38,5%) oraz od 13 do 24 miesięcy (34,6%).

Biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe bezrobotnych należą do grupy „inni specjaliści nauczania i wychowania” trzeba zaznaczyć, że posiada je zdecydowana większość (72,5%). Do głównych przyczyn utraty zatrudnienia należą: rezygnacja z dalszej pracy (32,4%), zwolnienie (27%) oraz likwidacja zakładu pracy (10,8%). Jako czynniki

mające wpływ na rezygnację z ostatniej pracy ankietowani wymienili: obowiązki rodzinne (50,0%), niskie zarobki (30%), brak satysfakcji z powierzonych obowiązków (10%) oraz złe relacje z przełożonymi (10%). Zdecydowana większość tych badanych (70%) została zwolniona z ostatniej pracy ze względu na zakończenie umowy o pracę. Biorąc pod uwagę powyższe dane należy stwierdzić, że w większości przypadków utrata pracy przez respondentów wynikała z przyczyn od nich niezależnych. Dużym problemem na współczesnym rynku pracy jest zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. W wielu przypadkach pracodawcy nie podpisują z pracownikami kolejnej umowy, która może być podpisana na czas nieokreślony, tylko zatrudniają nowych pracowników na umowę na czas określony. Wielu pracodawców decyduje się także na zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o dzieło czy umowy zlecenie, które to nie respektują prawa do urlopu, czy zwolnienia lekarskiego. Sytuacja ta powoduje, że pracownik nie ma zapewnionej ciągłości zatrudnienia.

Analizując sytuację materialną tych respondentów należy stwierdzić, że niecałe 16% stwierdziło, że pieniędzy nie wystarcza nawet na najpilniejsze potrzeby. Zdecydowana większość (41,2%) zadeklarowała, że na co dzień wystarcza im pieniędzy, lecz nie stać ich na większe wydatki. Niemal 16% odpowiedziało, że pieniędzy wystarczy im na wszystkie wydatki, a część mają odłożone. Praca zarobkowa pozwala na zaspokojenie wielu potrzeb w życiu człowieka. Jest przede wszystkim źródłem dochodu, a co za tym idzie pozwala na zapewnienie godnej egzystencji pracownikowi oraz jego rodzinie. Utrata pracy, dla wielu osób łączy się ze znacznym obniżeniem standardu życia. Osoby bezrobotne w znacznym stopniu zagrożone są ubóstwem. Dlatego też ważne jest, aby stan pozostawania bez pracy trwał możliwie jak najkrócej. Konieczne jest aby osoby bezrobotne zostały objęte przez urzędy pracy wieloaspektowym wsparciem mającym na celu aktywizację zawodową bezrobotnych.

Zdecydowana większość (70,5%) „innych specjalistów nauczania i wychowania” uważa, że posiadany przez nich zawód jest obojętny dla uzyskania przez nich zatrudnienia. Blisko 30% sądzi, że zawód ten zwiększa szanse na uzyskanie zatrudnienia. Respondenci optymistycznie stwierdzili że w ich zawodzie: łatwo jest zdobyć doświadczenie (87,2%), jest dużo miejsc pracy (61,5%) oraz nie ma zbyt wielu absolwentów (56,4%). Oznacza to, że powstaje bardzo mało nowych miejsc pracy oraz istnieje mała rotacja związana z faktem, iż bardzo rzadko zwalniają się jakieś etaty, co prowadzi do faktu, że istnieje wiele osób bezrobotnych posiadających takie wykształcenie.

Głównymi motywami rejestracji w urzędzie pracy przez omawianą grupę ankietowanych była możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego oraz znalezienie zatrudnienia – w przypadku obu odpowiedzi odsetek wskazań wynosił 38,5%. Nieco rzadziej wskazali na chęć skorzystania ze świadczeń, instrumentów oraz usług oferowanych przez urzędy pracy, tj. otrzymanie zasiłku dla bezrobotnych - 11,5% oraz skorzystanie z różnych form pomocy (np. staże, szkolenia, prace interwencyjne) – 9,6%. Niepokojące jest zjawisko, polegające na rejestracji w urzędach pracy w celu zdobycia ubezpieczenia zdrowotnego. Uzyskane dane dowodzą, że motyw ten jest jednym z głównym, dla których osoby, które straciły pracę decydują się na zaewidencjonowanie w urzędzie pracy. Dopiero w dalszej kolejności wymieniana jest chęć skorzystania z usług oferowanych przez tę instytucję rynku pracy. Należy dołożyć wszelkich starań, aby urzędy pracy zaczęto postrzegać jako instytucję służącą do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, a nie ubezpieczyciela. Większość ankietowanych (25%) zadeklarowała, że z własnej inicjatywy kontaktuje się z urzędem pracy raz w miesiącu. Taki sam procent bezrobotnych (13,5%) zgłasza się do urzędu pracy raz w tygodniu oraz mniej więcej co

dwa miesiące. Co dziesiąty zadeklarował, że z własnej inicjatywy nie kontaktuje się z urzędem pracy.

Większość ankietowanych należących do grupy „inni specjaliści nauczania i wychowania” (65,4%) zadeklarowała, że są gotowi podjąć pracę, która nie będzie zgodna z ich wyuczonym zawodem. Do głównych sposobów poszukiwania zatrudnienia respondenci zaliczyli: rodzinę, znajomości (80,4%); urząd pracy (74,5%); odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczane w internecie (60,8%); z własnej inicjatywy wysyłanie CV do pracodawców (56,9%). Analizując uzyskane dane należy stwierdzić, że w badanej kategorii bezrobotnych zdecydowanie większy procent poszukując pracy przegląda ogłoszenia zamieszczone w internecie, niż w prasie (31,4%). Znikomy procent bezrobotnych (3,9%) w poszukiwaniu pracy skorzystał z usług oferowanych przez agencje pośrednictwa pracy. Należy zatem zauważyć, że rejestracja w urzędzie pracy jest jednym ze sposobów poszukiwania pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia. Zdecydowana większość badanych z omawianej grupy uważa, że najskuteczniejszą metodą znalezienia zatrudnienia, jest szukanie informacji u znajomych czy rodziny. Badani bezrobotni „inni specjaliści nauczania i wychowania” wykazują się dużą samodzielnością w poszukiwaniu pracy, decydując się na przeglądanie ofert w internecie czy wysyłanie dokumentów aplikacyjnych do pracodawców.

Odnosząc się do deklaracji pracodawców w województwie lubelskim zdecydowana większość mówi, że „nie posiada wolnych miejsc pracy (98%). Kolejne 5% stanowią pracodawcy, którym brakuje jednego pracownika, a następnie po 2% badanych deklaruje brak 2 lub 3 osób. Z kolei 93% badanych pracodawców zatrudniających między 2 a 3 osoby w ogóle nie brakuje pracowników. Rekrutacje w okresie roku od momentu realizacji badania planuje 15% pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób. W podobnym stopniu dotyczy to również badanych podmiotów mikro, czyli zatrudniających między 3 a 9 osób (75%). Rekrutacja jeśli jest przewidywana będzie prowadzona raczej na jedno (46%) lub dwa stanowiska (26%). Badani planują rekrutacje najczęściej w zawodzie średni personel do spraw biznesu i administracji (15%), następnie zaś w zawodzie specjaliści nauczania i wychowania. Powód rekrutacji to najczęściej zastąpienie dotychczas zatrudnionego pracownika (59%) oraz wzrost skali działalności (54%)”²⁷.

Zdecydowana większość tych respondentów (94,2%) przyznała, że najbardziej satysfakcjonującą dla nich była by praca na pełny etat na podstawie umowy o pracę. Jednocześnie ponad połowa (53,8%) uważa, że ma niewielkie szanse na znalezienie stałej pracy w swoim powiecie. Przeciwnego zdania jest zaledwie 1,9%. Blisko 77% bezrobotnych stwierdziła, że jest gotowa podjąć pracę niezależnie od jej wymiaru czasowego. Do głównych czynników decydujących o przyjęciu propozycji pracy respondenci zaliczyli kolejno: wysokość zarobków (48,1%), odległość od miejsca zamieszkania (21,2%), możliwość uzyskania doświadczenia (9,6%) oraz dobrą atmosferę w pracy (5,8%). Powyższe dane wskazują jak duże znaczenie w życiu człowieka ma praca. Daje poczucie stabilizacji oraz bezpieczeństwa. Podnosi poczucie własnej wartości oraz umożliwia samorealizację. Praca wzbogaca doświadczenie życiowe człowieka. Podnoszenie kwalifikacji, kompetencji zawodowych daje pewność siebie, szacunek otoczenia, zadowolenie. Dlatego też osoby bezrobotne są bardzo często skłonne do wielu ustępstw w celu podjęcia zatrudnienia (np. podjęcie pracy w godzinach nocnych, bądź z dala od miejsca zamieszkania).

²⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 54.

Biorąc pod uwagę mobilność respondentów należących do grupy „inni specjaliści nauczania i wychowania” w poszukiwaniu pracy należy stwierdzić, że 61,7% nie jest gotowa na zmianę miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia. Co czwarty przyznał, że może przeprowadzić się poza miejsce zamieszkania, ale wyklucza wyjazd za granicę. Blisko 13% aby podjąć pracę jest w stanie wyjechać poza granice kraju. Współczesny rynek pracy wymaga od osób bezrobotnych dużej elastyczności, mobilności, gotowości do przekwalifikowania w celu znalezienia zatrudnienia. Należy zauważyć, że przedstawiciele omawianego zawodu nadwyżkowego mogą mieć trudności w znalezieniu zatrudnienia, gdyż większość z nich nie jest gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia.

5. Specjaliści z dziedzin społecznych i religii

Specjaliści do spraw społecznych udzielają porad osobom indywidualnym, rodzinom, grupom, społecznościom i organizacjom w reakcji na ich problemy społeczne i osobiste. Pomagają klientom w rozwijaniu umiejętności oraz w dostępie do zasobów i usług i wsparcia niezbędnych do poradzenia sobie z problemami związanymi z bezrobociem, ubóstwem, niepełnosprawnością, uzależnieniami, przestępczością, problemami rodzinnymi; wykonują zadania o charakterze wychowawczo-resocjalizacyjnym i profilaktycznym w stosunku do osób oddanych pod nadzór przez orzeczenie sądowe i osób przebywających w zakładach karnych oraz pomagają stronom znajdującym się w konflikcie w osiągnięciu porozumienia przez mediacje

Kolejną analizowaną średnią grupą zawodów są specjaliści z dziedzin społecznych i religii. Respondenci stwierdzili, że zawód ten jest zawodem nadwyżkowym na rynku pracy w województwie lubelskim. 27,3% badanych którzy stwierdzili, że jest to zawód nadwyżkowy jest zarejestrowana w MUP-ie w Lublinie. Kolejno zawód ten za nadwyżkowy uznali mieszkańcy powiatów: chełmskiego (9,1%), bialskiego (7,8%), krasnostawskiego (7,8%), lubelskiego ziemskiego (7,8%) oraz zamojskiego (6,5%). Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w: Łukowie, Opole Lubelskim, Radzyniu Podlaskim i Rykach nie uważają ww. zawodu za nadwyżkowy. Zdecydowana większość respondentów (36,4%), która zadeklarowała, że ich zdaniem specjaliści z dziedzin społecznych i religii należą do grupy zawodów nadwyżkowych pochodzi z miejscowości do 5 000 mieszkańców. Co piąty badany podzielający ten pogląd mieszka w mieście powyżej 340 000 mieszkańców. Wraz ze wzrostem wieku respondentów malała liczba wskazań omawianego zawodu jako nadwyżkowego, najwięcej zanotowano wśród badanych poniżej 27 r.ż. (57,1%) ogółu osób wyrażających takie deklaracje. Biorąc pod uwagę wykształcenie ankietowanych jako zawód deficytowy specjalistów z dziedzin społecznych i religii uznało 63,6% z wykształceniem wyższym oraz 26% z wykształceniem średnim. Kobiety (72,7%) zdecydowanie częściej niż mężczyźni twierdziły, że zawód ten jest nadwyżkowy.

W kategorii bezrobotnych którzy posiadają zawód z grupy zawodów specjalistów z dziedzin społecznych i religii jako zawód wyuczony/wykonywany zdecydowana większość zarejestrowana jest w MUP-ie w Lublinie(23,9%).Głównie są to absolwenci studiów humanistycznych. Kolejno największy procent odnotowano w PUP-ie w Białej Podlaskiej (11,4%) PUP-ie w Chełmie (8%). W badanej grupie respondentów z powiatu włodawskiego oraz janowskiego nie było przedstawicieli omawianego zawodu. Blisko 30% mieszka w mieście do 5 000 mieszkańców, a 19,3% mieszka w mieście pow. 340 000 mieszkańców. Zdecydowana większość przedstawicieli omawianego zawodu (55,7%) jest poniżej 27 r.ż., posiada wykształcenie wyższe (89,8%). Analizując płeć respondentów

dysproporcja między nie jest tak duża jak w przypadku poprzednio omawianego zawodu i wynosi: kobiety (59,1%) oraz mężczyźni (40,9%).

Biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe tej grupy respondentów należy zauważyć, że zdecydowana ich większość (65,5%) przed rejestracją w urzędzie pracy pracowała zawodowo. Jako główne przyczyny utraty pracy ankietowani wskazali: rezygnację (30,4%), zwolnienie (21,4%) oraz likwidację zakładu pracy (5,4%). Do głównych czynników mających wpływ na podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy wymieniono: niskie zarobki (52,9%), niezadowolenie z powierzonych obowiązków (23,5%), odległość od miejsca pracy (17,6%) oraz złe relacje z przełożonymi (5,9%). Respondenci zadeklarowali, że zostali zwolnieni z ostatniej pracy z powodu: zakończenia umowy o pracę (58,3%), zwolnień grupowych (16,7%) oraz po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (8,3%). Biorąc pod uwagę powyższe dane należy zauważyć, że w omawianej kategorii osób bezrobotnych przyczyny zwolnień z pracy nie leżą po stronie respondentów. Negatywnym zjawiskiem obserwowanym na współczesnym rynku pracy jest brak stabilizacji zatrudnienia. Za sprawą kryzysu finansowego coraz częściej występującym zjawiskiem są zwolnienia grupowe. Z obawy przed utratą pracy coraz większa liczba kobiet odkłada plany macierzyńskie na późniejszy okres, kiedy to zdobędą wystarczającą stabilizację zawodową.

Zdecydowana większość respondentów (60,8%) uważa, że posiadany zawód jest obojętny w procesie poszukiwania bądź znalezienia zatrudnienia. Blisko 40% twierdzi, że zwiększa ich szanse na znalezienie zatrudnienia. Bezrobotni uważają, że zdobycie doświadczenia zawodowego w ich zawodzie nie jest trudne (87,5%), na rynku pracy nie ma zbyt wielu absolwentów tego zawodu (73,2%) oraz jest dużo miejsc pracy w tym zawodzie (51,8%). Jednocześnie zdecydowana większość (68,1%) stwierdziła, że poszukiwana przez nich praca nie musi być zgodna z ich wyuczonym bądź wykonywanym zawodem. Uzyskane dane dowodzą, że przedstawiciele omawianego zawodu nadwyżkowego zdają sobie doskonale z realiów panujących na współczesnym rynku pracy. Wiedzą, że aby zdobyć wykształcenie osoba bezrobotna musi być mobilna, elastyczna, gotowa na przekwalifikowanie oraz ciągle podnoszenie swoich kwalifikacji oraz umiejętności zawodowych.

W omawianej kategorii bezrobotnych specjalistów z dziedzin społecznych i religii głównym motywem ich rejestracji w urzędzie pracy było zdobycie ubezpieczenia zdrowotnego (36,4%). Dopiero w następnej kolejności respondenci wskazali znalezienie zatrudnienia (33%) oraz chęć skorzystania z pomocy oferowanej przez urząd pracy (26,1%). Niepokojącym jest fakt, że większość respondentów zdecydowała się na rejestrację w urzędzie pracy wyłącznie w celu zdobycia ubezpieczenia zdrowotnego. Należy zatem zauważyć, że w opinii respondentów podrzędną funkcją urzędów pracy jest aktywizacja oraz pomoc osobom bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia.

Większość ankietowanych (46,6%) kontaktuje się z urzędem pracy z własnej inicjatywy raz w miesiącu lub rzadziej, a niemal 15% zgłasza się tylko na ustalone wcześniej wizyty. Przynajmniej raz w tygodniu do urzędu z własnej inicjatywy zgłasza się co piąty przedstawiciel omawianego zawodu. Powyższe dane potwierdzają fakt, że większość ankietowanych należących do omawianej grupy pozostaje w ewidencji urzędu tylko i wyłącznie ze względu na ubezpieczenie zdrowotne. Możliwość skorzystania z usług oraz instrumentów rynku pracy oferowanych przez urząd stają się dla nich drugorzędne. W procesie poszukiwania pracy wykazują się dużą samodzielnością, co przedstawiają poniższe dane.

Jako główne formy poszukiwania pracy bezrobotni specjaliści z dziedzin społecznych i religii wymienili: odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w internecie (70,1%), rodzina, znajomości (67,8%), urząd pracy (66,7%), rozsyłanie CV bezpośrednio

do pracodawców (60,9%). Należy zauważyć, że niewielki procent badanych w procesie poszukiwania pracy decyduje się na zamieszczanie własnych ogłoszeń w internecie (17,2%) oraz korzystanie z usług agencji pośrednictwa pracy (11,5%).

Na podstawie uzyskanych danych empirycznych należy zauważyć, że ankietowani najbardziej zainteresowani są podjęciem zatrudnienia na pełny etat na podstawie umowy o pracę (88,6%). Jednocześnie 73,9% zadeklarowało, że jest gotowa podjąć pracę bez względu na jej wymiar czasowy. Oceniając szanse na znalezienie zatrudnienia respondenci stwierdzili, że są one niewielkie (46%) oraz średnie (42,5%). Jednocześnie należy zaznaczyć, że przedstawiciele tego zawodu są to osoby, które powinny ze względu na posiadane kompetencje dosyć dobrze orientować się w realiach rynku pracy. Do najważniejszych czynników mających wpływ na podjęcie, bądź odrzucenie określonej oferty wskazano: wysokość zarobków (36,4%), odległość od miejsca zamieszkania (15,9%), dobrą atmosferę w pracy (12,5%), możliwość rozwoju osobistego (12,5%), możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego (11,4%) oraz możliwość awansu (4,5%).

Analizując mobilność respondentów w celu podjęcia zatrudnienia należy zauważyć, że ponad połowa (52,8%) jest w stanie zmienić miejsce zamieszkania w celu podjęcia pracy zawodowej. Na ponad 30 minutowy dojazd do pracy zdecydowało by się blisko 28% badanych. Tendencja ta potwierdza, że respondenci należący do omawianej kategorii bezrobotnych są zdeterminowani w poszukiwaniu zatrudnienia. Dodatkowo są to osoby młode dlatego też mogą sobie pozwolić na zmianę miejsca zamieszkania w poszukiwaniu zatrudnienia.

Rozdział IV Wyniki badań jakościowych

Cztery zogniskowane wywiady z ekspertami rynku pracy moderowane były według scenariusza prowadzącego do uzyskania konkretnych wskazówek badanych odnośnie pożądanej organizacji pracy doradców zawodowych oraz treści doradztwa zawodowego kierowanego zarówno do osób bezrobotnych (pierwsza część niniejszego rozdziału) jak i uczących się (druga część rozdziału). Wszystkie spostrzeżenia formułowane były na podstawie własnego doświadczenia respondentów, w większości długoletniej pracy. Wstępna część każdej sesji była prezentacją tegoż doświadczenia i charakterystyką pracy zawodowej poszczególnych uczestników.

W dalszej kolejności pracownicy urzędów pracy zostali zapytani o specyficzne lokalne, problemy społeczne, gospodarcze przekładające się bezpośrednio na pracę z bezrobotnymi. Następnie poproszono o uwagi dotyczące dotychczasowego sposobu badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych z propozycjami ewentualnych zmian. Weryfikowano czy w ciągu ostatnich 2 lat zaszły zmiany jeśli chodzi o czołówkę tych kategorii zawodów, wykazywanych na podstawie ww. metodyki. Zapytano również o najlepsze, zdaniem respondentów, metody aktywizacji zawodowej, usługi i instrumenty rynku pracy w kontekście nakreślonej uprzednio sytuacji w powiecie. Omawiano również potencjał dla rozwoju przedsiębiorczości pod kątem perspektywicznych branż na lokalnym rynku, ewentualną współpracę ze szkołami, perspektywy absolwentów tych szkół, postrzegane szanse na lokalne powstawanie tzw. zielonych i białych miejsc pracy (analiza wyników dotycząca tego ostatniego problemu jest przedmiotem oddzielnego. kolejnego rozdziału raportu, ujmującego także wszystkie wyniki badań ilościowych w tym zakresie w projekcie LORP). Sesję kończyło formułowanie propozycji zmian prawnych, zmian lub utrzymania formuły dotychczas realizowanych projektów unijnych z doradztwem zawodowym oraz ogólnie korekt polityki rynku pracy, w tym wobec kobiet i mężczyzn. Na koniec poproszono respondentów o wskazanie możliwych obszarów badań, które pozwoliłyby uzyskać nową wiedzę przydatną w codziennej pracy.

Z kolei pracujący z uczniami i studentami po części wstępnej indagowani byli o sposób pozyskiwania informacji o potrzebach pracodawców, o oczekiwania uczestników doradztwa, ewentualne zmiany nastawienia do doradztwa zawodowego wśród jego odbiorców. Następnie zaprezentowano wyniki niektórych badań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy mające związek z doradztwem zawodowym, z prośbą o komentarze i oceny. Zapytano doradców o współpracę z urzędami pracy. Na koniec, podobnie jak podczas pozostałych sesji, poproszono respondentów o wskazanie możliwych obszarów do badań, których wyniki pomogłyby w realizacji ich bieżących zadań i czyniły pomoc klientom bardziej skuteczną.

Scenariusze badań jakościowych wychodziły zatem od definiowania problemów, aby można było skatalogować sugestie ich niwelowania, będące podstawą do części rekomendacji całego raportu. Taki układ logiczny ma również prezentacja wyników.

1. Badanie jakościowe wśród pracowników powiatowych urzędów pracy (doradcy zawodowi i pośrednicy pracy)

1.1 Doświadczenie zawodowe i uwarunkowania pracy respondentów

Zrekrutowana grupa do trzech sesji badawczych charakteryzuje się długim doświadczeniem zawodowym. Ponad połowa pracowała ponad dziewięć lat w publicznych służbach zatrudnienia. Średnia stażu pracy badanych wyniosła 12 lat. Oznacza to, że badana grupa zetknęła się z wieloma zjawiskami dotyczącymi rynku pracy, ewolucją zadań stawianych przed pracownikami urzędów pracy, doświadczenie to sięgało w przypadku niektórych osób jeszcze reformy administracyjnej końca lat dziewięćdziesiątych powołującej powiatowy szczebel samorządu a przy nim urzędy pracy, poprzez wejście w życie 20 kwietnia 2004 r. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz uzyskanie przez pracodawców i bezrobotnych możliwości korzystania ze wsparcia organizowanego ze środków finansowych UE. Część badanych na stałe zajmuje się opracowywaniem powiatowego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych według standardów metodyki stosowanej we wszystkich powiatowych urzędach pracy w Polsce.

Wszyscy respondenci zadeklarowali codzienny lub niemal codzienny kontakt z osobami bezrobotnymi. Jest on bezpośredni, telefoniczny, w niektórych sytuacjach wykorzystywana jest poczta elektroniczna. Częstotliwość wizyt bezrobotnego określona jest przepisami. Oznacza to, że wzrost liczby osób bezrobotnych w powiecie bezpośrednio przekłada się na zwiększenie ilości zadań dla kadr urzędu pracy. Z deklaracji badanych wynika, że na jednego pośrednika pracy przypada od 500 do 1 400 osób. Charakteryzując specyfikę swojej pracy i napływy osób bezrobotnych jeden z pracowników z wyprzedzeniem toku dyskusji sformułował receptę na tego typu obciążenie: *tylko zdejmijcie z nas ubezpieczenia, bo my ciągniemy za sobą balast ludzi, którzy są u nas zarejestrowani nie po to, że faktycznie szukają pracy lecz po to, że im jest potrzebne zaświadczenie statusu bezrobotnego do świadczeń socjalnych, do GOPS-u, na uczelnię itd.* Wskazywano także widoczne powroty do bezrobocia osób zwalnianych z pracy: *ostatnie dwa lata to co się dzieje na rynku i co się będzie działo spowodowało, że ci ludzie, którzy tracą pracę, którzy wiele lat temu poszli do pracy za naszym pośrednictwem, dzisiaj przychodzą i krzyczą „pomóż”. Szukają osób, które znają.*

Deklarowany kontakt z pracodawcami jest zdecydowanie rzadszy niż z bezrobotnymi: *ostatnio rzadko – tak mniej więcej od dwóch lat; kontakt bieżący jest, choć nie taki jaki byśmy sobie życzyli; ze względu na trudności kadrowe kontakty zewnętrzne z pracodawcami praktycznie zamarły.* Okazuje się, że wzrost bezrobocia w powiecie powoduje większe zaangażowanie pracowników w obsługę klientów i siłą rzeczy mniejszą aktywność pracowników w pozyskiwaniu pracodawców do współpracy. Oprócz problemów kadrowo-organizacyjnych z wychodzeniem do pracodawców wskazywano na niską efektywność takich wizyt, mniejszą niż w przeszłości. Wskazywano również na tradycyjny brak zaufania pracodawców do urzędów pracy. Jako jeden z możliwych powodów takiego podejścia wskazywana była niesubordynacja kandydatów, którzy zgłaszają się pierwszego dnia do pracy, przekładana na obraz całości grupy klientów urzędów pracy. Chociaż próby kontaktów z nowymi podmiotami są nawiązywane różnymi drogami (bezpośrednia, telefoniczna, rzadziej mailowa), to *pracodawcy bardzo często się powtarzają.* Pytają o konkretne korzyści (finansowe) związane ze stażem lub zatrudnieniem osoby bezrobotnej. Jeden z uczestników wskazał

na marketing usług pośrednictwa pracy jako aktualne wyzwanie: *musimy bardzo mocno wejść w marketing. Pośrednicy powinni działać jak przedstawiciele handlowi. Mamy pewną ofertę ze środkami, którymi obecnie urząd dysponuje i z taką wiedzą idą w teren i dzięki temu jakieś oferty udaje się pozyskać. Z roku na rok jest gorzej. W roku 2008, 2009 było jeszcze względnie dobrze, później średnia zaczęła lecieć w dół. Ale paradoksalnie my stosujemy więcej wizyt w kierunku pracodawców. Jaką formę współpracy z pracodawcami obsługują dziś pracownicy PUP najczęściej? Pracodawców interesują staże. Tym spostrzeżeniem dzielili się niemal wszyscy uczestnicy. Co ciekawe, nie oznacza to zawsze propozycji dla bezrobotnego wybranego przez urząd: Najczęściej jak mają już ofertę stażową to mają już swojego kandydata. Inny uczestnik zrelacjonował: ja mam jeszcze kontakt z pracodawcami na takiej zasadzie, że ustalamy zawody na staż. Wtedy właśnie zwracają się pracodawcy, gdy są pieniądze. Pracodawca przychodzi do mnie i mówi, że chciałby wziąć na staż i ja wtedy przeprowadzam z nim taki wywiad: kogo potrzebuje i z jakiej dziedziny. Często jest jeszcze tak, że pracodawca przychodzi z gotową osobą, z gotowym nazwiskiem.*

Przechodząc do uwarunkowań lokalnych rynków pracy mających wpływ na możliwości pomocy bezrobotnym nie da się nie zauważyć istotnej uwagi jednego z uczestników dotyczących jednolitych, według niego przez to niesprawiedliwych, kryteriów oceny pracy urzędów: *jak ma się strona wschodnia do możliwości zatrudnieniowych, do rynku pracy zachodniej części kraju, jeżeli my mamy być mierzeni jedną miarą na terenie całego kraju to ja krzyczę głośno, że jest to niepoważne.*

Szersze lokalne problemy definiowane przez badanych (w swoich powiatach) to: dominacja sektora rolniczego, brak przemysłu, sezonowość popytu na pracę, bezrobocie ukryte, zjawisko pracujących biednych, upadek połowy firm, które w latach 2004-2009 dostały dotacje na rozpoczęcie działalności, nierejestrowane zatrudnienie (*u nas jest taka sytuacja, że bardzo często jak nawet jest oferta pracy złożona przez pracodawcę i my zrobimy nabór to nic z tego nie wynika, dlaczego? Otóż idziemy później do takiego pracodawcy i widzimy osoby bezrobotne dalej zarejestrowane w naszym urzędzie pracujące u tego pracodawcy. To jest ten ból. Pracodawcy mają tak duże koszty tego ZUS-u, że oni nie zatrudniają pracowników*), brak ofert pracy kierowanych do urzędu ze strony największych pracodawców regionu, zwiększająca się liczba osób, które nie ukończyły szkół ponadgimnazjalnych, a nawet szkoły podstawowej, a także osób bez kwalifikacji zawodowych.

Z kolei jako problemy związane z bieżącymi działaniami urzędu zgłaszano najczęściej większe zainteresowanie stażami niż możliwości finansowania ich przez urząd (*gdyby były pieniądze, to na staże chętnie by brali*), sezonową rejestrację bezrobotnych np. dla uzyskania zaświadczenia do szkoły lub po powrocie z zagranicy (*przychodzą do nas w zimie*), wątpienie bezrobotnych w siłę sprawczą urzędu w sytuacji gdy pracodawcy przekazują ofertę pracy, ale ostatecznie zatrudniają osobę spoza rejestru bezrobotnych, cykliczność rejestracji tych samych osób, w tym także zakładania przez nich działalności gospodarczej ze środków Funduszu Pracy po raz kolejny, traktowanie środków na założenie działalności jako cel, a nie narzędzie (*te działalności, które są teraz zakładane, nie są zakładane z tą myślą, aby to był pewien sposób na życie jak to było kilka lat temu. W tej chwili jest to zwykły przelicznik, biorę 20 tysięcy złotych*).

1.2 Zawody deficytowe i nadwyżkowe – użyteczność badania, przykładowe wyniki.

W kontekście zasadniczej tematyki niniejszego raportu bardzo istotna wydała się opinia na temat metodyki i praktyki badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Prowadzenie takiego monitoringu jest obowiązkowe w każdym powiatowym urzędzie pracy. Pracownicy urzędów pracy są odpowiedzialni za realizację lokalnego badania, a jednocześnie, w intencjach ustawodawcy, powinni być użytkownikami jego wyników. Pytanie o praktyczną realizację badania zostało zadane jednocześnie z prośbą o propozycje ewentualnych rekomendowanych zmian jego konstrukcji. Żaden z respondentów nie wskazał na wartość i użyteczność tych badań. Założenie badania polega na chęci identyfikacji takich zawodów, na które zapotrzebowanie ze strony pracodawców w postaci zgłaszanych ofert pracy jest znacznie mniejsze niż liczba osób mających kwalifikacje i chcących pracować w danym zawodzie (zawody nadwyżkowe) oraz takich, w których pracodawcy mają problem ze znalezieniem kandydatów do pracy (zawody deficytowe). Definicje te jednak są zbyt daleko idące w kontekście praktyki zawodowej naszych respondentów.

Jako ogólne minusy metodyki wskazywano:

- branie pod uwagę jedynie ofert pracy zgłaszanych do urzędu pracy, co nie daje pełnego obrazu ofert, a więc wnioskowanie o deficytach i nadwyżkach oparte jest na niewielkiej próbie wszystkich ogłoszeń (jak wynika z monitoringu ofert pracy prowadzonego przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy propozycje ofert urzędów pracy to 10-12% wszystkich ofert dostępnych publicznie, badanie LORP wykorzystuje także prasowe i internetowe źródła ofert, jest więc pierwszą regionalną odpowiedzią na potrzeby szerszej analizy zapotrzebowania na pracę w ofertach²⁸),

- system Syriusz, jako podstawowa baza rejestrowa, nie jest dostosowany do tej metodyki.

Wśród szczegółowych zastrzeżeń odnotowano:

- słabą wartość informacyjną raportów dla określających programy kształcenia, gdyż nie ma możliwości kształcenia w wielu zawodach z klasyfikacji zawodów i specjalności (goniec, sprzątaczką, pomoc kuchenna), która jest kluczem zarówno przy rejestracji bezrobotnego jak i w metodyce badania,

- *niektóre osoby mają po kilka tych zawodów a do statystyk idzie jeden zawód najczęściej ten pierwszy, kiedy on się pierwszy raz rejestrował, urzędnik zaś otrzymując ofertę pracy nie ma przy sobie osoby, robi wydruk z bazy*

- *w klasyfikacji zawodów jest rozdrobnienie niektórych zawodów, np. pielęgniarka (8 czy 10 pozycji) i nie wiadomo do czego przyporządkować,*

- *pracodawca zatrudnia często osobę, która nie ma takiego zawodu i nie ukończyła takiej szkoły ale ma jakieś konkretne umiejętności i doświadczenie. I idą do pracy ludzie z innymi kwalifikacjami,*

- *problemem jest jeszcze to że my przyjmując oferty pracy, pracodawca mówi: pracownika fizycznego. Nie ma w klasyfikacji zawodów i specjalności pracownika fizycznego. Poniekąd to rozumiem, bo kto to może być pracownik fizyczny? To może być sprzątający na ulicy. To może być wszystko. I co robi pośrednik? Musi znaleźć kod zawodu więc wymyśla: robotnik pomocniczy, placowy. A później się pyta co będzie robił? I pracodawca mówi wszystko.*

²⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. III kwartał 2012 r., Lublin 2012.

- paradoksem jest to kiedy jednocześnie pojawia się zawód, który jest jednocześnie zawodem nadwyżkowym jak i deficytowym, jak i odwrotnie. Ogromna ilość ofert sprzedawcy i deficyt, bo jest podzielony i ten sam zawód jest zawodem deficytowym.

- coś w tej metodyce jest nie tak. Wystarczy jedna osoba zarejestrowana i jedna oferta w skali roku i my z tego wyciągamy wnioszek daleko idący, mówiący albo deficycie albo nadwyżce. Kwestia przyjęcia pewnego minimum, które daje rzeczywisty obraz pewnego zjawiska. Zadanie tutaj jest dla statystyków, socjologów do policzenia czy można policzyć jakiś wskaźnik minimum, który to przekładał by się na rzeczywistość.

Respondenci byli wyjątkowo zgodni, że wskaźniki z monitoringu nie są odzwierciedleniem rzeczywistej sytuacji jaka panuje na terenie danego powiatu. Podjęcie tematyki zawodów i nadwyżkowych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy zbiegło się w czasie z przygotowaniem dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej nowej metodyki badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla urzędów pracy²⁹. Idzie ona w kierunku zrealizowanym przez Obserwatorium w „Monitoringu ofert pracy” i częściowo w badaniach potrzeb i oczekiwań pracodawców. Planowany początek stosowania nowej metodyki przez urzędy pracy to styczeń 2014 roku. Badania pracodawców w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy ukazują dodatkowo, że oprócz rekrutacji ogłoszeniowej pracodawcy stosują rekrutację nieformalną, wewnętrzną lub z wykorzystaniem bazy kandydatów (łącznie stosuje je 48% pracodawców w regionie lubelskim, zatrudniających powyżej 10 pracowników, którzy prowadzili rekrutacje w okresie od lipca 2011 do czerwca 2012³⁰). Nie zakładają one powstania ogłoszenia o pracy. Ten fakt sprawia, że obraz zawodów deficytowych i nadwyżkowych na danym obszarze musi być, bez uwzględnienia takich typów rekrutacji, obwarowany zastrzeżeniem, że nie jest obrazem wszystkich wolnych miejsc pracy.

Z wykorzystaniem obecnej metodyki badania wśród zawodów nadwyżkowych w różnych powiatach województwa lubelskiego stwierdzono w ostatnim czasie m.in. nadwyżkowe zawody pracownika biurowego, sprzedawcy, pracownika gospodarczego, krawca, kucharza małej gastronomii, pedagoga, socjologa, robotnika budowlanego, nauczyciela, technika ekonomisty, fizjoterapeuty, matematyka, szwaczki, rolnika, historyka, ogrodnika, technika mechanika, wszystkie związane z administracją. Respondenci zwracali uwagę na częste zjawisko wzrostu zawodów nadwyżkowych pokrywające się z masowymi kierunkami kształcenia w powiecie oraz fluktuacje w tej grupie zawodów w zależności od półroczna badania. Jeden z nich prognozował zawód kosmetyka jako przyszły nadwyżkowy.

Z kolei wśród deficytowych respondenci wymieniali: specjalistów ds. sprzedaży i handlu, zaopatrzeniowców, operatorów maszyn, diagnostów, wulkanizatorów, przedstawicieli handlowych, psychologów, operatorów sprzętu ciężkiego, anglistów, stolarzy, masarzy, asystentów ds. księgowości, cieśli, zbrojarzy, analityków systemowych, programistów, operatorów maszyn do wyrobu tworzyw sztucznych, audiofonologów, logopedów, pracowników ochrony fizycznej, robotników pomocniczych w przemyśle przetwórczym, kierowców samochodu ciężarowego.

²⁹ www.inse.pl/monitoring

³⁰ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Lublin 2012. S. 29

1.2 Wymagania pracodawców, potrzeby bezrobotnych, sytuacja absolwentów – skuteczne formy łączenia oczekiwań

Kolejne zagadnienie badawcze to doświadczenia najlepszego łączenia potrzeb pracodawców i bezrobotnych, najsilniejszych bodźców wzrostu zatrudnienia przez instrumenty i usługi rynku pracy, dobrej współpracy ze szkołami dla profilaktyki bezrobocia. Jedna z respondentek zastrzegła, żeby w obecnej sytuacji nie oczekiwać od pracowników tworzenia szczególnych strategii działania: *My nie mamy instrumentów do kreowania polityki rynku pracy. My bierzemy rynek pracy takim jaki on jest, czyli bierzemy kandydatów bezrobotnych i oni są wszelacy. Część z nich przychodzi ma łzy w oczach prosi o pracę i jest w desperacji. Część w ogóle nie ma zamiaru pracować bo ma interesy swoje jakieś fajne lewe z czego mają pieniądze i nie są zainteresowani. Mają ubezpieczenie zdrowotne i to im pasuje.* Jedna z respondentek zwróciła uwagę (jako nie jedyna), że najlepiej sprawdza się *doposażenie stanowisk pracy, szkolenia, ale indywidualne, czyli już pod konkretnego pracodawcę.* Jednocześnie nakreśliła warunek skuteczności łączenia potrzeb uczestników rynku pracy: *Wszystkie te działania gdzie są jasno określone kryteria, bo w zasadzie nasza praca polega na pośrednictwie, możemy dobrze pracować, gdy jasno mamy określone potrzeby jednej i drugiej strony. Jedna i druga strona wyraża te oczekiwania, które są zgodne ze stanem faktycznym. Więc jeżeli bezrobotni są faktycznie zainteresowani podjęciem pracy i jeżeli pracodawca jest pracodawcą rzetelnym i on przedstawia nam jakich kwalifikacji oczekuje od potencjalnego kandydata i określa jakich kwalifikacji oczekuje i cech osobowościowych, to wtedy możemy to dobrze zrealizować bo szukamy celowo.* Wskazywano, że przy doposażeniu stanowisk pracy powinien istnieć dodatkowy bonus dla pracodawcy np. w postaci mniejszych opłat na ZUS.

Potwierdzano atrakcyjność stażu, zarówno dla pracodawców jak i bezrobotnych skierowanych na staż. *Sam staż jest dobrą propozycją i instrumentem, ale powinna się zmienić mentalność i postrzeganie stażu. Nie jako sposobu oszczędności dla pracodawcy, tylko jako ukształtowania sobie pracownika.*

Co według badanych najbardziej obniża aktywność bezrobotnych? Są to dłuższy okres pozostawania bez pracy, słabe skomunikowanie z potencjalnym miejscem pracy, niskie wynagrodzenia, brak ofert, duża konkurencja na rynku pracy, praca w szarej strefie, socjalne osłony, dziedziczenie bezrobocia, brak nawyku pracy od młodego wieku, niska samoocena, dyskryminacja kobiet podczas rekrutacji.

Wśród kontaktów ze szkołami wskazywano na wspólne targi edukacyjne, targi pracy, warsztaty z przedsiębiorczości w szkołach prowadzone przez pracowników urzędów pracy, pogadanki, forum powiatowych rad zatrudnienia opiniujących kierunki kształcenia. Jednakże może istnieć realna bariera dla aktywnej współpracy urzędu pracy ze szkołami: *Chcemy się tego pozbyć powiem szczerze. Nas często się zaprasza na spotkania, pogadanki. Raz kontrola nam poważnie zarzuciła, że to nie jest nasze zadanie i to nie jest odbiorca naszych usług. Centrum informacji i OHP może się tym zająć a poradnie psychologiczno-pedagogiczne z obowiązku. Więc my w tej chwili unikamy takich kontaktów.*

Kilkakrotnie podkreślano lepsze perspektywy na lokalnych rynkach absolwentów szkół zawodowych, chętniej przyjmowanych przez pracodawców. Z drugiej strony jeden z pracowników wskazywał, że *problemem u nas jest niski wskaźnik zdawalności egzaminów zawodowych. Wynika to z niskiego poziomu nauczania. Osobom takim później jest trudno na rynku pracy ze względu na brak odpowiednio*

udokumentowanych kwalifikacji. Jedną z wypowiedzi dotycząca szkół wyższych streszcza pozostałe: *Szaleństwo jeśli chodzi o studia. Ludzie idą na studia niezależnie czy im to potrzebne czy nie.*

1.4 Przedsiębiorczość – lokalne perspektywy

Pytając o perspektywy rozwoju przedsiębiorczości w powiecie poprosiliśmy o relację czy powodzenie firm, które zostały uruchomione przez bezrobotnego z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zależy od branży firmy. Dwóch respondentów zaznaczyło, że w jego powiecie nie można aktualnie uzyskać dotacji w branży handlowej lub nie uda się jej utrzymać. Wspierana jest więc działalność usługowa i produkcyjna. Wynikało to z analizy losów firm. Jako dobrze funkcjonujące na rynku firmy wskazywano w powiatach: gastronomię, usługi internetowe, komputerowe, budownictwo, fryzjerstwo.

Poza tym o powodzeniu decyduje *na pewno to jakie mieli wcześniej doświadczenia. Ktoś, kto pracował w danej branży, wie jak to się kręci, wie jakie są rynki zbytu, gdzie są klienci, kontakty.* Nieprzemyślane i pochopnie podjęte działalności narażają właścicieli na straty. Wyrażono także zdanie, że *najlepiej utrzymują się te firmy, które wcześniej działały w szarej strefie. Mężczyzna był elektrykiem firmę tylko zalegalizował, by otrzymać środki, natomiast miał rynek, klientów i z wieloma problemami się nie boryka.*

Często podkreślanym hamulcem rozwoju dla każdej z firm, co uzyskuje potwierdzenie w każdym niemal badaniu przedsiębiorców, są wysokie koszty fiskalne i składki ZUS.

Troska o rozsądne gospodarowanie środkami publicznymi przejawiała się w wypowiedzi: *Najlepiej byłoby, gdyby osoby zakładające własną działalność gospodarzą i dostające środki na jej rozpoczęcie musieliby prowadzić firmę nie przez 12 a 24 miesiące. Problem by się sam rozwiązał. Albo tak jak jest w PFRON, gdzie jest 36 miesięcy.*

1.5 Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania

Kilkoro respondentów zaznaczało, że najbardziej problematyczne w ich pracy jest to, że z jednej strony są usługi rynku pracy, ale z drugiej ich administracyjna obsługa, która podlega wnikliwej kontroli, więc musi być skrupulatnie prowadzona. *Mniej obsługi administracyjno-prawnej, więcej czasu i możliwości aby się zająć aktywizacją zawodową bezrobotnych.* Powracano do kryteriów mierzenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy: *Nie może być tak, żeby był jeden poziom mierzenia efektywności dla wszystkich powiatów w województwie i jeden dla całego kraju. Trzeba to zmienić.*

Wzmocnienia domagają się *konkretne rzeczy, które kończą się zatrudnieniem u pracodawców.* Poza tym udowodniano, że refundacja składki ZUS umieszczona w każdej ofercie urzędu dla pracodawcy, automatycznie podnosi atrakcyjność oferty, zatem ten instrument jest warty stosowania.

Warto powtarzać projekty unijne z kompleksowym wsparciem. Podano przykład projektu, gdzie było 50 klientów i 3 pracowników, którzy się nimi zajmowali. To zdecydowanie przewyższa standard obsługi klientów poza projektami. Jako mądre, racjonalne i godne kontynuacji wskazywane było kierowanie projektów UE do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zmarginalizowanych. Przy czym wskazywano na braki w zakresie wiedzy i sposobów współpracy z niepełnosprawnymi (problem ten jest

widziany także przez organizacje działające na rzecz niepełnosprawnych, zgłaszany w badaniach jakościowych LORP, których wyniki opublikowane zostały w badaniu osób pracujących). *My nie mamy właściwie narzędzi, by kierować te osoby niepełnosprawne ponieważ my nie współpracujemy z nikim w tej sprawie. Nie mamy narzędzi, wiedzy by indywidualnie pracować, to nie jest jakaś duża grupa klientów, ale to są szczególnie klienci, bo oni są z różnych kategorii, i długotrwale bezrobotni, i z różnymi schorzeniami, i bez kwalifikacji. Współpraca ze specjalistami myślę, że by bardzo pomogła.*

We wskazówkach dotyczących potrzebnych obszarów badań wróciły badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Z rekomendacją, że powinny być badane tylko oferty pracy stałej. Jako błąd wskazywana była konieczność ujmowania miejsc aktywizacji zawodowej. Pojawiła się także sugestia możliwości równorzędnego przypisania kilku zawodów do jednej osoby: *może wziąć wszystkie zawody danej osoby, gdzie przepracowała ponad jakiś tam dany okres czasu. Przydatne byłyby jakieś narzędzia do diagnozowania zagrożenia długotrwałym bezrobociem, bo na pewno są jakieś czynniki, które określając wcześniej można założyć, że ta osoba może wejść w długotrwale.* Wspomniano też o badaniach efektywności: *Kiedyś WUP Lublin robił fajne badanie dotyczące efektywności wszystkich instrumentów we wszystkich powiatach. To jest bardzo fajny wskaźnik, ponieważ można sobie porównać i wymieniać doświadczenia jak inni to robili. Brakuje nam tego badania, żeby sobie porównać wszystkie wyniki pomiędzy powiatami. Tego typu badania pozwoliłyby nam nawiązać szerszą współpracę z innymi urzędami pracy. Wśród respondentów byli również sceptycy wobec jakichkolwiek badań rynku pracy. Argumentowali, że rynek sam pokazuje co trzeba.*

2. Badanie jakościowe z doradcami zawodowymi pracującymi wśród uczniów i studentów

2.1 Doświadczenie zawodowe i uwarunkowania pracy respondentów.

Grupa osób uczestniczących w badaniu posiadała różne doświadczenie w pracy z osobami uczącymi się. Spośród jedenastu respondentów dwóch zatrudnionych było na etacie doradcy zawodowego w szkołach, trzech przy Centrach Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy. Pozostali posiadali doświadczenia pracy okresowej z uczniami, związanej często z umowami cywilnoprawnymi i zadaniami o charakterze bardziej doraźnym i nieciągłym, zwykle przy wykonywaniu podstawowych zadań zawodowych z innego zakresu. Problem takiej organizacji pracy większości doradców wspierających uczniów poruszony został w sesji badawczej. Dwie osoby pracowały jedynie w szkole wyższej, jedna z nich odpowiadała za pomoc doradcą dla studentów niepełnosprawnych. Cztery osoby spośród respondentów prowadziło doradztwo zawodowe w kilku projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Badani posiadali doświadczenie w pracy z młodzieżą gimnazjalną oraz szkół ponadgimnazjalnych wszystkich typów. Większość badanych pierwszą pracę doradcy rozpoczęła co najmniej 3 lata temu, średnia lat pracy badanych wyniosła nieco ponad 4 lata. Można stwierdzić, że w efekcie rekrutacji na sesję fokusową uzyskano wartościową, bo zróżnicowaną i doświadczoną grupę uczestników.

Respondent ze szkoły wyższej zaznaczył, że *w jego miejscu pracy samo doradztwo indywidualne jest rzadkością* aczkolwiek po krótkie porady indywidualne zgłasza się 20-30 osób w ciągu miesiąca. Częściej praktykowane są formy szkoleniowe, w tym specjalistyczne. Z kolei projekt unijny, także ten realizowany w szkole, narzuca z góry formę doradztwa oraz ilość godzin przypadającą na uczestnika, która może być

bardzo zróżnicowana w zależności od projektu. Doradca stale pracujący w szkole mówił o obowiązkowych 25 godzinach w szkołach ponadgimnazjalnych co przekłada się na 5-6 osób dziennie. Z kolei zajęcia grupowe nie mają charakteru planowego: *doradca zawodowy nie ma w planie przydzielonych zajęć grupowych, to jest moja inicjatywa, jak się wproszę na godziny wychowawcze, jeden wychowawca mnie zaprosi, drugiego ja sama „spacyfikuję”*. Nie zawsze wszystko uda mi się w danej klasie zrealizować. Są też zastępstwa, jeśli okazuje się, że mam zastępstwo, często okazuje się to danego dnia. W każdej klasie staram się być, ale bywa tak, że w jednej klasie mam 5 przeprowadzonych zajęć w semestrze, a w drugiej żadnego. Bo tak się układają zastępstwa. Jeśli chodzi o oczekiwania uczestników doradztwa w szkole co do jego formy to młodzież mówi, że ktoś taki, jak doradca zawodowy, powinien być, jak szkolny ośrodek kariery, miejsce gdzie takie informacje mogą uzyskać. To by wskazywało na bardziej indywidualne konsultacje. Z kolei z drugiej strony, kiedy się ich pyta czy tobie osobiście jest potrzebny to niekoniecznie. Kolejny respondent także potwierdził, że ze względu na organizację wsparcia doradczego jako lekcji zastępczej również dobrze mogą się spotkać z daną klasą co i nie spotkać. Muszę improwizować, nie jestem w stanie zaplanować swojej pracy, dlatego, że tego nie ma w planie, rozkładzie tygodniowym młodzieży. Ja się dowiaduję na bieżąco, z nauczycielami się umawiam, że wchodzę na jakąś lekcję, trzeba pamiętać, że w szkole zawodowej godziny wychowawcze są raz na dwa tygodnie, nie raz na tydzień jak w liceum. Więc jest to utrudnione. Wskazał jednocześnie na zajęcia grupowe jako jego codzienną pracę oraz jako pożądany punkt wyjścia dla doradztwa w szkołach: *Ja zawsze uważałem, że dobrze zrobione zajęcia grupowe w szkole skutkują ewentualnie indywidualnymi konsultacjami. Nie odwrotnie*. Zaznaczył, że konsultacje indywidualne prowadzone poza projektami są rzadkością.

Osoba pracująca przy Ochotniczym Hufcu Pracy także potwierdza w swej pracy dominację doradztwa grupowego, zwykle są to ostanie roczniki gimnazjum lub szkół ponadgimnazjalnych. *Tych zajęć mamy najwięcej 5 razy w tygodniu wyjeżdżamy po dwie klasy, generalnie 3 razy w tygodniu robimy takie spotkania kilkugodzinne. Niemal wszystko zależy od podejścia dyrekcji do zajęć z zakresu doradztwa zawodowego*. Czasami nasze zajęcia są skracane. Rzeczywiście efektem tych zajęć jest doradztwo indywidualne, kiedy młodzież do nas przyjeżdża, jeśli zbierze się tych osób trochę więcej to my dojeżdżamy do danej szkoły. Respondenci ocenili, że OHP wypełnia tę lukę w szkołach małych, gdzie organ prowadzący nigdy nie zaproponuje, żeby był ktoś taki jak doradca. Podkreślono, że obowiązywanie ramowego programu nauczania osłabiło starania szkół o zastępstwa w postaci lekcji z doradztwa. Jest przewidziana liczba godzin na przedmiot, która musi się odbyć i zastępstwa realizują nauczyciele przedmiotowi. Poza tym nie wszyscy doradcy spotkali się z przychylnością nauczycieli innych przedmiotów wobec ich zajęć, nawet jeśli nie było przeszkód formalnych dla ich prowadzenia.

Dane o potrzebach pracodawców pozyskiwane są z baz danych, w tym projektów badawczych, podczas uczestnictwa w konferencjach, poprzez dane z urzędów pracy czy nawet prywatne rozmowy z przedsiębiorcami. Odnotowano zastrzeżenie: *w ogóle nie biorę pod uwagę raportów dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ale ustawa to nakazuje te raporty robić*. Analiza raportów badawczych pozwala wykorzystać powtarzalne wnioski podczas pracy doradczej. Jedna z doradczyń chwaliła sobie możliwość wykorzystania umów szkoły z firmami informatycznymi dla odbycia praktyk przez niepełnosprawnych.

Z kolei oczekiwania uczestników doradztwa to podejście kategoriami branż do potencjalnego miejsca pracy, a nie zawodów. Klasy maturalne, to spostrzeżenie pracownika szkoły wyższej, niechętnie przystępują do zajęć. *Lecz nagle jak się czegoś*

dowiadują, to coś się otwiera, jak się zaskakuje ich jakąś wiedzą, to dopiero wtedy sobie uświadamiają. Im trzeba coś pokazać, zaciekać, bo większość klas maturalnych mówi, że rynek pracy lubelski to są tylko znajomości wyłącznie. Natomiast jeśli się im mówi, że nie tylko te znajomości są zawsze korzystne i różnie się kończą, że jest rynek pracy także ukryty, to oni dopiero wtedy zmieniają spostrzeżenia. Moim zdaniem najważniejsze to pokazywanie im tej perspektywy biznesowej, tego jak pracodawcy patrzą na kompetencje. Uczeń klasy maturalnej uświadamiający sobie konieczność dokonania ważnych wyborów zawodowych przejawia dużą nieporadność. Wynika to stąd, że doradztwo zawodowe nie ma w szkołach charakteru procesu. *To nie jest system, nie ma rozwiązań systemowych, to jest bardziej improwizowanie, to są doraźne działania w niektórych miejscach prowadzone, w niektórych nie, nic nie wynika z tego, że wszyscy deklarują poparcie dla doradztwa zawodowego.*

Doświadczenia pracy ze studentami również pokazują analogiczną sytuację: *poziom świadomości jest ograniczony, bo oni studiują konkretny kierunek i nagle się okazuje, że oni tak naprawdę nie mają pojęcia co z tym dalej zrobić.* Osoba mająca w zakresie obowiązków wsparcie osób niepełnosprawnych informowała, że z jednej strony pozyskuje od pracodawców oferty pracy lub wolontariatu a z drugiej stara się badać potrzeby informacyjne i zawodowe studiujących niepełnosprawnych, w tym szkoleniowe. *Ale szczerze mówiąc nie ma większego odzewu.* Przypadki wykazywania inicjatywy ze strony studentów występują, lecz są sporadyczne, został zacytowany jeden ze studentów: *Ja nie chcę odbyć praktyk na zasadzie, że ktoś mi podpisze dokument. Ja jako informatyk chcę, mnie to interesuje, chcę się czegoś nauczyć i rozwijać się.* Wskazywanym problemem w pracy tej osoby jest dostrzegalne nastawienie studentów niepełnosprawnych jedynie na wsparcie finansowe. Szczególnego podejścia wymaga, zdaniem respondentki, niepełnosprawność psychiczna. W zrozumienie sytuacji studiujących z takimi dysfunkcjami muszą być zaangażowani wykładowcy.

2.1 Organizacja, rola i deficyty doradztwa w szkołach.

Praca doradców zawodowych, według jednego z badanych, to rola pośrednika między negatywnie nastawionymi do absolwentów pracodawcami a nieświadomymi oczekiwań rynku młodymi ludźmi, wybierającymi profile kształcenia oraz je kończącymi. *Pracodawcy wyrażają się negatywnie o absolwentach zarówno uczelni wyższych i szkół średnich, że są to osoby bez doświadczenia, przeładowane teorią a małą ilością praktyki, w mentalności sporej części uczniów szkół średnich, zawodowych, uczelni wyższych, szkoła to jest szkoła. Jak skończę szkołę, to ja będę myślał gdzie ja będę pracował. A pracodawca mówi, że chętnie weźmie kogoś z doświadczeniem zdobytym np. w wolontariacie. A w myśleniu uczniów tego nie ma. To jest rola dla doradcy.* Zwracano więc uwagę na aspekt kształtowania świadomości klientów doradztwa: *będziesz albo gołym studentem z dyplomem, albo z dyplomem i czymś jeszcze. I teraz to „coś jeszcze” to to, co sobie stworzysz. Nasza uczelnia szczególnie na praktykę stawia, żeby studenci sami sobie coś organizowali. Tak samo licealiści. Jak oni działają w samorządach to się im wydaje taka błaha rzecz. A w gruncie rzeczy to się przydaje.* Poza tym podkreślano, że utrzymanie się na rynku pracy to często zmiany zawodów. *Ktoś kto pomaga w takich wyborach jest niezbędny.*

Zdaniem jednej z osób podstawowa rola doradcy zawodowego, tak dla bezrobotnego jak i ucznia, to *wydobyć jakieś cechy tych osób, umiejętności, o których oni wcześniej nie mieli zupełnie pojęcia, więc kwestia tzw. pozytywnego odkrycia i zarazem*

zmotywowania, pchnięcia w tę osobę jakiejś wiary, że coś może. Powoduje to, że osoby te wykazują potem większą aktywność.

Sygnalem konieczności praktycznego wdrożenia systematycznego doradztwa zawodowego w szkołach jest konfrontacja planów przyszłych absolwentów z rzeczywistością. Z relacji jednego z uczestników wynika, że nie ma nawet 50% licealistów, którym udało się świadomie pokierować losami dalszego kształcenia. *W większości jest to kwestia przypadku. Wiele osób pisze mi, że poszli tam gdzie były wolne miejsca, albo tam gdzie tylko dokumenty były wymagane.* Dyskusja na temat systemowego doradztwa w szkołach wskazywała także na pojawiającą się niekorzystną, zdaniem badanych, propozycję, która *ma polegać na tym, że nauczyciel przedmiotowy jest kompetentny jako psycholog, pedagog, doradca zawodowy. To jest cofanie się.*

Badani zdecydowanie sugerują, że rola doradcy zawodowego powinna być zróżnicowana w zależności od typu placówki oświatowej. Przytoczmy ich dialog w całości:

- *Inna jest sytuacja gdy ktoś kończy liceum, bo oni są rzeczywiście wkurzeni, ktoś kto był super z historii, cudowny humanista, angielski biegle, a tu nie ma miejsca na rynku pracy dla niego. I zwalają winę na szkołę, że nie przygotowała.*

- *Czymś innym zajmuje się doradca w gimnazjum, bo on bardziej wskazuje na wybory dotyczące zawodu, a czym innym w szkole zawodowej, gdzie są to kwestie rynku pracy, poszukiwanych kwalifikacji, miejsc gdzie można je zdobyć (certyfikaty).*

- *Rolą doradcy zawodowego w gimnazjum jest zwrócenie uwagi na przedmioty. Bo jeśli on mówi mi, że jest ze wszystkiego dobry, to trzeba mu uświadomić co daje konkretny przedmiot. I jakie kierunki studiów, jakie możliwości na rynku pracy. Jak w liceum wybierze profil humanistyczny (a wybiera bo „nie lubię matematyki”) to mamy to co mamy. Nie ma świadomości, że matematyka jest ważna z punktu widzenia rynku pracy. Gimnazjalista musi wiedzieć, że ta matematyka daje mu tyle a tyle ścieżek a historia tylko dwie.*

- *Tylko ty musisz mieć czas żeby mu taką wiedzę przekazać. Jeśli raz w miesiącu uczeń ma spotkać się ze specjalistą, takie minimum, to w cyklu kształcenia liceum to jest 30 godzin, w cyklu kształcenia gimnazjum to jest 30 godzin. To można bardzo sensowną pracę wykonać, żeby zgrać te wszystkie elementy, żeby ta świadoma decyzja została podjęta.*

Realny obraz doradztwa w szkołach posumował jeden z ekspertów: *od 2003 roku kiedy wprowadzono w szkołach możliwość, że mogą być usługi doradztwa zawodowego to jednocześnie w statutach szkół wpisano, że każda musi mieć wewnętrzny system doradztwa, ale nikt z tego ani nie kontrolował ani nie rozliczał, większość szkół mimo że przepisy prawa obowiązywał, to nie robiły tego w ogóle.*

2.2 Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania

Na problem odbioru doradztwa zawodowego przez bezrobotnych uczących się wskazywała respondentka mówiąc, że *osoby bezrobotne od kilku lat bombardowane są projektami unijnymi, w których jest ten doradca zawodowy, i taka osoba jak już skorzysta z usług takiego trzeciego czy czwartego doradcy zawodowego stwierdza, że ten doradca nie jest mu do niczego potrzebny. Ważne jest dostosowanie kolejnego doradztwa do aktualnych potrzeb danej osoby a nie zawsze tego, co zakłada projekt, gdzie jest wpisany jakiś program doradztwa.* Z kolei potrzebę kontynuacji projektów unijnych w szkole, ze Szkolnymi Ośrodkami Kariery, z dodatkowymi zajęciami dla uczniów uzasadnia m.in. większa ilość chętnych niż miejsc w dotychczas realizowanych

projektach, które koordynował jeden z uczestników. Tym bardziej są one niezbędne dopóki brakuje rozwiązań systemowych w doradztwie. Mocno artykułowana była potrzeba wzmocnienia oddziaływania projektów zakończonych, ze względu na dostępność zakupionych materiałów, gotowe wzorce informatorów o szkolnictwie zawodowym itp. Również wzmocnienie projektów partnerskich w obszarze edukacji dla rynku pracy.

Respondentów w większości nie zdziwił fakt, że doradca zawodowy nie jest dla uczniów osobą powszechnie kojarzoną jako „pierwszy kontakt” w przypadku dylematów zawodowych (to wnioski z badań absolwentów 2012 r. przeprowadzonych w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy). *Jak ma być kojarzony jeżeli w szkołach nie ma doradców zawodowych? Bo jeśli dzisiaj szkoły są objęte opieką poradni, w których mamy pedagogów, psychologów, którzy pełnią zadania doradców, teoretycznie oni prowadzą zajęcia, ale tych zajęć w ciągu roku jest 2, 3, to co to jest dla ucznia? Dlatego doradca jest anonimowy dla ucznia. Uczeń, który jest przejęty sprawą, to jakąś informację znajdzie, bo się posilkuje internetem. I ma jeszcze rodzica, który jest dociekliwy. Nie wszyscy mieli taki ogląd sytuacji: Ja bym trochę zaprzeczyła tej tezie z badań. Do nas dzwonią i przychodzą, zależy od środowiska. Ale w pewnych szkołach, rejonach, rzeczywiście mało jest tego. Uczniowie nie są przygotowani do tego procesu.*

Inny problem to oczekiwania konkretnych umiejętności przez pracodawców. *Tej informacji nie mamy, gdyż my tak naprawdę nie dysponujemy jako doradcy zawodowi, systemem informacji branżowej. My cały czas opieramy się na klasyfikacji zawodów. Natomiast teraz cały świat odchodzi od zawodu w kierunku branży. Powinno się odejść od tej klasyfikacji na rzecz branż, to daje większą elastyczność. Taki model branżowy jest dobrze rozwinięty w Niemczech, tam jak przychodzi klient do urzędu pracy, w tym absolwent, to najpierw się go diagnozuje pod kątem predyspozycji, czyli umiejętności jakie posiada, ale pod kątem branży. Od razu dostaje cały zasób informacji branżowej. Np. jakie są stanowiska, możliwości zdobywania kwalifikacji. Wtedy ma to większy sens. Czyli wprowadzenie podobnego modelu. Jeśli będzie rejestr kwalifikacji to każdy z podmiotów będzie musiał się posługiwać opisem stanowiska pracy poprzez kompetencje, umiejętności i kwalifikacje. Pamiętajmy że nam chodzi o stworzenie takiego systemu gdzie ja jako potencjalna osoba bezrobotna: wiem jakie są oferty pracy, znam siebie (ktoś mnie zdiagnozował), jeżeli mam poczucie, że mi brakuje czegoś do tej oferty pracy to szukam ofert szkoleniowych, które są W TEN SAM SPOSÓB opisywane. I wtedy mogę równie dobrze, kiedy jestem osobą w miarę obrotną, mogę sobie te rzeczy korelować. Dzisiaj jest to trudne. Bo co z tego, że znam siebie jak mam opis typu sprzedawca.*

W nawiązaniu do oczekiwań ogłoszeniodawców zidentyfikowanych poprzez monitoring ofert pracy – badanie LORP, jedna z uczestniczek skonstatowała: *była mowa o tym czy osoba, która ma wiedzę i umiejętności specjalistyczne, ale nie umie się zaprezentować, czy ona znajdzie pracę. To wszystko zależy od firmy, bo jeśli jest firma z przemyślanym procesem rekrutacji, to ona wyłapie te osoby, bo jej zależy na specjalistach. Ale różnie to bywa w różnych firmach, w większości przypadków może się okazać, że same specjalistyczne umiejętności nie wystarczą.*

Podczas rozmowy wskazywano na konkretne instrumenty zbliżania osób uczących się do realiów rynku: wizyty studyjne u przedsiębiorców, system staży połączonych ze szkoleniami, system zachęt finansowych dla pracodawców – organizatorów staży (*każdy kto myśli biznesowo nie będzie do interesu dokładał*). Generalnie pożądaną formułą jest system wiązania: szkolenie – staż – zatrudnienie.

Współpraca instytucji, w których są lub byli zatrudnieni respondenci z urzędami pracy to praca przy zadaniach zleconych przez urzędy, wspólna organizacja Dni Kariery, zajęcia z przedsiębiorczości w szkołach prowadzone przez pracowników Centrum

Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, jednostki organizacyjnej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Podczas spotkania sugerowano potrzebę utworzenia forum wszystkich interesariuszy zwiększenia jakości kształcenia zawodowego: *Najbardziej brakuje żeby ktoś powiedział spotkajmy się u mnie i porozmawiajmy. Tego kogoś, kto się podejmuje. Zaznaczono funkcjonalność powołanych w wielu większych miastach wojewódzkich specjalnych komórek z poziomu organów prowadzących albo zlokalizowanych przy centrach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia praktycznego, zajmujących się tylko doradztwem zawodowym. Zatrudniają 3, 4 doradców i ich zadaniem jest obsługa wszystkich prowadzonych przez dany organ szkół. Czy to gimnazjalnych czy ponadgimnazjalnych. Mamy dzisiaj poradnie, ale w poradniach stanowisk doradców praktycznie nie ma. Gdyby takie centra powstały to takie centrum, wg ustawy, robi kursy zawodowe i kwalifikacyjne, zajmuje się elementami współpracy z pracodawcami, pośrednictwem pracy i informacją zawodową, poradnictwem. To rozwiązanie systemowe, ale na poziomie samorządowym. Zwrócono przy tym uwagę, że w kraju jest 49 mobilnych centrów informacji zawodowej (przy OHP): A nie każdy wie, że z tych usług może skorzystać. Gdyby system składał się z usług OHP, który ma doświadczenie i robi to dobrze, natomiast w aglomeracjach, gdyby stworzono komórki się tym zajmujące, czy powołano stanowiska doradcy zawodowego. Żeby był ktoś, kogo zadania doradcy nie są dodatkowymi zadaniami.*

Potrzeby badawcze na jakie zwrócono uwagę dotyczą preferencji co do kierunków kształcenia wśród uczniów gimnazjów, prowadzone w kontekście perspektyw rozwoju regionu lubelskiego. Ciekawym pomysłem była propozycja kampanii promocyjnej pokazującej także rodzicom, że szkoła może nauczyć zawodu. To ułatwia także promocję wśród gimnazjalistów i jest elementem promocji tychże szkół. To można zrobić raz, a potem uzupełniać, to nie kosztuje jakichś dużych pieniędzy. Ja zakładam, że to jest jakiś rodzaj misji telewizji regionalnej.

Rozdział V. Zielone i białe miejsca pracy

W badaniach jakościowych zagadnienie zielonych i białych miejsc pracy poruszono w sesjach z pracownikami urzędów pracy. Pojęcie zielonego miejsca pracy zoperacjonalizowano badanym jako miejsca pracy przyjazne środowisku naturalnemu, które może powstać w jakimkolwiek dziale gospodarki. Jego istnienie wynika z uświadamianej konieczności minimalizacji degradacji zasobów naturalnych, jest przyjazne dla środowiska, należy do gospodarki niskoemisyjnej. Z kolei białe miejsca pracy to miejsca pracy w sektorze zdrowia i opieki społecznej. Badanym znana była ta terminologia, która użyta została w dokumentach Komisji Europejskiej zalecających podejmowanie działań na rzecz powstawania takich miejsc pracy w regionach Unii. Czy w ocenie respondentów są na to szanse w powiatach województwa lubelskiego? Wskazywano na deficyt pielęgniarek czyli zapotrzebowanie na osoby wykonujące ten zawód w powiecie. Przy okazji zaznaczano, że raczej mamy do czynienia z zakładaniem własnych działalności gospodarczych przez pielęgniarki świadczące usługi opiekuńcze niż zwiększaniem się liczby takich stanowisk pracy. Podkreślano też, że *potrzeby w zakresie tych różnych usług rosną, lecz ludzi nie stać na zapłacenie za tego typu usługi*. Zauważono, że budowa nowoczesnych urzędów związanych z energią odnawialną napotyka na lęk mieszkańców i ich protesty. Respondenci uzależniali powstawanie takich miejsc pracy od finansowania ich ze środków UE lub dotacji samorządowych a nie od decyzji pracodawców.

Opinie te w dużej mierze potwierdzają inne badania prowadzone przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. W zgromadzonych w „Monitoringu ofert pracy” ofertach znajduje się niewielka liczba ogłoszeń o pracę w sektorze tzw. „zielonej gospodarki”. Ogłoszenia te były nieliczne zarówno w I, II jak i III kwartale 2012 r. Zauważalna była jednak pewna sezonowość w postaci występowania w okresie letnim ofert pracy na stanowiska związane z urządzeniami wykorzystującymi energię słoneczną. Można uznać, że ten sektor gospodarki znajduje się dopiero w fazie rozwoju. Przykładowe stanowiska dotyczące bezpośrednio zielonych zawodów to:

- ekspert techniczny z zakresu energii wiatrowej,
- inspektor nadzoru robót elektrycznych farm wiatrowych,
- monter technik turbin wiatrowych,
- specjalista ds. energetyki wiatrowej.³¹

W trakcie badania pracodawców okazało się natomiast, że ich zdecydowana większość nie tworzy nowych stanowisk pracy związanych z „zieloną gospodarką”. Co prawda 61% respondentów deklarowało, że podjęli działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy bądź instytucji na środowisko naturalne, lecz były to działania, które nie wymagały zatrudnienia specjalnego pracownika – 58% badanych deklarowało segregację odpadów, 25% właściwą utylizację odpadów czy 16% zmniejszenie zużycia energii lub zmianę jej źródła. Część pracodawców, aby przysposobić pracowników do pełnienia nowych obowiązków wysyłała ich natomiast na szkolenia, które umożliwiły zdobycie niezbędnej wiedzy. Decyzję taką podjęto w 35% przedsiębiorstw liczących co najmniej 10 pracowników oraz w 26% zatrudniających od 3 do 9 osób.³²

Opinie na temat „białych miejsc pracy” potwierdzają wyniki „Monitoringu ofert pracy” – w ciągu pierwszych trzech kwartałów 2012 roku w województwie lubelskim

³¹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. III kwartał 2012 r., Lublin 2012, s. 46.

³² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 56.

pojawiły się tylko 64 oferty pracy dotyczące stanowiska pielęgniarki.³³ Natomiast zgodnie z deklaracjami pracodawców rekrutacja na stanowiska specjalistów do spraw zdrowia stanowiły tylko 5% wszystkich rekrutacji w województwie lubelskim. Było to szczególnie rekrutacje na następujące stanowiska:

- lekarze - 0,72% ogółu rekrutacji,
- pielęgniarki - 0,67% ogółu rekrutacji,
- specjaliści ratownictwa medycznego - 2,22% ogółu rekrutacji,
- lekarze weterynarii - 0,11% ogółu rekrutacji,
- diagnosty laboratoryjni - 0,13% ogółu rekrutacji,
- inni specjaliści ochrony zdrowia - 1,09% ogółu rekrutacji.³⁴

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna była jednak sekcją PKD, w której relatywnie często zatrudniano absolwentów. Przeszło co trzecia firma lub instytucja działająca w tym sektorze posiadała pracownika, który skończył edukację w przeciągu ostatnich 12 miesięcy. W przypadku tej sekcji pracodawcy częściej niż w innych sekcjach zwracają uwagę na posiadanie wyższego wykształcenia.³⁵

³³ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. III kwartał 2012 r., Lublin 2012, s. 61.

³⁴ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim, Lublin 2012, s. 28-29.

³⁵ *Tamże*, s. 18, 44.

Rozdział VI Podsumowanie

Niniejszy raport stanowi próbę analizy rzeczywistości występujących na rynku pracy województwa lubelskiego zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Jego podstawę stanowią opinie przebadanych osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne, zwykle żywo zainteresowane znalezieniem zatrudnienia, dosyć dobrze orientują się w realiach panujących na rynku pracy. Mają ogłęd ofert pracy pojawiających się zarówno w publicznych służbach zatrudnienia jak również innych źródłach, a także, co cenniejsze, ofert pracy „na czarno”. Przeprowadzona analiza wskazuje jednoznacznie, że opinie bezrobotnych na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych występujących w województwie lubelskim, różnią się od tych, które są zawarte w monitoringu ofert pracy, realizowanym zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Na podstawie uzyskanych danych trudno jest ocenić, która z analiz jest bardziej właściwa, na pewno jednak warto zwrócić uwagę na rozbieżności, które wskazują na niedoskonałość. Stanowi to podstawę do rekomendacji, na którą zwraca się uwagę od dłuższego czasu: konieczne jest stworzenie efektywnego narzędzia do monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zrealizowane przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy badania, zarówno wśród osób bezrobotnych, pracodawców jak również monitoring ofert pracy wskazuje jednoznacznie, że dla pełnego obrazu deficytów i nadwyżek na rynku pracy wymagane jest spojrzenie od strony wszystkich uczestników rynku pracy. Informacje na temat zapotrzebowania na zawody powinny być zbierane zarówno od pracodawców, izb rzemiosła, pracowników ośrodków pomocy społecznej i wszystkich innych instytucji mających związek z lokalnymi rynkami pracy. Ponadto monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinien uwzględniać dwie najtrudniejsze do eksploracji dziedziny: pracowników zatrudnionych „na czarno” oraz nieformalne kanały rekrutacji. Spośród przebadanych osób bezrobotnych aż połowa stwierdziła, iż doświadczyła pracy „na czarno”. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, iż badanie było realizowane za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, zatem nie wszystkie osoby przyznały się do posiadania takiego doświadczenia zawodowego, ze względu na obawę przed konsekwencjami jakie może wobec nich wyciągnąć urząd. Na skalę zjawiska pracy bez umowy zwrócili również pracownicy powiatowych urzędów pracy podczas badań jakościowych, mówiący o tym, że sami spotykają „swoich” bezrobotnych pracujących nielegalnie na budowach. Skala tego zjawiska jest trudna do oceny, a tym samym brak jest możliwości nawet orientacyjnej oceny jakie mogą być deficyty lub nadwyżki wśród pracodawców „zatrudniających” bez umów.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku rekrutacji nieformalnych, chociaż tutaj można przynajmniej orientacyjnie ocenić skalę zjawiska. Z danych uzyskanych podczas badania „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, iż niecałe 50% rekrutacji odbyło się kanałami nieformalnymi, ogłoszenie dotyczące poszukiwanego nigdy nie ujrzało światła dziennego.

Zupełnie odrębnym problemem, mającym również znaczący wpływ na obraz rynku pracy posiadany przez publiczne służby zatrudnienia, jest bezrobocie nierejestrowane. Aby monitoring odbywał się skutecznie i dawał rzeczywisty obraz zawodów deficytowych i nadwyżkowych konieczna jest ścisła współpraca urzędów pracy z pracodawcami. Promowanie tej współpracy szczególnie wśród pracodawców, powinno opierać się na dowodzeniu, iż rzetelny obraz sytuacji na rynku pracy będzie korzyścią dla wszystkich jego uczestników. Bezrobotnych, którzy posiadają wiedzę na temat zapotrzebowania na kwalifikacje, urzędów, które mogą szkolić w zakresie pożądanых kwalifikacji i wreszcie pracodawców, którzy będą mogli zatrudniać pracowników przeszkolonych w dziedzinie, jaka jest im do niezbędna.

Klasyfikacja zawodów i specjalności, na której opiera się statystyka publiczna, również nie do końca odpowiada potrzebom i zaburza rzeczywisty obraz rynku pracy. Jak wskazują wypowiedzi uczestników badań jakościowych, osoby bezrobotne dosyć przypadkowo wskazują swoje zawody w odniesieniu do klasyfikacji, pracodawcy poszukujący pracowników również nie do końca potrafią poruszać się biegle po klasyfikacji, zaś zarówno wskazanie jednych i drugich stanowią podstawę do wnioskowania o zawodach nadwyżkowych i deficytowych.

Zastanović się także należy czy monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych powinien opierać się na tak szczegółowej kwalifikacji zawodów. Wymagania rynku pracy wymuszają na osobach pragnących podjąć zatrudnienie pewną elastyczność i potrzebę przekwalifikowania. Jest to bardzo często możliwe w ramach pewnych grup zawodów. Ten fakt skłania do sformułowania wniosku, aby ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych tworzony był na większym stopniu ogólności, gdyż wtedy będzie się bardziej odnosił do kwalifikacji i umiejętności, które dla przedstawicieli wielu zawodów mogą być zbliżone. W ten sposób łatwiej widoczne byłyby miejsca pracy odpowiednie dla ludzi posiadający konkretne umiejętności czy uprawnienia.

Aneks 1 Szczegółowe zawody w ramach średnich grup zawodów omawianych w raporcie

ZAWODY NADWYŻKOWE

522 Pracownicy sprzedaży w sklepach

- 5221 Właściciele sklepów
 - 522101 Antykwariusz
 - 522102 Kioskarz
 - 522103 Właściciel małego sklepu
- 5222 Kierownicy sprzedaży w marketach
 - 522201 Kierownik sali sprzedaży
 - 522202 Kierownik stoiska w markecie
- 5223 Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)
 - 522301 Sprzedawca
 - 522302 Sprzedawca w branży mięsnej
 - 522303 Sprzedawca w branży przemysłowej
 - 522304 Sprzedawca w branży spożywczej
 - 522305 Technik handlowiec
 - 522306 Technik księgarstwa
 - 522390 Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)

411 Pracownicy obsługi biurowej

- 4110 Pracownicy obsługi biurowej
 - 411001 Administrator nieruchomości
 - 411002 Pracownik do spraw ewidencji ludności
 - 411003 Pracownik kancelaryjny
 - 411004 Technik prac biurowych
 - 411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej

233 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)

2330 Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)

- 233001 Nauczyciel biologii
- 233002 Nauczyciel chemii
- 233003 Nauczyciel etyki
- 233004 Nauczyciel fizyki i astronomii
- 233005 Nauczyciel geografii
- 233006 Nauczyciel historii
- 233007 Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej
- 233008 Nauczyciel języka angielskiego
- 233009 Nauczyciel języka francuskiego
- 233010 Nauczyciel języka hiszpańskiego
- 233011 Nauczyciel języka niemieckiego
- 233012 Nauczyciel języka polskiego
- 233013 Nauczyciel języka rosyjskiego
- 233014 Nauczyciel języka włoskiego
- 233015 Nauczyciel matematyki
- 233016 Nauczyciel muzyki
- 233017 Nauczyciel plastyki
- 233018 Nauczyciel przedsiębiorczości
- 233019 Nauczyciel przysposobienia obronnego
- 233020 Nauczyciel religii
- 233021 Nauczyciel techniki
- 233022 Nauczyciel wiedzy o kulturze

- 233023 Nauczyciel wiedzy o społeczeństwie
- 233024 Nauczyciel wychowania do życia w rodzinie
- 233025 Nauczyciel wychowania fizycznego
- 233090 Pozostali nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)

235 Inni specjaliści nauczania i wychowania

- 2351 Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania
 - 235101 Andragog
 - 235102 Ewaluator programów edukacji
 - 235103 Metodyk edukacji na odległość
 - 235104 Metodyk multimedialny
 - 235105 Nauczyciel doradca metodyczny
 - 235106 Nauczyciel instruktor
 - 235107 Pedagog
 - 235108 Pedagog medialny
 - 235109 Wizytator
 - 235190 Pozostali wizytatorzy i specjaliści metod nauczania

263 Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych

- 2631 Ekonomiści
 - 263101 Ekonometryk
 - 263102 Ekonomista
- 2632 Archeolodzy, socjolodzy i pokrewni
 - 263201 Archeolog
 - 263202 Etnograf
 - 263203 Kulturoznawca
 - 263204 Socjolog
 - 263290 Pozostali archeolodzy, socjolodzy i pokrewni
- 2633 Filozofowie, historycy i politolodzy
 - 263301 Filozof
 - 263302 Historyk
 - 263303 Historyk sztuki
 - 263304 Politolog
 - 263305 Specjalista polityki społecznej
 - 263306 Teolog
- 2634 Psycholodzy i pokrewni
 - 263401 Psycholog
 - 263402 Psycholog biznesu
 - 263403 Psycholog kliniczny
 - 263404 Psycholog organizacji
 - 263405 Psycholog sportowy
 - 263406 Psycholog wychowawczy / dziecka
 - 263407 Specjalista do spraw uzależnień od mediów cyfrowych
 - 263408 Specjalista komunikacji społecznej
 - 263409 Specjalista marketingu społecznego
 - 263490 Pozostali psycholodzy i pokrewni
- 2635 Specjaliści do spraw społecznych
 - 263501 Kurator sądowy
 - 263502 Mediator
 - 263503 Specjalista do spraw rodziny (familiolog)
 - 263504 Specjalista pracy socjalnej
 - 263505 Specjalista resocjalizacji
 - 263506 Wychowawca w jednostkach penitencjarnych
 - 263590 Pozostali specjaliści do spraw społecznych
- 2636 Specjaliści do spraw religii
 - 263601 Duchowny religii mojżeszowej
 - 263602 Duchowny religii muzułmańskiej
 - 263603 Duchowny wyznania prawosławnego

263604	Duchowny wyznania rzymskokatolickiego
263605	Duchowny wyznań ewangelickich
263606	Zakonnik
263690	Pozostali specjaliści do spraw religii

ZAWODY DEFICYTOWE

711 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni

7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków
711101	Konserwator budynków
711102	Monter konstrukcji budowlanych
711103	Renowator zabytków architektury
7112	Murarze i pokrewni
711201	Monter kamiennych elementów budowlanych
711202	Murarz
711203	Zdun
711204	Murarz-tynkarz
7113	Robotnicy obróbki kamienia
711301	Kamieniarz
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
711401	Betoniarz
711402	Betoniarz-zbrojarz
711403	Palowniczy
711404	Zbrojarz
7115	Cieśle i stolarze budowlani
711501	Cieśla
711502	Cieśla szalunkowy
711503	Stolarz budowlany
711504	Szcutnik
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni
711601	Brukarz
711602	Dróżnik obchodowy
711603	Monter nawierzchni kolejowej
711604	Mostowniczy
711605	Toromistrz
711606	Układacz nawierzchni drogowych
7117	Monterzy budownictwa wodnego
711701	Monter budownictwa wodnego
7119	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
711901	Montażysta dekoracji
711902	Monter reklam
711903	Monter rusztowań
711904	Robotnik rozbiórki budowlanej
711990	Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani

221 Lekarze

2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
221101	Lekarz
2212	Lekarze specjaliści
221201	Lekarz - alergologia
221202	Lekarz - anestezjologia i intensywne leczenie
221203	Lekarz - angiologia
221204	Lekarz - audiologia i foniatryka
221205	Lekarz - balneologia i medycyna fizykalna
221206	Lekarz - chirurgia dziecięca
221207	Lekarz - chirurgia klatki piersiowej
221208	Lekarz - chirurgia naczyniowa
221209	Lekarz - chirurgia ogólna

221210	Lekarz - chirurgia onkologiczna
221211	Lekarz - chirurgia plastyczna
221212	Lekarz - chirurgia szczękowo-twarzowa
221213	Lekarz - choroby płuc
221214	Lekarz - choroby wewnętrzne
221215	Lekarz - choroby zakaźne
221216	Lekarz - dermatologia i wenerologia
221217	Lekarz - diabetologia
221218	Lekarz - diagnostyka laboratoryjna
221219	Lekarz - endokrynologia
221220	Lekarz - epidemiologia
221221	Lekarz - farmakologia kliniczna
221222	Lekarz - gastroenterologia
221223	Lekarz - genetyka kliniczna
221224	Lekarz - geriatria
221225	Lekarz - ginekologia onkologiczna
221226	Lekarz - hematologia
221227	Lekarz - hipertensjologia
221228	Lekarz - immunologia kliniczna
221229	Lekarz - kardiochirurgia
221230	Lekarz - kardiologia
221231	Lekarz - kardiologia dziecięca
221232	Lekarz - medycyna nuklearna
221233	Lekarz - medycyna paliatywna
221234	Lekarz - medycyna pracy
221235	Lekarz - medycyna ratunkowa
221236	Lekarz - medycyna rodzinna
221237	Lekarz - medycyna sądowa
221238	Lekarz - medycyna sportowa
221239	Lekarz - medycyna transportu
221240	Lekarz - mikrobiologia lekarska
221241	Lekarz - nefrologia
221242	Lekarz - neonatologia
221243	Lekarz - neurochirurgia
221244	Lekarz - neurologia
221245	Lekarz - neurologia dziecięca
221246	Lekarz - neuropatologia
221247	Lekarz - okulistyka
221248	Lekarz - onkologia i hematologia dziecięca
221249	Lekarz - onkologia kliniczna
221250	Lekarz - ortopedia i traumatologia narządu ruchu
221251	Lekarz - otorynolaryngologia
221252	Lekarz - otorynolaryngologia dziecięca
221253	Lekarz - patomorfologia
221254	Lekarz - pediatria
221255	Lekarz - położnictwo i ginekologia
221256	Lekarz - psychiatria
221257	Lekarz - psychiatria dzieci i młodzieży
221258	Lekarz - radiologia i diagnostyka obrazowa
221259	Lekarz - radioterapia onkologiczna
221260	Lekarz - rehabilitacja medyczna
221261	Lekarz - reumatologia
221262	Lekarz - seksuologia
221263	Lekarz - toksykologia kliniczna
221264	Lekarz - transfuzjologia kliniczna
221265	Lekarz - transplantologia kliniczna
221266	Lekarz - urologia
221267	Lekarz - urologia dziecięca
221268	Lekarz - zdrowie publiczne
221290	Pozostali lekarze specjaliści

251 Analitycy systemowi i programiści

- 2511 Analitycy systemowi
 - 251101 Analityk systemów teleinformatycznych
 - 251102 Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych
 - 251103 Projektant / architekt systemów teleinformatycznych

931 Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie

- 9311 Robotnicy pomocniczy w kopalniach i kamieniołomach
 - 931101 Robotnik górniczy dołowy
 - 931102 Robotnik naziemny w górnictwie
 - 931190 Pozostali robotnicy pomocniczy w kopalniach i kamieniołomach

214 Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)

- 2141 Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
 - 214101 Inżynier normowania pracy
 - 214102 Inżynier organizacji i planowania produkcji
 - 214103 Inżynier utrzymania ruchu
 - 214104 Inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania
 - 214105 Konsultant komitetu technicznego
 - 214106 Logistyk
 - 214107 Normalizator
 - 214108 Specjalista do spraw audytu zabezpieczenia
 - 214109 Specjalista kontroli jakości
 - 214110 Towaroznawca
 - 214190 Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
- 2142 Inżynierowie budownictwa
 - 214201 Inżynier budownictwa - budowle i drogi wodne
 - 214202 Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne
 - 214203 Inżynier budownictwa - budownictwo przemysłowe
 - 214204 Inżynier budownictwa - linie, węzły i stacje kolejowe
 - 214205 Inżynier budownictwa- urządzenia, instalacje i sieci energetyczne
 - 214206 Inżynier budownictwa - wyburzanie obiektów
 - 214207 Inżynier budowy dróg
 - 214208 Inżynier budowy mostów
 - 214209 Inżynier geotechnik
 - 214210 Rzeczoznawca budowlany
 - 214290 Pozostali inżynierowie budownictwa
- 2143 Inżynierowie inżynierii środowiska
 - 214301 Inżynier inżynierii środowiska - gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne
 - 214302 Inżynier inżynierii środowiska - gospodarka wodna i hydrologia
 - 214303 Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne
 - 214304 Inżynier inżynierii środowiska - melioracje
 - 214305 Inżynier inżynierii środowiska - oczyszczanie miast i gospodarka odpadami
 - 214306 Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne
 - 214307 Inżynier systemów bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej
 - 214390 Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska
- 2144 Inżynierowie mechanicy
 - 214401 Inżynier mechanik - ciepłno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne
 - 214402 Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia do obróbki metali
 - 214403 Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia energetyczne
 - 214404 Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe
 - 214405 Inżynier mechanik - mechanika precyzyjna
 - 214406 Inżynier mechanik - środki transportu
 - 214407 Inżynier mechanik - technologia mechaniczna
 - 214408 Inżynier mechanik lotniczy
 - 214409 Inżynier mechanizacji rolnictwa
 - 214410 Inżynier spawalnik
 - 214490 Pozostali inżynierowie mechanicy

- 2145 Inżynierowie chemicy i pokrewni
 - 214501 Inżynier inżynierii chemicznej
 - 214502 Inżynier technologii chemicznej
 - 214503 Inżynier technologii żywności
 - 214590 Pozostali inżynierowie chemicy i pokrewni
- 2146 Inżynierowie górnictwa, metalurgii i pokrewni
 - 214601 Inżynier górnik - górnictwo ropy naftowej, gazu i surowców płynnych
 - 214602 Inżynier górnik - górnictwo węgla brunatnego
 - 214603 Inżynier górnik - górnictwo węgla kamiennego
 - 214604 Inżynier górnik - wiertnictwo
 - 214605 Inżynier hutnik
 - 214606 Inżynier inżynierii materiałowej
 - 214607 Inżynier odlewnik
 - 214690 Pozostali inżynierowie górnictwa, metalurgii i pokrewni
- 2149 Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
 - 214901 Audytor energetyczny
 - 214902 Inspektor dozoru technicznego
 - 214903 Inżynier automatyki i robotyki
 - 214904 Inżynier awionik
 - 214905 Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej
 - 214906 Inżynier energetyk
 - 214907 Inżynier gospodarki przestrzennej
 - 214908 Inżynier kliniczny
 - 214909 Inżynier poligraf
 - 214910 Inżynier pożarnictwa
 - 214911 Inżynier systemów zabezpieczeń technicznych osób i mienia
 - 214912 Inżynier technologii betonów
 - 214913 Inżynier technologii ceramiki
 - 214914 Inżynier technologii drewna
 - 214915 Inżynier technologii przetwórstwa skóry
 - 214916 Inżynier technologii szkła
 - 214917 Inżynier transportu drogowego
 - 214918 Inżynier transportu kolejowego
 - 214919 Inżynier włókiennik
 - 214920 Kontroler kolejowy
 - 214921 Legalizator
 - 214922 Metrolog
 - 214923 Nanotechnolog (inżynier nanostruktur)
 - 214924 Specjalista do spraw ergonomii i projektowania form użytkowych
 - 214925 Specjalista do spraw pakowania i opakowań
 - 214926 Specjalista monitoringu systemów zabezpieczeń technicznych osób i mienia
 - 214990 Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani

Aneks 2 Scenariusz dla 3 sesji badawczych – z pracownikami powiatowych urzędów pracy (doradcy zawodowi i pośrednicy pracy)

Proszę o przedstawienie się służbowo tzn. w którym urzędzie Państwo pracują, jakie Państwo zajmują stanowiska.

.....

Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami. Interesują nas przede wszystkim dostrzeżone przez Państwa problemy i dobre praktyki, które są rzeczywiste i czasem mogą mieć specyficzny charakter. Każdy z Państwa dobrze zna specyfikę rynku pracy powiatu, na obszarze którego pracuje. Interesują nas przede wszystkim Państwa bardzo konkretne doświadczenia. Mogą mieć tu Państwo złe i dobre spostrzeżenia. Proszę się nimi otwarcie dzielić.

Pytania

1. Nie wszyscy z Państwa mają taki sam zakres odpowiedzialności i obowiązków. Interesuje nas jak często w codziennej pracy kontaktujecie się Państwo z lokalnymi pracodawcami, jaki jest sposób nawiązywania tych kontaktów. I druga rzecz - sposób i częstotliwość pracy z bezrobotnymi.

2. Proszę o ogólne scharakteryzowanie bezrobocia w powiecie, w którym Państwo pracują. Po pierwsze na tle bezrobocia na terenie województwa lubelskiego, po drugie jakie są **specyficzne lokalne problemy społeczne, gospodarcze przekładające się bezpośrednio** na pracę z bezrobotnymi, które państwo odczuwacie na co dzień.

3. Jak Państwo oceniają dotychczasową metodę, sposób badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kontekście sytuacji w powiecie? Jakie zmiany ewentualnie by Państwo rekomendowali do tej metodyki?

LOKALNE ZAWODY NADWYŻKOWE

4. Jak zatem Państwo doskonale wiecie zawody nadwyżkowe to takie, na które zapotrzebowanie ze strony pracodawców w postaci zgłaszanych ofert pracy jest znacznie mniejsze niż liczba osób mających kwalifikacje i chcących pracować w danym zawodzie. Jak ten rodzaj zawodów wygląda u Państwa bezrobotnych? Proszę o podanie pierwszej trójki najbardziej nadwyżkowych.

Czy jest to w ostatnich 2 latach ciągłość czy może zmiana? Jeśli mamy do czynienia ze zmianą to na czym polegała, jakie zawody zmieniły się w pierwszej trójce?

LOKALNE ZAWODY DEFICYTOWE

5. Zawody deficytowe to takie, w których pracodawcy mają problem ze znalezieniem kandydatów do pracy. Jak tutaj wygląda sytuacja? Dla jakich grup jest praca najczęściej a nie ma kandydatów o takich specjalnościach?

Czy w ostatnich 2 latach zaszły jakieś zmiany w czołówce? Jeśli mamy do czynienia ze zmianą to na czym polegała, jakie zawody zmieniły się w pierwszej trójce?

6. W codziennej pracy opieracie się Państwo na przepisach „Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”. Państwa urząd wykorzystuje różnego rodzaju metody aktywizacji zawodowej, usługi i instrumenty rynku pracy. Zależy mi teraz na podzieleniu się osobistym doświadczeniem. Które ze stosowanych sposobów łączenia potrzeb pracodawców z potrzebami bezrobotnych uważają Państwo za najlepsze, najbardziej skuteczne. Jakie formy powinny zostać na pewno utrzymane, a nawet wzmocnione, bo zdają egzamin. Chodzi o przykłady z własnego doświadczenia, gdzie udało się efektywnie pomóc bezrobotnym w odszukaniu pracy.

7. Co najbardziej obniża aktywność w poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych w powiecie? Proszę o sformułowanie 2 czynników wewnętrznych (tzn. będących po stronie bezrobotnych) oraz

2 czynników zewnętrznych (są to pozaosobiste uwarunkowania np. prawne, instytucjonalne, być może postawy pracodawców).

8. Proszę krótko ocenić potencjał dla rozwoju przedsiębiorczości na obszarze działania urzędu na podstawie losów przedsiębiorców, którzy uzyskali środki z Funduszu Pracy (przekazywane przez urząd pracy) na założenie działalności gospodarczej. Czy powodzenie takiej firmy zależy od branży w jakiej działa czy też od innych spraw? Jakie problemy napotyka nowy przedsiębiorca?

9. Gdybyście chcieli ocenić w dwóch-trzech słowach co sprzyja wyjściu z bezrobocia w powiecie to należałoby powiedzieć że jest to

10. Czy jest Państwu znana współpraca między szkołami ponadgimnazjalnymi w powiecie a urzędem pracy. Jakiej są to formy, czego dotyczą?

Jakie są perspektywy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie – proszę o subiektywną ocenę pod względem typów szkół (zawodowe, technika, licea).

11. Proszę ocenić jak wielkie są szanse, w Państwa ocenie, na obecne powstawanie zielonych i białych miejsc pracy w powiecie. Być może są zauważalne.

Zielone miejsca pracy to miejsca pracy przyjazne środowisku naturalnemu, które mogą powstać w jakimkolwiek dziale gospodarki. Ich istnienie wynika z uświadamianej konieczności minimalizacji degradacji zasobów naturalnych, są przyjazne dla środowiska, należą do gospodarki niskoemisyjnej.

Białe miejsca pracy to miejsca pracy w sektorze zdrowia i opieki społecznej.

12. Na koniec możecie Państwo sformułować stosowne rekomendacje, które z punktu widzenia Państwa pracy powinny zostać zrealizowane. Zajmijmy się po kolei konkretnymi działaniami. Rekomendacje mogą dotyczyć:

a) zmian prawnych, sposobu działania instytucji współpracujących z urzędami pracy, rozwiązań instytucjonalnych mogących ułatwić kontaktowanie gotowych do podjęcia pracy z gotowymi do zaoferowania jej, instytucji oświatowych, szkoleniowych, szkół na obszarze działania urzędu.

b) projektów unijnych. Jakiego rodzaju projekty unijne skierowane do bezrobotnych z terenu powiatu sprawdziły się i warto je powtórzyć? Być może zmodyfikować. W jaki sposób?

a) polityki rynku pracy wobec bezrobotnych: - kobiet, - mężczyzn, - niepełnosprawnych.

b) badań. Czy widzą Państwo w skali swojego powiatu jakieś obszary, problemy, jednostki, które wymagałyby dokładnych badań, gdyż brakuje takiego materiału i mógłby być on przydatny w Państwa pracy?

Aneks 3 Scenariusz dla 1 sesji badawczej – z doradcami zawodowymi pracującymi wśród uczniów i studentów

Proszę o przedstawienie się służbowo tzn. dla jakich instytucji jako doradcy zawodowi Państwo pracowali lub pracują, jakie Państwo zajmują stanowiska.

.....

Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami. Interesują nas przede wszystkim dostrzeżone przez Państwa problemy i dobre praktyki, które są rzeczywiste i czasem mogą mieć specyficzny charakter. Chodzi o sprawy związane z aktualną organizacją i treściami doradztwa zawodowego, ale w ścisłym odniesieniu do sytuacji osób młodych, właśnie kończących jakiś etap nauki. Mamy już za sobą spotkania z doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy z urzędów pracy. Oni przekazali nam swoje uwagi i rekomendacje. Teraz będziemy Państwa o nie prosić. Każdy z Państwa dobrze zna specyfikę pracy doradcy zawodowego albo w placówce edukacyjnej albo w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP albo w projektach unijnych skierowanych do osób bezrobotnych, gdzie zawsze w mniejszym lub większym stopniu uczestnicy obejmowani są wsparciem doradczym. Interesują nas przede wszystkim Państwa bardzo konkretne doświadczenia. Mogą mieć tu Państwo złe i dobre spostrzeżenia. Proszę się nimi otwarcie dzielić.

Pytania

1. W pierwszej kolejności proszę powiedzieć jak często w ciągu ostatniego roku pracowaliście Państwo z uczniami, studentami albo bezrobotnymi. Oprócz częstotliwości interesuje nas także sposób zorganizowania tej pracy i czy było to doradztwo indywidualne czy grupowe.
2. W jaki sposób pozyskujecie Państwo dane o potrzebach i oczekiwaniach pracodawców na naszym lokalnym rynku pracy? Czy ich potrzeby udaje się uwzględniać w treści doradztwa? Jakie, z Państwa doświadczenia, są oczekiwania uczestników doradztwa w tym zakresie?
3. Czy w ciągu ostatnich lat zaobserwowali Państwo zmianę nastawienia do doradztwa zawodowego? Chodzi o uwarunkowania instytucjonalne oraz nastawienie potencjalnych odbiorców: młodzieży uczącej się, studiującej lub bezrobotnych.
4. Rekomendacje z badań pracodawców w roku 2012 Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy oraz wcześniejszych badań urzędu jednoznacznie wskazują, że konieczne jest podtrzymywanie poradnictwa zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych a nawet w gimnazjach. Z kolei badania (także w Lubelskim Obserwatorium) planów uczniów opuszczających w tym roku szkoły wskazały, że doradca zawodowy nie jest dla uczniów osobą powszechnie kojarzoną jako „pierwszy kontakt” w przypadku dylematów zawodowych. Najmniej rozpoznawany jest w szkołach zawodowych. Nawet sam fakt kojarzenia możliwości wsparcia przez doradcę rzadko oznaczał deklarację, że ta pomoc została wykorzystana. Jakie są przyczyny takiej sytuacji?
5. Obserwatorium stwierdza także, że uczniowie kończący szkoły wyższe, licea i policealne w 70% deklarują, że szkoła nie przygotowała ich do przewidywania lub odszukiwania możliwych miejsc przyszłego zatrudnienia. Wyjątkiem są technika i szkoły zawodowe, zwłaszcza z praktyczną nauką zawodu, gdzie tylko co trzeci uczeń tak uważa. Czy rola doradcy zawodowego powinna być zróżnicowana w zależności od typu placówki edukacyjnej?
6. Monitoring ofert pracy prowadzony przez Lubelskie Obserwatorium oraz badania pracodawców wskazują, że od kandydatów do pracy w regionie lubelskim oczekiwane są dziś wysokie kompetencje społeczne i osobiste oraz postawy przedsiębiorcze. Kwalifikacje czy uprawnienia nie wystarczą, wiedzę w danej dziedzinie należy także umieć zaprezentować lub po prostu sprzedać razem z produktem czy usługą. Co takie wyniki oznaczają dla doradców

współpracujących z uczniami lub bezrobotnymi? Przejdźmy w ten sposób do rekomendacji dla treści doradztwa dla młodzieży.

7. Czy jest Państwu znana współpraca instytucji, w których Państwo pracowali z urzędem pracy? Jakie są to formy, czego dotyczą?

8. Na koniec możecie Państwo sformułować stosowne rekomendacje, które z punktu widzenia Państwa pracy powinny zostać zrealizowane. Zajmijmy się po kolei konkretnymi działaniami. Rekomendacje mogą dotyczyć:

c) zmian prawnych, sposobu działania instytucji rynku pracy, oświatowych, szkoleniowych, szkół,

d) konstrukcji projektów unijnych. Jakiego rodzaju projekty unijne z doradztwem zawodowym, informacją zawodową okazały się efektywne Państwa zdaniem? Jaki rodzaj wsparcia dla uczniów lub bezrobotnych warto powtarzać? W jaki sposób zmodyfikować?

c) polityki rynku pracy wobec bezrobotnych: - kobiet, - mężczyzn, - niepełnosprawnych.

d) badań. Czy widzą Państwo jakieś obszary, problemy, jednostki, które wymagałyby dokładnych badań, gdyż brakuje takiego materiału i mógłby być on przydatny w Państwa pracy dla uczniów i bezrobotnych?

Numer ankietera Numer respondenta.....
 (dzień/miesiąc/rok) wywiadu/...../..... Dokładna godzina rozpoczęcia wywiadu:

STATUS RESPONDENTA – TABELA DOBORU

S1. urząd rejestracji (osoby zarejestrowanej jako bezrobotny/a) - powiat				S3. Proszę o podanie Pana/i wieku		S7. Rok ukończenia edukacji	
bialski	1	lukowski	12	poniżej 27 lat	1		
biłgorajski	2	opolski	13	27-40 lat	2		
chełmski	3	parczewski	14	powyżej 40 lat	3	S8. Proszę o podanie stanu cywilnego	
hrubieszowski	4	puławski	15	S4. Proszę o podanie Pana/i roku urodzenia		kawaler/panna	1
janowski	5	radzyński	16			zonaty/zamężna	2
						rozводnik/rozwódka	3
						wdowiec/wdowa	4
karnostawski	6	rycki	17	S5. Czy posiada Pan/i orzeczenie o jakimś stopniu niepełnosprawności?		S9. Ilość osób w gospodarstwie domowym	
kraśnicki	7	świdnicki	18			tak	1
lubartowski	8	tomaszowski	19	nie	2		
lubelski ziemski (PUP w Lublinie)	9	włodawski	20			S10. Ilość osób w gospodarstwie domowym nieposiadających własnego źródła utrzymania	
lubelski grodzki (MUP w Lublinie)	10	zamojski	21	S6. Jakie wykształcenie osiągnął/ęła Pan/i do chwili obecnej?			
łęczyński	11	X		podstawowe lub gimnazjalne	1		
S2. Wielkość miejsca zamieszkania				zawodowe	2	S11. Płeć	
Do 5 000 mieszkańców			1				

5 001 – 20 000 mieszkańców	2	średnie	3	kobieta	1
20 001 – 50 000 mieszkańców	3		wyższe	4	mężczyzna
50 001 – 340 000 mieszkańców	4				
pow. 340 000 mieszkańców	5				

1. Proszę powiedzieć, ile miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat był/a Pan/Pani zarejestrowany/a jako osoba bezrobotna.

Ankieter: dokonać obliczeń

- a) 0-3 miesiące
- b) 4-6 miesięcy
- c) 7-12 miesięcy
- d) 13-24 miesięcy

2. Jak długo pozostaje Pan/Pani bez pracy od ostatniej rejestracji? (w latach, miesiącach)

Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt obok

3. Proszę powiedzieć czy przed rejestracją kiedykolwiek Pan/i pracował/a.

- a) Tak
- b) Nie -> *proszę przejść do pytania 11*

4. Proszę określić jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów o pracę (w latach, miesiącach).

Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt obok

5. W ilu instytucjach w ciągu całego życia pracował/a Pan/i na podstawie umowy o pracę?

Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt obok

6. Proszę określić jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia i o dzieło (w latach, miesiącach).

Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt obok

.....

7. W ilu instytucjach w ciągu całego życia pracował/a Pan/i na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło?

Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie potrafi jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt obok

.....

8. Z jakiego powodu utracił/ Pan/i ostatnią pracę?

Ankieter: odczytać odpowiedzi

- a) Zrezygnowałem/am sama
- b) Zostałem/am zwolniony/a -> *proszę przejść do pytania 10*
- c) Zlikwidowano mój zakład pracy -> *proszę przejść do pytania 11*
- d) Inne -> *proszę przejść do pytania 11*

9. Dlaczego zrezygnował/a Pan/i z ostatniej pracy? (proszę wskazać główny powód)

Ankieter: wręczyć kartę 1

- a) Nie byłam zadowolona ze swoich obowiązków -> *proszę przejść do pytania 11*
- b) Ze względu na obowiązki rodzinne -> *proszę przejść do pytania 11*
- c) Z przyczyn zdrowotnych-> *proszę przejść do pytania 11*
- d) Ze względu na niskie zarobki-> *proszę przejść do pytania 11*
- e) Ze względu na złe relacje z przełożonymi-> *proszę przejść do pytania 11*
- f) Ze względu na złe relacje ze współpracownikami-> *proszę przejść do pytania 11*
- g) Ze względu na odległość od miejsca pracy-> *proszę przejść do pytania 11*
- h) Zlikwidowałam własną działalność gospodarczą-> *proszę przejść do pytania 11*

10. Dlaczego został/a Pan/i zwolniony/a z ostatniej pracy?

Ankieter: wręczyć kartę 2

- a) Skończyła się moja umowa o pracę
- b) Była to praca sezonowa
- c) Z powodu zastrzeżeń do mojej pracy
- d) Z powodu konfliktu z przełożonym lub innymi pracownikami
- e) Straciłam pracę po urlopie macierzyńskim/wychowawczym
- f) W ramach zwolnienia grupowego
- g) Inne

11. Praca ma różne znaczenie dla ludzi. Czym dla Pana/i osobiście jest praca i co jest w niej najważniejsze? (proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi)

Ankieter: wręczyć kartę 3

- a) Zarabianie na życie, utrzymanie siebie i rodziny
- b) Rozwijanie się, uczenie nowych rzeczy, zdobywanie doświadczenia, realizacja swoich umiejętności
- c) Możliwość zarabiania na swoje zachcianki
- d) Robienie czegoś dobrego dla innych
- e) Zapewnienie sobie uznania, szacunku innych
- f) Wykonywanie ciekawych zajęć, brak monotonii
- e) Inne

12. Proszę ocenić własną sytuację materialną.

Ankieter: wręczyć kartę 4

- a) Mam na tyle dużo pieniędzy, że nie muszę oszczędzać nawet na większe wydatki
- b) Pieniądzy starcza mi na wszystkie wydatki, a część mam odłożoną
- c) Na co dzień wystarczy mi pieniędzy lecz nie stać mnie na większe wydatki
- d) Muszę odmawiać sobie wielu rzeczy ale pieniędzy starcza mi na życie
- e) Pieniądzy nie starcza nawet na najpilniejsze potrzeby
- f) Nie wiem/trudno powiedzieć

13. Które z wymienionych powodów ocenia Pan/i za negatywne skutki bezrobocia? (proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi)

Ankieter: wręczyć kartę 5

- a) Utrata dochodów
- b) Niepewność tego, co przyniesie przyszłość
- c) Gorsze samopoczucie psychiczne (lęk, apatia, rezygnacja)
- d) Utrata poczucia bezpieczeństwa
- e) Brak wykorzystania i rozwijania posiadanych umiejętności
- f) Mało zróżnicowane środowisko (ograniczone do rodziny i domu)
- g) Utrata statusu społecznego
- h) Utrata kontroli nad swoim życiem
- i) Ograniczenie kontaktów społecznych
- j) Utrata pozycji w rodzinie
- k) Poczucie bycia niepotrzebnym

14. Które z wymienionych powodów ocenia Pan za pozytywne skutki bezrobocia? (proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi)

Ankieter: wręczyć kartę 6

- a) Dużo wolnego czasu
- b) Więcej czasu dla rodziny
- c) Nie muszę się spotykać z ludźmi, których nie lubię
- d) Nie trzeba wypełniać poleceń przełożonego
- e) Czas na hobby i rozwój zainteresowań
- f) Nie trzeba rano wstawać
- g) Możliwość zmiany zawodu

- h) Możliwość doksztalcania, podwyższania kwalifikacji
- i) Szansa na znalezienie lepszej pracy
- j) Wzrost aktywności w kontaktach społecznych
- k) Brak stresu związanego z pracą
- l) Bezrobocie nie ma pozytywnych stron

15. Proszę o podanie Pan/i kierunku wykształcenia/zawodu wyuczonego.

.....

16. Proszę ocenić, biorąc pod uwagę Pana/i doświadczenia, jaki jest wpływ Pana/i wykształcenia/wyuczonego zawodu na Pana/i sytuację na rynku pracy.

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Jest obojętny dla uzyskania przeze mnie zatrudnienia
- b) Zwiększa moje szanse na uzyskanie zatrudnienia-> *proszę przejść do pytania 18*
- c) Trudno powiedzieć

17. Z jakiego powodu Pana/i zdaniem Pana/i kierunek wykształcenia/zawód wyuczony nie jest atrakcyjny z perspektywy rynku pracy?

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Jest zbyt wielu absolwentów w tym zawodzie
- b) Ciężko jest zdobyć doświadczenie w tym zawodzie
- c) Jest mało miejsc pracy w tym zawodzie
- d) Inne
- e) Trudno powiedzieć

18. Czy przed rejestracją wykonywał/a Pan/i jakąś pracę, która była nie związana z kierunkiem wykształcenia/zawodem wyuczonym i można powiedzieć, że stała się i jest Pana/i nowym zawodem?

- a) Tak
- b) Nie -> *proszę przejść do pytania 21*

19. Proszę o podanie nazwy tego zawodu.

.....

20. Czy fakt posiadania dodatkowego zawodu wpływa na Pana/i sytuację na rynku pracy?

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Jest obojętny dla uzyskania przeze mnie zatrudnienia
- b) Zwiększa moje szanse na uzyskanie zatrudnienia
- c) Trudno powiedzieć

21. Jakie zawody uważa Pan/i za nadwyżkowe w Pana/i powiecie? Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie (**proszę wskazać max. 3**)

.....

22. Jakie zawody uważa Pan/i za deficytowe w Pana/i powiecie? Przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba poszukujących pracy w tym zawodzie (**proszę wskazać max. 3**)

.....

23. Czy kiedykolwiek pracował/a Pan/i bez umowy?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Trudno powiedzieć

24. Część ludzi w Polsce podejmuje nieformalną pracę zarobkową. Jak się Panu/i wydaje, dlaczego ludzie decydują się wykonywać pracę nierejestrowaną („na czarno”)? (**proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi**)

Ankieter: odczytać odpowiedzi

- a) Jest to jedyna możliwość uzyskania jakiegokolwiek pracy (pracodawcy nie chcą zawierać umów)
- b) Jest to przysługa koleżeńska, sąsiedzka, w rodzinie
- c) Zarobki z oficjalnej pracy są zbyt niskie
- d) Traktują to jako pracę dorywczą i nie chcą tracić statusu bezrobotnego
- e) Otrzymują zasiłek i nie chcą z niego rezygnować

25. Czy oprócz wyuczonego zawodu/ukończonego wykształcenia posiada Pan/i jakieś inne kwalifikacje (chodzi o umiejętności potwierdzone zdobyciem świadectwa, ertyfikatu)?

- a) Tak
- b) Nie -> *proszę przejść do pytania 27*

26. Proszę o podanie konkretnych kwalifikacji, które Pan/i nabył/a oraz ocenę jaki jest ich wpływ na Pana/i sytuację na rynku pracy (maksymalnie 5 kwalifikacji). Proszę także powiedzieć, czy któreś z nich zostały zdobyte w ciągu ostatnich 2 lat.

Ankieter: Wpisać kwalifikacje oraz zaznaczyć krzyżykiem wpływ dla uzyskania zatrudnienia. Dodatkowo zaznaczyć krzyżykiem w tabeli kwalifikacje, które zostały zdobyte w ciągu ostatnich 2 lat.

rodzaj kwalifikacji	obojętne dla uzyskania przeze mnie zatrudnienia	zwiększa moje szanse na uzyskanie zatrudnienia	uzyskane w ciągu ostatnich 2 lat

27. Jak ocenił(a)by Pan/i swoje umiejętności w zakresie napisania listu motywacyjnego i CV (zyciorysu)?

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Bardzo dobrze
- b) Średnio
- c) Słabo
- d) Nie umiem w ogóle
- e) Trudno powiedzieć

28. Chciałabym teraz zapytać Pana/ią o poziom znajomości obsługi komputera. Przedstawię kilka umiejętności i prosiłabym o określenie na jakim poziomie zna Pan/i ten zagadnienia.

Ankieter: odczytać odpowiedzi

	Bardzo dobry	Dobry	Podstawowy	Nie znam
Obsługa Internetu i poczty elektronicznej				
Znajomość edytora tekstów np. Word				

Znajomość arkusza kalkulacyjnego np. Excel				
Znajomość programów graficznych np. Photoshop				

29. Proszę określić w jakim stopniu zna Pan/i języki obce.

	Poziom zaawansowany	Poziom średniozaawansowany	Poziom podstawowy	Nie znam
Angielski				
Niemiecki				
Rosyjski				
Inny				

Ankieter: odczytać odpowiedzi

30. Proszę ocenić swoją gotowość do podjęcia nowych działań mających na celu podniesienie kwalifikacji.

Ankieter: odczytać odpowiedzi

- a) Nie jestem gotowy/a
- b) Raczej nie jestem gotowy/a
- c) Raczej jestem gotowy/a
- d) Jestem gotowy/a

31. Przedstawię teraz kilka kompetencji, które wskazywane są przez ogłoszeniodawców w ofertach pracy. Proszę ocenić w skali od 1 do 5 w jaki stopniu posiada Pan/i daną kompetencję (gdzie 1 to nie posiadam wcale a 5 to posiadam ją w pełni).

Ankieter: Wręczyć kartę 7

Rodzaj kompetencji	Ocena w skali 1-5
Zaangażowanie, motywacja	1-2-3-4-5

Komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	1-2-3-4-5
Posiadanie specjalistycznej wiedzy	1-2-3-4-5
Dyspozycyjność, gotowość do podróży	1-2-3-4-5
Samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	1-2-3-4-5
Nastawienie na rozwój	1-2-3-4-5
Odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	1-2-3-4-5
Organizacja pracy, inicjatywa	1-2-3-4-5
Kultura osobista	1-2-3-4-5
Umiejętność pracy w grupie	1-2-3-4-5
Zarządzanie zespołem	1-2-3-4-5
Analityczne myślenie	1-2-3-4-5
Odporność na stres	1-2-3-4-5
Umiejętność prowadzenia negocjacji	1-2-3-4-5
Umiejętności sprzedażowe	1-2-3-4-5
Obsługa urzędzeń biurowych	1-2-3-4-5
Zorientowanie na potrzeby klienta	1-2-3-4-5

32. Czy uważa Pan/i, że Pana/Pani wiek wpływa na możliwości uzyskania przez Pana/ią zatrudnienia?

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Ma pozytywny wpływ
- b) Nie ma wpływu
- c) Ma negatywny wpływ
- d) Trudno powiedzieć

33. Czy uważa Pan/i, że Pana/i płeć wpływa na możliwości uzyskania przez Pana/ią zatrudnienia?

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Ma pozytywny wpływ
- b) Nie ma wpływu
- c) Ma negatywny wpływ
- d) Trudno powiedzieć

34. Jaki był najważniejszy powód Pana/i rejestracji w urzędzie pracy? (proszę wskazać główny powód)?

Ankieter: wręczyć kartę 8

- a) Chciałem/am uzyskać ubezpieczenie zdrowotne
- b) Liczyłem/am, że w ten sposób znajdę pracę
- c) Chciałem/am otrzymać zasiłek dla bezrobotnych
- d) Chciałem skorzystać z różnych form pomocy (np. szkolenia, staże, prace interwencyjne)
- e) Był to warunek uzyskania świadczenia z ośrodka pomocy społecznej
- f) Inny powód

35. Jak często kontaktuje się Pan/i z własnej inicjatywy ze swoim urzędem pracy?

Ankieter: odczytać odpowiedzi

- a) Kilka razy w tygodniu
- b) Raz w tygodniu
- c) 2-3 razy w miesiącu
- d) Raz w miesiącu
- e) Mniej więcej co 2 miesiące
- f) Rzadziej
- g) Wcale

36. Proszę powiedzieć czy poszukiwana przez Pana/ią praca musi być zgodna z zawodem wyuczonym/wykształceniem.

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

37. Jak często od ostatniej rejestracji w urzędzie przekazywał/a lub przysyłał/a Pan/i dokumenty (np. cv lub list motywacyjny) konkretnemu pracodawcy? Proszę o podanie średniej na miesiąc.

Ankieter: przeprowadzić obliczenia

.....

38. W jaki sposób szuka Pan/i pracy? (proszę zaznaczyć wszystkie wskazania respondenta)

Ankieter: wręczyć kartę 9

- a) Poprzez urząd pracy
- b) Poprzez rodzinę, znajomych
- c) Z własnej inicjatywy osobiście odwiedzając pracodawców
- d) Z własnej inicjatywy wysyłając swoje CV bezpośrednio do pracodawców
- e) Odpowiadam na ogłoszenia zamieszczone w prasie
- f) Odpowiadam na ogłoszenia zamieszczone w Internecie
- g) Zamieszczam własne ogłoszenie w internecie
- h) Poprzez agencję pośrednictwa pracy
- i) Inne

39. Ile razy od ostatniej rejestracji w urzędzie uczestniczył/a Pan/i w bezpośredniej rekrutacji (rozmowa wstępna, kwalifikacyjna, test itp.)?

.....

40. Ile spośród tych rekrutacji było zaaranżowane przez Pana/i urząd pracy?

.....

41. Proszę powiedzieć czy od momentu ostatniej rejestracji zdarzyła się sytuacja, że otrzymał/a Pan/i propozycję pracy, którą Pan/i odrzucił/a?

- a) Tak
- b) Nie -> *proszę przejść do pytania 43*

42. Z jakiej przyczyny odmówił/a Pan/i podjęcia pracy?

Ankieter: wręczyć kartę 10

- a) Nie odpowiadały mi zaproponowane zarobki
- b) Nie odpowiadał mi rodzaj umowy
- c) Miejsce pracy było zbyt daleko od mojego miejsca zamieszkania
- d) Nie odpowiadały mi godziny/pracy
- e) Nie odpowiadał mi zakres obowiązków
- f) Nie miałem/am zaufania do pracodawcy
- g) Praca nie oferowała rozwoju zawodowego i osobistego
- h) Inne

43. Gdyby okazało się, że wkrótce dostanie Pan/i ofertę ciekawej pracy i wyboru formy zatrudnienia, to która odpowiadałaby Panu/i najbardziej?

Ankieter: odczytać odpowiedzi

- a) Na zlecenie lub dzieło
- b) Na część etatu na podstawie umowy o pracę

- c) Na pełny etat na podstawie umowy o pracę
- d) Bez umowy
- e) Inne formy

44. Proszę powiedzieć jak ocenia Pan/i swoje szanse na znalezienie stałej pracy w swoim powiecie.

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Nie mam żadnych szans
- b) Są niewielkie szanse
- c) Są średnie szanse
- d) Są duże szanse
- e) Trudno powiedzieć

45. Od czego według Pana/i zależy możliwość znalezienia pracy w Pana/i powiecie? (proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi)

Ankieter: wręczyć kartę 11

- a) Od doświadczenia zawodowego
- b) Od szczęścia (zbiegu okoliczności)
- c) Od poziomu wykształcenia
- d) Od kwalifikacji zawodowych
- e) Od znajomości
- f) Od aktywności, determinacji w poszukiwaniu pracy
- g) Od znajomości języków obcych
- h) Od innych kwestii

46. Co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy byłoby dla Pana/i najważniejsze?

Ankieter: wręczyć kartę 12

- a) Wysokość zarobków
- b) Odległość od miejsca zamieszkania
- c) Dogodne połączenie komunikacyjne
- e) Dobra atmosfera w pracy
- f) Możliwość awansu
- g) Możliwość rozwoju osobistego
- h) Możliwość uzyskania doświadczenia
- i) Możliwość pracy w elastycznych godzinach
- j) Inne

47. Porozmawiajmy o Pana/i możliwościach podjęcia pracy (niezależnie od jej wymiaru czasowego), nie chodzi o działalność gospodarczą tylko zatrudnienie u pracodawcy. Proszę ocenić swoją osobistą gotowość do podjęcia takiej pracy w ciągu najbliższych 3 miesięcy.

Ankieter: odczytać odpowiedzi

- a) Nie jestem gotowy/a, nie poszukuję pracy

- b) Raczej nie jestem gotowy/a, nie poszukuję pracy
- c) Raczej jestem gotowy/a -> **proszę przejść do pytania 49**
- d) Jestem gotowy/a -> **proszę przejść do pytania 49**

48. Proszę wskazać wszystkie przyczyny, które w Pana/i sytuacji sprawiają, że nie jest Pan/i w pełni gotowy/a do podjęcia pracy nawet gdyby była Panu/i oferowana.

Ankieter: Zaznaczyć przyczyny i przejść do kolejnej części pytania.

Proszę teraz pomyśleć czy wobec wskazanych przez Pana/ią przyczyn niegotowości do pracy istnieją jakieś sposoby lub wsparcie, które sprawiłyby, że Panu/i gotowość byłaby większa? Ankieter: odczytać zaznaczone i dopytać czy jest jakaś pomoc, z której respondent chciałby skorzystać. Jeśli tak to zanotować odpowiedź.

		Nic nie pomoże w tej sytuacji	Rodzaj pomocy lub wsparcia, z którego by skorzystał/a
Opiekuję się kimś (dzieci, starsi, niepełnosprawni)	1		
Stan zdrowia mi nie pozwala	2		
Zajmuję się domem	3		
Uczę się	4		
Mam świadczenia, które bym utracił(a)	5		
Mam nieodpowiedni wiek	6		
Bardzo obawiam się kontaktów z pracodawcami	7		
Nie mam motywacji	8		
Mam inne zajęcia, które pozwalają mi	9		

się utrzymywać			
Nie mam dokumentu, który potwierdzałby moje kompetencje	10		
Inna przyczyna	11		

Zakończyć wywiad

49. Proszę ocenić intensywność swojego poszukiwania legalnej pracy dla siebie w ciągu ostatnich 3 miesięcy na skali od 1 do 5. Piątka to poświęcanie kilku godzin dziennie na sprawy związane z poszukiwaniem pracy a jedynka to nieposzukiwanie jej osobiście w ogóle.

1	
2	
3	<i>proszę przejść do pytania 51</i>
4	<i>proszę przejść do pytania 51</i>
	<i>proszę przejść do pytania 51</i>

50. Proszę wskazać wszystkie przyczyny, które sprawiają, że Pana/i aktywność w poszukiwaniu pracy jest niewysoka.

Ankieter: Zaznaczyć przyczyny i przejść do kolejnej części pytania.

Proszę teraz pomyśleć jak bardzo wskazane przez Pana/ią przyczyny obniżają Pana/i aktywność. Ankieter: odczytać zaznaczone i dopytać o stopień wpływu.

		Zdecydowanie obniża moją aktywność (1) – znacznie obniża(2) – minimalnie obniża (3)
Opiekuję się kimś (dzieci, starsi, niepełnosprawni)	1	1 – 2 – 3
Stan zdrowia	2	1 – 2 – 3

Zajmuję się domem	3	1 – 2 – 3
Uczę się	4	1 – 2 – 3
Mam świadczenia, które bym utracił(a)	5	1 – 2 – 3
Mam nieodpowiedni wiek	6	1 – 2 – 3
Bardzo obawiam się kontaktów z pracodawcami	7	1 – 2 – 3
Stres podczas poszukiwania pracy	8	1 – 2 – 3
Mam inne zajęcia, które pozwalają mi się utrzymywać	9	1 – 2 – 3
Nie mam dokumentu, który potwierdzałby moje kompetencje	10	1 – 2 – 3
Nie wiem jak szukać pracy	11	1 – 2 – 3
Polityka rządu	12	1 – 2 – 3
Mieszkam w małej miejscowości	13	1 – 2 – 3
Konieczność papierkowej pracy – przygotowanie, druk dokumentów	14	1 – 2 – 3
Konieczność chodzenia na rozmowy kwalifikacyjne	15	1 – 2 – 3
Nie mam dostępu do internetu	16	1 – 2 – 3
Nie mam dostępu do ofert pracy	17	1 – 2 – 3
Nie mam ochoty na poszukiwania	18	1 – 2 – 3
Nie wierzę, że z moimi umiejętnościami uda się coś znaleźć	19	1 – 2 – 3
Nie wierzę, że z moim wykształceniem uda mi się coś znaleźć	20	1 – 2 – 3
Wysokie wymagania pracodawców co do kompetencji	21	1 – 2 – 3

Wysokie wymagania pracodawców co do wykształcenia	22	1 – 2 – 3
Niskie wynagrodzenia oferowane przez pracodawców	23	1 – 2 – 3
Bardzo długi czas przeciętnej rekrutacji	24	1 – 2 – 3
Urząd pracy nie proponuje odpowiednich dla mnie ofert	25	1 – 2 – 3
Inna przyczyna	26	1 – 2 – 3

51. Gdyby okazało się, że wkrótce dostanie Pan/i ofertę ciekawej pracy, to w jakiej odległości od miejsca obecnego zamieszkania jest Pan/i gotowy/a pracować?

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

- a) Bez zmiany miejsca obecnego zamieszkania, a do pracy nie dłużej niż 30 minut
- b) Bez zmiany miejsca obecnego zamieszkania, a do pracy nawet ponad 30 minut
- c) Żeby pracować mogę przeprowadzić się gdzieś dalej, ale nie za granicę
- d) Jestem gotowy(a) wyjechać nawet za granicę żeby pracować
- e) Trudno powiedzieć

52. Gdyby okazało się, że wkrótce dostanie Pan/i ofertę ciekawej pracy w regionie lubelskim, to jaka minimalna kwota wynagrodzenia netto („na rękę”) byłaby dla Pana/i do zaakceptowania?

Ankieter: prosić o podanie kwoty miesięcznej za pracę na pełnym etacie (w zł)

.....

53. Wymienię teraz kilka problemów, z którymi spotykają się osoby zakładające działalność. Proszę powiedzieć czy dla Pana/i stanowiłyby one trudność w założeniu własnej działalności gospodarczej.

Ankieter: odczytać odpowiedzi, nie czytać trudno powiedzieć

Rodzaj trudności	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Zbyt duża biurokracja					
Brak doświadczenia w prowadzeniu firmy					
Brak doświadczenia w zawodzie					

Brak pieniędzy „na start”						Ciężko zdobyć dotację																																	
Brak informacji, wiedzy na temat zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej						Zbyt duża odpowiedzialność																																	
						Problem z wypromowaniem firmy																																	
Brak pomysłu						Inna trudność																																	
Strach, obawa przed podjęciem ryzyka						<p>54. Będę teraz odczytywał/a różne propozycje, które mogą być dla niektórych pomocne w poszukiwaniu zatrudnienia. Co spośród spraw, które za chwilę wymienię, mogłoby realnie zwiększyć prawdopodobieństwo uzyskania jakiegokolwiek w miarę satysfakcjonującej pracy w Pana/i sytuacji, w ciągu najbliższych kilku miesięcy? Ankieter: zaznaczyć wszystkie odpowiedzi i dopiero wtedy przejść do kolejnej części pytania</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pomocne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Większy dostęp do Internetu</td><td></td></tr> <tr><td>Pokrycie kosztów nauki lub dokształcania się</td><td></td></tr> <tr><td>Zapoznavanie się z ofertami pracy w urzędzie pracy</td><td></td></tr> <tr><td>Zapoznavanie się z ofertami pracy w prasie</td><td></td></tr> <tr><td>Zapoznavanie się z ofertami pracy w internecie</td><td></td></tr> <tr><td>Częstsze wykonywanie telefonów w sprawie pracy</td><td></td></tr> <tr><td>Wizyty w instytucjach z zapytaniami o pracę</td><td></td></tr> <tr><td>Identyfikacja moich mocnych stron przez doradcę zawodowego</td><td></td></tr> <tr><td>Uzyskanie informacji z zakresu prawa pracy</td><td></td></tr> <tr><td>Pożyczka finansowa</td><td></td></tr> <tr><td>Przyznanie środków na otwarcie własnej działalności gospodarczej</td><td></td></tr> <tr><td>Stypendium dla bezrobotnego (na wyżywienie, zakwaterowanie, dojazdy itp.)</td><td></td></tr> <tr><td>Zwiększenie dostępu do publicznych przedszkoli</td><td></td></tr> </tbody> </table>							Pomocne	Większy dostęp do Internetu		Pokrycie kosztów nauki lub dokształcania się		Zapoznavanie się z ofertami pracy w urzędzie pracy		Zapoznavanie się z ofertami pracy w prasie		Zapoznavanie się z ofertami pracy w internecie		Częstsze wykonywanie telefonów w sprawie pracy		Wizyty w instytucjach z zapytaniami o pracę		Identyfikacja moich mocnych stron przez doradcę zawodowego		Uzyskanie informacji z zakresu prawa pracy		Pożyczka finansowa		Przyznanie środków na otwarcie własnej działalności gospodarczej		Stypendium dla bezrobotnego (na wyżywienie, zakwaterowanie, dojazdy itp.)		Zwiększenie dostępu do publicznych przedszkoli	
	Pomocne																																						
Większy dostęp do Internetu																																							
Pokrycie kosztów nauki lub dokształcania się																																							
Zapoznavanie się z ofertami pracy w urzędzie pracy																																							
Zapoznavanie się z ofertami pracy w prasie																																							
Zapoznavanie się z ofertami pracy w internecie																																							
Częstsze wykonywanie telefonów w sprawie pracy																																							
Wizyty w instytucjach z zapytaniami o pracę																																							
Identyfikacja moich mocnych stron przez doradcę zawodowego																																							
Uzyskanie informacji z zakresu prawa pracy																																							
Pożyczka finansowa																																							
Przyznanie środków na otwarcie własnej działalności gospodarczej																																							
Stypendium dla bezrobotnego (na wyżywienie, zakwaterowanie, dojazdy itp.)																																							
Zwiększenie dostępu do publicznych przedszkoli																																							
Nieznajomość rynku																																							
Duża konkurencja na rynku																																							
Brak znajomości, układow																																							
Problem z miejscem (lokałem)																																							
Brak wystarczającego wykształcenia, kwalifikacji																																							
Wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej (ZUS, podatki itd.)																																							
Nie ma problemów																																							
Problem z utrzymaniem się na rynku, niepewny rynek																																							
Problem ze znalezieniem dobrych pracowników																																							
Problem ze znalezieniem odbiorców, klientów																																							
Moje wykształcenie nie jest odpowiednie do prowadzenia działalności gospodarczej																																							
Zbyt małe miasto (brak popytu)																																							

Dofinansowanie opieki nad dziećmi	
Wysyłanie CV	
Kontynuacja nauki	
Zmiana miejsca zamieszkania lub wyjazd do większej miejscowości	
Przeglądanie ofert pracy w agencjach zatrudnienia	
Uzyskanie większej liczby znajomości i kontaktów wśród pracujących	
Uzyskanie większej liczby znajomości i kontaktów wśród pracodawców	
Zdobycie nowych kwalifikacji	
Zdobycie nowych umiejętności	
Uczestnictwo w warsztatach poszukiwania pracy i klubie pracy	
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	
Ustalenie dla mnie planu poszukiwania pracy przez inną osobę	
Odbycie stażu	
Odbycie nieodpłatnych praktyk	
Uczestnictwo w robotach publicznych	
Nauczenie się zachowań przeciwdziałających dyskryminacji	
Nauczenie się zarządzania własnym czasem	
Dostęp do informacji o nowych inwestycjach w powiecie lub województwie	
Dostęp do informacji jak zdobyć pracę od tych, którzy są zatrudnieni	
Dostęp do informacji o planach zatrudnieniowych pracodawców	
Wynajem mieszkania w miejscowości gdzie mogę szukać pracy	

Decyzja znajomych o podjęciu jakiejś pracy	
Poszukiwanie pracy wspólnie z innymi	
Pomoc osoby, która mogłaby codziennie mnie wspierać w poszukiwaniu pracy	
Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie lub prasie	
Poprawienie własnej samodyscypliny	
Podniesienie się minimalnego wynagrodzenia	
Obniżenie zasiłku	
Podwyższenie zasiłku	



www.lorp.wup.lublin.pl

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

ul. Okopowa 5 p. 415, 20-022 Lublin
tel. (81) 46-35-332, fax 46-35-305
www.lorp.wup.lublin.pl
e-mail: lorp@wup.lublin.pl
NIP 712-193-69-39

