



## **MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM ZA OKRES LISTOPAD 2013 – KWIECIEŃ 2014**



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



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W LUBLINIE

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

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

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wup.lublin.pl

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

Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

<b>PUBLIC PROFITS</b>	Opracowanie:	Public Profits Sp. z o.o.
	Autorzy:	Michał Morchat Natalia Słowikowska



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## KOMPENDIUM



www.lorp.wup.lublin.pl

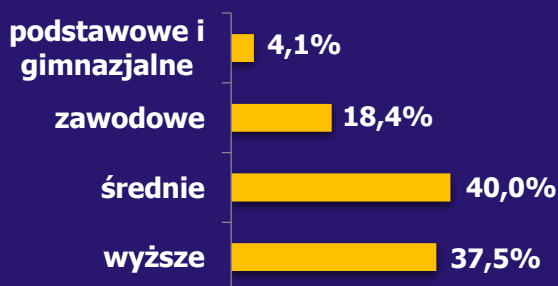
„Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” to kontynuacja i rozwinięcie badania realizowanego od początku roku 2012 w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie. Projekt systemowy „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - kontynuacja” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.

Wykonawcą badania jest Public Profits Sp. z o.o. Monitoring od listopada 2013 r. do kwietnia 2015 r. raportowany jest miesięcznie.

**Ogłoszenia zebrane od 1 XI 2013 do 30 IV 2014 r.**

**Pozyskano 13 331 ogłoszeń dotyczących w sumie 19 113 stanowisk** (niektóre ogłoszenia dotyczyły więcej niż jednego miejsca pracy).

Wymagania dotyczące **wykształcenia** kandydatów znalazły się w blisko 60% ofert.



Najczęściej poszukiwane **kompetencje** to:

**komunikatywność,**  
**organizacja pracy,**  
**zaangażowanie,**  
**samodzielność,**  
**sumienność i dokładność.**

#### Najczęściej wymagane uprawnienia i certyfikaty:

- prawo jazdy (3 396 ogłoszeń, z czego kat. B to 2 918 ogłoszeń),
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi (260 ogłoszeń, w tym wózki widłowe i samojezdniowe, koparki, ładowarki, dźwigi, uprawnienia manewrowego lub ustawiacza),
- uprawnienia logistyczne (200 ogłoszeń dot. świadectw kwalifikacji przewozu osób lub rzeczy),
- uprawnienia elektryczne (185 ogłoszeń, najczęściej SEP do 1kV),
- uprawnienia spawalnicze (120 ogłoszeń).

#### W pojedynczych ofertach wymagano:

- certyfikatów Magento Certified Developer lub Zend Certified Engineer (technologie informatyczne), a także certyfikatów ISTQB (testowanie oprogramowania komputerowego), certyfikatu CISA (Certyfikowany Audytor Systemów Informatycznych) lub Microsoft Engineering Certification Path
- certyfikatów ITIL Foundation (zarządzanie usługami informatycznymi),
- certyfikatów CIA (finansowy audyt wewnętrzny) lub uprawnień audytora wewnętrznego wg VDA 6.3 i 6.5,
- uprawnień dozoru górniczego,
- uprawnień projektowych w specjalności torowej,
- Kursu Europejskiego Inżyniera Spawalnika,
- uprawnień palacza kotłów parowych oraz wodnych,
- uprawnień do napraw i obsługi technicznej urządzeń i instalacji chłodniczych zawierających substancje kontrolowane,
- certyfikatu IRATA (międzynarodowe szkolenia do prac na wysokości w dostępie linowym),
- kursu UDT do konserwacji podestów ruchomych,

#### 10 najczęściej poszukiwanych SPECJALNOŚCI

wg Klasyfikacji zawodów i specjalności:

Nazwa	Liczba wskazań
Przedstawiciel handlowy	1134
Sprzedawca	574
Specjalista do spraw sprzedaży	550
Programista aplikacji	539
Doradca klienta	459
Kierownik działu sprzedaży	398
Kierowca samochodu ciężarowego	345
Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa)	201
Inżynier sprzedaży	195
Księgowy	191

Najczęściej poszukiwane specjalności po wyodrębnieniu z całej bazy jedynie zawodów z *Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*:

**Sprzedawca (574 wskazania),**  
**Kucharz (153 wskazania),**  
**Kelner (111 wskazań),**  
**Technik prac biurowych (89 wskazań),**  
**Mechanik poj. samochodowych (89 wskazań).**



KAPITAŁ LUDZKI  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W LUBLINIE

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM ZA OKRES LISTOPAD 2013 – KWIECIEŃ 2014

## KOMPENDIUM

W zdecydowanej większości oferowano umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. Średnia płaca, wskazana w przypadku blisko 44% ogłoszeń, to 1 904 złote brutto. Czas ważności oferty wyniósł przeszło 23 dni.

**Największą liczbę ofert** umieścili następujący ogłoszeniodawcy:

**Sii Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT i inżynierii przemysłowej)**

**- 170 ogłoszeń**

**Ascott Consulting Sp. z o.o.**

**(agencja HR) - 119 ogłoszeń**

**PGB Human Resources Sp. z o.o.**

**(agencja HR) - 87 ogłoszeń**

**Lobo sp. z o.o. sp. k.**

**(agencja HR) - 71 ogłoszeń**

**Źródła, z których pobrano oferty pracy:**



Powiatowe Urzędy Pracy  
- 38% ofert



Biuletyny Informacji Publicznej  
- 3% ofert



Biura Karier  
- 4% ofert



Portale internetowe  
- 29% ofert



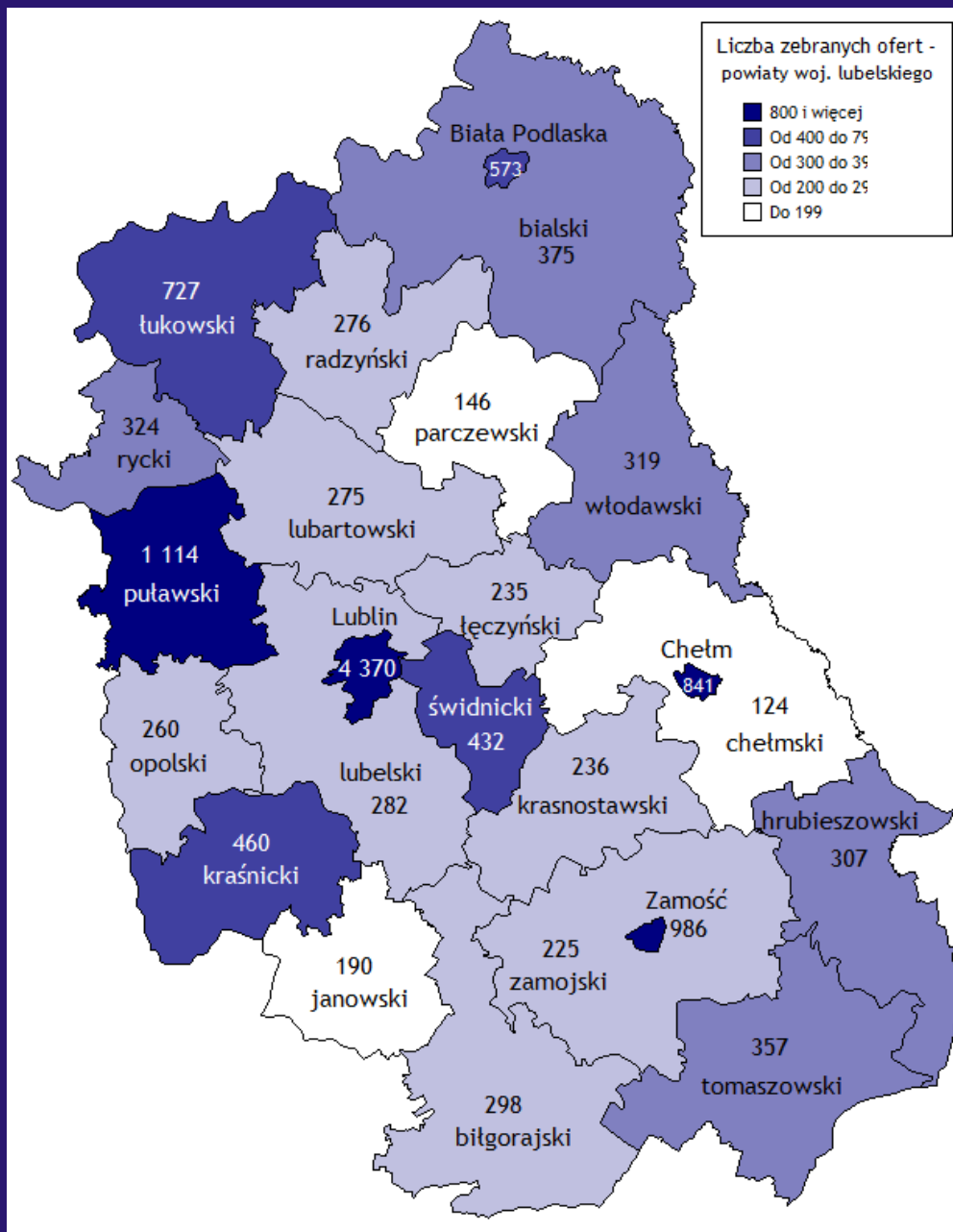
Portale społecznościowe  
- 9% ofert



Agencje zatrudnienia  
- 15% ofert



Prasa  
- 2% ofert



### Podział liczby ofert pracy ze względu na powiaty.

3 197 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

**Kompletna baza ofert pracy znajduje się obok raportu na stronie internetowej [www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)**

### Zalogowanie na [WIRTUALNYDORADCA.WUP.LUBLIN.PL](http://WIRTUALNYDORADCA.WUP.LUBLIN.PL) umożliwia dostęp do:

- Baz przeszłych ofert pracy i zrealizowanych rekrutacji w konkretnych zawodach,
- Ścieżek karier absolwentów, przedsiębiorców, zatrudnionych - wg wykształcenia,
- Informacji o lokalnych rynkach pracy, profilowanych pod kątem możliwości osób lub potrzeb instytucji.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## SPIS TREŚCI

1	WPROWADZENIE METODOLOGICZNE .....	6
1.1	PRZEDMIOT BADANIA SFORMUŁOWANY PRZEZ ZAMAWIAJĄCEGO.....	6
1.2	PYTANIA BADAWCZE I SZCZEGÓLWE CELE BADANIA.....	6
1.3	LISTA HIPOTEZ.....	8
2	OPIS ZASTOSOWANEJ METODYKI ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTANYCH W BADANIU .....	9
2.1	ANALIZA ŹRÓDEŁ ZASTANYCH .....	9
2.2	ANALIZA OFERT PRACY.....	9
3	ANALIZA ŹRÓDEŁ ZASTANYCH.....	14
3.1	AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO .....	14
3.1.1	AKTYWNI ZAWODOWO .....	15
3.1.2	PRACUJĄCY .....	18
3.1.3	BEZROBOTNI .....	23
3.1.4	CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA BEZROBOTNYCH .....	24
3.1.5	NOWOZAREJESTROWANI I DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI.....	27
3.1.6	SYTUACJA BEZROBOTNYCH ABSOLWENTÓW .....	28
3.1.7	OFERTY PRACY .....	31
3.2	ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.....	34
3.2.1	ZAWODY POSZUKIWANE PRZEZ PRACODAWCÓW .....	34
3.2.2	ZAWODY NADWYŻKOWE .....	36
3.3	OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW .....	37
3.3.1	OCZEKIWANE WYKSZTAŁCENIE .....	37
3.3.2	OCZEKIWANE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE.....	38
3.3.3	KWALIFIKACJE ZAWODOWE .....	38
4	OPIS WYNIKÓW BADANIA, ICH ANALIZA I INTERPRETACJA.....	39
4.1	IŁOŚĆ I STRUKTURA ZEBRANYCH OFERT PRACY .....	39
4.2	WYMAGANIA STAWIANE POTENCJALNYM PRACOWNIKOM.....	56
4.3	STANOWISKA PRACY W RAMACH „ZIELONEJ I BIAŁEJ GOSPODARKI” .....	67
5	POWIATOWE RANKINGI 10 NAJCZĘŚCIEJ POJAWIAJĄCYCH ZAWODÓW W OFERTACH PRACY .....	71
6	ANEKS. SPIS TABEL I WYKRESÓW. ....	75

## 1 Wprowadzenie metodologiczne

### 1.1 Przedmiot badania sformułowany przez Zamawiającego.

Przedmiotem zamówienia jest: realizacja w latach 2013-2015, w ramach projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - kontynuacja”, ciągłego monitoringu ofert pracy z wykorzystaniem metody analizy treści, prace analityczne związane z badaniem, w tym przygotowanie raportów miesięcznych, okresowych i końcowego.

### 1.2 Pytania badawcze i szczegółowe cele badania.

Cele szczegółowe badania/problemy badawcze	Pytania badawcze
1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jakie grupy zawodów/zawody występują w ogłoszeniach najczęściej i jak ich liczebność zmieniała się w czasie?</li> <li>2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców?</li> </ol>
2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Jakie są najczęściej określane przez pracodawców wymagania w odniesieniu do różnych typów stanowisk pracy/zawodów?</li> <li>4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (pozazawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy?</li> <li>5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowościowe przyszłego pracownika?</li> <li>6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu? (w przypadku ofert dublujących się)</li> <li>7. Czy oferty dotyczące stanowisk „prostych”<sup>1</sup> charakteryzują się krótszym czasem aktualności (okresem na złożenie aplikacji) niż oferty skierowane do specjalistów i wyższej kadry?</li> <li>8. Jakich stanowisk najczęściej dotyczą „grupowe”<sup>2</sup> oferty pracy?</li> <li>9. Jak często płeć jest kryterium dostępu do stanowiska pracy?</li> <li>10. Jak często wiek jest kryterium dostępu do stanowiska pracy?</li> </ol>
3. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Jakie wykształcenie jest najczęściej preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?</li> <li>12. Wiedzy z jakich obszarów najczęściej wymagają pracodawcy w ofertach pracy?</li> <li>13. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy?</li> </ol>

<sup>1</sup> Przez pojęcie stanowiska proste rozumie się posady w ramach dziewiątej grupy zawodów klasyfikacji KZiS „Pracownicy przy pracach prostych”, a także inne charakteryzujące się zbliżonym poziomem wymaganych kompetencji i kwalifikacji.

<sup>2</sup> Oferty grupowe to ogłoszenia dotyczące więcej niż jednego wolnego miejsca pracy.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM  
ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

	<p>14. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?</p> <p>15. Jaka jest struktura podaży na stanowiska w ramach „białych” miejsc pracy?</p> <p>16. Jaka jest struktura podaży na stanowiska w ramach „zielonych” miejsc pracy?</p>
<b>4. Identyfikacja intensywności ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.</b>	<p>17. Jakie typy prac do wykonania są preferowane przez potencjalnych pracodawców?</p> <p>18. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę?</p> <p>19. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)?</p>
<b>5. Sezonowe wahania liczby ofert pracy</b>	<p>20. W jaki sposób zmienia się zapotrzebowanie pracodawców na pracowników w ramach poszczególnych kwartałów (sezonowe wahanie ofert pracy)?</p> <p>21. Na jakie zawody popyt rośnie sezonowo, a na jakie utrzymuje się na stałym poziomie?</p>
<b>6. Główne grupy podmiotów wystawiające oferty pracy</b>	<p>22. W przypadku jakich ogłoszeniodawców (agencje pracy, PUP, oferty bezpośrednie) występuje największa liczba ofert?</p> <p>23. Czy kluczowi pracodawcy w regionie samodzielnie umieszczają oferty pracy?</p> <p>24. Czy oferty w różnych źródłach publikacji różnią się ze względu na strukturę i wymagania?</p>
<b>7. Oferta pracodawcy - wynagrodzenie</b>	<p>25. Jakie wynagrodzenie oferują pracodawcy?</p> <p>26. Jak wynagrodzenie różni się w zależności od powiatów, na których oferowana jest praca?</p> <p>27. Jakie średnie wynagrodzenie oferowane jest w poszczególnych grupach zawodów?</p>
<b>8. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.</b>	<p>28. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach?</p> <p>29. Jakie są przewidywania co do wymagań/kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach?</p> <p>30. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy?</p> <p>31. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy?</p>

### 1.3 Lista hipotez

- Ogłoszenia dotyczące stanowisk „prostych” charakteryzują się krótszym okresem ważności oferty.
- W monitorowanych mediach najbardziej poszukiwanymi pracownikami są sprzedawcy, handlowcy, przedstawiciele handlowi, agenci do spraw sprzedaży.
- Większość pracodawców poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych, specjalistów.
- Pracodawcy zwracają uwagę w ofertach równie często na kompetencje „miękkie” (umiejętności komunikacyjne, umiejętność współpracy itd.), co kwalifikacje.
- Zdecydowana większość ofert pracy zamieszczona została samodzielnie przez firmy, które gotowe byłyby zatrudnić pracowników.
- W przypadku większości ofert wskazywanym miejscem pracy jest Lublin.
- Zdecydowana większość ofert pracy pojawiła się wielokrotnie w wielu źródłach.
- W ogłoszeniach internetowych znajduje się znacznie więcej informacji charakteryzujących poszczególne miejsca pracy niż w prasie i innych źródłach.
- Zbiory ofert znajdujących się w źródłach PUP nie stanowią większości, ale ich udział w ogólnej liczbie ofert stale rośnie.
- Poziom wymaganych kwalifikacji i kompetencji jest niższy w przypadku ofert pracy zgromadzonych w ramach powiatowych urzędów pracy.
- Dostrzegalne są sezonowe wahania liczby ofert pracy. Dotyczy to zwłaszcza ofert pracy na stanowiska „proste”.
- W kolejnych latach zwiększać się będzie zapotrzebowanie na specjalistów oraz pracowników sprzedaży.
- „Grupowe oferty pracy” w większości dotyczą pracowników zatrudnionych przy pracach prostych.
- W ofertach pracy częściej pojawiają się dokładnie sprecyzowane wymagania dotyczące doświadczenia niż specjalistycznego wykształcenia.
- Średni poziom wynagrodzeń jest najwyższy w stolicy regionu. Wraz ze wzrostem poziomu stanowiska, rośnie także wynagrodzenie.



## 2 Opis zastosowanej metodyki oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

### 2.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie właściwe poprzedzone zostało analizą desk i web research.

Analiza zawiera:

- ogólne odniesienie do raportów z badań realizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy oraz do dokumentów i raportów z badań WUP w Lublinie,
- zakresy danych oraz raporty GUS oraz US w Lublinie,
- nadrzędne dokumenty strategiczne,
- analizy i opracowania Ministerstwa Gospodarki i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- inne opracowania.

### 2.2 Analiza ofert pracy

W ramach badania prowadzony jest monitoring ofert pracy w sposób systematyczny i pełny zbierający dane dotyczące ofert pojawiających się:

- **W zbiorach gromadzonych przez powiatowe urzędy pracy** - zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich urzędów pracy w powiatach województwa lubelskiego. Zbieranie ofert polega na pobieraniu informacji zamieszczanych w dwóch źródłach:
  - Centralna Baza Ofert Pracy,
  - strony internetowe poszczególnych urzędów.

Zebrane w ten sposób dane są dodawane do bazy po uprzedniej weryfikacji pod kątem dubli (urzędy pracy mogą umieszczać te same oferty zarówno w Centralnej Bazie Ofert Pracy, jak i na własnych stronach internetowych).

- **W zbiorach niepublicznych służby zatrudnienia** - w zależności od dostępności dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Analizowane są wszystkie agencje pracy w województwie.
- **Na portalach internetowych** - pobierane są oferty pochodzące z największych ogólnopolskich oraz regionalnych internetowych portali pracy z uwzględnieniem stron macierzystych o największej liczbie użytkowników<sup>3</sup> (jest to klucz wyboru

---

<sup>3</sup> wirtualnedia.pl, Najpopularniejsze serwisy tematyczne w sierpniu 2013 roku,  
<http://www.wirtualnedia.pl/arttykul/najpopularniejsze-serwisy-tematyczne-w-sierpniu-2013-roku>

poszczególnych witryn). Dobór portali uwzględnia kluczowe portale zawierające ogłoszenia o pracę, w tym także lokalne i ponadregionalne:

- Grupa Pracuj Solutions (pracuj.pl),
  - Grupa Gazeta.pl (gazetapraca.pl),
  - Grupa Gowork.pl,
  - infopraca.pl,
  - Grupa Praca.pl,
  - jooble.com.pl,
  - jobrapido.com,
  - indeed.com,
  - Grupa Polskapresse (praca.gratka.pl),
  - Grupa Money.pl (praca.money.pl),
  - Grupa Interia.pl,
  - trovit.pl (praca.trovit.pl),
  - Grupa Media Regionalne (regiopraca.pl),
  - nuzle.pl.
- **Na portalach społecznościowych** - pobierane są ogłoszenia z portalu Gumtree.pl oraz dawnego portalu Tablica.pl - obecnie olx.pl.
  - **Dane gromadzone przez Biura Karier wszystkich szkół wyższych w województwie. Zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich uczelni wyższych województwa lubelskiego.**  
W przypadku szkół wyższych brane są następujące jednostki prowadzące Biura Karier:

#### **Szkoły publiczne:**

- Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie,
- Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II,
- Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Szymona Szymonowica w Zamościu,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie,
- Politechnika Lubelska,
- Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie,
- Uniwersytet Medyczny w Lublinie,
- Akademia Wychowania Fizycznego J. Piłsudskiego w Warszawie, Wydział Wychowania i Sportu w Białej Podlaskiej,
- Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych w Chełmie,
- Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie,
- Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych w Puławach.

**Szkoły niepubliczne:**

- Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie,
  - Wyższa Szkoła Społeczno-Przyrodnicza im. Wincentego Pola w Lublinie,
  - Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Wydział Zamiejscowy w Chełmie,
  - Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie,
  - Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Komunikacji Społecznej w Chełmie,
  - Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu,
  - Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Lublinie,
  - Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Wydział Zamiejscowy w Lublinie,
  - Niepubliczne Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych w Lublinie,
  - Akademia Humanistyczno - Ekonomiczna w Łodzi, Zamiejscowy Ośrodek w Lublinie,
  - Wyższa Szkoła Humanistyczno - Ekonomiczna im. Jana Zamoyskiego w Zamościu,
  - Wyższa Szkoła Biznesu i Administracji w Łukowie,
  - Puławska Wyższa Szkoła,
  - Lubelska Szkoła Wyższa w Rykach,
  - Lubelska Szkoła Wyższa im. Króla Władysława Jagiełły,
  - Wyższa Szkoła Dziennikarstwa im. M. Wańkowicza w Lublinie.
- 
- **Dane gromadzone w Biuletynach Informacji Publicznej podmiotów wykonujących zadania publiczne.** Zbierane są oferty pochodzące z następujących instytucji na terenie województwa lubelskiego:
    - instytucje samorządowe szczebla wojewódzkiego, w tym Urząd Marszałkowski z jednostkami organizacyjnymi,
    - Lubelski Urząd Wojewódzki,
    - starostwa powiatowe wraz z jednostkami organizacyjnymi,
    - urzędy miast, gmin,
    - Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
    - urzędy celne,
    - urzędy skarbowe,
    - sądy,
    - prokuratury,
    - szpitale,
    - szkoły.
- 
- **W prasie** - prenumerowana jest prasa zawierająca ogłoszenia o pracy, zbierane dane digitalizowane są w postaci bazy danych. Dobór źródeł uwzględnia kluczowe tytuły prasowe zawierające ogłoszenia o pracę. We wszystkich wybranych tytułach ukazują się ogłoszenia zawierające oferty pracy, co jest głównym wyznacznikiem przy wyborze tytułów mających brać udział w badaniu. Tytuły pism, które poddane są analizie wybrane zostały na podstawie nakładu - są to największe czasopisma w regionie:

- Gazeta Wyborcza,
- Kurier Lubelski (Polska The Times),
- Kronika Tygodnia,
- Dziennik Wschodni,
- Nowy Tydzień,
- Super Tydzień Chełmski,
- Słowo Podlasia.

Stworzone narzędzie na bieżąco monitoruje portale ogłoszeniowe - dane są analizowane i zapisywane w czasie rzeczywistym, co oznacza, iż każde ogłoszenie pojawiające się w witrynie jest odnotowane.

Analizowane są wszystkie oferty zawierające podstawowe informacje. Oznacza to, że dobór próby w ramach wskazanego operatu ma charakter próby pełnej.

Analiza danych miała następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych i w arkuszu kalkulacyjnym.
2. Kolejnym krokiem było zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co było jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje.
3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:
  - Każdą ofertę przyporządkowano do określonego zawodu z kafeferii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zgodnie z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy. Od 1 września 2012 r. obowiązuje zmieniona klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz.U. z dnia 19 listopada 2012 r., poz. 1268).
  - Każde ogłoszenie było analizowane odrębnie pod względem stawianych wymagań (wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje, certyfikaty i uprawnienia, inne) jakie powinni posiadać kandydaci aplikujący na dane stanowisko. W arkuszu obserwacyjnym zostały zakodowane poszczególne wymagania.
  - W dalszej części Arkusz obserwacyjny wypełniany był według ogólnej zasady, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane zmienne.

Przykład analizowanego ogłoszenia przedstawia zamieszczony poniżej rysunek.

Rysunek 1. Przykład analizowanych ofert pracy.

## Ambasador marki/partner biznesowy

### Opis zadań

- Pozyskiwanie nowych klientów/partnerów
- Sprzedaż własną oraz sprzedaż swojej grupy
- Rekrutację i rozbudowę swojej grupy
- W późniejszym etapie szkolenie nowych pracowników

### Wymagania

Od kandydatów oczekujemy:

- Zaangażowania, nastawienia na sukces
- Determinacji w realizacji celów
- Komunikatywność i nastawienie na pracę z ludźmi
- Samodzielności i kreatywności
- Dodatkowym atutem będzie doświadczenie w branży: marketingu internetowego, telemarketingu,
- przedstawiciele handlowi oraz inne osoby związane ze sprzedażą bezpośrednią.

### Warunki zatrudnienia

Oferujemy:

- Bardzo atrakcyjny system prowizyjny zarówno ze sprzedaży własnej jak i sprzedaży swojej grupy
- Możliwość rozwoju zawodowego i szybkiego awansu
- Indywidualny program wdrożenia dla nowozatrudnionych
- Zapewniamy darmowe szkolenia marketingowe, motywacyjne, rozwojowe
- Pracę w firmie działającej na rynku międzynarodowym
- Atrakcyjne bonusy za bardzo dobre wyniki sprzedażowe

*Źródło: zebrane oferty internetowe.*

### 3 Analiza źródeł zastanych

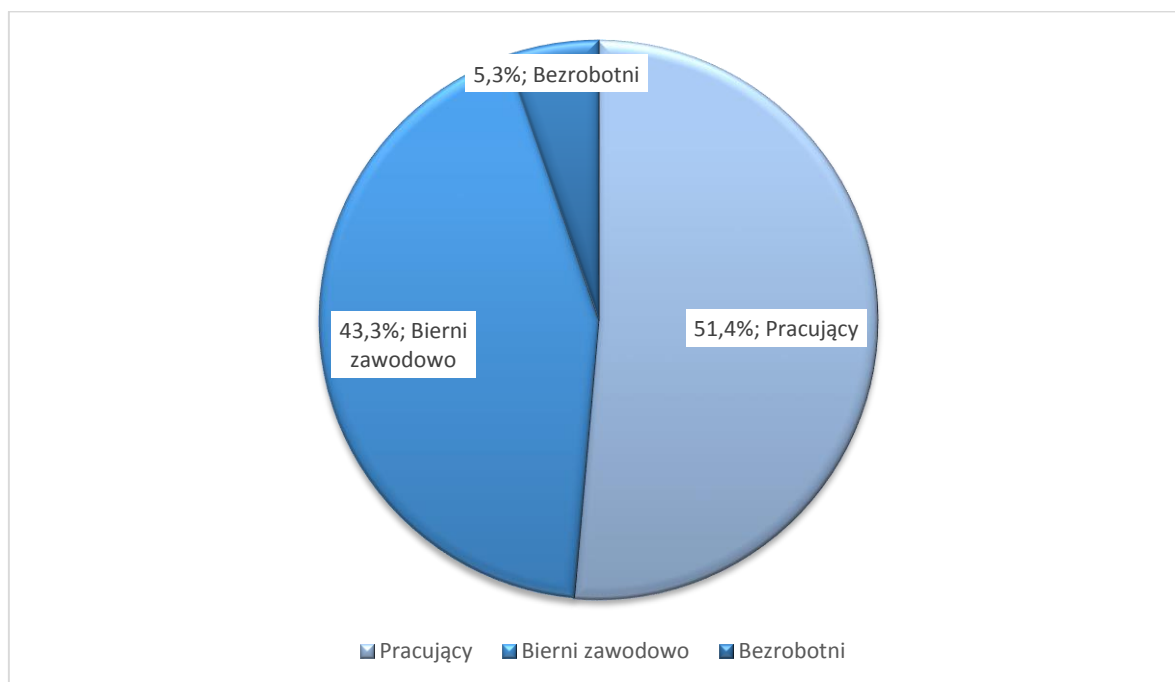
#### 3.1 Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa lubelskiego

Chcąc uzyskać szerszy kontekst funkcjonowania ofert pracy w województwie lubelskim, warto przyjrzeć się bliżej zasobom i strukturze siły roboczej w regionie. Zestawienie tych danych z liczbą ofert pracy uzyskanych w ramach przeprowadzonych badań dostarcza interesujących wniosków.

Użytecznych danych dostarcza badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), przeprowadzane kwartalnie według metodologii opracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy i doskonalone zgodnie z zaleceniami Eurostat. Zgodnie z przyjętą tam definicją, za aktywne ekonomicznie uznaje się osoby powyżej 15-go roku życia: zarówno pracujące, jak i bezrobotne. Ważną i wartą omówienia kategorię stanowią także osoby biernie zawodowo, definiowane jako nieposiadające pracy i jej nieposzukujące lub niegotowe do jej podjęcia w ciągu następnych 2 tygodni.

Dane GUS za IV kwartał 2013<sup>4</sup> roku pokazują, że w województwie lubelskim nieco ponad połowa ludności (51,4%) w wieku powyżej 15-go roku życia pracowała, kolejne 43,3% było biernych zawodowo, a pozostałe 5,3% stanowili bezrobotni.

Wykres 1. Struktura aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim.



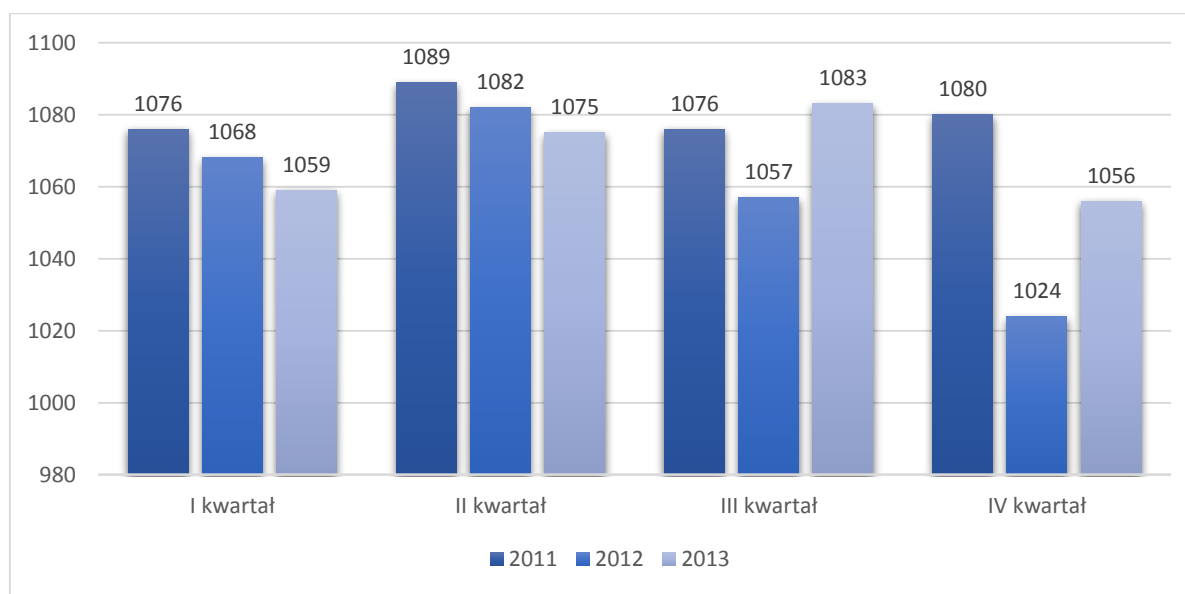
Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”, Lublin 2014.

<sup>4</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”, Lublin 2014, s.2.

### 3.1.1 Aktywni zawodowo

Ogółem liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim sięgała 1 056 000 osób<sup>5</sup>. Choć wynik ten stanowi wzrost w stosunku do IV kwartału w 2012 roku, to w perspektywie całego 2013 roku oznacza spadek w odniesieniu do poprzednich kwartałów. Jest to również mniejsza liczba osób aktywnych zawodowo niż ta zanotowana w IV kwartale 2011 roku.

Wykres 2. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim (dane w tysiącach).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Współczynnik aktywności zawodowej w IV kwartale 2013 w województwie lubelskim wyniósł 56,7% i utrzymuje się na dość stabilnym poziomie (rok wcześniej wynosił 56,3%)<sup>6</sup>. Wskaźnik ten sytuuje województwo lubelskie na szóstym miejscu w Polsce - wyższe wyniki uzyskały województwa mazowieckie (59,3%), wielkopolskie (58,4%), łódzkie (57,9%), pomorskie (56,9%) i podkarpackie (56,8%)<sup>7</sup>. Aktywni zawodowo w województwie lubelskim stanowią 6,1% wszystkich osób aktywnych zawodowo w Polsce.

Warto podkreślić, że współczynnik aktywności zawodowej jest znacznie wyższy (63,9%) w przypadku mężczyzn niż kobiet (49,9%). Zgodnie z raportem GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku” wśród aktywnych zawodowo na 100 mężczyzn przypadają 83 kobiety<sup>8</sup>. Różnica między płciami w poziomie aktywności zawodowej jest od lat znacząca, a ze względu na uwarunkowania społeczno-kulturowe wydaje się trudna do zniwelowania w najbliższym czasie. Sytuacja ta dotyczy nie tylko województwa lubelskiego, ale

<sup>5</sup> Ibidem, s.3.

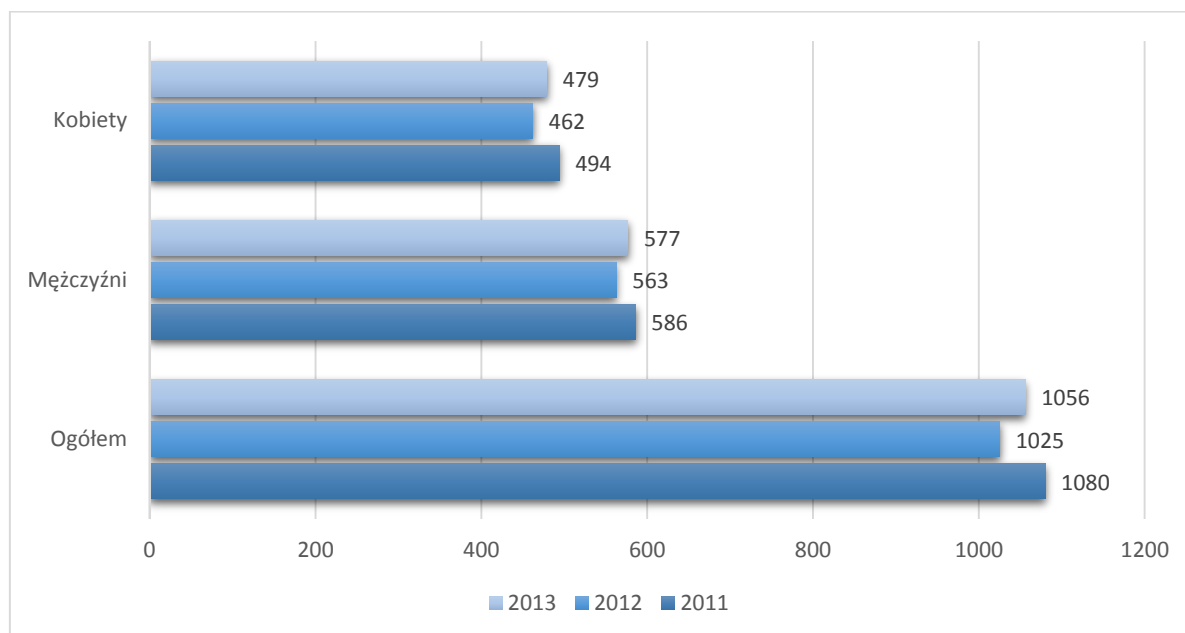
<sup>6</sup> Ibidem, s.3.

<sup>7</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Współczynnik aktywności zawodowej według płci i wieku w IV kwartale 2013 roku”.

<sup>8</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”, Lublin 2014, s.3.

całej Polski. Dane zaprezentowane w raporcie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2012 roku” pokazują, że na poziomie ogólnokrajowym od 2008 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet utrzymuje się na poziomie 47-48%, podczas gdy dla mężczyzn jest to 63-64%<sup>9</sup>.

**Wykres 3. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w podziale na płeć (dane w tysiącach osób).**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Współczynnik osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim jest nieco wyższy dla mieszkańców wsi (57,1%) niż dla tych mieszkających w mieście (56,1%) - na 100 aktywnych zawodowo mieszkańców wsi przypada 84 z miast<sup>10</sup>.

Wśród osób aktywnych ekonomicznie najliczniejszą grupę w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat. Porównując dane z ostatnich 3 lat widać, że spada liczba najmłodszych osób aktywnych ekonomicznie (z 91 tysięcy w 2011 roku do 80 tysięcy na koniec 2013 roku), co tłumaczyć można m.in. zjawiskiem niżu demograficznego oraz wysokim odsetkiem młodych podejmujących dalszą naukę. Rośnie natomiast grono osób w wieku od 55 do 64 lat, którzy pozostają aktywni ekonomicznie (ze 136 tysięcy w 2011 roku do 144 tysięcy pod koniec 2013 roku). Wydaje się, że jest to rezultat nie tylko dużej liczebności tej grupy wiekowej, ale także późniejszego przechodzenia na emeryturę czy programu aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia. W rezultacie wskaźnik obciążenia pracujących osobami niepracującymi (w przeliczeniu na 1000 pracujących) spadł do 944 z 968 w analogicznym okresie ubiegłego roku<sup>11</sup>.

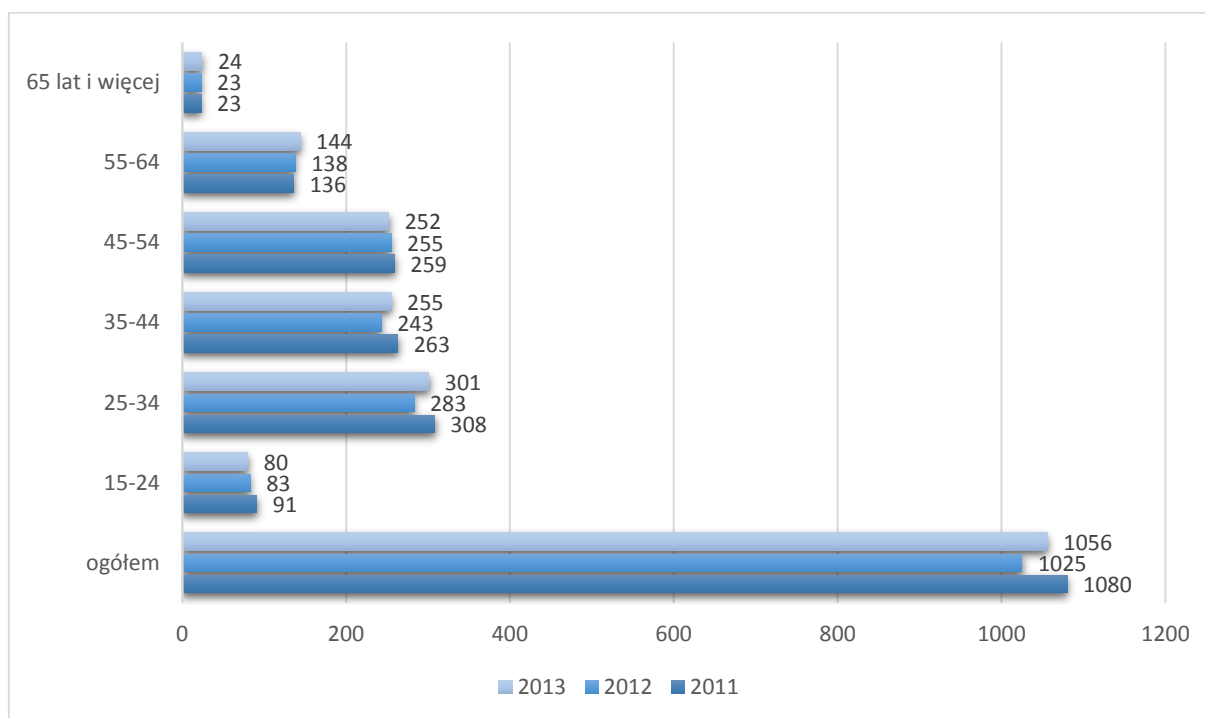
<sup>9</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2012 roku”, Warszawa 2013, s. 1.

<sup>10</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”, Lublin 2014, s.3.

<sup>11</sup> Ibidem, s.3.



Wykres 4. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w IV kwartale roku 2011, 2012 i 2013 według wieku (dane w tysiącach).



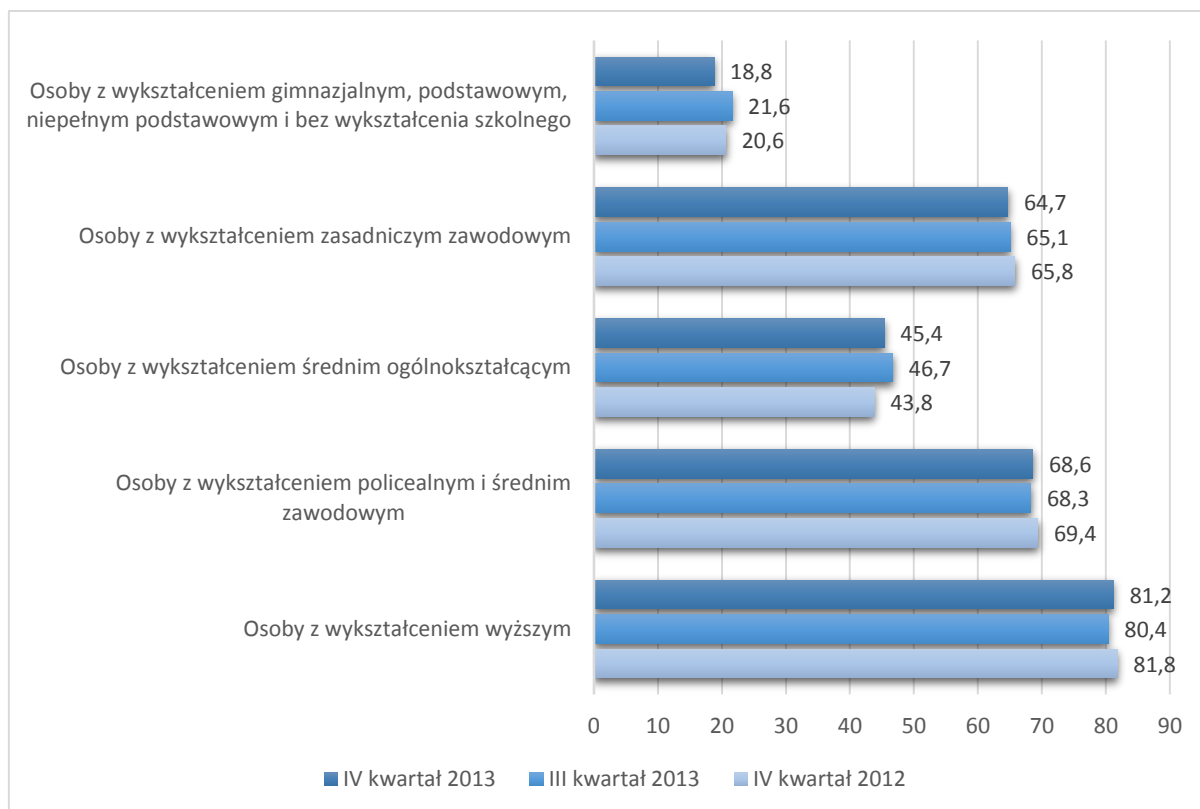
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Interesująco przedstawiają się wyniki dotyczące wykształcenia osób aktywnych zawodowo. Największe grono (30,2% ogółu) stanowią osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Odnotowano tu wzrost w stosunku do analogicznego kwartału poprzedniego roku, gdy odsetek ten wynosił 28,9%. Z kolei najmniej liczni są aktywni zawodowo z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. W IV kwartale 2013 roku stanowili oni 7,7% ogółu, co oznacza spadek w stosunku do 9,2% przed rokiem<sup>12</sup>. Również gdy porównamy odsetek aktywnych zawodowo osób w stosunku do całej grupy posiadającej określony poziom wykształcenia okazuje się, że aktywnych zawodowo jest aż 81,2% wszystkich posiadających dyplom szkoły wyższej i tylko 18,8% tych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Ibidem, s.3.

<sup>13</sup> Ibidem, s.4.

Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia (dane w procentach).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”, s.4.

Przedstawione wyniki pokazują, że po stosunkowo słabszych wynikach z 2012 roku nastąpiła zanotowano wzrost ludności aktywnej zawodowo. Na tle kraju województwo lubelskie sytuuje się pod tym względem mniej więcej w środku rankingu poszczególnych regionów. Analizy cech społeczno-demograficznych pokazują, że wśród aktywnych zawodowo w województwie lubelskim największe grupy stanowią: mężczyźni, osoby z wyższym wykształceniem, w wieku 25 do 34 lata i mieszkańcy wsi.

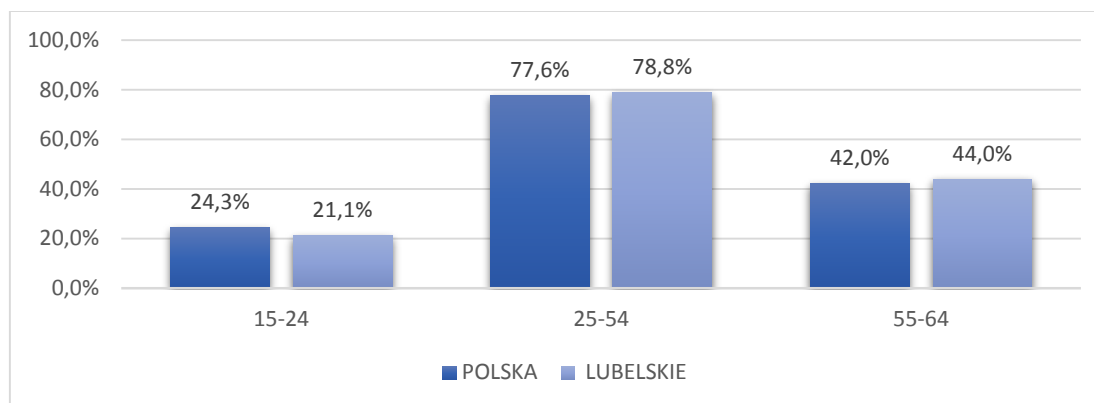
### 3.1.2 Pracujący

Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w województwie lubelskim w IV kwartale 51,5% (58% w przypadku mężczyzn i 45,2% dla kobiet)<sup>14</sup>. Na uwagę zasługuje fakt, że odsetek pracujących kobiet jest nieco wyższy niż ten notowany w skali ogólnokrajowej (43,4%). Stosunkowo dobrze omawiany region wypada też pod względem odsetka zatrudnionych powyżej 55. roku życia - w województwie lubelskim jest to 44%, a w skali kraju - 42%. Dość niski jest za to odsetek pracujących z grupy wiekowej 15-24 lata. Podczas gdy w Polsce odsetek zatrudnionych młodych pracowników wynosi 24,3%, w województwie lubelskim jest to 21,1%<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Ibidem, s.6.

<sup>15</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w IV kwartale 2013 roku”.

Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Oprócz młodych pracowników, województwo lubelskie wypada także nieco poniżej średniej ogólnopolskiej pod względem odsetka zatrudnionych niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata. Podczas gdy w omawianym regionie w IV kwartale 2013 roku wskaźnik wynosił 19,7%, w skali kraju było to 20,5%. Wynik ten jest znacznie niższy niż w lubuskim czy świętokrzyskim, gdzie przekraczał on 27%<sup>16</sup>.

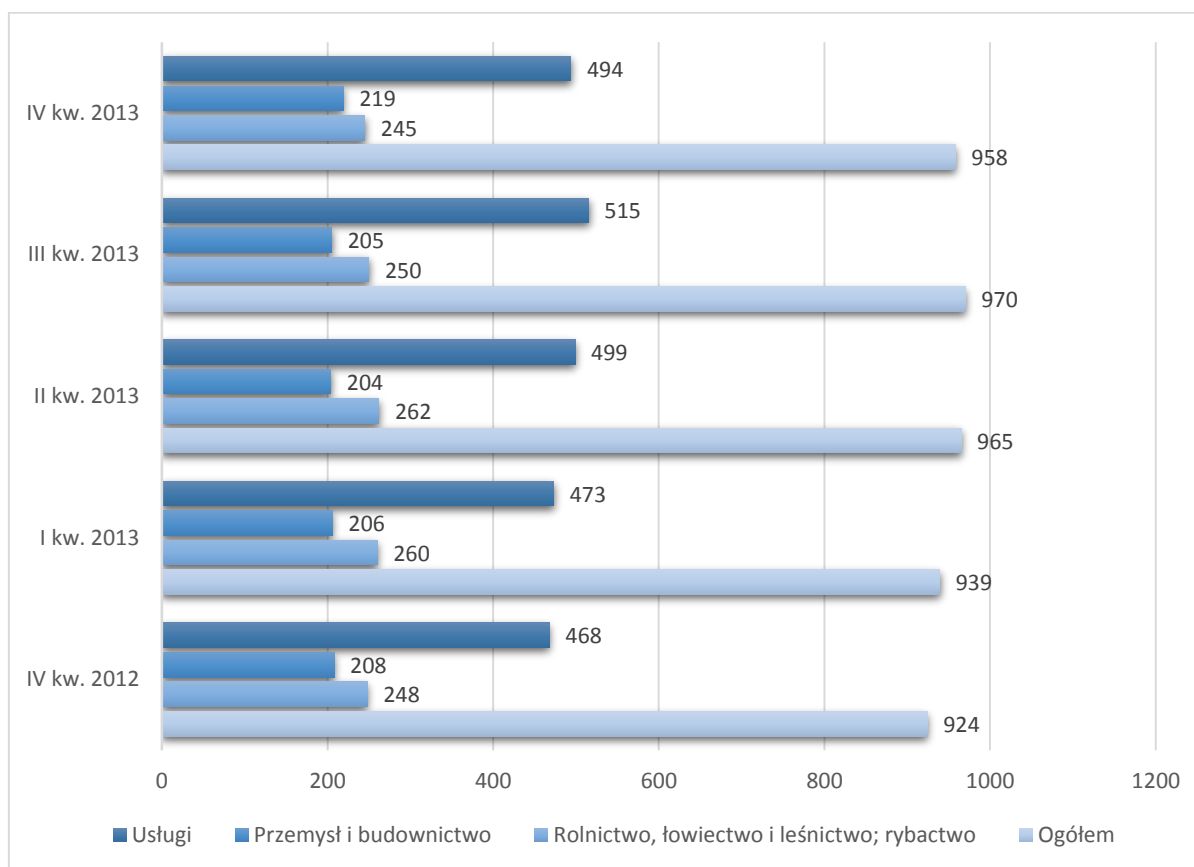
958 tysięcy osób zatrudnionych w województwie lubelskim w IV kwartale 2013 roku to więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku (924 tysiące), ale mniej niż w 2011 roku (978 tysiące) czy poprzednich latach. Wśród takiej liczby pracujących największa część - bo 494 tysiące - pracuje w branży usług. Zatrudnienie w tym sektorze gospodarki ulega jednak pewnym wahaniom - mimo wcześniejszych wzrostów (w III kwartale 2013 roku pracowało w nim już 515 tysięcy mieszkańców analizowanego regionu), w IV kwartale zanotowano spadek. Z kolei w sektorze przemysłu i budownictwa po okresie dość stabilnych wyników, w IV kwartale 2013 roku nastąpił wzrost zatrudnienia<sup>17</sup>. Bardziej szczegółowe dane z początku 2014 roku pokazują, że w stosunku do roku 2013 wzrosło zatrudnienie w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających powyżej 9 osób, spadło natomiast w firmach budowlanych<sup>18</sup>. Natomiast w branży rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa zauważyć można bardzo powolny, lecz widoczny w dłuższej perspektywie spadek zatrudnionych. Mimo dużej roli sezonowości pracy w tym sektorze, liczba zatrudnionych jest niższa nie tylko w stosunku do wyników II czy III kwartału 2013 roku, ale także w stosunku do wyników z analogicznego okresu ubiegłego roku. Interpretując wyniki zatrudnienia w poszczególnych sekcjach PKD można w województwie lubelskim zaobserwować trend stopniowego przestawiania się na gospodarkę opartą na usługach. Można zatem spodziewać się, że tendencje te będą odzwierciedlone również w strukturze ofert pracy.

<sup>16</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w IV kwartale 2013 roku”.

<sup>17</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Pracujący według płci, wymiaru czasu pracy i sekcji PKD w IV kwartale lat 2011, 2012 i 2013”.

<sup>18</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w lutym 2014 roku”, Lublin 2014, s. 4.

**Wykres 7. Liczba osób zatrudnionych (w tysiącach) w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie lubelskim.**

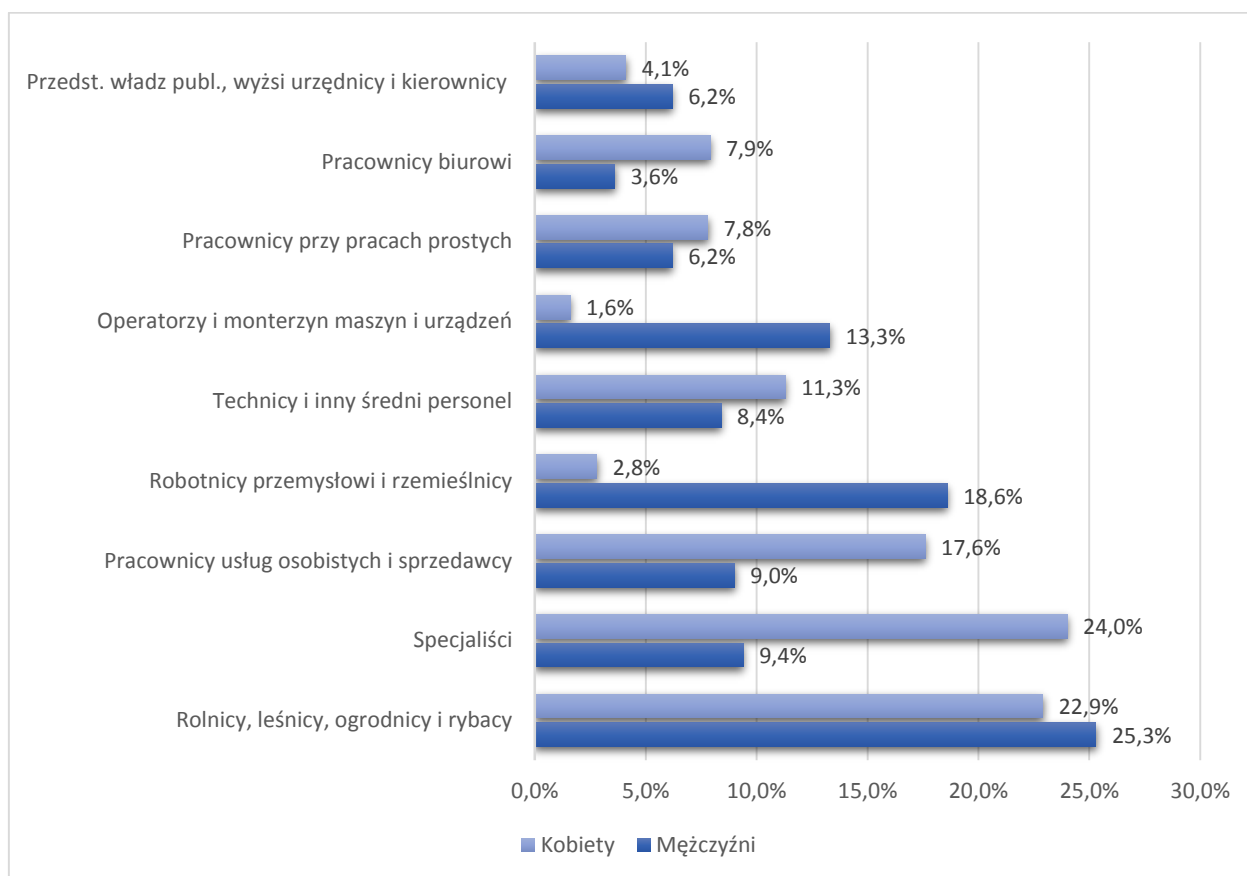


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Mimo opisanych powyżej tendencji, cały czas to właśnie rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy są w województwie lubelskim najliczniejszą grupą zawodową - stanowiąc 24,8% ogółu. Na drugim miejscu plasują się specjaliści (15,9%). O ile jednak w rolnictwie przeważają mężczyźni (zatrudnionych jest tam ponad jedna czwarta - 25,3% - ogółu pracujących panów w regionie), to jako specjalistki szczególnie często są zatrudnione kobiety (24% ogółu pracujących kobiet, a tylko 9,4% mężczyzn). Wiele pań pracowało również w rolnictwie (22,9%), usługach osobistych i jako sprzedawczynie (17,6%) oraz jako technicy lub inny średni personel (11,3%). Odmiennie prezentowały się grupy zawodowe, w których najczęściej zatrudnieni byli mężczyźni: oprócz rolnictwa pracowali oni jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (18,6%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13,3%). Dane te pokazują, że zjawisko podziału na zawody „męskie” i „kobiece” w wielu przypadkach nadal występuje, co szczególnie silnie widać na przykładzie robotników i operatorów maszyn (odsetek pracujących w tych zawodach kobiet wynosi odpowiednio zaledwie 2,8% i 1,6% wszystkich zatrudnionych pań)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”, Lublin 2014, s. 7.

**Wykres 8. Pracujący według grup zawodów i według płci w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim.**

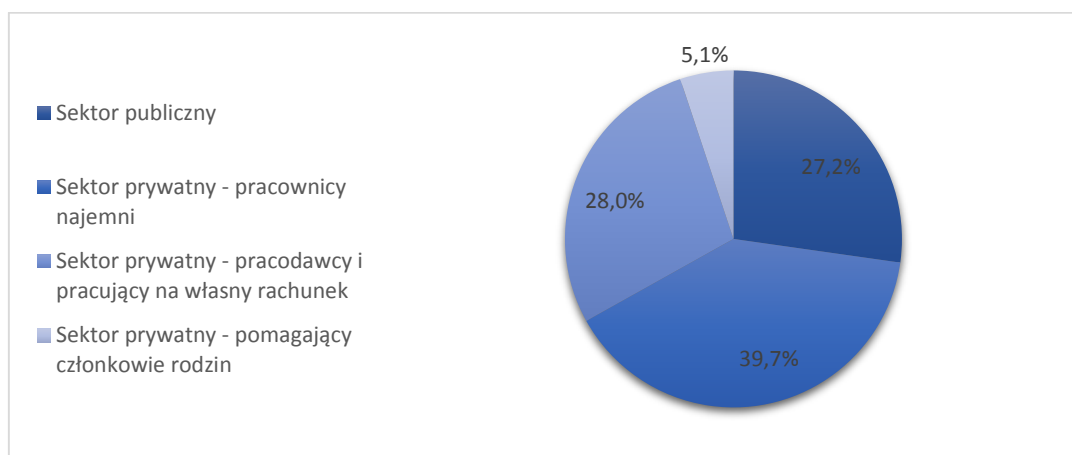


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”.

Zatrudnieni w sektorze prywatnym stanowili niemal trzy czwarte (72,8%) wszystkich pracujących w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim. Najliczniejsze grono zatrudnionych stanowili pracownicy najemni w sektorze prywatnym (380 tysięcy osób). Na zbliżonym poziomie kształtowała się natomiast liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek (268 tysięcy) oraz zatrudnionych w sektorze publicznym (261 tysięcy). Niewielką i mniejszą w stosunku do analogicznego okresu 2012 roku - grupę stanowili natomiast pomagający członkowie rodzin (49 tysięcy)<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Ibidem, s.7.

Wykres 9. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym i prywatnym gospodarki w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2013 roku”.

Co ważne, mężczyźni przeważali zdecydowanie wśród osób pracujących w sektorze prywatnym (60,1% pracowników), natomiast kobiety - w sektorze publicznym (stanowiły one tam 59,8% ogółu pracujących, co stanowi wzrost w stosunku do 58,2% zanotowanych w analogicznym okresie 2012 roku)<sup>21</sup>. Różnice te mogą wynikać w dużej mierze ze specyfiki zawodów wybieranych przez przedstawicieli obydwu płci. Wydaje się, że pewną rolę mogą też odgrywać spodziewane warunki pracy właściwe poszczególnym sektorom - takie jak stabilność zatrudnienia czy wysokość wynagrodzenia.

Dane GUS z lutego 2014 roku pokazują, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających ponad 9 osób wynosiło w województwie lubelskim 3 307,81 zł brutto, ale znacznie różniło się ono w zależności od sekcji gospodarki. Najwięcej - 5 099,81 zł brutto - zarabiali pracownicy działu informacja i komunikacja, natomiast zatrudnieni w dziale zakwaterowanie i gastronomia otrzymywali przeciętnie 2 209,50 zł brutto miesięcznie, na podobnym poziomie kształtowały się również zarobki w działach administracji i działalności wspierającej (2 289,88 zł brutto). Warto odnotować, że przeciętne wynagrodzenie w województwie lubelskim było niższe i rosło wolniej od ogólnopolskiego, wynoszącego 3 856,56 zł brutto (wzrost w stosunku do 2013 r. o 4% w Polsce, o 3,2% w województwie lubelskim)<sup>22</sup>.

Podsumowując najważniejsze dane dotyczące zatrudnienia w województwie lubelskim można zauważyć, że wskaźnik zatrudnienia plasuje ten region stosunkowo wysoko w porównaniu z innymi województwami. Prawie trzy czwarte zatrudnionych pracuje w sektorze prywatnym. Większość pracujących to także pracownicy najemni. Lubelszczyzna wypada bardzo dobrze na tle kraju pod względem odsetka zatrudnionych kobiet i osób starszych (55-64 lata). Mniej optymistycznie rysują się

<sup>21</sup> Ibidem, s.7.

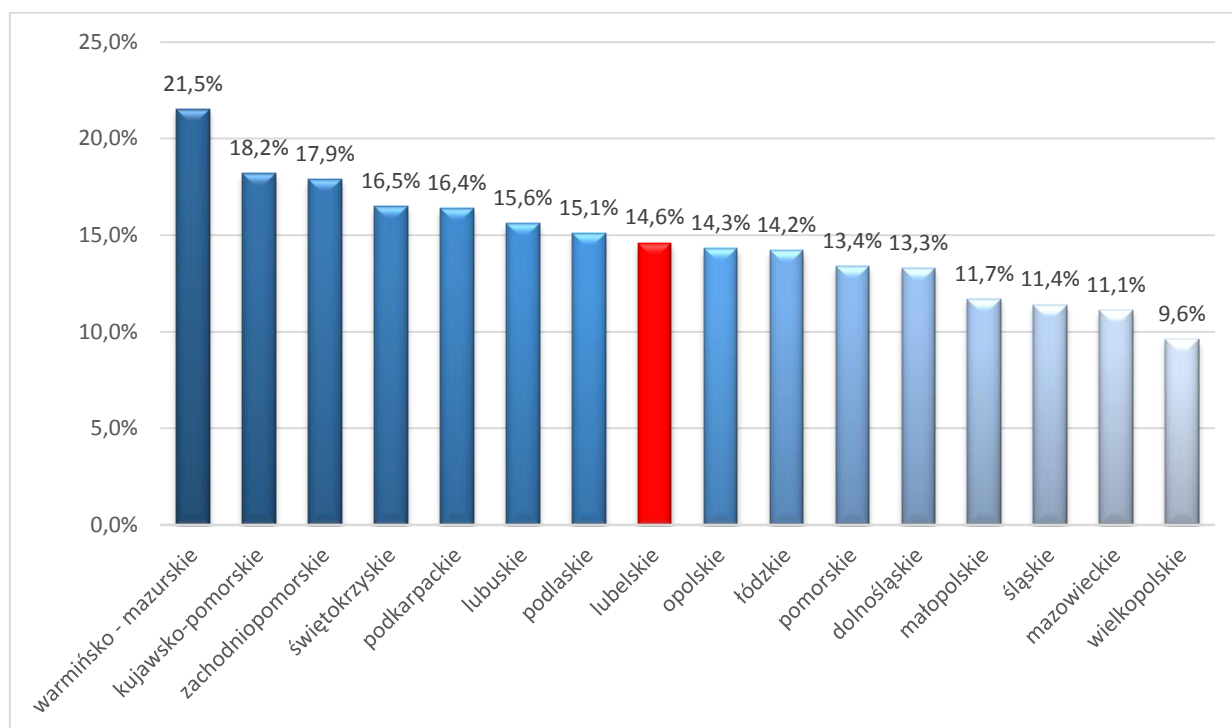
<sup>22</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w lutym 2014 roku”, Lublin 2014, s.8-9.

niestety wskaźniki zatrudnienia osób młodych (15-24 lata) oraz niepełnosprawnych. Bliższa analiza pokazuje także duże zróżnicowanie struktury zatrudnienia i wynagrodzeń w zależności od sekcji gospodarki.

### 3.1.3 Bezrobotni

Zgodnie z danymi WUP w Lublinie w marcu 2014 w województwie zarejestrowanych było 136 422 osób<sup>23</sup>. Stanowiły one 14,6% ludności aktywnej zawodowo na terenie województwa (tzw. stopa bezrobocia I). Wynik ten - choć oznacza pewną poprawę w stosunku do danych ze stycznia i lutego 2014 roku (15%) - jest wyższy od średniej ogólnopolskiej, która wyniosła 13,5%. Porównując wskaźnik bezrobocia z innymi województwami okazuje się, że region lubelski sytuuje się na ósmym miejscu na tle kraju.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w marcu 2014 roku w poszczególnych województwach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Bliższa analiza pokazała, że z problemem bezrobocia w największym stopniu borykały się w marcu 2014 roku powiaty włodawski (24,9%), chełmski ziemski (20,8%) i hrubieszowski (20,5%). Natomiast najlepiej wypadł pod tym względem powiat biłgorajski (9,4%), lubelski grodzki (10%) i łączyński (10,8%). Zestawienie stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach z ostatnich 4 lat pokazuje, że dobre wyniki powiatu biłgorajskiego, łączyńskiego czy miasta Lublin nie są przypadkowe - od lat plasują się one w czołówce. Niepokojący jest natomiast fakt, że również w powiatach z najwyższym poziomem bezrobocia ich trudna sytuacja nie zmienia się na tle całego województwa i znacznie przewyższa średnią w regionie.

<sup>23</sup> WUP w Lublinie, „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim”, Lublin, marzec 2014 roku, s.1.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM  
ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

**Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. lubelskiego.**

	III 2014	III 2013	III 2012	III 2011
Powiat biłgorajski	9,4	10,1	9,1	8,2
Powiat m. Lublin	10	10,5	9,9	10,1
Powiat łęczyński	10,8	11,5	10,9	12,4
Powiat puławski	12,1	12,8	12,1	12,2
Powiat lubelski	13,2	13,5	12,1	12
Powiat łukowski	13,4	14,3	12,8	12,4
Powiat janowski	14,9	15,3	14,3	14,3
Powiat parczewski	15,7	16,2	16	15,7
Powiat radzyński	15,7	15,9	14,8	14,6
Powiat tomaszowski	15,8	17	15,7	15,5
Powiat kraśnicki	16	16,2	15,2	15,6
Powiat rycki	16,1	16	14,3	14,2
Powiat świdnicki	16,3	16,8	16,6	18,2
Powiat opolski	16,4	17,6	17	17,8
Powiat zamojski	16,4	17,1	15,8	15,7
Powiat m. Zamość	16,6	17,2	15,9	15,9
Powiat bialski	16,7	16,7	15,7	16,1
Powiat m. Biała Podlaska	17,4	17,6	15,9	15,9
Powiat krasnostawski *	17,5	17,3	16,4	15,9
Powiat lubartowski	17,7	18,3	17,6	17
Powiat m. Chełm	18,4	19	17,3	16,5
Powiat hrubieszowski	20,5	20,4	19,4	19,8
Powiat chełmski *	20,8	20,8	19,2	19,2
Powiat włodawski	24,9	25,4	23,4	24,4
<b>WOJEWÓDZTWO LUBELSKIE</b>	<b>14,6</b>	<b>15,1</b>	<b>14,1</b>	<b>14,2</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

W stosunku do danych z II 2014 roku bezrobocie spadło we wszystkich powiatach województwa lubelskiego z wyjątkiem miasta Biała Podlaska, gdzie zanotowano nieznaczny wzrost.

### **3.1.4 Charakterystyka społeczno-demograficzna bezrobotnych**

Analiza sytuacji społeczno-demograficznej bezrobotnych pokazuje, że wśród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w marcu 2014 roku 75 839 mieszkało na wsi. Stanowi to zmianę w stosunku do marca 2013 roku, gdy 77 439 mieszkańców wsi szukało pracy rejestrując się w urzędach. Cały czas jednak to mieszkańcy wsi przeważają wśród zarejestrowanych bezrobotnych, stanowiąc 55,6% (dane WUP w Lublinie)<sup>24</sup>.

Aktualne dane dotyczące zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim pokazują, że większość z nich to mężczyźni - w marcu 2014 było ich 72 426, co stanowi 53,1% ogółu bezrobotnych<sup>25</sup>. Zaobserwowano jednak znaczne różnice pomiędzy udziałem bezrobotnych mężczyzn i kobiet w poszczególnych powiatach regionu. Najwyraźniej mężczyźni przeważali w powiatach radzyńskim i janowskim - tu ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 57,3%. Z kolei więcej

<sup>24</sup> Ibidem, s.2.

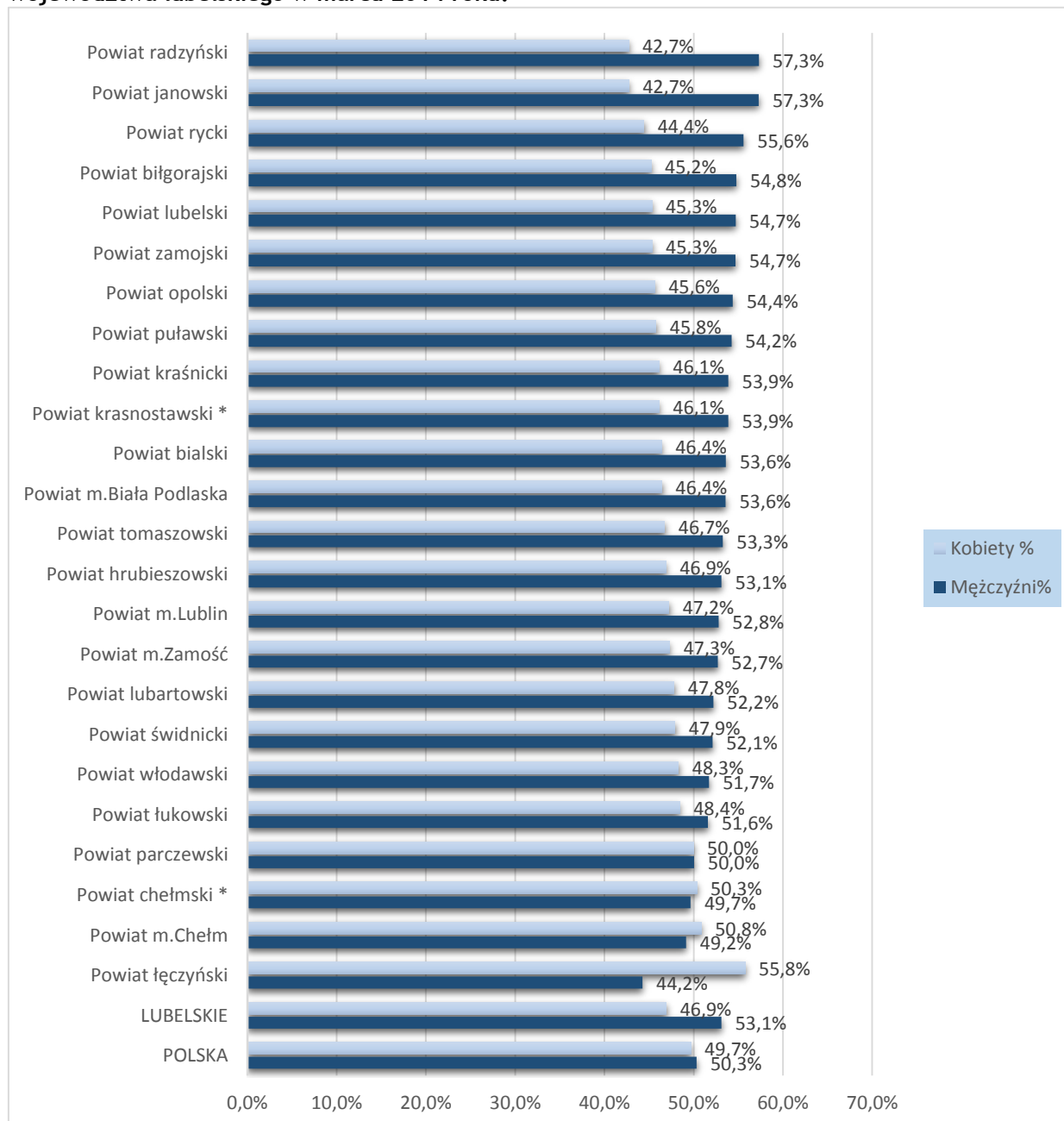
<sup>25</sup> WUP w Lublinie, „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim - stan na 31 marca 2014 r.” (arkusz danych).



**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM  
ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

poszukujących pracy kobiet niż mężczyzn zanotowano w powiatach: łączyńskim (55,8%), mieście Chełm (50,8%) i chełmskim (50,3%). W skali całej Polski proporcje między bezrobotnymi kobietami i mężczyznami są nieco bardziej wyrównane i wynoszą odpowiednio 49,7% i 50,3%. Warto podkreślić, że mniejszy udział bezrobotnych kobiet w ogóle bezrobotnych wynika nie tyle z faktu, że łatwiej im znaleźć pracę, lecz raczej jest wynikiem ich niższych wskaźników aktywności zawodowej i ogólnie mniejszej liczby pań poszukujących pracy. Co istotne, wskaźnik stopy bezrobocia ogółem w województwie lubelskim w IV kwartale 2013 roku był wyższy dla kobiet i wynosił 9,6% w stosunku do 9% dla mężczyzn<sup>26</sup>.

**Wykres 11. Zarejestrowani bezrobotni w podziale na płeć w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego w marcu 2014 roku.**

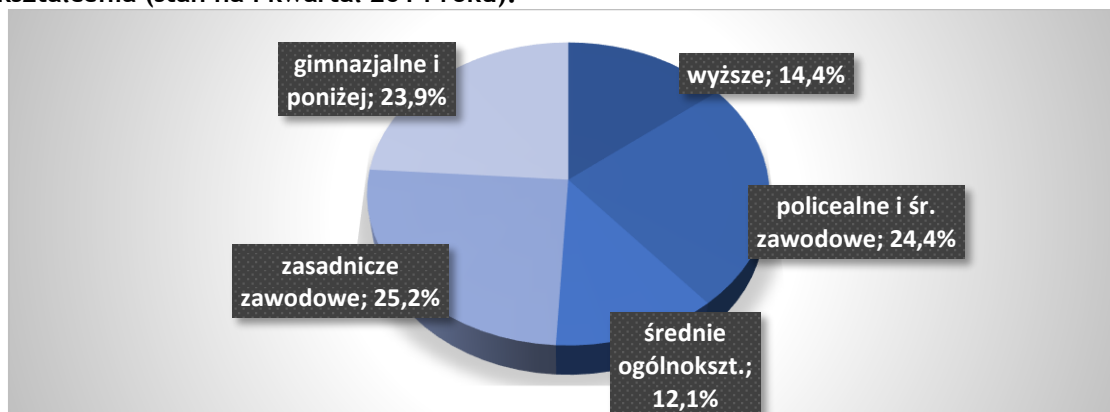


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie i Banku Danych Lokalnych.

<sup>26</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Stopa bezrobocia według płci”.

Innych istotnych informacji dotyczących społeczno-demograficznej charakterystyki bezrobotnych dostarczają raporty WUP w Lublinie dotyczące I kwartału 2014 roku. Dane te pokazują, że najliczniejsze grupy stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym (25,2%), policealnym i średnim zawodowym (24,4%) oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (23,9%). Absolwenci uczelni wyższych stanowili 14,4%, a ze średnim - 12,1%.

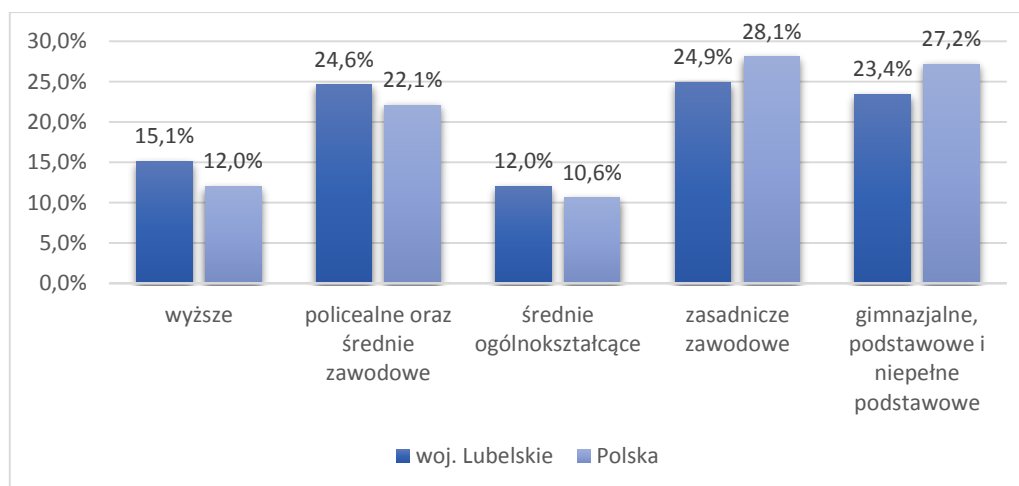
Wykres 12. Zarejestrowani bezrobotni w województwie lubelskim według poziomu wykształcenia (stan na I kwartał 2014 roku).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Porównanie wyników dotyczących wykształcenia bezrobotnych w województwie lubelskim i w skali ogólnopolskiej na koniec roku 2013 pokazuje, że w analizowanym regionie mniejszy odsetek niż w całym kraju stanowią bezrobotni z niższym wykształceniem (podstawowym i zawodowym). Natomiast większe problemy ze znalezieniem pracy mają osoby z wykształceniem średnim i wyższym - udziały tych grup wśród wszystkich bezrobotnych w województwie lubelskim były odpowiednio o 2,5% i 3,1% wyższe niż te notowane na poziomie ogólnokrajowym<sup>27</sup>.

Wykres 13. Porównanie wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie lubelskim (stan na 31 XII 2013).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie oraz US w Lublinie.

<sup>27</sup> Por. WUP w Lublinie, „Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie”, Lublin, styczeń 2014, s.10 oraz Urząd Statystyczny w Lublinie, „Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w 2013 roku”, Lublin 2014, s.3.

Zestawienie wieku bezrobotnych z województwa lubelskiego i z całej Polski potwierdza wcześniejszy wniosek o sporych problemach młodych ludzi z analizowanego regionu ze znalezieniem pracy i względnie lepszej sytuacji osób starszych. Udział młodych bezrobotnych z przedziałów wiekowych 18-24 lata i 25-34 lata jest wyższy niż te notowane w skali całej Polski i na koniec grudnia 2013 roku wynosiły odpowiednio 21,1% (w kraju - 18,6%) oraz 32,8% (w kraju - 28,4%)<sup>28</sup>. Dane WUP w Lublinie pokazują jednak, że odnotowano w tym zakresie poprawę w stosunku do analogicznego okresu 2012 roku, gdy udział najmłodszych bezrobotnych sięgał 21,9%. Pod względem ilościowym, najwięcej bezrobotnych z wyższym wykształceniem zarejestrowanych było w IV kwartale 2013 roku w mieście Lublin (3 924 osoby) oraz w powiecie lubelskim (1 048 osób), co wydaje się zrozumiałe biorąc pod uwagę rozmiar populacji w tych powiatach oraz tradycje akademickie tego ośrodka. Najmniej bezrobotnych z wykształceniem wyższym zanotowano natomiast w powiecie parczewskim - 268 osób<sup>29</sup>. Wyniki te dostarczają istotnych informacji dotyczących tego, w których powiatach stosunkowo najłatwiejsze i najtrudniejsze może być pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników.

### **3.1.5 Nowozarejestrowani i długotrwale bezrobotni**

Oprócz charakterystyki społeczno-demograficznej bardzo ważne jest przyjrzenie się specyfice osób poszukujących pracy - zwłaszcza pod kątem tego jak długo poszukują oni zatrudnienia.

Najnowsze dane WUP w Lublinie pokazują, że w marcu 2014 roku w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim zarejestrowano 9 422 nowych bezrobotnych (w lutym 2014 było to 10,2 tysięcy). W tym samym okresie pracę podjęło 5 128 osób, co stanowi znaczny wzrost (o 27,4%) w stosunku do lutego 2014 roku, gdy z tego powodu wyrejestrowano 4 tysiące osób. Pracę podjęło najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych dotychczas w powiatach lubelskim grodzkim, lubartowskim i puławskim. Z kolei najmniej osób wyłączono z ewidencji z tytułu podjęcia pracy w powiecie parczewskim - tylko 74. Należy jednak pamiętać, że powiat ten jest stosunkowo niewielki, a liczba osób zarejestrowanych jest jedną z niższych w województwie. Niepokojący może być jednak fakt, że złe wyniki powiatu parczewskiego z marca 2014 roku są kontynuacją trudnej sytuacji bezrobotnych w tym rejonie, którą zanotowano na przestrzeni całego 2013 roku. Jest to jedyny powiat w województwie lubelskim, w którym zaobserwowano spadek podjęć pracy w stosunku do wyników z 2012 roku, w pozostałych 23 powiatach - notowano wzrost. W perspektywie całego omawianego regionu oznaczało to, że 61 247 zarejestrowanych bezrobotnych rozpoczęło pracę, co stanowi poprawę wyniku z 2012 roku o 16,4%. Dużą rolę odgrywa fakt, że zdecydowana większość (88,2%) bezrobotnych podejmujących zatrudnienie znajdowała w 2013 roku niesubsydiowane miejsca pracy. W 2013 roku 3 056 osób zarejestrowanych jako bezrobotne założyło własną działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego, co stanowi przeważającą liczbę wśród zatrudnień subsydiowanych.

---

<sup>28</sup> Urząd Statystyczny w Lublinie, „Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w 2013 roku”, Lublin 2014, s.2-3.

<sup>29</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Bezrobotni zarejestrowani według wykształcenia w IV kwartale 2013 roku”.

Dla pełniejszego zrozumienia funkcjonowania rynku pracy ważne jest także określenie jaki udział stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Edward Dolny, Zenon Wiśniewski i Monika Wojdyło-Preisner, autorzy rozdziału w publikacji „Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka” (2014) szczegółowo omawiają jak ujemne skutki w sferze ekonomicznej, społecznej i psychospołecznej ma długotrwale bezrobocie. Nie tylko obniża ono PKB, ale także ma wpływ na degradację zawodową i ekonomiczną, a w efekcie marginalizację jednostek i ich rodzin oraz przyczynia się do zagrożenia patologią społeczną<sup>30</sup>.

Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego za osoby takie uznaje się te, które aktywnie poszukiwały pracy przez rok i dłużej (12 i więcej miesięcy). Nieco inne rozumienie wprowadziła obowiązująca od 1 czerwca 2004 ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). Ważne jest w tym przypadku pozostawanie w rejestrach powiatowych urzędów pracy przez łączny okres powyżej 12 miesięcy z wyłączeniem (od listopada 2005 roku) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Dane WUP w Lublinie, posługując się ustawową definicją, wskazują, że na koniec grudnia 2013 roku 59,4% bezrobotnych można określić jako długotrwale poszukujących pracy. Wskaźnik ten jest wyższy w stosunku do analogicznego okresu w 2012 roku, gdy wynosił 53,7%.

### **3.1.6 Sytuacja bezrobotnych absolwentów**

Biorąc pod uwagę wcześniejsze wyniki sygnalizujące trudniejszą niż przeciętnie w kraju sytuację ludzi młodych na rynku pracy - warto przyjrzeć się bliżej temu jak radzą sobie absolwenci. Zgodnie z definicją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny, za absolwentów danego typu placówki uznaje się osoby, które otrzymały świadectwo ukończenia tej szkoły. Natomiast absolwentów szkół wyższych definiuje się jako osoby posiadające dyplom ukończenia studiów wyższych i posiadające tytuł zawodowy magistra, inżyniera lub licencjata. Co ważne, w statystykach publicznych za absolwentów uznaje się osoby, które ukończyły naukę nie później niż 12 miesięcy temu.

Najnowsze dane WUP w Lublinie pokazują, że w marcu 2014 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 8 661 absolwentów (w tym 2 327 absolwentów szkół wyższych), co stanowi 6,3% w ogólnej liczbie bezrobotnych. Co zrozumiałe ze względu na liczbę mieszkańców, dużą liczbę szkół i obecność ośrodków akademickich - najwięcej bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych jest w Lublinie. Dane te po raz kolejny pokazują, że to właśnie stolica regionu ma największy potencjał siły roboczej posiadającej wyższe wykształcenie. Z kolei najwyższe w regionie bezrobocie w powiecie włodawskim (24,9%) nie przekładało się na ilość osób posiadających dyplom uczelni wyższej gotowych do podjęcia pracy (w marcu 2014 takich osób było w tym powiecie zaledwie 31).

---

<sup>30</sup> Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner, „Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka. Poradnik profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy”, Warszawa 2014, s. 11-13.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM  
ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

**Tabela 2. Liczba absolwentów ogółem i absolwentów szkół wyższych w podziale na powiaty województwa lubelskiego.**

	absolwenci ogółem			absolwenci szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 lat		
	III 2012	III 2013	III 2014	III 2012	III 2013	III 2014
<b>POLSKA</b>	131 773	132 549	113 120	33 637	31 562	25 963
<b>LUBELSKIE</b>	10111	9692	8661	3243	2770	2327
Powiat m. Lublin	939	911	797	498	437	374
Powiat lubelski	622	644	563	178	161	126
Powiat zamojski	672	685	533	211	180	118
Powiat bialski	560	536	489	194	166	130
Powiat łukowski	543	579	488	117	126	112
Powiat kraśnicki	484	444	461	123	97	103
Powiat tomaszowski	479	432	409	136	117	101
Powiat biłgorajski	433	417	400	156	123	115
Powiat chełmski *	442	404	387	126	105	85
Powiat puławski	582	567	387	182	176	86
Powiat lubartowski	473	424	376	116	100	97
Powiat krasnostawski *	369	358	337	98	80	83
Powiat opolski	353	319	318	92	95	78
Powiat hrubieszowski	337	348	313	91	69	52
Powiat rycki	279	297	308	61	52	58
Powiat łęczyński	297	290	303	89	63	87
Powiat radzyński	352	354	296	101	71	50
Powiat świdnicki	314	261	253	121	84	83
Powiat m. Zamość	347	291	236	149	87	75
Powiat m. Biała Podlaska	268	243	225	129	110	96
Powiat m. Chełm	284	266	223	118	120	98
Powiat janowski	283	277	222	62	66	55
Powiat włodawski	215	206	186	46	49	31
Powiat parczewski	184	139	151	49	36	34

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Raport badawczy „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” zrealizowany dla WUP w Lublinie w 2013 roku zawiera porównanie liczby bezrobotnych absolwentów z ostatnich 7 lat. Śledząc zmiany liczby bezrobotnych absolwentów można zauważyć, że do 2011 roku się ona zwiększała, natomiast od 2012 notowany jest stopniowy spadek. Zmiany te widoczne były również w odsetku ogółu bezrobotnych w województwie lubelskim, który maksymalnie osiągnął 8,5% w 2011 roku, a jeszcze w 2008 roku wynosił 5,4%<sup>31</sup>.

**Tabela 3. Liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki na przestrzeni 2008 - 2014 (stan na koniec marca).**

	III 2008	III 2009	III 2010	III 2011	III 2012	III 2013	III 2014
Absolwenci	6 359	7 988	9 195	11 205	10 111	9 692	8 661
Bezrobotni ogółem	117 006	116 951	125 836	132 028	131 980	140 945	136 422
Udział absolwentów w ogółem	5,4%	6,8%	7,3%	8,5%	7,7%	6,9%	6,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu badawczego „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”

<sup>31</sup> WUP w Lublinie, „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”, Lublin 2013, s.7.

Przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej raport dotyczący „Sytuacji na rynku pracy osób młodych w 2013 roku” pokazuje, że stopa bezrobocia wśród osób do 25. roku życia wynosiła aż 27,3% w stosunku do 9,9% w populacji w wieku produkcyjnym. Wysokie bezrobocie wśród osób młodych notowane jest jednak nie tylko w Polsce, ale w całej Unii Europejskiej. Optyzmem napawa jednak fakt, że z danych ogólnopolskich wynika, iż młodzi znajdują pracę znacznie szybciej niż starsi (czekali na nią średnio 8,4 miesiąca, podczas gdy dla ogółu bezrobotnych było to 12,2 miesiąca). Z drugiej strony, niepokój może budzić kierunek trendu - co roku okres ten jest nieco dłuższy: jeszcze w 2009 roku wynosił 6,2 miesiąca, a rok temu już 8. Szybkie znalezienie zatrudnienia jest dla młodych szczególnie ważne, gdyż zdecydowana większość pozbawiona jest prawa do zasiłku (otrzymywało go tylko 4,8% z tej kategorii wiekowej)<sup>32</sup>.

Jako przyczyny trudności w znalezieniu pracy przez absolwentów wskazuje się zwykle niedopasowanie profilów kształcenia do wymogów rynku pracy. Bardzo często krytykuje się nie tylko niedostosowanie oferty edukacyjnej, ale także nieefektywny system kształcenia, nieuwzględniający kompetencji o kluczowym znaczeniu dla pracodawców. Pogłębionych wyników dostarczają wnioski płynące z cytowanego wcześniej raportu poświęconego lubelskim absolwentom. Po przeprowadzeniu badań ilościowych i jakościowych okazało się, że główną trudnością jest brak lub zbyt małe doświadczenie zawodowe, a także małe zapotrzebowanie na kwalifikacje posiadane przez absolwentów<sup>33</sup>.

Problem braku lub zbyt krótkiego stażu pracy dotyczy nie tylko lubelskich absolwentów, ale wszystkich młodych Polaków. Raport MPiPS podkreśla, że wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25. roku życia największą grupę stanowią osoby bez stażu pracy - w 2013 roku stanowili oni 52,3% młodych bezrobotnych, a kolejne 24,1% miało nie dłuższe niż roczne doświadczenie<sup>34</sup>.

W opinii respondentów przyczyną problemów ze znalezieniem zatrudnienia jest także brak miejsc pracy w miejscu zamieszkania absolwentów. Z przeprowadzonego w 2013 roku badania wynikało jednak, że 60% absolwentów deklaroowało brak problemów ze znalezieniem pracy. Zdecydowana większość (prawie 75%) szukała jej przez Internet, przeglądając zamieszczane tam oferty. Znacznie mniejszą rolę - przynajmniej w deklaracjach - odgrywało poszukiwanie pracy przez znajomych i rodzinę<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2013 roku”, Warszawa 2014, s. 1 - 3.

<sup>33</sup> WUP w Lublinie, „Plany i losy zawodowe...”, op.cit., s. 45.

<sup>34</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Sytuacja na rynku pracy...”, op.cit., s.3.

<sup>35</sup> WUP w Lublinie, „Plany i losy zawodowe...”, op.cit., s. 163-165.

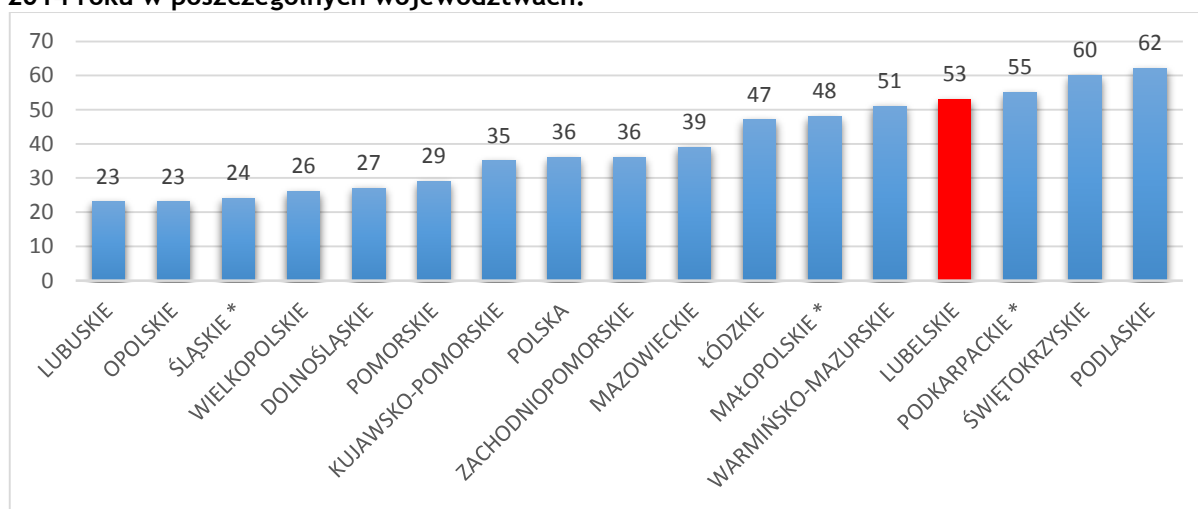
### 3.1.7 Oferty pracy

W niniejszym podrozdziale analizowane są dane dotyczące wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Dane te, prezentujące liczbę pojawiających się ofert pracy w powiatowych urzędach pracy i dlatego w znacznym stopniu różnią się przedmiotowo od danych uzyskanych w ramach „Monitoringu ofert w województwie lubelskim”. W ramach badań właściwych nie uwzględniano staży, postulowano się natomiast znacznie szerszym zakresem źródeł danych, dlatego też wyniki przeprowadzonych analiz nie mogą być porównywane z danymi zastanymi.

Zasadnicze znaczenie dla przeprowadzonego badania mają przede wszystkim statystyki dotyczące ofert pracy. Zgodnie z danymi WUP w Lublinie w 2013 roku w województwie liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 43 482, a zatem o 12,2% więcej niż rok wcześniej. Nieco ponad trzy czwarte ofert pochodziło z sektora prywatnego. Aż 44% miejsc pracy zgłoszonych do urzędów stanowiły oferty pracy subsydiowanej. Wśród wszystkich ofert niemal jedną trzecią stanowiły staże, podobny odsetek ofert - na poziomie 3% - stanowiły natomiast oferty dla osób niepełnosprawnych.

Najnowsze dane pokazują, że w marcu 2014 do lubelskich urzędów pracy zgłoszono 5 140 wolnych miejsc (71,2% z sektora prywatnego). Spowodowało to, że na jedną ofertę pracy przypadało w województwie lubelskim 53 zarejestrowanych bezrobotnych. Mimo że wynik ten stanowi poprawę w stosunku do stycznia i lutego 2014 roku, to jednak znacznie różni się od wskaźników ogólnopolskich. W skali kraju na 1 ofertę przypada bowiem 36 bezrobotnych. Porównanie wskaźników z różnych regionów kraju pokazuje, że trudniej niż w województwie lubelskim zdobyć pracę tylko w województwie podlaskim, świętokrzyskim i podkarpackim<sup>36</sup>.

Wykres 14. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy w marcu 2014 roku w poszczególnych województwach.



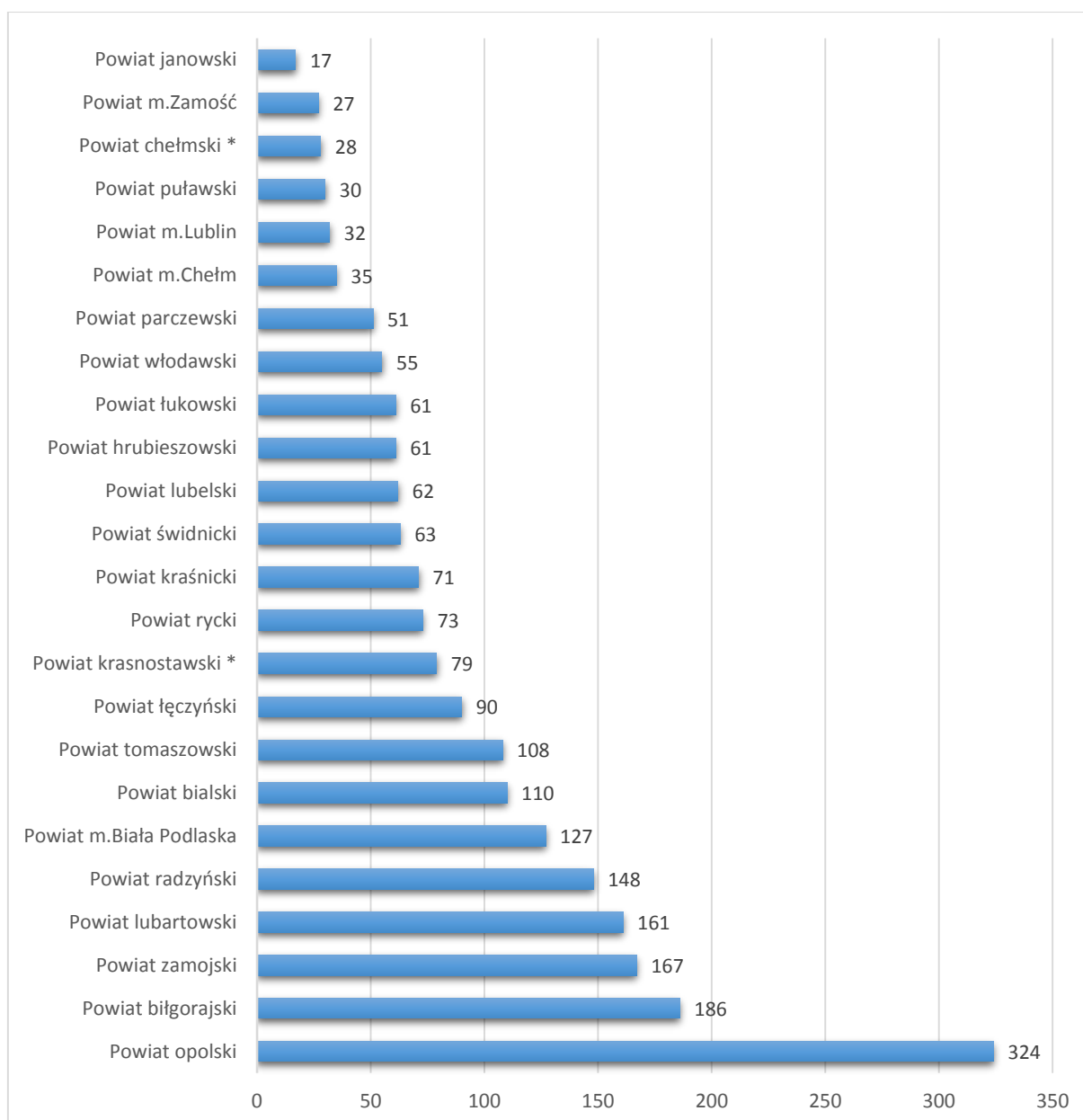
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

<sup>36</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, „Oferty pracy według miesięcy - stan na koniec marca 2014 roku”.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM**  
**ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

Analiza sytuacji w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego na podstawie danych WUP w Lublinie pokazuje, że bardzo trudna sytuacja panuje w powiecie opolskim (324 osoby na 1 ofertę), biłgorajskim (186) i zamojskim (167). Najłatwiej natomiast uzyskać pracę w powiatach janowskim (17 osób na 1 ofertę), Zamościu (27) i w chełmskim (28). Warto jednak podkreślić, że w poszczególnych powiatach notowane są olbrzymie wahania - np. jeszcze w styczniu 2014 roku w powiecie chełmskim aż 339 bezrobotnych przypadło na 1 ofertę pracy, a już w marcu powiat ten sytuował się na trzecim miejscu w regionie pod względem łatwości pozyskania zatrudnienia.

**Wykres 15. Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy zgłoszoną do urzędu pracy. Stan na koniec marca 2014 roku.**



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.*



**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM  
ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

Mimo coraz większej ilości ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy w województwie lubelskim<sup>37</sup>, już kolejny rok z rzędu zajmuje ono 12 miejsce w skali kraju. Zdecydowanie najwięcej ofert pracy pojawia się w województwie mazowieckim i śląskim (w marcu 2014 roku było to ponad 120 000 ofert).

Biorąc pod uwagę sytuację w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego, w oparciu o dane WUP w Lublinie, najwięcej ofert od lat pojawia się w mieście Lublin (w marcu 2014 - 659). Kolejne miejsca pod względem liczebności ofert zajęły Zamość (459) oraz powiat hrubieszowski (379). Analizując fluktuację ofert pracy w porównaniu do poprzednich lat niepokojąca wydaje się sytuacja w powiecie bialskim i mieście Biała Podlaska. Jeszcze w marcu 2012 do tamtejszych urzędów pracy wpłynęło ponad 300 ofert zatrudnienia, w analogicznym okresie 2013 roku - o połowę mniej, a najnowsze dostępne dane z 2014 roku pokazują, że było to zaledwie 85-90 ofert.

Tabela 4. Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca.

	Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca		
	III 2012	III 2013	III 2014
<b>Powiat m. Lublin</b>	507	406	659
<b>Powiat m .Zamość</b>	215	346	459
<b>Powiat hrubieszowski</b>	227	261	379
<b>Powiat lubelski</b>	207	213	366
<b>Powiat puławski</b>	182	180	327
<b>Powiat kraśnicki</b>	152	319	260
<b>Powiat biłgorajski</b>	149	144	247
<b>Powiat m. Chełm</b>	114	265	236
<b>Powiat tomaszowski</b>	163	208	199
<b>Powiat rycki</b>	52	152	190
<b>Powiat janowski</b>	181	151	188
<b>Powiat świdnicki</b>	72	97	183
<b>Powiat krasnostawski *</b>	249	168	162
<b>Powiat zamojski</b>	56	93	161
<b>Powiat lubartowski</b>	159	209	157
<b>Powiat łukowski</b>	147	120	151
<b>Powiat włodawski</b>	123	73	132
<b>Powiat chełmski *</b>	77	132	127
<b>Powiat radzyński</b>	17	91	116
<b>Powiat opolski</b>	56	103	102
<b>Powiat łęczyński</b>	92	214	92
<b>Powiat bialski</b>	366	155	90
<b>Powiat m. Biała Podlaska</b>	328	167	85
<b>Powiat parczewski</b>	35	57	72

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

<sup>37</sup> Porównywano dane z III 2014, III 2013 i III 2012 - wynosily one odpowiednio: 5140, 4324 i 3926.

Interesującym uzupełnieniem informacji o ofertach zatrudnienia zgłoszonych do urzędów pracy są dane pochodzące z ogólnopolskich portali z ofertami pracy. Raport „Rynek pracy w 2013 roku” przygotowany przez Goldenline, analizował oferty zamieszczone w tym serwisie w przeciągu roku. Zestawienie ofert pracy w podziale na województwa potwierdziło, że najbardziej aktywne są w tym zakresie duże województwa o stosunkowo niskiej stopie bezrobocia, takie jak mazowieckie, wielkopolskie, ale też dolnośląskie, śląskie i małopolskie. Na tym tle liczba ofert z województwa lubelskiego stanowiła niewielki odsetek - co ciekawe, 1,01% ofert w analizowanym regionie dotyczyło pracy za granicą<sup>38</sup>. Raport Goldenline pokazał również, że wśród branż, w których najczęściej poszukiwano pracowników na tym portalu dominowała informatyka/programowanie, sprzedaż oraz informatyka/administracja. Do ofert, na które najczęściej aplikowano należały z kolei te z działu sprzedaży, marketingu i public relations oraz dla kadry zarządzającej<sup>39</sup>.

Z kolei raport dużego serwisu ogłoszeniowego pracuj.pl za 2013 rok podkreślał przede wszystkim poprawę na rynku pracy i fakt, że liczba ofert w serwisie wzrosła w stosunku do poprzedniego roku o 8,5%. W 2013 roku najwięcej ofert pracy oferowano w branży handel i sprzedaż, na drugim miejscu poszukiwano pracowników w dziedzinie bankowości, finansów i ubezpieczeń, a na trzecim - w sektorze telekomunikacji i zaawansowanych technologii. Taki rozkład ofert pracy w podziale na branże tłumaczy, dlaczego wśród poszukiwanych pracowników dominowali handlowcy i specjaliści od sprzedaży oraz pracownicy biur obsługi klienta. Spory wzrost zanotowano także w przypadku pracowników produkcji. Co ciekawe, w 2013 roku w portalu pracuj.pl spadła liczba ofert pracy dla specjalistów z branży IT, choć ostatecznie lokowali się oni na czwartym miejscu, zaraz po zajmujących miejsce trzecie pracowników finansów. Dane pracuj.pl pokazują też, że w 2013 roku na portalu tym zamieszczono 12 727 ofert pracy<sup>40</sup>.

## **3.2 Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim**

### **3.2.1 Zawody poszukiwane przez pracodawców**

W opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku”, znalazł się wniosek, iż grupę, w której zgłoszono najwięcej miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w pierwszym półroczu 2013 roku, tj. 140 311 ofert, czyli 29,9% ogólnej liczby zgłoszonych ofert w tym czasie w urzędach pracy, stanowią pracownicy usług i sprzedawcy. Wiele ofert pracy zgłoszono także dla grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (16%, czyli 74 846 ofert) oraz dla grupy pracownicy przy pracach prostych (14,2%, tj. 66 498 ofert). Były to również grupy o największym udziale procentowym w ogólnej liczbie

---

<sup>38</sup> Goldenline, „Rynek pracy w 2013 roku”, Warszawa 2014, s. 10.

<sup>39</sup> Ibidem, s.3-5.

<sup>40</sup> Pracuj.pl, „Rynek pracy specjalistów w 2013 roku”, s.1-4.

ofert pracy w końcu omawianego okresu. Warto zaznaczyć również, że w I półroczu 2013 roku do urzędów pracy zgłoszonych zostało 469 061 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej tj. o 60 650 wolnych miejsc pracy więcej) niż w analogicznym okresie 2012 roku. Natomiast wśród ofert bez wskazania zawodu odnotowano nieznaczny spadek - o 1,5% czyli o 74 oferty<sup>41</sup>.

W ramach analizy poddano także wnioski z badania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, w których analizowano dane dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie. Każdemu z 10 zawodów, będących efektem wyliczeń według oficjalnej metodyki MPiPS, przyporządkowano odsetek respondentów potwierdzających, że dany zawód jest deficytowy w powiecie. 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<sup>42</sup>.

W ramach raportu „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” (2013) przygotowanego w ramach projektu Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy stwierdzono, że 36% ofert dotyczyło specjalistów. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych okresach dane te są mocno zbliżone. Oznacza to, że przeszło co trzecia oferta dotyczy specjalistów, którzy zgodnie z klasyfikacją KZiS określani są jako grupa, która obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Natomiast grupa „technicy i inny średni personel”, a więc druga pod względem liczby ogłoszeń obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania. Z kolei grupa „pracownicy usług i sprzedawcy” obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do

---

<sup>41</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku”, Warszawa 2013, s.10-11.

<sup>42</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 57.

sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych. W całym okresie poddanym analizie najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: Przedstawiciel handlowy, Specjalista do spraw sprzedaży, Programista aplikacji, Doradca klienta, Kierownik działu sprzedaży, Sprzedawca, Inżynier sprzedaży, Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, Właściciel małego sklepu, Doradca finansowy, Dyrektor generalny, Przedstawiciel medyczny, Księgowy, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa), Specjalista do spraw marketingu i handlu. Porównując dane z poszczególnych kwartałów można stwierdzić, że zainteresowanie pracodawców pracownikami o najczęściej poszukiwanych zawodach i specjalnościach jest stałe - popyt na nie cechuje się bardzo niską zmiennością<sup>43</sup>.

### **3.2.2 Zawody nadwyżkowe**

Według danych zawartych w opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku” na koniec I półrocza 2013 roku w ewidencji urzędów pracy znajdowało się 2 109 145 osób bezrobotnych, a więc o 144 700 osób więcej niż przed rokiem - względny wzrost bezrobocia wyniósł 7,8%. Liczba bezrobotnych nie posiadających zawodu zwiększyła się o 31 202 osoby (tj. o 8,1%) w stosunku do analogicznego okresu 2012 roku. W końcu I półrocza 2013 r. prawie co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy bezrobotny posiadał zawód zaliczany do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (490 549 osób tj. 23,3% ogółu bezrobotnych). W odniesieniu do stanu z końca I półrocza 2012 roku wystąpił wzrost liczby bezrobotnych w tej grupie o 8,6% tj. o 38 736 osób. Na drugim miejscu pod względem udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych znalazła się grupa pracownicy usług i sprzedawcy. Bezrobotni sklasyfikowani w tej grupie w liczbie 357 447 osób stanowili 20,4% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stanu z analogicznego okresu 2012 roku liczba bezrobotnych zaklasyfikowanych do tej grupy wzrosła o 6,5% czyli o 21 670 osób. Na trzecim miejscu uplasowali się bezrobotni posiadający zawody z grupy technicy i inny średni personel (247 922 osób). W omawianej grupie odnotowano wzrost liczby bezrobotnych w porównywanym okresie o 3,8% tj. o 9 018 osób.<sup>44</sup>

Opierając się na danych zawartych w raporcie „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013” zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zauważyć można, że biorąc pod uwagę średnie oceny z obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego powiaty różniły się znacząco między sobą, choć spowodowane było to nietypowo wysokimi ocenami w dwóch powiatach (włodawski, łęczyński). Generalnie bezrobotni częściej zgadzali się z urzędem co do

---

<sup>43</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy”, Lublin 2013, s. 94.

<sup>44</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku”, Warszawa 2013, s.5-6.

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 najwyżej a najniżej ocenianym zawodem. Sytuacja taka miała miejsce w powiecie krasnostawskim. Zawody nadwyżkowe, które najwięcej razy wystąpiły potwierdzone przez co najmniej 60% badanych (biorąc pod uwagę wszystkie powiaty) to: Mechanik pojazdów samochodowych, Pedagog oraz Specjalista administracji publicznej<sup>45</sup>.

### 3.3 Oczekiwania pracodawców

#### 3.3.1 Oczekiwane wykształcenie

Tendencje dotyczące oczekiwań pracodawców w kwestii poziomu wykształcenia przedstawiane są w raporcie badawczym z 2013 roku, zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy pt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, gdzie jak wynika z zamieszczonych tam danych od kandydatów oczekuje się najczęściej wykształcenia wyższego (34%), ale istotnie częściej dotyczy to branż Edukacja oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wykształcenie wyższe jest też znacznie bardziej pożądane na stanowiskach specjalistycznych (90%). Wykształcenia średniego oczekuje 14% ogółu pracodawców, a średniego zawodowego również 14%. Wykształcenia średniego częściej oczekuje się od pracowników biurowych (29%) oraz od pracowników usług i sprzedawców (24%). Samego wykształcenia zawodowego oczekuje 19% badanych i częściej są to pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników (44%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (42%), a także pracowników przy pracach prostych (41%). Skonkretyzowanych wymagań nie ma 19% badanych. Pracodawcy prowadzący firmę w branży Handel i naprawa pojazdów samochodowych istotnie częściej oczekują, że kandydat będzie miał wykształcenie średnie zawodowe lub samo zawodowe (tzn. był absolwentem technikum lub zasadniczej szkoły zawodowej), ale też częściej przyznają, że wykształcenie nie jest dla nich istotne. Zapotrzebowanie na osoby albo z wykształceniem średnim, albo samym zawodowym częściej zgłaszają pracodawcy w branży Przemysł, zaś istotnie rzadziej na wykształcenie zwracają uwagę pracodawcy w branży Budowlanej. Stwierdzone zależności nie różnią się od tych opisujących osoby zatrudnione i kandydaci nie stanowią tu wyjątku<sup>46</sup>.

Analizując wymagania pracodawców określone w ramach badania „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim”, stwierdzić można, iż najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było „wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów”<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 82.

<sup>46</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 41.

<sup>47</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy”, Lublin 2013, s. 66.

### 3.3.2 Oczekiwane doświadczenie zawodowe

W raporcie z 2013 roku pt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” autorzy wskazują na znaczenie doświadczenia, jako elementu najbardziej pożądanego przez pracodawców, 38% badanych pracodawców wskazuje na właśnie tę cechę, jako najważniejszy atut kandydata do pracy. Pracodawcy oczekujący od pracowników doświadczenia, najczęściej wskazują na doświadczenie między 2 a 5 lat (23%). Doświadczenia przekraczającego 5 lat oczekuje tylko 8% badanych<sup>48</sup>.

### 3.3.3 Kwalifikacje zawodowe

Z raportu pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wynika, że potwierdzonych formalnie kwalifikacji wymaga 59% badanych pytanych o wymieniony przez nich zawód kluczowy. Jednocześnie, po przeanalizowaniu treści wskazanego uprawnienia czy certyfikatu jako „rzeczywiste” wymogi posiadania potwierdzonych formalnie kwalifikacji zaklasyfikowano 28% wskazań, czyli niewiele ponad połowę odpowiedzi. Jako „rzeczywiste” wymogi klasyfikowano odpowiedzi takie jak „uprawnienia do wykonywania zawodu”, „licencja” czy „prawo jazdy”. Odpowiedzi niezaklasyfikowane jako „rzeczywiste” wymogi to najczęściej (cztery na pięć przypadków) odpowiedzi tylko powtarzające wymóg posiadania właściwego wykształcenia (przede wszystkim wyższego) kierunkowego. Jest to tylko częściowo uzasadnione w przypadku sektora Edukacji, gdzie w toku studiów pedagogicznych nabywa się uprawnienia pedagogiczne, ale badani nie mówili wprost o uprawnieniach pedagogicznych, lecz powtarzali iż oczekują konkretnego wykształcenia. Inne kategorie odpowiedzi, które nie zostały zakwalifikowane jako formalne potwierdzenie kwalifikacji to zaświadczenia lekarskie (te świadczą o stanie zdrowia, a nie kwalifikacjach) oraz świadectwa pracy (te dowodzą doświadczenia)<sup>49</sup>.

Analizując wymagania pracodawców określone w ramach badania „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim”, stwierdzić można, że od potencjalnych pracowników w ramach kwalifikacji (bez wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wymagają prawa jazdy kat. B, umiejętności obsługi komputera oraz znajomości jednego języka obcego. Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie i motywację, a także na komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. Analizując kompetencje kluczowe wymagane od potencjalnych pracowników, najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 45.

<sup>49</sup> Ibidem, s.43.

<sup>50</sup> Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy”, Lublin 2013, s. 66-67.

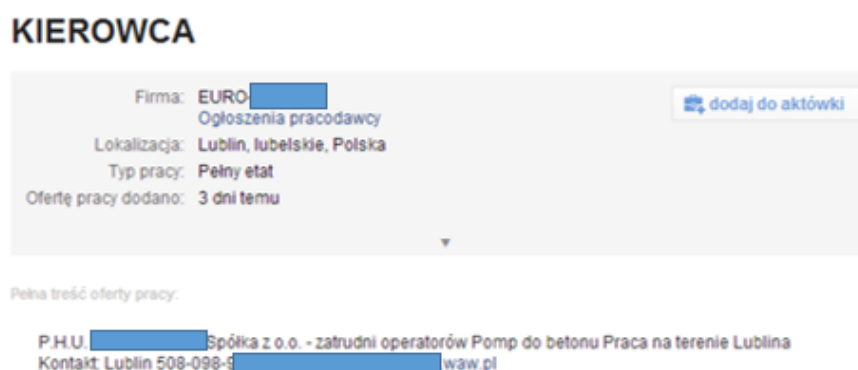
## 4 Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

### 4.1 Ilość i struktura zebranych ofert pracy

Podczas analizy całości zebranego materiału (oferty zbierane od początku listopada 2013 roku do końca kwietnia 2014 roku) wyodrębniono 13 331 ogłoszeń o pracę - były to oferty unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość lub też ukazywały się w co najmniej dwutygodniowym odstępie czasu. Pozostałe rekordy znajdujące się w bazie danych zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji powtarzających się ogłoszeń.

Z operatu usunięto także ogłoszenia niepełne i hasłowe, przykładowo znajdujące się w ogłoszeniach drobnych w analizowanej prasie lub w ofertach internetowych. Oferty takie często zawierały wyłącznie nazwę stanowiska lub zawodu i dane kontaktowe. Ze względu na znikomy zakres informacji niemożliwe było przeprowadzenie analizy tych ogłoszeń. Przykład wykluczonych ogłoszeń przedstawiony został na rysunku 2.

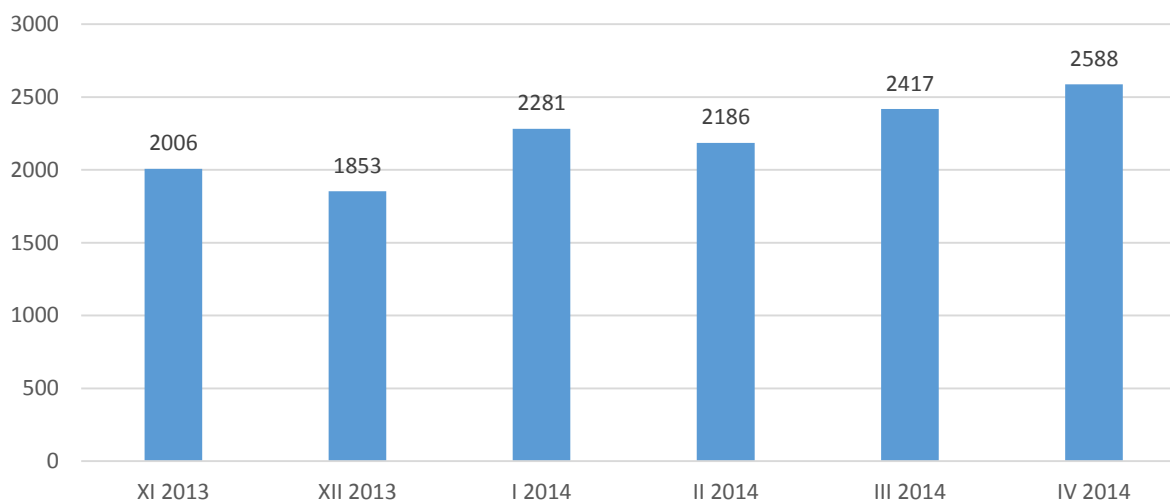
Rysunek 2. Przykład niepełnych ofert pracy.



Źródło: zebrane oferty internetowe.

Największą liczbę ogłoszeń zebrano w kwietniu 2014 r., najmniejszą natomiast w grudniu 2013 r. W zebranych okresie, pomimo iż widoczne jest pewne wahanie liczby ofert pracy, zauważalny jest rosnący trend liczby ogłoszeń, na co wpływ mają m.in. prace w budownictwie, rolnictwie, prace sezonowe i inne (tezę tę potwierdza comiesięczna analiza najpopularniejszych zawodów zawartych w ofertach). Porównując dane miesiąc do miesiąca zauważalne są spadki liczby ofert w grudniu (głównym powodem jest okres świąteczno-noworoczny, w którym zauważalny był spadek liczby ofert) oraz w lutym (najkrótszy miesiąc w roku). Szczegółowy rozkład liczby zebranych ofert w poszczególnych miesiącach przedstawia wykres 16.

Wykres 16. Liczba zebranych ofert w poszczególnych miesiącach objętych analizą.



Źródło: badania własne

W ramach ogłoszeń poddanych analizie 2 063 ofert pracy pojawiło się pojedynczo w jednym źródle, 2 723 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 8 545 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Przeszło 64% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Zauważyć więc można, że pojawianie się większości ofert w wielu źródłach to fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy różnych typów. Identyczne tendencje dostrzegalne są we wszystkich miesiącach poddanych analizie - każdorazowo najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkakrotnie w wielu źródłach.

Czas na złożenie aplikacji ustalano za pomocą dwóch różnych metod. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji daty określającej termin ważności oferty korzystano z informacji podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania czasu na złożenie aplikacji, korzystano z daty usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania - dotyczyło to więc w zasadzie źródeł internetowych, stanowiących jednak większość zebranego materiału). Opierało się to na założeniu, że jeżeli ogłoszenie nie jest już dostępne, to czas na złożenie aplikacji minął. Okres ten udało się ustalić w przypadku przeszło 97% ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił przeszło 23 dni. Jednakże ze względu na fakt, iż część ofert cechowała się bardzo długim okresem przeznaczonym na złożenie aplikacji, stwierdzić można, że zdecydowana większość ofert posiada krótszy czas publikacji. Tezę tę potwierdza również wartość mediany (wartości środkowej) czasu przeznaczonego na złożenie aplikacji, na podstawie której można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 19 dni (a więc wartością niższą niż średni czas ważności oferty).



Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- Sii Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT i inżynierii przemysłowej) - 170 ogłoszeń,
- Ascott Consulting Sp. z o.o. (agencja HR) - 119 ogłoszeń,
- PGB Human Resources Sp. z o.o. (agencja HR) - 87 ogłoszeń,
- Lobo Sp. z o.o. Sp. K. (agencja HR) - 71 ogłoszeń,
- Biuro Promo Sp. z o.o. (agencja HR) - 62 ogłoszenia,
- PARETTi Rekrutacja (agencja HR) - 57 ogłoszeń,
- AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG (agencja HR) - 55 ogłoszeń.

Zauważyć więc można, iż w grupie ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ofert pojawiają się praktycznie wyłącznie agencje pośrednictwa pracy. Na liczbę ogłoszeń ma wpływ aktywność agencji - podmioty o najwyższej liczbie ogłoszeń często wznawiały ogłoszenia, tym samym zawyżając ich liczbę. Świadczy o tym wysoka liczba powtarzających się ofert pracy, w niektórych przypadkach stanowiąca większość z podejmowanej przez agencję aktywności. Bardzo istotny jest również fakt, iż agencje zatrudnienia publikują te same ogłoszenia w wielu źródłach (np. zasoby własne, a także prasa, ogłoszenia na portalach internetowych i społecznościowych). Znaczący w tym obszarze jest również fakt, iż agencje w dużej mierze zatrudniają pracowników tymczasowych do prac prostych. Stanowiska te charakteryzują się znacznym poziomem rotacji, przez co liczba publikowanych ogłoszeń ulega znacznemu wzrostowi.

Największą liczbę ofert zamieściło przedsiębiorstwo Sii Sp. z o.o., działające w branży IT i inżynierii przemysłowej. Firma ta posiada swoje centrum usług również w Lublinie. Przedsiębiorstwo oferuje zatrudnienie w kilkudziesięciu zawodach i specjalizacjach związanych z branżą IT.

Analiza liczby poszukiwanych pracowników oraz przeprowadzanych rekrutacji w największych zakładach pracy w województwie lubelskim opracowana została na podstawie rankingu „Złota Setka 2013 - ranking największych firm Lubelszczyzny” (Dziennik Wschodni, wydanie z 20 czerwca 2013r.). Wśród firm zatrudniających największą liczbę pracowników miało miejsce publikowanie ofert dotyczących następujących zawodów:

1. PGE Dystrybucja - brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukała inna spółka wchodzące w skład grupy kapitałowej PGE: PGE Natura zajmująca się odnawialnymi źródłami energii),
2. Grupa Kapitałowa Black Red White - (poszukiwane zawody: specjalista ds. Public Relations, programista PHP - HelpDesk, dyrektor ds. E-Commerce, sprzedawcy do różnych salonów). Liczba ogłoszeń: 11,
3. Grupa Handlowa Emperia - (poszukiwane zawody: prezes zarządu). Liczba ogłoszeń: 1,

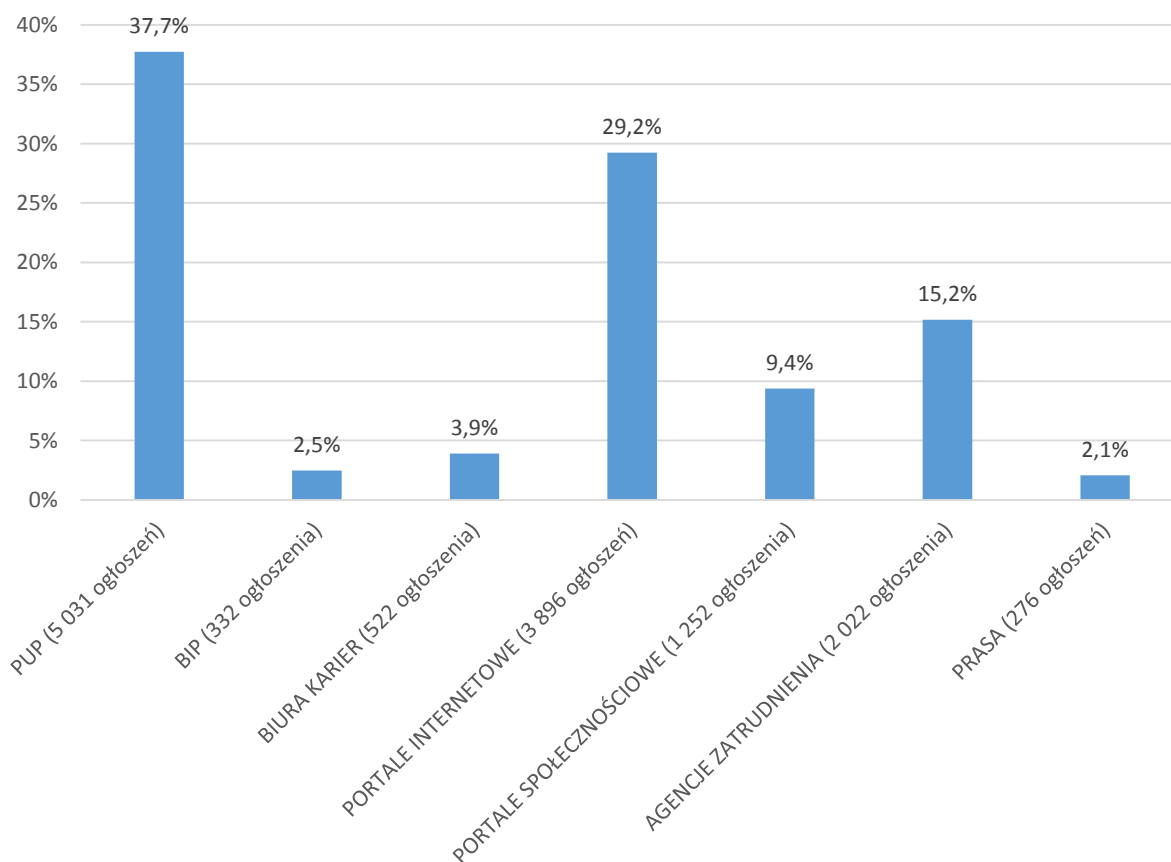
4. Lubelski Węgiel Bogdanka - brak ofert,
5. Grupa Zakłady Azotowe Puławy - brak ofert,
6. PZL Świdnik - brak ofert,
7. Fabryka Łożysk Tocznych - Kraśnik - brak ofert,
8. Zakłady mięsne „Łmeat - Łuków” - (poszukiwane zawody: specjalista ds. marketingu, przedstawiciel handlowy ds. detalu, specjalista ds. klientów kluczowych, przedstawiciel handlowy ds. detalu, przedstawiciel handlowy ds. HORECA, kierowca samochodów żywcowych, kierownik warsztatu samochodowego, kierowca konwojent, kierownik służb dozoru mienia, specjalista ds. sprzedaży, specjalista ds. kadrowo-płacowych, elektryk, technolog przetwórstwa mięsnego, referent energetyczny, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. analiz i marketingu - dział karmy, kierowca konwojent, kucharz, kucharka). Liczba ogłoszeń: 18,
9. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa - brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukały inne spółki wchodzące w skład PKP: PKP Cargo S.A., PKP Energetyka S.A. oraz PKP Intercity S.A.),
10. Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Lublin - brak ofert,
11. Mostostal Puławy - brak ofert,
12. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Lublinie - brak ofert,
13. Zakład Mięsny Wierzejki J.M. Zdanowscy - (poszukiwane zawody: elektryk - automatyk, rozbieracz - wykrawacz, robotnik magazynowy, jelicciarz, kierowca samochodu ciężarowego). Liczba ogłoszeń: 5,
14. Pol-Skone - (poszukiwany zawód: przedstawiciel handlowy). Liczba ogłoszeń: 1,
15. Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK - (poszukiwane zawody: automatyk, specjalista ds. systemów jakości, kierownik skupu mleka, Brand Manager). Liczba ogłoszeń: 4,
16. Henpol - firma upadła - brak ofert,
17. Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Krasnymstawie - brak ofert,
18. Lubelskie Zakłady Przemysłu Skórzanego PROTEKTOR - (poszukiwane zawody: specjalista ds. sprzedaży i marketingu, księgowy/ księgowa, specjalista ds. zaopatrzenia i logistyki). Liczba ogłoszeń: 3,
19. Państwowy Instytut Weterynaryjny - Państwowy Instytut Badawczy - brak ofert,
20. Stella Pack - (poszukiwane zawody: administrator systemów informatycznych, specjalista ds. zakupów, key account manager, specjalista ds. rozwoju produktu). Liczba ogłoszeń: 2.

Zauważalny jest więc fakt, iż oferty pracy ogłaszane przez kluczowych pracodawców w regionie publikowane były w niewielkim wymiarze ilościowym. Można więc stwierdzić, że największe podmioty gospodarcze, ze względu na duże zatrudnienie i konieczność ich wymiany i uzupełniania dysponują samowystarczalnymi działami odpowiadającymi za dostarczenie odpowiednich kadr lub korzystają z pomocy

pośredników i ogłoszeniodawców w sposób anonimowy (ukrywają swoje dane w treści ogłoszenia, przez co niemożliwa była ich jednoznaczna identyfikacja w ramach badania). Istotna jest także duża stabilność zatrudnienia w największych przedsiębiorstwach w regionie. Niewielka rotacja pracowników przyczynia się do niskiej liczby ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy zgłaszanych przez te firmy.

Największa liczba ofert znajdowała się w zbiorach powiatowych urzędów pracy. Za kluczowe źródło informacji uznać należy portal [psz.praca.gov.pl](http://psz.praca.gov.pl). Centralna Baza Ofert Pracy prowadzona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń była wyższa niż w przypadku nawet kluczowych portali komercyjnych. Zaznaczyć należy, że dzięki określonej minimalnej liczbie zawartych informacji, pomimo wąskiego opisu „jakościowego” pracodawcy, charakteru i cech wykonywanej pracy oraz opisu stanowiska, informacje zawarte w tej bazie danych stanowią niezwykle atrakcyjne źródło informacji dla osób poszukujących zatrudnienia. Niezwykle istotna jest także znaczna możliwość personalizacji wyników wyszukiwania dzięki szerokim użytecznościom wyszukiwarki. Na portalu zauważalna jest także stale rosnąca liczba ogłoszeń.

Wykres 17. Liczba zebranych ofert z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą.



Źródło: badania własne.

Druga w kolejności liczba ofert znajdowała się w źródłach internetowych. Jest to wynikiem udogodnień jakie oferuje umieszczanie ofert w tym miejscu: oferta pracodawcy ogłaszana jest natychmiastowo, nie ma ograniczeń dotyczących ilości treści oraz grafiki, ceny nie są w znaczący sposób różnicowane ze względu na powierzchnię ogłoszenia i użytą grafikę, czas emisji może być długi przy stałych kosztach, a także istnieje możliwość wykorzystania nowoczesnych środków przekazu, w tym metod audiowizualnych jak filmy lub dźwięk. Istotnym czynnikiem jest także stale rosnąca liczba potencjalnych odbiorców. Wszystkie te czynniki spowodowały, że liczba ofert w pozostałych źródłach była zdecydowanie niższa niż w dwóch kluczowych źródłach: ofertach PUP oraz ogłoszeniach umieszczonych na portalach komercyjnych.

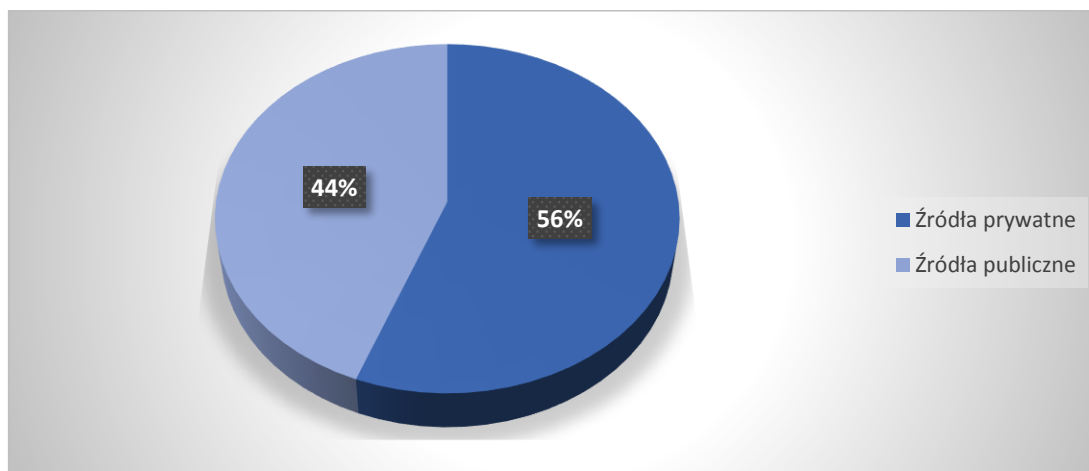
Wśród portali komercyjnych największa liczba ofert znajdowała się na portalu pracuj.pl - w ofercie tego serwisu w całym okresie poddanym analizie znajdowało się średnio ok. 730 ofert dotyczących województwa lubelskiego. Liczba ta prezentuje średnią liczbę ogłoszeń w portalu dostępnych w momencie wejścia na witrynę internetową. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na portalu gazetapraca.pl (w połączeniu z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które ze względu na ścisłą współpracę lub przynależność do tej samej grupy kapitałowej emitują zbliżone lub identyczne zbiory ofert).

W ramach 13 331 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 19 113 wolnych stanowisk pracy. Blisko 10% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy. Zaznaczyć jednakże należy, iż przypuszczalnie liczba potencjalnych miejsc pracy jest większa, gdyż część ofert pracy nie zawiera informacji o liczbie wakatów. Dotyczy to głównie ofert umieszczonych w prywatnych źródłach ogłoszeń - oferty umieszczane w zbiorach urzędów pracy każdorazowo zawierały informację o liczbie wolnych miejsc.

W publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszenia umieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej oraz Biurach Karier znajdowało się 5 885 ofert z ogółu 13 331 ogłoszeń. Stanowi to więc 44% ogółu ogłoszeń zebranych od początku listopada 2013 r. do końca kwietnia 2014 r. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert pracy zgłaszanych do publicznych źródeł informacji o poszukiwanych pracownikach znajdowała się także w źródłach prywatnych. Wynika to z faktu, iż instytucje i podmioty prywatne, w celu zapewnienia jak najpełniejszego spektrum informacji, umieszczają te informacje także we własnych źródłach (przede wszystkim to wtórne ogłoszenia zamieszczane na portalach internetowych, choć pracodawcy po zgłoszeniu oferty do powiatowego urzędu pracy umieszczają informację o naborze także na portalach komercyjnych). Jako przyczynę takiej sytuacji można więc wskazać zarówno pobieranie informacji z powiatowych urzędów pracy przez podmioty prywatne, jak i możliwość zgłoszenia przez pracodawcę wolnego miejsca

pracy zarówno w urzędzie powiatowym, jak i do komercyjnych podmiotów wystawiających ogłoszenia o pracę. W obydwóch przypadkach za jednostkę analizy wybierano ogłoszenie pełniejsze, zawierające większą ilość informacji. Zaznaczyć jednakże należy, iż w źródłach publicznych coraz częściej pojawiają się oferty zawierające zbliżony, a nawet szerszy zakres informacji niż w źródłach komercyjnych. Poprzez uporządkowany i skategoryzowany podział informacji, zwłaszcza w ramach Centralnej Bazy Ofert Pracy, możliwy do uzyskania zakres informacji jest znaczny. Na wykresie 18 zaprezentowano podział liczby ofert ze względu na źródło pochodzenia.

Wykres 18. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



Źródło: badania własne.

Przeszło 15% ofert pracy pochodziła od niepublicznych agencji zatrudnienia. Zaznaczyć jednakże należy, iż pośrednicy także umieszczali ogłoszenia w prasie oraz na portalach internetowych, a nawet zgłaszali je do powiatowych urzędów pracy, choć znaczna część ofert znajdowała się wyłącznie w materiałach dostępnych w ramach poszczególnych agencji zatrudnienia.

Zauważalny jest także fakt, że pojęcie agencji zatrudnienia nie jest precyzyjne. Można mówić o dwóch rodzajach „pośredników”:

- agencjach pracy/doradztwa personalnego,
- „pośrednikach zastępczych”, którymi są portale umieszczające ogłoszenia o pracę (zamieszczające oferty zatytułowane np. „klient Gazeta Praca”).

Ze względu na lokalizację pośredników można wyróżnić następujące grupy:

- agencje zatrudnienia z siedzibą główną (centralą) poza regionem (bez względu na lokalizację biur regionalnych) - 56% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- agencje zatrudnienia z siedzibą główną (centralą) w regionie - 8% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- pozostali „pośrednicy” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) - 36% ogółu zebranych od pośredników ofert.

Stwierdzić więc można, iż aktywność agencji lokalnych jest niewielka. Rynek ogłoszeń prowadzonych przez agencje pośrednictwa pracy zdominowany jest przez kluczowe podmioty - to one w swoich zbiorach posiadają zdecydowaną większość ogłoszeń dotyczących województwa lubelskiego. Nie bez znaczenie jest również fakt, iż ogłoszenia zamieszczane w Internecie (to najbardziej popularne źródło) nie posiadają wskazanej nazwy potencjalnego pracodawcy, a jedynie kierują osoby poszukujące pracy do nawiązania kontaktu poprzez portal, w którym ogłoszenia się znajdują. Takie rozwiązanie zdecydowanie zmniejsza udział ofert pracy lokalnych agencji w ogólnej liczbie ogłoszeń. Znaczący jest również fakt, iż ogłoszenia pochodzące z małych agencji w znacznym stopniu dotyczą pracy za granicą - oferty takie były wykluczane.

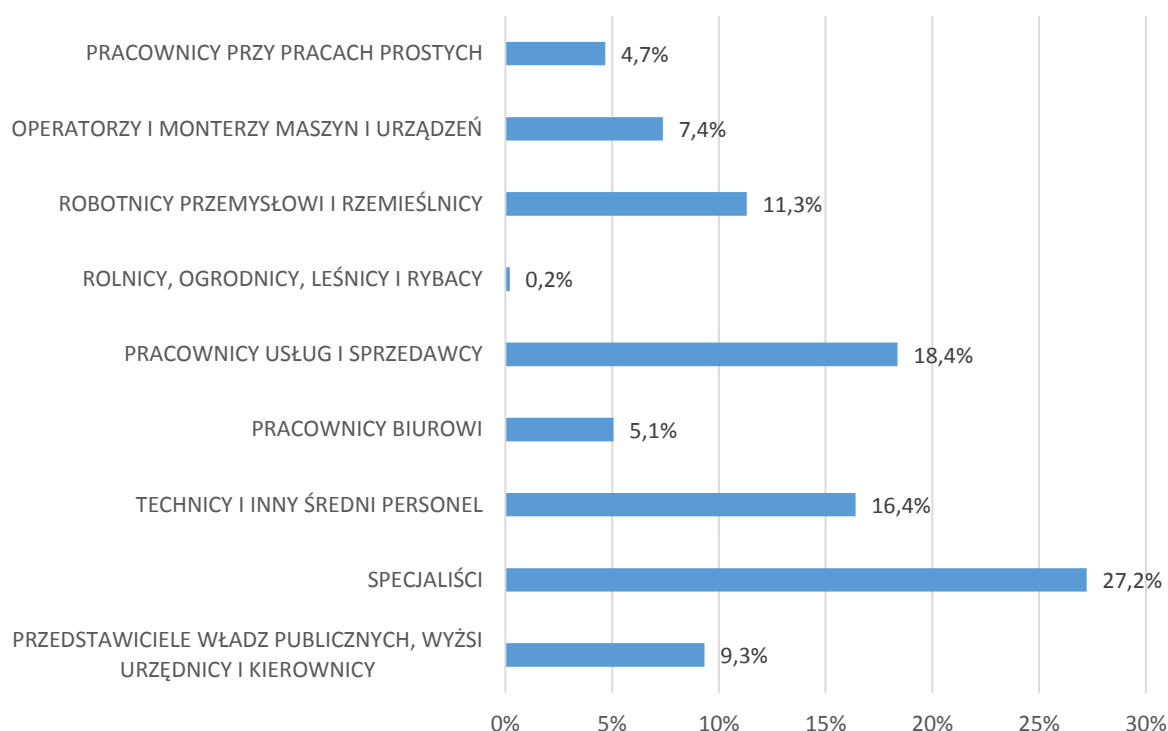
W dalszej części Raportu opracowano rozkład badanych ofert ze względu na zawody dopasowane do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Zaznaczyć należy, iż od 1 września 2012 r. obowiązuje zmieniona klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r.

Decydującym czynnikiem dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są wymagane kwalifikacje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków, a nie sposób, w jaki te kwalifikacje są osiąganym. Jednak przyjęte definicje mają zastosowanie, gdy niezbędne kwalifikacje zawodowe są nabywane poprzez formalne wykształcenie lub szkolenie:

- 1) pierwszy poziom kwalifikacji (oznaczający kwalifikacje elementarne) - odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole podstawowej;
- 2) drugi poziom kwalifikacji - odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej;
- 3) trzeci poziom kwalifikacji - odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w technikum;
- 4) czwarty poziom kwalifikacji - odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach doktoranckich.

Analizując dane na pierwszym, głównym poziomie agregacji zawodów i specjalności stwierdzić można, iż 27% ofert dotyczyło specjalistów. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: pracownicy usług i sprzedawcy, a także technicy i inny średni personel. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby przede wszystkim charakteryzujące się ściśle określonymi kwalifikacjami (zarówno specjaliści, jak i technicy i średni personel), a także pracownicy zajmujący się usługami i sprzedażą. Najrzadziej (27 wskazań w całym okresie objętym analizą) wskazywano grupę „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”. Szczegółowe dane przedstawia wykres 19.

Wykres 19. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



Źródło: badania własne

Rozpatrując uzyskane dane ze względu na miejsce zamieszczenia oferty zauważyć można, że specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy poszukiwani są przede wszystkim w niepublicznych źródłach ofert. W źródłach publicznych (rozumianych jako oferty zgłaszane do urzędów pracy, Biur Karier i ogłoszenia zamieszczone w Biuletynach Instytucji Publicznej, choć zaznaczyć należy, że liczba ogłoszeń w Biuletynach Informacji Publicznej i Biurach Karier jest zdecydowanie niższa niż w powiatowych urzędach pracy; dlatego też ilościowy wpływ ogłoszeń zamieszczonych w Biuletynach Instytucji Publicznej i Biurach Karier na ogół ogłoszeń w źródłach publicznych jest niewielki - to głównie ogłoszenia zamieszczone w powiatowych urzędach pracy poprzez ilościowy efekt skali determinują charakter wolnych stanowisk pracy w źródłach publicznych) znalazły się przede wszystkim ogłoszenia skierowane do następujących grup: pracownicy usług i sprzedawcy,

robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. W ofertach prywatnych najczęściej poszukiwane grupy to: specjaliści, technicy i średni personel przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Szczegółowe dane przedstawia tabela 5.

**Tabela 5. Miejsce zamieszczenia oferty a typ stanowiska.**

Grupa elementarna KZiS	Źródła prywatne	Źródła publiczne
Specjaliści	39%	13%
Technicy i inny średni personel	20%	12%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	14%	3%
Pracownicy usług i sprzedawcy	14%	24%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5%	19%
Pracownicy biurowi	3%	8%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3%	13%
Pracownicy przy pracach prostych	2%	8%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0%	0%

*Źródło: badania własne*

Analizując oferty ze względu na drugi poziom agregacji, uzyskano następujące odsetki tzw. dużych grup klasyfikacji KZiS:

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 14%,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 13%,
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 13%,
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 6%,
- Grupa duża 83 - Kierowcy i operatorzy pojazdów - 6%.

Wskazana powyżej struktura rozkładu poszukiwanych zawodów i specjalności wskazuje, że najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami na drugim poziomie KZiS są specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, średni personel do spraw biznesu i administracji, sprzedawcy i pokrewni, specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz kierowcy i operatorzy pojazdów. Wyniki te są zgodne z wynikami uzyskanymi dla pierwszego stopnia agregacji.

Poniżej przedstawiona została struktura poszukiwanych zawodów - schematy mają postać „mapy poszukiwanych zawodów”. Struktura poszukiwanych zawodów przedstawiono została w podziale zgodnym z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Zaznaczyć należy, iż są to najpopularniejsze zawody. Ze względu na różnorodność analizowanych ogłoszeń, wskazanie wszystkich zawodów i specjalności nie jest możliwe.

**Najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: Przedstawiciel handlowy, Sprzedawca, Specjalista do spraw sprzedaży, Programista aplikacji, Doradca klienta, Kierownik działu sprzedaży, Kierowca samochodu ciężarowego, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa), Inżynier sprzedaży, Księgowy.**



1 - PRZEDSTAWICIELE  
WŁADZ PUBLICZNYCH,  
WYŻSI URZĘDNIICY I  
KIEROWNICY -  
1244 wskazania

- Kierownik działu sprzedaży - 398 wskazań
- Dyrektor generalny - 138 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 95 wskazań
- Kierownik budowy - 84 wskazania
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 71 wskazań
- Kierownik działu produkcji - 47 wskazań
- Dyrektor handlowy - 35 wskazań
- Dyrektor operacyjny - 27 wskazań
- Główny technolog - 27 wskazań
- Kierownik do spraw kontroli jakości - 23 wskazania

2 - SPECJALIŚCI -  
3 629 wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży - 550 wskazań
- Programista aplikacji - 539 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 195 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 156 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 132 wskazania
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 124 wskazania
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 93 wskazania
- Doradca finansowy - 91 wskazań
- Menedżer produktu - 67 wskazań
- Opiekun klienta - 67 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 66 wskazań
- Specjalista do spraw finansów - 49 wskazań
- Inżynier automatyki i robotyki - 45 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 45 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 44 wskazania
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne - 42 wskazania
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 36 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 35 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 34 wskazania
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 33 wskazania
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 32 wskazania
- Inżynier utrzymania ruchu - 30 wskazań
- Pielęgniarka - 29 wskazań
- Fizjoterapeuta - 28 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 28 wskazań
- Specjalista do spraw szkoleń - 26 wskazań
- Projektant wzornictwa przemysłowego - 25 wskazań
- Inżynier elektryk - 22 wskazania
- Specjalista bankowości - 22 wskazania
- Administrator sieci informatycznej - 21 wskazań
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 19 wskazań
- Psycholog - 18 wskazań
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 18 wskazań
- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy - 18 wskazań
- Doradca inwestycyjny - 18 wskazań

3 - TECHNICY I INNY  
ŚREDNI PERSONEL -  
2 193 wskazania

- Przedstawiciel handlowy - 1134 wskazań
- Księgowy - 191 wskazań
- Spedytor - 88 wskazań
- Pracownik (doradca) do spraw kredytów - 55 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 40 wskazań
- Opiekun osoby starszej - 31 wskazań
- Likwidator szkód - 28 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 25 wskazań
- Sprzedawca reklam internetowych - 23 wskazań
- Technik elektronik - 23 wskazań
- Promotor marki (trendsetter) - 18 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 18 wskazań
- Terapeuta zajęciowy - 18 wskazań

4 - PRACOWNICY BIUROWI  
- 676 wskazań

- Magazynier - 157 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 117 wskazań
- Technik prac biurowych - 89 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 47 wskazań
- Sekretarka - 27 wskazań
- Fakturzystka - 26 wskazań
- Windykator - 26 wskazań
- Recepcjonista - 24 wskazania
- Asystent do spraw księgowości - 19 wskazań
- Pracownik do spraw ubezpieczeń - 15 wskazań

5 - PRACOWNICY USŁUG I  
SPRZEDAWCY -  
2 449 wskazań

- Sprzedawca - 574 wskazań
- Doradca klienta - 459 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 159 wskazań
- Kucharz - 153 wskazania
- Robotnik gospodarczy - 132 wskazania
- Kelner - 111 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 95 wskazań
- Fryzjer - 85 wskazań
- Telemarketer - 77 wskazań
- Kasjer handlowy - 63 wskazania
- Sprzedawca w branży spożywczej - 48 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji - 42 wskazania
- Barman - 41 wskazań
- Kierownik stoiska w markecie - 41 wskazań
- Technik handlowiec - 37 wskazań

6 - ROLNICY, OGRODNICY,  
LEŚNICY I RYBACY -  
27 wskazań

- Drwal / pilarz drzew - 6 wskazań
- Ogrodnik szkółkarz - 5 wskazań
- Ogrodnik - 4 wskazań
- Ogrodnik terenów zieleni - 4 wskazań

7 - ROBOTNICY  
PRZEMYSŁOWI I  
RZEMIEŚLNICY -  
1 507 wskazań

- Mechanik pojazdów samochodowych - 89 wskazań
- Elektryk - 70 wskazań
- Ślusarz - 63 wskazania
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 48 wskazań
- Piekarz - 47 wskazań
- Szwaczka - 46 wskazań
- Stolarz - 44 wskazania
- Mechanik samochodów osobowych - 43 wskazania
- Cukiernik - 42 wskazania
- Elektromechanik - 39 wskazań
- Murarz - 33 wskazania

8 - OPERATORZY I  
MONTERZY MASZYN I  
URZĄDZEŃ -  
983 wskazania

- Kierowca samochodu ciężarowego - 345 wskazań
- Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 201 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 64 wskazania
- Kierowca autobusu - 42 wskazania
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 37 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 32 wskazania
- Operator koparki - 31 wskazań
- Operator koparkoładowarki - 25 wskazań
- Operator ładowarki - 14 wskazań

9 - PRACOWNICY PRZY  
PRACACH PROSTYCH -  
623 wskazania

- Sprzątaczką biurową - 115 wskazań
- Robotnik budowlany - 91 wskazań
- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 88 wskazań
- Pomoc kuchenna - 86 wskazań
- Pracownik prac dorywczyczych - 37 wskazań
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 17 wskazań
- Robotnik magazynowy - 15 wskazań

Zaznaczyć należy, że część ofert posiada zamaskowane stanowisko, co ukrywane jest przez ogłoszeniodawców poprzez stosowanie zwrotów mających zachęcić do złożenia aplikacji bez znajomości dokładnej nazwy zawodu, przykładowo stosując następujące slogany:

- Praca przez Internet,
- Pracownik - Praca od zaraz,
- Pracownik - Praca od dziś.

Z listy poszukiwanych zawodów wyodrębniono kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ). Część zawodów ujętych w grupach wielkich od 3 do 8 KZiS oraz jeden zawód z grupy wielkiej 9 objęte są kształceniem w systemie oświaty i występują w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego. Poniżej zamieszczono zestawienie zawierające najczęściej pojawiające się zawody z Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ):

- Sprzedawca - 574 wskazań,
- Kucharz - 153 wskazania,
- Kelner - 111 wskazań,
- Technik prac biurowych - 89 wskazań,
- Mechanik pojazdów samochodowych - 89 wskazań,
- Fryzjer - 85 wskazań,
- Elektryk - 70 wskazań,
- Ślusarz - 63 wskazania,
- Piekarz - 47 wskazań,
- Stolarz - 44 wskazania,
- Cukiernik - 42 wskazania,
- Elektromechanik - 39 wskazań,
- Technik handlowiec - 37 wskazań,
- Murarz - 33 wskazania,
- Opiekun osoby starszej - 31 wskazań,
- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych - 26 wskazań,
- Technik elektronik - 23 wskazania,
- Obuwnik - 22 wskazania,
- Krawiec - 20 wskazań,
- Terapeuta zajęciowy - 18 wskazań,
- Technik informatyk - 17 wskazań,
- Blacharz samochodowy - 14 wskazań,
- Monter-elektronik - 14 wskazań,
- Elektromechanik pojazdów samochodowych - 13 wskazań,
- Kucharz małej gastronomii - 13 wskazań.

Płeć respondentów stanowi bardzo rzadko wskazywane kryterium dostępne do stanowiska pracy. Niektóre z ogłoszeń posiadają w nazwie stanowiska zarówno formę męską, jak i żeńską zawodu, przykładowo:

- Ankieter/Ankieterka,
- Asystent/Asystentka Dyrektora Generalnego,
- Księgowy/a.

Generalnie można stwierdzić, że ogłoszenia o pracę posiadają sporadyczne ukierunkowanie w stronę preferowanej płci - odsetek takich ogłoszeń wynosi znacznie poniżej 1%.

W analizowanych ofertach pracy sporadycznie pojawia się dokładnie określony wiek wymagany przez pracodawców. Pojawienie się takich informacji wiąże się z:

- osobami starszymi, na rencie lub emeryturze, którzy poszukują dodatkowej pracy,
- osobami młodymi, będącymi w trakcie edukacji, pracującymi najczęściej w ramach umów cywilnoprawnych,
- realizacją projektów związanych przykładowo z ożywianiem rynku pracy, które są skierowane do osób znajdujących się w specyficznej sytuacji (np. osoby do 25 roku życia lub po 50 roku życia).

W ogłoszeniach, które posiadały określone miejsce wykonywania pracy najczęściej wskazywano na Lublin - ogłoszenia dla tego miasto to blisko 33% całości ofert w województwie. Pozostałe miasta wymieniane były rzadziej. Część ofert, pomimo wskazania pracy jako mającej miejsce w woj. lubelskim, w rzeczywistości dotyczyła innych obszarów nie tylko kraju (m. in. Warszawa, Białystok, Kraków, Wrocław, Poznań, inne województwa), ale i zagranicy (m. in. Niemcy, Wielka Brytania). Oferty te znajdują się w źródłach publikowanych na terenie woj. lubelskiego, dotyczą jednak pracy poza granicami regionu, a informacja wskazana w lokalizacji ma jedynie przyciągnąć potencjalnego pracownika. Często w ofertach takich wymagana była relokalizacja, co oznacza, że oferta taka była wykluczana, gdyż praca w niej oferowana nie dotyczyła województwa lubelskiego.

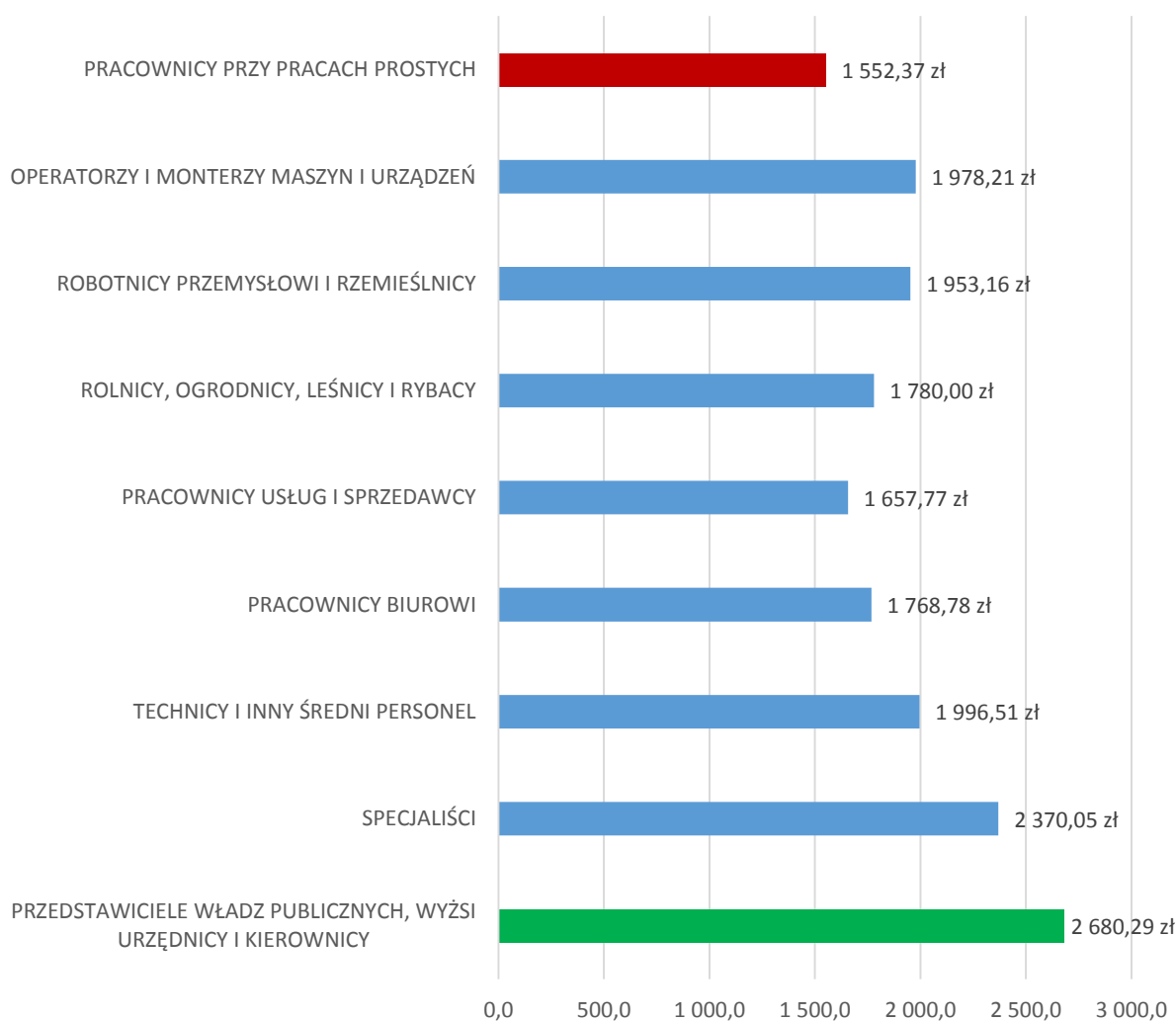
W przeszło 60% ofert udało się jednoznacznie określić wymiar etatu. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin - większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci. Praca w niepełnym wymiarze wskazywana jest znacznie rzadziej, choć ze względu na dużą liczbę braków danych do tej informacji podchodzić należy z dużą rezerwą.

Przeszło 60% ofert zawierało określoną formę zatrudnienia. Zdecydowana większość pracodawców, którzy jednoznacznie określili formę zatrudnienia (pominięto ogłoszenia wskazujące na wiele lub dowolną formę zatrudnienia) wskazuje, że chciałaby zatrudnić pracownika w oparciu o umowę o pracę.

Wynagrodzenie przeznaczone dla potencjalnego pracownika wskazane było w blisko 44% ogółu ofert. W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 600 złotych brutto w roku 2013 oraz 1 680 złotych brutto w roku 2014. Mediana wynagrodzeń wynosiła 1 680 złotych brutto. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia wynosiła 1 904 złote brutto.

Wykres 20 prezentuje wysokość wynagrodzeń brutto ze względu na zakres wykonywanych obowiązków. Najwyższą kwotę oferowano przedstawicielom władz publicznych, wyższym urzędnikom i kierownikom, najniższą natomiast pracownikom przy pracach prostych (kwota jest niższa niż wynagrodzenie minimalne, gdyż analizowano wszystkie kwoty, nie tylko podawane w ramach wynagrodzeń otrzymywanych na podstawie umowy o pracę). Poniżej średniej, wynoszącej 1 904 złote brutto znalazła się także następująca grupa: pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

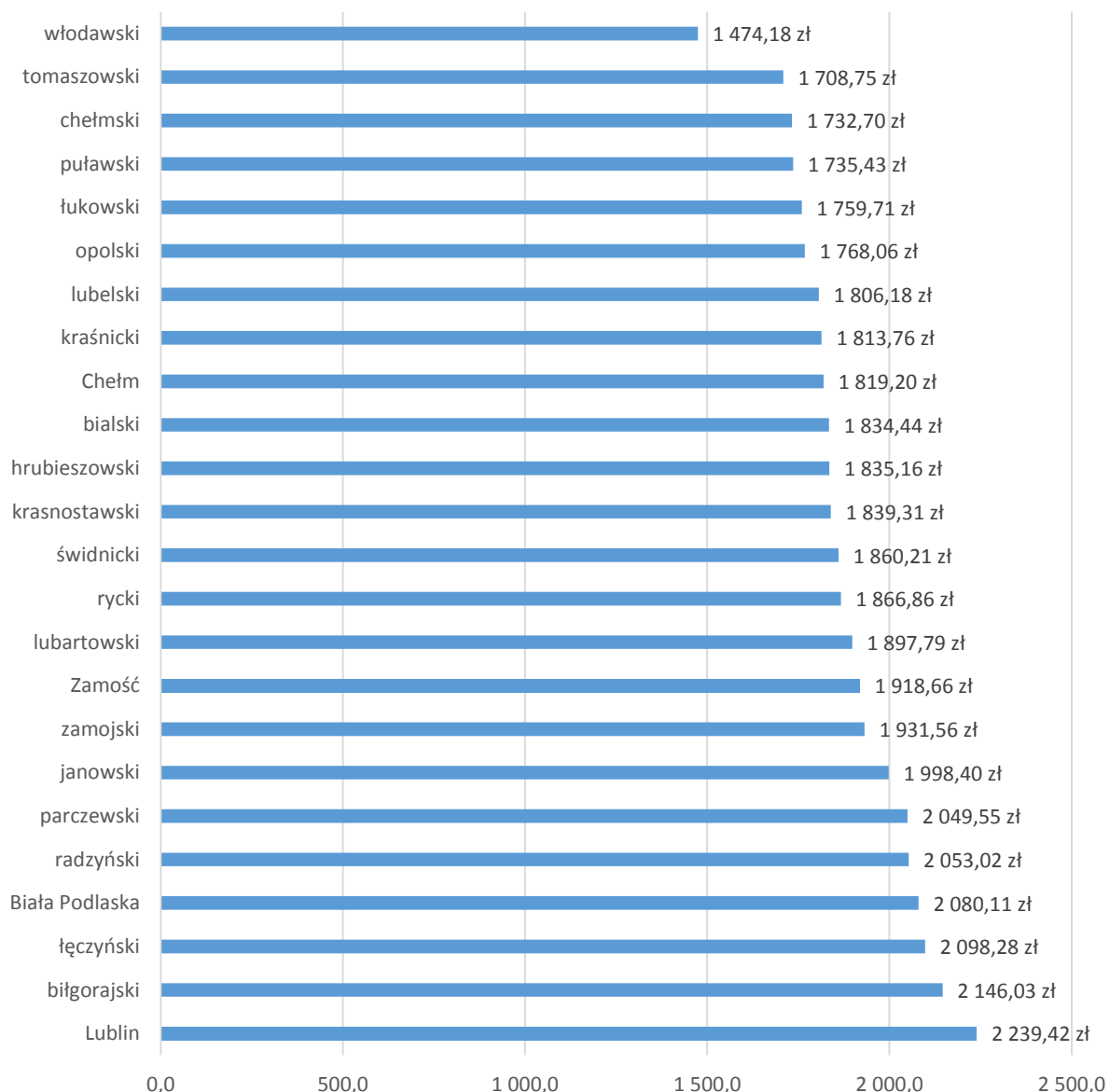
Wykres 20. Wynagrodzenie brutto ze względu na grupy elementarne KZiS.



Źródło: badania własne

W przypadku powiatów najwyższy poziom proponowanych wynagrodzeń brutto zanotowano na obszarze Lublina, najniższy natomiast miał miejsce w powiecie włodawskim. Szczegóły przedstawione zostały na wykresie 21.

Wykres 21. Wynagrodzenie brutto ze względu na lokalizację.



Źródło: badania własne

Zdecydowana większość ogłoszeń, które posiadały wskazaną kwotę określającą zarobki pochodziła z powiatowych urzędów pracy - analiza charakteru oferowanych tam zawodów wskazuje w dużej mierze na prace nie wymagające znacznych kompetencji i kwalifikacji, co przekłada się na niskie wynagrodzenie. Zaznaczyć jednakże należy, iż kwoty wskazywane w ogłoszeniach w dużej mierze mogą być negocjowane. Istotny pozostaje także fakt, że znaczna liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy tak aby nie zaburzać uzyskanych wyników, a także wyeliminować przypadki niezgodne z prawem, oferujące wynagrodzenie poniżej określonego prawnie minimum.

## 4.2 Wymagania stawiane potencjalnym pracownikom

We wszystkich zebranych ogłoszeniach analizowano kwalifikacje, jakie wymagane są od potencjalnego pracownika. W przypadku klasyfikacji klucz odpowiedzi został dobrany na podstawie definicji kwalifikacji traktowanych jako zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji składowych zadań zawodowych (w wybranej specjalności), który wynika z określonych dokumentów (świadectw, dyplomów, zaświadczeń) i stwarza domniemanie, że legitymujący się nimi człowiek posiada odpowiednie kompetencje. Tabela 6 prezentuje rozkład zebranych informacji.

Tabela 6. Kompetencje we wszystkich zebranych ogłoszeniach.

Kompetencje	N	%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie studiów	3132	26,7%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych	4708	40,1%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkoleń i kursów, posiadanie specyficznych umiejętności	2402	20,5%
umiejętności numeryczne	15	0,1%
znajomość języków obcych	2268	19,3%
umiejętność korzystania z technologii i narzędzi informatycznych	3582	30,5%
wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa	5297	45,2%
umiejętności analityczne	579	4,9%
doświadczenie zawodowe	8421	71,8%

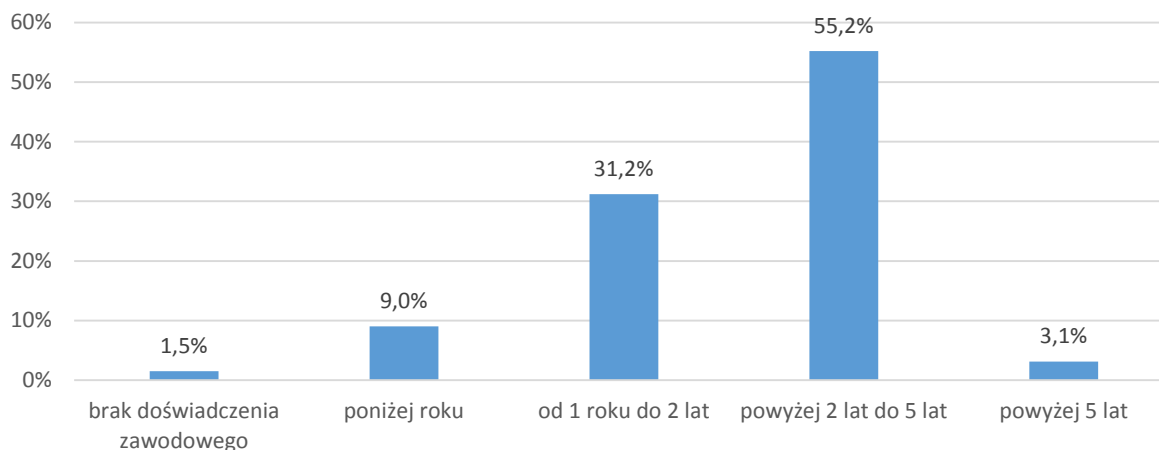
Źródło: badania własne. Ze względu na możliwość wielokrotnych wskazań wartości procentowe nie sumują się do 100%.

Jakiegolwiek kompetencje wskazane zostały w przypadku blisko 88% ogłoszeń. Najczęściej uwzględnianym w ofertach obszarem kompetencji jest doświadczenie zawodowe - wskazywane było ono w przypadku blisko 72% ofert, w przypadku których wskazano na jakiegolwiek kompetencje. Druga w kolejności jest wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa - specjalistyczne informacje dotyczące sposobu wykonywania potencjalnych obowiązków musi posiadać przeszło 45% kandydatów na pracowników. Dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych (zarówno średnich, jak i zawodowych) wymagane były w przypadku 40% ogłoszeń. Uznać więc można, że to doświadczenie zawodowe jest kluczowym obszarem kompetencji wymaganym przez pracodawców.

W 3 481 ogłoszeniach, co stanowi przeszło 26% wszystkich zebranych ogłoszeń, określono dokładny czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się stażem pracy od 2 do 5 lat (55%) lub okresem zatrudnienia od 1 roku do 2 lat (31%). Informację, że możliwe jest zatrudnienie kandydatów do pracy nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego podał jedynie 1% pracodawców. Szczegóły przedstawia wykres 22.



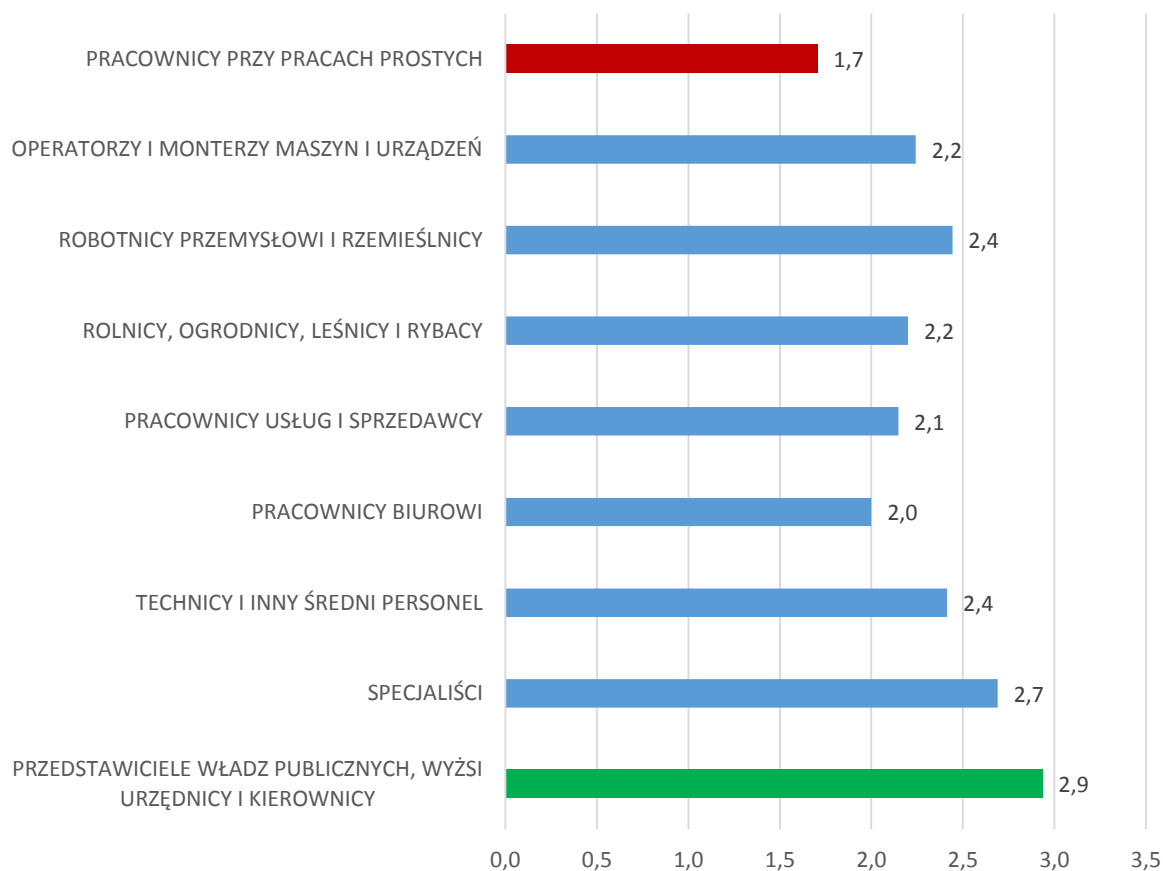
**Wykres 22. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - okres doświadczenia.**



*Źródło: badania własne.*

Wymagany okres doświadczenia analizowano także z podziałem na grupy elementarne zawodów KZiS. W tym celu dokonano analizy średniego poziomu rang (odpowiedzi były uszeregowane w kolejności od najniższego do najwyższego poziomu doświadczenia, a więc w kolejności rosnącej). Wysokość średniej jest więc wprost proporcjonalna do poziomu wymaganego doświadczenia.

**Wykres 23. Oferty pracy ze względu na wymagany staż pracy i kwalifikacje elementarne KZiS.**

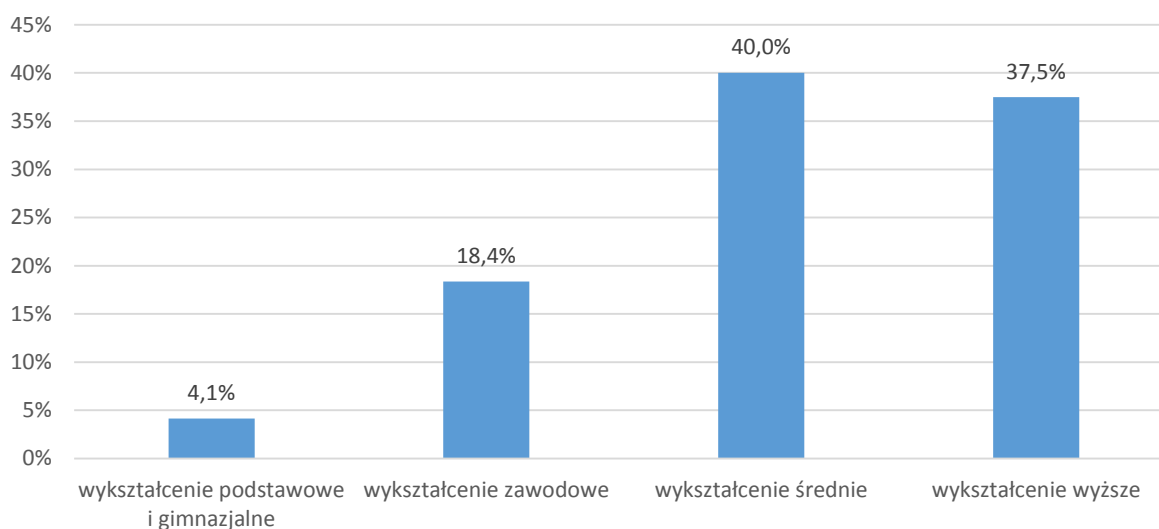


*Źródło: badania własne. Liczby na wykresie prezentują średnią rang odpowiedzi.*

Najwyższy poziom wymaganego doświadczenia odnotowano w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (średnia rang wynosiła 2,9). Najniższy poziom wymaganego doświadczenia odnotowano w przypadku pracowników przy pracach prostych (średni poziom rang wynosił 1,7). Zaznaczyć należy, że relatywnie wysoki poziom rang odnotowano w przypadku specjalistów, a także techników i średniego personelu oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Oznacza to, że w przypadku tych grup posiadanie odpowiednio wysokiego poziomu doświadczenia zawodowego jest w oczach pracodawców niezwykle istotne.

Dokładnie określone wymagane przez pracodawców wykształcenie wskazane zostało w przypadku 60% ogłoszeń. Najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie średnie (ogólnokształcące lub techniczne). Relatywnie często wskazywano także na wykształcenie wyższe (37% wskazań). Dane obrazujące odsetek ofert pracy ze względu na poziom wykształcenia przedstawiony został na wykresie 24.

Wykres 24. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - wykształcenie.



Źródło: badania własne.

Wymagany poziom wykształcenia analizowano także z podziałem na grupy elementarne zawodów KZiS. W tym celu dokonano analizy średniego poziomu rang (odpowiedzi były uszeregowane w kolejności od najniższego do najwyższego poziomu wykształcenia). Wysokość średniej jest więc wprost proporcjonalna do poziomu wymaganego wykształcenia. Najwyższy poziom wymaganego wykształcenia odnotowano w przypadku specjalistów (średni poziom rang wynosił 3,8), choć w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników poziome ten był minimalnie niższy (średnia wynosiła 3,7). Najniższy poziom wymaganego wykształcenia odnotowano w przypadku pracowników przy pracach prostych (poziom rang wynosił 1,9).

## 4.2 Wymagania stawiane potencjalnym pracownikom

We wszystkich zebranych ogłoszeniach analizowano kwalifikacje, jakie wymagane są od potencjalnego pracownika. W przypadku klasyfikacji klucz odpowiedzi został dobrany na podstawie definicji kwalifikacji traktowanych jako zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji składowych zadań zawodowych (w wybranej specjalności), który wynika z określonych dokumentów (świadectw, dyplomów, zaświadczeń) i stwarza domniemanie, że legitymujący się nimi człowiek posiada odpowiednie kompetencje. Tabela 6 prezentuje rozkład zebranych informacji.

Tabela 6. Wymagania we wszystkich zebranych ogłoszeniach.

Wymagania	N	%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie studiów	3132	26,7%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych	4708	40,1%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkoleń i kursów, posiadanie specyficznych umiejętności	2402	20,5%
umiejętności numeryczne	15	0,1%
znajomość języków obcych	2268	19,3%
umiejętność korzystania z technologii i narzędzi informatycznych	3582	30,5%
wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa	5297	45,2%
umiejętności analityczne	579	4,9%
doświadczenie zawodowe	8421	71,8%

*Źródło: badania własne. Ze względu na możliwość wielokrotnych wskazań wartości procentowe nie sumują się do 100%.*

Jakiegokolwiek wymagania wskazane zostały w przypadku blisko 88% ogłoszeń. Najczęściej uwzględnianym w ofertach wymaganiem jest doświadczenie zawodowe - wskazywane było ono w przypadku blisko 72% ofert, w przypadku których wskazano na jakiegokolwiek wymagania. Druga w kolejności jest wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa - specjalistyczne informacje dotyczące sposobu wykonywania potencjalnych obowiązków musi posiadać przeszło 45% kandydatów na pracowników. Dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych (zarówno średnich, jak i zawodowych) wymagane były w przypadku 40% ogłoszeń. Uznać więc można, że to doświadczenie zawodowe jest kluczowym wymaganiem stawianym przez pracodawców.

W 3 481 ogłoszeniach, co stanowi przeszło 26% wszystkich zebranych ogłoszeń, określono dokładny czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się stażem pracy od 2 do 5 lat (55%) lub okresem zatrudnienia od 1 roku do 2 lat (31%). Informację, że możliwe jest zatrudnienie kandydatów do pracy nieposiadających

Wśród wymagań stawianych przyszłym pracownikom w ramach uprawnień do kierowania pojazdami, najczęściej w ofertach wskazywano na prawo jazdy kategorii B. Kategorii B wymagano w przypadku 2 918 ogłoszeń, a więc zdecydowanej większości z ogólnej liczby 3 396 ofert, w których poszukiwano pracowników charakteryzujących się posiadaniem prawa jazdy na dowolny typ pojazdów. Szczegóły przedstawione zostały w tabeli numer 8.

Tabela 8. Wymagania dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami.

Uprawnienia	N	%
Prawo jazdy kat. B	2918	86%
Prawo jazdy kat. C+E	349	10%
Prawo jazdy kat. C	91	3%
Prawo jazdy kat. D	27	1%
Prawo jazdy kat. T	8	<1%
Prawo jazdy kat. C1	1	<1%
Prawo jazdy kat. B1	1	<1%
Prawo jazdy kat. A	1	<1%

Źródło: badania własne

Pracowników charakteryzujących się posiadaniem specyficznych uprawnień i certyfikatów poszukiwano w przypadku 1 207 ogłoszeń, co stanowi przeszło 9% wszystkich zebranych i analizowanych ofert pracy. Najczęściej poszukiwano pracowników posiadających uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi (np. wózki widłowe i samojezdniowe, koparki, ładowarki, równiarki, dźwigi i żurawie, uprawnienia manewrowego lub ustawiacza) oraz posiadających uprawnienia logistyczne (świadectwa kwalifikacji przewozu osób lub rzeczy). Poszukiwano także osób posiadających uprawnienia elektryczne (najczęściej SEP do 1kV) i spawalnicze (wszelkiego typu: MIG, MAG, TIG, inne). Szczegółowe dane przedstawia tabela numer 9.

Tabela 9. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów.

Uprawnienia	N	%
Kierowanie pojazdami maszynowymi	260	21,6%
Uprawnienia logistyczne	200	16,6%
Uprawnienia elektryczne	185	15,3%
Uprawnienia spawalnicze	120	10,0%
Uprawnienia budowlane	110	9,1%
Uprawnienia pedagogiczne	68	5,6%
Uprawnienia transportowe	57	4,7%
Inne	207	17,1%

Źródło: badania własne

W pojedynczych ofertach wymagano także następujących certyfikatów i uprawnień:

- certyfikatów Magento Certified Developer lub Zend Certified Engineer (technologie informatyczne), a także certyfikatów ISTQB (testowanie oprogramowania komputerowego), certyfikatu CISA (Certyfikowany Audytor Systemów Informatycznych) lub Microsoft Engineering Certification Path
- certyfikatów ITIL Foundation (zarządzanie usługami informatycznymi),
- certyfikatów CIA (finansowy audyt wewnętrzny) lub uprawnień audytora wewnętrznego wg VDA 6.3 i 6.5,
- uprawnień audytora wewnętrznego systemów zarządzania jakością
- uprawnień dozoru górniczego,
- uprawnień projektowych w specjalności torowej,
- Kursu Europejskiego Inżyniera Spawalnika,
- uprawnień na kotły parowe oraz wodne,
- uprawnień do napraw i obsługi technicznej urządzeń i instalacji chłodniczych zawierających substancje kontrolowane,
- certyfikatu IRATA (międzynarodowe szkolenia do prac na wysokości w dostępie linowym),
- certyfikatu zdania egzaminu w dziedzinie ochrony radiologicznej,
- uprawnień montera rusztowań,
- kursu UDT do konserwacji podestów ruchomych.

Certyfikaty i uprawnienia analizowano także w oparciu o podział na grupy zawodów KZiS. W tabeli numer 10 zaprezentowano ogólną liczbę ogłoszeń w poszczególnych grupach, liczbę uprawnień i certyfikatów wymienioną w analizowanych ogłoszeniach a także odsetek ogłoszeń, w których wymagane były certyfikaty lub uprawnienia.

Tabela 10. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów z podziałem na grupy elementarne KZiS.

Nazwa grupy elementarnej KZiS	N ogółem	N cert. i upr.	% z grupy
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1244	97	8%
Specjaliści	3629	226	6%
Technicy i inny średni personel	2193	64	3%
Pracownicy biurowi	676	63	9%
Pracownicy usług i sprzedawcy	2449	48	2%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	27	4	15%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1507	298	20%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	983	386	39%
Pracownicy przy pracach prostych	623	21	3%

Źródło: badania własne.

Na podstawie danych zawartych w tabeli stwierdzić można, iż grupy zawodowe, w których najczęściej wymagane są certyfikaty i uprawnienia to przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a w drugiej kolejności operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Pracownicy usług i sprzedawcy są natomiast grupą, w której jedynie 2% ogłoszeń zawiera informacje dotyczące wymaganych uprawnień i certyfikatów. Jest to najniższy wynik wśród wszystkich analizowanych jednostek.

Zaznaczyć jednakże należy, że elementarne grupy zawodów klasyfikacji KZiS różnią się między sobą nie tylko częstotliwością wymagania uprawnień i certyfikatów, ale również samą strukturą oczekiwań w analizowanym obszarze. W ramach poszczególnych grup najczęściej wskazywano następujące grupy uprawnień i certyfikatów:

**1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy:**

- uprawnienia budowlane - 63 wskazania,
- uprawnienia elektryczne - 20 wskazań,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty (specjalistyczne) - 5 wskazań,
- uprawnienia pedagogiczne - 4 wskazania,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 3 wskazania.

**2. Specjaliści:**

- pozostałe uprawnienia i certyfikaty (specjalistyczne) - 62 wskazania,
- uprawnienia pedagogiczne - 59 wskazań,
- uprawnienia budowlane - 36 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 31 wskazań,
- uprawnienia medyczne - 10 wskazań,
- uprawnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy - 9 wskazań,
- uprawnienia farmaceutyczne - 5 wskazań,
- uprawnienia prawne - 5 wskazań.

**3. Technicy i inny średni personel:**

- pozostałe uprawnienia i certyfikaty (specjalistyczne) - 13 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 11 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 9 wskazań,
- uprawnienia diagnosty samochodowego - 8 wskazań,
- uprawnienia księgowo-finansowe - 6 wskazań.

**4. Pracownicy biurowi:**

- kierowanie pojazdami maszynowymi - 59 wskazań (głównie uprawnienie na wózki widłowe w przypadku Magazynierów).

**5. Pracownicy usług i sprzedawcy:**

- licencja ochroniarza - 14 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 13 wskazań,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty (specjalistyczne) - 9 wskazań,

- uprawnienia instruktora nauki jazdy - 5 wskazań.

**6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy:**

- kierowanie pojazdami maszynowymi - 4 wskazania.

**7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy:**

- uprawnienia spawalnicze - 118 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 116 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 32 wskazania,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty (specjalistyczne) - 22 wskazania,
- uprawnienia budowlane - 6 wskazań.

**8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń:**

- uprawnienia logistyczne - 199 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 120 wskazań,
- uprawnienia transportowe - 56 wskazań.

**9. Pracownicy przy pracach prostych:**

- kierowanie pojazdami maszynowymi - 19 wskazań.

Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na komunikatywność, organizację pracy, zaangażowanie, samodzielność, sumienność i dokładność a także orientację na cel. Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli numer 11.

Tabela 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Obszar	N	%
Komunikatywność	2811	41%
Organizacja pracy	2017	29%
Zaangażowanie	1996	29%
Samodzielność	1871	27%
Sumienność i dokładność	1849	27%
Orientacja na cel	1657	24%
Praca zespołowa	1143	17%
Branie odpowiedzialności	1118	16%
Kreatywność	1100	16%
Budowanie relacji	819	12%
Dążenie do rozwoju	796	12%
Odporność na stres	676	10%
Zarządzanie zespołem	554	8%
Wytrwałość i konsekwencja	534	8%

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM  
ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

Obszar	N	%
Myślenie analityczne	498	7%
Profesjonalizm i etyka	475	7%
Planowanie i koordynowanie	457	7%
Elastyczność	394	6%
Orientacja na klienta	257	4%
Uczenie i szkolenie	228	3%
Mobilizowanie innych	162	2%
Asertywność	100	1%
Nastawienie biznesowe	58	1%
Delegowanie	32	0%

*Źródło: badania własne. Ze względu na możliwość wielokrotnych wskazań wartości procentowe nie sumują się do 100%.*

Wymagane kompetencje, jakie pojawiały się w ofertach analizowano także w oparciu o podział o na grupy zawodów KZiS. W tabeli numer 12 przedstawiono ogólną liczbę ogłoszeń w poszczególnych grupach, liczbę ogłoszeń, w których wskazano wymagane kompetencje, a także odsetek ogłoszeń, w których były one wymagane.

**Tabela 12. Wymagania dotyczące kompetencji z podziałem na grupy elementarne KZiS.**

Nazwa grupy elementarnej KZiS	N ogółem	N kwal.	% z grupy
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1244	990	80%
Specjaliści	3629	2608	72%
Technicy i inny średni personel	2193	1417	65%
Pracownicy biurowi	676	245	36%
Pracownicy usług i sprzedawcy	2449	1054	43%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	27	4	15%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1507	285	19%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	983	144	15%
Pracownicy przy pracach prostych	623	94	15%

*Źródło: badania własne.*

Na podstawie danych zawartych w tabeli stwierdzić można, iż grupa zawodowa, w której najczęściej wymagane są kompetencje to przede wszystkim przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Mniejszą częstotliwością wskazywanych w ofercie wymagań dotyczących kompetencji charakteryzują się specjaliści (72%) oraz technicy i inny średni personel (65%). W pozostałych grupach odsetek ofert, w których zawarte są wymagania odnośnie kompetencji był niższy niż 50%, a w przypadku operatorów maszyn i urządzeń, pracowników przy pracach prostych oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków wynosił jedynie 15%.

Zaznaczyć jednakże należy, że elementarne grupy zawodów klasyfikacji KZiS różnią się między sobą nie tylko częstotliwością wymagania odpowiednich kompetencji, ale również samą strukturą oczekiwań w tym obszarze. W ramach poszczególnych grup



najczęściej wskazywano następujące obszary kompetencji (wszystkie kompetencje wymagane były przynajmniej w 10% ogłoszeń, w których określono kompetencje):

**1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (80%):**

- komunikatywność - 442 wskazania (45 % ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 379 wskazań (38 % ogłoszeń w grupie),
- zarządzanie zespołem - 355 wskazań (36 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 339 wskazań (34 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 276 wskazań (28 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 215 wskazań (22 % ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 208 wskazań (21 % ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji - 159 wskazań (16 % ogłoszeń w grupie),
- odporność na stres - 141 wskazań (14 % ogłoszeń w grupie),
- wytrwałość i konsekwencja - 121 wskazań (12 % ogłoszeń w grupie),
- planowanie i koordynowanie - 113 wskazań (11 % ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 111 wskazań (11 % ogłoszeń w grupie),
- mobilizowanie innych - 106 wskazań (11 % ogłoszeń w grupie).

**2. Specjaliści (72%):**

- komunikatywność - 1048 wskazań (40 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 722 wskazania (28 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 719 wskazań (28 % ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności - 684 wskazania (26 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 639 wskazań (25 % ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa - 621 wskazań (24 % ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 619 wskazań (24 % ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 574 wskazania (22 % ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 469 wskazań (18 % ogłoszeń w grupie),
- dążenie do rozwoju - 379 wskazań (15 % ogłoszeń w grupie),
- myślenie analityczne - 324 wskazania (12 % ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji - 297 wskazań (11 % ogłoszeń w grupie).

**3. Technicy i inny średni personel (65%)**

- komunikatywność - 739 wskazań (52 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 528 wskazań (37 % ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 524 wskazania (37 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 489 wskazań (35 % ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 457 wskazań (32 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 430 wskazań (30 % ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji - 187 wskazań (13 % ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 172 wskazania (12 % ogłoszeń w grupie).

**4. Pracownicy biurowi (36%)**

- sumienność i dokładność - 92 wskazania (38 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 88 wskazań (36 % ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa - 85 wskazań (35 % ogłoszeń w grupie),
- komunikatywność - 81 wskazań (33 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 78 wskazań (32 % ogłoszeń w grupie),

- odporność na stres - 74 wskazania (30 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 56 wskazań (23 % ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 39 wskazań (16 % ogłoszeń w grupie),
- dążenie do rozwoju - 35 wskazań (14 % ogłoszeń w grupie),
- planowanie i koordynowanie - 27 wskazań (11 % ogłoszeń w grupie).

**5. Pracownicy usług i sprzedawcy (43%)**

- komunikatywność - 434 wskazania (41 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 384 wskazania (36 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 283 wskazania (27 % ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 232 wskazania (22 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 223 wskazania (21 % ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 199 wskazań (19 % ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności - 190 wskazań (18 % ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 178 wskazań (17 % ogłoszeń w grupie),
- dążenie do rozwoju - 170 wskazań (16 % ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji - 166 wskazań (16 % ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa - 162 wskazania (15 % ogłoszeń w grupie),
- profesjonalizm i etyka - 154 wskazania (15 % ogłoszeń w grupie).

**6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (15%)**

- sumienność i dokładność - 2 wskazania (50 % ogłoszeń w grupie).

**7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (19%)**

- sumienność i dokładność - 171 wskazań (60 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 107 wskazań (38 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 75 wskazań (26 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 69 wskazań (24 % ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa - 64 wskazania (22 % ogłoszeń w grupie),
- dążenie do rozwoju - 57 wskazań (20 % ogłoszeń w grupie),
- elastyczność - 54 wskazania (19 % ogłoszeń w grupie).

**8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (15%)**

- sumienność i dokładność - 91 wskazań (63 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 49 wskazań (34 % ogłoszeń w grupie),
- komunikatywność - 44 wskazania (31 % ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności - 35 wskazań (24 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 24 wskazania (17 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 21 wskazań (15 % ogłoszeń w grupie),
- wytrwałość i konsekwencja - 17 wskazań (12 % ogłoszeń w grupie).

**9. Pracownicy przy pracach prostych (15%)**

- sumienność i dokładność - 61 wskazań (65 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 36 wskazań (38 % ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 18 wskazań (19 % ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 15 wskazań (16 % ogłoszeń w grupie).

### 4.3 Stanowiska pracy w ramach „zielonej i białej gospodarki”.

Zielony sektor gospodarki określić można jako stanowiska i czynności podejmowane na rzecz ochrony środowiska, wytwarzania, obrotu, instalacji, obsługi i serwisowania urządzeń związanych z ochroną środowiska, zgodnie z Polską Klasyfikacją Statystyczną Dotyczącą Działalności i Urządzeń Związanych z Ochroną Środowiska (lub inną odpowiadającą, o ile zostanie uchwalona)<sup>51</sup>.

W zgromadzonych ofertach znalazły się nieliczne oferty pracy w obszarze funkcjonowania „zielonej gospodarki”. Uznać więc można, że ten sektor gospodarki jest jeszcze na etapie rozwoju (choć dostrzegalne są tendencje wzrostu liczby ogłoszeń). Do przykładowych nazw stanowisk zaliczyć można:

- Doradca ds. Energii Odnawialnej,
- Doradca Handlowy ds. Odnawialnych Źródeł Energii,
- Ekspert ds. rynku energii odnawialnej (fotowoltaika, kolektory słoneczne),
- Główny Specjalista ds. Eksploatacji Turbin Wiatrowych,
- Inspektor Nadzoru Robót Budowlanych Farm Wiatrowych,
- Instalator turbin wiatrowych,
- Inżynier ds. energii odnawialnej,
- Inżynier ds. rozwoju produktów (branża fotowoltaiczna),
- Inżynier Elektryk - instalator systemów fotowoltaicznych,
- Inżynier Elektryk-Projektant instalacji fotowoltaicznych,
- Inżynier systemów fotowoltaicznych/Audytor,
- Kierownik Robót Sanitarnych w Zakresie Odnawialnych Źródeł Energii,
- Kierownik Utrzymania Farmy Wiatrowej,
- Mechanik - Monter Turbin Wiatrowych,
- Monter urządzeń energii odnawialnej,
- Project Developer - Energia Wiatrowa,
- Project Manager - Projekty Wiatrowe,
- Przedstawiciel handlowy - Fotowoltaika,
- Senior Project Developer - Energetyka Wiatrowa,
- Serwisant systemów fotowoltaicznych,
- Specjalista ds. Eksportu (fotowoltaika),
- Specjalista ds. Energetyki Wiatrowej,
- Specjalista ds. Sprzedaży Odnawialnych Źródeł Energii,
- Technik Turbin Wiatrowych,
- Transaction Executive - Energetyka Wiatrowa.

Zauważalne jest więc, iż stanowiska te można podzielić na dwie grupy: pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne (inżynierowie, specjaliści od spraw

---

<sup>51</sup> dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, „Biały i zielony sektor w województwie małopolskim”, Kielce, s. 15.

budowlanych i elektrycznych, mechanicy i monterzy) oraz osoby zarządzające projektami i sprzedawców głównie elementów służących do wytwarzania energii odnawialnej (turbiny wiatrowe, systemy solarne - ze względu na specyficzne wymagania grupę tą można wyodrębnić od pozostałych pracowników branży handlowej). Podział taki wynika z wymagań jakie stawia się tym dwóm grupom: od pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne wymaga się znajomości zagadnień związanych ze specjalistycznymi technologiami (zwłaszcza praktycznych, lecz popartych wiedzą teoretyczną), od sprzedawców i osób zarządzających oczekuje się ogólnych kompetencji i kwalifikacji charakterystycznych dla tych stanowisk, jednakże z elementami zagadnień szczegółowych.

Od potencjalnych pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne wymaga się (w zależności od rodzaju stanowiska):

- wykształcenia technicznego (głównie wyższe, preferowane kierunki to elektroenergetyka, energetyka, elektryka, mechanika, budownictwo, automatyka),
- doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku lub w pracy o podobnym zakresie obowiązków (minimum rok, choć preferowane jest co najmniej dwuletnie doświadczenie i więcej),
- praktycznych umiejętności związanych z obsługą i budowaniem systemów,
- uprawnień budowlanych oraz uprawnień SEP (min 15kV), świadectwa kwalifikacyjne E i D bez ograniczeń napięcia,
- znajomości j. angielskiego lub j. niemieckiego umożliwiającej pracę w międzynarodowym środowisku.

Rzadziej pojawiały się także następujące wymagania:

- znajomość zagadnień dotyczących falowników małej i dużej mocy,
- znajomość oprogramowania CAD, MS Project,
- znajomość zagadnień z zakresu wykonywania audytów energetycznych,
- znajomość programów służących do planowania instalacji fotowoltaicznych (PVSyst, Sol Invest lub podobnych),
- znajomość zagadnień z zakresu zabezpieczeń oraz aparatury kontrolno-pomiarowej,
- uprawnień budowlanych do kierowania i nadzorowania robotami o specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych.

Bardzo istotna jest także dyspozycyjność i chęć do zmiany lokalizacji miejsca zamieszkania. W znacznej części ogłoszeń wskazywano na konieczność podróży, a nawet przyszłą możliwość relokacji pracowników. Dotyczy to zwłaszcza pracowników obsługujących turbiny wiatrowe.

Natomiast od pracowników związanych ze sprzedażą i zarządzaniem projektami wymaga się:

- doświadczenia w sprzedaży (w tym B2B), w obsłudze klienta, wsparciu technicznym lub w rozwoju biznesu w dziedzinie energii odnawialnej, a także doświadczenie w negocjacjach z podwykonawcami i władzami lokalnymi m.in. wycena ofert i zapytania ofertowe;
- łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów oraz relacji biznesowych,
- nastawienia na klienta oraz umiejętności negocjacyjne,
- bardzo dobrej organizacji pracy,
- obsługi komputera,
- znajomości procedur administracyjnych w uzyskiwaniu pozwoleń na rozwój projektów (plany miejscowe/zagospodarowania, pozwolenia środowiskowe, pozwolenia na budowę),
- konieczne jest także posiadanie przynajmniej ogólnych wiadomości na temat sprzedawanych lub obsługiwanych urządzeń, choć profesjonalna wiedza w ogłoszeniach wskazywana jest jako znaczący atut (np. znajomość procesów inwestycyjnych w dziedzinie energii odnawialnej, w zakresie prawnym i technicznym czy znajomość przepisów prawnych dotyczących rynku energii odnawialnej). Część pracodawców oferuje także przeszkolenie produktowe i sprzedażowe.

W ramach badania analizie poddano także zawody w ramach tzw. „białego sektora”. Biały sektor to stanowiska i/lub czynności podejmowane w lecznictwie, ochronie zdrowia, farmaceutyce, w jednostkach medyczno-opiekuńczych i na stanowiskach paramedycznych, w przemyśle produktów (wyrobów i usług) medycznych oraz pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej<sup>52</sup>. Na tej podstawie stworzona została lista składająca się z zawodów, których kwalifikacje są dedykowane „białemu sektorowi” (tylko i wyłącznie). W ramach ofert najczęściej wskazywano na następujące zawody:

- Przedstawiciel medyczny - 156 wskazań,
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 33 wskazania,
- Opiekun osoby starszej - 31 wskazań,
- Pielęgniarka - 29 wskazań,
- Fizjoterapeuta - 28 wskazań,
- Psycholog - 18 wskazań,
- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy - 18 wskazań,
- Terapeuta zajęciowy - 18 wskazań,
- Protetyk słuchu - 10 wskazań.

---

<sup>52</sup> dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, „Biały i zielony sektor w województwie małopolskim”, Kielce, s. 13.

Pozostałe zawody i specjalności wskazywane były w ogłoszeniach rzadziej niż dziesięć razy. Zauważyć więc można, że biały sektor nie należy do kluczowych obszarów, w jakich podawane są informacje o wolnych miejscach pracy, choć nie jest to też sektor całkowicie niszowy.

## 5 Powiatowe rankingi 10 najczęściej pojawiających zawodów w ofertach pracy.

**Powiat bialski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 48 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 27 wskazań, Sprzedawca - 26 wskazań, Doradca klienta - 20 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 17 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 15 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 11 wskazań, Dyrektor generalny - 9 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 7 wskazań, Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 6 wskazań.

**Powiat Biała Podlaska** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Przedstawiciel handlowy - 80 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 68 wskazań, Doradca klienta - 41 wskazań, Sprzedawca - 34 wskazania, Kierownik działu sprzedaży - 28 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 21 wskazań, Dyrektor generalny - 16 wskazań, Programista aplikacji - 14 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 11 wskazań, Doradca finansowy - 10 wskazań.

**Powiat biłgorajski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 51 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 35 wskazań, Doradca klienta - 21 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 13 wskazań, Dyrektor generalny - 11 wskazań, Sprzątaczką biurową - 10 wskazań, Sprzedawca - 9 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 9 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 9 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 8 wskazań.

**Powiat Chełm** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 66 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 61 wskazań, Doradca klienta - 44 wskazania, Sprzedawca - 35 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 30 wskazań, Dyrektor generalny - 19 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 16 wskazań, Robotnik gospodarczy - 16 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 15 wskazań, Księgowy - 13 wskazań.

**Powiat chełmski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Robotnik gospodarczy - 15 wskazań, Operator obrabiarek sterowanych numerycznie - 8 wskazań, Sprzedawca - 5 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 5 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 5 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego - 5 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 5 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 3 wskazania, Kierowca samochodu ciężarowego - 3 wskazania, Księgowy - 3 wskazania.

**Powiat hrubieszowski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 48 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 27 wskazań, Sprzedawca - 24 wskazania, Doradca klienta - 14 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 12 wskazań, Dyrektor generalny - 9 wskazań, Specjalista

do spraw sprzedaży - 6 wskazań, Magazynier - 6 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 6 wskazań, Sprzątaczką biurową - 6 wskazań.

**Powiat janowski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 28 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 19 wskazań, Sprzedawca - 13 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 11 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 9 wskazań, Doradca klienta - 8 wskazań, Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 6 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 5 wskazań, Kucharz - 5 wskazań, Robotnik gospodarczy - 4 wskazania.

**Powiat krasnostawski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 47 wskazań, Sprzedawca - 21 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 20 wskazań, Doradca klienta - 19 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 11 wskazań, Dyrektor generalny - 9 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 7 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 6 wskazań, Robotnik gospodarczy - 4 wskazania, Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 4 wskazania.

**Powiat kraśnicki** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Przedstawiciel handlowy - 76 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 52 wskazania, Doradca klienta - 20 wskazań, Sprzedawca - 19 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 16 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 11 wskazań, Dyrektor generalny - 9 wskazań, Mechanik samochodów osobowych - 9 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 8 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 7 wskazań.

**Powiat lubartowski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 49 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 31 wskazań, Sprzedawca - 19 wskazań, Doradca klienta - 16 wskazań, Dyrektor generalny - 10 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 9 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 6 wskazań, Technik prac biurowych - 6 wskazań, Kierowca autobusu - 5 wskazań, Robotnik budowlany - 4 wskazania.

**Powiat lubelski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 28 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 16 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 12 wskazań, Kucharz - 12 wskazań, Pomoc kuchenna - 10 wskazań, Robotnik gospodarczy - 9 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 9 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 9 wskazań, Mechanik pojazdów samochodowych - 9 wskazań, Mechanik samochodów osobowych - 6 wskazań.

**Powiat Lublin** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Programista aplikacji - 391 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 329 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 266 wskazań, Doradca klienta - 239 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 162 wskazania, Sprzedawca - 119 wskazań, Księgowy - 110 wskazań, Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 95 wskazań, Właściciel małego sklepu - 82 wskazania, Dyrektor generalny - 80 wskazań.



**Powiat ęczyński** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 50 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 17 wskazań, Doradca klienta - 14 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 11 wskazań, Dyrektor generalny - 10 wskazań, Sprzedawca - 7 wskazań, Robotnik gospodarczy - 7 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 6 wskazań, Opiekun klienta - 5 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 5 wskazań.

**Powiat łukowski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Kierowca samochodu ciężarowego - 94 wskazania, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 50 wskazań, Sprzedawca - 41 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 36 wskazań, Doradca klienta - 31 wskazań, Technik prac biurowych - 19 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 18 wskazań, Obuwnik - 16 wskazań, Robotnik gospodarczy - 12 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 12 wskazań.

**Powiat opolski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 29 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 22 wskazania, Sprzedawca - 14 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 13 wskazań, Sprzątaczką biurową - 13 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 8 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 8 wskazań, Robotnik gospodarczy - 7 wskazań, Stolarz - 7 wskazań, Tajemniczy klient (mystery shopper) - 6 wskazań.

**Powiat parczewski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Przedstawiciel handlowy - 26 wskazań, Doradca klienta - 10 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 8 wskazań, Sprzedawca - 7 wskazań, Krawiec - 6 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 5 wskazań, Magazynier - 5 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 4 wskazania, Ekspozytor towarów (merchandiser) - 4 wskazania, Robotnik budowlany - 4 wskazania.

**Powiat puławski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Przedstawiciel handlowy - 75 wskazań, Sprzedawca - 70 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 64 wskazania, Kucharz - 52 wskazania, Doradca klienta - 48 wskazań, Kelner - 43 wskazania, Kierowca samochodu ciężarowego - 38 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 23 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 22 wskazania, Magazynier - 20 wskazań.

**Powiat radzyński** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 49 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 31 wskazań, Doradca klienta - 23 wskazania, Sprzedawca - 19 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 10 wskazań, Dyrektor generalny - 10 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 9 wskazań, Kucharz - 5 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 5 wskazań, Ekspozytor towarów (merchandiser) - 5 wskazań.

**Powiat rycki** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 51 wskazań, Sprzedawca - 24 wskazania, Doradca klienta - 21 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 16 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 11 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 10 wskazań, Dyrektor

generalny - 9 wskazań, Kucharz - 9 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 7 wskazań, Mechanik pojazdów samochodowych - 7 wskazań.

**Powiat świdnicki** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 50 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 43 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 21 wskazań, Sprzedawca - 18 wskazań, Dyrektor generalny - 15 wskazań, Doradca klienta - 12 wskazań, Kierowca samochodu dostawczego - 12 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 12 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 7 wskazań, Ślusarz - 7 wskazań.

**Powiat tomaszowski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 49 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 33 wskazania, Sprzedawca - 31 wskazań, Doradca klienta - 18 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 11 wskazań, Dyrektor generalny - 10 wskazań, Mechanik pojazdów samochodowych - 9 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 7 wskazań, Kierowca samochodu dostawczego - 6 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 6 wskazań.

**Powiat włodawski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 34 wskazania, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 29 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 13 wskazań, Doradca klienta - 13 wskazań, Robotnik gospodarczy - 13 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 9 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 7 wskazań, Fryzjer - 7 wskazań, Mechanik pojazdów samochodowych - 6 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 5 wskazań.

**Powiat zamojski** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Kierowca samochodu ciężarowego - 25 wskazań, Sprzedawca - 13 wskazań, Kelner - 9 wskazań, Mechanik samochodów osobowych - 7 wskazań, Szwaczka - 7 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 6 wskazań, Pomoc kuchenna - 6 wskazań, Kucharz - 6 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 5 wskazań, Sprzedawca w stacji paliw - 5 wskazań.

**Powiat Zamość** - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Przedstawiciel handlowy - 94 wskazania, Doradca klienta - 79 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 73 wskazania, Sprzedawca - 41 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 30 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 29 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 24 wskazania, Kelner - 20 wskazań, Dyrektor generalny - 18 wskazań, Doradca finansowy - 18 wskazań.

## 6 Aneks. Spis tabel i wykresów.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. lubelskiego. ....	24
Tabela 2. Liczba absolwentów ogółem i absolwentów szkół wyższych w podziale na powiaty województwa lubelskiego. ....	29
Tabela 3. Liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki na przestrzeni 2008 - 2014 (stan na koniec marca). ....	29
Tabela 4. Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca. ....	33
Tabela 5. Miejsce zamieszczenia oferty a typ stanowiska. ....	48
Tabela 6. Kompetencje we wszystkich zebranych ogłoszeniach. ....	56
Tabela 7. Najczęściej poszukiwane w ofertach języki obce oraz stopień ich znajomości. ....	59
Tabela 8. Wymagania dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami. ....	60
Tabela 9. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów. ....	60
Tabela 10. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów z podziałem na grupy elementarne KZiS. ....	61
Tabela 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje. ....	63
Tabela 12. Wymagania dotyczące kompetencji z podziałem na grupy elementarne KZiS. ....	64
Wykres 1. Struktura aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim. ....	14
Wykres 2. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim (dane w tysiącach). ....	15
Wykres 3. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w podziale na płeć (dane w tysiącach osób). ....	16
Wykres 4. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w IV kwartale roku 2011, 2012 i 2013 według wieku (dane w tysiącach). ....	17
Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia (dane w procentach). ....	18
Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku. ....	19
Wykres 7. Liczba osób zatrudnionych (w tysiącach) w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie lubelskim. ....	20
Wykres 8. Pracujący według grup zawodów i według płci w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim. ....	21
Wykres 9. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym i prywatnym gospodarki w IV kwartale 2013 roku w województwie lubelskim. ....	22
Wykres 10. Stopa bezrobocia w marcu 2014 roku w poszczególnych województwach. ....	23
Wykres 11. Zarejestrowani bezrobotni w podziale na płeć w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego w marcu 2014 roku. ....	25
Wykres 12. Zarejestrowani bezrobotni w województwie lubelskim według poziomu wykształcenia (stan na I kwartał 2014 roku). ....	26
Wykres 13. Porównanie wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie lubelskim (stan na 31 XII 2013). ....	26
Wykres 14. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy w marcu 2014 roku w poszczególnych województwach. ....	31
Wykres 15. Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy zgłoszoną do urzędu pracy. Stan na koniec marca 2014 roku. ....	32
Wykres 16. Liczba zebranych ofert w poszczególnych miesiącach objętych analizą. ....	40
Wykres 17. Liczba zebranych ofert z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą. ....	43
Wykres 18. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji. ....	45
Wykres 19. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS. ....	47
Wykres 20. Wynagrodzenie brutto ze względu na grupy elementarne KZiS. ....	54
Wykres 21. Wynagrodzenie brutto ze względu na lokalizację. ....	55
Wykres 22. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - okres doświadczenia. ....	57

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM**  
**ZA OKRES LISTOPAD 2013 - KWIECIEŃ 2014**

---

Wykres 23. Oferty pracy ze względu na wymagany staż pracy i kwalifikacje elementarne KZiS.....	57
Wykres 24. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - wykształcenie.....	58
Wykres 25. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS. ....	59



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

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

ul. Obywatelska 4 pok. 111, 20-092 Lublin  
Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05  
e-mail: [sekretariat@wup.lublin.pl](mailto:sekretariat@wup.lublin.pl)  
[www.wup.lublin.pl](http://www.wup.lublin.pl)

