



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W LUBLINIE



**Kompleksowa analiza  
zawodów deficytowych i nadwyżkowych  
w województwie lubelskim**

*Raport z badań 2013*

**Kompleksowa analiza zawodów  
deficytowych i nadwyżkowych  
w województwie lubelskim  
Raport z badań 2013**



**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

**Opracowanie:** Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy

**Autorzy:**

Grzegorz Gach

Gabriela Kasianiuk

Piotr Krzesiński

Cezary Makowski

Karolina Sokolińska

**ISBN: 978-83-63826-08-6**

Nakład: 500 egz.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie. Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

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

## Spis treści

Wprowadzenie .....	5
I. Koncepcja badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w roku 2013: ilościowego i jakościowego.....	8
1. Uzasadnienie realizacji badania.....	8
2. Ogólna analiza populacji bezrobotnych w województwie lubelskim .....	9
a) Definicja podstawowych pojęć .....	10
b) Skala bezrobocia w województwie lubelskim .....	11
c) Zawody deficytowe i nadwyżkowe w świetle „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” .....	17
3. Metodyka badań.....	20
a) Metodyka badań ilościowych .....	20
b) Metodyka badań jakościowych .....	23
4. Organizacja i przebieg badań ilościowych w roku 2013 .....	23
II. Charakterystyka respondentów .....	25
1. Aspekty społeczno - demograficzne.....	25
2. Praca w przeszłości i ocena wykształcenia (zawodu wyuczonego) .....	28
3. Nowy zawód, przyszła praca.....	31
III. Zawody deficytowe według obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego .....	35
1. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej.....	36
2. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju .....	37
3. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie .....	38
4. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Hrubieszowie.....	39
5. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Janowie Lubelskim.....	40
6. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Krasnymstawie.....	41
7. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku .....	42
8. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie.....	43
9. Obszar działania Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie .....	44
10. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie.....	45
11. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łęcznej.....	46
12. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie .....	47
13. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim .....	48
14. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Parczewie.....	48
15. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach.....	50
16. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Radzynie Podlaskim.....	51
17. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach .....	52
18. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Świdniku.....	53
19. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim .....	54
20. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie.....	55
21. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu.....	56
Podsumowanie .....	57

IV. Zawody nadwyżkowe według obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego .....	60
1. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej .....	61
2. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju .....	62
3. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie .....	63
4. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Hrubieszowie.....	64
5. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Janowie Lubelskim .....	65
6. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Krasnymstawie .....	66
7. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku .....	67
8. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie.....	68
9. Obszar działania Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie .....	69
10. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie.....	70
11. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łęcznej.....	71
12. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie .....	72
13. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim .....	73
14. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Parczewie.....	74
15. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach.....	75
16. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Radzynie Podlaskim.....	76
17. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach .....	77
18. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Świdniku.....	78
19. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim.....	79
20. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie.....	80
21. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu.....	81
Podsumowanie .....	82
V. Wnioski z badań ilościowych .....	85
VI. Wyniki badań jakościowych – ocena propozycji zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy .....	87
Profilowanie bezrobotnych jako odpowiedź na potrzeby rynku pracy .....	87
Wprowadzenie stanowiska doradcy klienta.....	90
Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy .....	91
Formy wsparcia przy zakładaniu działalności gospodarczej .....	91
Instrumenty wsparcia dla pracodawców.....	93
VII. Rekomendacje.....	95
VIII. Podsumowanie .....	97
IX. Aneks.....	98
KWESTIONARIUSZ WYWIADU .....	98
Scenariusz wywiadu grupowego .....	107

## Wprowadzenie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie inicjuje działania na rynku pracy w oparciu o profesjonalnie pozyskiwane i interpretowane dane. Dążeniem tej samorządowej jednostki organizacyjnej jest jak najlepsze pozyskanie i wykorzystanie dostępnych zasobów dla kształtowania polityki rynku pracy w województwie lubelskim. To dwie z kilku zasad sformułowanych w misji urzędu.<sup>1</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w Lublinie (LORP), jako projekt systemowy i jednostka w Wydziale Badań i Analiz, pozyskuje nowe dane o regionalnym rynku pracy, uzupełnia zasoby informacji, przyczynia się do wzrostu wiedzy pracowników urzędu. Dzięki powszechnej dostępności i szerokiej dystrybucji raportów z badań umożliwia wykorzystanie informacji także innym zainteresowanym instytucjom i ich pracownikom, zwłaszcza instytucjom rynku pracy i kształcenia. Wnioski i rekomendacje formułowane na podstawie aktualnych, powtarzalnych i zakresowo regionalnych badań cieszą się także dużym zainteresowaniem osób uczących się, pracujących, niezatrudnionych. Świadczy o tym kilka tysięcy pobrań raportów (ze strony [www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl) od początku projektu w roku 2011), prezentacji konferencyjnych, projektowych filmów edukacyjno-promocyjnych czy też zapotrzebowanie mediów na komunikaty z badań i komentarze, które zgłaszane jest niemal codziennie.

Ponieważ niniejszy raport jest ostatnim materiałem z badań przygotowanym w ramach projektu LORP 2011-13, warto zarysować tło prezentowanych tu badań osób bezrobotnych, jakim były pozostałe ścieżki badawcze obserwatorium. Badania LORP z założenia wychodziły poza analizę struktury i fluktuacji bezrobocia. Dlatego też formułowane w raportach rekomendacje mogą być wykorzystane nie tylko dla łagodzenia jego skutków, aktywizacji zawodowej bezrobotnych, ale także, o czym wspomina misja urzędu, dla wspierania zatrudnienia, jak również samej profilaktyki bezrobocia. Wspieraniem zatrudnienia jest m.in. dobre i właściwe przygotowanie osób młodych, jeszcze uczących się, do odpowiedzialności za poszukiwanie pracy, za rozwój własnych potencjałów, przygotowanie na konsekwencje własnych wyborów. Tak oczekiwane od kandydatów do pracy przez pracodawców przejawianie inicjatywy, innowacyjność, prawidłowe wnioskowanie są warunkowane umiejętnością wyszukania informacji i twórczego wykorzystania wiedzy. Kształceniu umiejętności i zdobywaniu uprawnień musi towarzyszyć wiedza o potrzebach regionalnego rynku pracy, sytuacji już pracujących, losów absolwentów, w tym bezrobotnych. Z kolei potrzeby pracodawców są w rzeczywistości pochodną potrzeb ich klientów. Ci, którzy umiejętność przewidywania potrzeb klientów połączą z dobrą organizacją pracy własnej, mogą myśleć o samozatrudnieniu. Powyższe założenia skutkowały tym, że jednostkami badania LORP byli zarówno pracodawcy, ich oferty pracy, jak i pracujący, samozatrudnieni, uczniowie, absolwenci, bezrobotni. Badania uzupełniają się, dzięki czemu ukazują szeroki obraz rynku pracy i uwarunkowań jego rozwoju.

Informacje od 840 pracodawców (zarówno z roku 2012 jak i 2013) określały wymagania stawiane kandydatom do pracy, kwalifikacje i kompetencje zatrudnionych, w tym absolwentów. Tematem telefonicznych badań były odbyte i planowane rekrutacje. W raportach za rok 2012 i 2013<sup>2</sup> zamieszczono również wyniki bezpośrednich, własnych, jakościowych badań pogłębionych – sprofilowanych tematycznie sesji badawczych:

- czynniki zatrudnieniowe w mikroprzedsiębiorstwach,
- potrzeby pracodawców według agencji zatrudnienia,
- publiczne pośrednictwo pracy w oczach pracodawców,
- handlowiec jako najczęściej poszukiwany pracownik,
- rozwój zatrudnienia w przedsiębiorstwach, które otrzymały dotację inwestycyjną.

---

<sup>1</sup> [www.wup.lublin.pl/wup/download/wup/misja.pdf](http://www.wup.lublin.pl/wup/download/wup/misja.pdf) (lipiec 2013r.).

<sup>2</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2012; Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013.



Oferty zatrudnienia w 38 220 tysiącach ogłoszeń monitorowano w okresie I 2012 r. – VI 2013 r. Monitoring ofert pracy<sup>3</sup> obejmował portale internetowe, prasę, biura karier, lokalne urzędy pracy, agencje zatrudnienia. Gromadzone i analizowane były ogłoszenia dotyczące regionu lubelskiego, powtarzające się w tym samym czasie były eliminowane.

W telefonicznym badaniu pracujących i samozatrudnionych mieszkańców województwa w wieku 18-65 lat, zgromadzono informacje o tym, jak radzą sobie z wymaganiami rynku. Mówili o swojej drodze zawodowej, doświadczanych trudnościach i obawach. W 2012 i 2013 roku 500 osób pracujących oraz 500 prowadzących jednoosobowe firmy prognozowało uzupełnianie kwalifikacji, dalsze zatrudnienia i potencjał zatrudnieniowy ich instytucji. W raportach za rok 2012 i 2013<sup>4</sup>, podobnie jak w przypadku badań pracodawców, znalazły się wyniki sprofilowanych tematycznie sesji badawczych, organizowanych przez zespół badawczy LORP:

- realizujący projekty w ramach Działania 6.2 PO KL o beneficjentach i ich firmach,
- instytucje wspierające/zatrudniające osoby z niepełnosprawnością – diagnoza problemów,
- instytucje ekonomii społecznej o sytuacji pracowników sektora,
- związki zawodowe wobec potrzeb pracowników,
- rozwój „białych” i „zielonych” miejsc pracy w opinii pracowników sektorów.

W 2012 r. 40 ankieterek i ankietarów wykonało badanie uczniów i studentów<sup>5</sup>, którzy kończyli jeden z etapów edukacji: ponadgimnazjalnej lub wyższej. Badani byli uczniowie wszystkich powiatów regionu oraz studenci większości szkół wyższych województwa. Po roku 48% tych absolwentów udało się zachęcić do wypełnienia ankiety internetowej. Równolegle zespół badawczy LORP zaprosił 30 ankietowanych poprzednio absolwentów, z trzech typów szkół (zawodowe, średnie, wyższe), na indywidualne wywiady pogłębione. Uzyskano informacje o postawach i planach związanych z własnym rozwojem zawodowym, jakie uczniowie i studenci regionu lubelskiego mają tuż przed ukończeniem szkoły oraz diagnozę ich sytuacji zawodowej po upływie roku.<sup>6</sup>

Badanie osób bezrobotnych, którego dotyczy niniejszy raport, również zostało zrealizowane przez sieć ankieterek zatrudnioną w LORP. Dane o natężeniu i zmianach bezrobocia, strukturze bezrobotnych, są gromadzone i udostępniane<sup>7</sup> w skali gminnej, powiatowej i wojewódzkiej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Jego statut mówi o prowadzeniu przez tę jednostkę samorządową monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Wydział Badań i Analiz odpowiada za prowadzenie tych prac. Poszerzenie perspektywy analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych w LORP polegało na terenowych badaniach wśród osób bezrobotnych. Nie było to powielenie ankiety wypełnianej przez bezrobotnych podczas rejestracji ani tym bardziej analiza danych wtórnych pochodzących z powiatowych rejestrów napływu i odpływu bezrobotnych. Osoby bezrobotne miały szansę stać się współuczestnikami oceny lokalnych rynków pracy. Ocena ta może służyć konstrukcji działań na rzecz bezrobotnych, opartych na ich bezpośrednich wskazówkach i spostrzeżeniach. Okazało się, że ta włączająca zasada kreowania polityki rynku pracy znalazła zastosowanie w nowelizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, której proces legislacyjny rozpoczął się w trakcie drugiej fali badania osób bezrobotnych (2013 r.). Projekt ustawy zakłada, że bezrobotni poprzez indywidualne wywiady kwestionariuszowe w urzędach pracy, prawdopodobnie powtarzalne, będą mieli szansę wypowiedzieć się szerzej niż dotychczas o swej sytuacji, oczekiwaniach, stopniu oddalenia od rynku pracy. M.in. dlatego uzupełniające badania jakościowe w roku 2013 (wyniki dostępne w niniejszym raporcie) dotyczyły właśnie

<sup>3</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy*, Lublin 2013. W Bibliotece Zasobów Informacji LORP, [www.lorp.wup.lublin.pl/biblioteka-zasobow-informacji](http://www.lorp.wup.lublin.pl/biblioteka-zasobow-informacji) (lipiec 2013 r.) znajdują się również raporty kwartalne z monitoringu.

<sup>4</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza*, Lublin 2012; Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza*, Lublin 2013.

<sup>5</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy z badań 2012*, Lublin 2012.

<sup>6</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport z badań*, Lublin 2013.

<sup>7</sup> [www.wup.lublin.pl](http://www.wup.lublin.pl) - zakładka Statystyka w głównym MENU (lipiec 2013r.).

projektowanych zmian w urzędach pracy<sup>8</sup>, a rozmówcami byli ich pracownicy. Rok wcześniej (2012) raport z badań osób bezrobotnych<sup>9</sup> był uzupełniony o wyniki własnych sesji badawczych z doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy z urzędów pracy, szkół i instytucji szkoleniowych, a badania dotyczyły efektywności i organizacji doradztwa.

W niniejszym raporcie w pierwszej kolejności zaprezentowana jest koncepcja badań własnych, ilościowych i jakościowych, wraz z metodyką. Opis tej ostatniej poprzedzony jest krótką analizą populacji bezrobotnych województwa lubelskiego, definicją pojęć i charakterystyką obowiązującej metodyki badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Następnie scharakteryzowano próbę uczestników badania, ich cechy społeczno-demograficzne, posiadanie doświadczenia i planów zawodowych, głównie w odniesieniu do zawodu wyuczonego i ewentualnego nowego, zwanego wykonywanym.

Trzeci i czwarty rozdział prezentuje, w ujęciu powiatowym, lokalne zawody deficytowe i nadwyżkowe poddane ocenie bezrobotnych co do faktu deficytu i nadwyżki, wyniki tej oceny i jej rozpiętość, wskazywane przyczyny znajdowania się zawodów na listach deficytów i nadwyżek oraz sugerowaną odpowiedzialność za taki stan rzeczy. Przedmiotem analizy są również zależności między spójnością ocen a innymi zmiennymi pochodzącymi z badań rynku pracy. Kolejny rozdział przedstawia wnioski z badań ilościowych, również w odniesieniu do pierwszej fali z roku 2012.

Wyniki badań jakościowych uzupełniają raport o ocenę propozycji zmian ustawowych, istotnie modyfikujących funkcjonowanie urzędów pracy, co w zamierzeniu ustawodawcy będzie odczuwalne zarówno dla bezrobotnych jak i pracodawców.

Na podstawie przeprowadzonych badań i sformułowanych wniosków zaproponowano rekomendacje.

---

<sup>8</sup> Powiatowy (lub miejski) urząd pracy wchodzi w skład powiatowej administracji zespolonej i jest jednostką organizacyjną powiatu nie posiadającą osobowości prawnej, jest także jednostką budżetową działającą pod zwierzchnictwem starosty powiatu (lub prezydenta miasta).

<sup>9</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2012*, Lublin 2012.



# I. Koncepcja badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w roku 2013: ilościowego i jakościowego

## 1. Uzasadnienie realizacji badania

Sytuacja na regionalnym rynku pracy województwa lubelskiego staje się przedmiotem licznych badań. Podyktowane jest to wysokim w skali kraju odsetkiem osób nieposiadających zatrudnienia oraz pojawianiem się coraz liczniejszych zwolnień grupowych.<sup>10</sup> Takie badania mają na celu prowadzenie jak najszerzej i jak najbardziej dokładnej diagnozy występujących problemów. Ma ona przyczynić się do powstawania rozwiązań systemowych mających na celu zapobieganie intensyfikacji wymienionych zjawisk oraz sukcesywnemu zmniejszaniu występujących problemów. Wszelkie przewidywania są jednak bardzo trudne ze względu na niestabilność rynku oraz pojawianie się różnych zmian społeczno-gospodarczych. Wiele instytucji, które próbują wdrażać rozwiązania mające na celu aktywizację osób bezrobotnych, trafniejsze dopasowanie kierunków kształcenia itp. potrzebują jak najbardziej dokładnych danych dotyczących wszystkich uczestników rynku pracy. Wszelkie możliwe działania powinny być bezpośrednio oparte na dokładnej analizie sytuacji zastanej. Obecna sytuacja gospodarcza i społeczna wymusza więc prowadzenie regularnych i cyklicznych badań, na podstawie których można zaobserwować pewne prawidłowości rządzące rynkiem pracy. Uzyskane informacje umożliwią konstruowanie adekwatnych narzędzi do rozwiązywania licznych problemów, które na nim występują.

Najbardziej oczekiwane informacje dotyczą branż oraz zawodów, w których potencjał zatrudnieniowy jest największy. Sytuacja na rynku sprawia, że nie można mówić o pewności otrzymania zatrudnienia przez reprezentantów określonych zawodów, lecz możliwe jest ograniczenie ryzyka niepowodzeń. W interesie instytucji rynku pracy oraz całego społeczeństwa byłoby, aby osoby uzyskujące zawód wypełniły zaobserwowane w badaniach nisze. Z tego też powodu istotna jest identyfikacja zawodów deficytowych, w przypadku których liczba poszukiwanych pracowników jest większa niżeli zainteresowanych podjęciem pracy. Kształcenie się ludzi w takich kierunkach byłoby bardzo wskazane z perspektywy wielu osób – samych poszukujących pracy, pracodawców, instytucji rynku pracy itd. Minimalizować natomiast należy poszukiwanie pracy w zawodach nadwyżkowych, czyli takich gdzie przedstawicieli określonego zawodu jest więcej niżeli możliwych miejsc pracy. Reprezentanci tych zawodów ze względu na brak możliwości znalezienia pracy, zdobycia doświadczenia itd., bardzo często stają się klientami urzędów pracy.

Najbardziej powszechnym i funkcjonującym w ramach ministerialnych wytycznych sprawozdaniem dotyczącym zawodów nadwyżkowych i deficytowych jest „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Do jego powstawania służą dane zbierane lokalnie przez wszystkie powiatowe urzędy pracy danego województwa, a opracowywany jest on co pół roku przez wojewódzkie urzędy pracy (raport opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dostępny jest na stronie [www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/efekt/monitoring2012.zip](http://www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/efekt/monitoring2012.zip)). Metodyka prowadzenia badania określona jest przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. W związku z licznymi głosami krytyki, od 2014 roku metodyka ta zmieni się. Zarzuca się jej po pierwsze bardzo ograniczone pole badania od strony pracodawców dysponujących wolnymi miejscami pracy – do analizy włączane są tylko oferty pracy zgłaszane do poszczególnych powiatowych urzędów pracy. Po drugie, osoba bezrobotna dla celów badania przyporządkowywana jest tylko do zawodu, który podała jako główny podczas rejestracji – ściśle według nazewnictwa z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Oznacza to, że nie jest brana pod uwagę elastyczność pracowników, gdzie bardzo często umiejętności i kwalifikacje potrzebne do wykonywania kilku zawodów mogą być ze sobą tożsame. Wydaje się, że metodyka nie weryfikuje też dobrze skali nadwyżki i deficytu.

<sup>10</sup> [www.strefabiznesu.dziennikwschodni.pl/artukul/oni-zwalniaja-pracownikow](http://www.strefabiznesu.dziennikwschodni.pl/artukul/oni-zwalniaja-pracownikow) (czerwiec 2013 r.).

Badanie, na podstawie którego został przygotowany niniejszy raport, miało na celu skonfrontowanie aktualnych wyników badań deficytów i nadwyżek na poziomie powiatów z opiniami osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych urzędach pracy w powiatach na temat tych zawodów. Ubiegłoroczne badanie osób bezrobotnych, także realizowane w każdym powiecie, prowadziło do sformułowania rankingu subiektywnie postrzeganych deficytów i nadwyżek na poziomie regionu. Respondenci odpowiadali na pytanie otwarte, wskazując określone zawody. W roku 2013 z kolei badani mieli za zadanie odnieść się do zawodów, które w poszczególnych powiatach uzyskały najwyższe wskaźniki deficytu oraz nadwyżki. To szczegółowa powiatowa analiza jest wartością dodaną tegorocznego przedsięwzięcia. Głównym celem badania było ustalenie zgodności wskazywanych w „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” zawodów nadwyżkowych i deficytowych na poziomie powiatów z opiniami osób bezrobotnych. Respondenci mieli możliwość wskazania dodatkowych zawodów nadwyżkowych i deficytowych, które nie znalazły się w czołówce powiatowego rankingu. W trakcie realizacji 1 500 kwestionariuszy wywiadu osoby bezrobotne, funkcjonujące na lokalnych rynkach pracy województwa lubelskiego, miały okazję przedstawić swoją opinię na temat zapotrzebowania pracodawców na reprezentantów określonych zawodów. Dzięki temu mogła nastąpić nowa identyfikacja głównych zawodów nadwyżkowych i deficytowych w poszczególnych powiatach. Osoby bezrobotne były odpowiednimi respondentami do tego badania, gdyż ich wiedza w wielu przypadkach wykracza poza informacje, które posiada urząd pracy. Dzieje się tak, gdyż mogą się one orientować w ofertach pracy, które pojawiają się w licznych źródłach, których nie uwzględnia metodyka „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” – internet, prasa itp. Ponadto zwrócić należy uwagę, że bardzo duża część rekrutacji przyjmuje charakter nieformalny. Dane dotyczące tej formy zatrudniania pracowników nie są także ujęte w ewidencjach. Osoby bezrobotne, jako przedstawiciele społeczności lokalnej, mogą jednak posiadać informacje na ten temat.

Raport wzbogacony jest także o badanie jakościowe z ekspertami rynku pracy – przedstawicielami urzędów pracy na temat proponowanych zmian do Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Opinie ekspertów na temat realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych są znaczącym wkładem w kształt ostatecznych wniosków z badań i analiz, w ramach badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim”. Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy zaproponowało jako temat sesji badawczych ocenę propozycji podstawowych zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym także nowych propozycji skierowanych do pracodawców. Temat wydawał się bardzo zasadny ze względu na jego aktualność. Proponowane zmiany w ustawie mają przede wszystkim na celu zwiększenie efektywności pracy urzędów, których głównym zadaniem jest przywracanie osób bezrobotnych na rynek pracy. Ponadto powinny zapewnić lepsze dopasowanie usług świadczonych przez urzędy pracy do potrzeb osób, które pragną uzyskać zatrudnienie lub podjąć własną działalność gospodarczą. Projekt ustawy przewiduje również nowe możliwości wsparcia pracodawców w zakresie szkolenia własnych pracowników.

Przedstawione w raporcie wyniki nie wyczerpują w pełni materiału empirycznego zebranego w trakcie badania osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy, które odbyło się w 2013 r. Prowadzone wywiady były okazją do zebrania poszerzonych informacji, które w przyszłości będą stanowić bazę do opracowania kolejnych tematycznych opracowań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy.

## **2. Ogólna analiza populacji bezrobotnych w województwie lubelskim**

Szczegółowa analiza kwestii związanych z zawodami deficytowymi oraz nadwyżkowymi wymaga przedstawienia podstawowych pojęć dotyczących bezrobocia oraz jego sytuacji na obszarze województwa lubelskiego. Umożliwi to uchwycenie kontekstu regionalnego rynku pracy oraz bliżej zapoznać z problemem.

## a) Definicja podstawowych pojęć

Dwa zasadnicze pojęcia, które zostaną przybliżone to: ludność aktywna zawodowo oraz osoby bezrobotne. Zakresy definicyjne podanych pojęć w pewnej mierze pokrywają się, stąd niezbędne jest uchwycenie zależności występujących pomiędzy nimi.

Ludność aktywna zawodowo – „osoby w wieku 15 lat i więcej należące do pracujących (zgodnie z pojęciem -"Pracujący według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i Narodowego Spisu Powszechnego 2002") lub bezrobotnych (zgodnie z pojęciem - "Bezrobotni według BAEL i NSP 2002"). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo"<sup>11</sup>.

Do osób aktywnych zawodowo zalicza się zatem także osoby bezrobotne. W Polsce możemy spotkać się z dwoma definicjami osoby bezrobotnej – pierwsza stworzona została przez Główny Urząd Statystyczny na potrzeby BAEL, druga natomiast pochodzi z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Bezrobotni według GUS to: „osoby w wieku 15-74 lata, które spełniają jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi (zgodnie z definicją pojęcia - "Pracujący według BAEL i NSP 2002"),
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni - tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe (zdolne) podjąć pracę w okresie: według BAEL- w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, według NSP 2002 - w tygodniu badanym lub następnym.

Do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz dodatkowy warunek w BAEL - były gotowe ją podjąć.<sup>12</sup>

*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001) w następujący sposób definiuje osobę bezrobotną: „osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

- a) ukończyła 18 lat,
- b) nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna,
- c) nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- d) nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.2)), o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,
- e) nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla usta-

<sup>11</sup> [www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-3871.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3871.htm) (lipiec 2013 r.).

<sup>12</sup> [www.stat.gov.pl/gus/definicje\\_PLK\\_HTML.htm?id=POJ-20.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-20.htm) (lipiec 2013 r.).

lenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,

f) nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,

g) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,

h) nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,

i) nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,

j) nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,

k) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.<sup>13</sup>

Na potrzeby niniejszego badania przyjęta została definicja osoby bezrobotnej, która określona jest przez *Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Było to podyktowane faktem, iż w badaniu wzięły udział zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy (rejestrowane są osoby spełniające kryteria ww. ustawy).

Ze względu na posługiwanie się w późniejszej analizie kategoriami „zawód wyuczony” i zawód wykonywany konieczne jest wyjaśnienie sposobu rozumienia przez autorów raportu tych dwóch terminów. Jako „zawód wyuczony” traktowany był zawód, który w bezpośredni sposób wynikał z formalnej ścieżki edukacyjnej. Natomiast „zawód wykonywany” był zawodem, który respondent wykonywał przez określony czas (niewynikający z wykształcenia) i dzięki temu nabył odpowiednie umiejętności, wiedzę i doświadczenie, aby pracować w takiej profesji.

## **b) Skala bezrobocia w województwie lubelskim**

Na koniec kwietnia 2013 roku w rejestrach urzędów pracy na terenie województwa lubelskiego pozostawało 137 561 osób bezrobotnych. Województwo lubelskie pod względem liczby osób bezrobotnych zajmowało 8. miejsce w kraju. Jednak liczba osób bezrobotnych nie jest najlepszym wskaźnikiem dla bezrobocia do porównań między poszczególnymi regionami, gdyż nie bierze pod uwagę liczby ludności danego województwa. Pod tym względem zdecydowanie bardziej miarodajnym wskaźnikiem jest stopa bezrobocia, która oznacza stosunek liczby osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne do liczby osób aktywnych zawodowo. Pod tym względem województwo lubelskie na koniec kwietnia 2013 r. zajmowało 7 miejsce w kraju. Stopa bezrobocia wynosiła 14,6% przy średniej dla całego kraju na poziomie 14%.

---

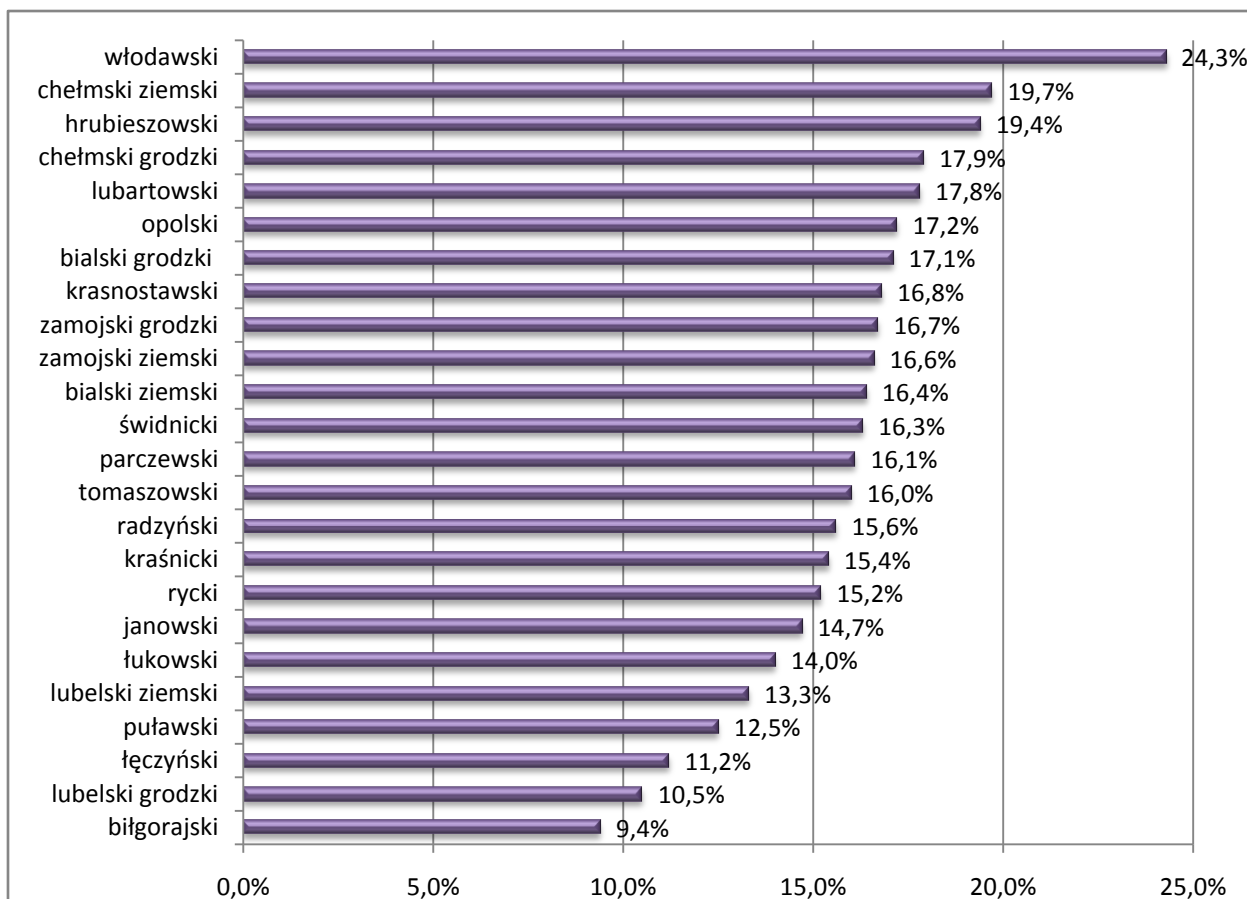
<sup>13</sup> [www.isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20080690415&type=1](http://www.isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20080690415&type=1), s. 24-26 (lipiec 2013 r.).

Województwa	Zarejestrowani bezrobotni		Stopa bezrobocia według stanu w końcu m-ca w %*
	stan w końcu miesiąca		
	ogółem	w tym kobiety	
POLSKA	<b>2 255 710</b>	<b>1 114 642</b>	<b>14,0</b>
Dolnośląskie	166 314	81 577	14,1
Kujawsko-pomorskie	154 972	81 314	18,5
<b>Lubelskie</b>	<b>137 561</b>	<b>64 723</b>	<b>14,6</b>
Lubuskie	62 916	31 551	16,2
Łódzkie	160 623	76 211	14,7
Małopolskie	172 396	85 848	12,2
Mazowieckie	293 552	136 016	11,5
Opolskie	55 918	28 057	15,1
Podkarpackie	156 344	76 743	16,4
Podlaskie	71 990	31 721	15,2
Pomorskie	122 932	64 758	14,2
Śląskie	221 703	115 756	11,9
Świętokrzyskie	88 759	41 357	16,1
Warmińsko-mazurskie	116 985	58 200	21,7
Wielkopolskie	157 883	83 314	10,5
Zachodniopomorskie	114 862	57 496	18,4

Tabela nr 1, Bezrobocie w Polsce na koniec kwietnia 2013 r.

źródło: [www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/polska/2013/Inf\\_sygnalna\\_04-2013.zip](http://www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/polska/2013/Inf_sygnalna_04-2013.zip) (lipiec 2013 r.).

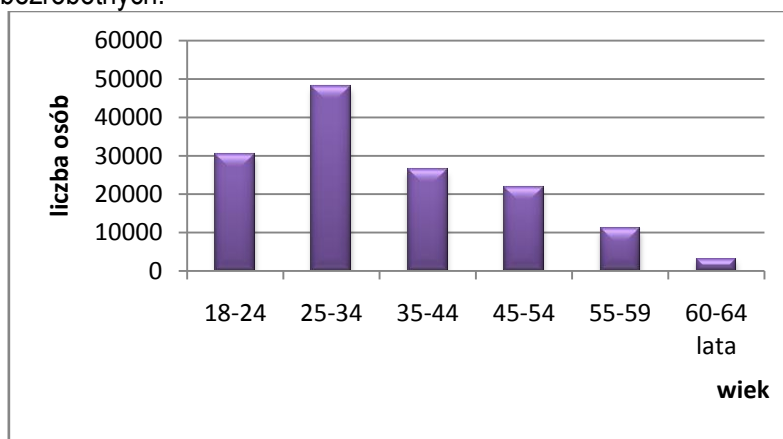
Województwo lubelskie jest obszarem bardzo zróżnicowanym pod względem rejestrowanej stopy bezrobocia. Powiatami, w których jest ona na najniższym poziomie są: powiat biłgorajski (9,4%), lubelski grodzki - miasto Lublin (10,5%) oraz łęczyński (11,2%). Natomiast najwyższa stopa bezrobocia jest w powiatach: włodawskim (24,3%), chełmskim ziemskim – mieście Chełm (19,7%) oraz hrubieszowskim (19,4%). Różnice pomiędzy powiatami o najniższej i najwyższej stopie bezrobocia są więc znaczne i wskazują na duże różnice w sytuacji regionalnych rynków pracy w regionie lubelskim. Zaznaczyć także należy, że taki stan rzeczy utrzymuje się już od kilku lat i wymienione powiaty zajmują stale te same miejsca w rankingach stopy bezrobocia w regionie.



Wykres nr 1, Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

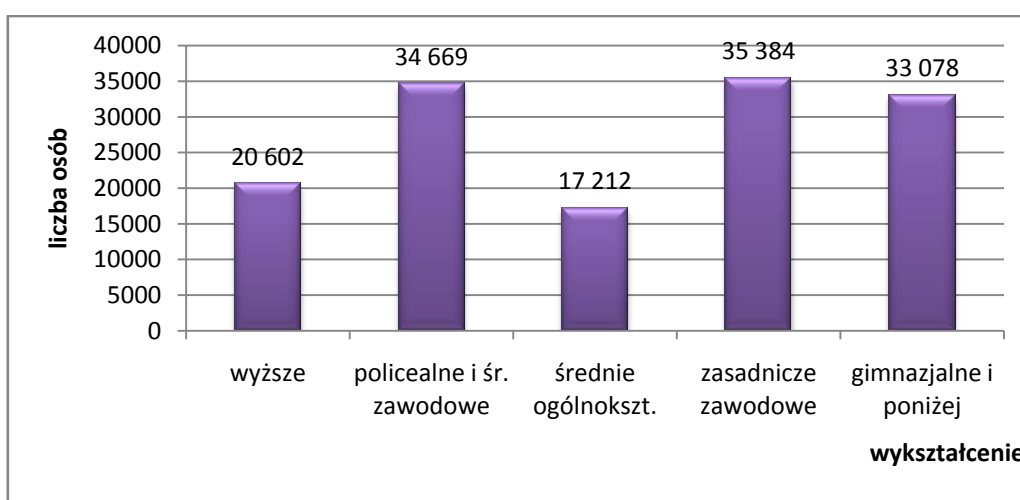
Na koniec kwietnia 2013 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy pozostawało 64 723 kobiet oraz 72 838 mężczyzn. Oznacza to, że w województwie lubelskim w omawianym okresie 47,1% bezrobotnych stanowiły kobiety.

Analizując liczebności osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych można stwierdzić, że zdecydowanie najwięcej osób nie posiadających zatrudnienia to osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia. Zwrócić należy jednak uwagę, że bardzo liczna jest także grupa osób od 18 do 24 lat. Są to osoby, które dopiero wchodzi na rynek pracy. Wraz ze wzrostem wieku zmniejsza się liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych.



Wykres nr 2, Wiek osób bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec I kwartału 2013 r.

Bezrobotni w województwie lubelskim są osobami o bardzo zróżnicowanym poziomie wykształcenia. Najwięcej wśród nich posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Najmniej natomiast jest osób, które legitymują się wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Zwrócić należy uwagę, że ponad 20 tysięcy bezrobotnych osiągnęło wykształcenie wyższe, lecz w chwili obecnej nie może znaleźć zatrudnienia. Jest to niepokojące ze względu na duże koszty związane ze zdobyciem wykształcenia wyższego, które nie w każdym przypadku przekłada się na zwiększone szanse na uzyskanie zatrudnienia. Badania LORP odnoszące się do oczekiwań pracodawców wskazują, że aż 45% pracodawców preferuje wykształcenie wyższe jako oczekiwane od pracownika na stanowisku kluczowym dla firmy.<sup>14</sup> Taki stan rzeczy można tłumaczyć wieloma przesłankami, jakimi kierują się pracodawcy w procesie rekrutacji. Po pierwsze zwracają oni uwagę na posiadane doświadczenie zawodowe, które dopiero w połączeniu z wykształceniem wyższym daje szansę zatrudnienia. Po drugie wydaje się, że zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem wyższym dotyczy przede wszystkim osób, które ukończyły określone kierunki studiów - deficytowe w odniesieniu do zapotrzebowania pracodawców.

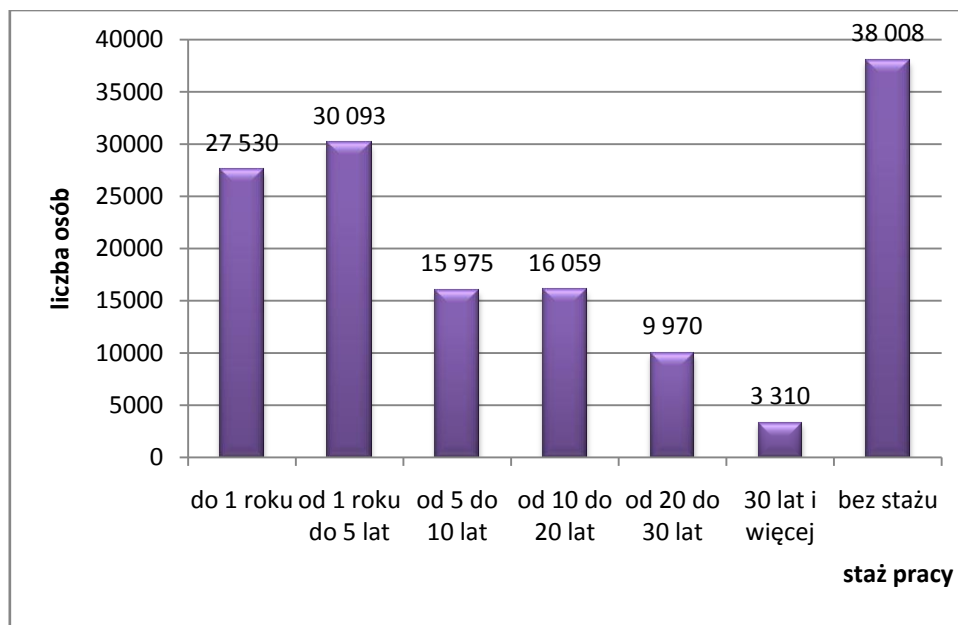


Wykres nr 3, Wykształcenie osób bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec I kwartału 2013 r.

Jak wskazują badania LORP tylko co czwarty pracodawca uważa, że doświadczenie kandydata do pracy nie ma znaczenia w procesie rekrutacyjnym, a co dziesiąty jest w stanie zatrudnić pracownika, który dotychczas nie pracował. Oznacza to, że zdecydowana większość pracodawców zwraca uwagę na posiadane doświadczenie zawodowe. Bardzo niekorzystny z tego względu jest fakt, że największą grupę osób bezrobotnych w województwie lubelskim stanowią osoby, które dotychczas nie pracowały. Szanse na szybkie znalezienie zatrudnienia przez takie osoby wydają się być mocno ograniczone. Stosunkowo liczne grupy bezrobotnych stanowią także osoby posiadające doświadczenie do roku oraz od 1 roku do 5 lat. Wydaje się jednak, że posiadanie jakiegokolwiek doświadczenia zdecydowanie zwiększa szanse na uzyskanie pracy.

<sup>14</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013, s. 22.

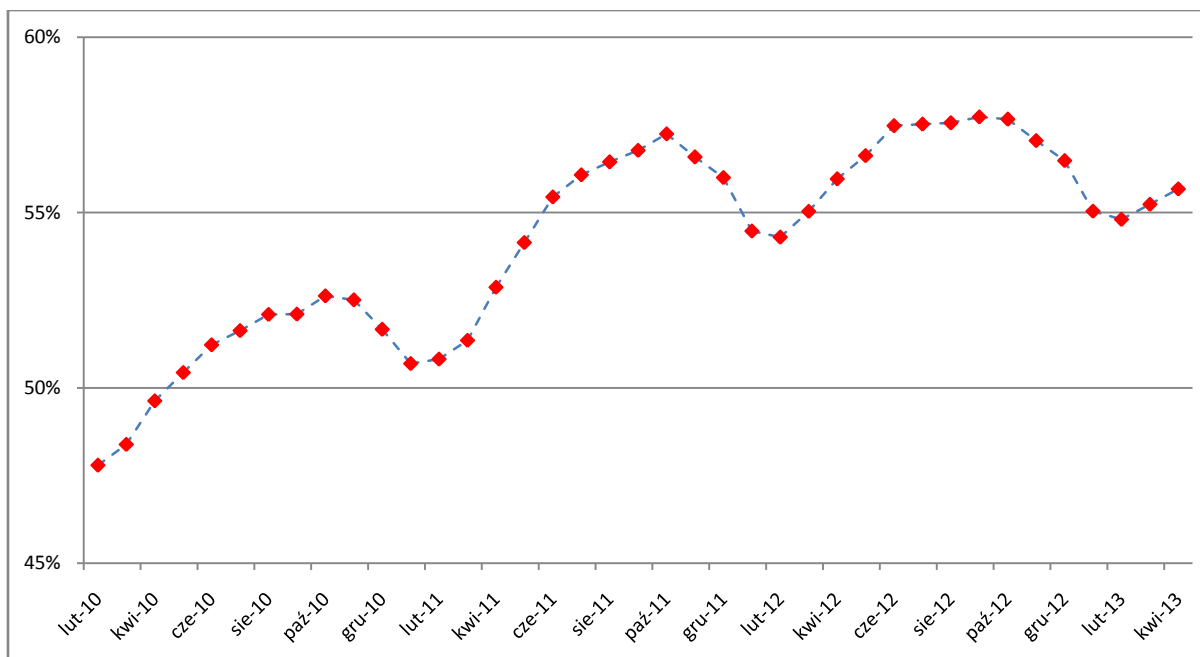




Wykres nr 4, Staż pracy osób bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec I kwartału 2013 r.

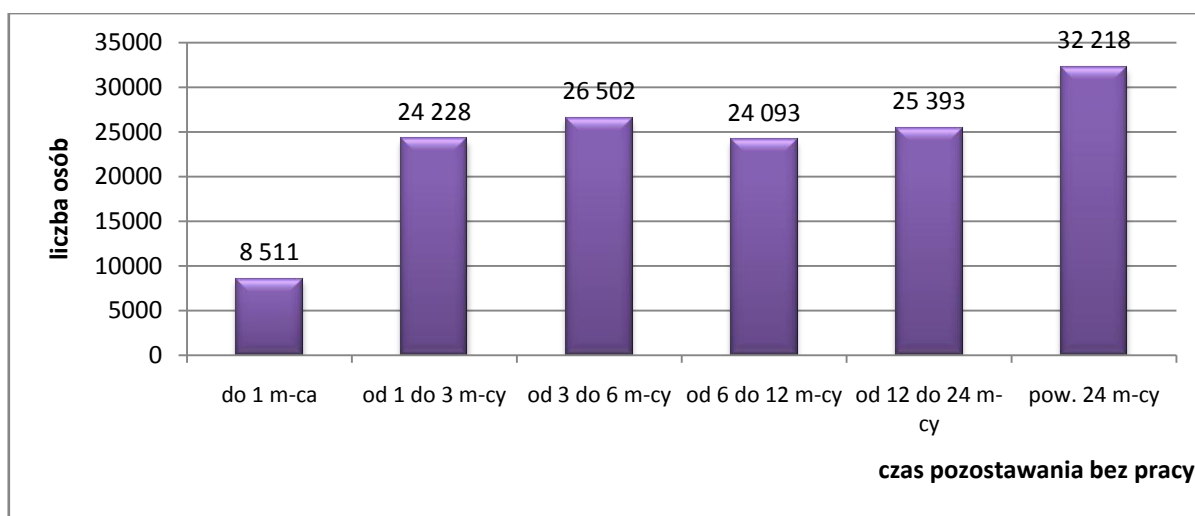
Osoby długotrwale bezrobotne<sup>15</sup> w populacji wszystkich osób bezrobotnych województwa lubelskiego na koniec kwietnia 2013 r. stanowiły 55,68%. Sytuacja ta jest bardzo niekorzystna, gdyż długotrwale bezrobotni należą do grupy osób szczególnie zagrożonych na rynku pracy. Osoby te najczęściej znajdują się w trudnej sytuacji materialnej, co bezpośrednio może prowadzić do powstawania wykluczenia społecznego oraz obciążeń psychicznych, które zniechęcają do dalszego poszukiwania zatrudnienia. Przyglądając się danym wojewódzkim zamieszczonym na wykresie nr 5 można zauważyć, że od lutego 2010 r. odsetek osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych stale rośnie (z uwzględnieniem sezonowych wahań). Może to wynikać z różnych kwestii np. osoby zarejestrowane jako bezrobotne nie poszukują pracy lub funkcjonują w szarej strefie. W obu tych przypadkach osoby takie formalnie nie zmieniają swojej sytuacji zawodowej, a co za tym idzie od wielu lat figurują w rejestrach urzędów pracy. Może to oznaczać, że w kierunku takich osób powinny być skierowane bardziej złożone instrumenty aktywizacji zawodowej, skupiające się na budowaniu motywacji do pracy oraz zachęcaniu do uzyskiwania legalnej pracy.

<sup>15</sup> Termin „długotrwale bezrobotny” oznacza bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych (według Ustawy 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.).



Wykres nr 5, Procent osób długotrwale bezrobotnych w populacji osób bezrobotnych w województwie lubelskim.

Wśród osób bezrobotnych zdecydowanie największy odsetek stanowią osoby, które są zarejestrowane ponad 24 miesiące (zob. wykres poniżej). Najmniej liczną grupę bezrobotnych na koniec I kwartału 2013 r. stanowiły natomiast osoby, które zarejestrowały się w ciągu ostatniego miesiąca.



Wykres nr 6, Czas pozostawania bez pracy w miesiącach przez osoby bezrobotne w województwie lubelskim na koniec I kwartału 2013 r.

Analizując sytuację bezrobocia w regionie lubelskim należy zwrócić także uwagę na to, iż wśród osób rejestrujących się w urzędach pracy są także osoby powracające do rejestru. W takiej sytuacji można zakładać, że instrumenty rynku pracy do nich skierowane, które miały na celu przywrócić ich na stałe do funkcjonowania na rynku pracy nie do końca się sprawdziły. W roku 2012 aż 78,6% osób rejestrujących się w urzędzie pracy robiło to po raz kolejny. Jest to zjawisko znaczące, gdyż w poprzednich latach osiągnęło następującą skalę: 79,5% - 2011 r., 79,4% - 2010 r., 78,1% - 2009 r., 79,1% - 2008 r. Takie wyniki mogłyby świadczyć, że zdecydowana większość bezrobotnych to osoby, które od wielu lat nie mogą znaleźć stałego zatrudnienia i są one od długiego okresu klientami publicznych służb zatrudnienia.

### c) Zawody deficytowe i nadwyżkowe w świetle „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”

Cel i problematyka badania sprawiły, że niezbędna była dokładna analiza metodyki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. W związku z *Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001), 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 to proces 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 krótkoterminowych prognoz. Zakłada się, że jest to niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi pomocne narzędzie dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, jak również osób uczących się, pracujących i bezrobotnych. Powinien on służyć lepszemu dopasowywaniu kwalifikacji osób szukających pracy do oczekiwań pracodawców. Wyniki monitoringu opracowywane są co pół roku na podstawie danych uzyskiwanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy od wszystkich powiatowych urzędów pracy z terenu województwa.

Metodyka stosowana obecnie przy opracowywaniu Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych opiera się na licznych wskaźnikach.<sup>16</sup>

Zawód deficytowy rozumiany jest jako zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie (wynikające z potrzeb kadrowych zgłaszanych do urzędów pracy przez pracodawców) niż liczba osób bezrobotnych, które są jego reprezentantami. Można wnioskować, że przedstawiciele takich zawodów nie powinni posiadać znacznych problemów w znalezieniu pracy, gdyż posiadają zawód bardzo pożądaną przez pracodawców. Nie istnieje także liczna konkurencja w rywalizacji o wolne miejsca pracy. W związku z tym bezrobocie w przypadku przedstawicieli takiego zawodu powinno być na bardzo niskim poziomie. Tabela nr 2 prezentuje ranking zawodów deficytowych w województwie lubelskim prezentujących dane z powiatowych urzędów pracy na koniec 2012 r. (opracowanie WUP w Lublinie).

---

<sup>16</sup> Można zapoznać się z nimi w opracowanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie publikacji *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych* [www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/efekt/monitoring2012.zip](http://www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/efekt/monitoring2012.zip), s. 5-6 (lipiec 2013).

<b>Wykaz zawodów o najwyższym wskaźniku deficytu w 2012 r.</b>		
Kod zawodu	Zawód	Wskaźnik <sup>17</sup>
"441402"	Archiwista zakładowy	37,5
"521201"	Sprzedawca uliczny żywności	33
"814301"	Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	31
"335203"	Urzędnik podatkowy	30
"411003"	Pracownik kancelaryjny	22,4286
"961303"	Zamiatacz	18
"234112"	Nauczyciel muzyki w szkole podstawowej	16
"342302"	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	16
"335301"	Urzędnik ubezpieczeń społecznych	15
"741217"	Elektromonter telekomunikacyjnych urządzeń zasilających	15
"235502"	Instruktor tańca	14
817207	Operator strugarek i frezarek do drewna	14
"751503"	Klasyfikator grzybów	13
"531202"	Asystent nauczyciela przedszkola	12,0588
"311909"	Technik automatyk	10
"421490"	Pozostali windykatorki i pokrewni	10
"341290"	Pozostali pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	9,75
"712301"	Monter ociepleń budynków	9,5714
"833202"	Kierowca ciągnika siodłowego	9,5
"541901"	Pracownik obsługi monitoringu	9
"723315"	Monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych	9
"962201"	Pracownik prac dorywczych	9
"961301"	Robotnik oczyszczania miasta	8,5
"311305"	Technik elektryk samochodowy	8
"334201"	Sekretarz sądowy	7,6667
"333104"	Pracownik działu logistyki	7,5
"413201"	Operator wprowadzania danych	7,4
"121202"	Kierownik działu szkoleń	7
"524901"	Bukieciarz	7
"818201"	Maszynista kotła	7
"422401"	Recepcjonista hotelowy	6,75

Tabela nr 2. Zawody deficytowych w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności w 2012 r.

źródło: WUP w Lublinie, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2012 r.*, s. 66.

Zawód nadwyżkowy to natomiast zawód, na który na rynku pracy występuje mniejsze zapotrzebowanie (wynikające z potrzeb kadrowych zgłaszanych do urzędów pracy przez pracodawców) aniżeli liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. W tabeli nr 3 zaprezentowano zawody nadwyżkowe w województwie lubelskim w podsumowaniu za rok 2012. Na kształt klasyfikacji wpływa duża liczba bezrobotnych posiadających określony zawód w stosunku do niewielkiej liczby wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłaszanych przez pracodawców do urzędów pracy w tych zawodach.

<sup>17</sup> W analizie przyjęto, że zawody deficytowe posiadają wskaźnik intensywności większy od 1,1. Wskaźnik 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.

<b>Zawody nadwyżkowe w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności w 2012 r.</b>		
Kod zawodu	Zawód	Wskaźnik <sup>18</sup>
"611305"	Ogrodnik szkółkarz	0,0127
"314202"	Technik architektury krajobrazu*	0,0115
"311513"	Technik pojazdów samochodowych*	0,0112
"311924"	Technik technologii odzieży*	0,0104
"731802"	Dziewiarz	0,0104
"263102"	Ekonomista	0,0098
"261990"	Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	0,0096
"213205"	Inżynier rolnictwa	0,0087
"242224"	Specjalista do spraw stosunków międzynarodowych	0,0085
"834103"	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych*	0,0085
"422402"	Technik hotelarstwa*	0,0084
"213204"	Inżynier ogrodnictwa	0,0079
"741204"	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	0,0079
"311504"	Technik mechanik*	0,0077
"221101"	Lekarz	0,0075
"633001"	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby	0,0066
"311512"	Technik mechanizacji rolnictwa*	0,0059
"331403"	Technik ekonomista*	0,0059
"723390"	Pozostali mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	0,0058
"263302"	Historyk	0,0053
"264302"	Filolog - filologia obcojęzyczna	0,0049
"311922"	Technik technologii drewna*	0,0045
"212002"	Matematyk	0,0043
"343403"	Technik organizacji usług gastronomicznych*	0,0041
"263204"	Socjolog	0,004
"314205"	Technik ogrodnik*	0,0037
"314207"	Technik rolnik*	0,0029
"242190"	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	0,002
"263304"	Politolog	0,0015
"000000"	Bez zawodu	0,0014
"322002"	Technik żywienia i gospodarstwa domowego*	0,001

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

Tabela nr 3, Zawody nadwyżkowe w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności w 2012 r.

źródło: WUP w Lublinie, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2012 r.*, s. 66.

Łatwo zauważyć, że zdecydowana mniejszość zawodów zarówno deficytowych jak i nadwyżkowych jest ujęta w systemie oświaty i występuje w „Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego”. Prezentowana klasyfikacja odnosi się do całego województwa lubelskiego, co oznacza, że nie jest użyteczna dla osób, które poszukują zatrudnienia na obszarze ograniczonym do jednego lub kilku powiatów.

<sup>18</sup> Jeżeli wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) jest mniejszy od 0,9 oznacza to, iż dane zawody są nadwyżkowe.

Ranking ten jest dynamiczny i w stosunku do roku 2011 nastąpiły liczne zmiany. W roku 2011 r. w pierwszej piątce zawodów deficytowych znalazły się: archiwista zakładowy, urzędnik podatkowy, technik elektryk samochodowy i diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów. Spośród tych zawodów tylko archiwista zakładowy utrzymał swoje pierwsze miejsce. Pozostałe nie znalazły się nawet w pierwszej dziesiątce. W przypadku zawodów nadwyżkowych pierwszą piątkę stanowiły następujące zawody: pracownik informacji turystycznej, kamieniarz, tynkarz, nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych oraz wizażystka/styliska. W 2012 r. zawody te nie znalazły się nawet w pierwszej dziesiątce zawodów nadwyżkowych. Oznacza to, że ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych jest bardzo czuły na sytuację na rynku pracy i bardzo trudno na jakiego podstawie wyciągać długofalowe wnioski.

### **3. Metodyka badań**

Realizacja projektu Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy poprzedzona była 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 ekspertyzy rekomendowały, aby w ramach badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” przeprowadzić badania ilościowe i jakościowe. Takie podejście umożliwiło rozszerzenie perspektywy badawczej oraz wyjaśnienie większej ilości problemów. W niniejszym rozdziale zaprezentowana zostanie metodyka badań ilościowych prowadzonych w drugiej fali badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” przeprowadzonej w 2013 roku, która nieznacznie różni się od podejścia zastosowanego w trakcie pierwszej fali, w 2012 roku. Technika badawcza w części jakościowej w 2013 r. pozostała ta sama, zmieniła się jednak problematyka badawcza oraz status ekspertów - jednostek badania.

#### **a) Metodyka badań ilościowych**

Podobnie jak w roku 2012, w badaniu ilościowym zespół LORP zdecydował się na przeprowadzenie bezpośrednich wywiadów z osobami bezrobotnymi. W tym celu zastosowana została technika Paper and Pencil Interview (PAPI), która oznacza użycie narzędzia jakim jest kwestionariusz wywiadu. Ankieter aranżował w terenie wywiad, odczytywał respondentowi pytania a następnie odnotowywał odpowiedzi na papierowym kwestionariuszu. Zaletą wyboru techniki PAPI jest możliwość prowadzenia wywiadu, którego czas trwania jest dłuższy i dotyczy bardziej złożonego i trudnego zjawiska. Ponadto w trakcie takiego badania możliwe jest wyjaśnienie respondentowi trudniejszych pytań, odpowiedzi na jego wątpliwości i dzięki temu uzyskanie odpowiedzi, które zostały przemyślane, co w przypadku tak trudnych kwestii jak dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych jest niezwykle ważne (wielu bezrobotnych nie zna tych pojęć i niezbędne było dostarczenie im szczegółowych wyjaśnień w trakcie trwania wywiadu). Z tego też powodu udział ankietera zapewnia zwiększenie pewności, że respondenci udzielili odpowiedzi na pytania, które były dla nich w pełni zrozumiałe. Dodatkowymi zaletami zastosowania takiej techniki są: pewność kompletnego uzupełnienia kwestionariusza, możliwość otrzymania pełniejszych i wyczerpujących odpowiedzi oraz zadania dodatkowych pytań.

Zgodnie z rekomendacjami pochodzącymi z projektu pilotażowego, zespół LORP określił w ramach badania ilościowego w każdej fali badania liczebność próby na poziomie 1 500 osób bezrobotnych. Podobnie jak w przypadku badania z 2012 r., zdecydowano się zastosować w tym badaniu kwotowy schemat doboru próby. Takie podejście pozwala na stworzenie próby, której struktura w jak największym stopniu odzwierciedla strukturę bezrobocia w województwie lubelskim oraz dodatkowo umożliwia dogodny dostęp do respondentów badania. Problem łatwego dotarcia do respondentów jest istotny, gdyż wielu bezrobotnych nie wyraża zgody na udział w badaniu bezpośrednim oraz niemożliwe jest uzyskanie stale aktualnego operatu losowania (każdego dnia rejestrują się nowe osoby, a inne

znajdują zatrudnienie). Z tego powodu zastosowano nielosowy schemat doboru próby. Pozwala 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 było poprzez staranne dobranie parametrów w obrębie kwot, odpowiadających parametrom występującym w badanej populacji. Takie postępowanie umożliwiało utrzymanie wiarygodności całego procesu badawczego.

Schemat doboru osób bezrobotnych do badania został opracowany na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dotyczących struktury bezrobocia w województwie lubelskim na koniec stycznia 2013. Zaznaczyć jednak należy, że jedna z cech (wiek), na podstawie której dobierani byli respondenci do badania nie została oparta na strukturze bezrobocia na Lubelszczyźnie. Dzięki temu możliwe jest porównywanie sytuacji osób, które znajdują się w podobnych momentach kariery zawodowej oraz sytuacji na rynku pracy. Badani w ramach każdego powiatu w założeniu mieli stanowić trzy równoliczne grupy wiekowe - osoby do 27 roku życia, 27-40 lat oraz powyżej 40 lat. Pod względem pozostałych cech struktura próby odzwierciedla rzeczywiste proporcje kwotowanych cech w populacji. Liczba respondentów przebadanych w każdym powiecie jest proporcjonalna do liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w danym powiecie. Także w przypadku każdego z powiatów, dobierając liczbę kobiet i mężczyzn kierowano się proporcjami występującymi w populacji osób zarejestrowanych w danym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne. Niewielka liczba kryteriów podyktowana była potrzebą minimalizacji ryzyka związanego z trudnością zrekrutowania do badania bezrobotnego posiadającego określone cechy. Do badania kwalifikowane były tylko osoby, które w dniu prowadzenia wywiadu zarejestrowane były jako osoby bezrobotne (osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy nie mogły stać się respondentami badania).

Zaplanowany schemat doboru próby wraz z informacjami, które były niezbędne do jego stworzenia zaprezentowany jest w tabeli zamieszczonej poniżej. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku powiatów, w których powiatowy urząd pracy obsługuje bezrobotnych zamieszkałych zarówno w powiecie ziemskim jak i grodzkim (PUP Biała Podlaska, PUP Chełm, PUP Zamość) poszczególne liczebności dla obu powiatów zostały ze sobą ostatecznie zsumowane i nie rozróżniano respondentów z obu tych powiatów - istotny był fakt zarejestrowania w danym powiatowym urzędzie pracy.

Powiat	Liczba respondentów	Poniżej 27 lat	27-40 lat	Powyżej 40 lat	W tym osoby niepełnosprawne	Kobiety	Mężczyźni
białski grodzki	45	15	15	15	2	21	24
białski ziemski	79	26	26	27	2	38	41
biłgorajski	51	17	17	17	2	24	27
chełmski grodzki	50	17	16	17	2	26	24
chełmski ziemski	70	23	23	24	2	36	34
hrubieszowski	65	21	22	22	2	31	34
janowski	42	14	14	14	2	18	24
krasnostawski	56	19	18	19	2	26	30
kraśnicki	78	26	26	26	2	37	41
lubartowski	72	24	24	24	2	35	37
lubelski grodzki	193	64	64	65	2	95	98
lubelski ziemski	78	26	26	26	2	37	41
łęczyński	31	11	10	10	2	17	14
łukowski	69	23	23	23	2	35	34
opolski	51	17	17	17	2	24	27
parczewski	25	9	8	8	2	12	13
puławski	67	22	23	22	2	32	35



<b>radzyński</b>	44	15	15	14	2	20	24
<b>rycki</b>	38	13	13	12	2	18	20
<b>świdnicki</b>	47	15	16	16	2	23	24
<b>tomaszowski</b>	69	23	23	23	2	32	37
<b>włodawski</b>	43	15	14	14	2	21	22
<b>zamojski grodzki</b>	55	18	19	18	2	25	30
<b>zamojski ziemski</b>	82	27	28	27	2	38	44
<b>SUMA</b>	1 500	500	500	500	48	721	779

Tabela nr 4. Zakładany schemat doboru próby (n=1500).

Ze względu na fakt, iż zaplanowana analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych miała być przeprowadzona w skali powiatu, niezbędne było przystosowanie bloku pytań dotyczących zawodów nadwyżkowych i deficytowych do sytuacji w każdym powiecie. Badanie w roku ubiegłym wykazało, że osoby bezrobotne w bardzo małym stopniu orientują się w tej problematyce oraz posiadają trudności z właściwym nazywaniem określonych zawodów. W odpowiedzi na pytanie otwarte respondenci najczęściej podawali bardzo ogólnie nazwy zawodów, których nie można było w bardzo wielu przypadkach doprecyzować. Z tego też powodu, w 2012 roku podsumowując pierwszą falę tego badania, zespół badawczy zmuszony był prowadzić analizę na poziomie średnich grup zawodów. Rozwiązanie takie było dość problematyczne ze względu na utrudnione możliwości porównywania wyników badań z przygotowywanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, na podstawie ministerialnych wytycznych, "Monitoringiem zawodów nadwyżkowych i deficytowych". Pytanie to sprawiało respondentom także dużo problemów, czego efektem był znaczny odsetek odpowiedzi "trudno powiedzieć".

Przy planowaniu drugiej fali badania blok pytań dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych przygotowano w nieco inny sposób. Wykorzystano dane powiatowe, na podstawie których przygotowany jest przez Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy "Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych" za rok 2012 i wybrano po dziesięć zawodów o największym wskaźniku deficytu oraz największym wskaźniku nadwyżki dla każdego powiatu. Ze względu na przewidywane trudności z identyfikacją przez bezrobotnych zawodów, których nazwy oznaczałyby „Pozostałych pracowników...” (np. „Pozostali twórcy i artyści gdzie indziej niesklasyfikowani”, „Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna” itd.) zdecydowano się usunąć je z analizy i na ich miejsce wprowadzić zawód znajdujący się na kolejnym miejscu w rankingu. W ten sposób możliwe było przygotowanie 21 różnych kwestionariuszy wywiadu, dostosowanych do obszaru działania urzędu, w którym dany ankieter prowadził badanie. Zadaniem respondentów w przypadku bloku pytań o zawody deficytowe i nadwyżkowe było ustosunkowanie się, czy wymieniane po kolei 10 zawodów nadwyżkowych i 10 deficytowych w powiecie, w ich opinii można zaliczyć do takich kategorii oraz w przypadku, gdy się z tym zgadzali, podanie przyczyn deficytu oraz nadwyżki. Ponadto wskazywali na instytucje/osoby, które mogły przyczynić się do stworzenia większej równowagi na rynku pracy pod tym względem.

Przyjęte rozwiązanie posiadało trzy główne zalety. Po pierwsze umożliwiało uzyskanie subiektywnych ocen respondentów na temat zawodów, które zgodnie z "Monitoringiem zawodów nadwyżkowych i deficytowych" są nadwyżkowe i deficytowe w danym powiecie. Możliwe było uzyskanie wiedzy na temat poziomu zgodności ocen określonych zawodów przez osoby bezrobotne ze wskaźnikiem nadwyżki bądź deficytu w danym zawodzie. Po drugie respondenci, którzy mogliby nie przypomnieć sobie o jakimś zawodzie uzyskali w ten sposób większą szansę na wyrażenie swojej opinii, gdyż zasadnicza część zawodów była im przedstawiana (istniało także pytanie, w którym respondent mógł wskazać zawody deficytowe oraz nadwyżkowe, które nie zostały wymienione w trakcie badania, a które on za takie uznaje). Ostatnią zaletą jest poruszanie się na tym samym poziomie nazewnictwa zawodów, który funkcjonuje w „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”.

## **b) Metodyka badań jakościowych**

W zogniskowanych wywiadach grupowych (FGI) wzięło udział 29 ekspertów - przedstawicieli reprezentujących 19 powiatowych urzędów pracy funkcjonujących w województwie lubelskim. Spotkania odbyły się w dniach: 12, 16, 18 i 19 kwietnia 2013 r.

Na potrzeby badania fokusowego zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy przygotował scenariusz spotkania. Ujęte zostały w nim wszystkie najistotniejsze kwestie dotyczące proponowanych zmian ustawy.

## **4. Organizacja i przebieg badań ilościowych w roku 2013**

Pytania w kwestionariuszu wywiadu zostały dopasowane do tematyki badania. Narzędzie zostało tak skonstruowane, aby uniknąć problemów z odpowiedziami ze strony osób badanych. Przed przystąpieniem do badania właściwego przeprowadzono pilotaż (na próbie 20 osób), który umożliwił skorygowanie treści niektórych pytań, tak aby stały się one bardziej jasne i czytelne oraz uwzględniały wszelkie możliwe warianty odpowiedzi. Dzięki temu zabiegowi oszacowano przewidywany czas trwania jednego wywiadu.

W celu realizacji badania terenowego Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zaangażował 53 ankierów i ankierki. Każdy z nich otrzymał regulamin pracy ankierskiej, w którym precyzyjnie określone zostały zasady pracy badawczej oraz procedura rozliczania z niej. Wszyscy ankierzy przeszli rozmowę wstępną oraz przeprowadzono trzy szkolenia warsztatowe prowadzone przez specjalistów z Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. W trakcie tych spotkań wszystkie osoby zapoznane zostały z założeniami całego badania oraz narzędziem badawczym. Ponadto w trakcie spotkania, podczas którego ankierzy otrzymywali wytyczne (odnośnie powiatu zarejestrowania, płci i wieku respondentów) prowadzone były indywidualne rozmowy. Wyjaśnione zostały sytuacje wątpliwe. Pracownikiem Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, który był bezpośrednio odpowiedzialny za organizację pracy osób ankierujących był koordynator ds. pracy ankierów.

Do obowiązków ankierów 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 do badania). Pierwsza część kwestionariusza zawierała pytania dotyczące cech społeczno-demograficznych respondentów. W drugiej części ankietowany odpowiadał na pytania dotyczące swojej historii na rynku pracy - zarówno o doświadczeniach związanych z pracą, jak i okresem pozostawania bez zatrudnienia. Kolejną część stanowił blok pytań odnoszących się do występujących w powiecie zawodów nadwyżkowych i deficytowych, przyczyn ich występowania oraz instytucji, które mogą podjąć działania mające na celu minimalizację zjawiska powstawania tych zawodów. W ostatniej części wywiadu bezrobotny odpowiadał na pytania związane z potencjalnym podjęciem zatrudnienia.

Każdy z ankierów przystępujących do badania wyposażony został w papierową wersję kwestionariusza, zindywidualizowaną do powiatu badania, dwa formularze danych kontaktowych, instrukcję pracy ankiera, treść przykładowej aranżacji wywiadu, karty odpowiedzi oraz identyfikator. Wszystkie wymienione dokumenty zostały opracowane przez zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Przed przystąpieniem do właściwej części wywiadu osoba ankietująca zobligowana była do poproszenia respondenta o wypełnienie formularza danych kontaktowych w dwóch kopiach - jeden pozostawiany był osobie badanej, natomiast drugi przekazywany organizatorowi badania. Dane te były niezbędne do przeprowadzenia telefonicznej kontroli pracy oraz stanowiły zgodę na przetwarzanie danych osobowych (w formularzu zawarte zostały określone oświadczenia). Karty odpowiedzi dla respondentów służyły natomiast do prezentacji odpowiedzi na bardzo rozbudowane pytania zamknięte. Miało to zapobiec występowaniu tendencji do zapamiętywania przez respondentów tylko pierwszych lub ostatnich wariantów odpowiedzi, co mogłoby negatywnie wpłynąć na jakość i rzetelność pozyskiwanych

informacji. Oprócz pytań zamkniętych w kwestionariuszu znalazły się pytania otwarte oraz półotwarte. Posłużono się także kilkoma pytaniami tabelarycznymi.

W celu zapewnienia jak największej rzetelności zgromadzonego materiału, zespół LORP stosował dwie niezależne procedury kontroli pracy ankierów. W pierwszej kolejności prowadzona była formalna analiza poprawności, spójności i kompletności wypełnionych kwestionariuszy. Następnie dokonywano kontroli odpowiedzi na poszczególne, losowo wybrane pytania w trakcie rozmów telefonicznej z respondentem (kontrolowane było min. 20% wywiadów każdego ankiera). W całym okresie prowadzenia badania terenowego kontrolowano zgodność próby zrealizowanej z założoną. W związku z występowaniem nielicznych sytuacji problematycznych niezbędna była minimalna korekta próby ze względu na trudności ze zrekutowaniem do badania odpowiedniej liczby respondentów danej kategorii.

Ankierzy prowadzili wywiady indywidualnie z osobami bezrobotnymi - bez udziału osób trzecich oraz ograniczeniem możliwości podsłuchania rozmowy (w przypadku prowadzenia wywiadu na korytarzu urzędu pracy). Miejscem realizacji wywiadów był najczęściej urząd pracy. Dzięki życzliwości dyrektorów i pracowników poszczególnych urzędów pracy w wielu przypadkach ankierzy otrzymywali do dyspozycji specjalne pomieszczenie, w którym mogli przeprowadzać badanie z respondentem. Taka sytuacja bardzo pomagała w uzyskaniu szczerych odpowiedzi, gdyż eliminowane były obawy związane z obecnością osób trzecich w trakcie badania. Dopuszczane były także sytuacje, gdy ankier umawiał się z respondentami w miejscu i terminie dogodnym dla osoby badanej. Tego typu rozwiązanie także sprzyjało uzyskiwaniu szczerych odpowiedzi oraz sprawiało, że respondent swobodnie dysponował swoim czasem i mógł w spokoju i skupieniu odpowiadać na wszystkie zadane pytania.

Zespół LORP 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 ankierzy 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 ankierów na ich terenie sprawiało, że ankier stawał się w oczach respondentów bardziej wiarygodny.

Pracujący/a w określonym powiecie ankier/ankierka otrzymywał/a od pracowników LORP 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 niepełnosprawności (w każdym powiecie ziemskim były przebadane co najmniej 2, a w przypadku Zamościa, Lublina, Chełma i Białej Podlaskiej 4 osoby z niepełnosprawnością, tak aby odsetek osób niepełnosprawnych w próbie był co najmniej na tym samym poziomie co w populacji). Ankier 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 ankiera założeniami, przystępował on do przeprowadzania wywiadu.

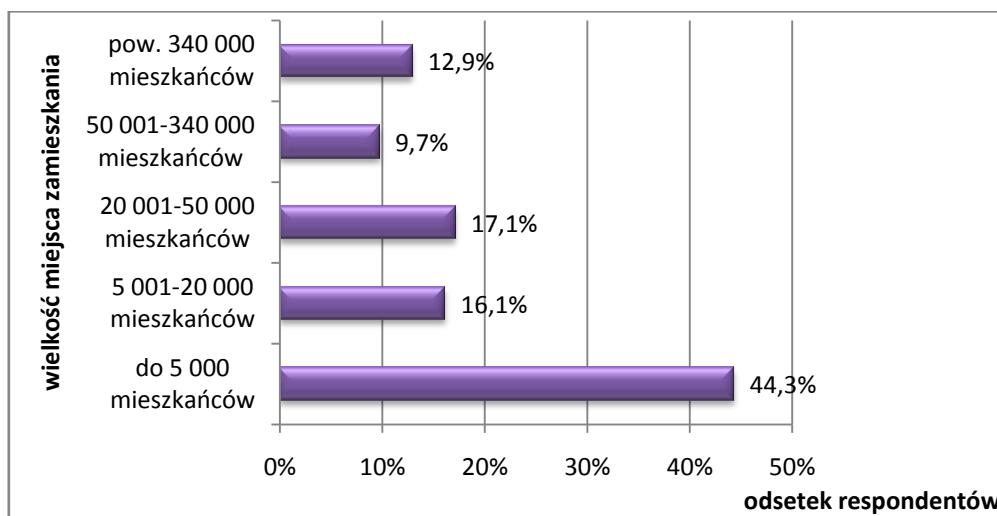
Badanie realizowane było na terenie województwa lubelskiego w kwietniu i maju 2013 r. Proces kodowania danych z 1 500 kwestionariuszy wywiadu oraz opracowania wyników w całości został przeprowadzony przez zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, który funkcjonuje w ramach Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

## II. Charakterystyka respondentów

### 1. Aspekty społeczno - demograficzne

Przyjęty w badaniu dobór próby określał trzy cechy, na podstawie których rekrutowano respondentów. Były to: urząd rejestracji bezrobotnego, wiek a także płeć. W każdym powiecie założono także minimalną liczbę osób z niepełnosprawnością, które wezmą udział w badaniu<sup>19</sup>. Założenie zrealizowano w pełni, gdyż w badaniu uczestniczyło 108 takich osób, co stanowiło 7,2% ankietowanych. W toku prowadzenia badania udało się w dużej mierze zrealizować zakładany schemat doboru próby. Z dużym prawdopodobieństwem można więc wnioskować o całej populacji bezrobotnych w województwie lubelskim.

Analizując wielkości miejsca zamieszkania badanych osób bezrobotnych w województwie lubelskim widać, że najbardziej liczną grupę stanowili respondenci zamieszkali w miejscowościach do 5 000 mieszkańców (44,3%). Warto w tym miejscu wspomnieć, że w takich miejscowościach działały w przeszłości Państwowe Gospodarstwa Rolne, a po ich likwidacji, nie wszystkim byłym pracownikom udało się znaleźć pracę czy też przekwalifikować.<sup>20</sup> Prawie co dziesiąty (9,7%) respondent mieszka w mieście od 50 001 do 340 000 mieszkańców. Przeszło co ósmy (12,9%) ankietowany zarejestrowanych jest natomiast w stolicy województwa lubelskiego. Zbliżony odsetek respondentów stanowią mieszkańcy miejscowości od 20 001 do 50 000 mieszkańców (17,1%) oraz w miejscowości od 5 001 do 20 000 (16,1%) mieszkańców.



Wykres nr 7. Wielkość miejsca zamieszkania respondentów.

W badaniu założono, że przebadane zostaną trzy równoliczne w każdym powiecie grupy wiekowe. Ankieter, na podstawie informacji uzyskanych w trakcie aranżacji wywiadu, przyporządkowywał respondentów do jednej z nich. Udało się zrealizować badanie niemal zgodnie z założeniami. Różnice liczebności między grupami są niewielkie, co prezentuje poniższy wykres. W grupie poniżej 27 lat dużą część (mediana dla tej grupy wynosiła 24 lata)<sup>21</sup> stanowią osoby, które niedawno ukończyły szkołę, często mające utrudniony start na rynku pracy, ponieważ nie posiadają jeszcze doświadczenia zawodowego, które jak wynika z badań LORP jest najbardziej pożądane przez lubelskich pracodawców pod-

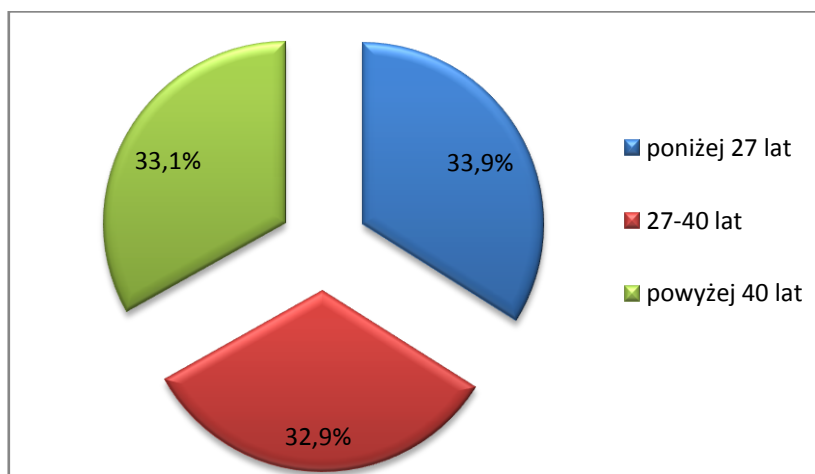
<sup>19</sup> Dokładny opis doboru próby znajduje się w rozdziale I.

<sup>20</sup> [www.igipz.pan.pl](http://www.igipz.pan.pl) (lipiec 2013 r.).

<sup>21</sup> Mediana (wartość środkowa) to wartość dzieląca wszystkie dane na pół, co oznacza, że poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych. W tym konkretnym przypadku oznacza, że połowa przedstawicieli najmłodszej grupy nie osiągnęła jeszcze wieku 24 lat.

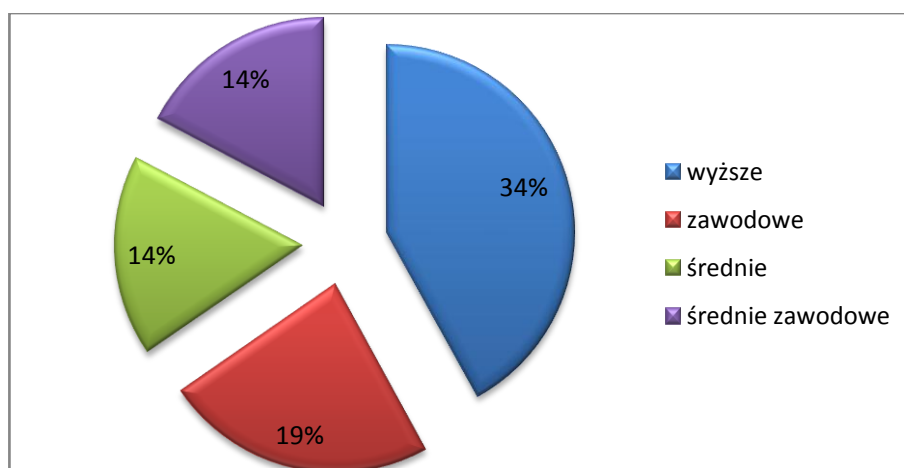
czas rekrutacji pracowników.<sup>22</sup> W trudnej sytuacji są również osoby między 27 a 40 rokiem życia, gdyż wsparcie, z którego mogą skorzystać bezrobotni jest znacznie mniejsze niż w pierwszej i trzeciej badanej grupie. W grupie 40+ znajdują się respondenci, którzy są najdłużej na rynku pracy (mediana dla tej grupy wynosiła 50 lat), posiadają już w większości doświadczenie zawodowe, a barierą, która zmniejsza ich szanse na uzyskanie zatrudnienia może być niska mobilność czy też mniejsza skłonność do przyswajania nowych informacji i umiejętność wykorzystywania aktualnych rozwiązań technologicznych.

Każda z badanych grup wymaga indywidualnego programu pomocy instytucji rynku pracy. Szansą na skierowanie odpowiedniego wsparcia może być pomoc osobistego doradcy klienta, który od początku do końca będzie zajmował się określonym beneficjentem<sup>23</sup>.



Wykres nr 8. Wiek respondentów.

Wśród badanych respondentów największy odsetek legitymował się wykształceniem średnim - 38,1%. Osoby z wykształceniem zawodowym stanowiły 27,3% ogółu badanych. Przeszło co piąty ankietowany posiada wykształcenie wyższe - 22,4%. Najmniejszy odsetek respondentów stanowią osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (12,1%).

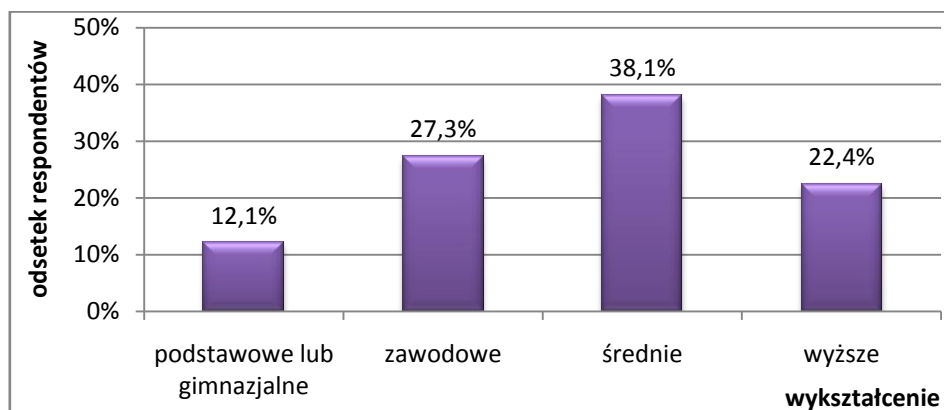


Wykres nr 9. Preferowane przez pracodawcę wykształcenie kandydata do pracy. Źródło: Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013.

<sup>22</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013, s. 46.

<sup>23</sup> Problem ten poruszony został w części raportu dotyczącej badań jakościowych.

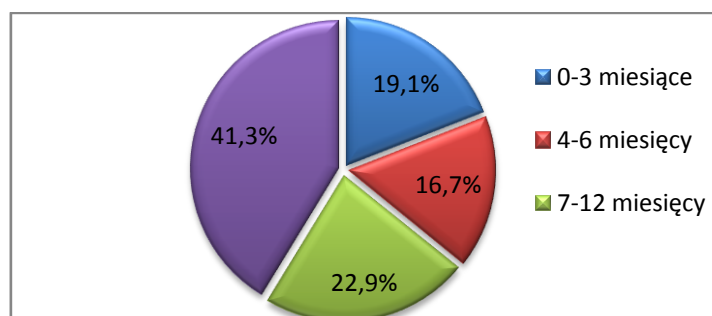
Warto przy okazji nadmienić, że pracodawcy często poszukują pracowników z wykształceniem wyższym (34% pracodawców stwierdziło, że na stanowisku kluczowym z punktu widzenia działalności ich firmy, chcieliby zatrudnić osobę z wykształceniem wyższym), głównie na stanowiskach specjalistycznych. Wykształcenie średnie oczekiwane jest przez 14% pracodawców, na stanowiskach pracownik biurowy, pracownik usług i sprzedawca. Wykształcenia zawodowego oczekuje 19% potencjalnych pracodawców, zwłaszcza na stanowiskach robotnik przemysłowy i rzemieślnik, operator i monter maszyn i urządzeń a także pracownik przy pracach prostych. Dla 19% pracodawców wykształcenie nie ma dużego znaczenia<sup>24</sup>.



Wykres nr 10. Wykształcenie respondentów.

W celu dokładniejszej analizy badanej grupy bezrobotnych warto przyjrzeć się okresowi pozostawania bez pracy. Ankietowani zostali poproszeni o zakwalifikowanie swojego łącznego czasu pozostawania bez zatrudnienia w ciągu ostatnich dwóch lat do jednego z czterech przedziałów czasowych. Respondenci bez zatrudnienia w ciągu ostatnich 2 lat, które trwało od 7 do 12 miesięcy stanowili 22,9% ogółu badanych bezrobotnych. Prawie co piąty badany (19,1%) bez pracy pozostawał do 3 miesięcy. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby zarejestrowane jako bezrobotne od 4 do 6 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat. Jak wynika z otrzymanych danych największy odsetek stanowiły osoby w przedziale 13–24 miesięcy (41,3%), które zgodnie z przyjętym kryterium zaliczane są do długotrwale bezrobotnych czyli osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zasadnym było również uzyskanie informacji jak długo respondenci pozostają bez pracy od ostatniej rejestracji. Połowa respondentów z tej grupy jest bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące (mediana wynosi 24 miesiące, natomiast średnia – 36 miesięcy).

Osobom długotrwale bezrobotnym o wiele trudniej jest wrócić na rynek pracy. Często po dłuższej przerwie w pracy są zniechęcone dalszymi poszukiwaniami, zdemotywowani. Nierzadko kompetencje aktualne przed dwoma laty nie są wystarczające dla spełnienia aktualnych wymogów stanowiska pracy.



Wykres nr 11. Okres rejestracji jako osoba bezrobotna w ciągu ostatnich dwóch lat.

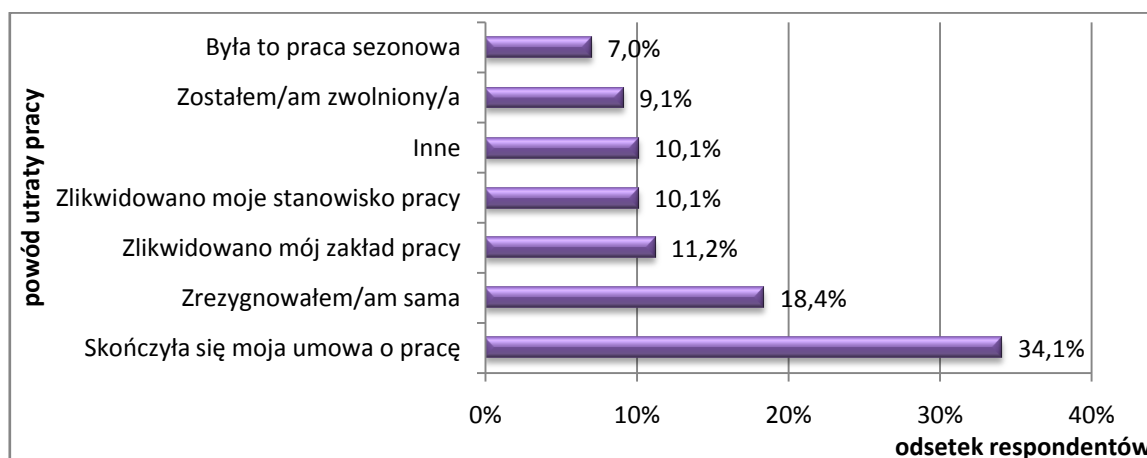
<sup>24</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013, s. 40-41.

## 2. Praca w przeszłości i ocena wykształcenia (zawodu wyuczonego)

W trakcie realizacji badania poproszono ankietowanych o wskazanie, czy przed rejestracją kiedykolwiek pracowali. Miało to na celu uzyskanie informacji, jaka część respondentów posiada doświadczenie zawodowe. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że większość badanych posiadała doświadczenie zawodowe (78,2%). Mężczyźni nieco częściej (81,4%) niż kobiety (74,8%) deklarowali, że przed rejestracją w urzędzie pracowali.

Badani podali także informacje dotyczące ich łącznego czasu zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę. Z otrzymanych danych wynika, że na podstawie umowy o pracę pracowali oni średnio 8,5 roku (mediana natomiast wynosiła 4 lata), u dwóch pracodawców. Analizując zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenie i umowę o dzieło widać, że respondenci mają mniej doświadczenia w pracy na podstawie ww. umów. Taki rodzaj zatrudnienia miał miejsce średnio u jednego pracodawcy i trwał przeciętnie 9 miesięcy (mediana wynosiła 0,4 miesiąca, co oznacza, że bardzo dużo osób szybko zrezygnowało z takiej formy zatrudnienia) lub były to umowy krótkoterminowe.

Zasadnym wydało się również zapytanie ankietowanych o przyczyny utraty pracy. Z rozkładów odpowiedzi, zaprezentowanych na poniższym wykresie wynika, że przeszło co trzeci badany (34,1%) wskazał, że skończyła się jego umowa o pracę. Istotna jest również informacja, że 18,4% ankietowanych zrezygnowało z pracy. Część respondentów utraciła natomiast pracę z przyczyn niezależnych od nich samych. Powodami były likwidacja zakładu pracy (11,2% badanych) oraz likwidacja stanowiska pracy (10,1%).



Wykres nr 12. Powody utraty ostatniej pracy.

Osoby bezrobotne często, by zdobyć pracę, decydują się na przyjęcie zatrudnienia bez podpisania jakiegokolwiek umowy. Ankietowanym zadano pytanie, dlaczego ludzie decydują się wykonywać pracę nierejestrowaną. 67,5% badanych sądzi, że jest to jedyna możliwość uzyskania pracy w ogóle, ponieważ często pracodawcy nie chcą zawierać umów. Wskazano również, że zarobki z oficjalnej pracy są zbyt niskie (15,8%). Istotny jest też fakt, że 9,3% respondentów stwierdziło, iż praca bez umowy traktowana jest jako praca dorywcza i z tego powodu nie warto tracić statusu bezrobotnego.

Zasadnym było zapytanie osób bezrobotnych, czy kiedykolwiek zdarzyło im się pracować bez umowy. Otrzymane dane potwierdzają, że praca „na czarno”, jest nadal częstym zjawiskiem wśród bezrobotnych z terenu województwa lubelskiego. 46,4% badanych wskazało na takie doświadczenia. Duży odsetek respondentów, którzy wskazali, że pracowali bez zawartej umowy o pracę wykonywali w Polsce (74,3%), 7,5% za granicą, a 18,2% w Polsce i za granicą. Największa część badanych, których dotyczyła praca nierejestrowana, pracowała tak ponad dwa lata temu (43%). Respondenci pracowali na takich zasadach średnio przez okres 6 miesięcy i średnio u trzech pracodawców, głównie w branżach: budownictwo, usługi oraz handel. Analizując odpowiedzi respondentów z różnych grup wiekowych, uzyskano informację, że ponad połowa badanych w wieku od 27 do 40 lat pracowała bez umowy (51,4%).



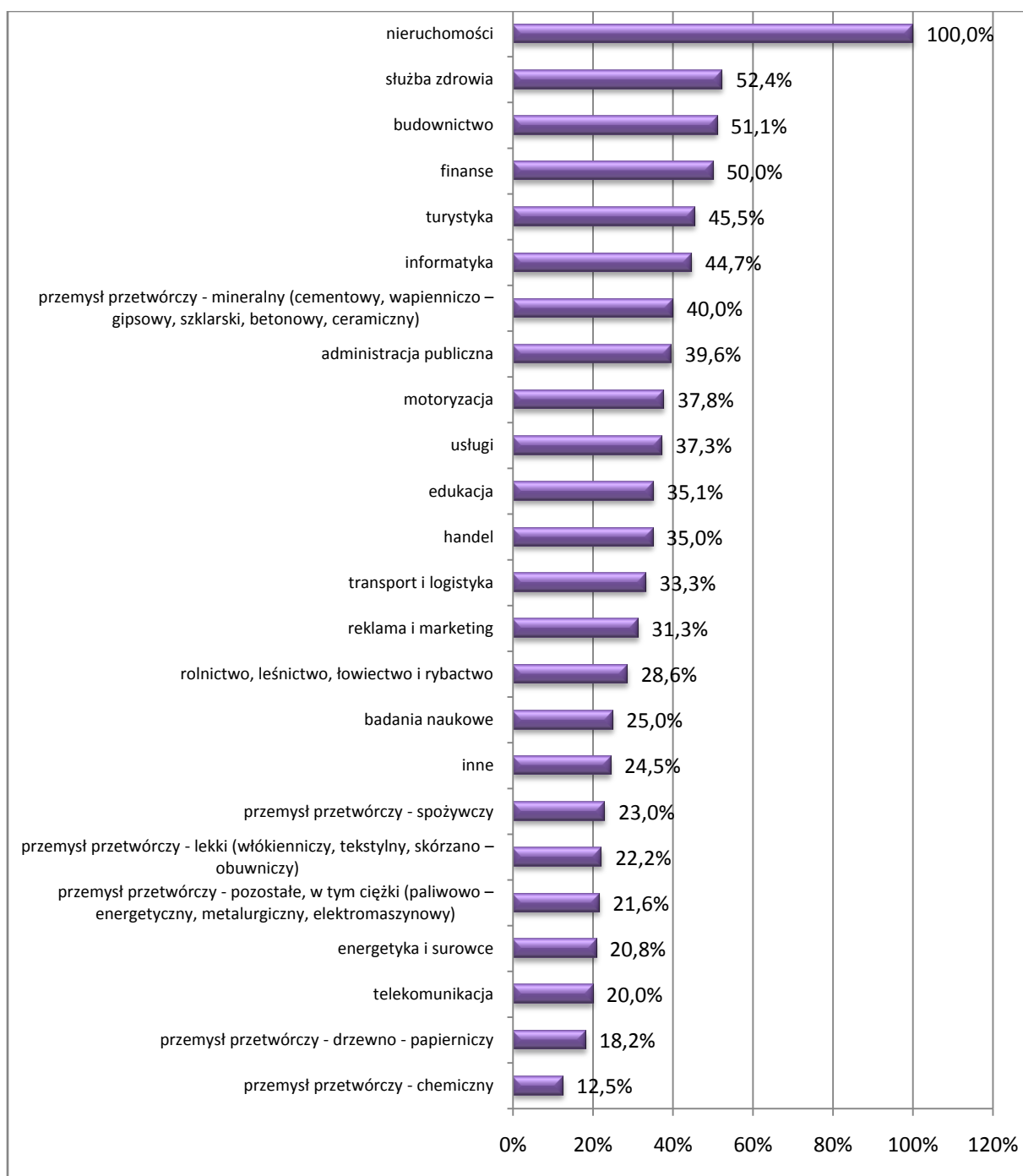
W przypadku pozostałych grup miało to miejsce rzadziej. Pracujący bez umowy to częściej mężczyźni (63,3%) niż kobiety (36,7%). Jeżeli natomiast weźmiemy pod uwagę miejsce zamieszkania pracujących bez umowy, największy odsetek wskazań wystąpił w przypadku miejscowości od 50 001 do 340 000 mieszkańców (56,8%), najmniejszy zaś w na terenach od 5 001 do 20 000 mieszkańców (39,8%).

Analizując wykształcenie osób pracujących bez umowy okazało się, że największą grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (55,5%), najmniejszą z wyższym (41,5%). Istnieje również znaczna różnica między powiatami, z których pochodzili badani. Ponad połowa (58,9%) respondentów z obszaru działalności PUP w Białej Podlaskiej pracowała bez umowy, a z obszaru działalności PUP w Łęcznej 58,1%. Najmniejszy odsetek posiadających doświadczenie w pracy bez umowy to bezrobotni mieszkańcy powiatu włodawskiego (14%).

W trakcie badania ankietowani zostali poproszeni o zakwalifikowanie swojego wykształcenia do odpowiedniej branży. Respondenci najczęściej kategoryzowali uzyskane wykształcenie do branż: budownictwo, na które wskazał przeszło co dziesiąty badany (10,2%), motoryzacja (8,6%) a także administracja publiczna (7,3%).

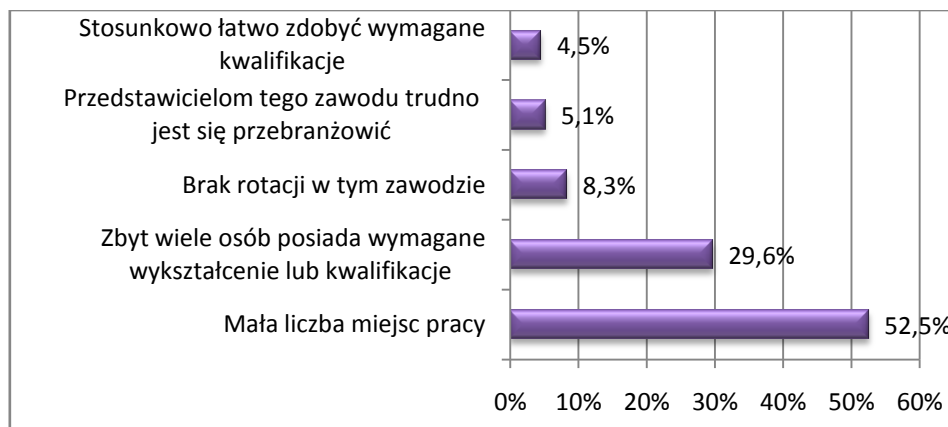
Istotną informacją jest opinia osób bezrobotnych o powodach sprawiających, że ich kierunek wykształcenia/wyuczony zawód nie jest atrakcyjny z perspektywy rynku pracy. Poproszono respondentów by, biorąc pod uwagę własne doświadczenie, ocenili jaki jest wpływ ich wykształcenia/zawodu wyuczonego na sytuację na rynku pracy. Jak pokazują dane, największy odsetek badanych wskazał, że wykształcenie/zawód wyuczony jest obojętny dla ich sytuacji na rynku pracy (65,1%). Przeszło co trzeci (34,6%) ankietowany mówił, że posiadany zawód, wynikający z edukacji, zwiększa jego szanse na uzyskanie zatrudnienia. Tylko niewielki odsetek respondentów (0,3%) wskazał na odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Odpowiedzi respondentów, którzy uważają, że ich wykształcenie zwiększa szanse na rynku pracy, w podziale na branże prezentuje wykres nr 13. Wszyscy ankietowani, którzy zakwalifikowali swoje wykształcenie do branży nieruchomości są przekonani, że ich wykształcenie stanowi atut zwiększający prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia. Ponad połowa respondentów, którzy zakwalifikowali się do branży służba zdrowia (52,4%) także uznało, że posiadają wykształcenie zwiększające szanse na rynku pracy. Podobny odsetek wskazań odnotowano w branży budowlanej (51,1%) i finansowej (50%). Zdecydowanie najmniej osób posiadających wykształcenie związane z przemysłem przetwórczo-chemicznym wskazywało, że zwiększa ono ich szanse na znalezienie pracy. Na taki fakt wskazał tylko co ósmy badany. Niewiele lepiej swoją sytuację oceniają reprezentanci przemysłu przetwórczego drzewno-papierniczego (18,2% wskazań na fakt zwiększenia szans zatrudnieniowych dzięki posiadaniu wykształcenia).



Wykres nr 13. Procent respondentów określonej branży, który uważa, że ich wykształcenie zwiększa szanse na rynku pracy.

Osobom, które wyraziły opinię, że ich wykształcenie/zawód wyuczony jest obojętny dla uzyskania przez nich zatrudnienia (65,1%) zadano także pytanie o przyczyny takiej sytuacji. Z rozkładu otrzymanych odpowiedzi wynika, że respondenci wskazywali głównie na małą liczbę miejsc pracy (52,5%). Prawie co trzeci z badanych (29,6%) uważa, że jest zbyt wiele osób posiadających wymagane wykształcenie lub kwalifikacje. Wskazywano również na brak rotacji w tym zawodzie (8,3%), trudność przebranżowienia się przedstawicielom tego zawodu (5,1%), a także łatwość zdobycia wymaganych kwalifikacji w tym zawodzie, a tym samym dużą konkurencję (4,5%).



Wykres nr 14. Powód nieatrakcyjności kierunku wykształcenia/zawodu wyuczonego z perspektywy rynku pracy.

Dane pokazują więc, że według 29,6% badanych ich zawód jest nadwyżkowy. Istotne jest również to, że najczęściej na tę odpowiedź wskazywali absolwenci z wykształceniem wyższym (38,1%). Można postawić hipotezę, że to właśnie w tej grupie znajduje się najwięcej osób, których oczekiwania rozminęły się z realiami rynku pracy, na którym jest bardzo duża konkurencja.

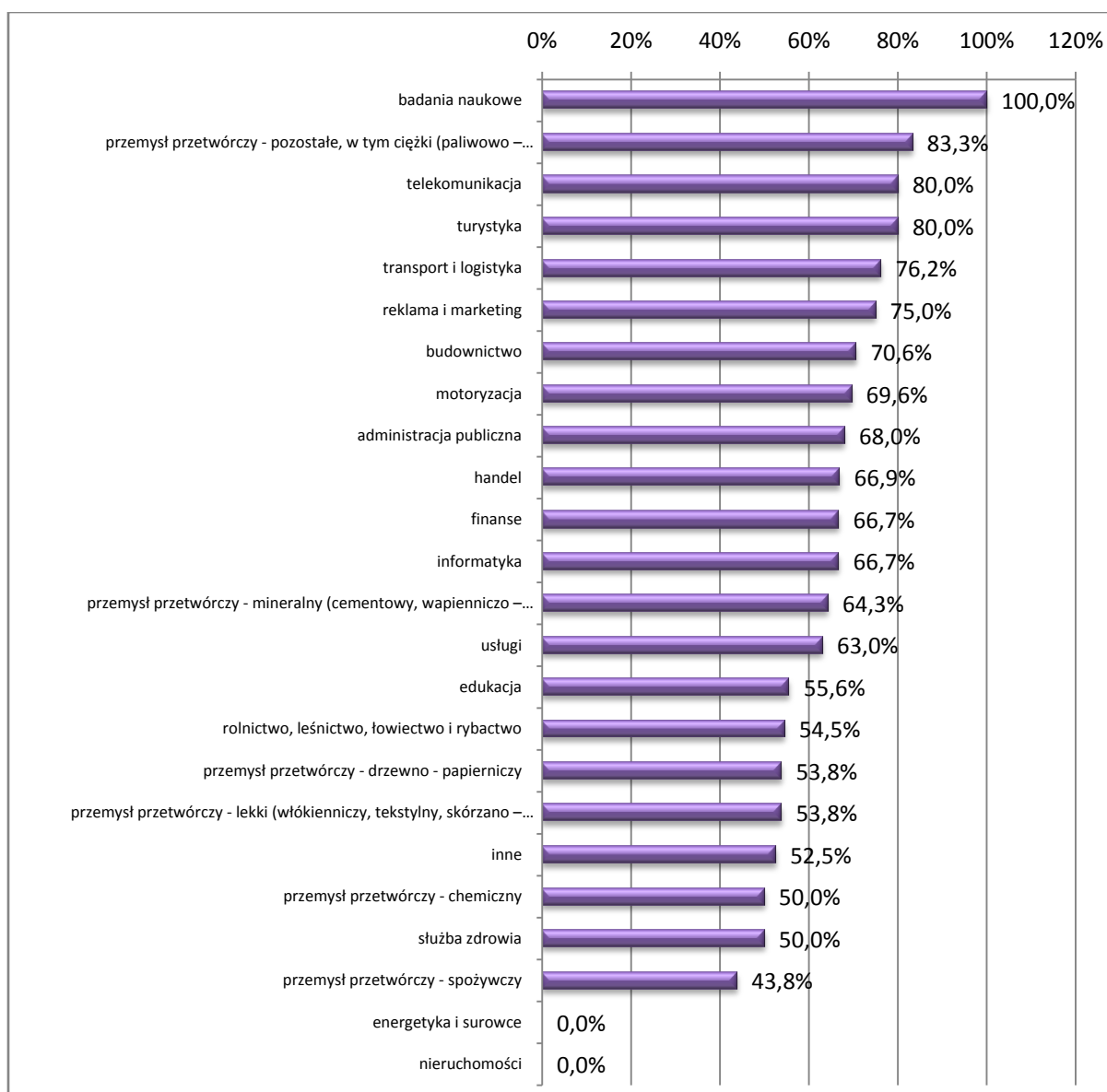
### 3. Nowy zawód, przyszła praca

Respondenci zostali zapytani o to, czy przed rejestracją wykonywali jakąś pracę, która nie była związana z kierunkiem wykształcenia/zawodem i można powiedzieć, że stała się i jest ich nowym zawodem. Ponad połowa (53%) badanych potwierdziła taki fakt.

Analizując branże w jakich pracowali, poza zawodem wyuczonym, najczęściej wskazań odnotowano w budownictwie (19,5%). W drugiej kolejności wskazywano na handel (18,2%), gdzie, jak wynika z monitoringu ofert pracy LORP w województwie lubelskim, pojawia się najwięcej ofert pracy.<sup>25</sup> Prawie co siódmy badany (14,8%) deklarował także, że jego nowy zawód związany był z branżą usługową.

Ponieważ respondenci uzyskali nowy zawód, istotne było ustalenie czy oceniają oni, że dzięki temu łatwiej będzie uzyskać im zatrudnienie. Wszyscy respondenci, którzy pracowali przy badaniach naukowych uważają, że zdobycie doświadczenia w tym zawodzie zwiększa ich szanse na uzyskanie pracy. Bardzo wysoki odsetek wskazań dotyczy także branży określonej jako przemysł przetwórczy - pozostałe, w tym ciężki. Aż 83,3% badanych, którzy poprzez doświadczenie w pracy uznają go za swój nowy zawód, twierdzili, że zwiększa on szanse na otrzymanie zatrudnienia. Niewiele niższe odsetki wskazań wystąpiły w przypadku branż telekomunikacja i turystyka. Ogólnie rzecz biorąc, jak widać na wykresie nr 15, w opinii respondentów wszystkich branż dodatkowy zawód zdecydowanie bardziej zwiększa ich szanse na podjęcie pracy aniżeli zawód wynikający z odbytej ścieżki edukacyjnej. Świadczą o tym zdecydowanie wyższe odsetki wskazań na zwiększanie szans na znalezienie pracy w przypadku zawodu dodatkowego, niż w przypadku zawodu wyuczonego/wynikającego z posiadanego wykształcenia.

<sup>25</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim II kwartał 2013 r.*, Lublin 2013, s.43.

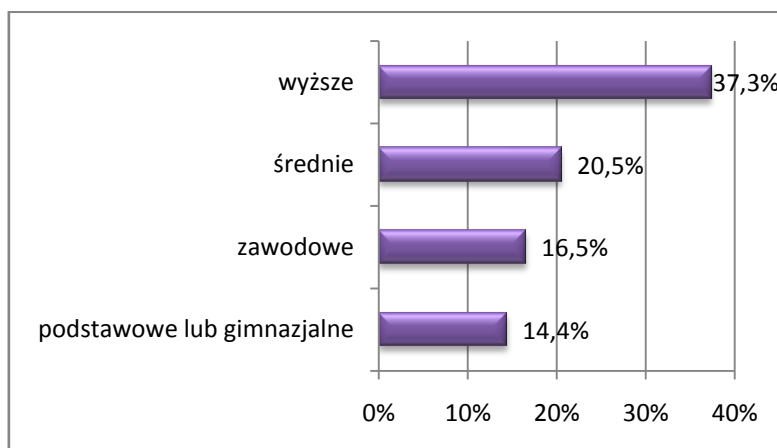


Wykres nr 15. Procent respondentów określonej branży, który uważa, że ich nowy zawód zwiększa szanse na rynku pracy.

W celu dogłębniejszego zbadania oczekiwań osób bezrobotnych odnośnie przyszłej pracy zadano pytanie czy zdaniem respondentów musi ona być zgodna z wyuczonym zawodem/wykształceniem. Większość respondentów (77,5%) nie ogranicza się, w swoich preferencjach odnośnie przyszłego zatrudnienia do pracy w zawodzie zgodnym z kierunkiem edukacji. Poszukiwana praca nie musi być zgodna z zawodem wyuczonym/wykształceniem. Przeszło co piąty (22,5%) badany deklarował, że poszukując przyszłej pracy będzie brał pod uwagę tylko oferty zgodne z wykształceniem i wyuczonym zawodem.

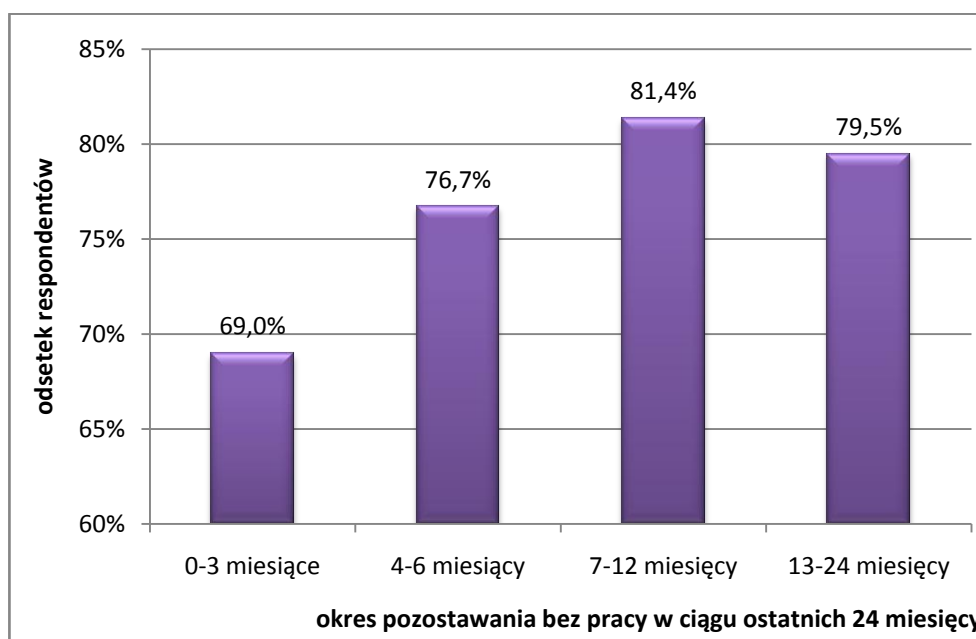
Pracy zgodnej ze swoim wykształceniem najczęściej oczekują respondenci posiadający dyplom uczelni wyższej (37,3%). Wynikać to może z faktu, że absolwenci szkół wyższych często już na starcie mają określone aspiracje zawodowe, z których nie chcieliby rezygnować. Na studiach powinni zdobywać podstawę teoretyczną i praktyczne umiejętności potrzebne do przyszłej pracy. Niektórzy badani kontynuowali naukę na więcej niż jednym kierunku studiów, by zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie w przyszłości, dlatego też poszukując pracy stosunkowo rzadko interesują się ofertami, które nie wymagają kwalifikacji. Często absolwenci studiów wyższych zwracają uwagę na oferty pracy, które pomogłyby zdobyć im doświadczenie zgodne z wyuczonym zawodem.

Praca zgodna z wykształceniem najmniejsze znaczenie ma dla respondentów z wykształceniem zawodowym (16,5%), a także podstawowym lub gimnazjalnym (14,4%).



Wykres 16, Odsetek respondentów szukających pracy tylko zgodnej z wykształceniem według ich poziomu wykształcenia respondentów.

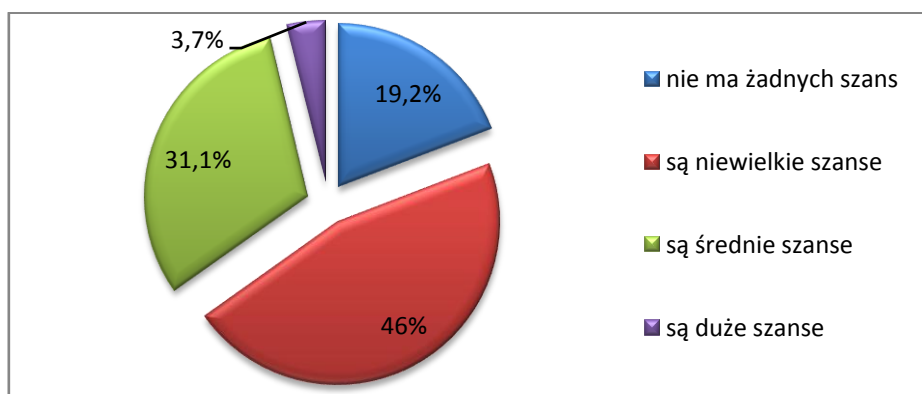
Warto również w tym miejscu przyjrzeć się okresowi pozostawania bez pracy respondentów. Okazało się, że występuje zależność między oczekiwaniami odnośnie pracy zgodnej z wykształceniem a czasem pozostawania w rejestrze bezrobotnych. Respondenci, którzy w ciągu ostatnich dwóch lat są zarejestrowani od 0 do 3 miesięcy jako osoby bezrobotne są grupą, która najrzadziej dopuszczała możliwość pracy w zawodzie niezgodnym z wykształceniem (69% z nich jest gotowa podjąć pracę w zawodzie niezgodnym z wykształceniem). Po części wynika z tego, że w tej grupie znajdują się również osoby, które niedawno ukończyły szkołę i dopiero wchodzą na rynek pracy, dlatego zależy im aby zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe. Istotną informacją jest, że przeszło co trzeci ankietowany (79,5%), w okresie pozostawania bez pracy 13-24 miesiące wskazywał, że gotowy jest przyjąć pracę nie związaną z wykonywanym zawodem a w związku z tym można przypuszczać, że byłby gotowy przekwalifikować się.



Wykres 17, Odsetek respondentów gotowych do podjęcia pracy w zawodzie innym niż wyuczony a okres pozostawania bez pracy.

Zawód wyuczony w wielu przypadkach nie ma dla osoby poszukującej pracy znaczenia, gdyż gotowy jest on podjąć pracę na zupełnie innym stanowisku. Bardzo często problemem jest także zbyt szczegółowa klasyfikacja zawodów, gdyż osoba zarejestrowana pod jakimś konkretnym zawodem może posiadać umiejętności charakterystyczne także dla innego, pokrewnego zawodu. Z tego też powodu możliwe jest podjęcie w przyszłości zatrudnienia właśnie na takim, pokrewnym stanowisku. Na rynku pracy istnieje dużo zawodów, w przypadku których wymagania kwalifikacyjne nie są zbyt rozbudowane, co sprawia, że do pracy aplikować mogą osoby z bardzo różnym wykształceniem kierunkowym, a także z wykształceniem ogólnym.

Respondentów, którzy wzięli udział w badaniu poproszono także, aby ocenili własne szanse na znalezienie stałej pracy w swoim powiecie zamieszkania, w kontekście wszystkich czynników, które mają na to wpływ. Z otrzymanych rozkładów odpowiedzi wynika, że 46% ankietowanych ocenia, że na znalezienie pracy w powiecie swojego zamieszkania ma niewielkie szanse. Prawie co trzeci badany (31,1%) wskazał, że ma średnie szanse. Tylko 3,7% respondentów oceniło swoje szanse jako duże. Ważną kwestią jest lepsze dobranie instrumentów rynku pracy, by lepiej połączyć danego bezrobotnego z pracodawcą, wymaga to wsparcia tych osób, poprzez różnego rodzaju kursy, szkolenia, które pozwoliłyby znaleźć im zatrudnienie w zawodach, które uznawane są deficytowe. Bezrobotni, którzy ocenili, że mają szanse na znalezienie zatrudnienia w powiecie zamieszkania widzą swój potencjał w posiadanym wykształceniu i są w pełni gotowi do podjęcia pracy.



Wykres nr 18, Ocena szans na znalezienie pracy w powiecie zamieszkania.

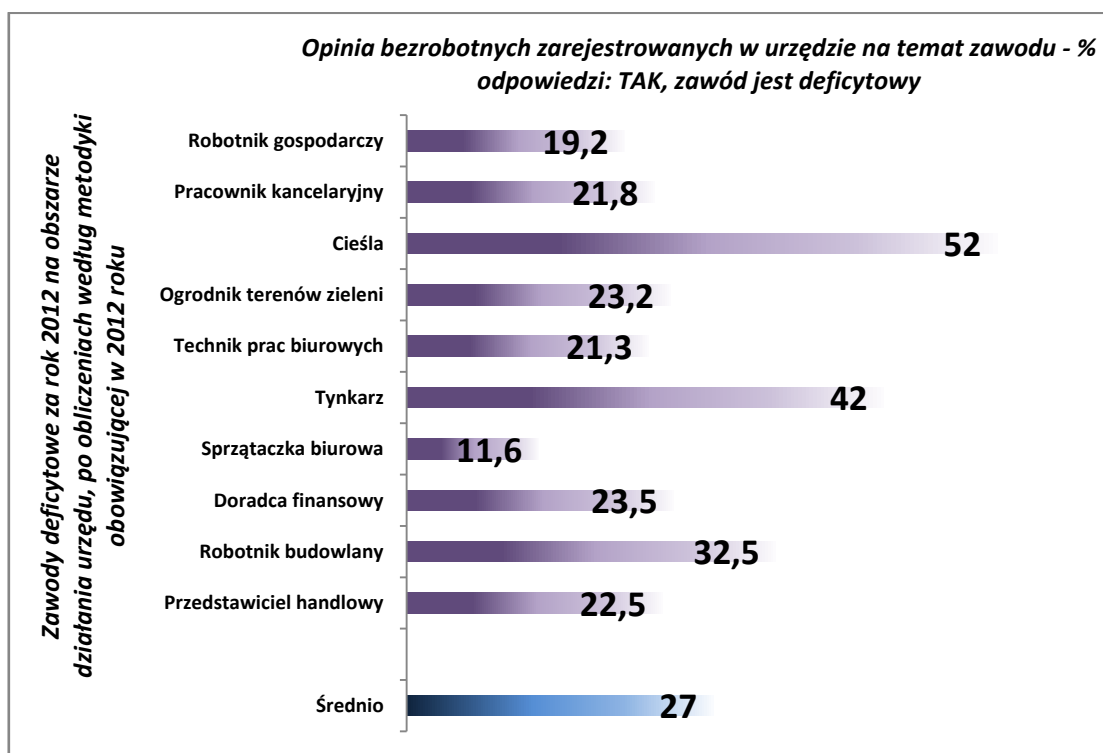
### **III. Zawody deficytowe według obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego**

Każdemu z 21 obszarów działania urzędów pracy poświęcono osobny podrozdział. Główny wykres podrozdziału ukazuje 10 zawodów deficytowych w 2012 r. na obszarze działania urzędu. Pierwszą dziesiątkę zawodów opracowano na podstawie tabel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „T – I/W – 4 Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim w 2012 roku”. Każdemu z 10 zawodów, będących efektem wyliczeń według oficjalnej metodyki, przyporządkowano odsetek respondentów potwierdzających, że dany zawód jest deficytowy w powiecie. Respondenci wyrażali swoją opinię na temat zawodu biorąc pod uwagę własne doświadczenie, odpowiadając „TAK/NIE, zawód jest/nie jest deficytowy”. Na potrzeby analizy odpowiedzi TAK i NIE łącznie stanowiły 100% (pomiędzy odpowiedzi trudno powiedzieć/nie wiem, które w skali całego badania stanowiły mniej niż ¼ wszystkich odpowiedzi na pytania dotyczące zawodów deficytowych). W przypadkach gdy co najmniej połowa badanych w powiecie twierdziła, że dany zawód w ich opinii jest deficytowy, w analizie przedstawiono podawane przez te osoby powody deficytu tych zawodów (można było wybrać więcej niż jeden powód, spośród zaproponowanych pięciu).<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Uzasadnieniem szerszej analizy zawodów ocenianych jako deficytowe przez co najmniej 50% respondentów jest średni odsetek respondentów w skali całego województwa potwierdzających, że zawód jest deficytowy. Wyniósł on 35,9%. Można go potraktować jako średni regionalny wskaźnik zgodności. Zatem to zawody o ocenie znacznie wyższej niż regionalna średnia oceny są analizowane pod kątem postrzeganych przyczyn deficytu.

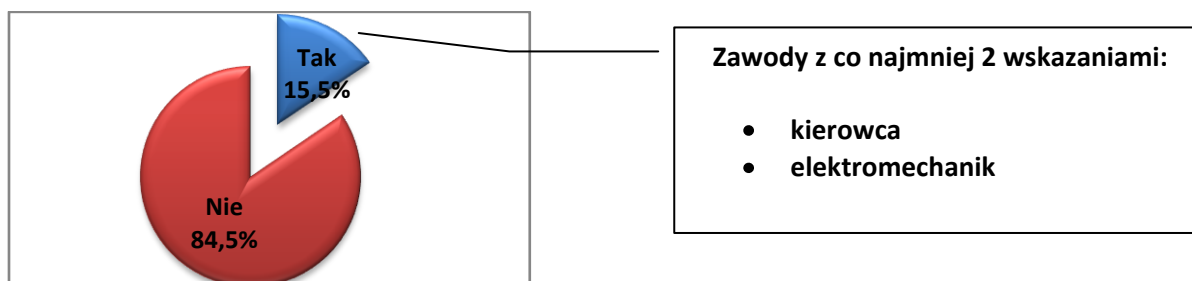
## 1. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej



Wykres 19. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Białej Podlaskiej, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Obszar działania urzędu pracy obejmuje miasto Biała Podlaska oraz powiat bialski. Pod względem zgodności opinii respondentów z oficjalnymi statystykami dotyczącymi zawodów deficytowych (zwanymi w dalszej części rozdziału zestawieniem deficytów) urząd zajął ostatnie miejsce. Oznacza to, że spośród wszystkich respondentów, ci którzy zarejestrowani są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białej Podlaskiej najrzadziej zgadzali się z listą zawodów deficytowych opracowaną przez urząd. Odnotowano tylko jeden zawód, co do którego zgodność wynosiła ponad 50% (Cieśla). Głównymi przyczynami jego deficytu według badanych są: zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (według 61,5%) oraz zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (według 39,6%).

Pomimo stosunkowo niskiej zgodności opinii z zestawieniem deficytów tylko 15,5% respondentów z obszaru działania urzędu (z pominięciem odpowiedzi trudno powiedzieć/nie wiem) stwierdziło, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe w skali lokalnej.<sup>27</sup>

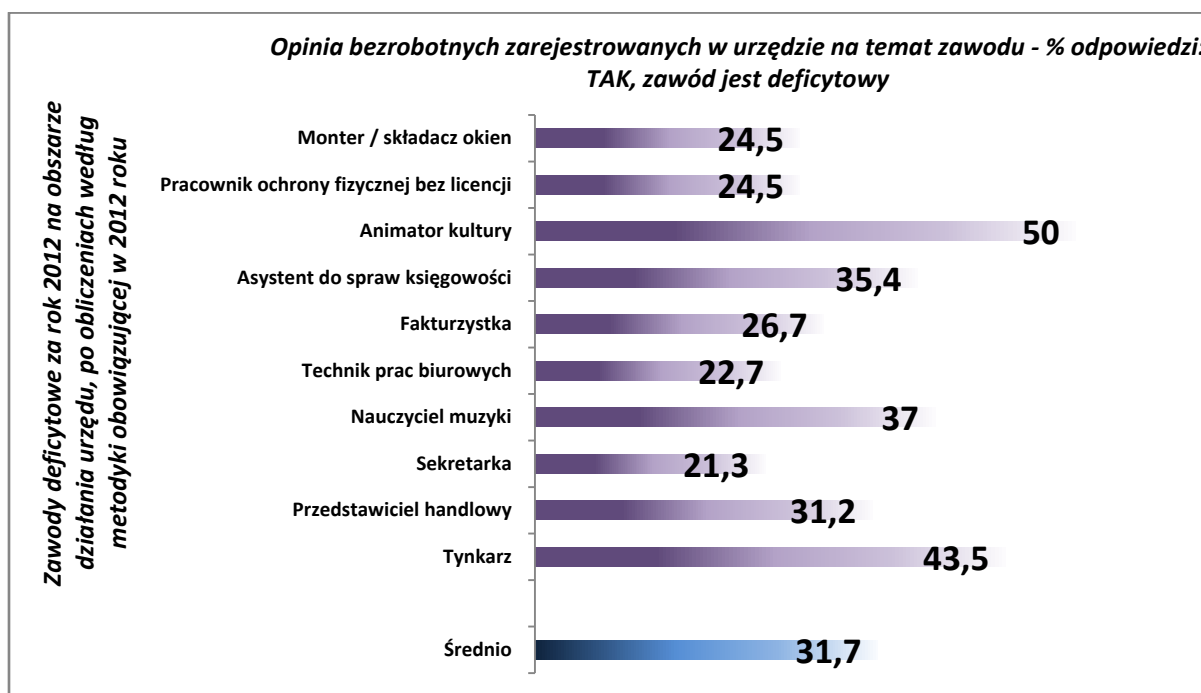


Wykres 20. Inne zawody deficytowe w powiecie.

<sup>27</sup> Zawody wymienione jako dodatkowe pisanie są małą literą, gdyż stanowią one dokładne odzwierciedlenie odpowiedzi respondentów. Z tego względu mogą się one nie znajdować w KZiS.



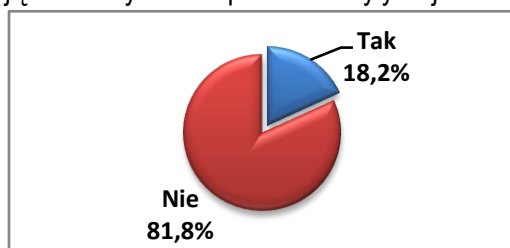
## 2. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju



Wykres 21. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Biłgoraju, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

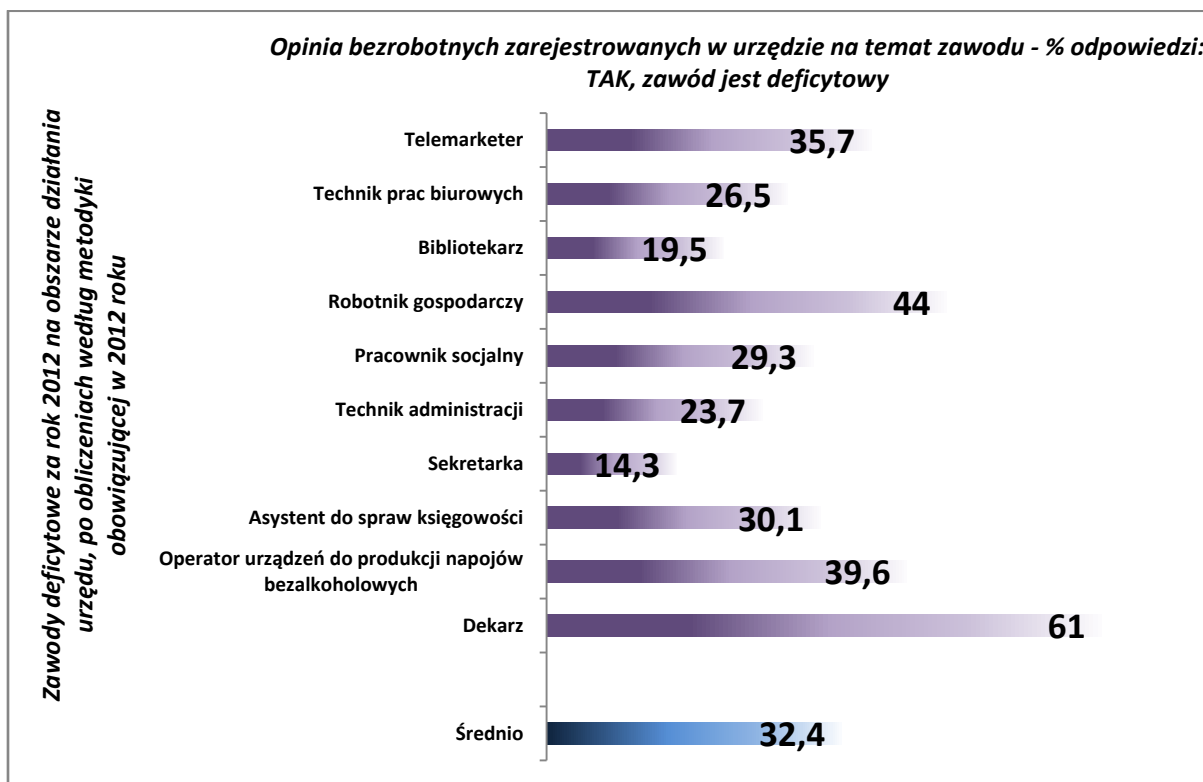
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat biłgorajski. Powiat zajął 19. miejsce pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów. Odnotowano tu tylko jeden zawód (Animator kultury), co do którego zgodność wynosiła co najmniej 50%. Badani, którzy tak uważali, za główną przyczynę jego deficytu uznali zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie wykształcenie (dla 69,6% jest ona w tym przypadku istotna). Jest to o tyle zastanawiające, że jednym z dwóch kierunków o najwyższym bezrobociu absolwentów w województwie lubelskim jest pedagogika. Do grupy bezrobotnych po tym kierunku wliczani byli również absolwenci istniejącego od lat na UMCS kierunku pedagogika upowszechniania kultury (obecnie animacja kultury). Ostatecznymi przyczynami utrzymywania się deficytu może być brak informacji dla kończących studia w Lublinie, głównym ośrodku akademickim regionu, o wolnych miejscach pracy dla animatorów kultury na powiatowym rynku pracy, niski poziom wymiany informacji między lokalnym urzędem pracy a szkołami wyższymi. Powiat biłgorajski ma najniższą od lat stopę bezrobocia w województwie lubelskim (8,7% w maju 2013 r.). Lokalizacja w powiecie dużego zakładu pracy z branży meblowej i jego kooperantów wydaje się na tyle zaspokajając zapotrzebowanie na pracę, że wśród zawodów monter/składacz okien, pracownik ochrony, fakturzystka urząd pracy notuje jeszcze deficyty. Choć trzeba przyznać że jedynie co czwarty bezrobotny podziela tę diagnozę.

Tylko 18,2% respondentów z tego powiatu stwierdziło, że są jeszcze jakieś zawody, które uznają za deficytowe w powiecie. Były to jednak wskazania na pojedyncze zawody, które nie powtarzały się.



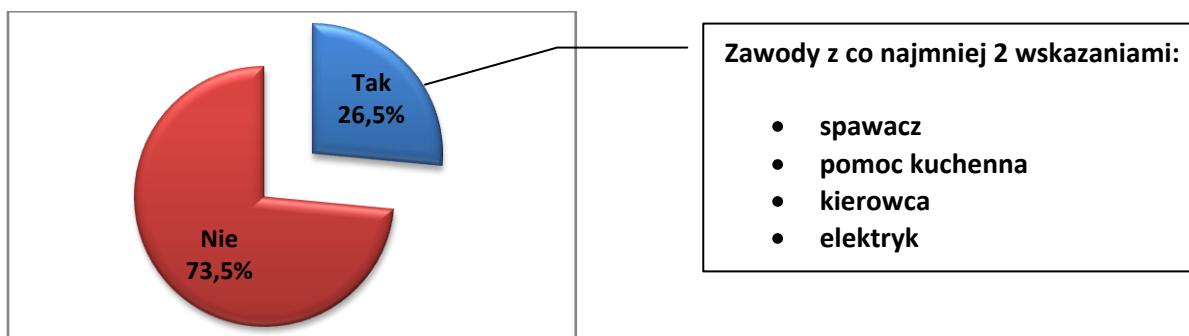
Wykres 22. Inne zawody deficytowe w powiecie.

### 3. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie



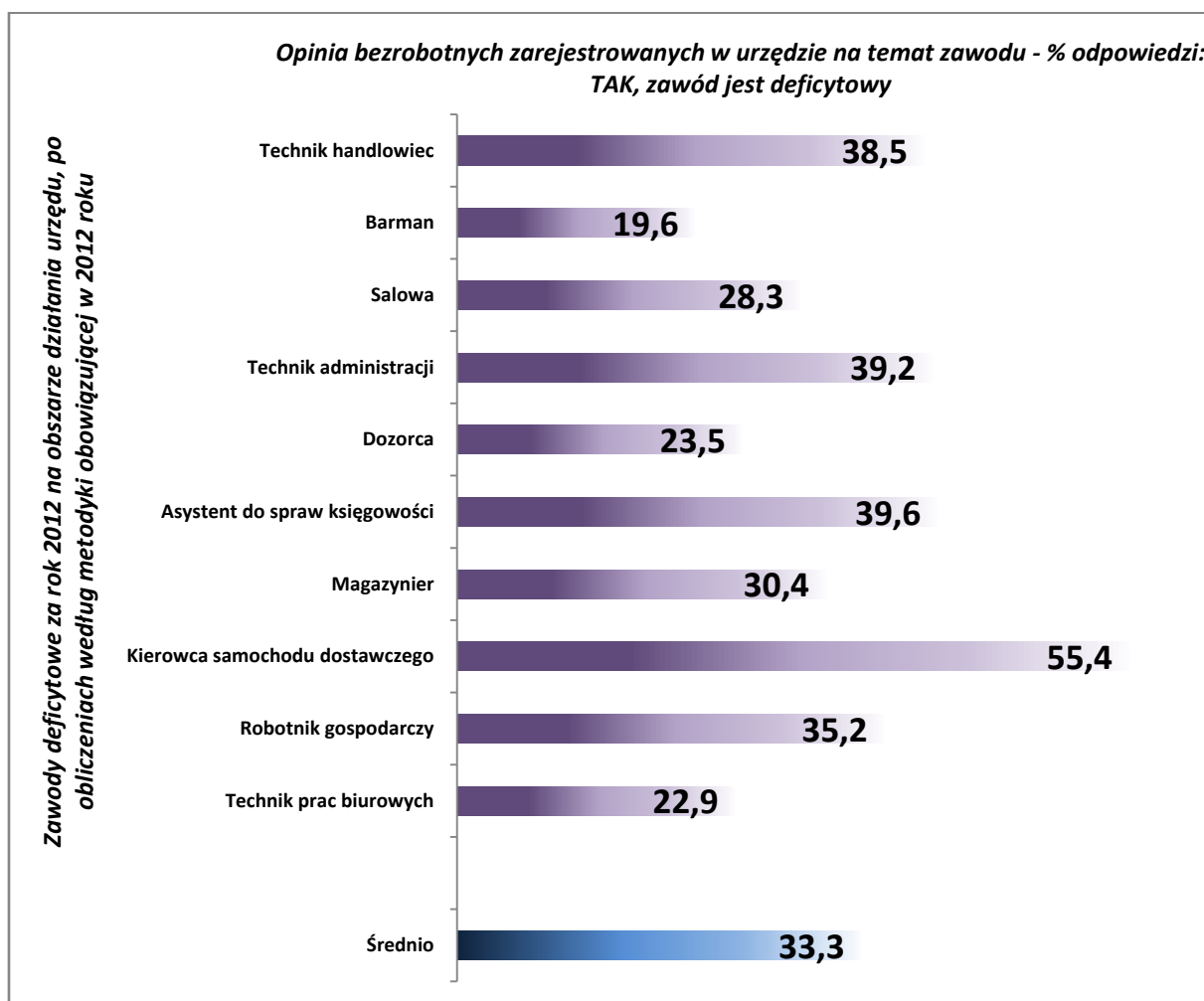
Wykres 23. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Chełmie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat chełmski oraz miasto Chełm. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów urząd zajął 17. miejsce. Odnotowano tylko jeden zawód (Dekarz), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Głównymi przyczynami jego deficytu według badanych są: zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (według 57,8%) oraz to, że następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju (według 31,1%). Ponad ¼ respondentów stwierdziło, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe na lokalnym rynku.



Wykres 24. Inne zawody deficytowe w powiecie.

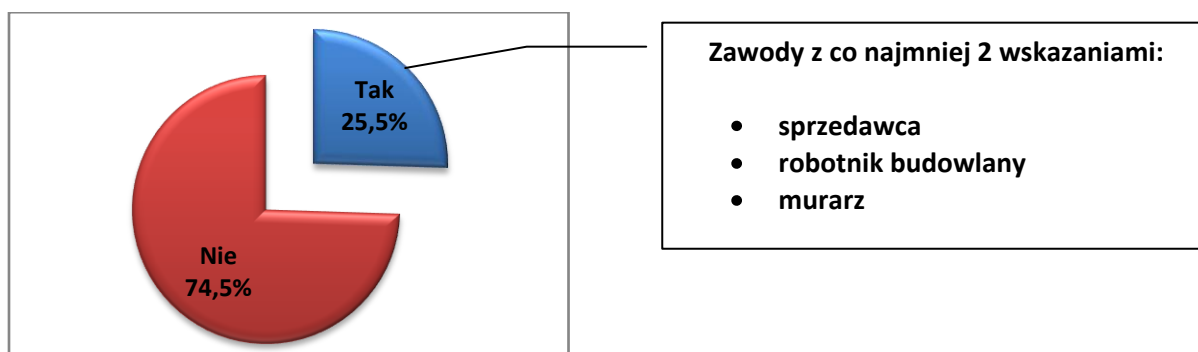
#### 4. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Hrubieszowie



Wykres 25. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Hrubieszowie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

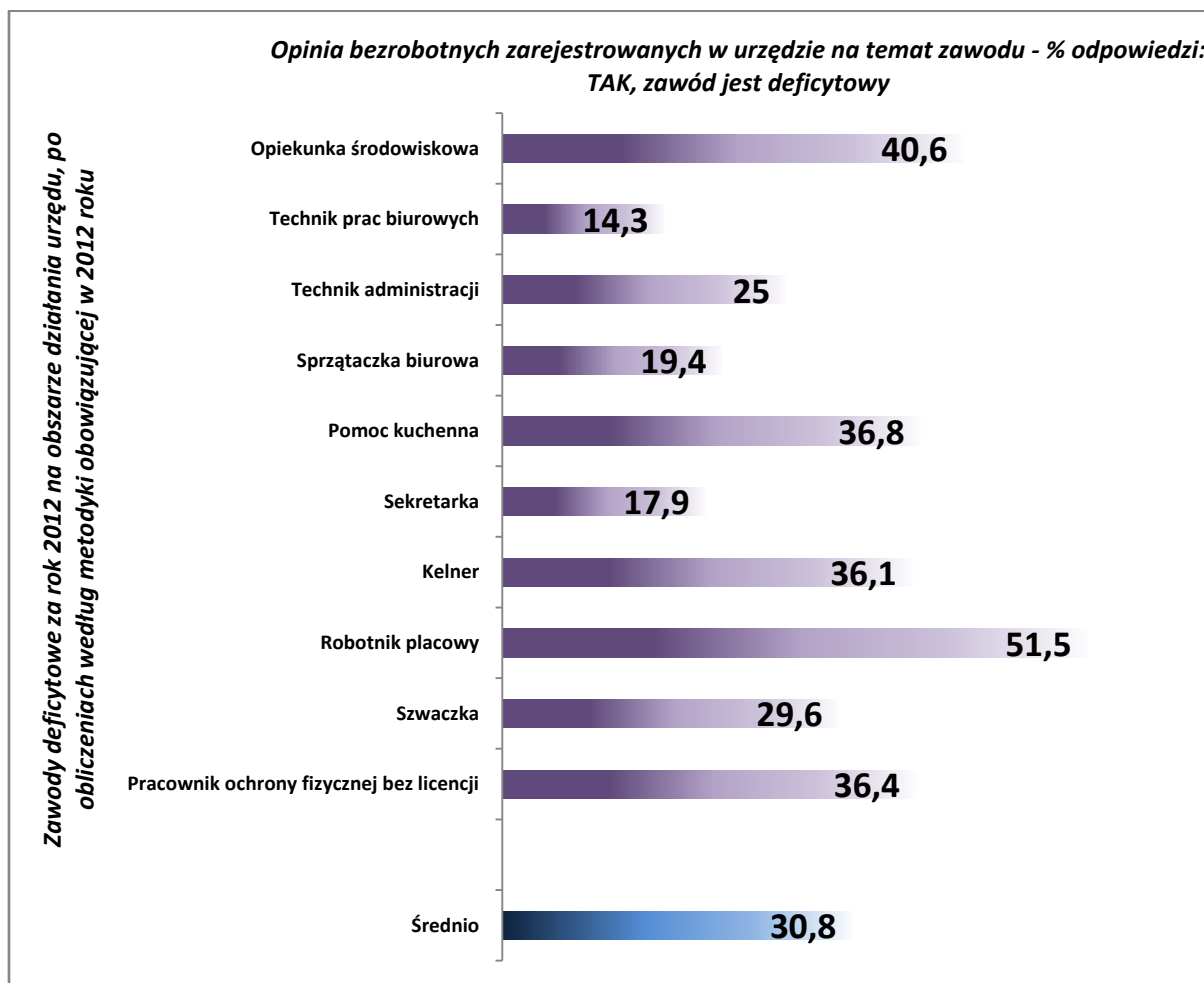
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat hrubieszowski. Powiat znalazł się na 15. miejscu pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów. Odnotowano tylko jeden zawód (Kierowca samochodu dostawczego), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Wskazano na dwie istotne przyczyny jego deficytu: zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (według 55,2%) oraz dużą rotację w zawodzie (według 27,6%).

Ponad ¼ respondentów z powiatu stwierdziło, że są jeszcze zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie.



Wykres 26. Inne zawody deficytowe w powiecie.

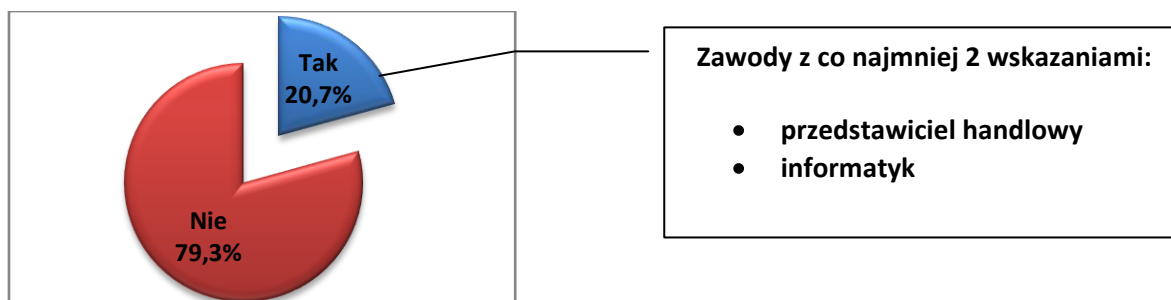
## 5. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Janowie Lubelskim



Wykres 27. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Janowie Lubelskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

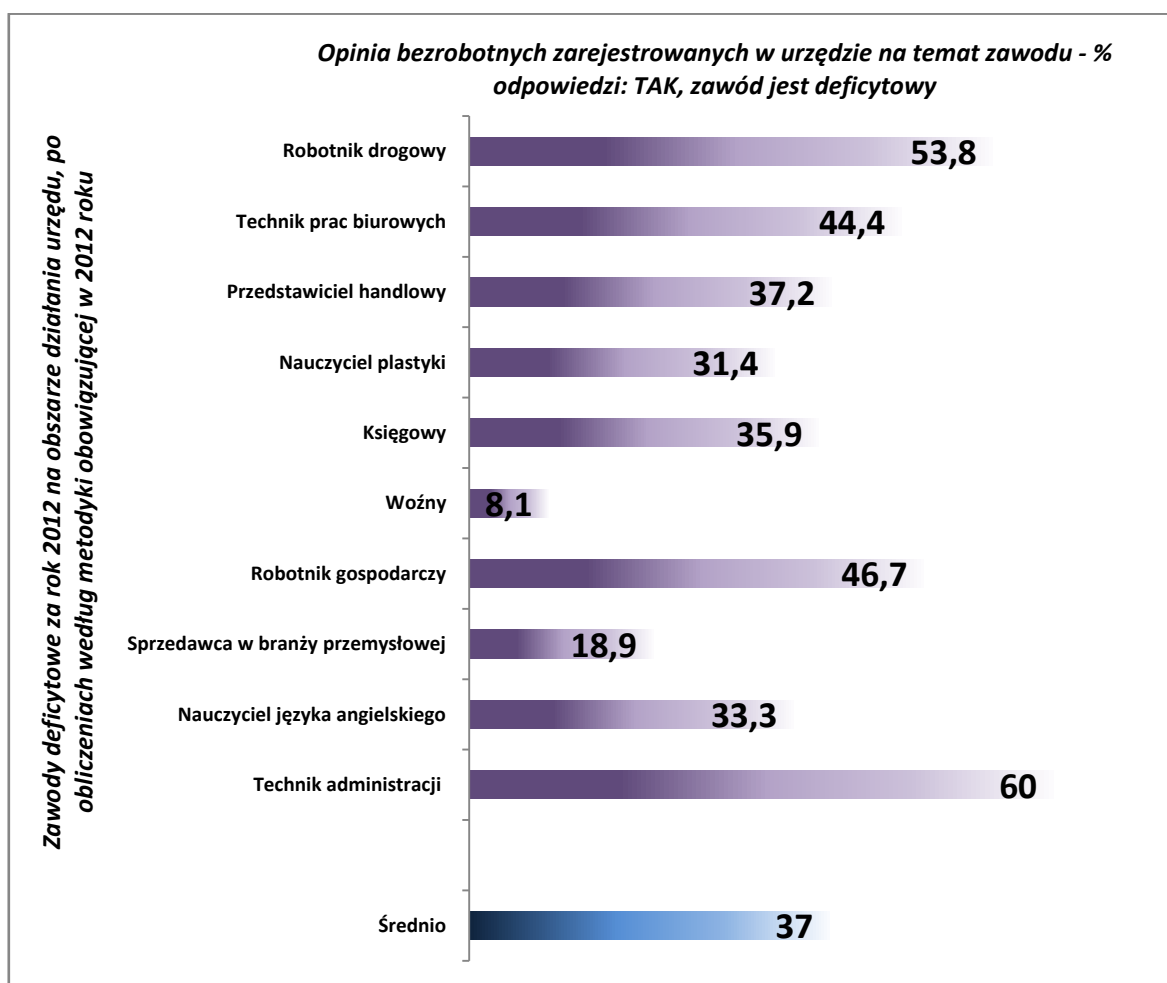
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat janowski. Niewysoka zgodność opinii respondentów z zestawieniem deficytów dała powiatowi przedostatnie, 20. miejsce. Odnotowano tylko jeden zawód (Robotnik placowy), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Wskazywano właściwie na jedną przyczynę jego deficytu tj. fakt, że proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów (według 66,7%).

Według co piątego respondenta z tego powiatu istnieją jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie.



Wykres 28. Inne zawody deficytowe w powiecie.

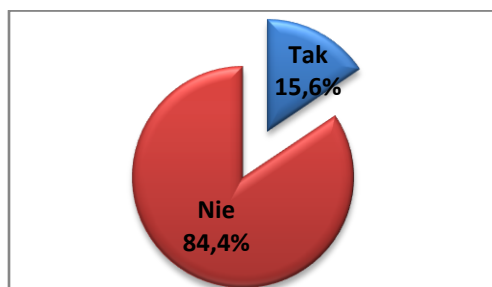
## 6. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Krasnymstawie



Wykres 29. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Krasnymstawie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

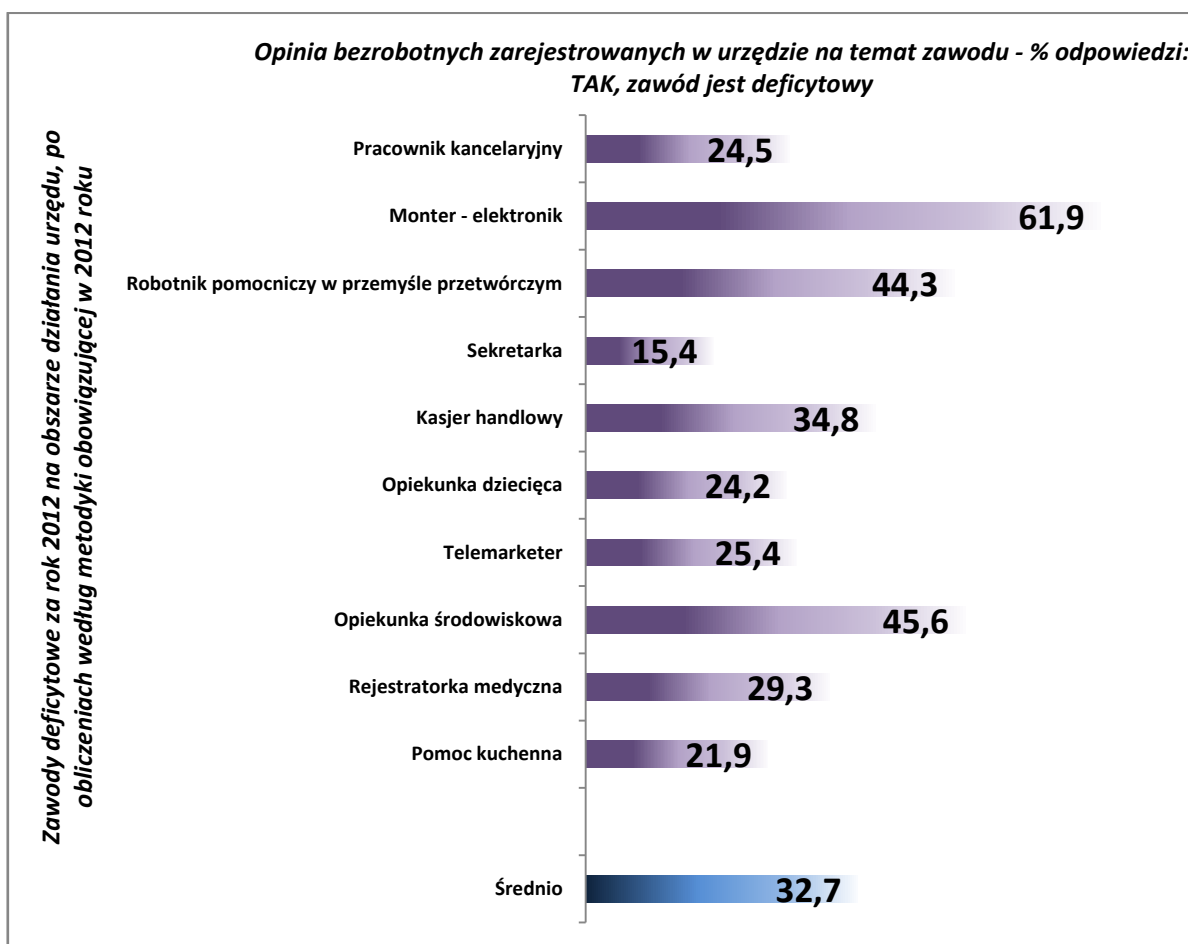
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat krasnostawski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 9. miejsce. W powiecie odnotowano dwa zawody, co do których zgodność wynosiła ponad 50% (Robotnik drogowy, Technik administracji). W przypadku pierwszego zawodu niemal  $\frac{3}{4}$  ankietowanych (72,4%) uznało, że przyczyną jego deficytu jest to, że proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące. Dla drugiego zawodu wskazano trzy równie istotne przyczyny (po 25,9%): zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie wykształcenie, dużą rotację w zawodzie, odpływ przedstawicieli zawodu do innych miast/województw/innego kraju.

Jedynie 15,6% badanych z powiatu stwierdziło, że są jeszcze zawody deficytowe w powiecie. Żaden nie powtarzał się.



Wykres 30. Inne zawody deficytowe w powiecie.

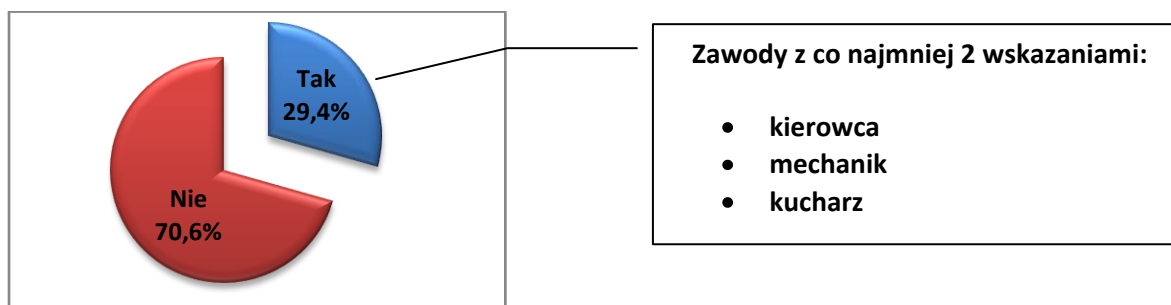
## 7. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku



Wykres 31. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Kraśniku, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

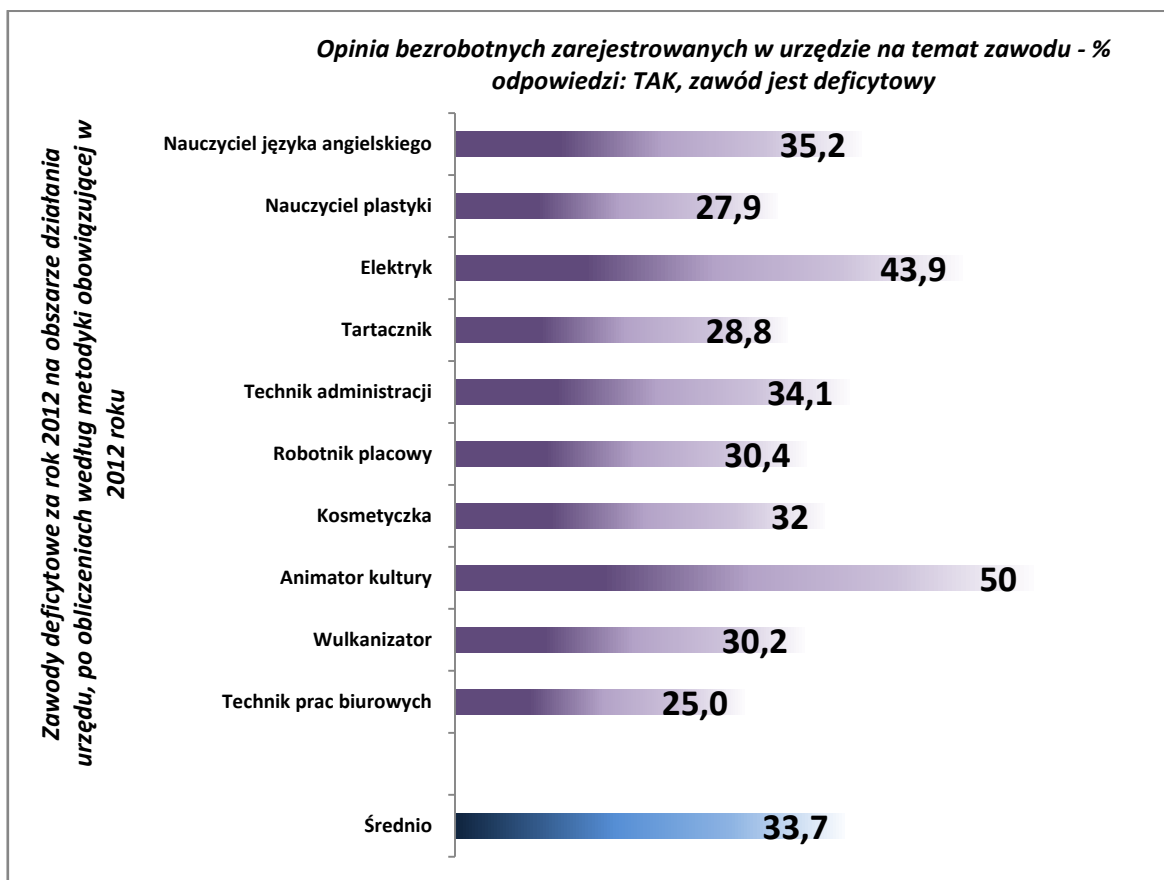
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat kraśnicki. Badani bezrobotni stosunkowo rzadko zgadzali się z zestawieniem deficytów - powiat zajął 16. miejsce pod względem zgodności. W powiecie znalazł się jeden zawód (Monter - elektronik), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Respondenci wskazujący na jego deficyt wybierali przede wszystkim dwie odpowiedzi jako powody tej sytuacji: zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (41%) i zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (35%).

Prawie co trzeci respondent (29,4%) z powiatu stwierdził, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie.



Wykres 32. Inne zawody deficytowe w powiecie.

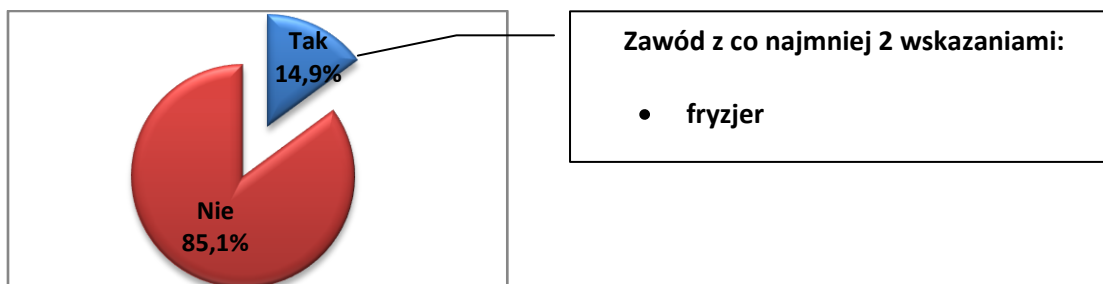
## 8. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie



Wykres 33. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Lubartowie na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

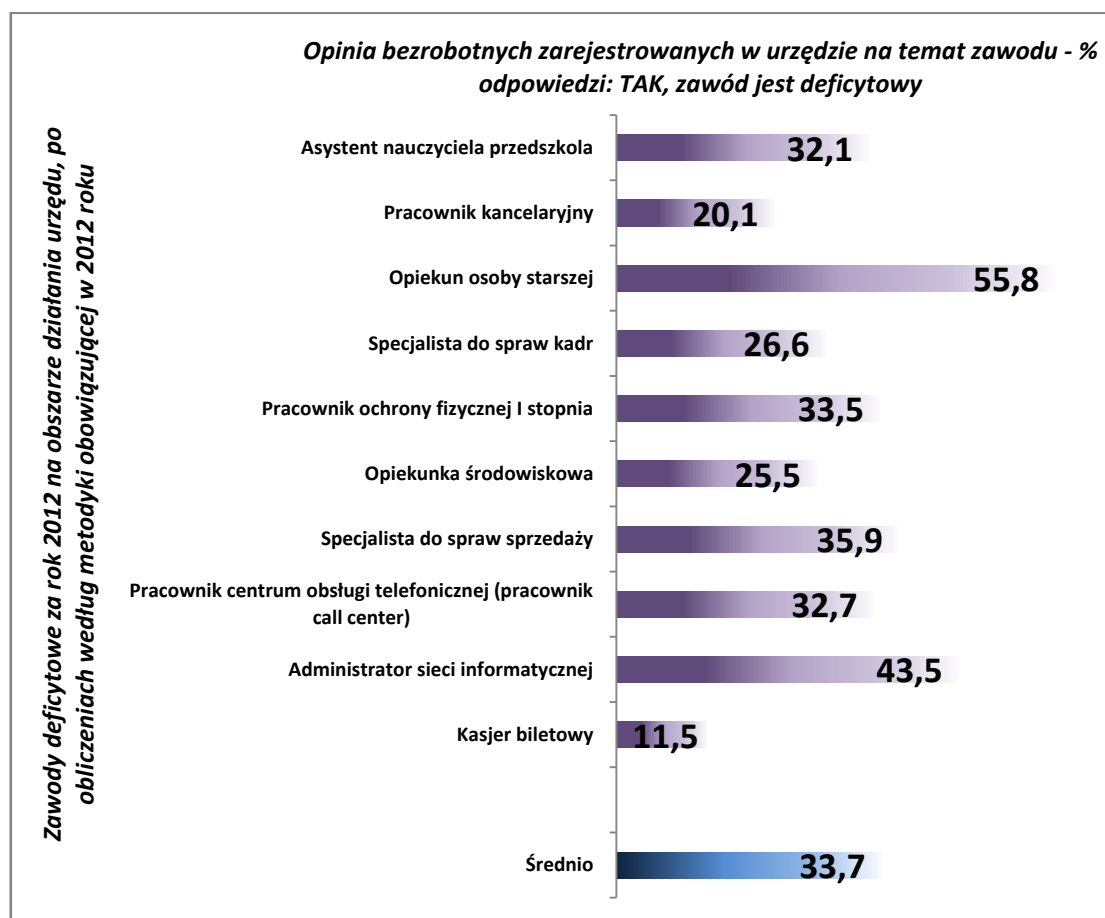
Obszarem działania urzędu pracy jest powiat lubartowski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 14. miejsce. W powiecie znalazł się jeden zawód (Animator kultury), co do którego zgodność wynosiła co najmniej 50%. Respondenci wskazujący na jego deficyt byli całkiem zgodni co do powodu tej sytuacji – równo 2/3 wskazywało na zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie wykształcenie. Z kolei statystyki dotyczące bezrobotnych z wyższym wykształceniem w województwie lubelskim mówią, że osób, które kończą ten kierunek (pedagogika upowszechniania kultury, obecnie animacja kultury) jest w urzędach pracy najwięcej, obok administracji. Podobnie jak w powiecie biłgorajskim może to wskazywać na słaby dostęp studentów/absolwentów z Lublina do informacji o tych lokalnych nadwyżkach.

Stosunkowo niewielu respondentów (14,9%) z powiatu stwierdziło, że są jeszcze zawody deficytowe w powiecie.



Wykres 34. Inne zawody deficytowe w powiecie.

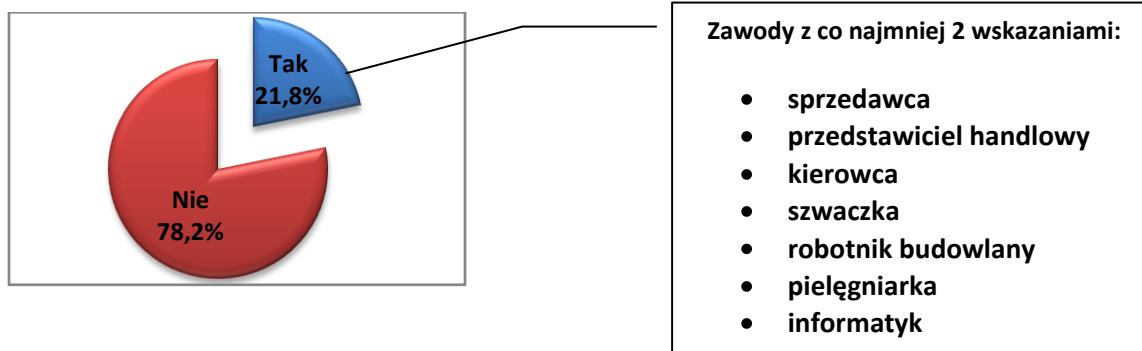
## 9. Obszar działania Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie



Wykres 35. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania MUP w Lublinie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Miejski Urząd Pracy w Lublinie obejmuje swoimi działaniami miasto Lublin. Urząd sklasyfikowany został na 18. miejscu pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów. Jeden zawód (Opiekun osoby starszej) został oceniony jako deficytowy przez większość respondentów (podejmujących się oceny). Jest to zawód z sektora „białych” miejsc pracy - zapotrzebowanie na niego jest niezaspokojone. Dominowały dwa wskazania na przyczynę tej sytuacji: proponowane warunki zatrudnienia nie są satysfakcjonujące dla kandydatów (uważało tak 49,4% oceniających), zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (28,1% oceniających).

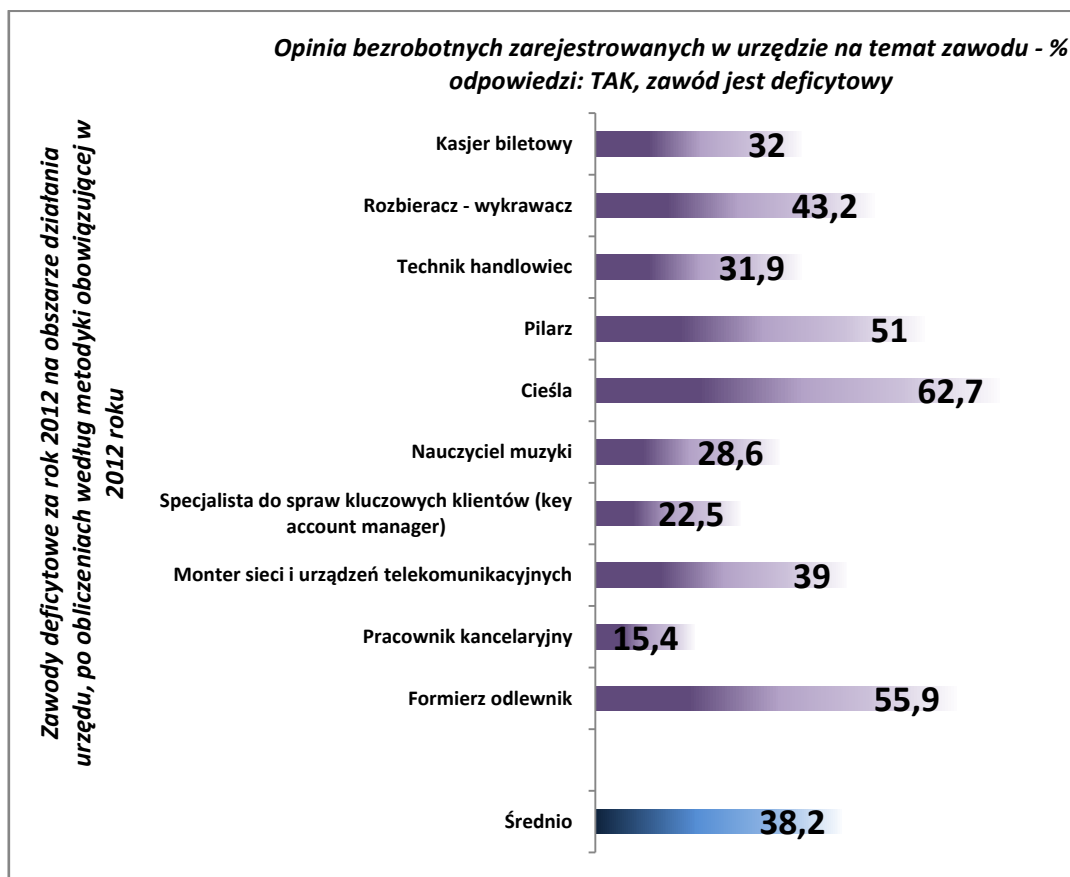
21,8% badanych bezrobotnych ze stolicy województwa zaznaczyło, że są jeszcze pewne zawody, które można uznać za deficytowe w Lublinie. Sporo specjalności powtarzało się.



Wykres 36. Inne zawody deficytowe w powiecie.



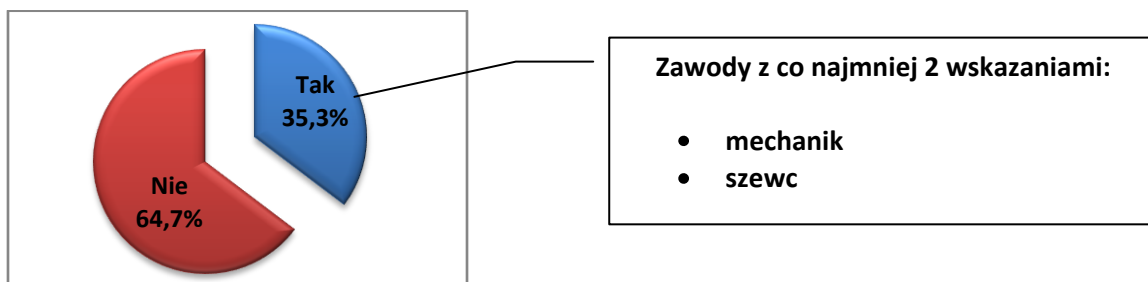
## 10. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie



Wykres 37. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Lublinie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

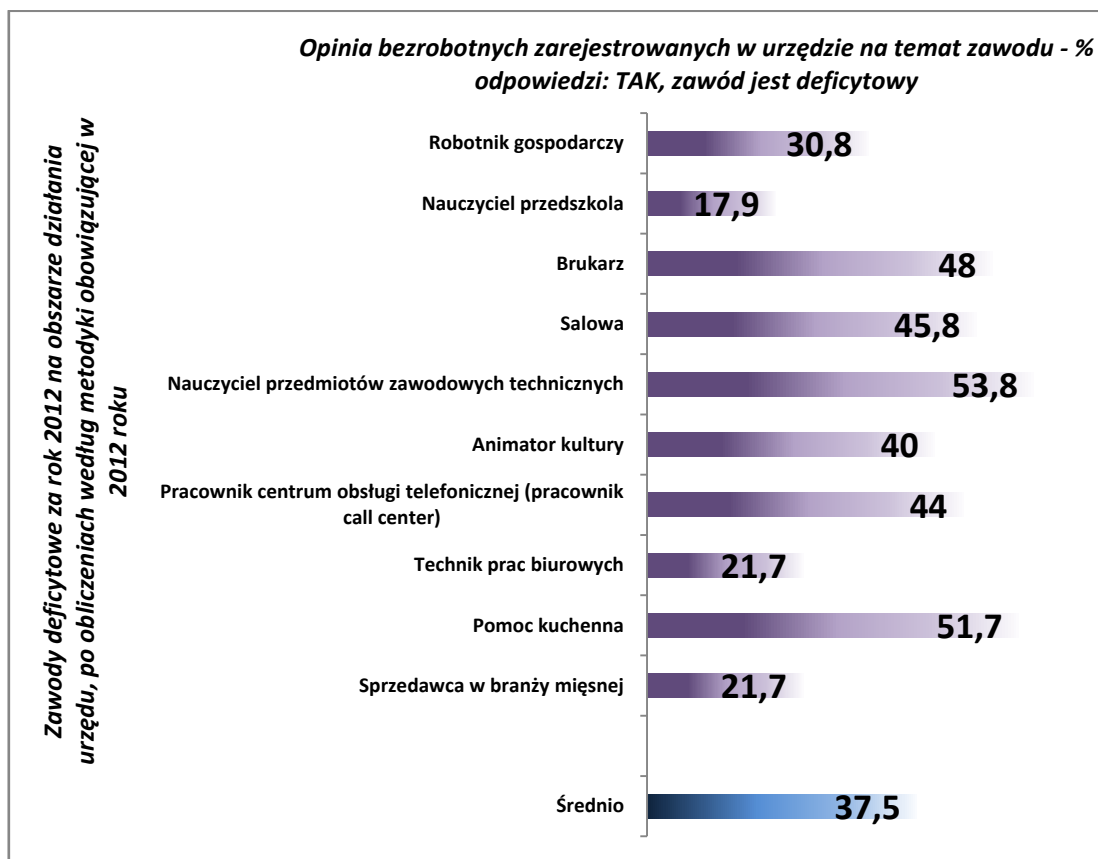
Obszarem działania urzędu pracy jest powiat lubelski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 5. miejsce. W powiecie znalazły się trzy zawody (Cieśla, Formierz odlewnik, Pilarz), co do których zgodność wynosiła powyżej 50%. Dla wszystkich tych zawodów najczęściej wskazywane były dwa powody deficytu - mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (odpowiednio według 44,4%, 45%, 36%) oraz mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (odpowiednio według 50%, 52,6%, 52%). Przedstawiciele tych zawodów to wykwalifikowani robotnicy, rzemieślnicy. Potwierdzenie uzyskuje teza, że rynek pracy (w tym przypadku powiatu lubelskiego) pilnie potrzebuje posiadających takie kwalifikacje, a miejsca na nim nie znajdują np. specjaliści administracji publicznej (najczęściej potwierdzany zawód nadwyżkowy w tym powiecie).

Duży odsetek respondentów (35,3%) wskazywał, że są jeszcze inne zawody deficytowe w powiecie.



Wykres 38. Inne zawody deficytowe w powiecie.

## 11. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łęcznej



Wykres 39. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Łęcznej, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

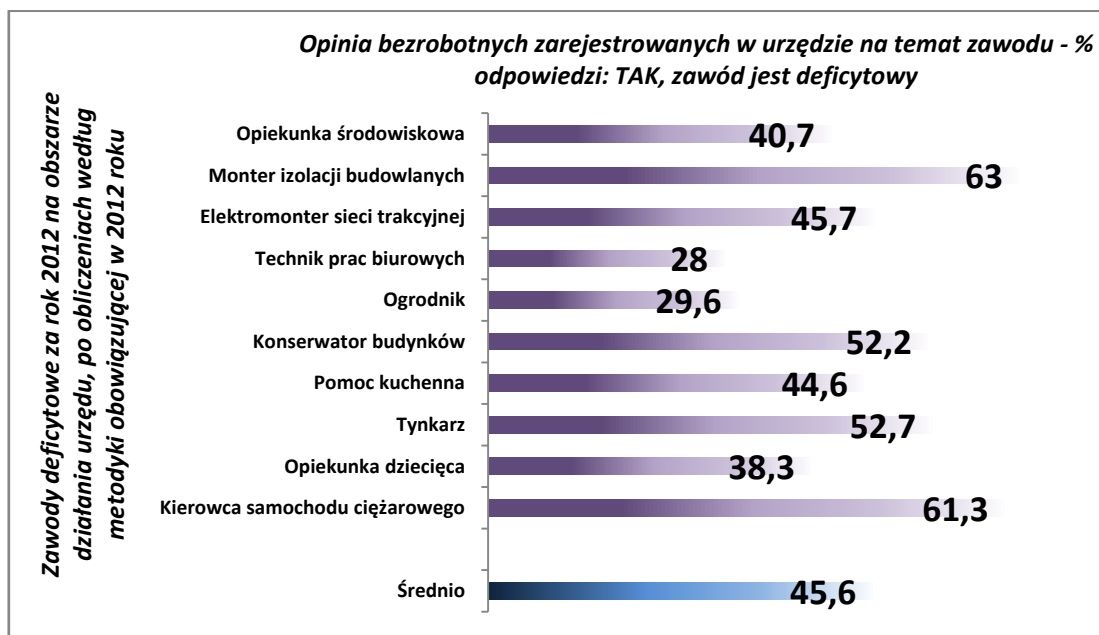
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat łęczyński. Powiat zajął 7. miejsce pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów. Odnotowano dwa zawody, co do których zgodność wynosiła ponad 50% (Pomoc kuchenna, Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych). W przypadku pierwszej specjalności najczęściej za przyczynę niedoboru uznawano zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty i fakt, że warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów (po 28,6%). Z kolei drugi zawód jest według respondentów deficytowy, gdyż jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (dla 50%) i zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (35,7%).

Jedynie 9,1% badanych z tego powiatu stwierdziło, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie. Żaden dodatkowo wskazany zawód nie powtarzał się.



Wykres 40. Inne zawody deficytowe w powiecie.

## 12. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie

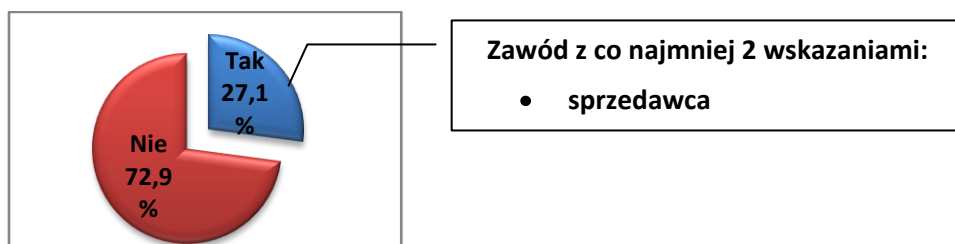


Wykres 41. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Łukowie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat łukowski. Opinie respondentów w porównaniu z zestawieniem deficytów okazały się w tym powiecie najbardziej zgodne. Odnotowano aż cztery zawody o zgodności powyżej 50% (przy tym do ich uzyskania nie jest niezbędne wykształcenie wyższe). Badani uważający poszczególne zawody za deficytowe podawali najczęściej następujące przyczyny:

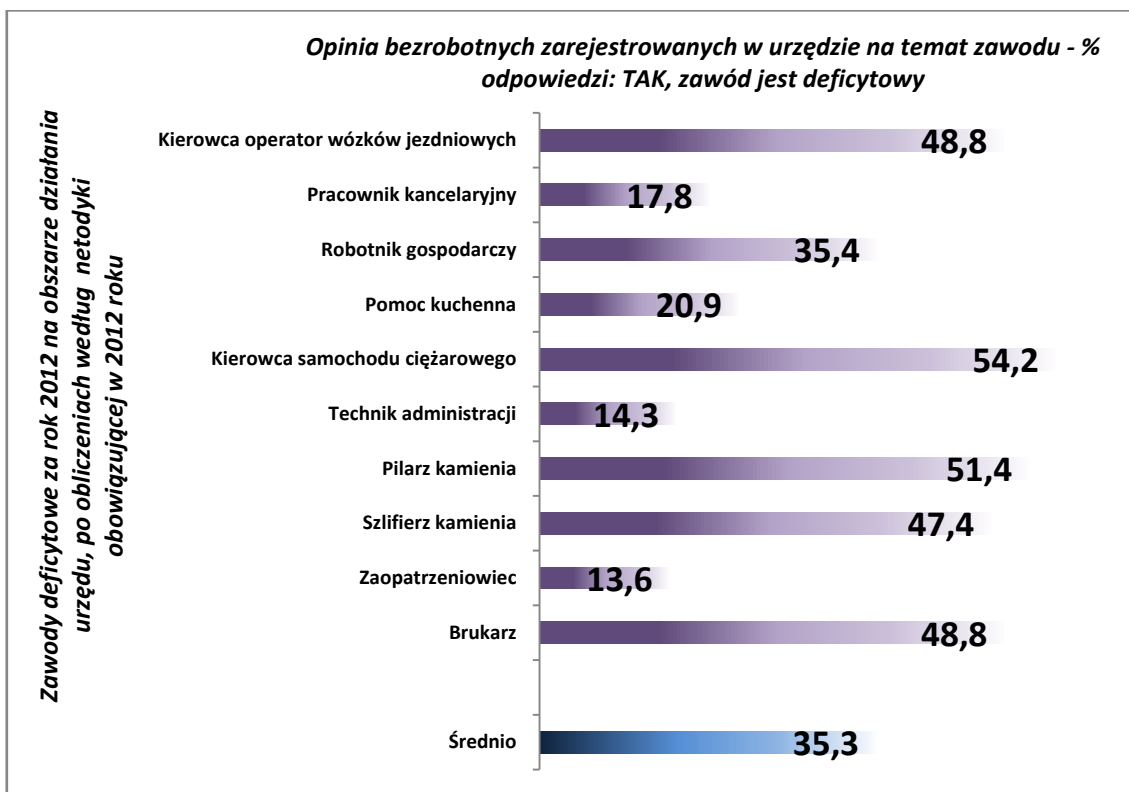
Monter izolacji budowlanych	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie – według 39,4%
	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 36,4%
Kierowca samochodu ciężarowego	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 43,2%
	odpływ przedstawicieli zawodu do innych miast/województw/innego kraju – według 21,6%
Tynkarz	duża rotacja w zawodzie – według 35,7%
	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie – według 25%
Konserwator budynków	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie – według 56,5%
	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 26,1%

Pomimo tego, że aż 27,1% respondentów z tego powiatu stwierdziło, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie, tylko jeden z nich powtarzał się.



Wykres 42. Inne zawody deficytowe w powiecie.

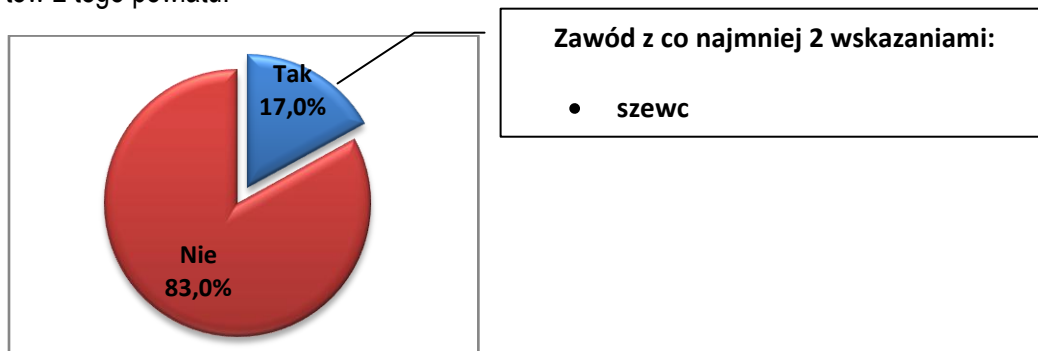
### 13. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim



Wykres 43. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Opolu Lubelskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

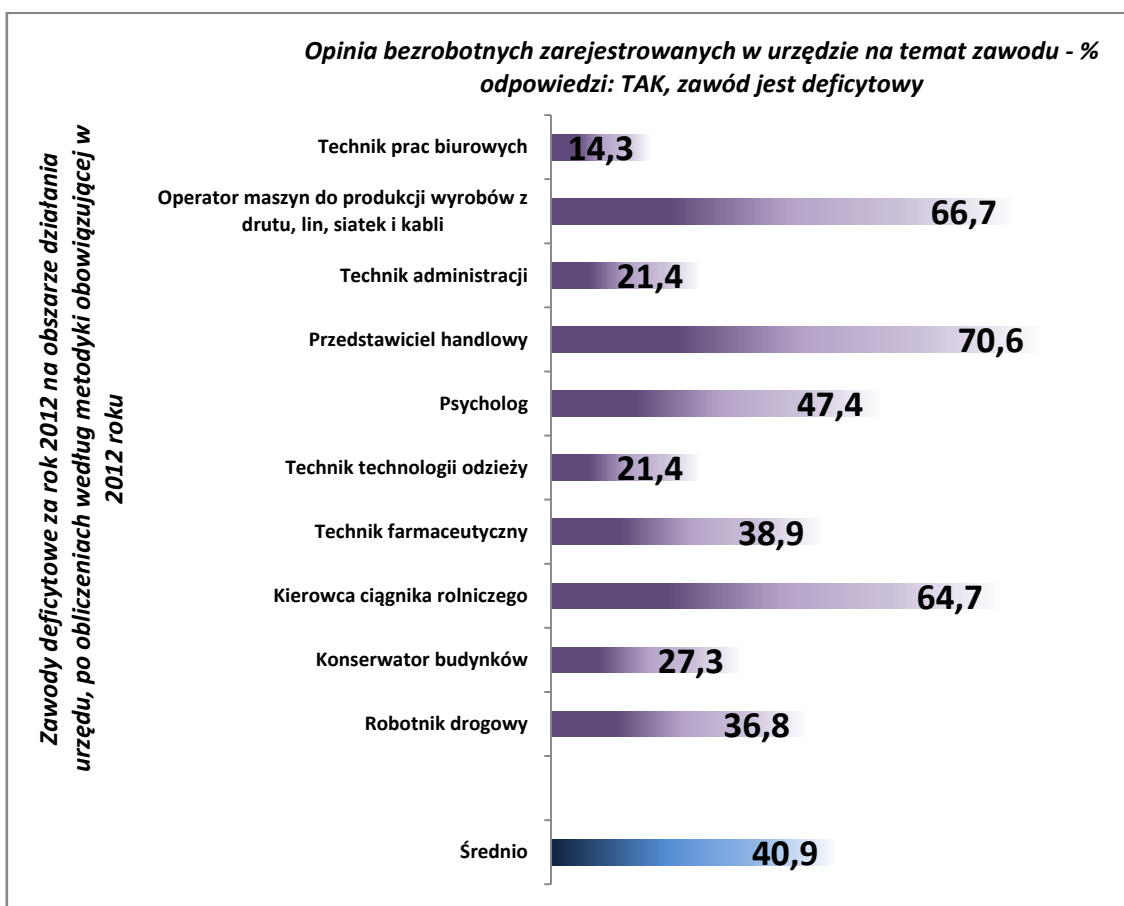
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat opolski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 11. miejsce. Odnotowano dwa zawody, co do których zgodność wynosiła ponad 50% (Kierowca samochodu ciężarowego, Pilarz kamienia). Dla pierwszego jako przyczynę jego deficytu podawano przede wszystkim zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (65,4%). W przypadku drugiej specjalności dwie przyczyny okazały się równie istotne (po 45%): zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie, zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty.

Respondenci wskazujący na inne jeszcze zawody deficytowe stanowili jedynie 17% respondentów z tego powiatu.



Wykres 44. Inne zawody deficytowe w powiecie.

## 14. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Parczewie



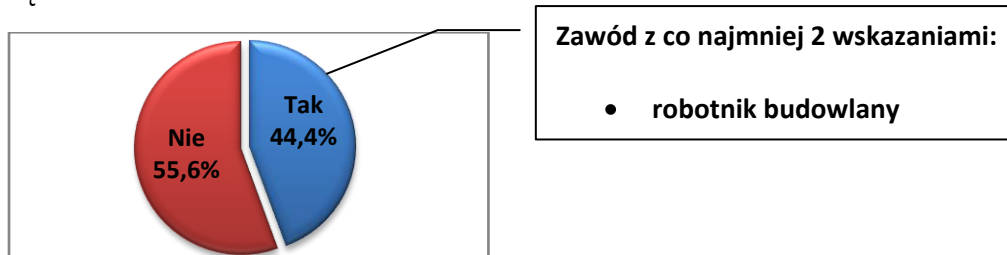
Wykres 45. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Parczewie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Obszarem działania urzędu pracy jest powiat parczewski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat znalazł się na 4. miejscu. Odnotowano trzy zawody (Przedstawiciel handlowy, Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli, Kierowca ciągnika rolniczego), co do których zgodność wynosiła powyżej 50%.

Badani uważający te zawody za deficytowe podawali zwykle takie przyczyny:

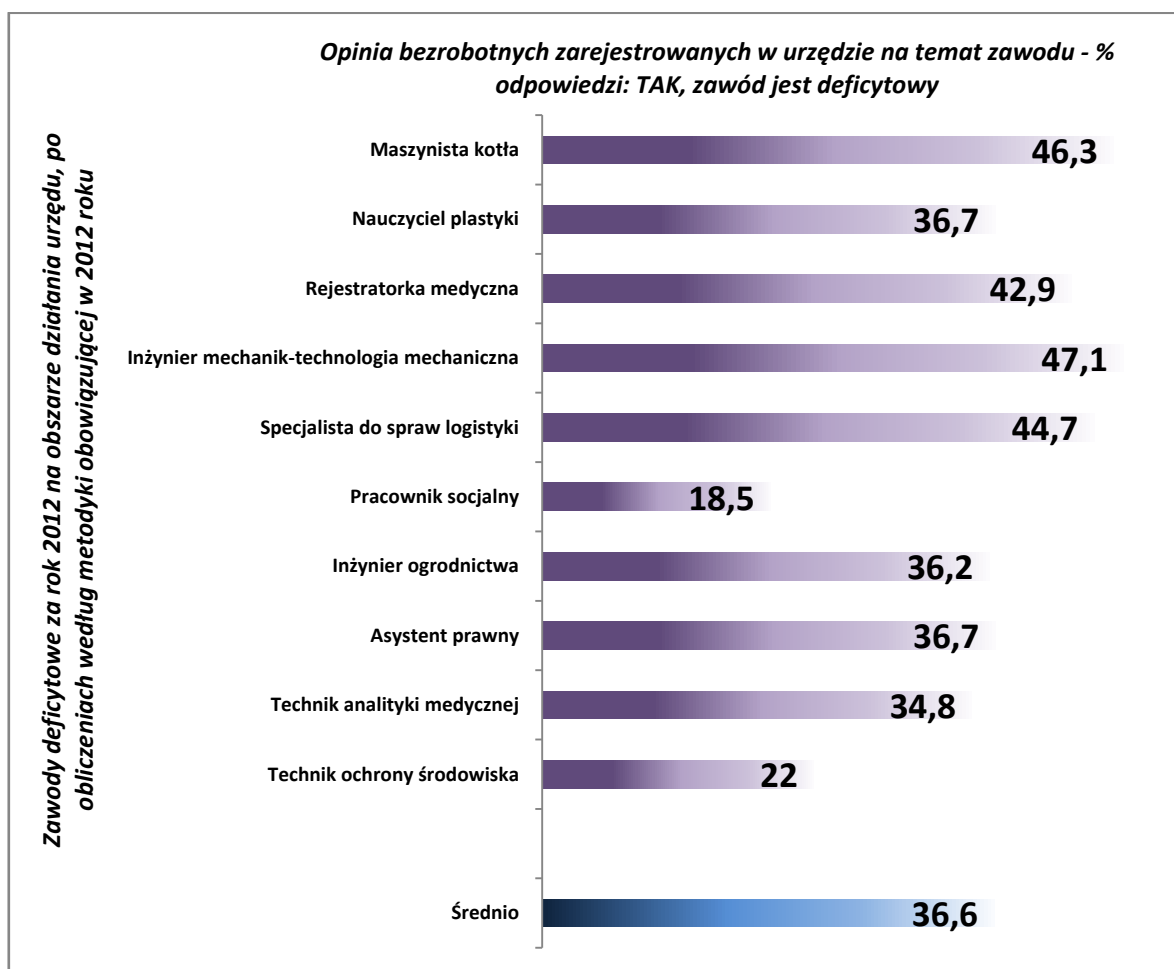
Przedstawiciel handlowy	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty; duża rotacja w zawodzie – po 33,3%
Operator maszyn	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 36,4% zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie – według 27,3%
Kierowca ciągnika	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 66,7%

Bardzo duży odsetek respondentów (44,4%) z powiatu wskazywał, że są jeszcze inne zawody, które można zdefiniować jako deficytowe w powiecie, lecz tylko jedna z tych specjalności powtórzyła się.



Wykres 46. Inne zawody deficytowe w powiecie.

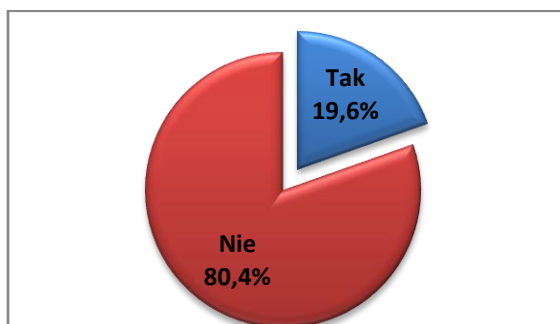
## 15. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach



Wykres 47. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Puławach, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

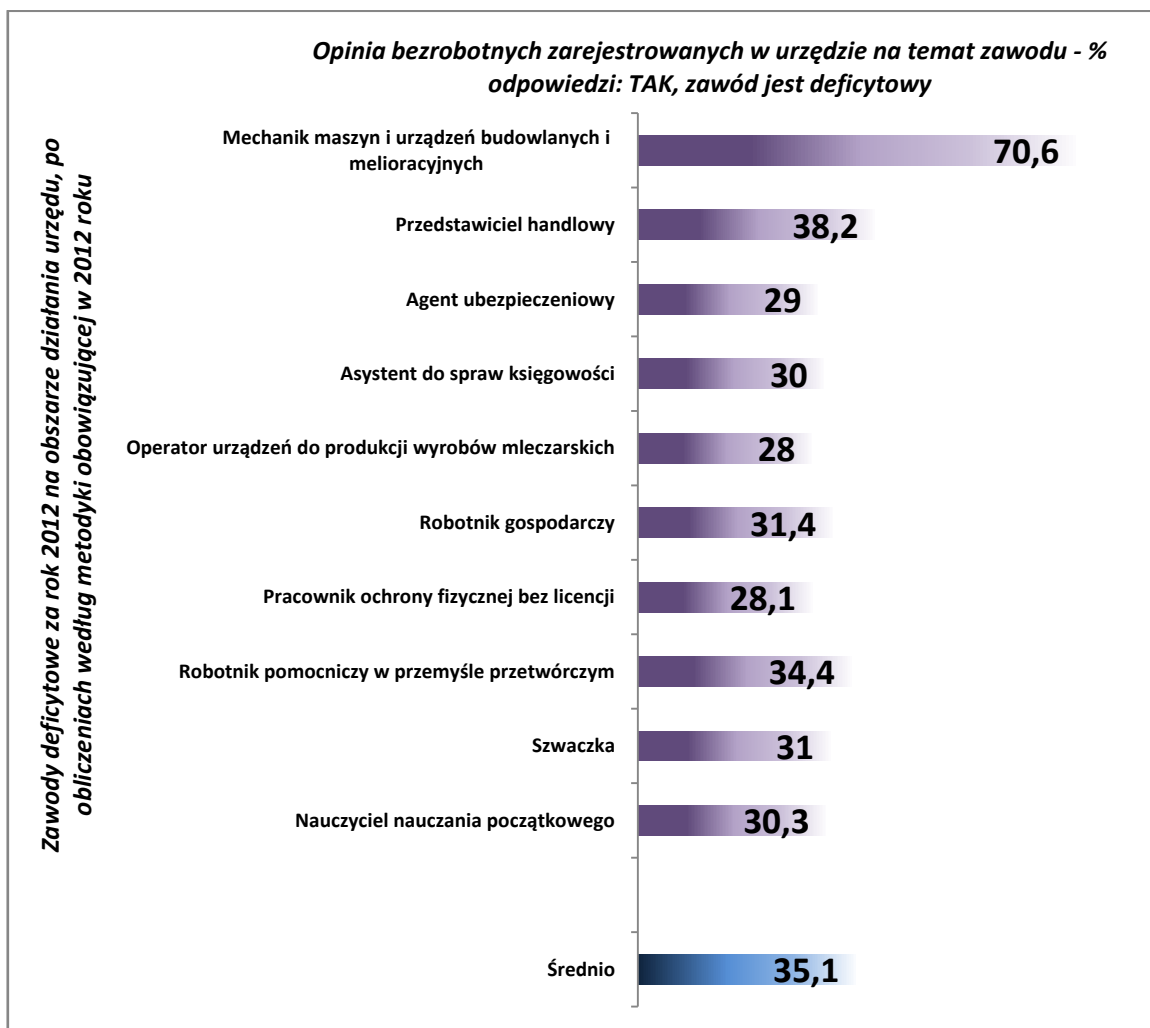
Urząd pracy działa na obszarze powiatu puławskiego. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 10. miejsce. Mimo, że sytuuje to go pośrodku zestawienia to w powiecie nie znalazł się ani jeden zawód, co do którego zgodność wynosiła co najmniej 50%.

Co piąty respondent (19,6%) stwierdził, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie. Żaden z wymienionych jednak nie powtarzał się.



Wykres 48. Inne zawody deficytowe w powiecie.

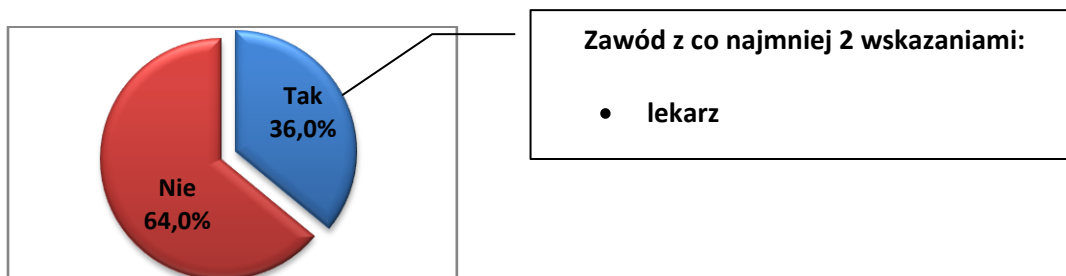
## 16. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Radzynie Podlaskim



Wykres 49. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Radzynie Podlaskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

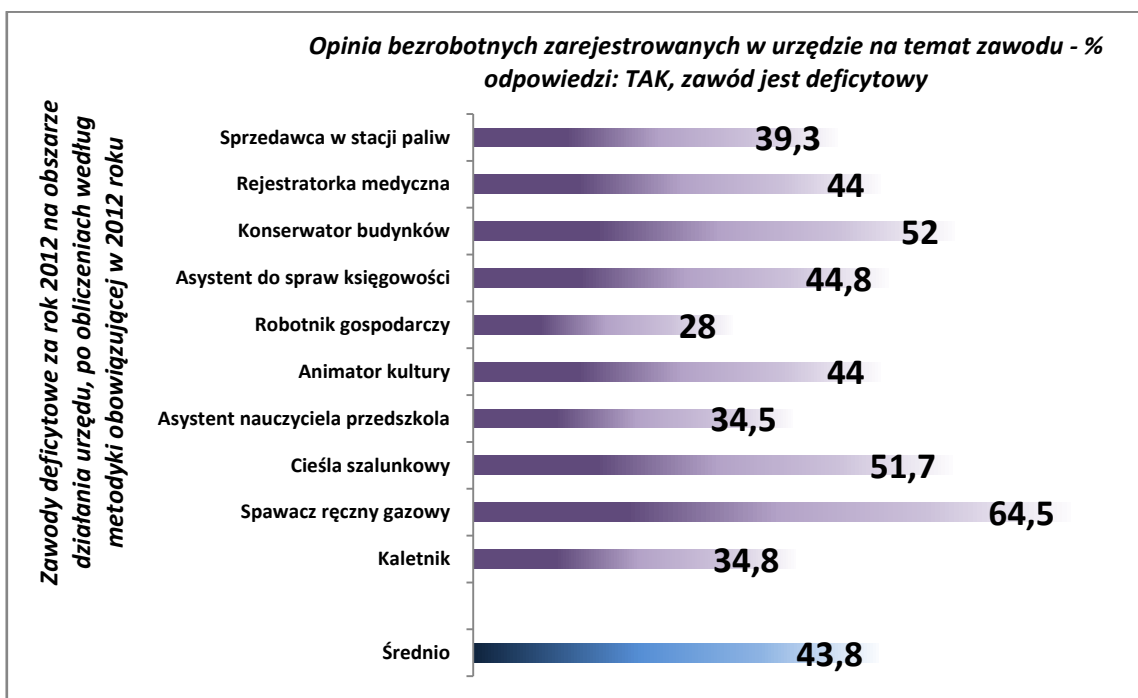
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat radzyński. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 12. miejsce. W powiecie odnotowano tylko jeden zawód (Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Wskazywano przy tym głównie na dwie przyczyny jego deficytu tj. zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie wykształcenie (według 43,5%) oraz zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (według 34,8%).

Według więcej niż co trzeciego respondenta z powiatu istnieją jeszcze inne zawody, które uznaje za deficytowe na lokalnym rynku pracy. Jednak tylko jedna specjalność została wskazana przez więcej niż jedną osobę.



Wykres 50. Inne zawody deficytowe w powiecie.

## 17. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach



Wykres 51. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Rykach, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Obszarem działania urzędu pracy jest powiat rycki. Zgodność opinii respondentów z powiatu z zestawieniem deficytów była wysoka - powiat znalazł się na 2. miejscu. Odnotowano trzy zawody, co do których zgodność wynosiła powyżej 50% - kolejny raz w powiecie były to zawody nie wymagające wyższego wykształcenia, ale specjalistycznych uprawnień.

Badani uważający poszczególne zawody za deficytowe podawali najczęściej następujące przyczyny:

Spawacz ręczny gazowy	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 65%
Konserwator budynków	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty; warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów; duża rotacja w zawodzie; odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju – po 20%
Cieśla szalunkowy	zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie – według 56,3% zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty – według 31,3%

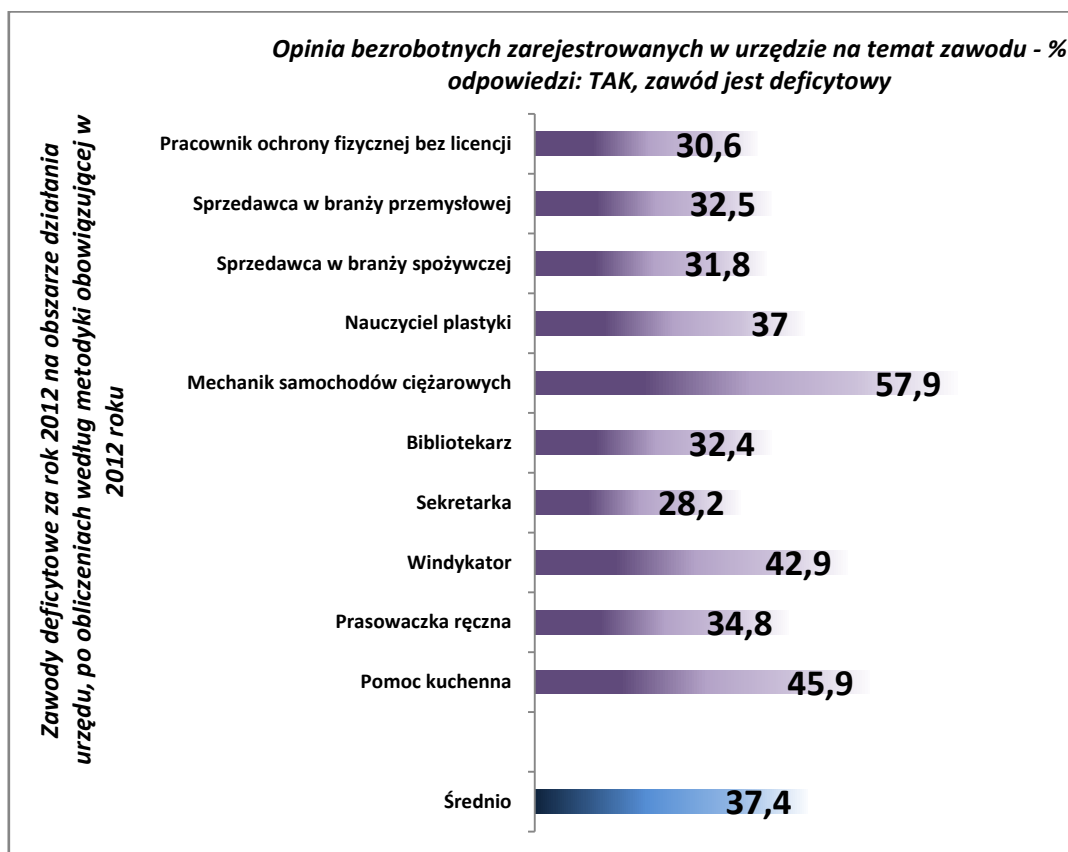
Tylko 17,4% respondentów z tego powiatu stwierdziło, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za deficytowe na lokalnym rynku. Były to jednak wskazania na pojedyncze zawody, które nie powtarzały się.



Wykres 52. Inne zawody deficytowe w powiecie.



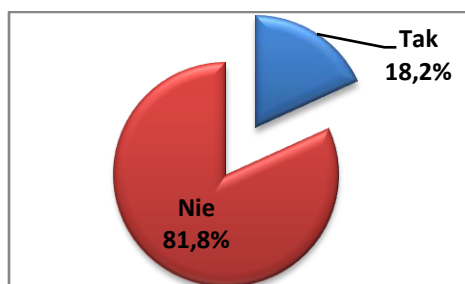
## 18. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Świdniku



Wykres 53. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Świdniku, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

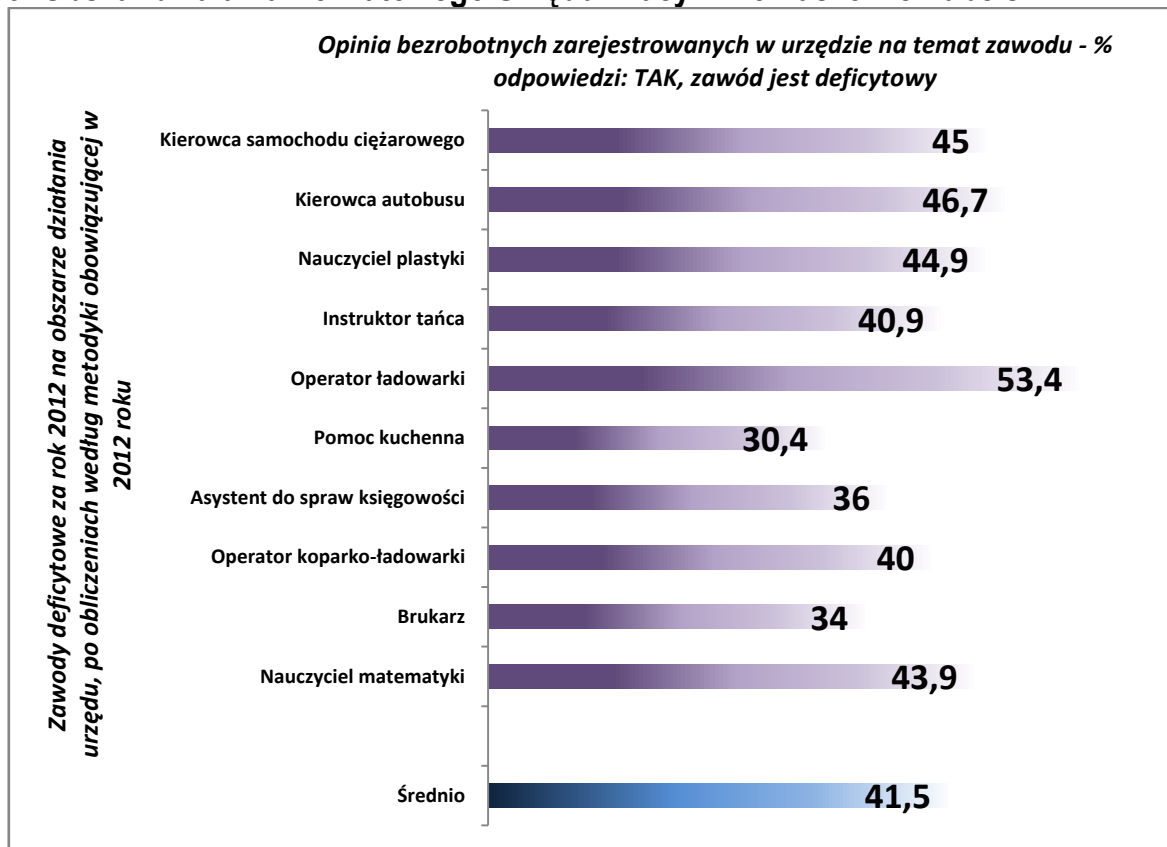
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat świdnicki. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat zajął 8. miejsce. W powiecie odnotowano jeden zawód (Mechanik samochodów ciężarowych), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Wskazywano przy tym głównie na dwie przyczyny jego deficytu tj. zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie wykształcenie (według 47,6%) oraz zbyt małą liczbę osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (według 28,6%).

Według 18,2% respondentów z tego powiatu istnieją jeszcze inne zawody, które uznają za deficytowe na lokalnym rynku. Jednak podawane specjalności nie powtarzały się.



Wykres 54. Inne zawody deficytowe w powiecie.

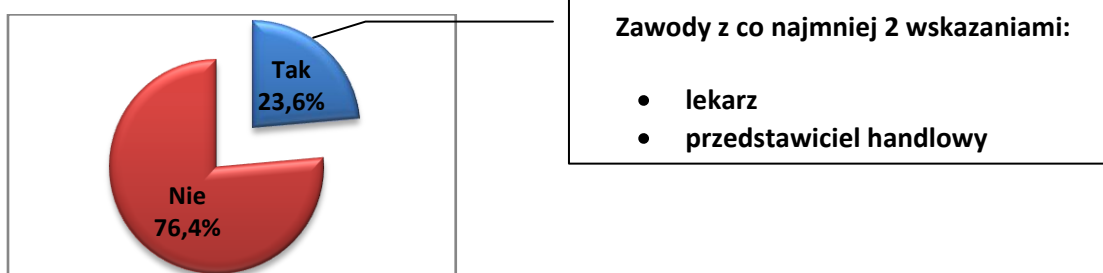
## 19. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim



Wykres 55. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Tomaszowie Lubelskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

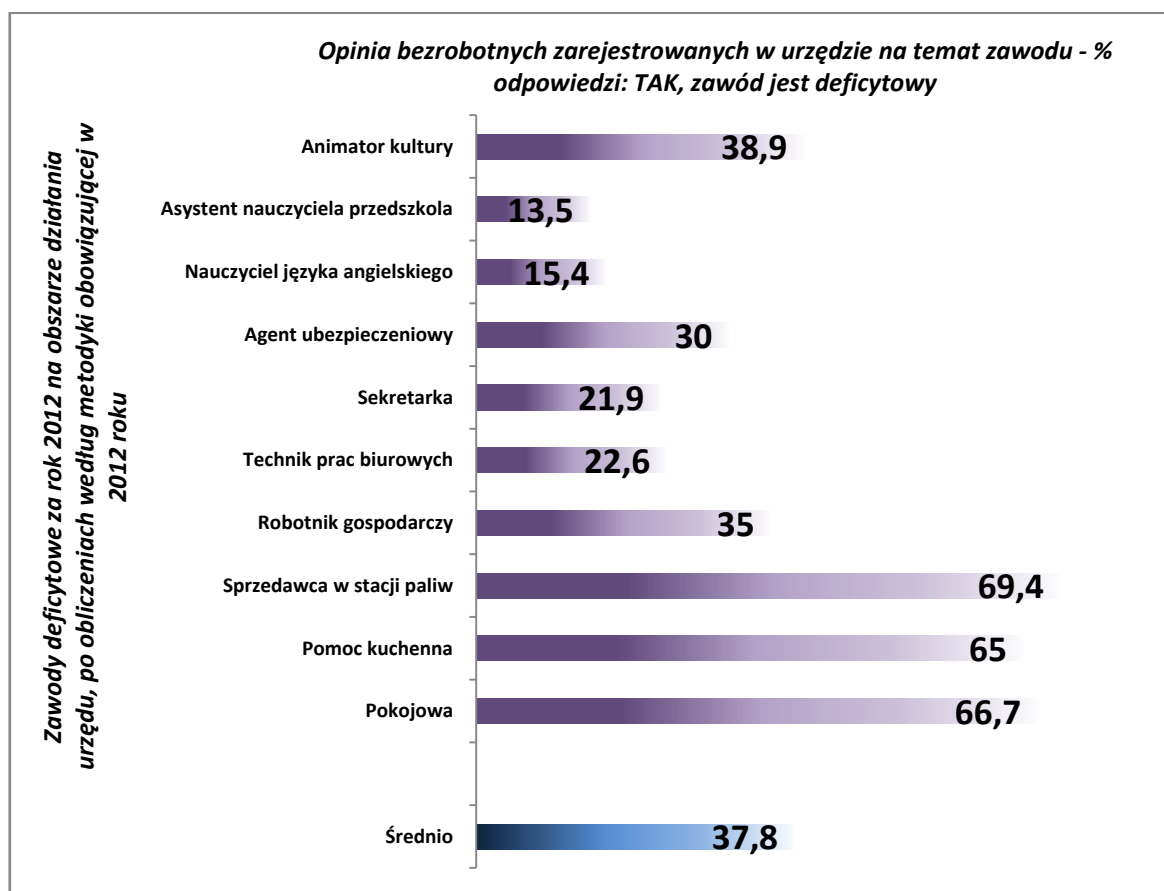
Obszar działania urzędu pracy obejmuje powiat tomaszowski. Dość wysoka zgodność opinii respondentów z zestawieniem deficytów dała powiatowi 3. miejsce. Pomimo tak wysokiej pozycji znalazł się tylko jeden zawód (Operator ładowarki), co do którego zgodność wynosiła powyżej 50%. Najwięcej oceniających go jako deficytowy twierdziło, że powodem niedoboru jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (57,1%).

Prawie co czwarty respondent (23,6%) z powiatu stwierdził, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za deficytowe w powiecie.



Wykres 56. Inne zawody deficytowe w powiecie.

## 20. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie



Wykres 57. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP we Włodawie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

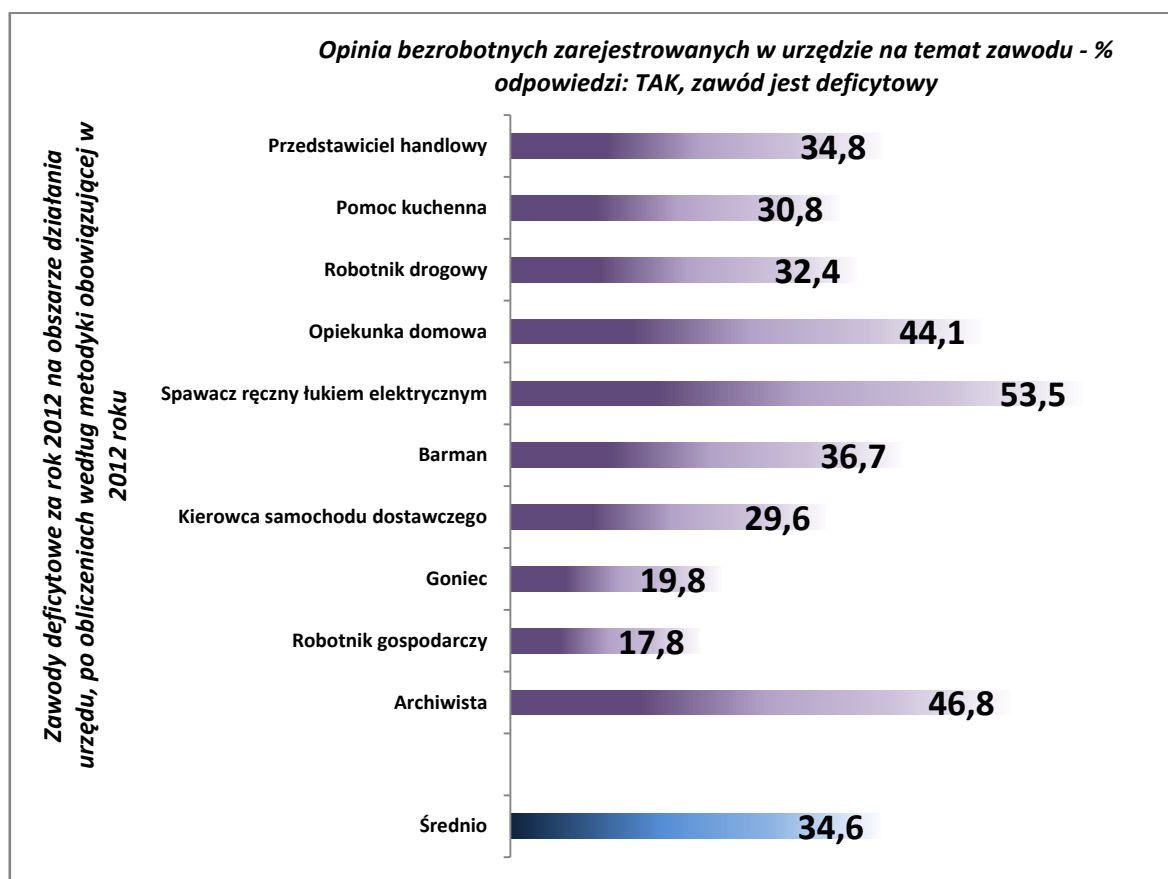
Obszarem działania urzędu pracy jest powiat włodawski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów powiat znalazł się na 6. miejscu. W powiecie odnotowano trzy zawody (Sprzedawca w stacji paliw, Pokojowa, Pomoc kuchenna), co do których zgodność wynosiła powyżej 50%.

Badani uważający poszczególne zawody za deficytowe podawali najczęściej następujące przyczyny:

Sprzedawca w stacji paliw	istnieje duża rotacja w zawodzie – według 100% proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów – według 48%
Pokojowa	następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju – według 94,7% proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów – według 63,2%
Pomoc kuchenna	istnieje duża rotacja w zawodzie – według 96,2% następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju – według 53,8%

Żaden bezrobotny respondent nie stwierdził, że są jeszcze zawody deficytowe na lokalnym rynku pracy. Może być to tłumaczone faktem najwyższego bezrobocia w powiecie włodawskim – badaniem trudno dostrzec perspektywę hipotetycznego zatrudnienia.

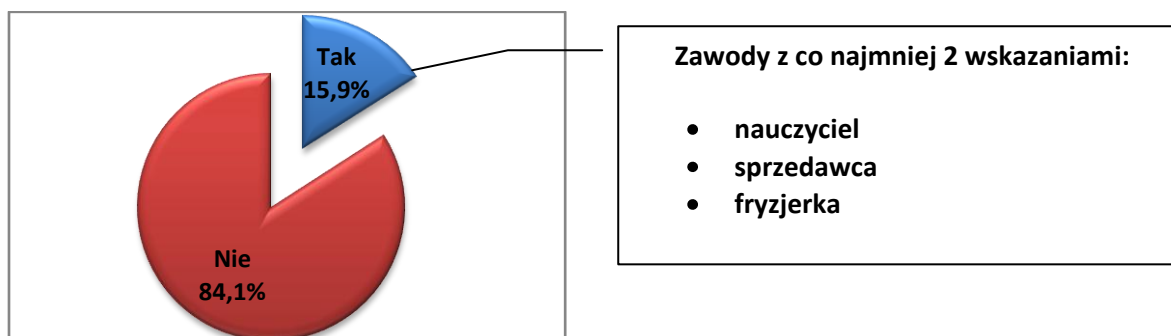
## 21. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu



Wykres 58. Ocena zawodów deficytowych roku 2012 na obszarze działania PUP we Zamościu, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Obszar działania urzędu pracy obejmuje miasto Zamość oraz powiat zamojski. Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem deficytów urząd znalazł się na 13. miejscu. Jeden zawód (Spawacz ręczny łukiem elektrycznym) został oceniony jako deficytowy przez większość respondentów (podejmujących się oceny). Dominowały dwa wskazania na przyczynę tej sytuacji, w odniesieniu do tego zawodu: zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty (twierdziło tak 59,6% oceniających), zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie (dla 36,2% oceniających).

Tylko 15,9% badanych bezrobotnych z obszaru działania urzędu zaznaczyło (pominięto odpowiedzi trudno powiedzieć/nie wiem), że są jeszcze zawody, które można uznać za deficytowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 59. Inne zawody deficytowe w powiecie.

## Podsumowanie

Biorąc pod uwagę średnie oceny z obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego można stwierdzić, że powiaty nie różniły się bardzo znacząco między sobą. Średnia zgodności ocen lokalnych zawodów deficytowych mieściła się pomiędzy 45,6% (opinia bezrobotnych z PUP w Łukowie) a 27% (opinia bezrobotnych z PUP w Białej Podlaskiej). Rozpiętość szczegółowych ocen wewnątrz powiatowych grup zawodów była o wiele wyższa – nawet do 56,3% różnicy między najwyższą a najniższą ocenianym zawodem. Sytuacja taka miała miejsce w powiecie parczewskim.

Cieśla, Animator kultury oraz Kierowca samochodu ciężarowego to zawody, które po dwa razy wystąpiły jako potwierdzone przez co najmniej 50% badanych – biorąc pod uwagę wszystkie powiaty.

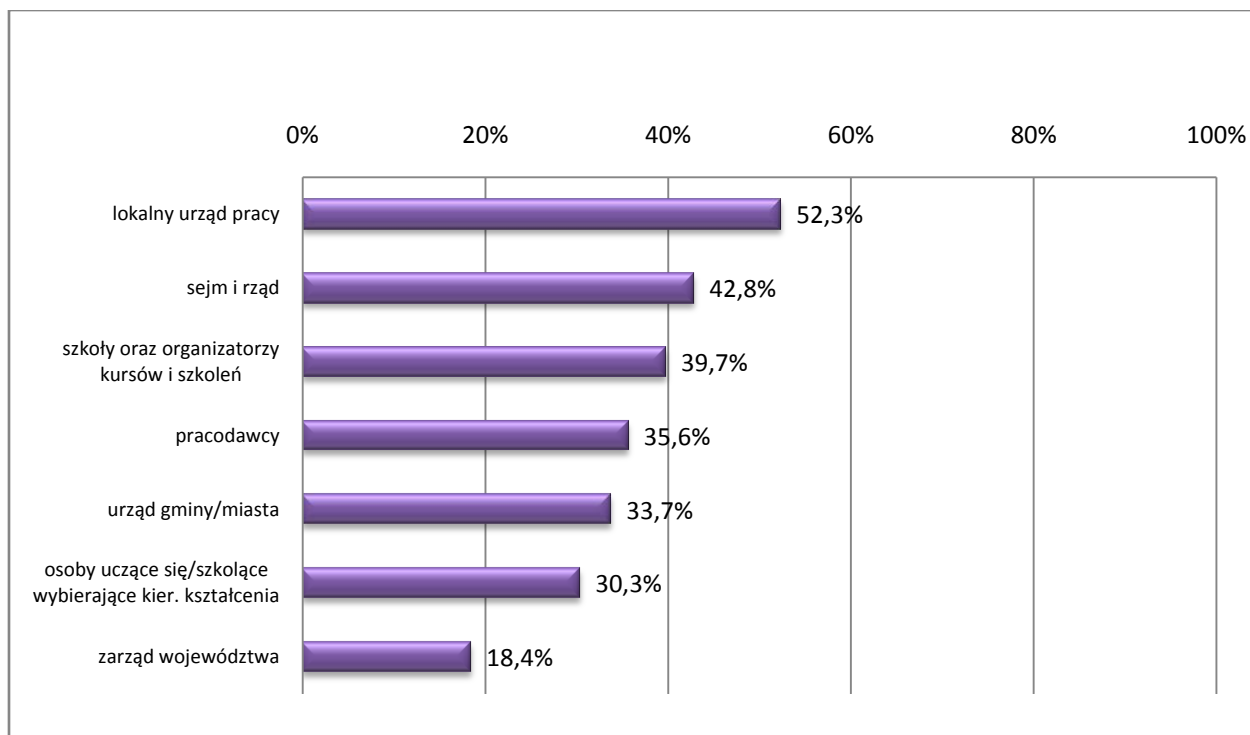
Analizie poddano zależności między średnią ocen dla powiatu a: stopą bezrobocia w powiecie, udziałem długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w powiecie (dane WUP w Lublinie), prowadzonymi rekrutacjami w roku 2012 przez pracodawców z powiatów, zatrudniających co najmniej 10 osób, problemami z rekrutacją prowadzoną przez tych pracodawców, odsetkiem podmiotów zatrudniających absolwentów (wyniki badań pracodawców w 2013 r. w LORP), liczbą podmiotów gospodarki narodowej w powiecie na 10 tys. ludności (dane GUS za 2012r.). W większości przypadków związek okazał się nieistotny statystycznie. Tylko w dwóch przypadkach okazało się, że z bardzo dużym prawdopodobieństwem<sup>28</sup> można mówić, że istnieje korelacja (dodatnia), ale jedynie w stopniu umiarkowanym<sup>29</sup>. Jest tak po pierwsze pomiędzy średnią oceną deficytów z powiatu a problemami z rekrutacją. Zgodnie z danymi im większe problemy z rekrutacją, tym wyższa zgodność bezrobotnych w ocenie deficytów ( $r=0,456$ ). Po drugie, zgodnie z danymi, im częściej zatrudnia się absolwentów tym wyższa zgodność bezrobotnych w ocenie deficytów ( $r=0,433$ ). Zatem większe możliwości zatrudnieniowe dla absolwentów w powiecie oraz większe trudności rekrutacyjne lokalnych pracodawców sprawiają, że bezrobotni z powiatu częściej zgadzają się ze swoim urzędem w ocenie deficytów. Oznaczałoby to, że spójność postrzegania potrzeb lokalnego rynku pracy (przez osoby i instytucje rynku pracy) różnie, o ile lokalnie prowadzone są procesy rekrutacyjne (np. dla absolwentów), zwłaszcza żmudne dla pracodawców.

Podsumowując wszystkie odpowiedzi na pytania o przyczyny deficytów zawodów można stwierdzić, że jest to zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie oraz, na drugim miejscu, brak odpowiednich uprawnień/certyfikatów. Na kolejnym miejscu według istotności jest fakt, iż proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów. W dalszej kolejności na liście przyczyn są rotacja w zawodzie i odpływ przedstawicieli zawodu do innych miast/województw/innego kraju. Wsparcie zawodów deficytowych musi odbywać się więc poprzez wszelkie formy promocji zdobywania adekwatnego wykształcenia i uprawnień. Nawet zdobycie ich przez mieszkańców może nie wystarczyć dla zniwelowania lokalnych deficytów, gdyż mogą nie przyjąć oferty pracodawcy.

W kwestionariuszu wywiadu z osobą bezrobotną pojawiło się pytanie zamknięte o podmioty odpowiedzialne za działania na rzecz wspierania/promocji zawodów deficytowych. Można było wskazać więcej niż jedną spośród siedmiu zaproponowanych odpowiedzi. Wyniki zaprezentowane na wykresie poniżej świadczą, że postrzegana odpowiedzialność jest ukierunkowana bardziej instytucjonalnie niż indywidualnie. Urząd pracy, sejm, rząd były wymieniane najczęściej.

<sup>28</sup> Korelacja istotna na poziomie 0,05, co znaczy, że z 95% prawdopodobieństwem związek jest istotny statystycznie.

<sup>29</sup> Tzn. współczynnik korelacji Pearsona  $r$  pomiędzy 0,4 a 0,6.



Wykres nr 60. Instytucje lub osoby, które powinny podjąć działania mające na celu zwiększenie ilości osób posiadających zawód deficytowy.

Zagadnienie deficytu zawodów można rozpatrywać także przy tzw. „zielonych” i „białych” zawodach. Na problem deficytu w tych sektorach gospodarki wskazują coraz częściej dokumenty strategiczne w skali europejskiej. Istotna jest analiza jakie „zielone” zawody pojawiają się w statystykach dotyczących nadwyżek, i które z nich są tak samo postrzegane przez uczestników rynku pracy.

<b>Deficytowe „zielone” zawody wraz z oceną</b>	1. Inżynier ogrodnictwa – 36,2% 2. Ogrodnik – 29,6% 3. Tartacznik – 28,8% 4. Ogrodnik terenów zieleni – 23,2%
<b>Deficytowe „białe” zawody wraz z oceną</b>	1. Opiekun osoby starszej – 55,8% 2. Opiekunka domowa – 44,1% 3. Rejestratorka medyczna – 38,7% ( <i>PUP Kraśnik – 29,3%, PUP Puławy – 42,9%, PUP Ryki 44,0%</i> ) 4. Opiekunka środowiskowa – 38,1% ( <i>PUP Janów Lubelski – 40,6%, PUP Kraśnik – 45,6%, MUP Lublin – 25,5%, PUP Łuków – 40,7%</i> ) 5. Technik analityki medycznej – 34,8% 6. Opiekunka dziecięca – 31,2% ( <i>PUP Kraśnik -24,2%, PUP Łuków - 38,3%</i> )

Tabela 5. „Zielone” i „białe” zawody – deficyty i ocena bezrobotnych. W przypadku gdy zawód pojawił się w więcej niż jednym urzędzie wyciągnięto średnią z ocen zawodu w każdym z nich.

Najmocniejsze uzasadnienie deficytu uzyskały wszystkie zawody związane z opieką nad osobami zależnymi i rodzinami, Rejestratorka medyczna („białe”) i Inżynier ogrodnictwa („zielone”). Wydaje się, że są to specjalności, na które istnieje realne i odczuwalne zapotrzebowanie na lokalnych rynkach pracy regionu lubelskiego.

Klasyfikacja wszystkich zawodów deficytowych dodatkowo wskazanych, czyli spoza urzędowego zestawienia deficytów, pozwala stwierdzić, że inaczej postrzeganymi przez bezrobotnych niż przez oficjalne statystyki są specjalności kierowca i sprzedawca. Poniższa tabela zawiera listę takich zawodów, uszeregowanych według ilości wskazań łącznie we wszystkich powiatach badania. Zamieszczono zawody, które otrzymały co najmniej 5 wskazań.

<b>zawód deficytowy</b>	<b>ilość wskazań</b>
kierowca	16
sprzedawca	14
przedstawiciel handlowy	12
lekarz	12
nauczyciel	12
informatyk	11
robotnik budowlany	11
mechanik	10
murarz	8
fryzjer	8
spawacz	7
kucharz	6
elektryk	6
szewc	5
pielęgniarka	5

Tabela 6. Dodatkowo wskazywane zawody deficytowe, spoza zestawienia deficytów – podsumowanie dla wszystkich powiatów.

## IV. Zawody nadwyżkowe według obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego

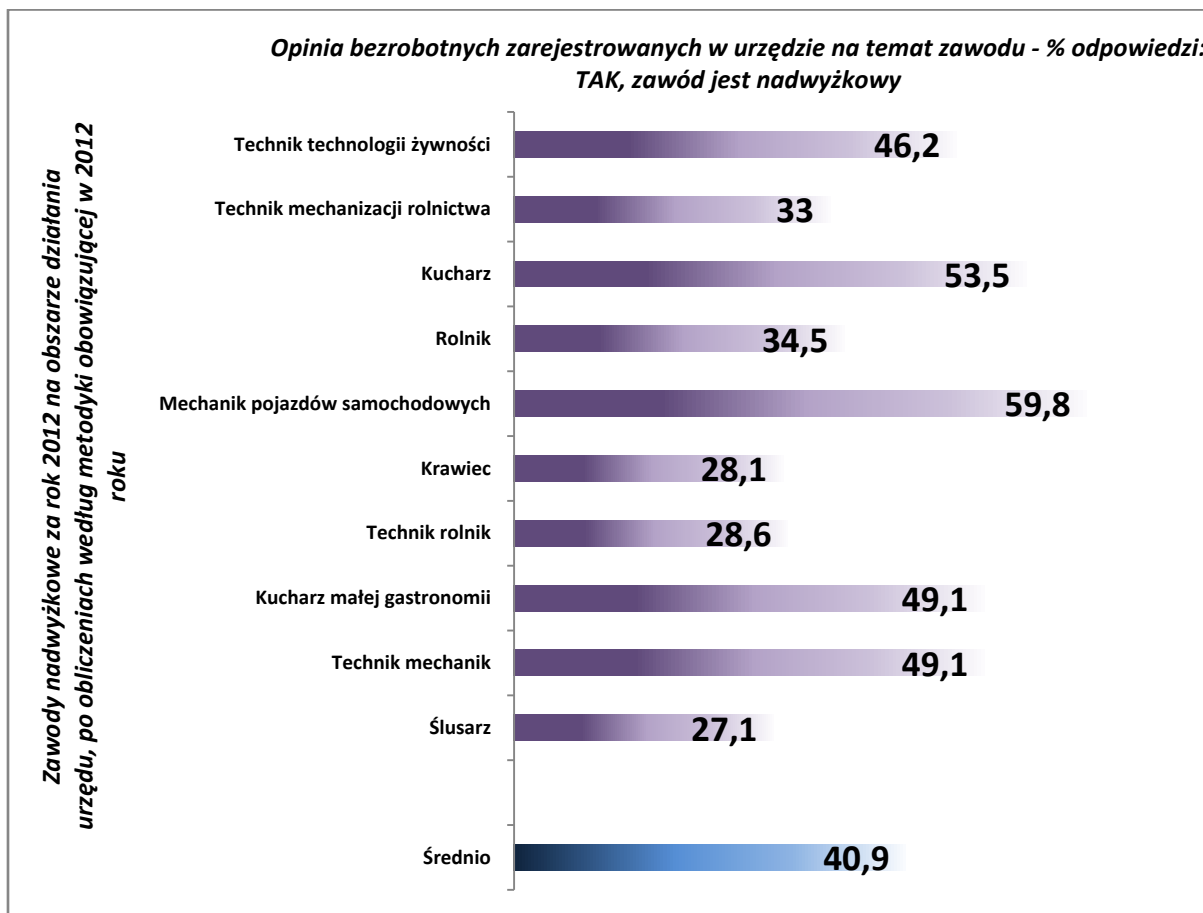
Każdemu z 21 obszarów działania urzędów pracy poświęcono osobny podrozdział, w kolejności alfabetycznej. Główny wykres podrozdziału ukazuje 10 zawodów nadwyżkowych w 2012 r. na obszarze działania urzędu. Pierwszą dziesiątkę zawodów opracowano na podstawie tabel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „T – I/W – 4 Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim w 2012 roku”. Każdemu z 10 zawodów, będących efektem wyliczeń według oficjalnej metodyki, przyporządkowano odsetek respondentów potwierdzających, że dany zawód jest nadwyżkowy w powiecie. Respondenci wyrażali swoją opinię na temat zawodu biorąc pod uwagę własne doświadczenie, odpowiadając „TAK/NIE, zawód jest/nie jest nadwyżkowy”. Na potrzeby analizy odpowiedzi TAK i NIE łącznie stanowiły 100% (pominięto odpowiedzi trudno powiedzieć/nie wiem, które w skali całego badania stanowiły mniej niż ¼ wszystkich odpowiedzi na pytania dotyczące zawodów nadwyżkowych). W przypadkach gdy co najmniej 60% badanych w powiecie twierdziło, że dany zawód w ich opinii jest nadwyżkowy, w analizie przedstawiono podawane przez te osoby powody nadwyżki tych zawodów (można było wybrać więcej niż jeden powód, spośród zaproponowanych pięciu).<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Uzasadnieniem szerszej analizy zawodów potwierdzanych jako nadwyżkowe przez co najmniej 60% respondentów jest średni odsetek respondentów w skali całego województwa potwierdzających, że zawód jest nadwyżkowy. Odsetek ten wyniósł 47,8%. Można potraktować go jako średni regionalny wskaźnik zgodności. Zatem to zawody o ocenie znacznie wyższej niż regionalna średnia oceny są analizowane pod kątem postrzeganych przyczyn nadwyżki.

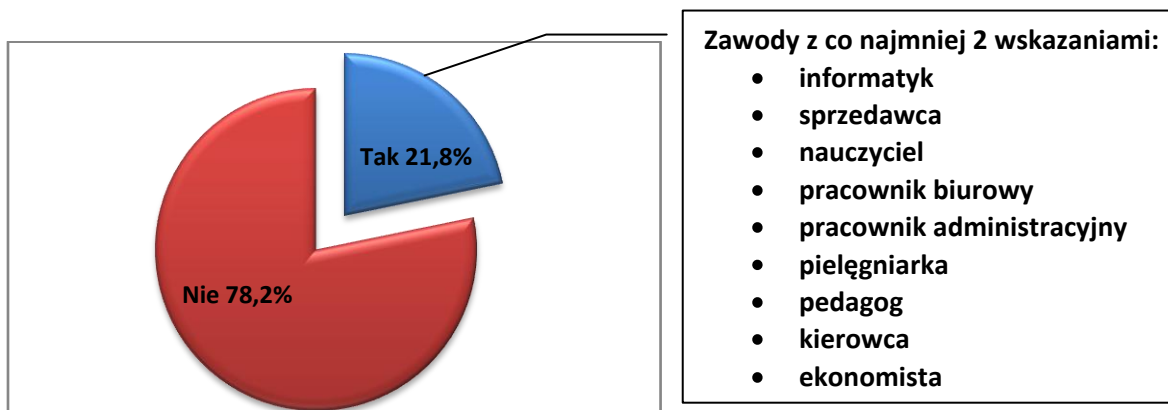


## 1. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej



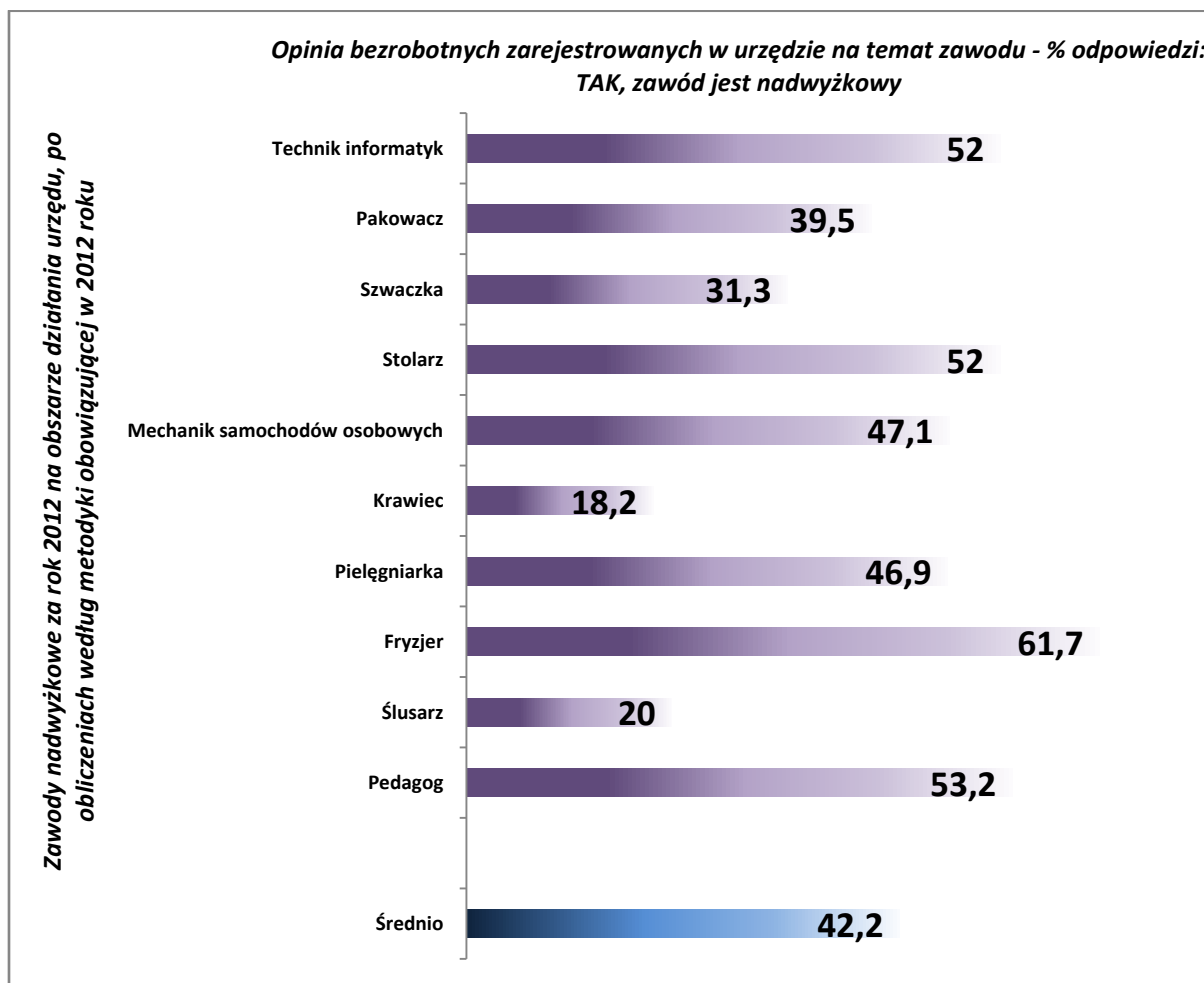
Wykres 61. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Białej Podlaskiej, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Pod względem zgodności opinii respondentów z oficjalnymi statystykami dotyczącymi zawodów nadwyżkowych (zwanymi w dalszej części rozdziału zestawieniem nadwyżek) urząd zajął 16. miejsce. Nie odnotowano zawodów, co do których zgodność wynosiłaby co najmniej 60%. Co piąty respondent z obszaru działania urzędu (21,8%, z pominięciem odpowiedzi trudno powiedzieć/nie wiem) stwierdził, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za nadwyżkowe w skali lokalnej. Odpowiedzi często powtarzały się.



Wykres 62. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

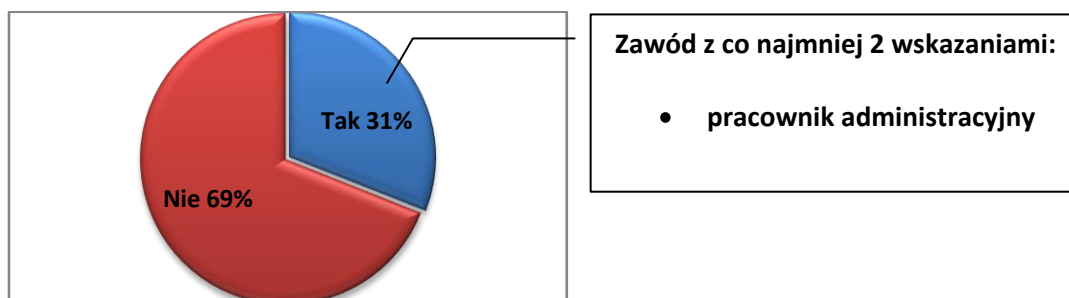
## 2. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju



Wykres 63. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Biłgoraju, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

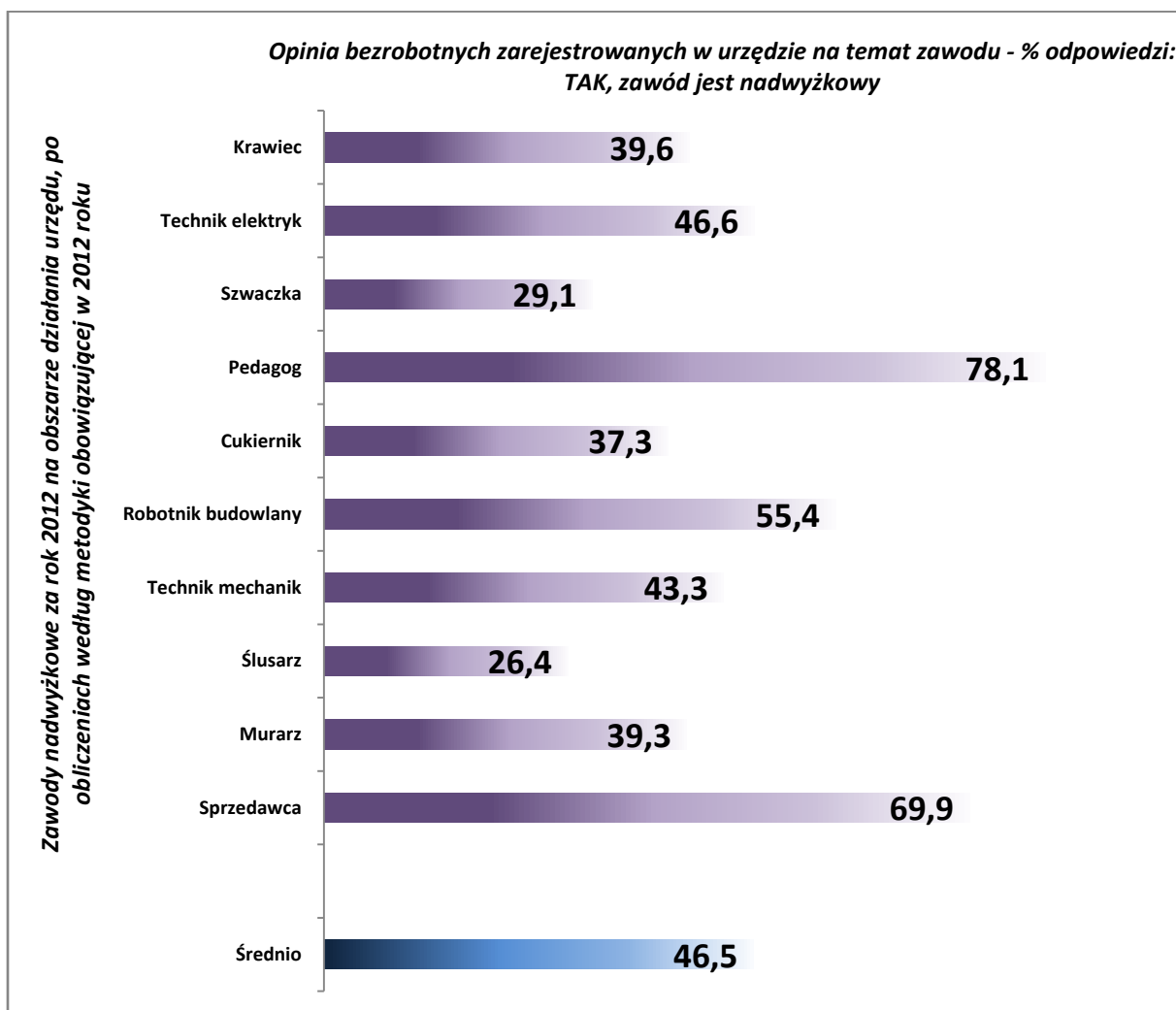
Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 15. miejsce. Odnotowano jeden zawód (Fryzjer), co do którego zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający go za nadwyżkowy podawali najczęściej, że czynnikiem jest w tym przypadku fakt, że zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje – według 55,2%.

Pomimo tego, że aż 31% respondentów z tego powiatu stwierdziło, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe w powiecie, to tylko jeden z nich powtarzał się.



Wykres 64. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

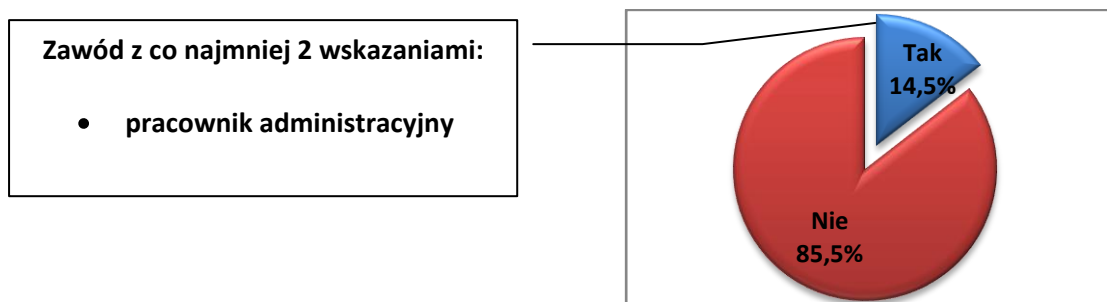
### 3. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie



Wykres 65. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Chełmie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

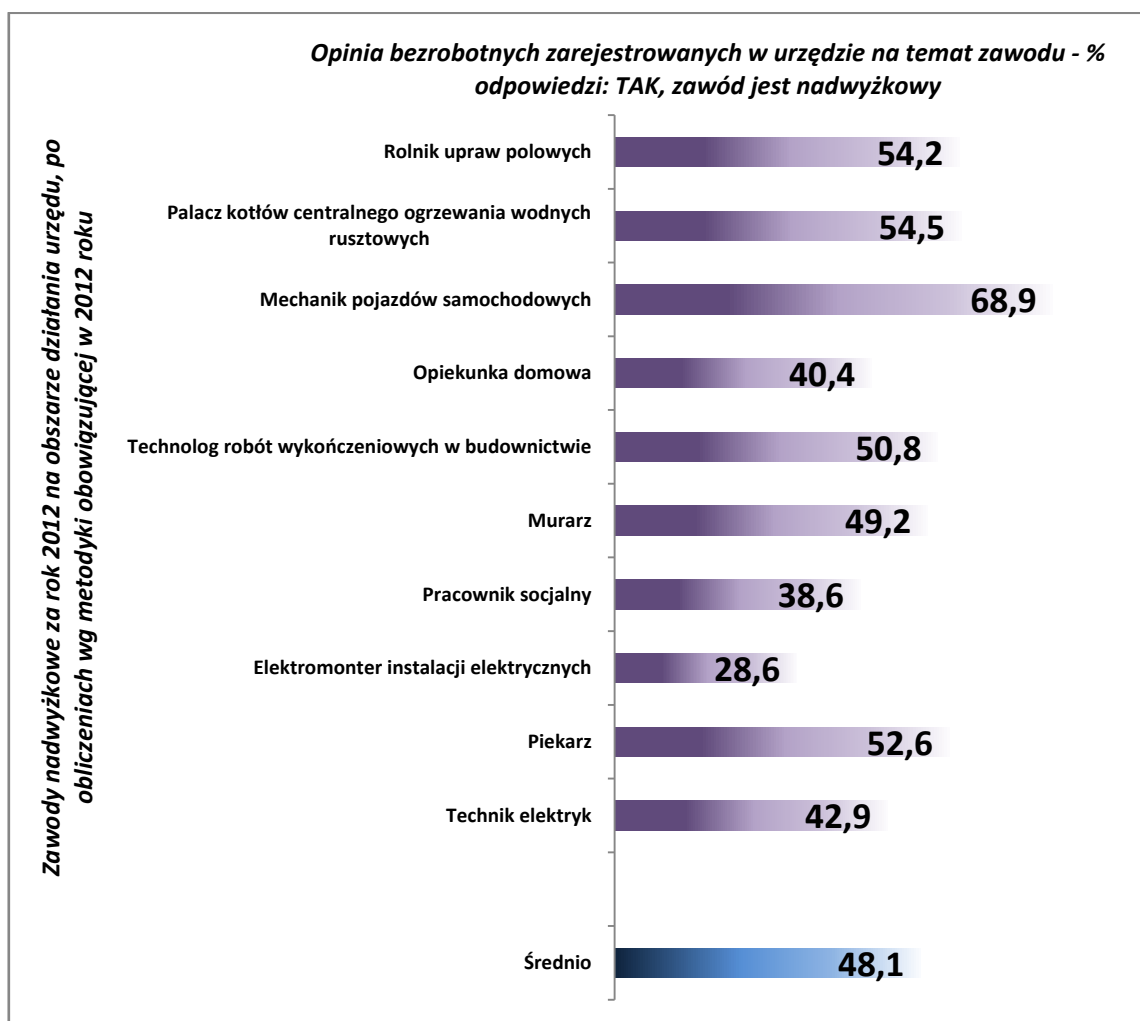
Powiat zajął 9. miejsce pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. Odnotowano w nim dwa zawody (Pedagog, Sprzedawca), co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający te zawody za nadwyżkowe podawali najczęściej, że przyczyną sytuacji jest mała liczba miejsc pracy (odpowiednio 60 i 61,9%). W przypadku zawodu Pedagoga dość istotny był też fakt, iż zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje (według 45,9%)

Tylko 14,5% badanych uznało, że są jeszcze zawody nadwyżkowe w powiecie. Jedna specjalność powtarzała się.



Wykres 66. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

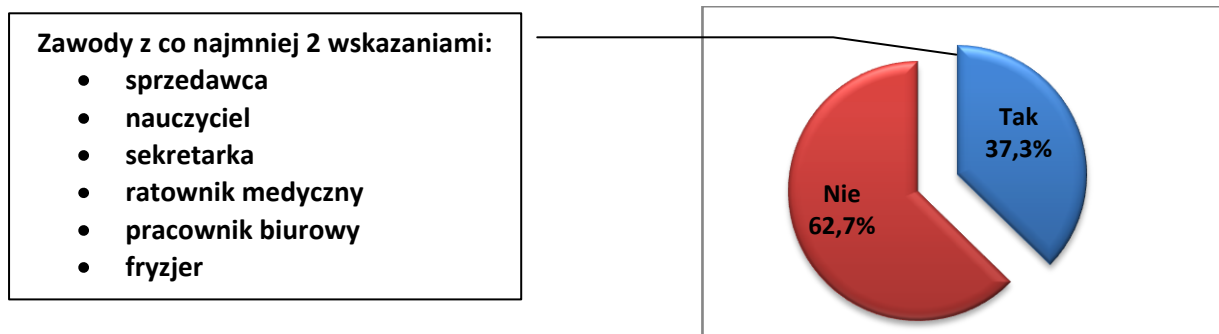
#### 4. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Hrubieszowie



Wykres 67. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Hrubieszowie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

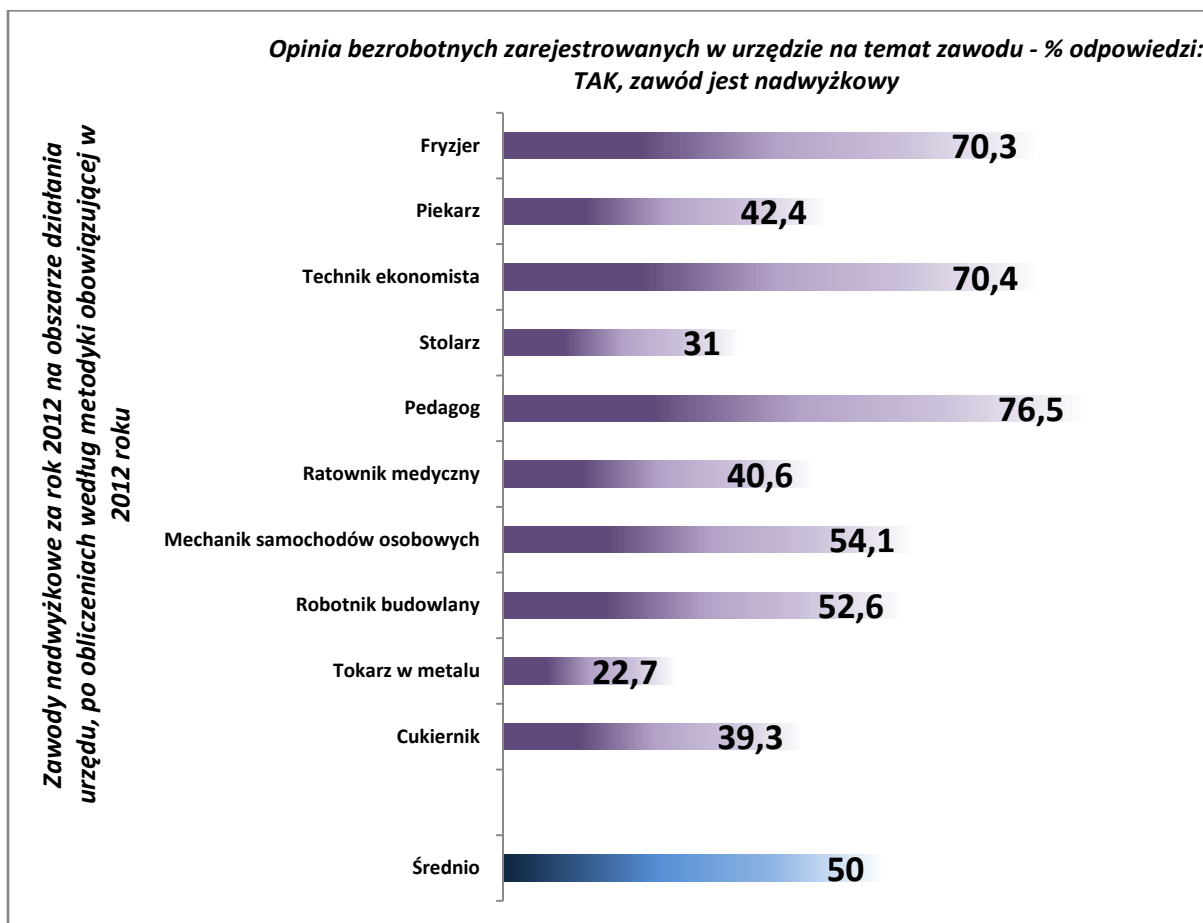
Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 8. miejsce. W powiecie odnotowano jeden zawód (Mechanik pojazdów samochodowych), co do którego zgodność wynosiła powyżej 60%. Respondenci uznali, że zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje w tym zawodzie (61,9%).

Więcej niż co trzeci badany (37,3%) z tego powiatu stwierdził, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 68. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

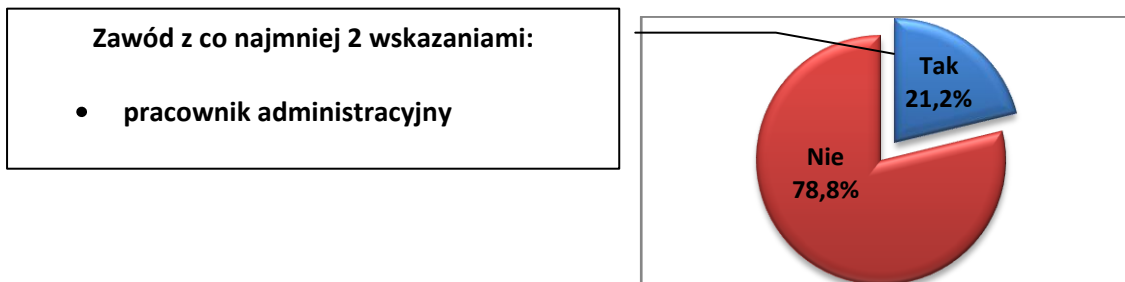
## 5. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Janowie Lubelskim



Wykres 69. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Janowie Lubelskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

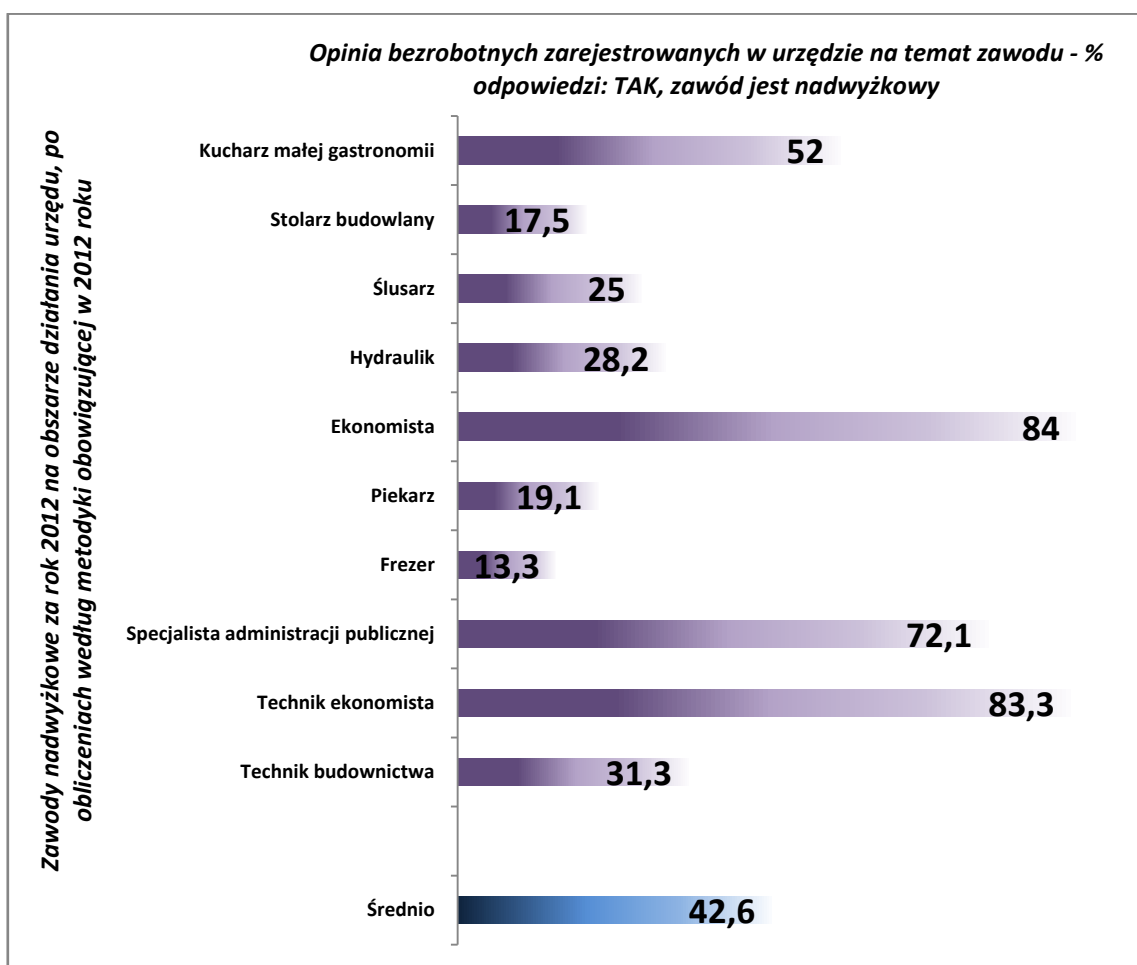
Powiat znalazł się na 4. miejscu pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. Głównie dlatego, że w powiecie znalazły się trzy zawody (Pedagog, Technik ekonomista, Fryzjer), co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający powyższe zawody za nadwyżkowe podawali dwie główne przyczyny tej sytuacji – małą liczbę miejsc pracy (odpowiednio 65,4%, 52,6%, 50%) oraz posiadanie wymaganego wykształcenia lub kwalifikacji przez zbyt wiele osób (odpowiednio 42,3%, 52,6%, 46,2%).

21,2 % respondentów stwierdziło, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 70. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

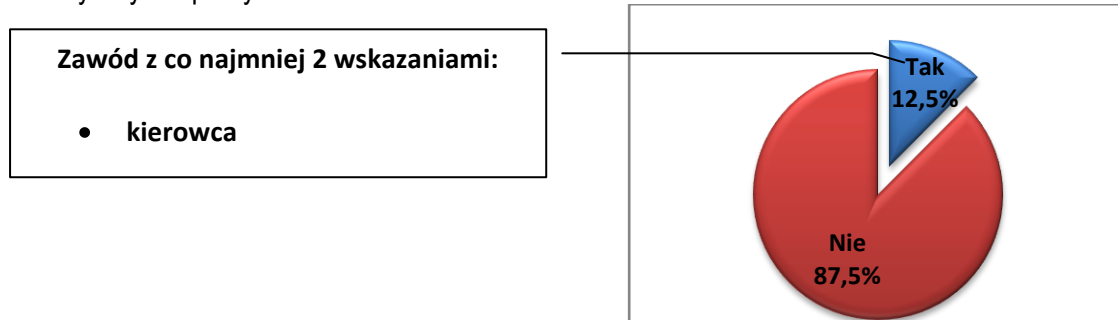
## 6. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Krasnymstawie



Wykres 71. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Krasnymstawie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

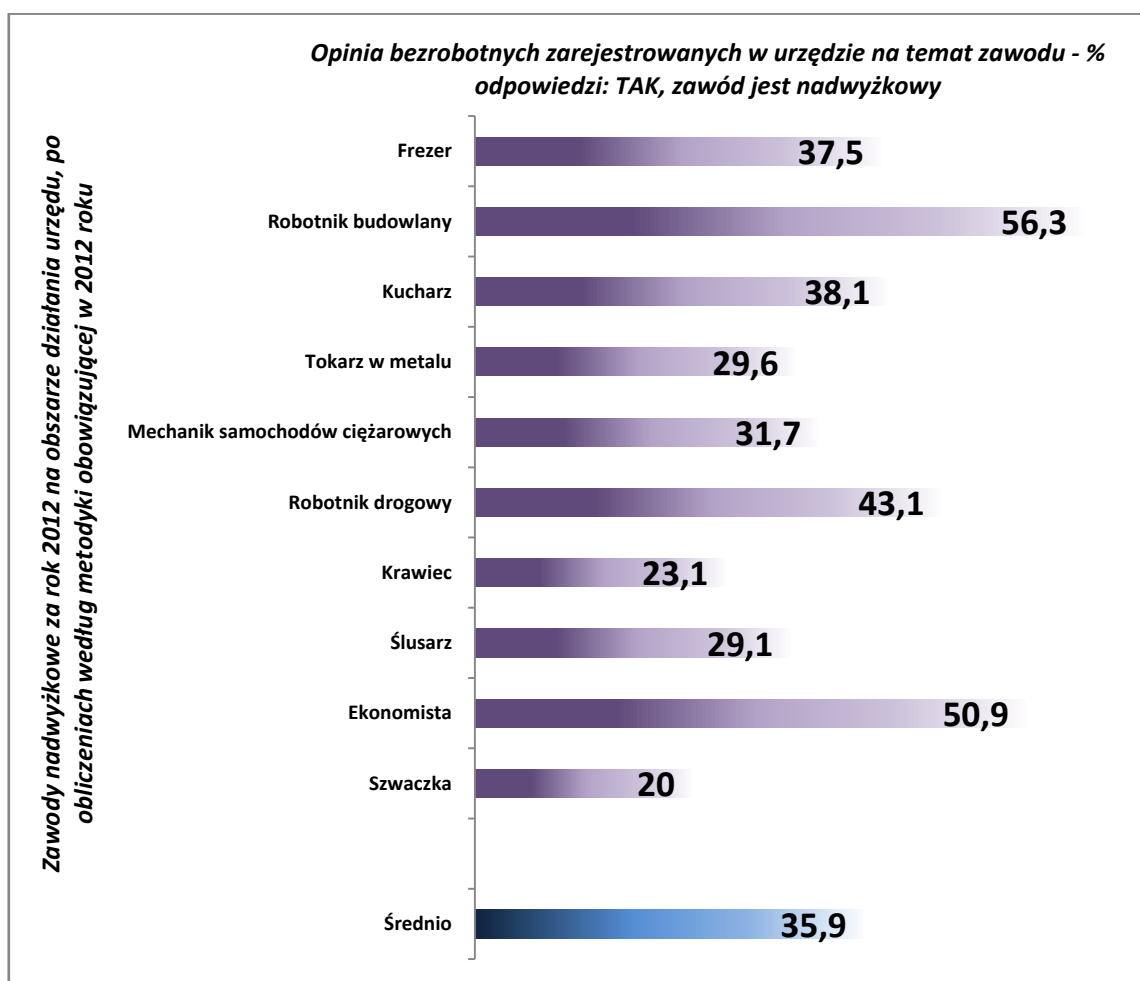
Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat znalazł się na 14. miejscu. W powiecie znalazły się trzy zawody (Ekonomista, Technik ekonomista, Specjalista administracji publicznej), co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający powyższe zawody za nadwyżkowe podawali dwie główne przyczyny tej sytuacji – małą liczbę miejsc pracy (odpowiednio 47,6%, 48,7%, 35,5%) oraz posiadanie wymaganego wykształcenia lub kwalifikacji przez zbyt wiele osób (odpowiednio 42,9%, 35,9%, 48,4%).

Tylko co ósmy respondent stwierdził, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 72. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

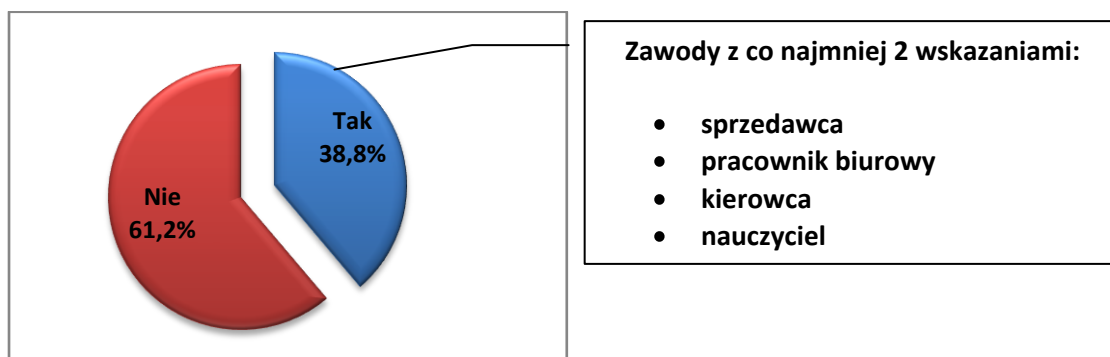
## 7. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku



Wykres 73. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Kraśniku, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

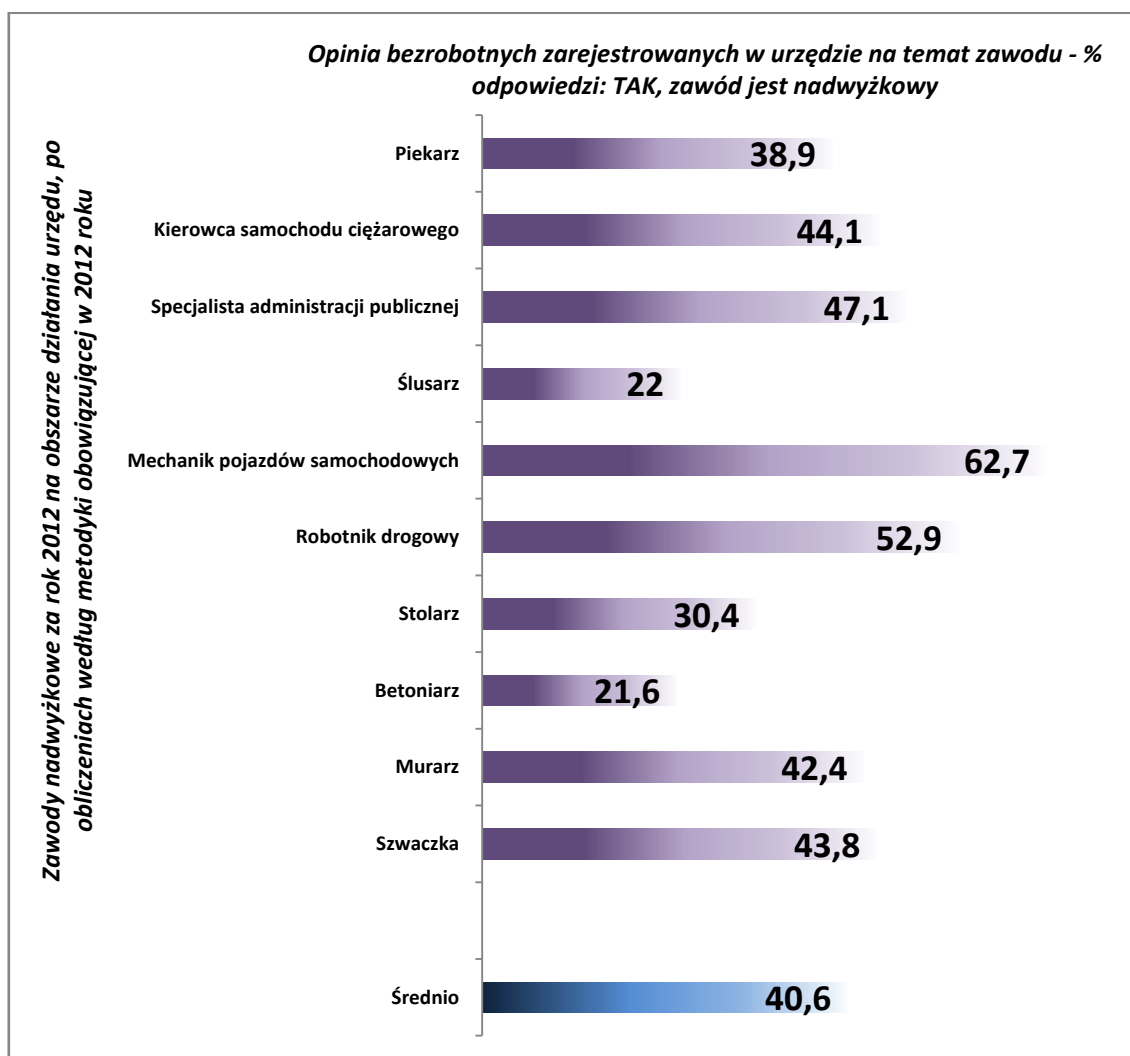
Powiat zajął ostatnie, 21. miejsce, pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. Nie odnotowano zawodów, co do których zgodność wynosiłaby co najmniej 60%.

Więcej niż 1/3 respondentów z obszaru działania urzędu stwierdziła, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe w skali lokalnej.



Wykres 74. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

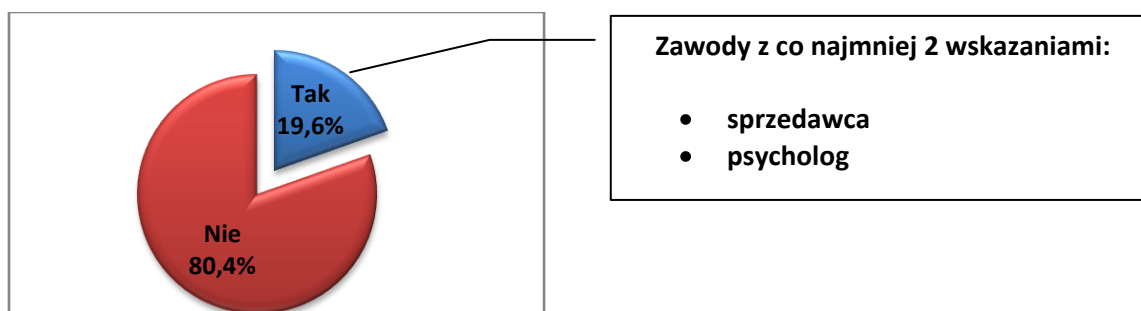
## 8. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie



Wykres 75. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Lubartowie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 17. miejsce. Odnotowano jeden zawód (Mechanik pojazdów samochodowych), co do którego zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający go za nadwyżkowy podawali najczęściej, że czynnikami są w tym przypadku: posiadanie wymaganego wykształcenia lub kwalifikacji przez zbyt wiele osób (według 55,2%) oraz mała liczba miejsc pracy (według 36,1%).

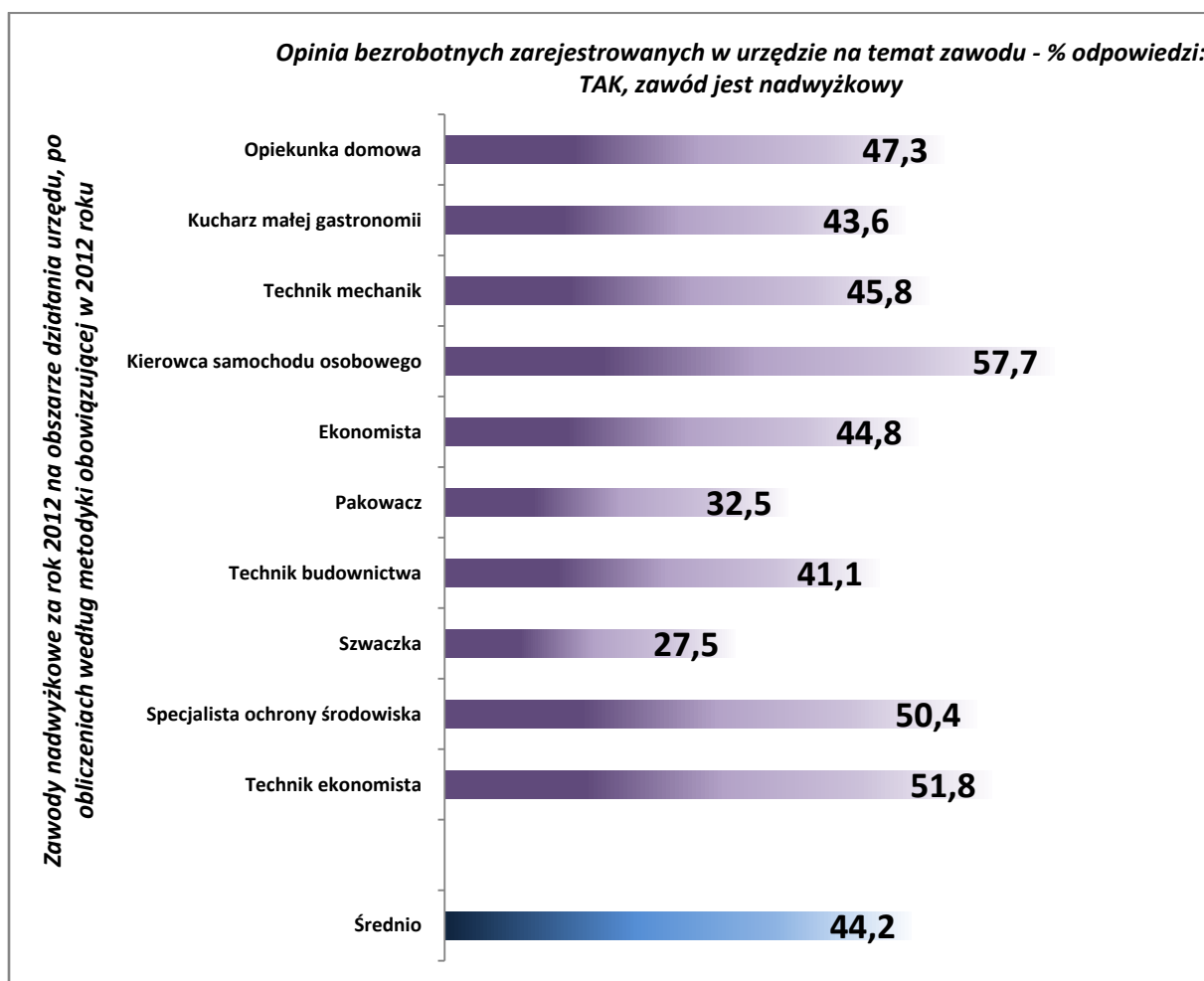
Co piąty respondent stwierdził, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 76. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.



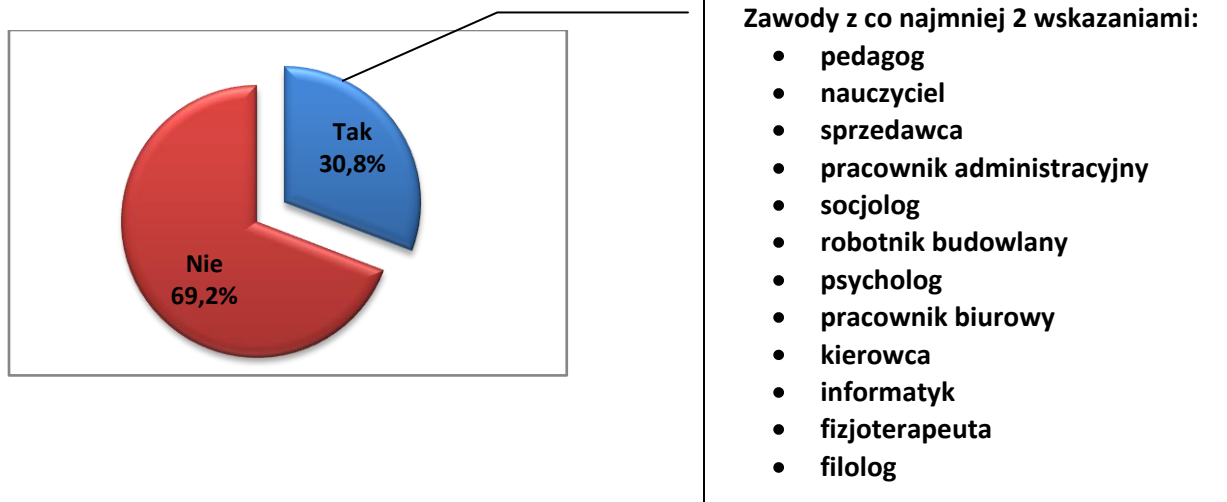
## 9. Obszar działania Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie



Wykres 77. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania MUP w Lublinie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

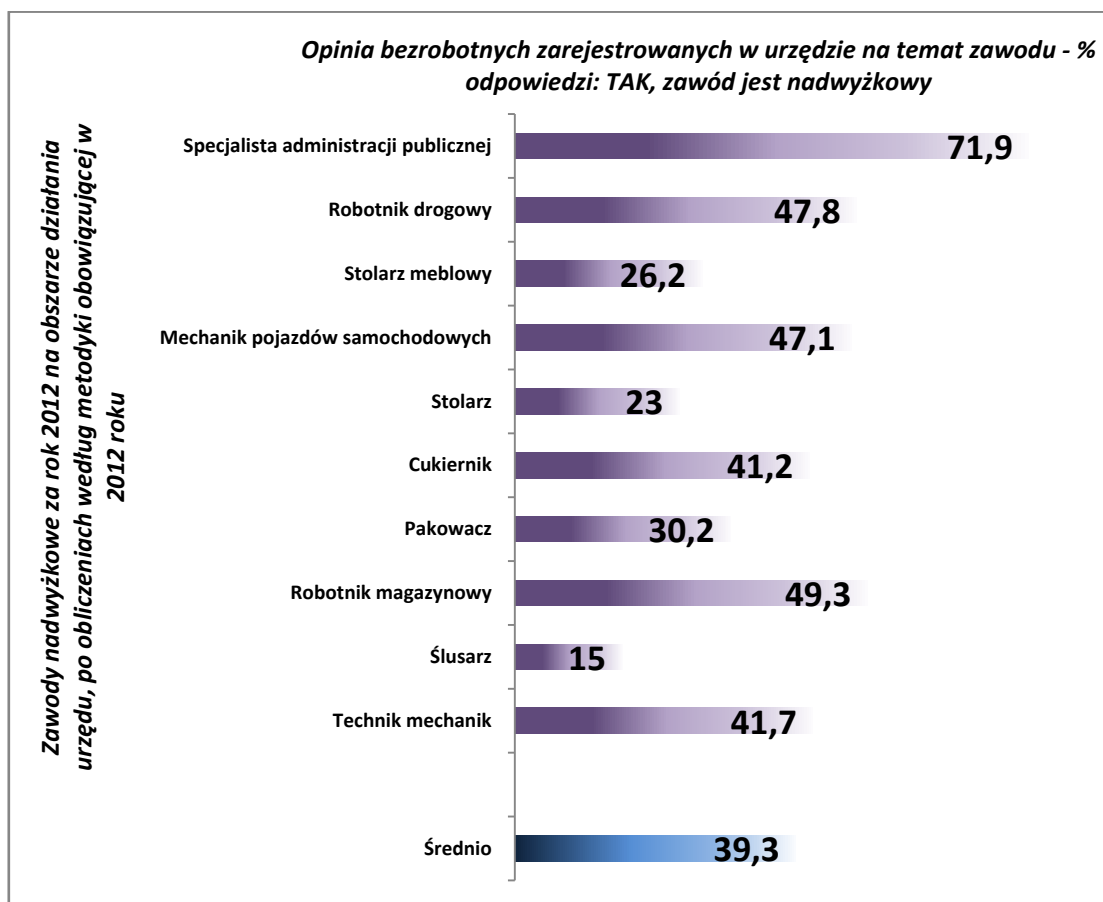
Urząd zajął 13. miejsce pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. Nie odnotowano zawodów, co do których zgodność wynosiłaby co najmniej 60%.

Prawie 1/3 respondentów stwierdziła, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe w Lublinie.



Wykres 78. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

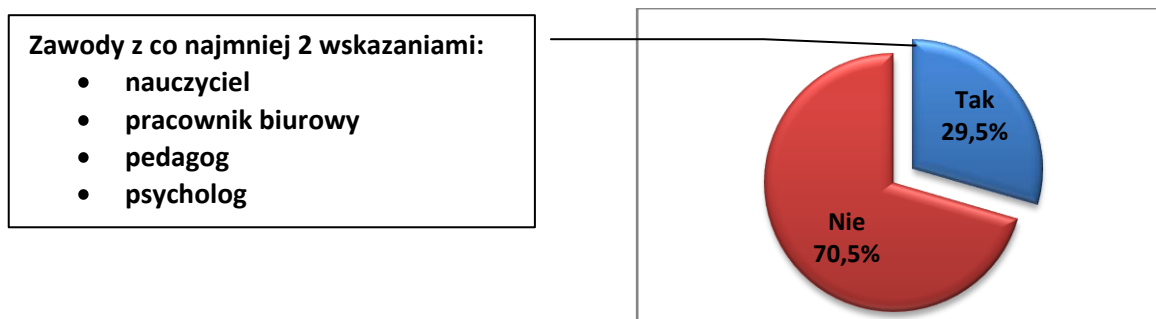
## 10. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie



Wykres 79. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Lublinie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

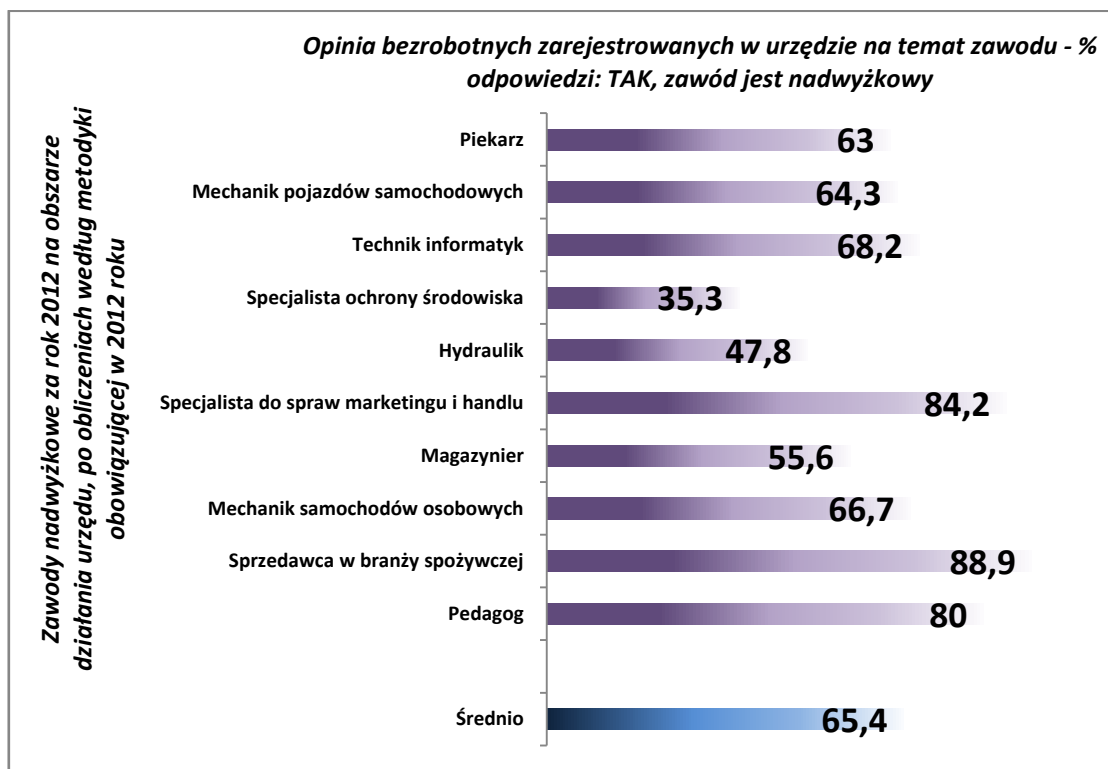
Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 17. miejsce. Odnotowano jeden zawód (Specjalista administracji publicznej), co do którego zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający go za nadwyżkowy podawali zwykle, że czynnikiem jest w tym przypadku fakt, że zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje (według 63%).

Prawie 30% respondentów stwierdziło, że są jeszcze inne zawody, nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 80. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

## 11. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łęcznej



Wykres 81. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Łęcznej, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Powiat znalazł się na 2. miejscu pod względem zgodności opinii badanych z zestawieniem nadwyżek. Dla siedmiu zawodów zgodność wyniosła min. 60%. Podawano najczęściej te same przyczyny nadwyżek:

Sprzedawca w branży spożywczej - mała liczba miejsc pracy 37,5%

Specjalista ds. marketingu i handlu – zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje 68,8%, łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje przedstawicielom tego zawodu 29,2%

Pedagog - mała liczba miejsc pracy 45%, zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje 40%

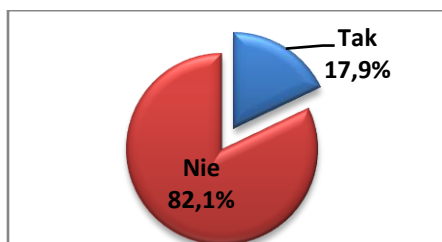
Technik informatyk - zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje 86,7%

Mechanik samochodów osobowych - mała liczba miejsc pracy 55,6%, zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje 38,9%

Mechanik pojazdów samochodowych – zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje 61,1%, mała liczba miejsc pracy 44,4%

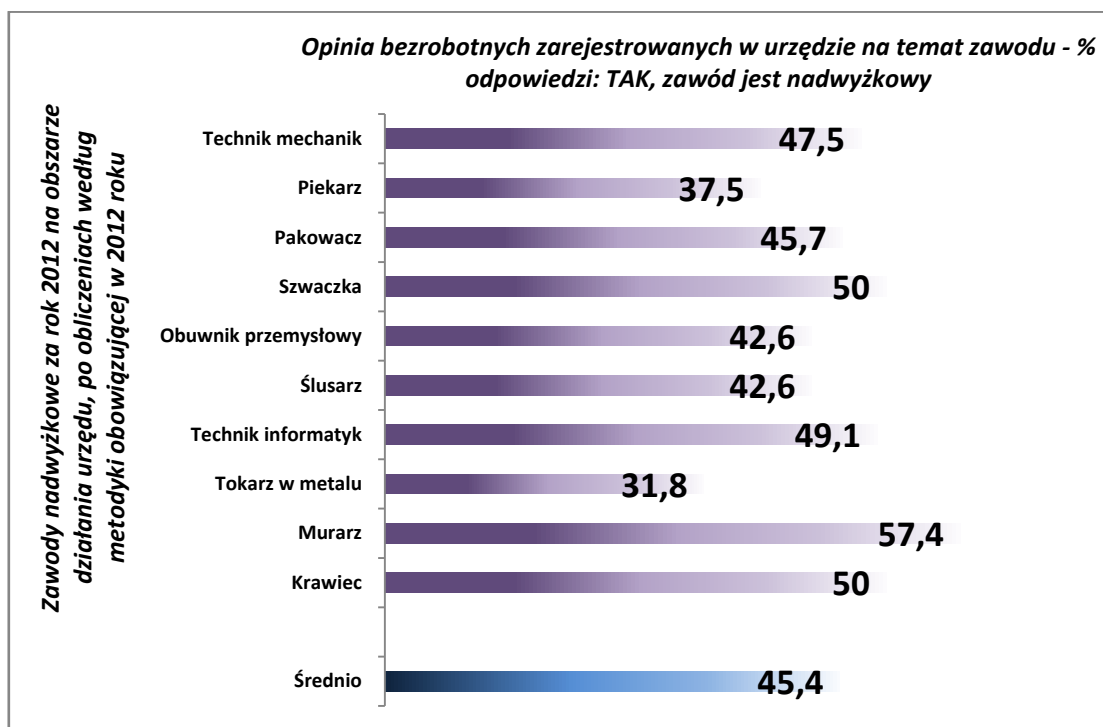
Piekarz - mała liczba miejsc pracy 58,8%; wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje 41,2%

Więcej niż co szósty badany stwierdził, że są w powiecie jeszcze inne zawody nadwyżkowe. Były to pojedyncze wskazania.



Wykres 82. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

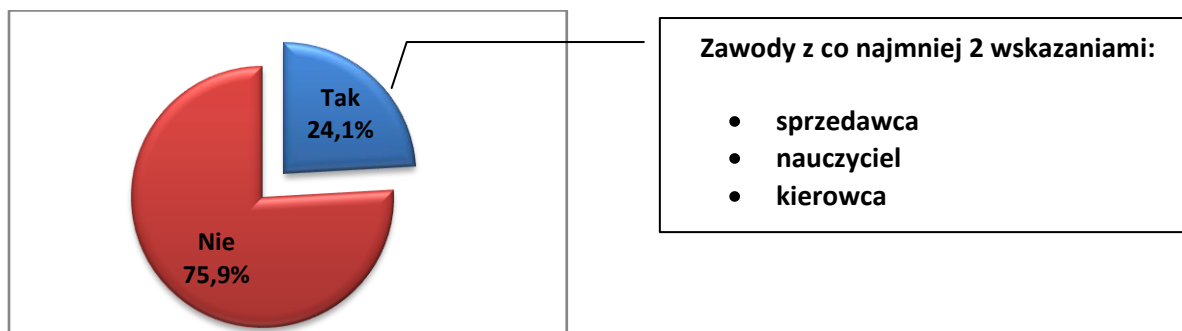
## 12. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie



Wykres 83. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Łukowie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

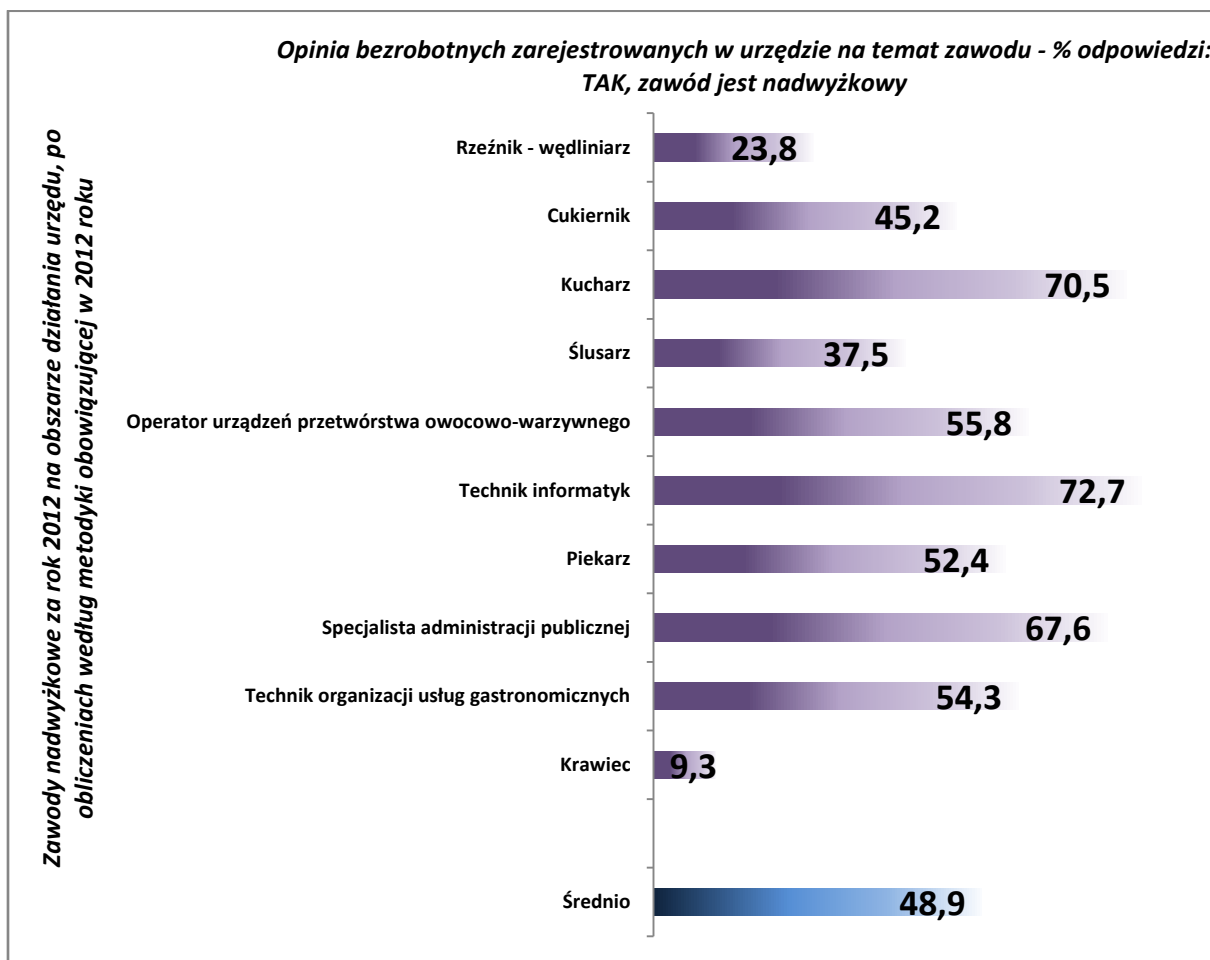
Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 12. miejsce. Nie odnotowano zawodów, co do których zgodność wynosiłaby co najmniej 60%.

Prawie co czwarty respondent stwierdził, że są jeszcze jakieś zawody, które uznaje za nadwyżkowe w powiecie.



Wykres 84. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

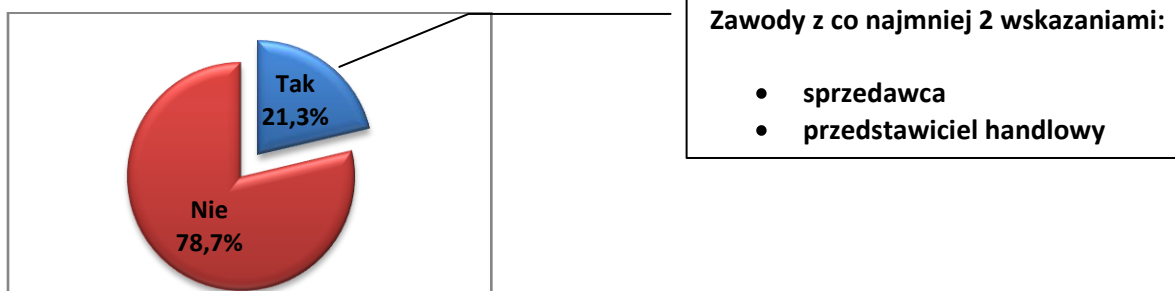
### 13. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim



Wykres 85. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Opolu Lubelskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

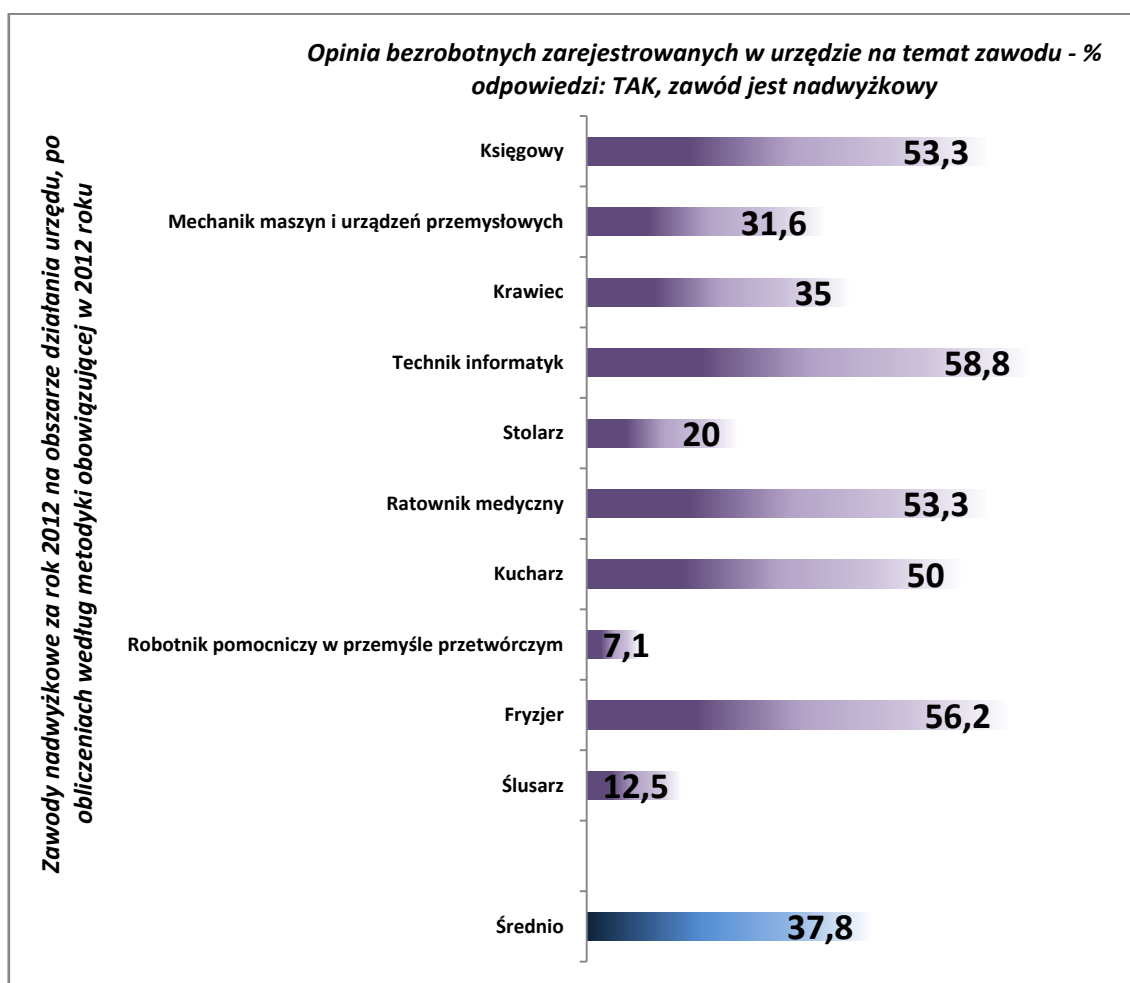
Powiat zajął 6. miejsce pod względem zgodności opinii badanych z zestawieniem nadwyżek. Odnotowano trzy zawody, co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Dla pierwszych dwóch (Technik informatyk, Kucharz) za podstawową przyczynę nadwyżki uznano, że wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje (odpowiednio 65,6% i 67,7%). Dla trzeciej specjalności (Specjalista administracji publicznej) podawano niemal równie często trzy przyczyny: mała liczba miejsc pracy (32%), zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje (28%), stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje przedstawicielom tego zawodu (28%).

Więcej niż 1/5 badanych z powiatu stwierdziła, że są jeszcze inne zawody nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



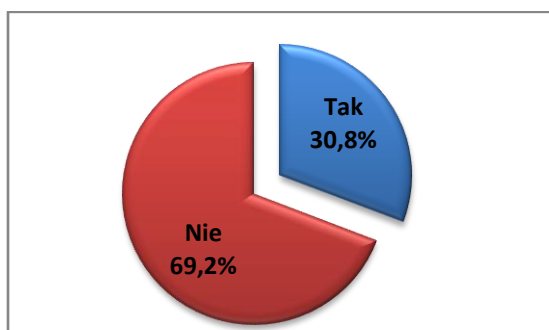
Wykres 86. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

## 14. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Parczewie



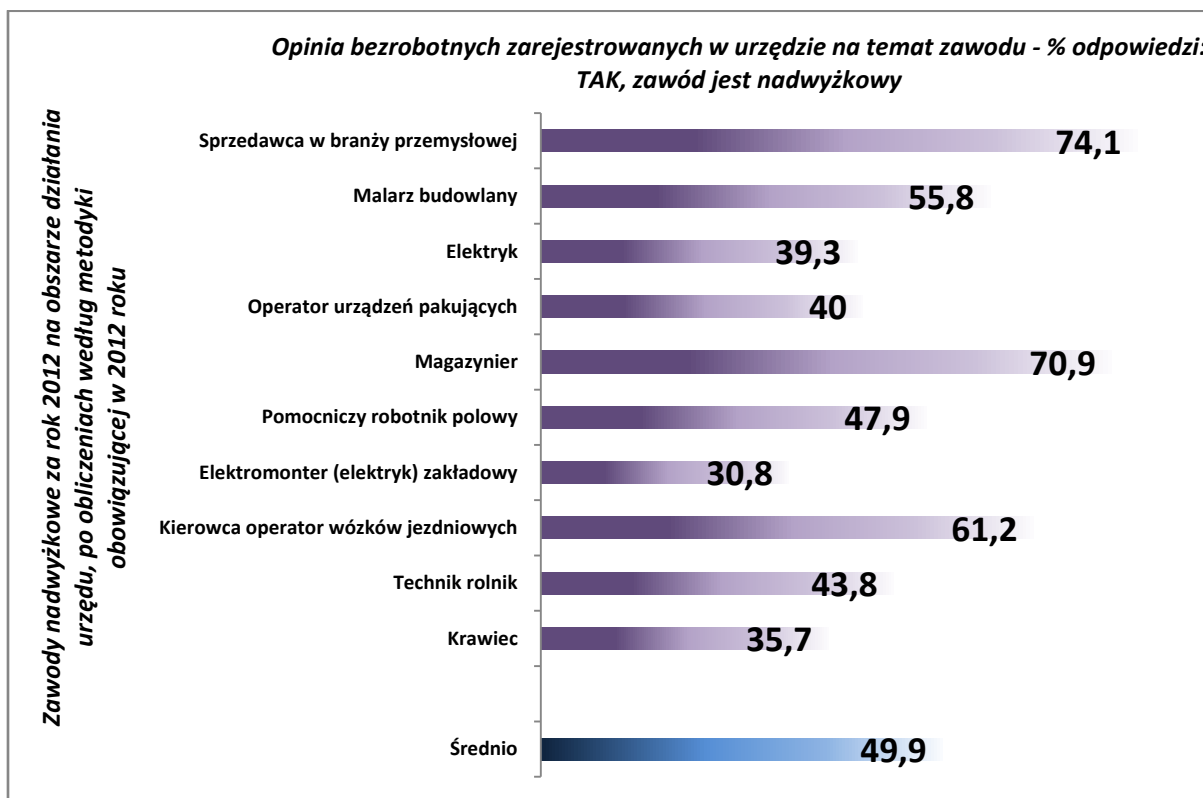
Wykres 87. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Parczewie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 20. miejsce. Nie odnotowano zawodów, co do których zgodność wynosiłaby co najmniej 60%. Ponad 30% respondentów z obszaru działania urzędu stwierdziło, że są jeszcze inne zawody nadwyżkowe w skali lokalnej. Żaden z nich nie powtarzał się.



Wykres 88. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

## 15. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach



Wykres 89. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Puławach, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

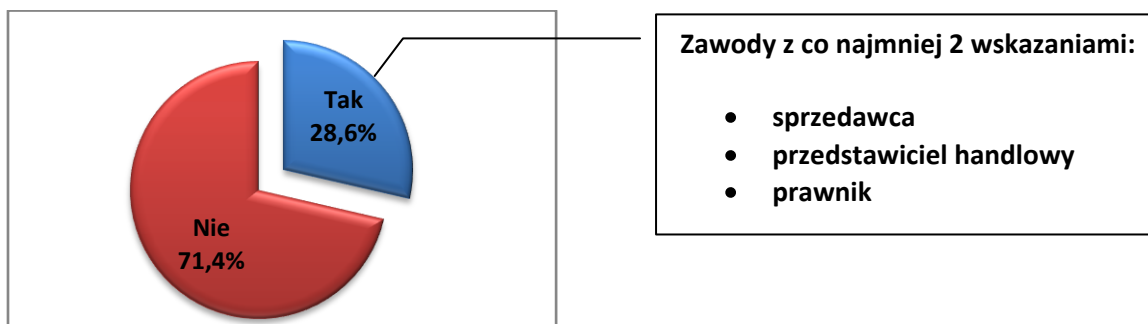
Powiat znalazł się na 5. miejscu pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. Odnotowano trzy zawody, co do których zgodność wynosiła powyżej 60% a opinie o powodach nadwyżkowości tych specjalności nie były jednorodne:

Sprzedawca w branży przemysłowej - mała liczba miejsc pracy (według 37,8%), zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje (według 37,8%)

Magazynier - stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje przedstawicielom tego zawodu (dla 38,5%), mała liczba miejsc pracy (według 35,9%), wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje (według 30,8%)

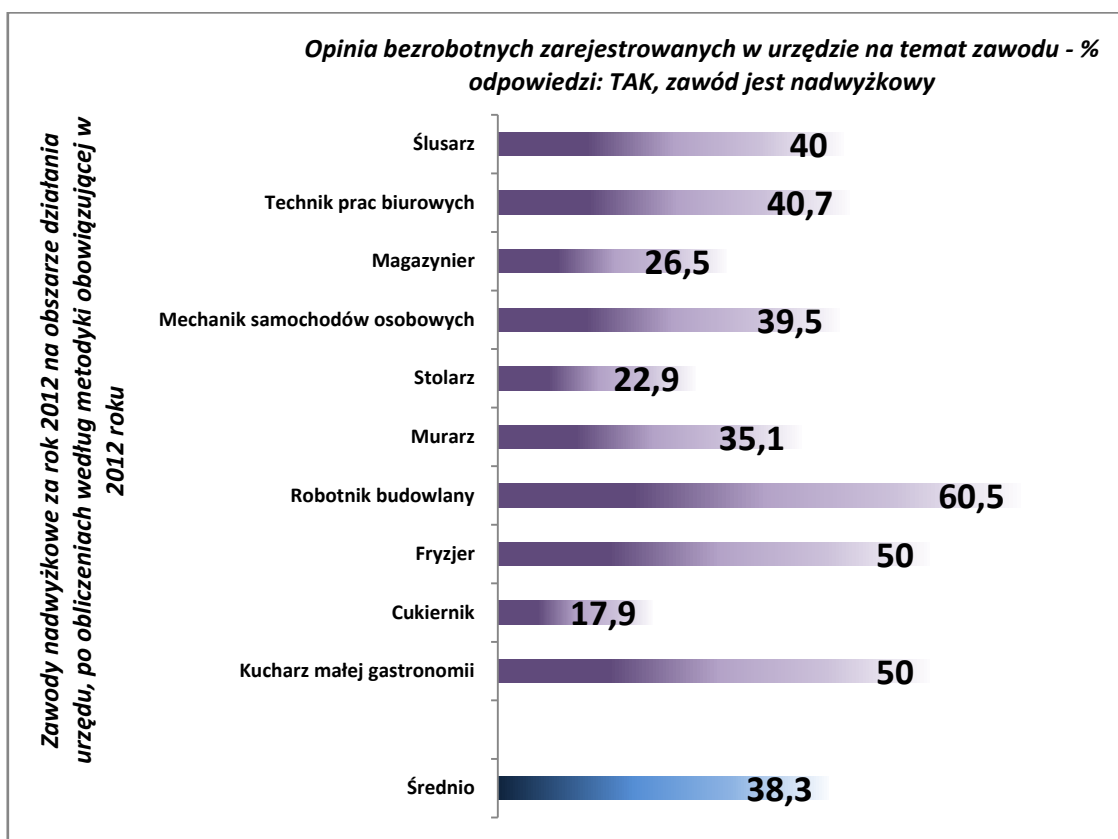
Kierowca operator wózków jezdniowych - stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje przedstawicielom tego zawodu (według 42,9%), zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/ kwalifikacje (według 42,9%)

28,6 % respondentów stwierdziło, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 90. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

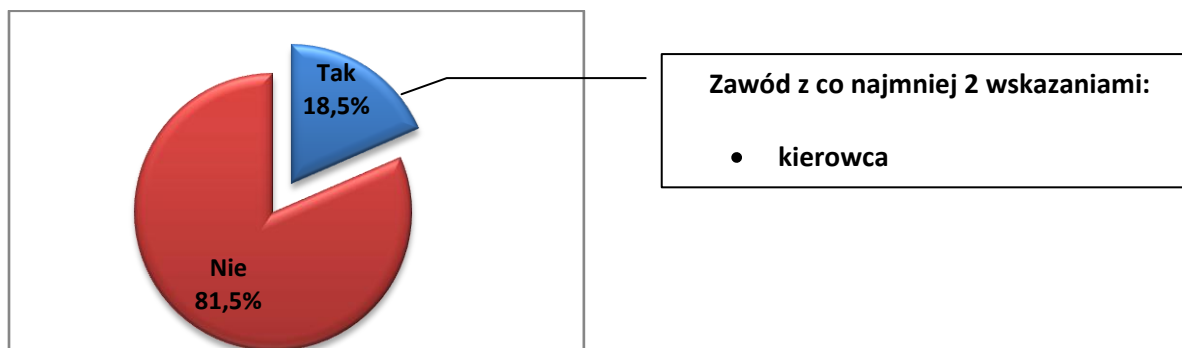
## 16. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Radzynie Podlaskim



Wykres 91. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Radzynie Podlaskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 19. miejsce. Odnotowano jeden zawód (Robotnik budowlany), co do którego zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający go za nadwyżkowy wskazywali głównie na dwa czynniki nadwyżki: posiadanie wymaganego wykształcenia lub kwalifikacji przez zbyt wiele osób (dla 52,2%) oraz małą liczbę miejsc pracy (30,4%).

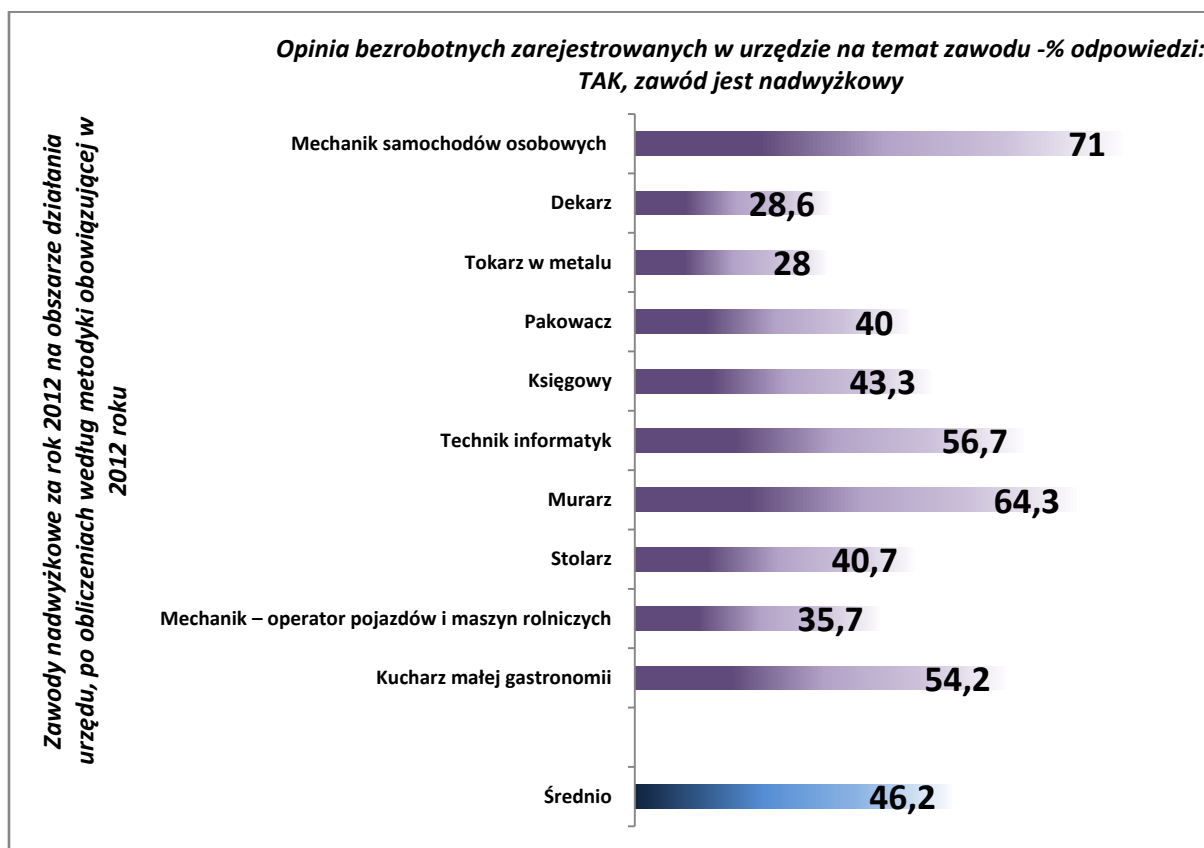
Prawie co piąty respondent stwierdził, że są jeszcze inne zawody nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 92. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.



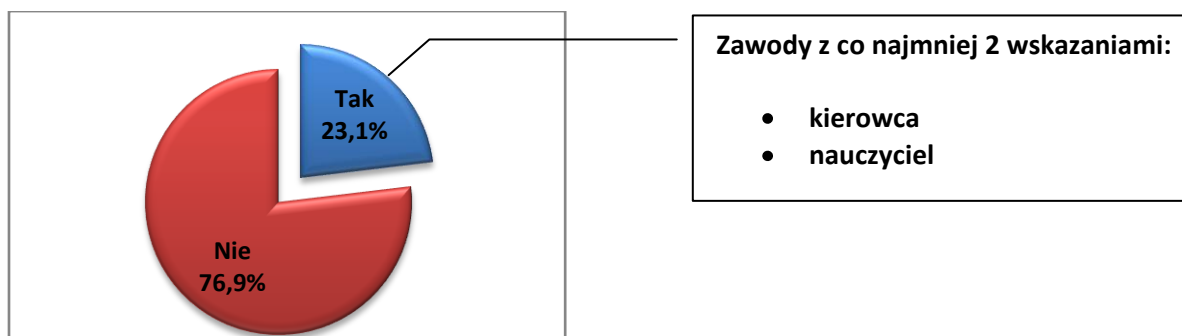
## 17. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach



Wykres 93. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Rykach, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

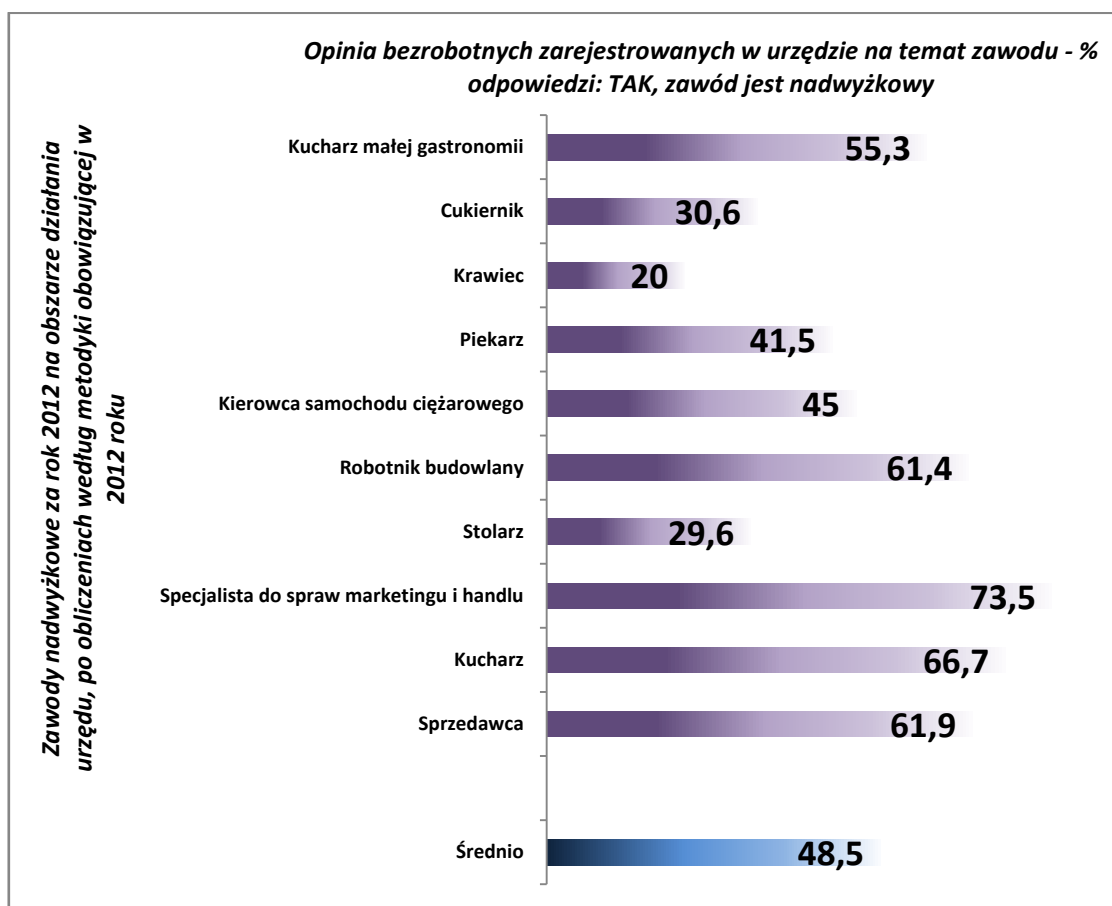
Powiat sklasyfikowany został na 10. miejscu pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. Odnotowano dwa zawody (Mechanik pojazdów samochodowych, Murarz), co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający je za nadwyżkowe wskazywali na te same przyczyny nadwyżki: zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje (odpowiednio według 40,9%, 27,8%), mała liczba miejsc pracy (odpowiednio według 40,9%, 50%).

Prawie co czwarty respondent stwierdził, że są jeszcze inne zawody nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy.



Wykres 94. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

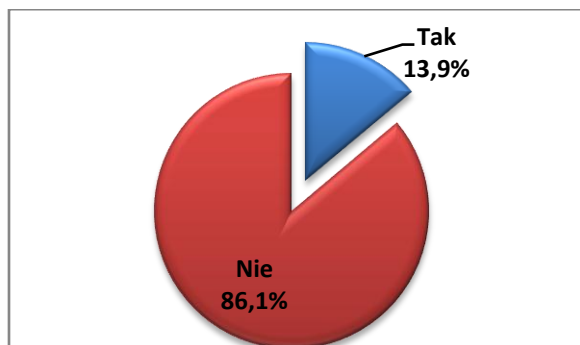
## 18. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Świdniku



Wykres 95. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Świdniku, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

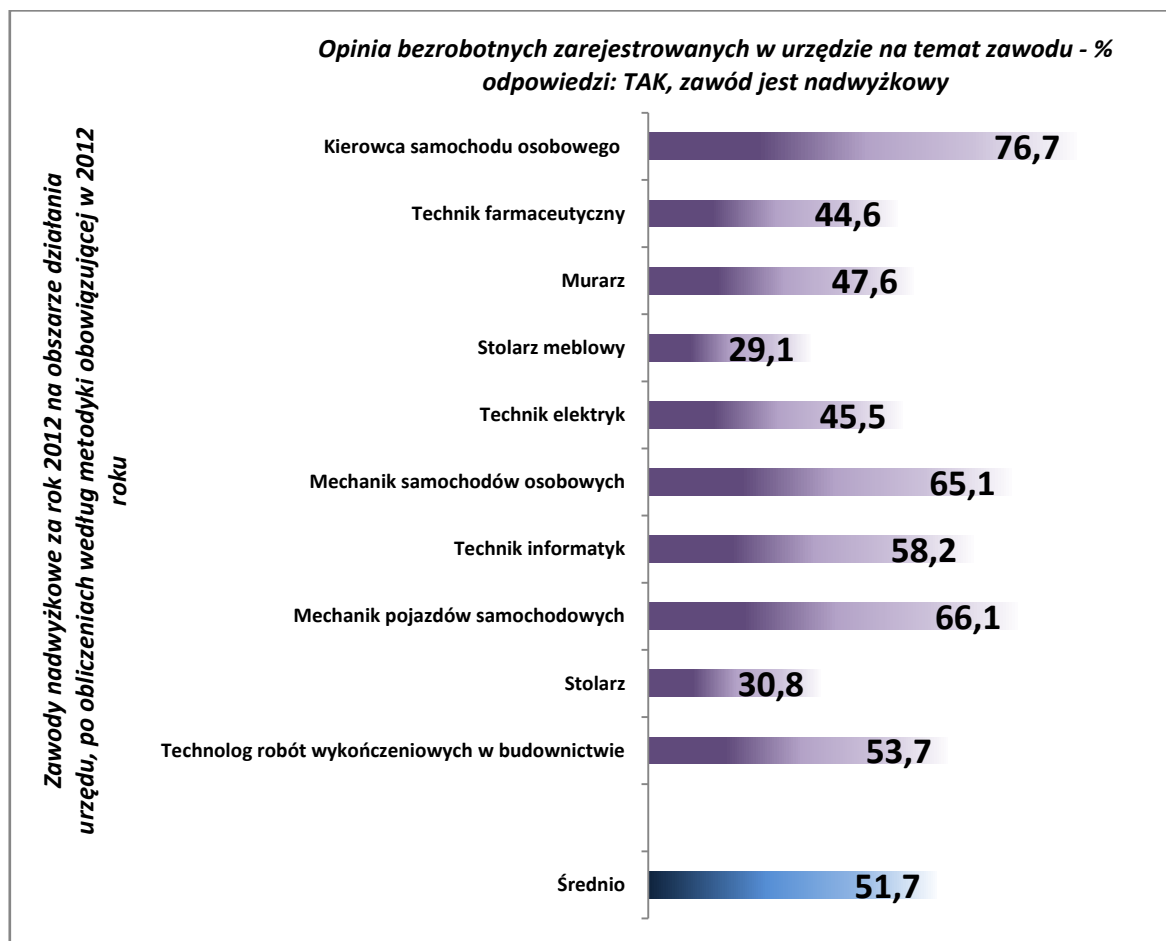
Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat znalazł się na 7. miejscu. Odnotowano cztery zawody (Specjalista ds. marketingu i handlu, Kucharz, Sprzedawca, Robotnik budowlany), co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający powyższe zawody za nadwyżkowe byli zgodni co do dwóch przyczyn tej sytuacji (choć nie zawsze w tej samej kolejności) – małej liczby miejsc pracy (odpowiednio 36%, 62,5%, 42,3%, 29,6%) oraz posiadania wymaganego wykształcenia lub kwalifikacji przez zbyt wiele osób (odpowiednio 40%, 29,2%, 38,5%, 48,1%).

Jedynie 13,9% badanych uznało, że są jeszcze inne zawody nadwyżkowe w powiecie, lecz nie było dwóch identycznych wskazań.



Wykres 96. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

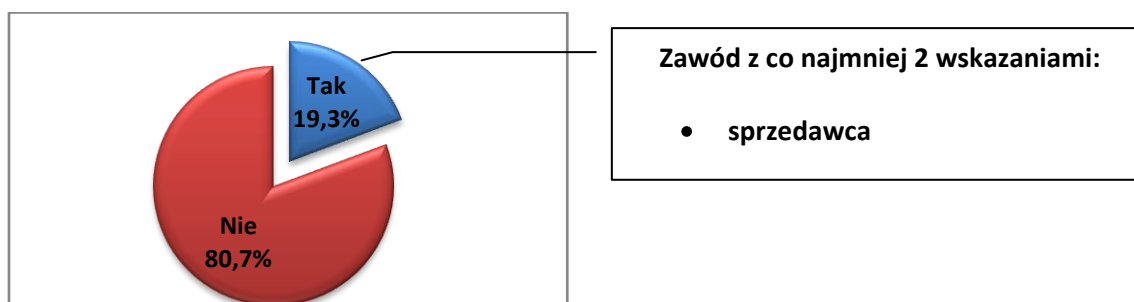
## 19. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim.



Wykres 97. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Tomaszowie Lubelskim, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

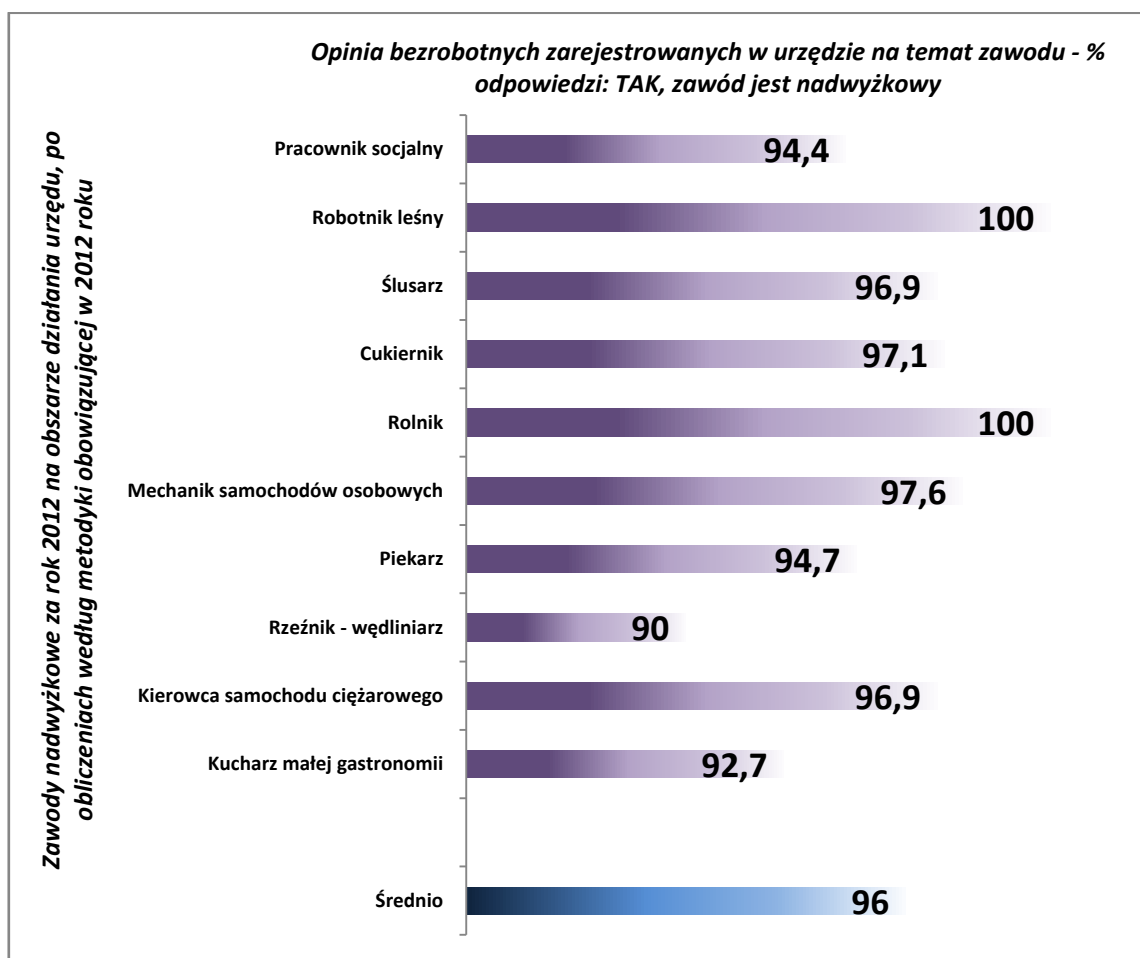
Powiat znalazł się na 3. miejscu pod względem zgodności opinii badanych z zestawieniem nadwyżek. Odnotowano trzy zawody (Kierowca samochodu osobowego, Mechanik pojazdów samochodowych, Mechanik samochodów osobowych), co do których zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający te zawody za nadwyżkowe byli zgodni co do dwóch przyczyn tej sytuacji – posiadania wymaganego wykształcenia/kwalifikacji przez zbyt wiele osób (odpowiednio 45,8%, 51,3%, 55%) i małej liczby miejsc pracy (odpowiednio 60,4%, 35,9%, 30%). Pierwsza przyczyna, jak wynika z danych, była częściej ważniejsza.

Prawie co piąty badany uznał, że są jeszcze inne zawody nadwyżkowe w powiecie.



Wykres 98. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

## 20. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie



Wykres 99. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP we Włodawie, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek powiat zajął 1. miejsce. Wystąpiła zgodność na poziomie co najmniej 90% we wszystkich zawodach. Warto zatem przytoczyć nadwyżkowości wyszczególnić łącznie, od najważniejszej, dla całego zestawienia zawodów.

Według 56,9% respondentów jest to mała liczba miejsc pracy

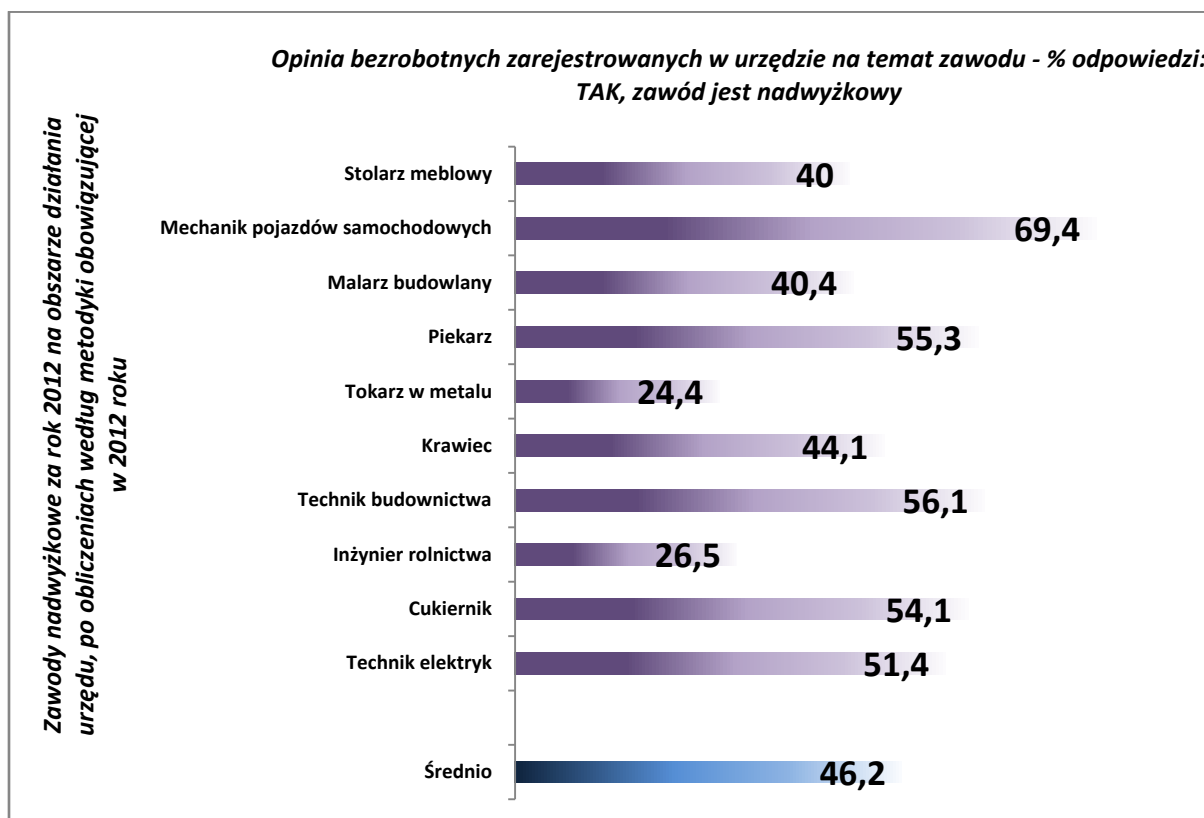
Według 45,9% respondentów – stosunkowo łatwo o kwalifikacje; brak rotacji kadr w zawodzie.

Według 43,1% respondentów – przedstawicielom zawodu trudno się przebranżowić.

Według 41,4% respondentów – zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie/kwalifikacje.

Żaden bezrobotny respondent z powiatu nie stwierdził że są jeszcze jakieś zawody nadwyżkowe w skali lokalnej, które mógłby wymienić.

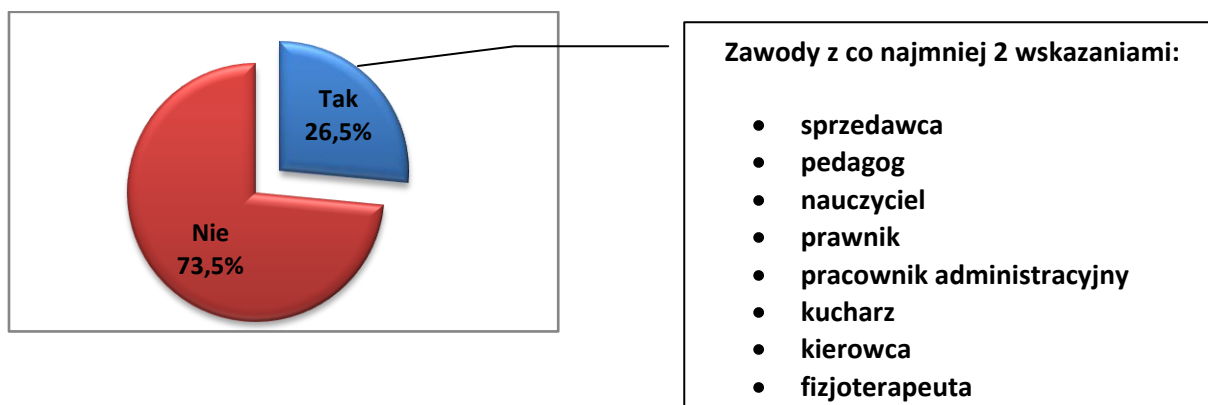
## 21. Obszar działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu



Wykres 100. Ocena zawodów nadwyżkowych roku 2012 na obszarze działania PUP w Zamościu, na podstawie badań (IV-V 2013 r.) osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

Powiat zajął 11. miejsce pod względem zgodności opinii respondentów z zestawieniem nadwyżek. W powiecie odnotowano jeden zawód (Mechanik pojazdów samochodowych), co do którego zgodność wynosiła powyżej 60%. Badani uważający go za nadwyżkowy podawali najczęściej, że nadwyżka jest spowodowana tym, że jest mała liczba miejsc pracy (43,4%) i że zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje (37,3%).

Ponad ¼ respondentów z tego powiatu stwierdziła, że są jeszcze inne zawody, które uznaje za nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy. Wskazania często się powtarzały.



Wykres 101. Inne zawody nadwyżkowe w powiecie.

## Podsumowanie

Biorąc pod uwagę średnie oceny z obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego można stwierdzić, że powiaty różniły się znacząco między sobą, choć spowodowane było to nietypowo wysokimi ocenami w dwóch powiatach (włodawski, łączyński). Generalnie bezrobotni częściej zgadzali się z urzędem co do nadwyżek niż deficytów. Średnia zgodności ocen lokalnych zawodów nadwyżkowych mieściła się pomiędzy 96% (opinia bezrobotnych z PUP we Włodawie) a 35,9% (opinia bezrobotnych z PUP w Kraśniku). Rozpiętość szczegółowych ocen wewnątrz powiatowych grup zawodów była także wysoka – nawet do 70,7% różnicy między najwyższą a najniższą ocenianym zawodem. Sytuacja taka miała miejsce w powiecie krasnostawskim.

Zawody nadwyżkowe, które najczęściej razy wystąpiły potwierdzone przez co najmniej 60% badanych (biorąc pod uwagę wszystkie powiaty) to: Mechanik pojazdów samochodowych (6 razy), Pedagog (3 razy), oraz Specjalista administracji publicznej (3 razy).

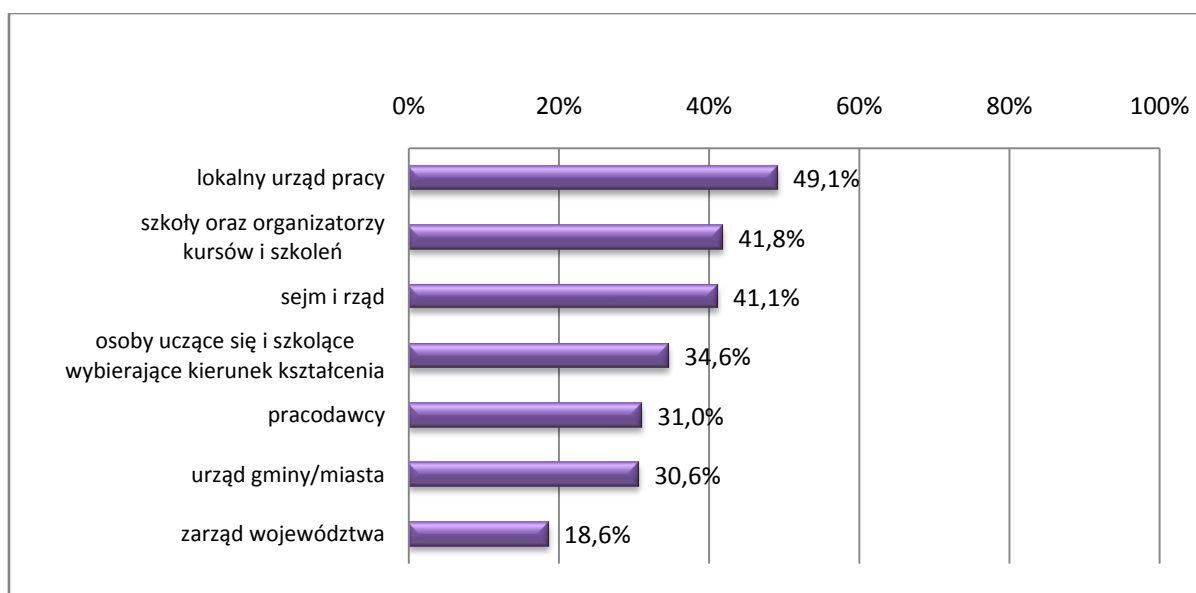
Analizie poddano zależności między średnią ocen dla powiatu a: średnią ocen dla zawodów deficytowych, stopą bezrobocia w powiecie, udziałem długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w powiecie (dane WUP w Lublinie), rekrutacjami prowadzonymi w roku 2012 przez pracodawców z powiatów, zatrudniających co najmniej 10 osób, problemami z rekrutacją prowadzoną przez tych pracodawców, odsetkiem podmiotów zatrudniających absolwentów (wyniki badań pracodawców w 2013 r. w LORP), liczbą podmiotów gospodarki narodowej w powiecie na 10 tys. ludności (dane GUS za 2012 r.). W większości przypadków związek okazał się nieistotny statystycznie. Tylko w dwóch przypadkach z bardzo dużym prawdopodobieństwem<sup>31</sup> można mówić, że istnieje korelacja (dodatnia), ale jedynie w stopniu umiarkowanym<sup>32</sup>. Jest to po pierwsze (i podobnie jak w przypadku deficytów) zależność pomiędzy średnią oceną nadwyżek z powiatu a problemami z rekrutacją. Im większe problemy z rekrutacją tym wyższa zgodność bezrobotnych w ocenie nadwyżek ( $r=0,488$ ). Oznacza to, że większe trudności rekrutacyjne lokalnych pracodawców sprawiają, że bezrobotni z powiatu częściej zgadzają się ze swoim urzędem w ocenie nadwyżek. Po drugie, im wyższa stopa bezrobocia w powiecie tym wyższa zgodność bezrobotnych w ocenie nadwyżek ( $r=0,450$ ). Zatem mniejsze bezrobocie rejestrowane oznaczało mniejszą spójność w ocenie (między urzędem a bezrobotnym) rynku pracy pod kątem zawodów, na które nie ma zapotrzebowania.

Podsumowując wszystkie odpowiedzi na pytania o przyczyny nadwyżek zawodów można stwierdzić, że dwie są zdecydowanie dominujące: posiadanie przez zbyt wiele osób wymaganego wykształcenia oraz kwalifikacji oraz mała liczba miejsc pracy. Na kolejnym miejscu wskazano, że łatwo zdobyć wspomniane wyżej kwalifikacje. Brak rotacji kadr i trudności z przebranżowieniem były wymieniane w dalszej kolejności. Nie traci na aktualności pytanie, w jaki sposób lokalnie przeciwdziałać wyborom oraz powstawaniem takich kierunków i profili kształcenia (zwłaszcza finansowanych ze środków publicznych), których absolwenci masowo rejestrują się w urzędach pracy. Tak samo istotne jest stymulowanie powstawania nowych miejsc pracy. Tylko te dwa działania łącznie mogą zniwelować wysokie wskaźniki zawodów nadwyżkowych – wynika z badania bezrobotnych.

W kwestionariuszu wywiadu z osobą bezrobotną znalazło się pytanie zamknięte o podmioty odpowiedzialne za działania zapobiegające powstawaniu zawodów nadwyżkowych. Można było wskazać więcej niż jedną spośród siedmiu zaproponowanych odpowiedzi. Wyniki zaprezentowane na wykresie poniżej świadczą, że, podobnie jak w przypadku deficytów, postrzegana odpowiedzialność jest ukierunkowana bardziej instytucjonalnie niż indywidualnie. Urząd pracy, szkoły, organizatorzy kształcenia były wymieniane najczęściej.

<sup>31</sup> Korelacja istotna na poziomie 0,05, co znaczy, że z 95% prawdopodobieństwem związek jest istotny statystycznie.

<sup>32</sup> Tzn. współczynnik korelacji Pearsona  $r$  pomiędzy 0,4 a 0,6.



Wykres nr 102. Instytucje lub osoby, które powinny podjąć działania mające na celu zapobieganie powstawaniu zawodów nadwyżkowych.

Zagadnienie nadwyżek zawodów można, podobnie jak w przypadku deficytów, rozpatrywać przy tzw. „zielonych” i „białych” zawodach. Można by przypuszczać, że zawody przyszłościowych sektorów gospodarki nie są nadwyżkowe, a przynajmniej nie potwierdzają tego bezrobotni. Jednak badania zaprzeczyły tak prosto postawionej tezie,<sup>33</sup> choć jest ich mniej niż zawodów deficytowych.

Nadwyżkowe „zielone” zawody	1. Robotnik leśny – 100% 2. Technik technologii żywności – 46,2% 3. Specjalista ochrony środowiska – 42,8% ( <i>MUP Lublin – 50,4%, PUP Łęczna – 35,3%</i> )
Nadwyżkowe „białe” zawody	1. Opiekunka domowa – 47,3% 2. Ratownik medyczny – 46,9% ( <i>PUP Janów Lubelski 40,6%, PUP Parczew – 53,3%</i> )

Tabela 7. „Zielone” i „białe” zawody – nadwyżki i ocena bezrobotnych. W przypadku gdy zawód pojawił się w więcej niż jednym urzędzie wyciągnięto średnią z ocen zawodu w każdym z nich.

Najmocniejsze uzasadnienie nadwyżki uzyskał Robotnik leśny, kolejne dwa były na zbliżonym poziomie. Zastanawiające jest występowanie Opiekunki domowej w zestawieniach nadwyżek i deficytów, z podobną oceną tego faktu przez bezrobotnych. Może tu występować podobna sytuacja co w przypadku Przedstawiciela handlowego i Sprzedawcy, który to problem poruszony został w badaniach jakościowych LORP dotyczących handlowców w roku 2013.<sup>34</sup> Z kolei inne badania jakościowe LORP<sup>35</sup>, m.in. z ratownikami medycznymi, potwierdzają realną nadwyżkę tego zawodu w regionie lubelskim.

Klasyfikacja wszystkich zawodów nadwyżkowych dodatkowo wskazanych, czyli spoza urzędowego zestawienia nadwyżek, pokazuje, że inaczej postrzegany przez bezrobotnych niż przez oficjalne statystyki są specjalności sprzedawca<sup>36</sup> i nauczyciel. Poniższa tabeli zawiera listę takich zawodów, uszeregowanych według ilości wskazań łącznie we wszystkich powiatach badania. Zamieszczono zawody, które otrzymały co najmniej 5 wskazań.

<sup>33</sup> Wynik ten wpisuje się w zdiagnozowane unikalne zapotrzebowanie na pracowników „zielonej” i „białej” gospodarki w regionie lubelskim, w badaniach ofert pracy i pracodawców.

<sup>34</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013.

<sup>35</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza*, Lublin 2013.

<sup>36</sup> Ponownie występuje kwestia obecności zawodu w deficytach i nadwyżkach.

<b>zawód nadwyżkowy</b>	<b>ilość wskazań</b>
sprzedawca	43
nauczyciel	34
kierowca	24
pracownik administracyjny	22
pedagog	20
pracownik biurowy	18
fryzjer	11
informatyk	9
socjolog	8
psycholog	8
fizjoterapeuta	8
przedstawiciel handlowy	7
pielęgniarka	7
robotnik budowlany	5
prawnik	5
murarz	5

Tabela 8. Dodatkowo wskazywane zawody nadwyżkowe, spoza zestawienia nadwyżek – podsumowanie dla wszystkich powiatów.



## V. Wnioski z badań ilościowych

Konfrontacja wyników badań deficytów i nadwyżek na poziomie powiatów z opiniami na temat tych zawodów osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych urzędach pracy w powiatach pozwala podtrzymać wniosek z pierwszej fali badań (zrealizowanych w 2012 r.). Mówił on, że opinie bezrobotnych na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych występujących w województwie lubelskim, różnią się od wyników badań tych zawodów, realizowanych zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Badania prowadzone w roku 2013 ukazały szczegółowo zgodność tych opinii ze statystykami na poziomie powiatów. Rzadko przekroczył on 40% w przypadku oceny deficytów, nieco lepszą zgodność odnotowano w kwestii nadwyżek, ale rzadko powyżej 50% w skali powiatu. 15% badanych podawało konkretne inne zawody uważane przez siebie za deficytowe, 19% inne zawody nadwyżkowe.

Najwyższe zgodności, łącznie co do deficytów i nadwyżek, osiągnięto w powiatach włodawskim, łączyńskim i tomaszowskim. Najniższe na obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku i Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej. Zaobserwowano umiarkowane zależności między oceną deficytów a problemami rekrutacyjnymi lokalnych pracodawców i zatrudnianiem przez nich absolwentów oraz między oceną nadwyżek a lokalnymi problemami rekrutacyjnymi i stopą bezrobocia.

Produktem badania w roku 2012 r. był ranking zawodów deficytowych w opinii bezrobotnych w skali regionu. W roku 2013 badania miały w pierwszej kolejności służyć rozpoznaniu każdego z 21 lokalnych rynków z osobna. Założeniem badania roku 2013 nie było tworzenie regionalnej listy ponownie, więc porównywanie wyników w odniesieniu do poszczególnych zawodów/średnich grup zawodów powinno odbywać się z zastrzeżeniem dotyczącym układu pytań kwestionariuszowych i sposobu gromadzenia danych, opisanym w rozdziale dotyczącym koncepcji badania.

Na podstawie poniższych zestawień można mówić o dużej zgodności wskazań, dokonywanych i rozpatrywanych w różny sposób, bezrobotnych co do deficytów i nadwyżek w roku 2013 w porównaniu do roku 2012. Nowymi zawodami podawanymi istotnie często w roku 2013 były jedynie Animator kultury i Nauczyciel (i były to zawody wskazywane jako deficytowe).

2012 r. – zawody deficytowe według bezrobotnych – średnie grupy zawodów	2013 r. – zawody deficytowe według bezrobotnych
1. Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	Najczęściej potwierdzone przez co najmniej 50% badanych z powiatu: Cieśla, Animator kultury, Kierowca samochodu ciężarowego
2. Lekarze	
3. Analitycy systemowi i programiści	Najczęściej wymieniane dodatkowo: kierowca, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, lekarz, nauczyciel, informatyk, robotnik budowlany, mechanik
4. Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	
5. Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	
6. Pracownicy sprzedaży w sklepach	
7. Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	
8. Mechanicy maszyn i urządzeń	
9. Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	
10. Kierowcy ciężarówek i autobusów	
11. Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	
12. Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy	

Tabela 9. Zawody deficytowe 2012 r. i 2013 r.

2012 r. – zawody nadwyżkowe według bezrobotnych – średnie grupy zawodów	2013 r. – zawody nadwyżkowe według bezrobotnych
1. Pracownicy sprzedaży w sklepach	Najczęściej potwierdzone przez co najmniej 60% badanych z powiatu: Mechanik pojazdów samochodowych, Pedagog, Specjalista administracji publicznej
2. Pracownicy obsługi biurowej	
3. Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	Najczęściej wymieniane dodatkowo: sprzedawca, nauczyciel, kierowca, pracownik administracyjny, pedagog, pracownik biurowy, fryzjer
4. Inni specjaliści nauczania i wychowania	
5. Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	
6. Mechanicy maszyn i urządzeń	
7. Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	
8. Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	
9. Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	
10. Kucharze	

Tabela 10. Zawody nadwyżkowe 2012 r. i 2013 r.

Na podstawie powiatowych wyników badań można potwierdzić hipotezę, że kierunki wykształcenia i kwalifikacji, obrane w przeszłości przez mieszkańców powiatów, w połączeniu z potrzebami lokalnych rynków są zdaniem bezrobotnych przyczyną powstawania zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Nawet jeśli miejsca pracy są widoczne w powiecie to jest ich, zdaniem badanych, za mało w stosunku do liczby osób aspirujących na nie, nawet z właściwymi kwalifikacjami. Przede wszystkim instytucje szczebla powiatowego i centralnego postrzegane są jako podmioty, które powinny zmienić tę sytuację. Samorząd wojewódzki jest wyraźnie na ostatnim miejscu, jeśli chodzi o obszar sugerowanej odpowiedzialności instytucjonalnej.

Zarówno w 2012 jak i w 2013 roku zauważalny był problem wysokiego stopnia szczegółowości Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, na której opiera się monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Pociąga to za sobą zbyt szczegółowe określenia zawodów, a mimo tego zakresy niektórych przenikają się (jak np. obecny w zestawieniach prezentowanych w raporcie Mechanik samochodów osobowych i jednocześnie Mechanik pojazdów samochodowych, Kucharz małej gastronomii i Kucharz, Pilarz kamienia i Pilarz). Szczegółowy a przez to dość sztywny układ klasyfikacji zawodów nie odpowiada współczesnym uwarunkowaniom pracy zawodowej, w której często wykonuje się czynności teoretycznie przypisane różnym specjalnościom. Jak wynika z badań, zwłaszcza bezrobotni nie posiadający wykształcenia wyższego, traktują zawód wyuczony jako jedną z wielu alternatyw dla poszukiwanego zatrudnienia. Wskazują na to także inne lokalne badania osób bezrobotnych.<sup>37</sup> Zrozumiałe jest jednak dążenie do kierowania bezrobotnych w stronę ich zawodu wyuczonego ze względu na zainwestowane środki publiczne w ich wykształcenie lub uprawnienia. Tym niemniej obowiązująca metodyka badania deficytów i nadwyżek stawia w niektórych miejscach spore ograniczenia dla skutecznej polityki rynku pracy.

<sup>37</sup> Analiza lokalnego rynku pracy w powiecie kościerskim. Badania wśród osób bezrobotnych. Raport z badań, Kraków 2007, s. 205.

## VI. Wyniki badań jakościowych – ocena propozycji zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Uzupełnieniem badań ilościowych osób samozatrudnionych oraz pracujących stało się badanie jakościowe z przedstawicielami urzędów pracy. Dotyczyło ono *Projektu założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych ustaw*. Obowiązująca w czasie realizacji wywiadów *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001) pochodzi z 20 kwietnia 2004 r. i stanowi główną podstawę prawną dla działalności powiatowych urzędów pracy. W czasie analizy wyników badania trwały jeszcze konsultacje międzyresortowe projektu nowej ustawy oraz wprowadzanie korekt do jego zapisów. Dnia 9 lipca 2013 r. dokument został przyjęty przez Radę Ministrów. Projektowane rozwiązania mają wejść w życie 1 stycznia 2014 r.<sup>38</sup>

### Profilowanie bezrobotnych jako odpowiedź na potrzeby rynku pracy

Projekt ustawy zakłada, że wszystkie osoby, które zgłaszają się do urzędów pracy zostaną poddane badaniu kwestionariuszowemu, które pozwoli określić dwie zasadnicze zmienne: oddalenie od rynku pracy oraz stopień gotowości do powrotu na rynek pracy. Wprowadzenie tego rozwiązania ma na celu dopasowanie adekwatnych i efektywnych form i instrumentów, które pomogą w aktywizacji osób nieposiadających zatrudnienia. W trakcie wywiadów przedstawiciele urzędów pracy zostali poproszeni o ustosunkowanie się do takiego pomysłu.

Respondenci w trakcie badania wyrażali bardzo zróżnicowane opinie na temat przedstawionego pomysłu profilowania osób bezrobotnych. Sam zamysł uznawali za bardzo zasadny, lecz uważali, że na przeszkodzie jego realizacji wystąpić może szereg czynników. Po pierwsze posiadali pewne wątpliwości odnośnie samych odpowiedzi respondentów. W odczuciu większości przedstawicieli urzędów pracy osoby bezrobotne będą świadome wprowadzonych w urzędzie zmian. Kilku respondentów zwracało uwagę, że fakt rejestracji w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna jednoznaczny jest z zadeklarowaniem gotowości do podjęcia zatrudnienia.<sup>39</sup> Jednocześnie wielu badanych zwracało uwagę, że duża część osób rejestrujących się w urzędach pracy robi to w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Z tego też powodu przedstawiciele urzędów pracy posiadali duże obawy, czy wypowiedzi respondentów będą faktycznie odpowiadały rzeczywistej sytuacji oraz motywacjom osób bezrobotnych. Ze swojego doświadczenia zawodowego posiadali bowiem przekonanie, że bezrobotni potrafią w trakcie spotkania z przedstawicielem urzędu odpowiadać nieszczerze, tylko po to, aby nie stracić praw do zasiłku, ubezpieczenia itp. Swoje wątpliwości jedna z badanych wyraziła w następujący sposób: *Przychodzi osoba, która rzekomo szuka pracy codziennie, daje się jej skierowanie a ona do pracodawcy nie dochodzi. Albo idzie żeby pracodawca podbił, że nie akceptuje. Mnie zastanawia sam kwestionariusz.*<sup>40</sup> Inna z respondentek twierdziła, że profilowanie musi być uzgodnione z zapisem ustawy, z którego wynika, że *bezrobotny przychodząc się rejestrować oświadcza, że jest zdolny i gotowy do podjęcia pracy. Jeśli za chwilę przesiądzie się do doradcy i w tym samym dniu oświadczy, że on zarejestrował się tylko dla ubezpieczenia to według mnie taki pracownik samorządowy nie wie co ma robić.*

Po drugie, pracownicy urzędów pracy zwracali uwagę, że sam kwestionariusz może być narzędziem niedoskonałym. Według nich prowadzenie standaryzowanych badań w przypadku osób bezrobotnych może nie przynosić oczekiwanych rezultatów. Jednym z powodów, na który wskazywali

<sup>38</sup> Informacje na temat przebiegu procesu legislacyjnego oraz projekt ustawy dostępne są pod adresem: <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/rynek-pracy/ustawa-o-zmianie-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-/> (lipiec 2013 r.).

<sup>39</sup> Dokładna definicja osoby bezrobotnej według ustawy przytoczona została w rozdziale 1.

<sup>40</sup> Kursywą oznaczone są wypowiedzi respondentów.

uczestnicy badania został omówiony powyżej. Zwracano również uwagę na fakt wielu zmian zachodzących zarówno na rynku pracy, jak i w sytuacji życiowej samych respondentów. Uczestnicy spotkań fokusowych deklarowali, że takie profilowanie, może sprawić, że osoby bezrobotne zostaną przypisane do określonej kategorii na podstawie jednokrotnego badania, które nie uwzględni zachodzących zmian. Jak powiedziała jedna z badanych: *To trzeba robić na bieżąco. Dziś osoba nadaje się do takiej grupy, jutro może się kwalifikować do innej.*

Kolejnym z problemów, o jakim mówili uczestnicy spotkań fokusowych, były niewystarczające do realizacji takich działań zasoby ludzkie w urzędzie. Jak mówiła jedna z badanych: *Może to by było dobre gdyby na jednego pracownika przypadało 200 osób, to z takimi sprofilowanymi osobami można pracować, a u nas jest dużo więcej.* Inna z uczestniczek badania dodała: *Boję się, że wzrośnie biurokracja. Myślę, że poprzez wypełnianie tych kwestionariuszy wzrośnie nam zakres obowiązków.* Zwracano także uwagę na fakt, że wypełnianie takiego kwestionariusza przez osobę bezrobotną zdecydowanie wydłuży czas, który potrzebny będzie na rejestrację osoby bezrobotnej. Jak mówiła jedna z respondentek: *Boję się, że przy nawale pracy wypełnianie dodatkowego kwestionariusza z bezrobotnym może jeszcze bardziej wydłużyć wizyty osób bezrobotnych w urzędach pracy, co automatycznie spowoduje wzrost kolejek, a tym samym wzrost niezadowolenia samych bezrobotnych.*

Uczestnicy badania konkludowali jednak, że sam zamysł wprowadzanych zmian jest bardzo dobry. W ich opinii takie modyfikacje mogłyby przysłużyć się osobom, które rejestrując się w urzędzie pracy, chcą znaleźć zatrudnienie. W ich opinii wprowadzenie profilowania mogłoby sprawić, że pracownicy urzędów pracy zdołaliby poświęcić więcej czasu osobom, które faktycznie poszukują pracy i nie rejestrują się tylko po to, żeby uzyskać ubezpieczenie. W ich przekonaniu, aby osiągnąć taki cel niezbędne jest wprowadzenie jeszcze jednej diametralnej zmiany odnoszącej się do funkcjonowania urzędów pracy oraz ich kompetencji. Zdecydowana większość badanych zwracała uwagę, że do sprawnego funkcjonowania powiatowego urzędu pracy, jako instytucji, która ma pomagać osobom bezrobotnym w przywróceniu ich na rynek pracy, jest rozdzielenie faktu posiadania statusu osoby bezrobotnej od posiadania ubezpieczenia zdrowotnego. Jak powiedziała jedna z badanych: *bez likwidacji szarej strefy, bez wyprowadzenia składek na ubezpieczenie z urzędów pracy, praktycznie żadne działania w celu poprawienia sytuacji na rynku pracy nie będą skuteczne, gdyż dużo czasu zajmuje obsługa osób, którym nie zależy na naszej pomocy i znalezieniu pracy. Ponadto zastanawiam się jeżeli mamy w konstytucji prawo do opieki to przecież można wyprowadzić obowiązki ubezpieczeniowe z urzędów. Według respondentów to świadczenie sprawia, że bardzo duża liczba osób, nie posiadających pracy lub pracujących bez formalnej umowy decyduje się na rejestrację.<sup>41</sup> Pracownicy urzędów pracy uważają, że w przypadku, gdy kwestie te zostałyby rozdzielone, w urzędach pracy rejestrowałby się w większości tylko te osoby, które faktycznie poszukują zatrudnienia. Taki stan rzeczy sprawiłby, że pracownicy powiatowych urzędów pracy dysponowałiby zdecydowanie większą ilością czasu, który mogliby poświęcić na współpracę z pracodawcami, doradztwo zawodowe itp.*

W dalszej kolejności przedstawiono uczestnikom badania szacunki Ministerstwa Pracy odnoszące się do proporcji poszczególnych profili osób bezrobotnych w skali kraju. Podział ten według badań ministerstwa kształtował się następująco: 42% - profil aktywny, 35% - profil osób aktywnych potrzebujących wsparcia, 23% - osoby oddalone od rynku pracy. Respondenci zostali poproszeni o przedstawienie swojej opinii na temat tych przewidywań w odniesieniu do ich regionalnego rynku pracy.

Przedstawiciele urzędów twierdzili, że każdy powiat charakteryzuje się zróżnicowaną sytuacją społeczno-demograficzną, która ma diametralne znaczenie w odniesieniu do liczby osób reprezentujących określone profile osób bezrobotnych. Zwracali uwagę, że nawet poszczególne powiaty są wewnętrznie zróżnicowane. W opinii badanych różne gminy wchodzące w skład powiatu posiadają

---

<sup>41</sup> Problem pracy nierejestrowanej, stosunkowo trudny do diagnozowania, podjęty został w badaniu *Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych* przeprowadzonym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w roku 2012, które obejmowało 1 500 osób bezrobotnych ze wszystkich powiatów województwa lubelskiego. Aż 43% badanych bezrobotnych zadeklarowało, że ma za sobą epizod pracy w szarej strefie.

odmienną charakterystykę. Zwracano uwagę na fakt, iż województwo lubelskie jest w dużej mierze regionem rolniczym, w którym dużo osób zamieszkuje tereny wiejskie. Z tego też powodu w wielu powiatach znajduje się niewystarczająca liczba przedsiębiorstw, które mogą potencjalnie zatrudniać nowych pracowników. Ponadto zwracano uwagę, że osoby z terenów wiejskich mają mniejszy dostęp do informacji na temat ofert pracy oraz możliwościach aktywizacji zawodowej. Inna jest także mentalność ludzi zamieszkujących tereny, na których funkcjonowały PGRy. Osoby takie wykazują się syndromem wyuczzonej bezradności oraz postawę roszczeniową – starają się wykorzystać wszelkie możliwości uzyskania świadczeń socjalnych, zasiłków itp. a nie chcą podejmować zatrudnienia.

W opinii respondentów szacunkowe dane odnoszące się do całego kraju nie są zgodne z sytuacją występującą w województwie lubelskim. Zwracali oni uwagę, że liczba osób aktywnych jest zdecydowanie przeszacowana i osób, które reprezentują profil aktywny jest na terenie ich powiatów nie więcej niż 30%. Wielu respondentów deklarowało, że na terenie ich powiatów zdecydowaną większość stanowią osoby oddalone od rynku pracy. Jedna z osób badanych twierdziła: *Jestem przekonany, że największą grupę będą stanowiły osoby oddalone od rynku pracy. Obawiam się, że będziemy tracić czas na aktywizację osób, które nie oczekują od nas pomocy.* Inna dodała: *Muszę powiedzieć, że te proporcje zupełnie inaczej się kształtują nawet na terenie poszczególnych gmin. U nas są takie gminy, gdzie były kiedyś PGRy - tam tych ludzi oddalonych od rynku to jest większość.* Wszyscy respondenci byli zgodni, że dużo zależy od szczerości wypowiedzi osób bezrobotnych oraz motywacji, które nimi kierują. W swoich wypowiedziach mówili o własnych obserwacjach i odczuciach odnośnie przyczyn, dla których będą chcieli się zarejestrować. Wspominali ponownie, że w przypadku, gdy ubezpieczenie zdrowotne będzie zależne od profilu, do którego zostaną zakwalifikowani bezrobotni, to proporcje te mogą nie odzwierciedlać faktycznego zorientowania tych osób na uzyskanie zatrudnienia.

Spotkanie z przedstawicielami urzędów pracy było także okazją do zapytania respondentów jakie są główne powody, które wpływają na poziom oddalenia od rynku pracy. Kilku respondentów zwracało uwagę, że spore problemy z uzyskaniem zatrudnienia posiadają osoby młode, które w niedawnym czasie ukończyły edukację. Twierdzili oni jednak, że osoby te są bardzo zdeterminowane i bardzo zależy im na znalezieniu pracy. Zwracano także uwagę, że na możliwości uzyskania zatrudnienia oraz motywację może wpływać miejsce zamieszkania - *to ma również związek z odległością, miejsce zamieszkania z głębokich wsi, a takich mamy dużo, poza tym ubóstwo na wsi bieda tam taka, że rodziców nie stać na kształcenie dziecka i zostaje.* Respondenci jednak w głównej mierze zwracali uwagę na problemy mentalności oraz faktu pozostawiania na długotrwałym bezrobociu. Jedna z respondentek mówiła: *to są grupy, które są przyzwyczajone do radzenia sobie w inny sposób a nie poprzez pracę. Mogą otrzymać środki z MOPSu lub innych źródeł i tak się nauczyli żyć. Najgorsze jest przyzwyczajenie, że dostaje się określone sumy pieniędzy systematycznie z budżetu państwa. To zabija całkowicie ambicje do działania, a ludzie są w stanie przyzwyczać się praktycznie do każdych warunków.* Inna rozwinęła ten temat: *Największym problemem, przynajmniej u nas, jest tzw. bezrobocie rodzinne. Prowadzenie „bezrobotnego” trybu życia. Brakuje tym osobom przede wszystkim ambicji i aspiracji do tego by podnosić sobie poprzeczkę życiową. Dziedziczenie bezrobocia jest co raz większym problemem.* Taki stan rzeczy sprawia, że osoby te nie poszukują pracy i nie są zainteresowane jej podjęciem. Dodatkowo ich kwalifikacje nie pozwalają na uzyskanie pracy, która byłaby dobrze płatna, co dodatkowo zniechęca ich do podejmowania jakichkolwiek działań. Z tego też powodu ta część osób bezrobotnych kwalifikuje się do grupy osób oddalonych od rynku pracy, którzy rejestrują się w urzędzie pracy tylko w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego.

Na tę diagnozę dobrze odpowiada plan rozszerzenia współpracy powiatowych urzędów pracy, definiowany w projekcie ustawy jako program PAI. Może być on realizowany samodzielnie przez powiatowe urzędy pracy lub we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej. Programem tym zostaną objęte wybrane grupy bezrobotnych, wyselekcjonowane spośród bezrobotnych zaliczonych do profilu „oddaleni od rynku pracy”. W stosunku do tych osób zaplanowano realizację dwóch bloków działań, które obejmować będą aktywizację zawodową oraz działania z zakresu reintegracji społecznej.

## Wprowadzenie stanowiska doradcy klienta

Proponowane zmiany w ustawie zakładają, że pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, specjaliści ds. programów, liderzy klubów pracy, doradcy i asystenci EURES zostaną zatrudnieni jako doradcy klienta. Ponadto każdy bezrobotny będzie od momentu rejestracji prowadzony przez tego samego doradcę klienta. Każda osoba bezrobotna będzie miała opracowany Indywidualny Plan Działania, który uwzględniać będzie profil, do którego zostanie zakwalifikowana w momencie, gdy zarejestruje się w urzędzie pracy. Uczestnicy spotkania fokusowego zostali poproszeni o ocenę takiego rozwiązania z perspektywy własnego urzędu.

Sam pomysł zmiany stanowisk wszystkich wymienionych specjalistów na doradcę klienta przez wszystkich respondentów został oceniony negatywnie. W pierwszej kolejności zwracano na fakt, że dotychczas każdy z pracowników posiadał określony zakres obowiązków, za które odpowiadał. Badani podejrzewali, że zmiany w ustawie mogą skutkować tym, że zakresy te zostaną ze sobą połączone i bardzo trudno będzie wielu pracownikom urzędów pracy odnaleźć się w nowej roli - *ale doradcy klienta to mają być osoby przygotowane, mają mieć poszerzony zakres czynności co dla mnie też jest dziwne, zawężone specjalizacje chyba były lepsze*. Inna z respondentek dodała: *Według mnie taki a nie inny katalog stanowisk w urzędzie spowoduje, że osoby przez ileś lat kształcone w jednym kierunku i będzie im się trudno odnaleźć, jak specjalista ds. programów, który zawsze pisał projekty ma wejść w częściowy zakres doradcy czy pośrednika. Nie był w tym zakresie szkolony i wydaje mi się to po prostu nielogiczne*. Respondenci zwracali uwagę, że osoby bezrobotne, które będą klientami w trakcie wizyty w urzędzie będą oczekiwały pełni wiedzy oraz informacji od każdego doradcy klienta. Problem polegać będzie na tym, że część z osób, które po wprowadzeniu zmian w ustawie zostaną doradcami klienta, nie będzie posiadać nie tylko niezbędnej wiedzy, ale przede wszystkim doświadczenia na takim stanowisku. Może to sprawić, że część z bezrobotnych, którzy będą obsługiwani przez osoby niedoświadczone w tej kwestii mogą posiadać odczucie, że są gorzej traktowane niż inni bezrobotni. Zwracano także uwagę na fakt, iż przy obecnych zasobach kadrowych bardzo trudno będzie poświęcać dużo czasu jednemu klientowi, co w dużym stopniu utrudni wypracowywanie indywidualnego podejścia dostosowanego do jego sytuacji oraz potrzeb.

Ponadto przedstawiciele urzędów pracy deklarowali, że nowa nazwa stanowiska nie jest do końca trafiona. Jedna z respondentek mówiła o tym bardzo dosadnie: *Ludzie też się przyzwyczaili, są określone stanowiska, a teraz będziemy wszystko zmieniać. Niszczy się to co w urzędzie już zostało wypracowane. Doradca zawodowy kojarzył się pozytywnie (do niczego nie zmusza) a doradca klienta kojarzy się ludziom z biznesem, ze sprzedawaniem kredytów, bardzo negatywne zabarwienie*. Pozostali badani wskazywali, że taka nazwa stanowiska może kojarzyć się z przedstawicielem call-center, który przez telefon próbuje zachęcić klienta do kupna oferowanego przez siebie produktu. Spora liczba ludzi jest bardzo negatywnie nastawiona do tego rodzaju handlu i bardzo nie lubi dzwoniących sprzedawców. Z tego też powodu „doradca klienta” budzi bardzo negatywne skojarzenia.

Uczestnicy badania zwracali jednak uwagę na fakt, iż sam zamysł kierowania bezrobotnych przez cały czas do określonego pracownika urzędu pracy jest dobry. Takie podejście posiada dwie zalety, na które wskazywali respondenci. Po pierwsze dzięki wielokrotnym spotkaniom z tym samym doradcą klienta możliwe będzie nawiązanie pewnej więzi z osobą bezrobotną oraz poznanie jej problemu. W przypadku, gdy przy kolejnej wizycie klient zauważy, że osoba która się nim zajmuje pamięta go i zna jego problemy, może poczuć się traktowany bardzo indywidualnie. Dzięki temu osoba taka może stać się bardziej prawdomówna i mówić bardziej szczerze o swoich problemach. Z tego faktu wynika druga zaleta, którą jest weryfikacja informacji uzyskanych w trakcie pierwszego spotkania. Według uczestników spotkania fokusowego bezrobotny nie będzie w stanie przez cały czas udawać i w trakcie kilku spotkań wszelkie jego nieszczerze deklaracje będą mogły zostać wychwycone.

Założenia nowej ustawy odnoszą się także do osób, które obsługiwać będą pracodawców zgłaszających się do urzędu pracy. Pracownik zatrudniony na takim stanowisku będzie „doradcą klienta

indywidualnego”. Także w tym przypadku do jednego pracodawcy przypisany będzie jeden przedstawiciel urzędu pracy. Ma to być odpowiedź na niezadowolenie pracodawców ze współpracy z urzędami pracy, która dotychczas charakteryzowała się według nich występowaniem wielu trudnych i czasochłonnych procedur.<sup>42</sup> Respondenci nie do końca byli przekonani do takiego pomysłu. Zwracali oni uwagę na fakt, że z wieloma pracodawcami bardzo trudno się współpracuje, gdyż wysuwają oni tylko roszczenia w kierunku urzędu pracy. Jak powiedział jeden z badanych: *Pytanie też czy pracodawcy nie będą nas traktować jako takie biura rachunkowe, które będą doradzać jak tu najlepiej wyrwać kasę nie dając nic od siebie. Pytanie jakie będą mieli podejście.* Zwracano także uwagę na to, iż pracodawcy bywają bardzo zniecierpliwieni, gdy muszą czekać na obsługę. Powodowane jest to faktem braku czasu oraz potrzebą realizacji innych obowiązków. Takie problemy dotyczą przede wszystkim tych pracodawców, którzy prowadzą małe przedsiębiorstwa i nie posiadają pracowników odpowiedzialnych za sprawy kadrowe. Dodatkowo, gdy np. zauważy, że jakiś inny doradca w tym momencie ma czas, ale nie może go obsłużyć ze względu na istniejące procedury, doprowadzi to do jeszcze większego niezadowolenia. Taki pracodawca według badanych może mieć poczucie, że pracownicy urzędu nie szanują jego czasu.

W trakcie dyskusji przedstawiciele urzędów pracy mówili, że istnieją dwa typy pracodawców – tacy, którzy pojawiają się tylko jednorazowo oraz tacy, którzy z urzędem pracy współpracują od lat. Respondenci przyznawali, że osoby, które współpracę kontynuują przez wiele lat doskonale znają już pracowników i sami wiedzą, do kogo chcą się udać. Z tego też powodu mimo braku procedur możliwa jest współpraca z jednym pracownikiem urzędu pracy oraz wytworzenie indywidualnego podejścia w odniesieniu do określonego pracodawcy. Jest to według badanych naturalny stan rzeczy, którego nie należałoby komplikować dodatkowymi założeniami instytucjonalnymi.

## **Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy**

W projekcie nowej ustawy założono, że jako osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy traktowane będą: osoby do 30 roku życia i powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, osoby korzystające z pomocy społecznej, osoby z niepełnosprawnością oraz osoby posiadające dzieci do 6 roku życia. Respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się do nowych kryteriów, które zostały przewidziane w ustawie – zapytano ich czy nowe kryteria są trafniejsze od tych, które obecnie obowiązują<sup>43</sup> oraz czy te zmiany sprawią, że w rejestrach urzędów pracy znajdować się będzie więcej osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Respondenci twierdzili, że w danym momencie trudne jest oszacowanie czy liczba bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy się zmieni. Ponownie zwracali uwagę na fakt, że bardzo dużo zależy od powiatu, którego specyficzna sytuacja społeczno-demograficzna może znacząco wpłynąć na tę liczebność. Przypuszczali oni jednak, że liczba ta na pewno się nie zmniejszy. Zwracali także uwagę, że wielu bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy obejmowanych jest kilkoma kryteriami. Zmiana jednego z tych kryteriów (jego eliminacja lub dodanie) może nie wpłynąć w ogóle na sytuację wielu osób. W opinii badanych jedyne usunięte kryterium, które może wpłynąć na zmniejszenie liczby bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy to „brak wykształcenia średniego”. Przedstawiciele urzędów pracy twierdzili, że to właśnie takich osób jest bardzo dużo w rejestrach urzędów pracy.

## **Formy wsparcia przy zakładaniu działalności gospodarczej**

W projekcie nowej ustawy przewidziane jest pozostawienie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej z Funduszu Pracy dla osoby bezrobotnej. W trakcie spotkania z przedstawicielami urzędów pracy, zostali oni poproszeni o wyrażenie opinii na temat krytycznych czynników, które

---

<sup>42</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim*, Lublin 2013, s. 51-52, 60.

<sup>43</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r.* (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001), Rozdział 11 Artykuł 49).

sprawiają, że duża część firm po okresie roku lub dwóch jest likwidowana oraz wskazanie czynników, które decydują o osiągnięciu sukcesu. Respondenci wskazując na przyczyny likwidacji firm, zwracali przede wszystkim uwagę na to, iż po okresie roku zwiększają się obciążenia finansowe firmy. Jej właściciel zmuszony jest płacić większe świadczenia na ZUS, na co w dużej mierze go nie stać. W przypadku niektórych firm, które upadły wskazywano także na przyczyny związane z pojawieniem się kryzysu na rynku.

W opinii respondentów problem upadłości firm leży także gdzie indziej – wiele osób bezrobotnych nie jest przygotowanych do prowadzenia działalności gospodarczej ze względu na brak doświadczenia lub umiejętności. Jednak ze względu na fakt, że jak mówili badani: „nic nie tracą” decydują się oni spróbować. W swoich działaniach nie przejawiają jednak dużej determinacji i ewentualnych niepowodzeń nie odbierają jako osobistych porażek. Według badanych ma na to wpływ fakt, iż ryzykują oni przede wszystkim pieniądze otrzymane od państwa. Wydaje się, że wprowadzenie pożyczki byłoby bardziej oszczędnym wyjściem z perspektywy finansów publicznych (co wprowadza projekt ustawy). Jedna z respondentek twierdziła, że wysokość wkładu własnego w założoną firmę jest wskaźnikiem, który mówi o prawdopodobieństwie utrzymania działalności. Ze swojego doświadczenia mówiła, że osoby, które inwestują dodatkowo swoje pieniądze przejawiają dużą większą determinację i starają się za wszelką cenę utrzymać prowadzoną przez siebie działalność - *Nastawienie na początku. Jeżeli ktoś bierze się do pracy żeby dostać dofinansowanie to nie ma szans. Jak ktoś wie od początku, że to jest ta jedyna droga zawodowa i to chce robić to się udaje.(...)* Osoby, które zainwestowały jakieś własne środki i przemyślały co chcą robić dojdą do sukcesu. Ci, którzy startują od zera i nie inwestują nic bazują tylko na środkach z dotacji. Wskazując na czynniki sukcesu badani wymieniali także cechy osobowościowe. Jak powiedziała jedna z badanych: *Moim zdaniem o sukcesie najbardziej decydują warunki osobowe. Szczególnie predyspozycje do prowadzenia działalności gospodarczej. Jednym słowem te osoby muszą być przedsiębiorcze. Teraz jak przyznajemy dotacje to ciężko jest nam to zbadać lub określić. Zaobserwowałam, że np. na jeden rodzaj działalności dotację dostaje 5 osób i po niedługim czasie 4 właściciele ogłasza upadłość zaś 1 osobie się udaje. Reasumując przedsiębiorczość, cechy osobowościowe oraz pomysł to cechy, które należy posiadać by odnieść sukces.* Ostatnim z czynników, który ma duże znaczenie dla pomyślności w prowadzeniu działalności gospodarczej jest posiadanie doświadczenia zawodowego. Przedstawiciele urzędów pracy twierdzili, że najlepiej wiedzie się osobom, które już pracowały w określonej branży. Taki stan rzeczy sprawia, że znają oni specyfikę określonej działalności, posiadają niezbędne umiejętności oraz doświadczenia oraz bardzo często pewną część kontaktów – zarówno do dostawców jak i klientów. Co ciekawe respondenci deklarowali, że duża część osób zakładających działalność gospodarczą wcześniej prowadziła ją w szarej strefie. Zdobyte w ten sposób doświadczenie pozytywnie wpływa na stabilność zarejestrowanej później firmy.

Wypowiedzi uczestników badania świadczą o tym, że nie istnieją określone branże, co do których jest zdecydowanie większa pewność utrzymania działalności gospodarczej. Po pierwsze województwo lubelskie jest pod tym względem bardzo zróżnicowane i w zależności od lokalnego rynku dana firma będzie miała większe lub mniejsze szanse na powodzenie. Ponadto w zależności od branży istnieją różne okresy – np. w przypadku branży budowlanej, gdzie firmy mają mniej zleceń, a co za tym idzie pojawiają się większe trudności z utrzymaniem płynności finansowej firmy. Istnieje także szereg innych czynników, które nie da się często przewidzieć w momencie zakładania działalności gospodarczej, a które mogą się pojawić już w trakcie jej funkcjonowania.

Nową propozycją, która przewidziana jest w nowej ustawie jest pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej (z siedmioletnim okresem spłaty). Będą mogły z niej korzystać: osoby bezrobotne, studenci ostatniego roku uczelni wyższych oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i wyższych uczelni w okresie 24 miesięcy od dnia otrzymania dyplomu. W trakcie badania fokusowego przedstawiciele urzędów pracy zostali poproszeni o ustosunkowanie się do funkcjonalności zaproponowanego instrumentu. Wszyscy byli zgodni, że taka sytuacja może sprawić, że firmy zakładane przez osoby, które skorzystają z takiej pożyczki będą funkcjonować dłużej aniżeli te, które zakładane były dzięki dotacjom. Pożyczka według respondentów zdecydowanie bardziej mobilizuje i wymaga podjęcia dużo lepiej



przemysłanej decyzji - *Będzie bardziej ostrożny, pożyczka jest do zwrotu, dotacja nie. Nad pożyczką zastanowi się konkretna osoba, która będzie miała konkretny biznesplan bo będzie wiedziała, że musi to prowadzić i później spłacać a nie tak, że sobie weźmie i przez rok poprowadzi.* Kilku z respondentów deklarowało jednak, że pożyczki nie mogą w całości zastąpić dotacji, gdyż wielu młodych ludzi nie zdecydowałoby się z nich skorzystać. Podjęcie decyzji o wystąpieniu o pożyczkę związane jest z dużym ryzykiem i nawet osoby, które mają dobry pomysł i dużo chęci do pracy mogą obawiać się zobowiązań finansowych. Związane jest to z pewną nieprzewidywalnością rynku. Ten instrument według respondentów bardzo dobrze odpowiada przede wszystkim potrzebom studentów, którzy w zdecydowanej większości są ludźmi młodymi, pomysłowymi i kreatywnymi. Dzięki zdobytej na studiach wiedzy mogą oni sami stworzyć dla siebie miejsca pracy i uchronić się przed bezrobociem, które jest dużym zagrożeniem w stosunku do osób kończących edukację.

## Instrumenty wsparcia dla pracodawców

Zmiany, które wprowadzić ma nowa ustawa dotyczyć mają także instrumentów wsparcia skierowanych do pracodawców. Przewidziana jest likwidacja możliwości refundacji ze środków Funduszu Pracy części kosztów szkoleń pracowników, tym pracodawcom, którzy utworzyli zakładowy fundusz szkoleniowy. Pracodawcy w zamian otrzymają kilka innych możliwości pomocy. Powstanie Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) przeznaczony na dofinansowanie pracodawcom kosztów szkolenia wybranych przez siebie pracowników w wieku powyżej 45 roku życia. Oprócz tego pracodawcy będą mogli korzystać z trójstronnych umów szkoleniowych na szkolenia bezrobotnych – kandydatów do pracy. Pracodawcy uzyskają również możliwość otrzymania pożyczki na utworzenie nowego miejsca pracy. Będą mogli też zostać zwolnieni z niektórych kosztów pracy osób do 30. roku życia i powyżej 50. roku życia. Reprezentanci urzędów pracy zostali poproszeni o wskazanie najbardziej trafnych mechanizmów. Jako najlepsze rozwiązanie ocenione zostało uzyskanie zwolnienia z niektórych kosztów pracy pracowników poniżej 30. i powyżej 50. roku życia. Takie podejście sprawiłoby, że z jednej strony osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy łatwiej mogłyby znaleźć pracę, a z drugiej strony pomogłoby to pracodawcom, którzy najczęściej narzekają na zbyt wysokie koszty utrzymania pracownika. Problem ten diagnozowany był kilkakrotnie w badaniach jakościowych obserwatorium.<sup>44</sup> Wiele osób deklarowało, że bardzo dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie umów trójstronnych (zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową) dotyczących szkoleń - *umowa trójstronna do czegoś zobowiązuje, zobowiązuje pracodawcę, że po skończonym szkoleniu on go przyjmie. Mi się to podoba.* Główną zaletą takiego rozwiązania jest obowiązek zatrudnienia przeszkolonego pracownika. Dotychczas respondenci spotkali się z wieloma sytuacjami, gdy osoba bezrobotna po ukończeniu szkolenia nie zostawała zatrudniona. Szkolenie wiązało się natomiast z dużymi nakładami finansowymi, które w żaden sposób nie przełożyły się na poprawę sytuacji zawodowej tej osoby.

Za nie do końca zasadny instrument uznano natomiast pożyczkę na doposażenie miejsca pracy. Respondentka, która wyraziła tę opinię argumentowała to w następujący sposób: *To ma być nie doposażenie stanowiska pracy tylko pożyczka i myślę, że to nie jest trafiony pomysł bo jeżeli pracodawca decyduje się na doposażenie stanowiska pracy to i tak ponosi dodatkowe koszty.*

Respondenci mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat instrumentów, które są pozytywnie postrzegane przez pracodawców (zarówno funkcjonujących obecnie jak i potencjalnych). Wszyscy uczestniczący w badaniach uważali, że najlepiej w praktyce sprawdzają się staże zawodowe. Z jednej strony pracodawcy są zadowoleni, gdyż przez pewien okres posiadają pracownika, za którego pracę nie ponoszą kosztów. Jeżeli taki pracownik się sprawdzi to może zostać zatrudniony na dłuższy okres w danej firmie. W ten sposób pracodawca jest w stanie przygotować pracownika do pełnienia obowiązków w trakcie trwania stażu, który jest niejako darmowym (dla pracodawcy) okresem próbnym.

<sup>44</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza. Badanie osób pracujących i samo zatrudnionych*, Lublin 2012, s. 81; Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim*, Lublin 2012, s. 58.

Oznacza to, że w momencie kiedy zatrudni już taką osobę i zacznie jej sam wypłacać wynagrodzenie, to pracownik ten będzie już mógł w sposób efektywny pełnić swoje obowiązki. Ponadto zwracano uwagę na korzyść ze strony osoby bezrobotnej, która nie może znaleźć zatrudnienia. Gdy taka osoba się sprawdzi ma spore szanse na uzyskanie pracy na dłużej, a ponadto jest to bardzo dobry sposób na zdobycie doświadczenia zawodowego, które jest niezwykle istotne w kontekście posiadanych szans na rynku pracy. Spośród innych rozwiązań wskazywano na potrzebę rozbudowania prac interwencyjnych, do których należałoby kierować więcej osób oraz wprowadzenie dotacji na zasiedlenie, dla osób które zgodziłyby się podjąć pracę w znacznej odległości od miejsca zamieszkania.

## VII. Rekomendacje

1. Prawie 2/3 badanych bezrobotnych uznaje własne zawody wyuczony za obojętne dla uzyskania zatrudnienia. Z kolei zawód wykonywany (inny niż wyuczony) jako obojętne uznaje tylko ponad 1/3 respondentów. Rynek pracy koryguje albo zmienia drogi zawodowe. Potrzebna jest **systemowa organizacja doradztwa zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych i gimnazjach wraz z kontrolą realizacji tych działań**. Wskazane jest zatrudnianie do działań doradczych w szkołach pracowników, którzy indywidualne i grupowe doradztwo (treść dostosowana do typu szkoły) prowadziliby w ramach swoich podstawowych a nie dodatkowych obowiązków. Świadomość u uczniów konsekwencji wyborów szkoły i rodzaju kształcenia to mniejsze prawdopodobieństwo występowania zawodów nadwyżkowych.
2. Bezrobotni często rozmijają się w swoich opiniach na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych w porównaniu do danych będących w posiadaniu urzędów pracy posługujących się niedoskonałą metodyką badania zawodów. Podtrzymujemy rekomendację z roku 2012 - **zastosowanie efektywnego narzędzia do monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych z uwzględnieniem perspektywy wszystkich uczestników rynku pracy**. Język opisu zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinien być wspólny dla pracodawców i klientów urzędu, skoro potrzeby jednych i możliwości drugich stanowią podstawę do wnioskowania o deficytach i nadwyżkach.
3. Społeczności lokalne nie mają szerokiego dostępu do aktualnych danych z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Nie są one rozpowszechniane czy włączane do materiałów informacyjno-promocyjnych dostępnych w urzędach pracy. Uczniowie, pracodawcy nie wiedzą o prowadzeniu takich badań. Wskazane jest **promowanie wyników lokalnego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych przez lokalny urząd pracy, w sposób umożliwiający zapoznanie się z informacją bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie, uczniów ostatnich klas gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych i wyższych w powiecie**. Informacja powinna być sformułowana przystępnym językiem, z zastrzeżeniami dotyczącymi możliwych błędów we wnioskowaniu o rynku pracy na podstawie badań monitoringu. Niezbędne jest udostępnianie skrótu z badań zawodów nadwyżkowych i deficytowych, łatwo dostępnym dla osób bezrobotnych i cyklicznego opracowania dla uczniów gimnazjum. Docelowo utworzenie platformy wymiany informacji o wynikach badań zawodów deficytowych i nadwyżkowych z coroczną regionalną konferencją dotyczącą zestawień zawodów i warsztatami dla uczniów. **Wprowadzenie możliwości finansowania badań pracodawców i ofert pracy w podregionach lub w kilku powiatach łącznie i upowszechniania ich wyników**.
4. **Modyfikacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby badań zawodów na bardziej ogólną, zawierającą profile kompetencyjne lub branżowe**. Umożliwienie lokalnym urzędom pracy (np. w ramach projektów) zastosowania grup zawodów lub profili kompetencji odpowiadającym zawodom szkolnictwa zawodowego oraz średniego technicznego z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności przy rejestracji bezrobotnych, ich aktywizacji zawodowej, pośrednictwie pracy. Promocja profili kompetencyjnych absolwentów wśród lokalnych pracodawców.
5. Obecna struktura osób zarejestrowanych jako bezrobotne jest w dużym stopniu strukturą osób legalnie nie zatrudnionych potrzebujących ubezpieczenia zdrowotnego. Z badań będących podstawą niniejszego raportu wynika, że 40% bezrobotnych zarejestrowało się tylko z tego powodu, a prawie połowa ma doświadczenia w pracy nierejestrowanej. **Oddzielenie statusu bez-**

**robotnego od możliwości uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego** zmieni strukturę bezrobocia, a liczba osób reprezentująca wiele zawodów nadwyżkowych mogłaby się zmniejszyć. Pracownicy urzędów pracy mogliby więcej czasu poświęcić faktycznie poszukującym pracy i nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami.

6. **Promowanie szkół i ośrodków kształcenia, które uzasadniają swoją ofertę edukacyjną, a do uzasadnienia włączają aktualne wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.** Ograniczanie liczby przyjęć na kierunki z zawodami nadwyżkowymi, z finansowaniem publicznym. Organizowanie przez urzędy pracy szkoleń jedynie o tematyce mającej uzasadnienie w wynikach monitoringu zawodów. Umożliwienie tworzenia systemowego lub w ramach projektów rad programowych dla szkół zawodowych, liceów i techników z udziałem lokalnych pracodawców, uzgadniających możliwe korekty i dodatki do programów nauczania. Przyznawanie dodatkowych punktów strategicznych dla projektodawców w ramach EFS organizujących wsparcie szkoleniowe, stażowe, doradcze (zarówno dla bezrobotnych jak i pracujących), którzy uwzględnią wyniki monitoringu zawodów deficytowych na obszarze jednego lub kilku powiatów.

## VIII. Podsumowanie

W raporcie przedstawiono w kolejności koncepcję, wyniki, wnioski i rekomendacje z badań własnych Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Badanie ilościowe odwoływało się do opinii osób bezrobotnych, które posiadają ogląd ofert pracy pojawiających się zarówno w powiatowych urzędach pracy, jak również innych źródłach. Atutem badania był jego regionalny zakres, powtarzalność a w perspektywie zadań Wydziału Badań i Analiz WUP w Lublinie pełni uzupełniającą rolę w stosunku do „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim”. Konfrontacja wyników badań zapotrzebowania na zawody prowadzonych według obowiązującej jeszcze podczas obu fal badania metodyki z obrazem rynku pracy u bezrobotnych pozwoliła na uzyskanie odpowiedzi na pytanie o stopień zrozumienia popytu na pracowników przez tych, którzy pracy poszukują.

W pierwszej fali badania w roku 2012 zdecydowano o analizie danych na poziomie regionu, w drugiej fali w roku 2013 zastosowano ujęcie powiatowe. To które z nich jest bardziej użyteczne zależy od potencjalnego użytkownika. Osoby uczące się, przechodzące z systemu edukacji na rynek pracy, a nawet pracujące mogą być zainteresowane popytem na zawody w obszarze działania tylko jednego urzędu (np. miasto Lublin), dla innych synteza wojewódzka ma większą wartość. Powiatowe urzędy pracy odpowiedzialne są za analizy rynku pracy i działania na rzecz bezrobotnych w skali powiatu, wojewódzkie urzędy pracy realizują zadania w skali regionalnej.

Nieprzypadkowo dopełnieniem rezultatów badań bezrobotnych są w niniejszym raporcie wyniki badań dotyczące roli urzędów pracy jako publicznych służb zatrudnienia, a okazją do analizy nowych wyzwań dla tych instytucji rynku pracy stała się nowelizacja *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (głównej podstawy prawnej funkcjonowania tych urzędów), w debacie publicznej nazywana już reformą urzędów pracy. W uzasadnieniu reformy mówi się o konieczności zwiększenia elastyczności działania urzędów pracy poprzez lepsze dostosowanie działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy. Wyniki badań prowadzonych przez LORP wykazują, że oprócz zmian wynikających z projektu ustawy konieczne jest pilne i skoordynowane wdrożenie innych modyfikacji. Po pierwsze nowej metodyki badania zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz lepszych sposobów komunikowania jej wyników bezrobotnym i uczącym się. Po drugie umieszczenie jej w szerszym modelu diagnozowania (powiatowego i regionalnego) zapotrzebowania na kwalifikacje wypracowanym w ramach centralnych projektów systemowych PO KL a także poszczególnych obserwatoriach rynku pracy. Wzmocnienie roli regionów w kreowaniu i koordynowaniu regionalnej polityki rynku pracy, podawane w uzasadnieniu do zmian ustawy, rysuje perspektywy na dalsze prowadzenie w województwie lubelskim analiz rynku pracy służących poprawie efektywności działań na rzecz promocji zatrudnienia w regionie.

## IX. Aneks

### KWESTIONARIUSZ WYWIADU

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

#### STATUS RESPONDENTA – TABELA DOBORU

S1. urząd rejestracji		S4. Proszę o podanie Pana/i roku urodzenia		S7. Rok ukończenia edukacji	
S2. Wielkość miejsca zamieszkania					
do 5 000 mieszkań-ców	1	S5. Czy posiada Pan/i orzeczenie o jakimś stopniu niepełnosprawności?		S8. Ilość osób w gospodarstwie domowym	
5 001 – 20 000 mieszkańców	2	tak	1	S9. Ilość osób w gospodarstwie domowym nieposiadających własnego źródła utrzymania	
20 001 – 50 000 mieszkańców	3	nie	2		
50 001 – 340 000 mieszkańców	4	S6. Jakie wykształcenie osiągnął/ęła Pan/i do chwili obecnej?			
S3. Proszę o podanie Pana/i wieku		podstawowe lub gimnazjalne	1		
poniżej 27 lat	1	zawodowe	2	S10. Płeć	
27-40 lat	2	średnie	3	kobieta	1
powyżej 40 lat	3	wyższe	4	mężczyzna	2

- Proszę powiedzieć, ile miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat był/a Pan/Pani zarejestrowany/a jako osoba bezrobotna.
  - 0-3 miesiące
  - 4-6 miesięcy
  - 7-12 miesięcy
  - 13-24 miesięcy
- Jak długo pozostaje Pan/Pani bez pracy od ostatniej rejestracji? (w latach, miesiącach)  
 Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie jest pewien odpowiedzi proszę odnotować ten fakt  
 .....
- Proszę powiedzieć czy przed rejestracją kiedykolwiek Pan/i pracował/a.
  - Tak
  - Nie → proszę przejść do pytania 17
- 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  
 .....
- 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 proszę odnotować ten fakt  
 .....

- Proszę określić jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia i/lub o dzieło.  
 (w latach, miesiącach).  
 Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt  
 .....
- W ilu instytucjach w ciągu całego życia pracował/a Pan/i na podstawie umowy zlecenia i/lub o dzieło?  
 Ankieter: W przypadku, gdy respondent nie potrafi jest pewien odpowiedzi zanotować ten fakt  
 .....
- Czy kiedykolwiek pracował/a Pan/i za granicą?
  - tak
  - nie → proszę przejść do pytania 14
- Ile razy wyjeżdżał Pan/i za granicę w celu podjęcia pracy zarobkowej?  
 .....
- W jakich krajach pracował/a Pan/i za granicą?  
 .....
- Jak dawno temu ostatni raz wykonywał/a Pan/i pracę zarobkową za granicą?
  - 0-3 miesiące
  - 4-6 miesięcy
  - 7-12 miesięcy
  - 13-24 miesięcy
  - powyżej 24 miesięcy
- Przez jaki łączny okres czasu wykonywał/a Pan/i pracę zarobkową za granicą?  
 (w miesiącach, latach)  
 .....
- W jakich branżach pracował/a Pan/i za granicą (proszę wskazać wszystkie możliwe)?  
 Ankieter: proszę wręczyć kartę 1
  - administracja publiczna
  - badania naukowe
  - budownictwo
  - edukacja
  - energetyka i surowce
  - finanse
  - handel
  - informatyka
  - motoryzacja
  - nieruchomości
  - przemysł przetwórczy - chemiczny
  - przemysł przetwórczy - drzewno - papierniczy
  - przemysł przetwórczy - lekki (włókienniczy, tekstylny, skórzano – obuwniczy)
  - przemysł przetwórczy - mineralny (cementowy, wapienniczo – gipsowy, szklarski, betonowy, ceramiczny)
  - przemysł przetwórczy - spożywczy

- p) przemysł przetwórczy - pozostałe, w tym ciężki (paliwowo – energetyczny, metalurgiczny, elektro-maszynowy)
- q) reklama i marketing
- r) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- s) służba zdrowia
- t) telekomunikacja
- u) transport i logistyka
- v) turystyka
- w) usługi
- x) inne

**14. Z jakiego powodu utracił/a Pan/i ostatnią pracę?**

**Ankieter: proszę odczytać odpowiedzi**

- a) Zrezygnowałem/am sama
- b) Skończyła się moja umowa o pracę → **proszę przejść do pytania 17**
- c) Zostałem/am zwolniony/a → **proszę przejść do pytania 16**
- d) Zlikwidowano mój zakład pracy → **proszę przejść do pytania 17**
- e) Zlikwidowano moje stanowisko pracy → **proszę przejść do pytania 17**
- f) Była to praca sezonowa → **proszę przejść do pytania 17**
- g) Inne → **proszę przejść do pytania 17**

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

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 2**

- a) Nie byłem/am zadowolony/a ze swoich obowiązków → **proszę przejść do pytania 17**
- b) Ze względu na obowiązki rodzinne → **proszę przejść do pytania 17**
- c) Z przyczyn zdrowotnych → **proszę przejść do pytania 17**
- d) Ze względu na niskie zarobki → **proszę przejść do pytania 17**
- e) Ze względu na złe relacje z przełożonymi → **proszę przejść do pytania 17**
- f) Ze względu na złe relacje ze współpracownikami → **proszę przejść do pytania 17**
- g) Ze względu na odległość od miejsca zamieszkania → **proszę przejść do pytania 17**
- h) Zlikwidowałem/am własną działalność gospodarczą → **proszę przejść do pytania 17**
- i) Zostałem/am objęty/a programem odejść dobrowolnych → **proszę przejść do pytania 17**
- j) Inne → **proszę przejść do pytania 17**

**16. Dlaczego został/a Pan/i zwolniony/a z ostatniej pracy (proszę wskazać jeden główny powód)?**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 3**

- a) Z powodu zastrzeżeń do mojej pracy
- b) Z powodu konfliktu z przełożonym lub innymi pracownikami
- c) Straciłem pracę po urlopie macierzyńskim/wychowawczym
- d) W ramach zwolnienia grupowego
- e) Inne

**17. 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: proszę wręczyć kartę 4**

- a) Zarabianie na życie, utrzymanie
- 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
- g) Możliwość kontaktów społecznych

h) Inne

**18. Proszę ocenić własną sytuację materialną.**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 5**

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

**19. Które z wymienionych sytuacji ocenia Pan/i jako negatywne skutki bezrobocia (proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi)?**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 6**

- a) Utrata dochodów
- b) Niepewność tego, co przyniesie przyszłość
- c) Gorsze samopoczucie psychiczne (lęk, apatia, rezygnacja)
- d) Utrata poczucia bezpieczeństwa
- e) Brak możliwości wykorzystania i rozwijania posiadanych umiejętności
- f) Utrata statusu społecznego
- g) Utrata kontroli nad swoim życiem
- h) Ograniczenie kontaktów społecznych
- i) Utrata pozycji w rodzinie

**20. Które z wymienionych sytuacji ocenia Pan/i jako pozytywne skutki bezrobocia (proszę wskazać max. 3 najważniejsze odpowiedzi)?**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 7**

- 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 dokończenia, 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

**21. Proszę o zakwalifikowanie Pan/i kierunku wykształcenia/zawodu wyuczonego do odpowiedniej branży.**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 1**

- a) administracja publiczna
- b) badania naukowe
- c) budownictwo
- d) edukacja
- e) energetyka i surowce
- f) finanse
- g) handel
- h) informatyka
- i) motoryzacja

- j) nieruchomości
- k) przemysł przetwórczy - chemiczny
- l) przemysł przetwórczy - drzewno - papierniczy
- m) przemysł przetwórczy - lekkie (włókienniczy, tekstylny, skórzan – obuwniczy)
- n) przemysł przetwórczy - mineralny (cementowy, wapienniczo – gipsowy, szklarski, betonowy, ceramiczny)
- o) przemysł przetwórczy - spożywczy
- p) przemysł przetwórczy - pozostałe, w tym ciężki (paliwowo – energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy)
- q) reklama i marketing
- r) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- s) służba zdrowia
- t) telekomunikacja
- u) transport i logistyka
- v) turystyka
- w) usługi
- x) inne

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

- a) Jest obojętny dla uzyskania przeze mnie zatrudnienia
- b) Zwiększa moje szanse na uzyskanie zatrudnienia → **proszę przejść do pytania 24**
- c) Trudno powiedzieć

**23. Z jakiego powodu Pana/i zdaniem Pana/i kierunek wykształcenia/zawód wyuczony nie jest atrakcyjny z perspektywy rynku pracy (proszę wskazać jedną odpowiedź)?**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 8**

- a) Mała liczba miejsc pracy
- b) Zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje
- c) Brak rotacji kadr w tym zawodzie
- d) Stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje
- e) Przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić
- f) Nie wiem

**24. Czy przed rejestracją wykonywał/a Pan/i jakąś pracę, która była niezwiązana 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 27**

**25. Proszę o zakwalifikowanie tego zawodu do odpowiedniej branży.**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 1**

- a) administracja publiczna
- b) badania naukowe
- c) budownictwo
- d) edukacja
- e) energetyka i surowce
- f) finanse
- g) handel
- h) informatyka
- i) motoryzacja
- j) nieruchomości

- k) przemysł przetwórczy - chemiczny
- l) przemysł przetwórczy - drzewno - papierniczy
- m) przemysł przetwórczy - lekkie (włókienniczy, tekstylny, skórzan – obuwniczy)
- n) przemysł przetwórczy - mineralny (cementowy, wapienniczo – gipsowy, szklarski, betonowy, ceramiczny)
- o) przemysł przetwórczy - spożywczy
- p) przemysł przetwórczy - pozostałe, w tym ciężki (paliwowo – energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy)
- q) reklama i marketing
- r) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- s) służba zdrowia
- t) telekomunikacja
- u) transport i logistyka
- v) turystyka
- w) usługi
- x) inne

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

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

**27. Przedstawię teraz Panu/i 10 zawodów, które w Pana/i powiecie według rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zostały zaklasyfikowane jako najbardziej deficytowe czyli zawody, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie. Proszę wyrazić swoją opinię na temat tego zawodu biorąc pod uwagę własne doświadczenie.**

**Zawody deficytowe – zawody, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie.**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 9 w momencie podawania przyczyn przez respondenta**

Zawód nr 1	1. zawód jest deficytowy ( <b>dopytać o przyczynę</b> ) 2. zawód nie jest deficytowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie 2. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty 3. proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów 4. istnieje duża rotacja w zawodzie 5. następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju 6. nie wiem
Zawód nr 2	1. zawód jest deficytowy ( <b>dopytać o przyczynę</b> ) 2. zawód nie jest deficytowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie 2. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty 3. proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów 4. istnieje duża rotacja w zawodzie





28. Czy w Pana/i opinii istnieją jeszcze jakieś zawody deficytowe w Pana/i powiecie, które nie zostały wymienione?

- a) Tak
- b) Nie → **proszę przejść do pytania 30**
- c) Trudno powiedzieć → **proszę przejść do pytania 30**

29. Proszę wymienić max 3 takie zawody oraz przyczyny, które sprawiają, że są one deficytowe.

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 9 w momencie podawania przyczyn przez respondenta**

Zawód nr 11 .....	
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie</li> <li>2. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty</li> <li>3. proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów</li> <li>4. istnieje duża rotacja w zawodzie</li> <li>5. następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw /innego kraju</li> <li>6. nie wiem</li> </ol>
Zawód nr 12 .....	
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie</li> <li>2. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty</li> <li>3. proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów</li> <li>4. istnieje duża rotacja w zawodzie</li> <li>5. następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju</li> <li>6. nie wiem</li> </ol>
Zawód nr 13 .....	
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie wykształcenie</li> <li>2. jest zbyt mała liczba osób posiadających odpowiednie uprawnienia/certyfikaty</li> <li>3. proponowane warunki zatrudnienia są niesatysfakcjonujące dla kandydatów</li> <li>4. istnieje duża rotacja w zawodzie</li> <li>5. następuje odpływ przedstawicieli tego zawodu do innych miast/województw/innego kraju</li> <li>6. nie wiem</li> </ol>

30. Które instytucje lub osoby powinny podjąć działania mające na celu zwiększenie ilości osób posiadających zawód deficytowy (proszę wskazać wszystkie możliwe odpowiedzi)?

- a) Lokalny urząd pracy
- b) Szkoły oraz organizatorzy kursów i szkoleń
- c) Pracodawcy
- d) Urząd gminy/miasta
- e) Zarząd województwa
- f) Sejm i rząd
- g) Osoby uczące się i szkolące wybierające kierunek kształcenia

31. Przedstawię teraz Panu/i 10 zawodów, które w Pana/i powiecie według rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zostały zaklasyfikowane jako najbardziej nadwyżkowe czyli takie, na które występuje mniejsze zapotrzebowanie niż liczba przedstawicieli tego zawodu w powiecie. Proszę wyrazić swoją opinię na temat tego zawodu biorąc pod uwagę własne doświadczenie.

**Zawody nadwyżkowe – zawody na które zapotrzebowanie na rynku pracy jest mniejsze niż liczba osób poszukujących pracy w danych zawodach.**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 8 w momencie podawania przyczyn przez respondenta**

Zawód nr 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zawód jest nadwyżkowy (<b>dopytać o przyczynę</b>)</li> <li>2. zawód nie jest nadwyżkowy</li> <li>3. nie wiem</li> </ol>
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mała liczba miejsc pracy</li> <li>2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje</li> <li>3. brak rotacji kadr w tym zawodzie</li> <li>4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje</li> <li>5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić</li> <li>6. nie wiem</li> </ol>
Zawód nr 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zawód jest nadwyżkowy (<b>dopytać o przyczynę</b>)</li> <li>2. zawód nie jest nadwyżkowy</li> <li>3. nie wiem</li> </ol>
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mała liczba miejsc pracy</li> <li>2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje</li> <li>3. brak rotacji kadr w tym zawodzie</li> <li>4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje</li> <li>5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić</li> <li>6. nie wiem</li> </ol>
Zawód nr 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zawód jest nadwyżkowy (<b>dopytać o przyczynę</b>)</li> <li>2. zawód nie jest nadwyżkowy</li> <li>3. nie wiem</li> </ol>
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mała liczba miejsc pracy</li> <li>2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje</li> <li>3. brak rotacji kadr w tym zawodzie</li> <li>4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje</li> <li>5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić</li> <li>6. nie wiem</li> </ol>
Zawód nr 4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zawód jest nadwyżkowy (<b>dopytać o przyczynę</b>)</li> <li>2. zawód nie jest nadwyżkowy</li> <li>3. nie wiem</li> </ol>
Z jakiej przyczyny?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mała liczba miejsc pracy</li> </ol>

(proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 5	1. zawód jest nadwyżkowy ( <i>dopytać o przyczynę</i> ) 2. zawód nie jest nadwyżkowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 6	1. zawód jest nadwyżkowy ( <i>dopytać o przyczynę</i> ) 2. zawód nie jest nadwyżkowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 7	1. zawód jest nadwyżkowy ( <i>dopytać o przyczynę</i> ) 2. zawód nie jest nadwyżkowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 8	1. zawód jest nadwyżkowy ( <i>dopytać o przyczynę</i> ) 2. zawód nie jest nadwyżkowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 9	1. zawód jest nadwyżkowy ( <i>dopytać o przyczynę</i> ) 2. zawód nie jest nadwyżkowy 3. nie wiem

Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 10	1. zawód jest nadwyżkowy ( <i>dopytać o przyczynę</i> ) 2. zawód nie jest nadwyżkowy 3. nie wiem
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem

**32. Czy w Pana/i opinii istnieją jeszcze jakieś zawody nadwyżkowe w Pana/i powiecie, które nie zostały wymienione?**

- a) Tak  
b) Nie → *proszę przejść do pytania 34*  
c) Trudno powiedzieć → *proszę przejść do pytania 34*

**33. Proszę wymienić max 3 takie zawody oraz przyczyny, które sprawiają, że są one nadwyżkowe. Ankieter: proszę wręczyć kartę 8 w momencie podawania przyczyn przez respondenta**

Zawód nr 11 .....	
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 12 .....	
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje 3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
Zawód nr 13 .....	
Z jakiej przyczyny? (proszę wskazać wszystkie odpowiedzi)	1. mała liczba miejsc pracy 2. zbyt wiele osób posiada wymagane wykształcenie lub kwalifikacje

	3. brak rotacji kadr w tym zawodzie 4. stosunkowo łatwo zdobyć wymagane kwalifikacje 5. przedstawicielom tego zawodu trudno jest się przebranżowić 6. nie wiem
--	---

34. Które instytucje lub osoby powinny podjąć działania mające na celu zapobieganie powstawaniu zawodów nadwyżkowych (proszę wskazać wszystkie możliwe odpowiedzi)?

- a) Lokalny urząd pracy
- b) Szkoły oraz organizatorzy kursów i szkoleń
- c) Pracodawcy
- d) Urząd gminy/miasta
- e) Zarząd województwa
- f) Sejm i rząd
- g) Osoby uczące się i szkolące wybierające kierunek kształcenia

35. Część ludzi w Polsce podejmuje nieformalną pracę zarobkową. Jak się Panu/i wydaje, dlaczego ludzie decydują się wykonywać pracę nierejestrowaną - „na czarno” (proszę wybrać najważniejszą odpowiedź)?

Ankieter: proszę wręczyć kartę 10

- 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
- f) inne

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

- a) Tak
- b) Nie → proszę przejść do pytania 42

37. Gdzie pracował/a Pan/i bez umowy?

- a) w Polsce
- b) za granicą
- c) w Polsce i za granicą

38. Jak dawno temu wykonywał/a Pan/i ostatnią pracę zarobkową bez zawartej umowy?

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

39. U ilu pracodawców łącznie wykonywał/a Pan/i pracę zarobkową bez zawartej umowy?

40. Przez jaki łączny okres wykonywał/a Pan/i pracę zarobkową bez umowy?

(w miesiącach, latach)

41. W jakich branżach pracował/a Pan/i bez umowy (proszę wskazać wszystkie możliwe)?

Ankieter: proszę wręczyć kartę 1

- a) administracja publiczna
- b) badania naukowe
- c) budownictwo
- d) edukacja
- e) energetyka i surowce

- f) finanse
- g) handel
- h) informatyka
- i) motoryzacja
- j) nieruchomości
- k) przemysł przetwórczy - chemiczny
- l) przemysł przetwórczy - drzewo - papierniczy
- m) przemysł przetwórczy - lekki (włókienniczy, tekstylny, skórzano – obuwniczy)
- n) przemysł przetwórczy - mineralny (cementowy, wapienniczy – gipsowy, szklarski, betonowy, ceramiczny)
- o) przemysł przetwórczy - spożywczy
- p) przemysł przetwórczy - pozostałe, w tym ciężki (paliwowy – energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy)
- q) reklama i marketing
- r) rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- s) służba zdrowia
- t) telekomunikacja
- u) transport i logistyka
- v) turystyka
- w) usługi
- x) inne

42. Czy oprócz wyuczonego zawodu/uzyskanego wykształcenia posiada Pan/i jakieś inne kwalifikacje (chodzi o umiejętności potwierdzone zdobyciem świadectwa, certyfikatu)?

- a) Tak
- b) Nie → proszę przejść do pytania 44

43. 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

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

- a) Bardzo dobrze
- b) Średnio
- c) Słabo

- d) Nie umiem w ogóle  
e) Trudno powiedzieć

**45. Chciałabym teraz zapytać Pana/ią o poziom znajomości obsługi komputera. Przedstawię kilka umiejętności i prosiłbym/abym o określenie na jakim poziomie zna Pan/i te zagadnienia.**

**Ankieter: proszę 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				

**46. Jeżeli zna Pan/i jakieś języki obce w stopniu komunikatywnym czyli wystarczającym by porozumieć się z obcokrajowcem to proszę je wymienić.**

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

**Ankieter: proszę odczytać odpowiedzi**

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

**48. 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: proszę wręczyć kartę 11**

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 urządzeń biurowych	1-2-3-4-5
Zorientowanie na potrzeby klienta	1-2-3-4-5

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

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

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

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

**51. Jaki był najważniejszy powód Pana/i rejestracji w urzędzie pracy (proszę wskazać jedną odpowiedź)?**

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 12**

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

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

**Ankieter: proszę 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

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

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

**54. Proszę powiedzieć ile razy w ciągu ostatniego miesiąca przekazywał/a lub przysłał/a Pan/i dokumenty (np. cv lub list motywacyjny) konkretnemu pracodawcy?**

**Ankieter: proszę przeprowadzić obliczenia**

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

**Ankieter: proszę wręczyć kartę 13**

- 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

**56. 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 58**

57. Z jakiej przyczyny odmówił/a Pan/i podjęcia pracy (proszę wskazać jedną odpowiedź)?

Ankieter: proszę wręczyć kartę 14

- 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) Obawiałem/am się, że nie podołam obowiązkowi
- i) Inne

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

- a) Brak szans
- b) Są niewielkie szanse
- c) Są średnie szanse
- d) Są duże szanse
- e) Trudno powiedzieć

59. Co w przyjęciu lub odrzuceniu propozycji pracy byłoby dla Pana/i najważniejsze (proszę wskazać jedną odpowiedź)?

Ankieter: proszę wręczyć kartę 15

- a) Wysokość zarobków
- b) Odległość miejsca pracy 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) Zgodność z zawodem i zainteresowaniami
- k) Inne

60. Porozmawiajmy o Pana/i możliwościach podjęcia pracy (niezależnie od jej wymiaru czasowego).

Proszę ocenić swoją osobistą gotowość do podjęcia takiej pracy w ciągu najbliższych 3 miesięcy.

Ankieter: proszę odczytać odpowiedzi

- a) Raczej nie jestem gotowy/a
- b) Trudno powiedzieć
- c) Raczej jestem gotowy/a → proszę przejść do pytania 62

61. Będę teraz odczytywał/a różne problemy, które uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia. Proszę wskazać wszystkie przyczyny (poprzez odpowiedź tak lub nie), 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: proszę zaznaczyć wszystkie możliwe

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 się utrzymywać	9
Nie mam dokumentu, który potwierdzałby moje kompetencje	10
Inna przyczyna	11

Zakończyć wywiad

62. Proszę ocenić intensywność swojego poszukiwania legalnej pracy w ciągu ostatnich 3 miesięcy w skali od 1 do 5, gdzie 1 to nie poszukuję jej w ogóle a 5 to poświęcam kilka godzin dziennie.

1	
2	
3	proszę przejść do pytania 64
4	proszę przejść do pytania 64
5	proszę przejść do pytania 64

63. Będę teraz odczytywał/a różne problemy, które utrudniają podjęcie zatrudnienia. Proszę wskazać (poprzez odpowiedź tak lub nie) wszystkie przyczyny, które sprawiają, że Pana/i aktywność w poszukiwaniu pracy jest niewysoka.

Opiekuję się kimś (dzieci, starsi, niepełnosprawni)	1
Stan zdrowia	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
Stres podczas poszukiwania pracy	8
Mam inne zajęcia, które pozwalają mi się utrzymywać	9
Nie mam dokumentu, który potwierdzałby moje kompetencje	10
Nie wiem jak szukać pracy	11
Polityka rządu	12
Mieszkam w małej miejscowości	13
Konieczność papierkowej pracy – przygotowanie, druk dokumentów	14
Konieczność chodzenia na rozmowy kwalifikacyjne	15
Nie mam dostępu do internetu	16
Nie mam dostępu do ofert pracy	17
Nie mam ochoty na poszukiwanie	18
Nie wierzę, że z moimi umiejętnościami uda się coś znaleźć	19
Nie wierzę, że z moim wykształceniem uda mi się coś znaleźć	20
Wysokie wymagania pracodawców co do kompetencji	21
Wysokie wymagania pracodawców co do wykształcenia	22
Niskie wynagrodzenia oferowane przez pracodawców	23
Bardzo długi czas przeciętnej rekrutacji	24
Urząd pracy nie proponuje odpowiednich dla mnie ofert	25
Inna przyczyna	26

64. 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?

- a) Bez zmiany obecnego miejsca zamieszkania, a do pracy nie dłużej niż 30 minut
- b) Bez zmiany obecnego miejsca 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

65. 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)

66. Będę teraz odczytywał/a po kolei różne propozycje, które mogą być dla niektórych pomocne w poszukiwaniu zatrudnienia. Proszę odpowiadać tak lub nie, 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?

		Pomocne	
		T	N
1.	Większy dostęp do Internetu		
2.	Pokrycie kosztów nauki lub kształcenia się		
3.	Zapoznanie się z ofertami pracy w urzędzie pracy		
4.	Zapoznanie się z ofertami pracy w prasie		
5.	Zapoznanie się z ofertami pracy w Internecie		
6.	Częstsze wykonywanie telefonów w sprawie pracy		
7.	Wizyty w instytucjach z zapytaniami o pracę		
8.	Identyfikacja moich mocnych stron przez doradcę zawodowego		
9.	Uzyskanie informacji z zakresu prawa pracy		
10.	Pożyczka finansowa		
11.	Poprawienie własnej samodyscypliny		
12.	Stypendium dla bezrobotnego (na wyżywienie, zakwaterowanie, dojazdy itp.)		
13.	Zwiększenie dostępu do publicznych przedszkoli		
14.	Dofinansowanie opieki nad dziećmi		
15.	Wysyłanie CV		
16.	Kontynuacja nauki		
17.	Zmiana miejsca zamieszkania lub wyjazd do większej miejscowości		
18.	Przeglądanie ofert pracy w agencjach zatrudnienia		
19.	Uzyskanie większej liczby znajomości i kontaktów wśród pracujących		
20.	Uzyskanie większej liczby znajomości i kontaktów wśród pracodawców		
21.	Zdobycie nowych kwalifikacji		
22.	Zdobycie nowych umiejętności		
23.	Uczestnictwo w warsztatach poszukiwania pracy i klubie pracy		
24.	Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa		
25.	Ustalenie dla mnie planu poszukiwania pracy przez inną osobę		
26.	Odbycie stażu		
27.	Odbycie nieodpłatnych praktyk		
28.	Uczestnictwo w robotach publicznych		
29.	Nauczenie się zachowań przeciwdziałających dyskryminacji		
30.	Nauczenie się zarządzania własnym czasem		
31.	Dostęp do informacji o nowych inwestycjach w powiecie lub województwie		
32.	Dostęp do informacji jak zdobyć pracę od tych, którzy są zatrudnieni		
33.	Dostęp do informacji o planach zatrudnieniowych pracodawców		
34.	Poszukiwanie pracy wspólnie z innymi		
35.	Współpraca z asystentem, który mógłby codziennie mi pomagać w poszukiwaniu pracy		
36.	Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie lub prasie		
37.	Podniesienie się minimalnego wynagrodzenia		
38.	Obniżenie zasiłku		
39.	Podwyższenie zasiłku		

## Scenariusz wywiadu grupowego

Proszę o przedstawienie się służbowo tzn. w którym urzędzie Państwo pracują, jakie Państwo zajmują stanowiska, jak długo pracują Państwo w publicznych służbach zatrudnienia.

Dziękuję.

### PROFILOWANIE BEZROBOTNYCH

- W projekcie ustawy zakłada się, że osoby zgłaszające się do urzędów pracy poddane zostaną badaniu kwestionariuszowemu, które określi dwie zmienne: stopień **oddalenia od rynku pracy** oraz stopień **gotowości do powrotu na rynek pracy**. Wprowadzenie profilowania ma na celu ułatwienie doboru adekwatnych i efektywnych form i instrumentów aktywizacyjnych. Czy Państwa zdaniem rzeczywiście może ułatwić? Jak oceniają Państwo ten pomysł?
- Duże znaczenie dla Państwa pracy będą miały proporcje poszczególnych profili bezrobotnych. Ministerstwo Pracy szacuje, że udział bezrobotnych w poszczególnych profilach będzie następujący: profil aktywny 42%, profil bezrobotni wymagający wsparcia 35%, profil bezrobotni oddaleni od rynku pracy 23%. Proszę o oszacowanie jak te proporcje mogą kształtować się w Państwa powiatach. Jeśli zupełnie inaczej to jakie są tego powody? Czy to wykształcenie albo doświadczenie różnicuje oddalenie od rynku pracy? Coś innego?

### JEDEN DORADCA DLA JEDNEGO KLIENTA

- Pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, specjaliści ds. programów, liderzy klubów pracy, doradcy i asystenci EURES zostaną zatrudnieni jako doradcy klienta. Każdy bezrobotny będzie od początku prowadzony przez tego samego doradcę klienta, w oparciu o Indywidualny Plan Działania, z uwzględnieniem profilu. Jak Państwo oceniają taką zmianę, z perspektywy własnego urzędu?
- Pracodawca, który zdecyduje się na pomoc urzędu pracy, również będzie stale współpracował z jednym pracownikiem urzędu pracy – doradcą klienta instytucjonalnego, pośrednicząc w kontaktach ze wszystkimi innymi pracownikami urzędu. Z badań obserwatorium wynika, że pracodawcy rzeczywiście skarżą się na trudne procedury współpracy z urzędem. Jak oceniają Państwo tę propozycję? Być może będzie ona ułatwieniem?

### OSOBY W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

- W projekcie ustawy jako osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy wskazuje się bezrobotnych:
  - do 30.r. życia i pow. 50.r. życia; długotrwale bezrobotnych; korzystających z pomocy społecznej; posiadających dzieci do 6. r. życia; niepełnosprawnych.

Te grupy osób uzyskają pierwszeństwo w dostępie do programów specjalnych i regionalnych. Czy te nowe kryteria są według Państwa trafniejsze od aktualnie jeszcze obowiązujących? Czy spowodują zmniejszenie czy zwiększenie liczby osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy w Państwa powiecie?

### PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ - Z DOTACJI CZY POŻYCZKI?

- Projekt ustawy przewiduje pozostawienie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej z Funduszu Pracy dla osoby bezrobotnej. Porozmawiajmy chwilę o źródłach sukcesu tych osób, które otrzymały dotację. Jakie ich strategie, a być może czyjeś strategie wobec nich, sprawiają że mogą/mogli utrzymać oni działalność dłużej niż wymagany czas? Jakie są dziś krytyczne czynniki dla utrzymania przez nich działalności? Czy powodzenie tzn. utrzymanie firmy zależało od branży w jakiej działała czy też od czegoś innego? Wieku, płci?

- W nowej ustawie wprowadzona zostanie pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej (z 7-letnim okresem spłaty), z której korzystać będą mogli, oprócz bezrobotnych, także studenci ostatniego roku uczelni wyższych oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i wyższych uczelni w okresie 24 miesięcy od dnia otrzymania dyplomu. Proszę ocenić istniejący instrument oraz nowego (dotacja bezzwrotna i pożyczka). Jak powodzenie działalności może zmienić pożyczka w stosunku do dotacji?

#### **KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY I INNE INSTRUMENTY WSPARCIA DLA PRACODAWCÓW**

- Przewiduje się zlikwidowanie możliwości refundacji ze środków Funduszu Pracy części kosztów szkoleń pracowników, tym pracodawcom, którzy utworzyli zakładowy fundusz szkoleniowy. **Pracodawcy otrzymają w zamian kilka innych możliwości pomocy**. Opisz je w skrócie, a Państwa poproszę o opinię, które formy będą najbardziej atrakcyjne dla pracodawców, w świetle Państwa doświadczeń:

Powstanie Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) przeznaczony na dofinansowanie pracodawcom kosztów szkolenia wybranych przez siebie pracowników w wieku powyżej 45 roku życia. Oprócz tego pracodawcy będą mogli korzystać z trójstronnych umów szkoleniowych na szkolenia bezrobotnych – kandydatów do pracy. Pracodawcy uzyskają również możliwość uzyskania pożyczki na utworzenie nowego miejsca pracy. Będą mogli też uzyskać zwolnienie z niektórych kosztów pracy dot. osób do 30. r. życia i powyżej 50 r. życia. Z badań obserwatorium wynika, że to właśnie koszty pracy są największym utrudnieniem dla pracodawców, zwłaszcza mniejszych. Który mechanizm i dlaczego, według Państwa, jest najbardziej trafny?

- Być może, z Państwa doświadczenia, inny instrument wsparcia, w Państwa powiecie, cieszyłby się większym zainteresowaniem pracodawców? Co chwalą sobie lokalni pracodawcy przede wszystkim? Dlaczego? Jak można by ten instrument wzmocnić?





[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)

**Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**

ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

tel. 81 46 35 332, fax: 81 46 35 314

e-mail: [lorp@wup.lublin.pl](mailto:lorp@wup.lublin.pl)

[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)

NIP 712-193-69-39



**KAPITAŁ LUDZKI**

CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego