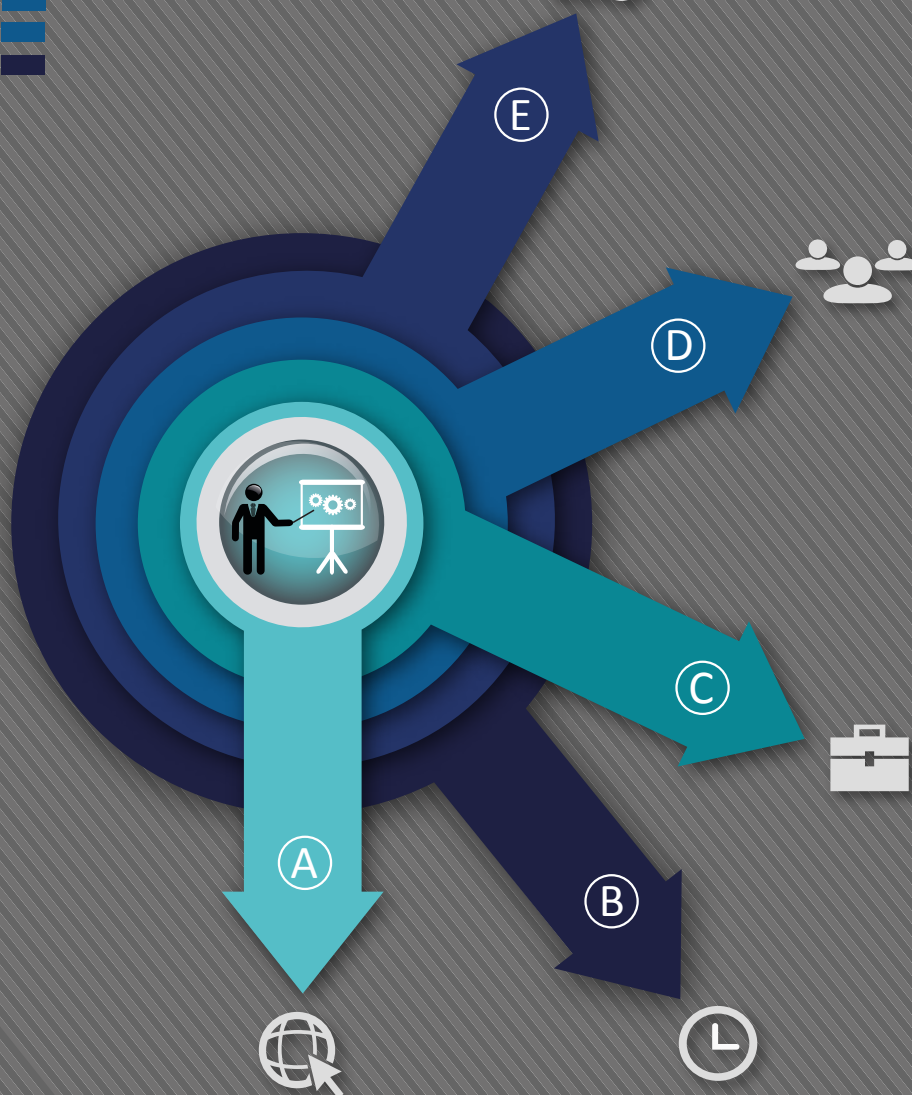


Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim

listopad 2013 - kwiecień 2015



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim

Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim

listopad 2013 – kwiecień 2015

Lublin 2015

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.

Zamawiający:



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

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

Wykonawca:



Public Profits Sp. z o.o.

Zespół autorski:

Michał Morchat
Natalia Słowikowska
Anna Zakrzewska

W publikacji wykorzystano zdjęcia i grafiki:

okładka – © Javierafael/Fotolia; s. 8 – © Sergey Nivens/Fotolia; s. 68 – © Brian Jackson/Fotolia;
s. 80 – © denisismagilov/Fotolia.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

Nakład 500 egzemplarzy
ISBN: 978-83-63826-26-0

KOMPENDIUM



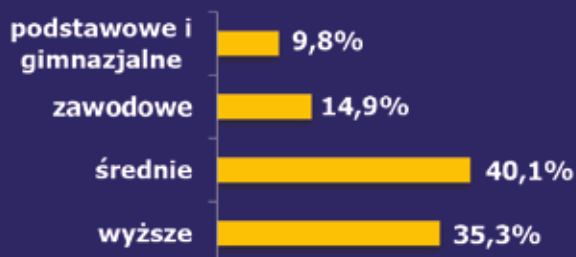
www.lorp.wup.lublin.pl

„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 był Public Profits Sp. z o.o. Monitoring od listopada 2013 r. do kwietnia 2015 r. raportowany był miesięcznie. Niniejszy raport stanowi podsumowanie ostatniego półroczia poddanego analizie. **Poprzednie półroczne kompendia za lata 2013/14 były już publikowane i są dostępne na stronie internetowej www.lorp.wup.lublin.pl**

Ogłoszenia zebrane od 1 XI 2014 do 31 IV 2015. Pozyskano 13 094 ogłoszenia dotyczące w sumie 17 006 stanowisk (niektóre ogłoszenia dotyczyły więcej niż jednego miejsca pracy).

Wymagania dotyczące **wykształcenia** kandydatów znalazły się w blisko 61% ofert.



Najczęściej poszukiwane **kompetencje** to:

komunikatywność,
zaangażowanie,
orientacja na cel,
samodzielność,
branie odpowiedzialności.

Najczęściej wymagane uprawnienia i certyfikaty:

- prawo jazdy (3 852 ogłoszenia, z czego kat. B to 3 035 ogłoszeń),
- uprawnienia logistyczne (308 ogłoszeń dot. świadectw kwalifikacji przewozu osób lub rzeczy),
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi (190 ogłoszeń, w tym wózki widłowe i samojezdniowe, koparki, ładowarki, żurawie wieżowe i hydrauliczne, walce drogowe),
- uprawnienia elektryczne (140 ogłoszeń, najczęściej SEP do 1kV),
- uprawnienia budowlane (90 ogłoszeń).

W pojedynczych ofertach wymagano:

- certyfikatów dotyczących dokumentowania systemu HACCP/GMP/GHP (kontrola procesów produkcji żywności),
- certyfikatów GIIF z zakresu Przeciwdziałania Praniu Brudnych Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu,
- certyfikatów ISEB i ISTQB (testowanie oprogramowania komputerowego),
- certyfikatów CCNA/CCNP/CCSP/CCSA (administracja sieciami komputerowymi),
- certyfikatów Magento Certified Developer, Zend Certified Engineer, ISTQB na poziomie Test Manager czy certyfikatów CCNA, MCP, MCSA (technologie informatyczne),
- certyfikatów TESOL lub CELTA (nauczanie języków obcych),
- uprawnień rzeczoznawcy w zakresie jakości owoców i warzyw,
- uprawnień elektrycznych do eksploatacji kotłów parowych oraz wodnych na paliwa stałe, płynne i gazowe o mocy powyżej 50 kW.

10 najczęściej poszukiwanych SPECJALNOŚCI

wg Klasyfikacji zawodów i specjalności:

Nazwa	Liczba wskazań
Przedstawiciel handlowy	1 160
Specjalista do spraw sprzedaży	612
Sprzedawca	602
Programista aplikacji	587
Doradca klienta	541
Kierownik działu sprzedaży	414
Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa)	272
Kierowca samochodu ciężarowego	268
Inżynier sprzedaży	180
Przedstawiciel medyczny	155

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

Sprzedawca (602 wskazania),
Kucharz (132 wskazania),
Technik prac biurowych (89 wskazań),
Kelner (88 wskazań),
Mechanik pojazdów samochodowych (70 wskazań).



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



KOMPENDIUM

W zdecydowanej większości oferowano umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. Średnia płaca, wskazana w przypadku 36% ogłoszeń, to 1 956 złotych brutto. Czas ważności oferty wynosił blisko 26 dni.

Największą liczbę ofert umieścili następujący ogłoszeniodawcy:

Pośrednicy:

- Biuro Promo Sp. z o.o. – 252 ogłoszenia,**
- PGB Human Resources Sp. z o.o. – 80 ogłoszeń,**
- Adecco Poland Sp. z o.o. – 78 ogłoszeń,**
- ManpowerGroup Sp. z o.o. – 68 ogłoszeń.**

Rekrutujący bezpośrednio:

- Sii Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT) – 150 ogłoszeń,**
- Agora S.A (wydawnictwo prasowe) – 63 ogłoszenia,**
- Mobica Limited Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT) – 60 ogłoszeń,**
- Idea Bank S.A. (bankowość) – 45 ogłoszeń.**

Źródła, z których pobierano oferty pracy:



Powiatowe urzędy pracy
- 36% ofert



Portale internetowe
- 35% ofert



Agencje zatrudnienia
- 13% ofert



Portale społecznościowe
- 13% ofert



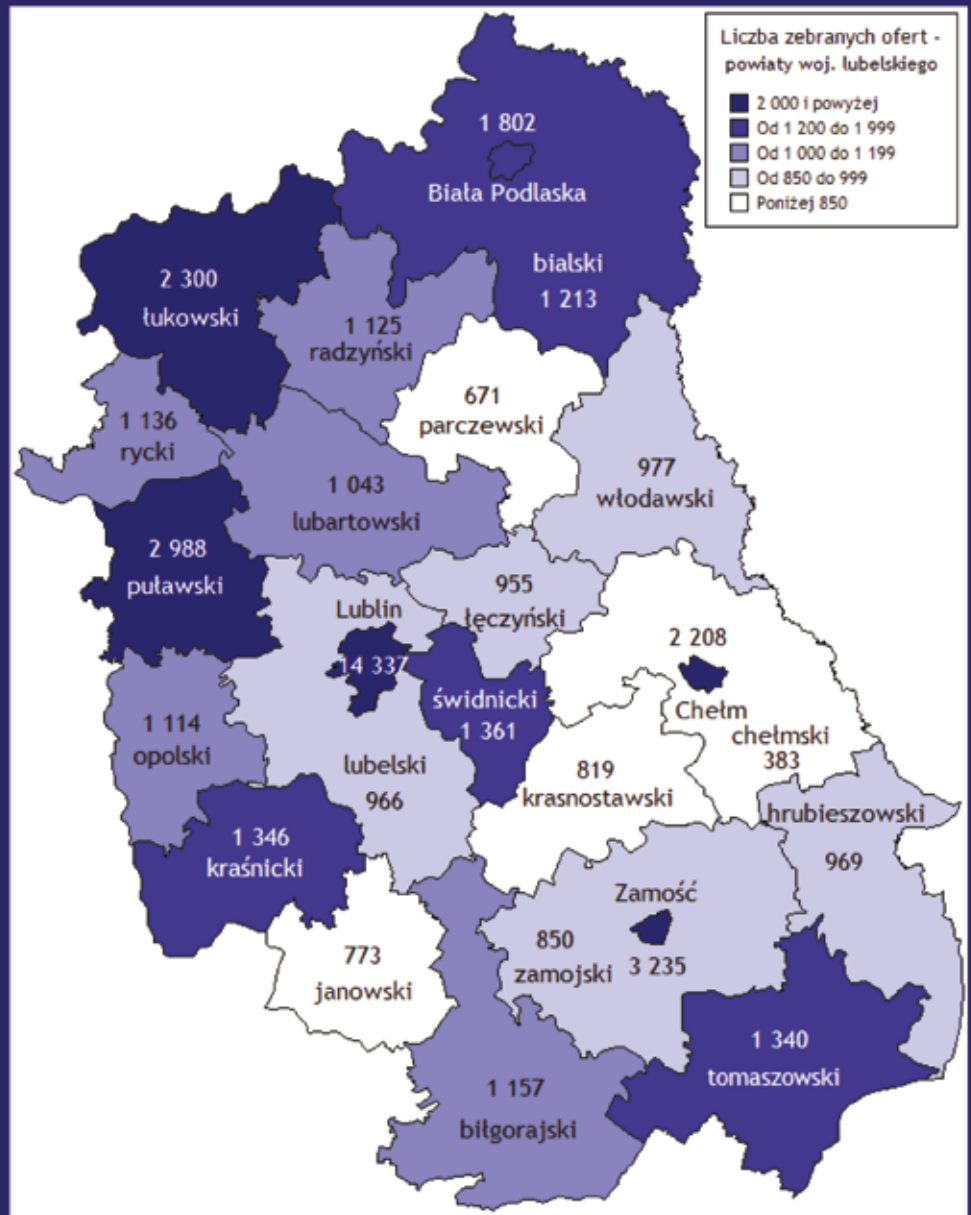
Biuletyny informacji publicznej
- 1% ofert



Biura karier
- 1% ofert



Prasa
- 1% ofert



Podział liczby ofert pracy ze względu na powiaty.

3 425 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

Zalogowanie na 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	9
1.1. Przedmiot badania sformułowany przez Zamawiającego	9
1.2. Pytania badawcze i szczegółowe cele badania.....	9
1.3. Lista hipotez.....	11
1.4. Źródła zastane	12
2. Opis zastosowanej metodyki oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu	13
2.1. Oferty pracy.....	13
3. Analiza źródeł zastanych.....	17
3.1. Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa lubelskiego.....	17
3.1.1. Aktywni zawodowo	18
3.1.2. Pracujący.....	20
3.1.3. Bezrobotni	24
3.1.4. Charakterystyka społeczno-demograficzna bezrobotnych.....	25
3.1.5. Nowo zarejestrowani i długotrwale bezrobotni.....	28
3.1.6. Sytuacja bezrobotnych absolwentów.....	28
3.1.7. Oferty pracy	30
3.2. Podmioty gospodarki narodowej w województwie lubelskim.....	33
4. Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja	35
4.1. Ilość i struktura zebranych ofert pracy	35
4.2. Wymagania stawiane potencjalnym pracownikom.....	53
4.3. Stanowiska pracy w ramach „zielonej i białej gospodarki”.....	64
5. Prognoza zapotrzebowania na pracę w regionie	69
5.1. Sposoby analizy	69
5.2. Wyniki przeprowadzonych analiz.....	71
5.2.1. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	71
5.2.2. Pracownicy biurowi.....	72
5.2.3. Pracownicy przy pracach prostych.....	73
5.2.4. Pracownicy usług i sprzedawcy	74
5.2.5. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.....	75
5.2.6. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	76
5.2.7. Specjaliści.....	77
5.2.8. Technicy i inny średni personel	78
5.3. Prognoza branż PKD.....	79
6. Wnioski	81
6.1. Weryfikacja hipotez	83
7. Rekomendacje płynące z badań	85
8. Powiatowe rankingi 10 zawodów najczęściej pojawiających się w ofertach pracy	89
9. Aneks. Spis tabel i wykresów	95





1. Wprowadzenie metodologiczne

1.1. Przedmiot badania sformułowany przez Zamawiającego

Przedmiotem zamówienia była: 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
<p>1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.</p>	<p>1. Jakie grupy zawodów/zawody występują w ogłoszeniach najczęściej i jak ich liczebność zmieniała się w czasie? [odpowiedź na stronach: 45-46]</p> <p>2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców? [odpowiedź na stronie: 54]</p>
<p>2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.</p>	<p>3. Jakie są najczęściej określane przez pracodawców wymagania w odniesieniu do różnych typów stanowisk pracy/zawodów? [odpowiedź na stronach: 54-55]</p> <p>4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (poza zawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy? [odpowiedź na stronie: 61]</p> <p>5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowościowe przyszłego pracownika? [odpowiedź na stronie: 61]</p> <p>6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu (w przypadku ofert dublujących się)? [odpowiedź na stronie: 41]</p> <p>7. Czy oferty dotyczące stanowisk „prostych”¹ charakteryzują się krótszym czasem aktualności (okresem na złożenie aplikacji) niż oferty skierowane do specjalistów i wyższej kadry? [odpowiedź na stronie: 36]</p> <p>8. Jakich stanowisk najczęściej dotyczą „grupowe”² oferty pracy? [odpowiedź na stronie: 42]</p> <p>9. Jak często płeć jest kryterium dostępu do stanowiska pracy? [odpowiedź na stronie: 50]</p> <p>10. Jak często wiek jest kryterium dostępu do stanowiska pracy? [odpowiedź na stronie: 50]</p>

¹ 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.

² Oferty grupowe to ogłoszenia dotyczące więcej niż jednego wolnego miejsca pracy.

Cele szczegółowe badania/ problemy badawcze	Pytania badawcze
<p>3. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.</p>	<p>11. Jakie wykształcenie jest najczęściej preferowane przez pracodawców w analizowanych ofertach pracy? [odpowiedź na stronie: 55]</p> <p>12. Wiedzy z jakich obszarów najczęściej wymagają pracodawcy w ofertach pracy? [odpowiedź na stronie: 54]</p> <p>13. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy? [odpowiedź na stronie: 51]</p> <p>14. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy? [odpowiedź na stronie: 61]</p> <p>15. Jaka jest struktura podaży na stanowiska w ramach „białych” miejsc pracy? [odpowiedź na stronie: 67]</p> <p>16. Jaka jest struktura podaży na stanowiska w ramach „zielonych” miejsc pracy? [odpowiedź na stronie: 64]</p>
<p>4. Identyfikacja intensywności ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.</p>	<p>17. Jakie typy prac do wykonania są preferowane przez potencjalnych pracodawców? [odpowiedź na stronie: 45]</p> <p>18. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę? [odpowiedź na stronie: 79]</p> <p>19. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)? [odpowiedź na stronach: 39-40]</p>
<p>5. Sezonowe wahania liczby ofert pracy.</p>	<p>20. W jaki sposób zmienia się zapotrzebowanie pracodawców na pracowników w ramach poszczególnych kwartałów (sezonowe wahanie ofert pracy)? [odpowiedź na stronie: 69]</p> <p>21. Na jakie zawody popyt rośnie sezonowo, a na jakie utrzymuje się na stałym poziomie? [odpowiedź na stronie: 69]</p>
<p>6. Główne grupy podmiotów wystawiające oferty pracy.</p>	<p>22. W przypadku jakich ogłoszeniodawców (agencje pracy, PUP, oferty bezpośrednie) występuje największa liczba ofert? [odpowiedź na stronie: 39]</p> <p>23. Czy kluczowi pracodawcy w regionie samodzielnie umieszczają oferty pracy? [odpowiedź na stronach: 37-38]</p> <p>24. Czy oferty w różnych źródłach publikacji różnią się ze względu na strukturę i wymagania? [odpowiedź na stronie: 45]</p>
<p>7. Oferta pracodawcy – wynagrodzenie.</p>	<p>25. Jakie wynagrodzenie oferują pracodawcy? [odpowiedź na stronie: 52]</p> <p>26. Jak wynagrodzenie różni się w zależności od powiatów, w których oferowana jest praca? [odpowiedź na stronie: 53]</p> <p>27. Jakie średnie wynagrodzenie oferowane jest w poszczególnych grupach zawodów? [odpowiedź na stronie: 52]</p>

Cele szczegółowe badania/ problemy badawcze	Pytania badawcze
8. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.	28. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/ grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach? [odpowiedź na stronach: 69-79] 29. Jakie są przewidywania co do wymagań/kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach? [odpowiedź na stronach: 69-79] 30. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy? [odpowiedź na stronach: 69-79] 31. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy? [odpowiedź na stronach: 69-79]

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.), jak i 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.

Weryfikacja poprawności postawionych tez znajduje się w rozdziale „6.1 Weryfikacja hipotez”, gdzie znajdują się, przedstawione w formie skrótowej, wnioski z przeprowadzonych badań odnoszące się do postawionych w hipotezach twierdzeń. W rozdziale tym przedstawiono również wyniki analizy statystycznej, wskazując na istotne zależności między zmiennymi.

1.4. Źródła zastane

Badanie właściwe poprzedzone zostało analizą desk i web research.

Analiza zamieszczona w rozdziale 3 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.

W każdym z wcześniej przygotowanych raportów półrocznych zawarta została analiza desk i web research opisująca te same dane za inne okresy, w zależności od ich dostępności i częstości aktualizacji. Analiza źródeł zastanych w raportach półrocznych oraz raporcie końcowym, traktowanych jako kompletny materiał badawczy, prezentuje więc chronologicznie ułożone dane. Poprzednie półroczne raporty za lata 2013/14 były już publikowane i są dostępne na stronie internetowej www.lorp.wup.lublin.pl.



2. Opis zastosowanej metodyki oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1. Oferty pracy

W ramach badania, od 1 listopada 2013 roku do 30 kwietnia 2015 roku, prowadzony był monitoring ofert pracy w sposób systematyczny i pełny zbierający dane dotyczące ofert pojawiających się:

- **W zbiorach gromadzonych przez powiatowe urzędy pracy** – zbierane były oferty pochodzące ze wszystkich urzędów pracy w powiatach województwa lubelskiego. Gromadzenie ofert polegało na pobieraniu informacji zamieszczanych w dwóch źródłach:
 - Centralnej Bazy Ofert Pracy dostępnej pod adresem: psz.praca.gov.pl,
 - stronach internetowych poszczególnych urzędów.

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

- **W zbiorach niepublicznych służb zatrudnienia** – w zależności od dostępności dane te były pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub były digitalizowane. Analizowane były wszystkie agencje pracy w województwie.
- **Na portalach internetowych** – pobierane były oferty pochodzące z największych ogólnopolskich oraz regionalnych internetowych portali pracy z uwzględnieniem stron macierzystych o największej liczbie użytkowników³ (był to klucz wyboru poszczególnych witryn). Dobór portali uwzględniał te kluczowe 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 Polskاپresse (praca.gratka.pl),
 - Grupa Money.pl (praca.money.pl),
 - Grupa Interia.pl,
 - trovit.pl (praca.trovit.pl),
 - Grupa Media Regionalne (regiopraca.pl),
 - nuzle.pl.

³ wirtualnemedi.pl, Najpopularniejsze serwisy tematyczne w sierpniu 2013 roku, <http://www.wirtualnemedi.pl/artikuly/najpopularniejsze-serwisy-tematyczne-w-sierpniu-2013-roku>.

- **Na portalach społecznościowych** – pobierane były ogłoszenia z portalu gumtree.pl oraz olx.pl.
- **Dane gromadzone przez biura karier wszystkich szkół wyższych w województwie. Zbierane były oferty pochodzące ze wszystkich uczelni wyższych województwa lubelskiego.**

W przypadku szkół wyższych uwzględnione zostały 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 były 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 była prasa zawierająca ogłoszenia o pracy, zbierane dane digitalizowane były w postaci bazy danych. Dobór źródeł uwzględniał kluczowe tytuły prasowe zawierające ogłoszenia o pracę. We wszystkich wybranych gazetach ukazywały się ogłoszenia zawierające oferty pracy, co było głównym wyznacznikiem przy wyborze tytułów mających brać udział w badaniu. Pisma, które poddane były 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 monitorowało portale ogłoszeniowe – dane były analizowane i zapisywane w czasie rzeczywistym, co oznacza, iż każde ogłoszenie pojawiające się w źródle było odnotowane.

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

Analiza danych miała następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do ich tworzenia i przechowywania 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 kafeterii. 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*

W związku z dalszym rozwojem poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Pracownik Obsługi Gotówki

Miejsce pracy: Lublin
LICZ/LUB

Opis stanowiska:

- Sprawdzanie autentyczności banknotów
- Przeliczanie wartości pieniężnych
- Sortowanie i pakowanie bilonu

Oczekiwania:

- Doświadczenie na podobnym stanowisku (mile widziane)
- Dyspozycyjność
- Dokładność i odpowiedzialność

Oferujemy:

- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Współpraca na podstawie umowy zlecenia
- Pracę w systemie 3 zmianowym (również w nocy)

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji klikając w przycisk aplikowania.

Źródło: zebrane oferty internetowe.



3. Analiza źródeł zastanych

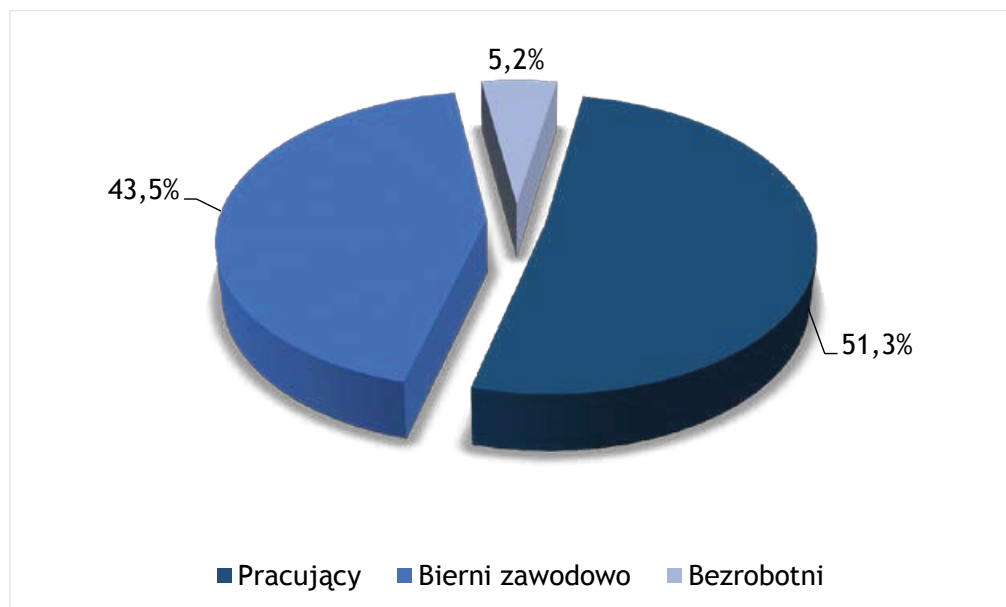
3.1. Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa lubelskiego

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 roku życia: zarówno pracujące, jak i bezrobotne. Ważną i wartą omówienia kategorię stanowią także osoby bierne zawodowo, definiowane jako nieposiadające pracy i jej nieposzukujące lub niegotowe do jej podjęcia w ciągu następnych 2 tygodni.

Dane GUS za IV kwartał 2014⁴ roku pokazują, że w województwie lubelskim nieco ponad połowa ludności (51,3%) w wieku powyżej 15 roku życia pracowała, kolejne 43,5% było biernych zawodowo, a pozostałe 5,2% stanowili bezrobotni.

Wykres 1. Struktura aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim



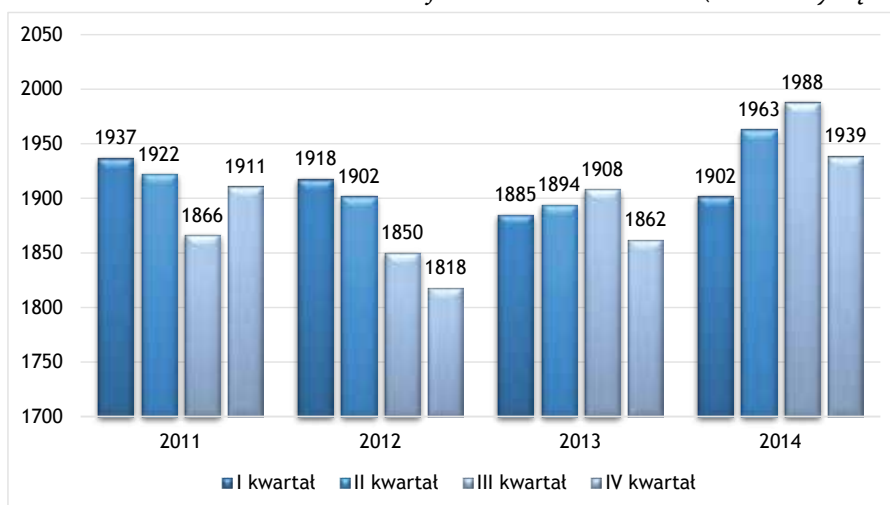
Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 r., Lublin 2015.

⁴ Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 r., Lublin 2015, s.2.

3.1.1. Aktywni zawodowo

Ogółem liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim sięgała 1 939 000⁵. Wynik ten stanowi wzrost w stosunku do IV kwartału w 2013 roku. Jest to mniejsza liczba osób aktywnych zawodowo niż ta zanotowana w III kwartale 2014 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 2014 roku w województwie lubelskim wyniósł 56,5% i utrzymuje się na dość stabilnym poziomie (rok wcześniej wynosił 56,7%)⁶. Wskaźnik ten sytuuje województwo lubelskie na czwartym miejscu w Polsce – wyższe wyniki uzyskały województwa: mazowieckie (61,8%), wielkopolskie (57,4%) i łódzkie (57,1%)⁷.

Warto podkreślić, że współczynnik aktywności zawodowej jest znacznie wyższy (63,0%) w przypadku mężczyzn niż kobiet (50,4%). Zgodnie z raportem GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku” wśród aktywnych zawodowo – na 100 mężczyzn przypadają 84 kobiety⁸. 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 całej Polski. Dane zaprezentowane w raporcie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku” pokazują, że na poziomie ogólnokrajowym od 2008 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet utrzymuje się na poziomie 47-49%, podczas gdy dla mężczyzn jest to 63-64%⁹.

⁵ Ibidem, s.3.

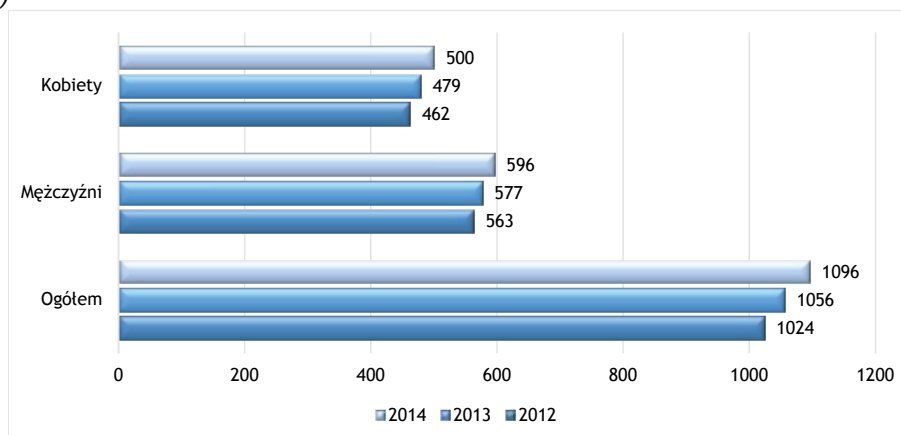
⁶ Ibidem, s.3.

⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, *Współczynnik aktywności zawodowej według płci i wieku w IV kwartale 2014 roku*.

⁸ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku*, Lublin 2015, s.3.

⁹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku*, Warszawa 2013, s. 1. (link do raportu <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy/>).

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

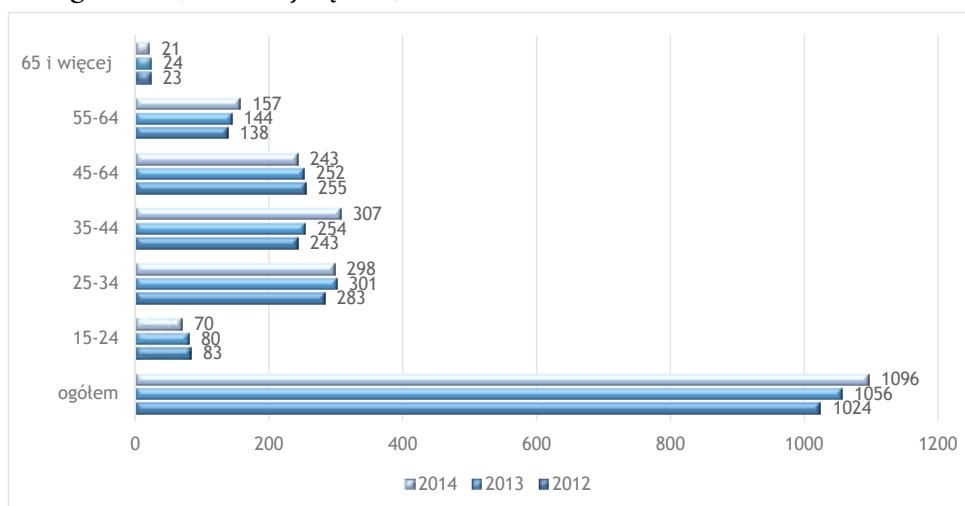


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Współczynnik osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim jest nieco wyższy dla mieszkańców wsi (57,0%) niż dla tych mieszkających w mieście (56,0%) – na 100 aktywnych zawodowo mieszkańców wsi przypada 86 z miast¹⁰.

Wśród osób aktywnych zawodowo najliczniejszą grupę w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim stanowiły osoby w wieku od 35 do 44 lat. Porównując dane z ostatnich 3 lat widać, że spada liczba najmłodszych osób aktywnych ekonomicznie (z 83 tysięcy w 2012 roku do 70 tysięcy na koniec 2014 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 138 tysięcy w 2012 roku do 157 tysięcy pod koniec 2014 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) zwiększył się do 949 z 944 w analogicznym okresie ubiegłego roku¹¹.

Wykres 4. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w IV kwartale roku 2012, 2013 i 2014 według wieku (dane w tysiącach)



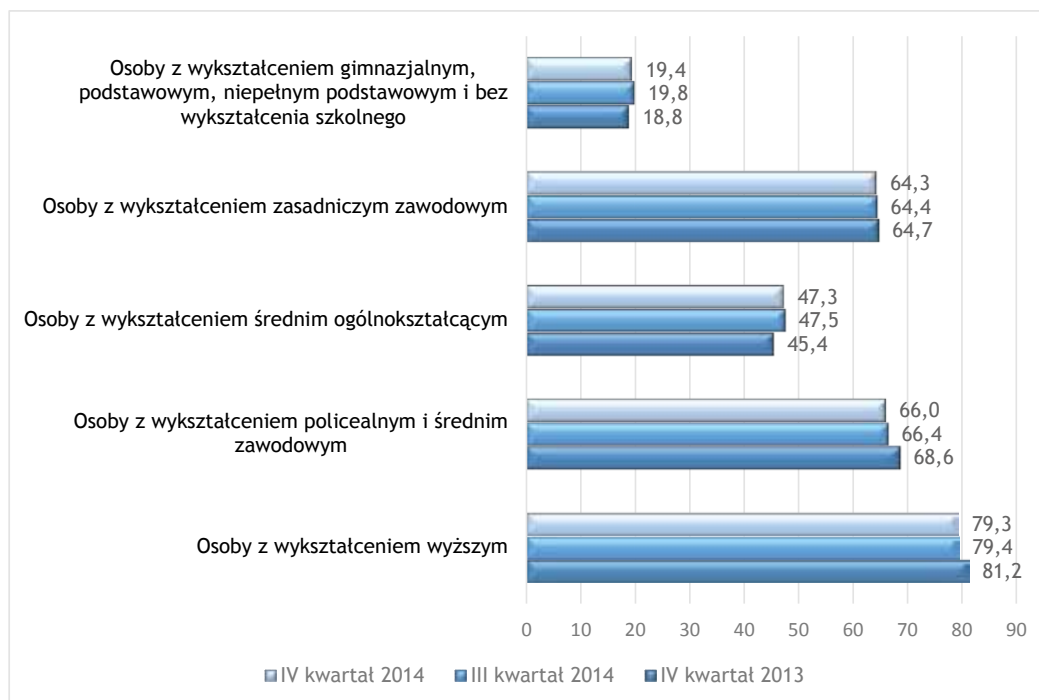
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

¹⁰ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku*, Lublin 2015, s.3.

¹¹ Ibidem, s.3.

Interesująco przedstawiają się wyniki dotyczące wykształcenia aktywnych zawodowo. Największe grono (79,3% ogółu) stanowią osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Odnotowano tu spadek w stosunku do analogicznego kwartału poprzedniego roku, gdy odsetek ten wynosił 81,2%. Z kolei najmniej liczni są aktywni zawodowo z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. W IV kwartale 2014 roku stanowili oni 19,6% ogółu, co oznacza wzrost w stosunku do 18,8% przed rokiem¹². Również gdy porównamy odsetek aktywnych ekonomicznie osób w stosunku do całej grupy posiadającej określony poziom wykształcenia okazuje się, że aktywnych ekonomicznie pracujących jest aż 32,9% wszystkich posiadających dyplom szkoły wyższej i tylko 7,1% tych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego¹³.

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 2014 roku, s.4.

Przedstawione wyniki pokazują, że po stosunkowo słabszych wynikach z 2013 roku 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 35-44 lata i mieszkańcy wsi.

3.1.2. Pracujący

Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w województwie lubelskim w IV kwartale 2014 roku 51,3% (58,0% w przypadku mężczyzn i 44,9% dla kobiet)¹⁴. Na uwagę zasługuje fakt, że odsetek pracujących kobiet jest niższy niż przed rokiem o 0,3%, natomiast wśród mężczyzn pozostał bez zmian. Stosunkowo dobrze omawiany region wypada też pod względem odsetka zatrudnionych powyżej 55 roku życia – w województwie lubelskim jest to 43,2%, a w skali kraju – 43,8%. Dość niski jest za to odsetek pracujących

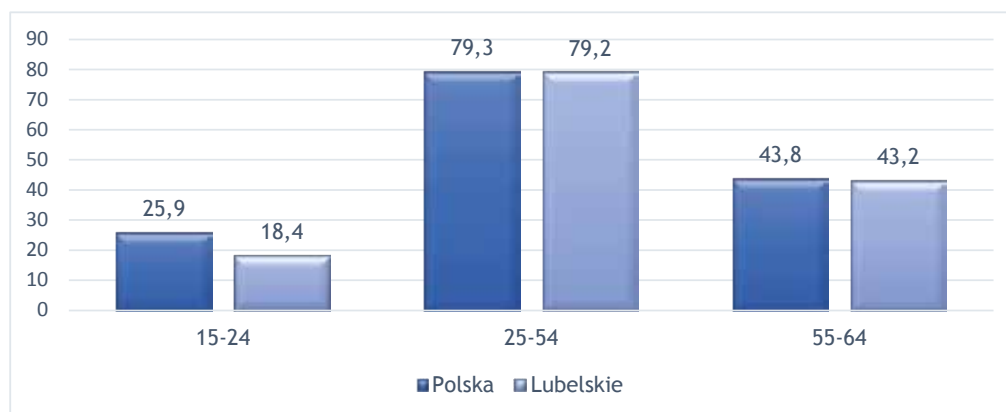
¹² Ibidem, s.4.

¹³ Ibidem, s.5.

¹⁴ Ibidem, s.6.

z grupy wiekowej 15-24 lata. Podczas gdy w Polsce odsetek zatrudnionych młodych pracowników wynosi 25,9%, w województwie lubelskim jest to 18,4%¹⁵.

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 2014 roku wskaźnik wynosił 19,3 %, w skali kraju było to 22,1%. Wynik ten jest znacznie niższy niż w lubuskim 30,4% czy wielkopolskim, gdzie przekraczał on 26,6%¹⁶.

995 tysięcy osób zatrudnionych w województwie lubelskim w IV kwartale 2014 roku to mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku (1014 tysiące). Wśród takiej liczby pracujących największą część – bo 535 tysięcy – pracuje w branży usług. Zatrudnienie w tym sektorze gospodarki ulega wahaniom – (w IV kwartale 2013 roku pracowało w nim już 494 tysięcy mieszkańców analizowanego regionu). Z kolei w sektorze przemysłu i budownictwa po okresie dość stabilnych wyników, w IV kwartale 2014 roku nastąpił spadek zatrudnienia¹⁷. Bardziej szczegółowe dane z 2014 roku pokazują, że w stosunku do roku 2013 wzrosło zatrudnienie w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających powyżej 9 osób, spadło natomiast w firmach budowlanych¹⁸. 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.

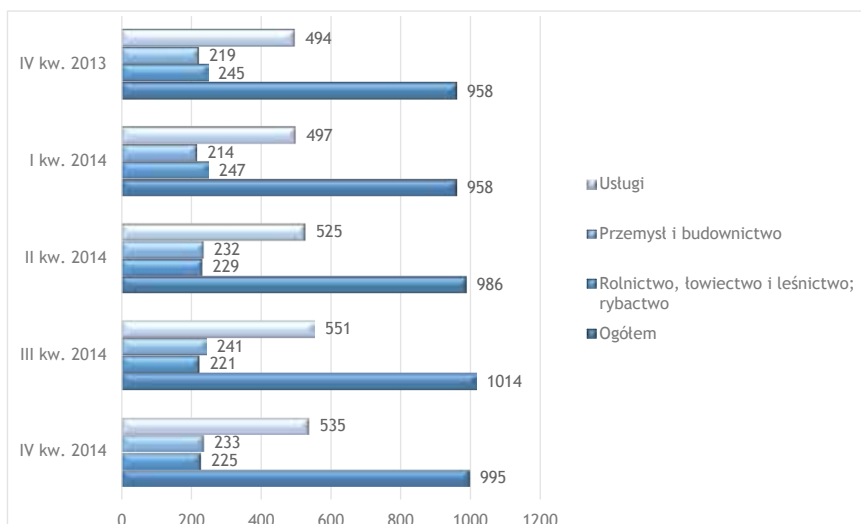
¹⁵ Bank Danych Lokalnych GUS, *Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w IV kwartale 2014 roku*.

¹⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, *Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w II kwartale 2014 roku*.

¹⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, *Pracujący według płci, wymiaru czasu pracy i sekcji PKD w II kwartale lat 2011, 2012 i 2013*.

¹⁸ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w lutym 2014 roku*, Lublin 2014, s. 4.

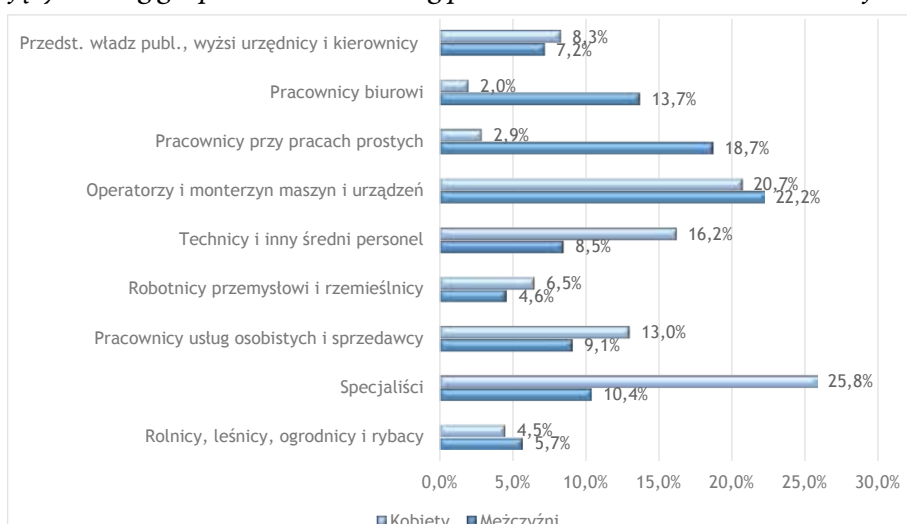
Wykres 7. Liczba osób zatrudnionych (w tysiącach) w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie lubelskim



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 22,5% ogółu. Na drugim miejscu plasują się specjaliści (17,3%). O ile jednak w rolnictwie przeważają mężczyźni (zatrudnionych jest tam nieco jedna czwarta – 22,2% – ogółu pracujących panów w regionie), to jako specjalistki szczególnie często są zatrudniane kobiety (25,8% ogółu pracujących kobiet, a tylko 10,4% mężczyzn). Wiele pań pracowało również w rolnictwie (20,7%), usługach osobistych i jako sprzedawczynie (16,2%) oraz jako technicy lub inny średni personel (13,0%). Odmienne prezentowały się grupy zawodowe, w których najczęściej zatrudnieni byli mężczyźni: oprócz rolnictwa pracowali oni jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (18,7%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13,7%). Dane te pokazują, że zjawisko podziału na zawody „męskie” i „kobiece” w wielu przypadkach nadal występuje, co szczególnie wyraźnie widać na przykładzie robotników i operatorów maszyn (odsetek pracujących w tych zawodach kobiet wynosi odpowiednio zaledwie 2,9% i 2,0% wszystkich zatrudnionych pań)¹⁹.

Wykres 8. Pracujący według grup zawodów i według płci w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim

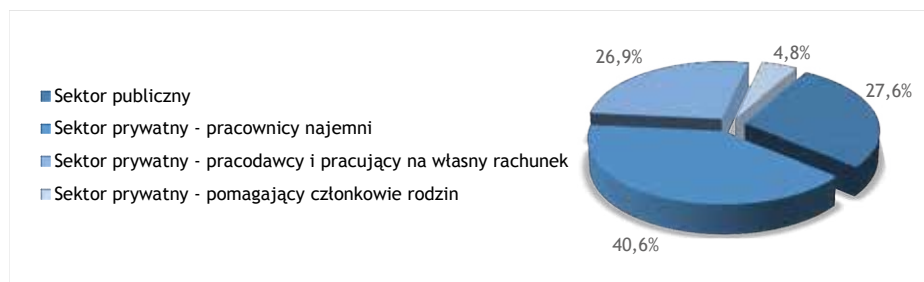


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku.

¹⁹ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku*, Lublin 2015, s. 7.

Zatrudnieni w sektorze prywatnym stanowili niemal trzy czwarte (72,4%) wszystkich pracujących w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim. Najliczniejsze grono zatrudnionych stanowili pracownicy najemni w sektorze prywatnym (404 tysięcy osób). Na zbliżonym poziomie kształtowała się natomiast liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek (268 tysięcy) oraz zatrudnionych w sektorze publicznym (275 tysięcy). Niewielką i mniejszą w stosunku do analogicznego okresu 2013 roku grupę stanowili natomiast pomagający członkowie rodzin (48 tysięcy)²⁰.

Wykres 9. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym i prywatnym gospodarki w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku.

Co ważne mężczyźni przeważali zdecydowanie wśród osób pracujących w sektorze prywatnym (60,4% pracowników), natomiast kobiety – w sektorze publicznym (stanowiły one tam 58,5 % ogółu pracujących, co stanowi spadek w stosunku z 59,8% zanotowanych w analogicznym okresie 2013 roku)²¹. 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 września 2014 roku pokazują, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających ponad 9 osób wynosiło w województwie lubelskim 3 428,42 zł brutto, ale znacznie różniło się ono w zależności od sekcji gospodarki. Najwięcej – 5 709,38 brutto – zarabiali pracownicy działu informacja i komunikacja, natomiast zatrudnieni w dziale zakwaterowanie i gastronomia otrzymywali przeciętnie 2 399,21 zł brutto miesięcznie, na podobnym poziomie kształtowały się również zarobki w działach administracji i działalności wspierającej (2 482,40 brutto). Warto odnotować, że przeciętne wynagrodzenie w województwie lubelskim było niższe i rosło wolniej od ogólnopolskiego, wynoszącego 4 379,26 zł (wzrost w stosunku do 2013 r. o 3,7% w Polsce, o 3,1% w województwie lubelskim)²².

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 z nich 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 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.

²⁰ Ibidem, s.7.

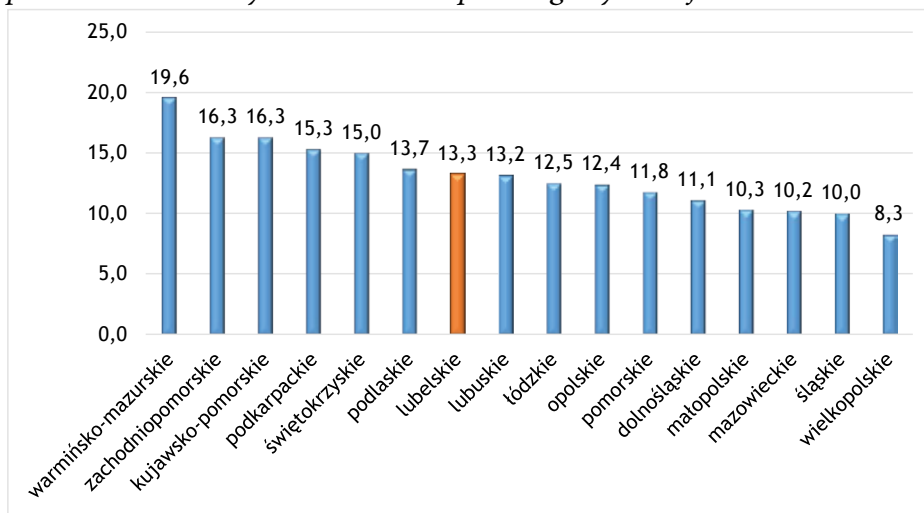
²¹ Ibidem, s.7.

²² Urząd Statystyczny w Lublinie, „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w grudniu 2014 roku”, Lublin 2014, s.8-9.

3.1.3. Bezrobotni

Zgodnie z danymi WUP w Lublinie na koniec lutego 2015 roku w województwie zarejestrowanych jako bezrobotnych było 122 965 osób²³. Stanowiły one 13,3% ludności aktywnej zawodowo na terenie województwa (tzw. stopa bezrobocia I). Wynik ten oznacza pogorszenie w stosunku do danych z grudnia 2014 i stycznia 2015 roku odpowiednio 12,7% oraz 13,2%) – jest wyższy od średniej ogólnopolskiej, która wyniosła 12,0%. Porównując wskaźnik bezrobocia z innymi województwami okazuje się, że region lubelski sytuuje się na siódmym miejscu na tle kraju.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w lutym 2015 roku w poszczególnych województwach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Bliższa analiza pokazała, że w lutym 2015 roku z problemem bezrobocia w największym stopniu borykały się powiaty włodawski (24,0%), chełmski (19,2%) i hrubieszowski (19,0%). Natomiast najlepiej wypadł pod tym względem powiat m. Lublin (8,8%), biłgorajski (8,9%) i łęczyński (9,5%). Zestawienie stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach z ostatnich 4 lat pokazuje, że dobre wyniki powiatu biłgorajskiego, łęczyńskiego 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.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego

Powiaty województwa lubelskiego	II 2015	II 2014	II 2013	II 2012
m. Biała Podlaska	15,8%	17,4%	17,5%	16,1%
białski	15,3%	16,8%	17,0%	16,4%
biłgorajski	8,9%	9,9%	9,9%	9,3%
m. Chełm	16,7%	18,8%	18,5%	17,0%
chełmski	19,2%	21,4%	20,9%	19,7%
hrubieszowski	19,0%	21,3%	20,3%	19,8%
janowski	13,9%	15,5%	15,4%	15,0%
krasnostawski	15,9%	17,7%	17,3%	16,8%
kraśnicki	14,4%	16,2%	16,2%	15,5%
lubartowski	16,9%	18,3%	18,6%	18,0%

²³ WUP w Lublinie, *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim*, Lublin, luty 2015 roku, s.1.

Powiaty województwa lubelskiego	II 2015	II 2014	II 2013	II 2012
m. Lublin	8,8%	10,2%	10,5%	10,1%
lubelski	11,7%	13,4%	13,3%	12,6%
łęczyński	9,5%	11,0%	11,6%	11,7%
łukowski	11,6%	13,6%	14,5%	13,1%
opolski	14,8%	16,8%	17,4%	17,4%
parczewski	13,8%	16,0%	16,2%	16,1%
puławski	10,6%	12,5%	13,0%	12,3%
radzyński	14,3%	15,9%	16,0%	14,8%
rycki	15,5%	16,5%	15,8%	14,1%
świdnicki	15,4%	16,9%	16,8%	16,8%
tomaszowski	13,9%	16,3%	16,6%	16,0%
włodawski	24,0%	25,6%	25,3%	23,8%
m. Zamość	15,2%	16,9%	17,2%	15,3%
zamojski	15,0%	16,9%	17,3%	15,9%
WOJEWÓDZTWO LUBELSKIE	13,3%	15,0%	15,1%	14,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

3.1.4. Charakterystyka społeczno-demograficzna bezrobotnych

Analiza sytuacji społeczno-demograficznej bezrobotnych pokazuje, że wśród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w lutym 2015 roku 68 927 mieszkało na wsi. Stanowi to zmianę w stosunku do lutego 2014 roku, gdy 78 012 mieszkańców wsi szukało pracy, rejestrując się w urzędach. Cały czas jednak to mieszkańcy wsi przeważają wśród zarejestrowanych bezrobotnych, stanowiąc 56,0% (dane WUP w Lublinie)²⁴.

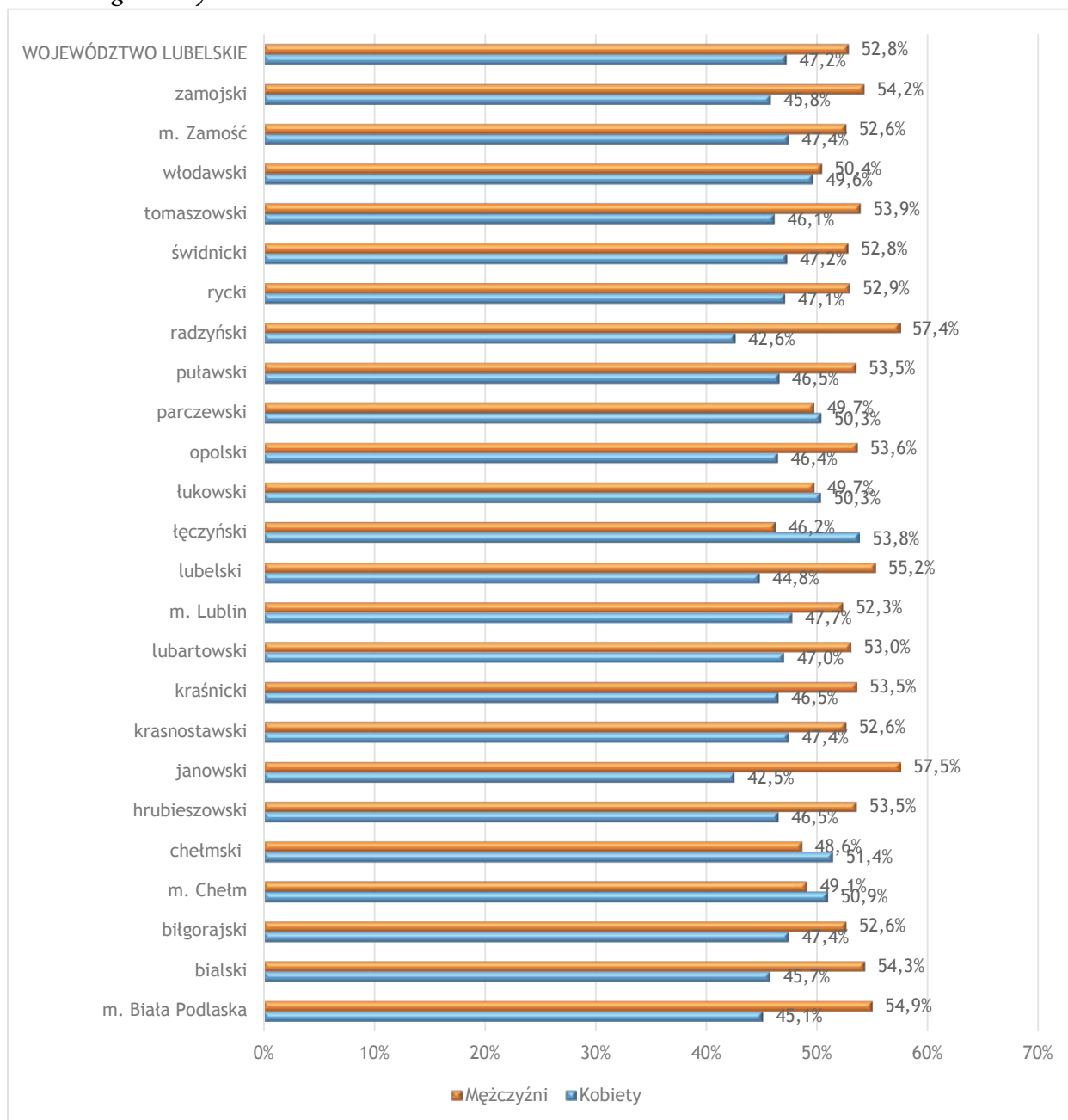
Aktualne dane dotyczące zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim pokazują, że większość z nich to mężczyźni – w lutym 2015 było ich 64 936, co stanowi 52,8% ogółu bezrobotnych²⁵. Zaobserwowano jednak znaczne różnice pomiędzy udziałem bezrobotnych mężczyzn i kobiet w poszczególnych powiatach regionu. Najwyraźniej mężczyźni przeważali w powiatach janowskim (57,5%) i radzyńskim (57,4%). Z kolei więcej poszukujących pracy kobiet niż mężczyzn zanotowano w powiatach: łęczyńskim (53,8%), mieście Chełm (51,3%) i chełmskim (51,2%). W skali całej Polski proporcje między bezrobotnymi kobietami i mężczyznami są nieco bardziej wyrównane i wynoszą odpowiednio 49,1% i 53,0%. Co istotne, wskaźnik stopy bezrobocia ogółem w województwie lubelskim w IV kwartale 2014 roku był wyższy dla kobiet i wynosił 10,8% w stosunku do 7,9% dla mężczyzn²⁶.

²⁴ Ibidem, s.2.

²⁵ WUP w Lublinie, *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim – stan na 28 luty 2015 r.*, (arkusz danych).

²⁶ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2014 roku*, Lublin 2014, s.9.

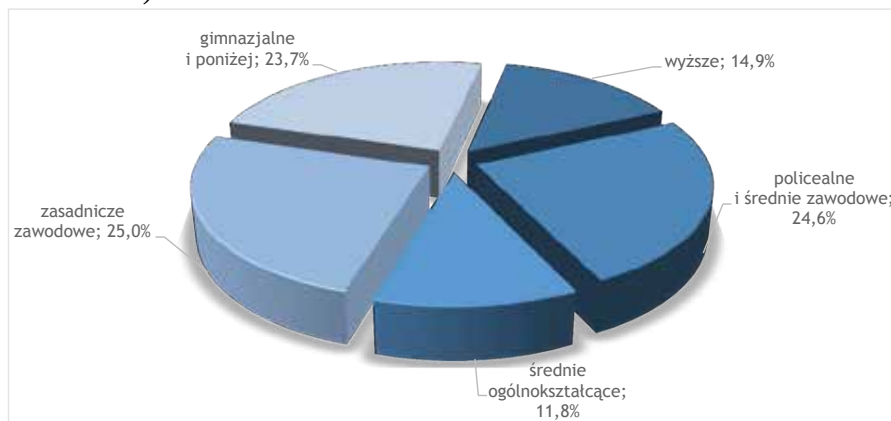
Wykres 11. Zarejestrowani bezrobotni w podziale na płeć w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego w lutym 2015 roku



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

Innych istotnych informacji dotyczących społeczno-demograficznej charakterystyki bezrobotnych dostarczają raporty WUP w Lublinie dotyczące IV kwartału 2014 roku. Dane te pokazują, że najliczniejsze grupy stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym (25,0%), policealnym i średnim zawodowym (24,6%) oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (23,7%). Absolwenci uczelni wyższych stanowili 14,9%, a ze średnim – 11,8%.

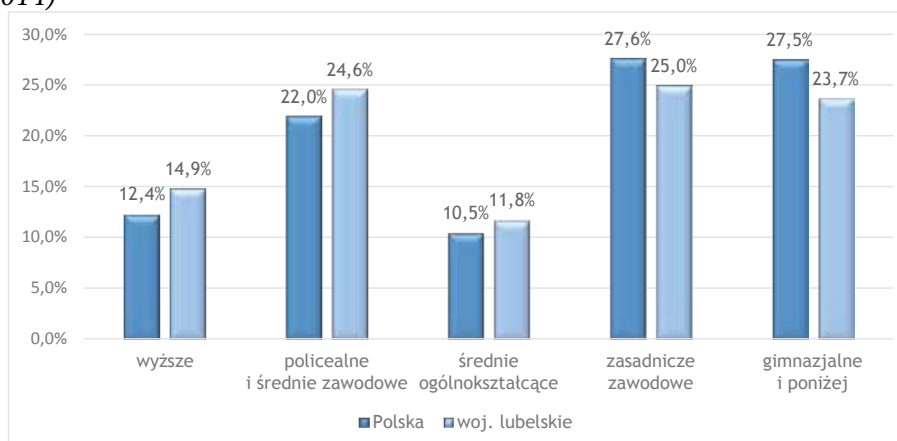
Wykres 12. Zarejestrowani bezrobotni w województwie lubelskim według poziomu wykształcenia (stan na IV kwartał 2014 roku)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

Porównanie wyników dotyczących wykształcenia bezrobotnych w województwie lubelskim i w skali ogólnopolskiej na koniec IV kwartału 2014 r. 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, średnim zawodowym i wyższym – udziały tych grup wśród wszystkich bezrobotnych w województwie lubelskim były odpowiednio o 1,3%, 2,7% i 2,5% wyższe niż te notowane na poziomie ogólnokrajowym²⁷.

Wykres 13. Porównanie wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie lubelskim (stan na IV kwartał 2014)



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

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 w przedziałach wiekowych 18-24 lata i 25-34 lata jest wyższy niż te notowane w skali całej Polski i na koniec grudnia 2014 roku wynosiły odpowiednio 19,4% (w kraju – 16,5%) oraz 32,1% (w kraju – 27,9%)²⁸. Pod względem ilościowym, najwięcej bezrobotnych z wyższym wykształceniem zarejestrowanych było w IV kwartale 2014 roku w mieście Lublin (3 420 osoby) oraz w powiecie zamojskim (836 osoby), co wydaje się zrozumiałe, biorąc pod uwagę rozmiar populacji w tych powiatach oraz tradycje akademickie tego ośrodka. Najmniej bezrobot-

²⁷ Por. WUP w Lublinie, *Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie*, Lublin, marzec 2015, s.10.

²⁸ Bank Danych Lokalnych GUS, *Bezrobotni zarejestrowani według wieku w IV kwartale 2014 roku*.

nych z wykształceniem wyższym zanotowano natomiast w powiecie parczewskim – 227 osób²⁹. Wyniki te dostarczają istotnych informacji dotyczących tego, w których powiatach stosunkowo najłatwiejsze i najtrudniejsze może być pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników.

3.1.5. Nowo zarejestrowani i długotrwale bezrobotni

Oprócz charakterystyki społeczno-demograficznej bardzo ważne jest zwrócenie uwagi jak długo poszukują zatrudnienia osoby rejestrujące się w powiatowych urzędach pracy.

Najnowsze dane WUP w Lublinie pokazują, że w lutym 2015 roku w województwie lubelskim zarejestrowano 10 634 nowych bezrobotnych (w styczniu 2015 było to 14 294 osób). W tym samym okresie pracę podjęło 10 446 osób, co stanowi znaczny wzrost (o 80,2% w stosunku do stycznia 2015 roku, gdy z tego powodu wyrejestrowano ponad 8 386 tysięcy osób). Pracę podjęło najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych dotychczas w powiatach: m. Lublin, zamojskim i bialskim. Z kolei najmniej osób wyłączono z ewidencji z tytułu podjęcia pracy w powiecie parczewskim – tylko 137. Należy jednak pamiętać, że powiat ten jest stosunkowo niewielki, a liczba osób zarejestrowanych jest jedną z niższych w województwie. W perspektywie całego omawianego regionu oznaczało to, że 10 446 zarejestrowanych bezrobotnych rozpoczęło pracę, co stanowi niewielką poprawę wyniku z analogicznego okresu 2014 roku o zaledwie 0,6%. Dużą rolę odgrywa fakt, że zdecydowana większość (90,7%) bezrobotnych podejmujących zatrudnienie znajdowała w lutym 2014 roku niesubsydiowane miejsca pracy. W lutym 2015 roku 64 osób zarejestrowanych jako bezrobotne założyło własną działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego, co stanowi przeważającą liczbę wśród zatrudnień subsydiowanych.

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 długotrwale bezrobocie ma ujemne skutki w sferze ekonomicznej, społecznej i psychospołecznej. 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 społeczną³⁰.

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, uwzględniając ustawową definicję, wskazują, że na koniec lutego 2015 roku 60,5% bezrobotnych można określić jako długotrwale poszukujących pracy. Wskaźnik ten jest wyższy w stosunku do analogicznego okresu w 2014 roku, gdy wynosił 59%.

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,

²⁹ WUP w Lublinie, *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim – stan na 28 luty 2015 r.*, (arkusz danych).

³⁰ 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. (link do raportu http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/bezro_dlugotrwale_raport/Diagnozowanie-stopnia-zagrozenia-dlugotrwalm-bezrobociem-Poradnik.pdf).

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 lutym 2015 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 7 100 absolwentów (w tym 426 absolwentów szkół wyższych), co stanowi 5,8% w ogólnej liczbie bezrobotnych. Co zrozumiałe ze względu na liczbę mieszkańców, dużą liczbę szkół i obecność ośrodków akademickich – najwięcej bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych jest w m. Lublinie. Dane te po raz kolejny pokazują, że to właśnie stolica regionu ma największy potencjał siły roboczej posiadającej wyższe wykształcenie³¹.

Raport badawczy „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” zrealizowany dla WUP w Lublinie w 2013 r. zawiera porównanie liczby bezrobotnych absolwentów z ostatnich 7 lat. Śledząc zmiany liczby bezrobotnych absolwentów można zauważyć, że do 2011 r. zwiększała się ona, natomiast od 2012 r. notowany jest stopniowy spadek. Zmiany te widoczne były również w odsetku ogółu bezrobotnych w województwie lubelskim, który maksymalnie osiągnął 8,5% w 2011 r., a jeszcze w 2008 r. wynosił 5,4%³².

Tabela 2. Liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki na przestrzeni lat 2009-2015 (stan na koniec lutego)

	II 2009	II 2010	II 2011	II 2012	II 2013	II 2014	II 2015
Absolwenci	8259	9964	10869	10544	10230	9236	7100
Bezrobotni ogółem	115341	128352	132491	134221	142957	140124	122965
Udział absolwentów w ogółem	7,2%	7,8%	8,2%	7,9%	7,2%	6,6%	5,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie WUP Lublin Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim.

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% populacji w wieku produkcyjnym. Wysokie bezrobocie wśród osób młodych notowane jest jednak nie tylko w Polsce, ale w całej Unii Europejskiej. Optymizmem 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)³³.

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 absolwentów³⁴.

³¹ WUP w Lublinie, *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim – stan na 28 lutego 2015 r.* (arkusz danych).

³² WUP w Lublinie, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych*, Lublin 2013, s. 7. (link do raportu <http://lorp.wup.lublin.pl/111-plany-i-losy-zawodowe-absolwentow-szkol-ponadgimnazjalnych-i-uczelni-wyzszych-raport-koncowy-2013>).

³³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2013 roku*, Warszawa 2014, s. 1 – 3. (link do raportu <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych/rok-2013/>).

³⁴ WUP w Lublinie, *Plany i losy zawodowe...*, op.cit., s. 45.

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 doświadczenie³⁵.

W opinii respondentów przyczyną problemów ze znalezieniem zatrudnienia jest także brak 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 rodzinę³⁶.

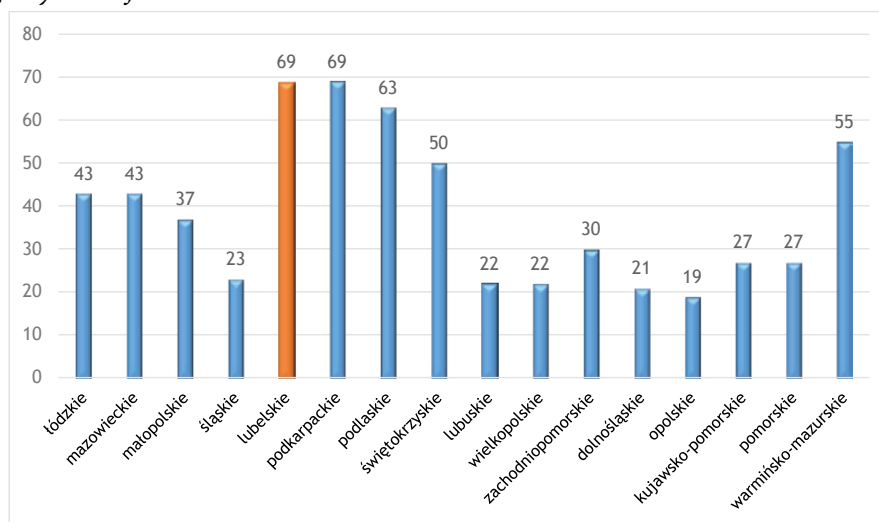
3.1.7. Oferty pracy

W niniejszym podrozdziale analizowane są dane dotyczące wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Dane te, prezentują 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, posługiwano 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 IV kwartale 2014 roku w województwie liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 11 029, a zatem o 77,6% więcej niż rok wcześniej. Nieco ponad trzy czwarte ofert pochodziło z sektora prywatnego (79,9%). Aż 27,6% miejsc pracy zgłoszonych do urzędów stanowiły oferty pracy subsydiowanej, do osób w okresie do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki skierowano 146 ofert zatrudnienia, 3,8% – stanowiły natomiast oferty dla osób niepełnosprawnych.

Najnowsze dane pokazują, że w lutym 2015 roku do lubelskich urzędów pracy zgłoszono 4 434 wolnych miejsc. Spowodowało to, że na jedną ofertę pracy przypadało w województwie lubelskim 69 zarejestrowanych bezrobotnych. Wynik ten stanowi poprawę w stosunku do stycznia 2015 roku (80 bezrobotnych na 1 ofertę). W skali kraju na 1 ofertę przypada 33 bezrobotnych. Porównanie wskaźników z różnych regionów kraju pokazuje, że lubelskie, ex aequo z podkarpackim, zajmuje ostatnią pozycję wśród wszystkich województw³⁷.

Wykres 14. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy w lutym 2015 roku w poszczególnych województwach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

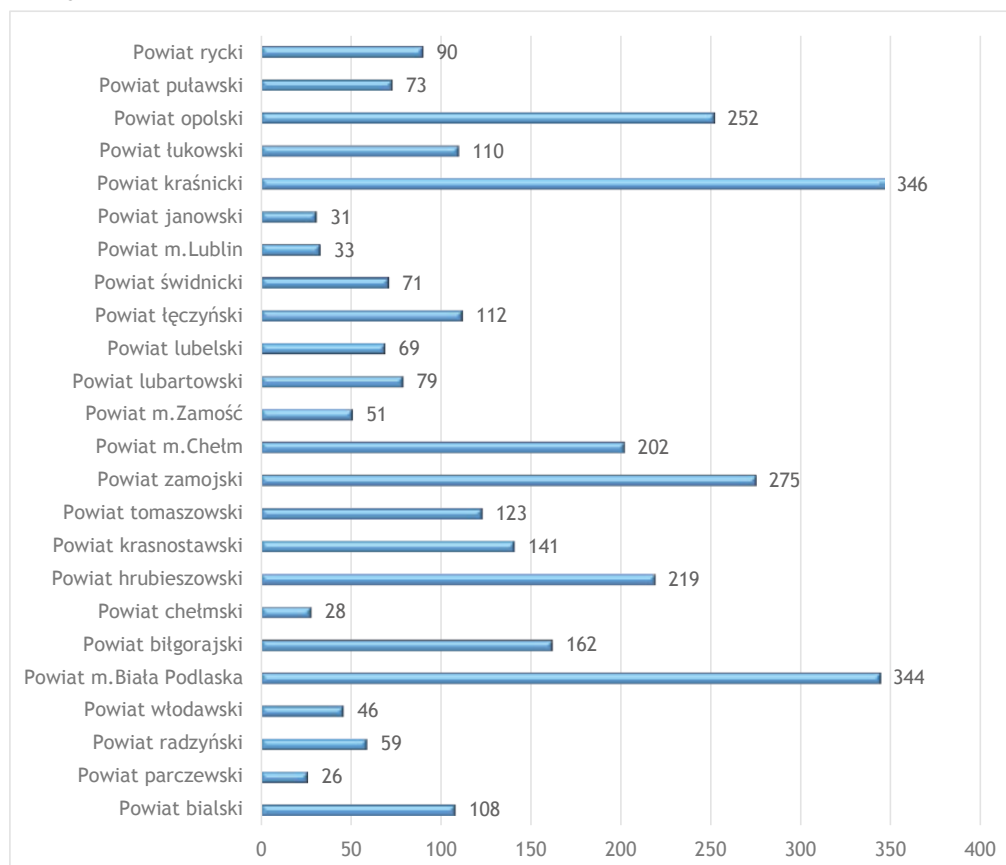
³⁵ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja na rynku pracy...*, op.cit., s.3.

³⁶ WUP w Lublinie, *Plany i losy zawodowe...*, op.cit., s. 163-165.

³⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, *Oferty pracy według miesięcy – stan na koniec marca 2014 roku*.

Analiza sytuacji w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego na podstawie danych WUP w Lublinie pokazuje, że bardzo trudna sytuacja panuje w powiecie świdnickim (73 osoby na 1 ofertę), chełmskim (37) i krasnostawskim (30). Najłatwiej natomiast uzyskać pracę w powiatach łukowskim (13 osób na 1 ofertę), parczewskim (12) i w m. Zamość (8). 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 we wrześniu powiat ten sytuował się na drugim miejscu w regionie pod tym względem.

Wykres 15. Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy zgłoszoną do urzędu pracy. Stan na koniec lutego 2015 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Bank Danych Lokalnych.

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 lutym 2015 roku – 813). Kolejne miejsca pod względem liczebności ofert zajęły powiat chełmski (347) m. Zamość (307) oraz powiat hrubieszowski (223).

Tabela 3. Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca

	Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca		
	II 2015	II 2014	II 2013
m. Biła Podlaska	77	264	156
biały	141	522	231
biłgorajski	190	641	134
m. Chełm	163	358	264

	Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca		
	II 2015	II 2014	II 2013
chełmski	347	444	314
hrubieszowski	223	430	253
janowski	84	238	112
krasnostawski	149	351	138
kraśnicki	74	476	240
lubartowski	260	475	260
m. Lublin	813	1 540	646
lubelski	244	593	215
łęczyński	71	258	55
łukowski	161	550	186
opolski	147	293	85
parczewski	70	161	49
puławski	183	510	79
radzyński	107	214	51
rycki	99	275	35
świdnicki	154	287	185
tomaszowski	140	453	187
włodawski	74	268	171
m. Zamość	307	346	187
zamojski	156	493	67

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

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 ciągu roku. Zestawienie ich 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 granicą³⁸. 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 zarządzającej³⁹.

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

³⁸ Goldenline, Rynek pracy w 2013 roku, Warszawa 2014, s. 10 (link do raportu http://blog.goldenline.pl/wp-content/uploads/2014/02/Rynek-pracy-w-2013-roku-raport.pdf?utm_source=blogGL&utm_medium=post&utm_campaign=raportRP2013_blog).

³⁹ Ibidem, s.3-5.

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 pracownikach finansów. Dane pracuj.pl pokazują też, że w 2013 roku na portalu tym zamieszczono 12 727 ofert pracy⁴⁰.

3.2. Podmioty gospodarki narodowej w województwie lubelskim

Podmioty gospodarki są pierwotnym źródłem ofert pracy, dlatego też ich liczba i struktura w znaczący sposób wpływa na zapotrzebowanie na pracę. Jak wskazuje raport „Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON” opracowany przez Urząd Statystyczny w Lublinie⁴¹, w województwie lubelskim 31 grudnia 2014 roku w rejestrze REGON zaewidencjonowanych było 171,6 tys. podmiotów, w tym 129,3 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Liczba spółek wyniosła 21,3 tys., w tym 11,4 tys. spółek handlowych (w tym 1,5 tys. spółek z udziałem kapitału zagranicznego) i 9,8 tys. spółek cywilnych. Wśród spółek handlowych odnotowano: 9,1 tys. spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 1,6 tys. spółek jawnych i 0,3 tys. spółek akcyjnych. Ponadto rejestr zawierał 1,2 tys. spółdzielni i 5 przedsiębiorstw państwowych.

W końcu 2014 roku w porównaniu z rokiem 2013 odnotowano wzrost liczby:

- podmiotów ogółem (o 1,1%),
- spółek ogółem (o 3,3%),
- spółek handlowych (o 6,8%), w tym spółek z o.o. (o 7,6%), akcyjnych (o 2,8%) i jawnych (o 1,7%),
- spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego (o 11,1%),
- osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (o 0,3%),
- spółdzielni (o 2,0%).

Zmniejszyła się natomiast liczba spółek cywilnych (o 0,5%).

Struktura podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim na koniec 2014 roku przedstawiała się następująco:

- 75,4% ogółu stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (spadek o 0,5 punktu procentowego w stosunku do roku 2013),
- 12,4% – spółki (wzrost o 0,2 p. proc.), w tym 6,6% ogółu podmiotów to spółki handlowe (więcej 0,3 p. proc.) i 5,7% – spółki cywilne (mniej o 0,1 p. proc.),
- 0,7% – spółdzielnie (tyle samo, co w roku 2013),
- 11,5% – pozostałe podmioty (m.in. państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne, stowarzyszenia, związki zawodowe, wspólnoty mieszkaniowe).

W województwie lubelskim w powiatach grodzkich (m. Biała Podlaska, m. Chełm, m. Lublin, m. Zamość) zarejestrowanych było 36,6% ogółu podmiotów, natomiast w samym Lublinie – 25,3%. Wśród powiatów ziemskich najwięcej podmiotów było w powiecie lubelskim – 6,6% ogółu, puławskim – 5,7%, łukowskim – 4,8% i biłgorajskim – 4,4%. Dla większości powiatów udziały te pozostały na podobnym poziomie, co w roku 2013.

Struktura podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD przedstawiała się następująco:

- handel, naprawa pojazdów samochodowych – 28,5%,
- budownictwo – 11,9%,
- przetwórstwo przemysłowe – 8%,
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 7,7%,
- pozostała działalność usługowa – 7,4%,

⁴⁰ Pracuj.pl, *Rynek pracy specjalistów w 2013 roku*, s.1-4. (link do raportu http://www.pracuj-dla-mediow.pl/file/attachment/601126/5b/2013_01_14_pracujpl_rynek_pracy_specjalistow_w_2013_raport.pdf).

⁴¹ Urząd Statystyczny w Lublinie, *Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie lubelskim stan w dniu 31 XII 2014 r.*, Lublin 2015.

- transport i gospodarka magazynowa – 6,7%,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 6,1%,
- edukacja – 4,1%,
- pozostałe – 19,6%.

Istotna jest nie tylko sama liczba i struktura podmiotów gospodarki narodowej, ale też nastroje inwestycyjne kształtujące liczbę ofert pracy. Jak wskazuje raport „Badanie popytu na pracę⁴²”, opierający się na wynikach badań reprezentatywnych, w końcu IV kwartału 2014 roku 708 jednostek w województwie lubelskim, tj. 2,8% wszystkich podmiotów biorących udział w badaniu (w kraju było to 21,5 tys. podmiotów tj. 3,4%), dysponowało 1 505 wolnymi miejscami pracy (w kraju 54,4 tys.) Spośród 25,7 tys. podmiotów objętych badaniem (zbiorowość podmiotów o liczbie zatrudnionych 1 i więcej osób) 17,4% jednostek należało do sektora publicznego, a 82,6% do sektora prywatnego. W ciągu 2014 roku powstało 19 691 nowych miejsc pracy (więcej o 5,8% niż w roku poprzednim). Najwięcej, tj. 43,6%, wszystkich nowo utworzonych miejsc pracy powstało w jednostkach o liczbie pracujących do 10 osób. W ciągu 2014 roku zlikwidowano 11 111 miejsc pracy, tj. mniej o 20,6% niż przed rokiem (w kraju zlikwidowano 319,9 tys. miejsc pracy).

⁴² Urząd Statystyczny w Lublinie, *Popyt na pracę w województwie lubelskim. Stan w końcu IV kwartału 2014 r.*, Lublin 2015.



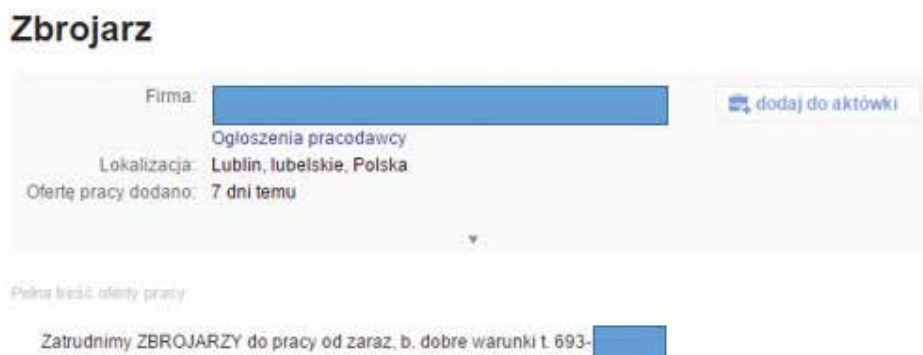
4. Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

4.1. Ilość i struktura zebranych ofert pracy

Podczas analizy całości zebranego materiału (oferty zbierane od początku listopada 2013 roku do końca kwietnia 2015 roku) wyodrębniono 42 678 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 anonsów przedstawiony został na rysunku 2.

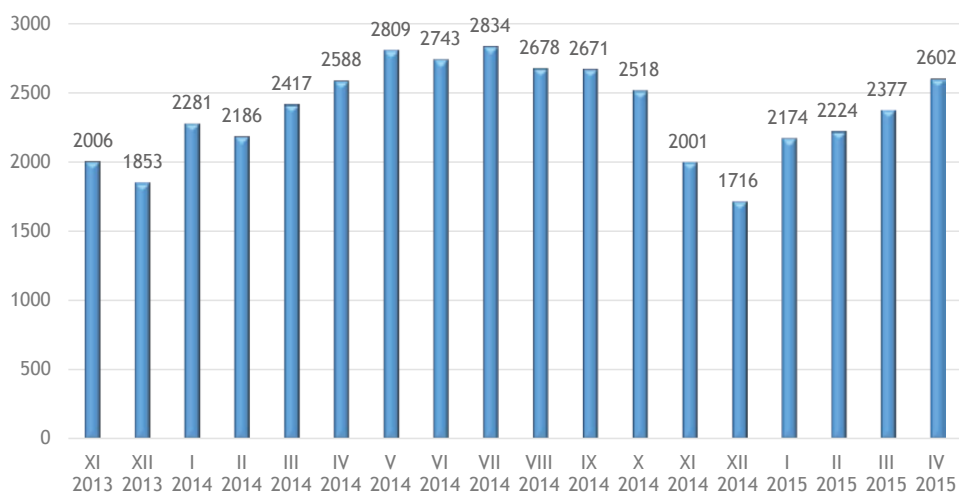
Rysunek 2. Przykład niepełnych ofert pracy



Źródło: zebrane oferty internetowe.

Największą liczbę ogłoszeń zebrano w lipcu 2014 roku, najmniejszą natomiast w grudniu roku 2014. W omawianym okresie widoczne jest wyraźne sezonowe wahanie liczby ofert pracy spowodowane przez wzmożone zapotrzebowanie na prace w budownictwie, rolnictwie, prace sezonowe i inne (tezę tę potwierdza comiesięczna analiza najpopularniejszych zawodów zawartych w ofertach). Porównując dane miesiąc do miesiąca, widać, że od początku roku kalendarzowego liczba ofert pracy rośnie, osiągając maksimum w miesiącach wakacyjnych. Od sierpnia dostrzegalny jest spadek ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, który trwa do końca roku kalendarzowego (w kolejnych miesiącach roku zapotrzebowanie na te usługi maleje, przez co zmniejsza się również liczba ofert pracy). Szczegółowy rozkład liczby zebranych ofert w poszczególnych miesiącach przedstawia wykres 16.

Wykres 16. Liczba zebranych ofert w poszczególnych miesiącach objętych analizą



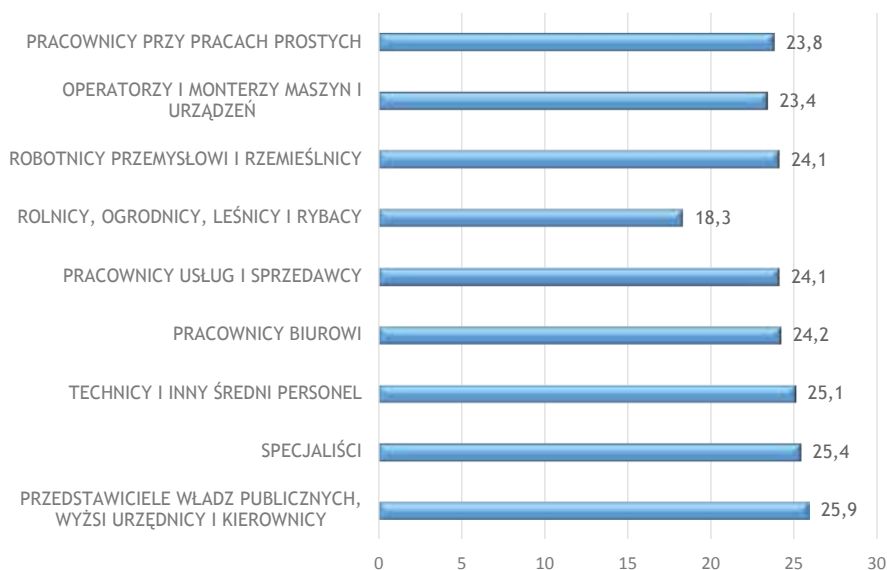
Źródło: badania własne.

W ramach ogłoszeń poddanych analizie 6 029 ofert pracy pojawiło się pojedynczo w jednym źródle, 8 659 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 27 990 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Zdecydowana większość ofert publikowana jest więc kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Blisko 66% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Jest 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 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 95% ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił 25 dni. Wpływ na wysokość średniej ma fakt, iż część ofert cechowała się bardzo długim okresem przeznaczonym na złożenie aplikacji. Tezę tę potwierdza również wyznaczona w ramach analizy 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 24 dni (jest to wartość niższa od średniej, co sugeruje istnienie skrajnych wartości brzegowych).

W przypadku poszczególnych grup zawodowych najdłuższy czas obowiązywania ogłoszenia (niepełna 26 dni) zanotowano w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Ogłoszenia o najkrótszym okresie obowiązywania dotyczyły rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Dostrzegalny jest także nieznaczny trend określający, że w przypadku prac o większym stopniu skomplikowania, czas ważności oferty wydłuża się. Szczegółowe dane dotyczące długości czasu na złożenie aplikacji z podziałem na grupy zawodów przedstawia zamieszczony poniżej wykres 17.

Wykres 17. Czas na złożenie aplikacji ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS



Źródło: badania własne.

Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- Biuro Promo Sp. z o.o. – 545 ogłoszeń,
- Sii Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT) – 460 ogłoszeń,
- PGB Human Resources Sp. z o.o. – 240 ogłoszeń,
- ManpowerGroup Sp. z o.o. – 228 ogłoszeń,
- Adecco Poland Sp. z o.o. – 225 ogłoszeń,
- Stokrotka Sp. z o.o. – 184 ogłoszenia,
- Grafton Recruitment Polska – 169 ogłoszeń,
- Agencja Pracy Koncepcja Sp. z o.o. – 167 ogłoszeń,
- Trenkwalder Benefit Sp. z o.o. – 167 ogłoszeń,
- Randstad Polska Sp. z o.o. – 150 ogłoszeń,
- Paretti Rekrutacja Sp. z o.o. – 136 ogłoszeń.

Zauważyć więc można, iż w grupie ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ofert pojawiają się w większości agencje pośrednictwa pracy – wyjątek stanowi przedsiębiorstwo Sii Sp. z o.o., a także Stokrotka Sp. z o.o. Na liczbę ogłoszeń ma wpływ aktywność agencji – podmioty o najwyższej liczbie ogłoszeń często je wznawiały, tym samym zawyżając ich liczbę. Świadczy o tym duża ilość 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 wysokim poziomem rotacji, przez co liczba publikowanych ogłoszeń ulega znacznemu wzrostowi.

Jak już wspomniano, największą liczbę ofert dotyczących rekrutacji na własne potrzeby 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. Drugim w kolejności ogłoszeniodawcą bezpośrednim była sieć sklepów z artykułami spożywczymi i kosmetyczno-chemicznymi Stokrotka Sp. z o.o.

Analiza liczby poszukiwanych pracowników oraz przeprowadzanych rekrutacji w największych zakładach pracy w województwie lubelskim opracowana została na podstawie rankingu „Złota Setka 2014 – ranking największych firm Lubelszczyzny” („Dziennik Wschodni”, wydanie z 17 czerwca 2014 r.).

Wśród firm zatrudniających największą liczbę pracowników publikowano oferty dotyczące następujących zawodów:

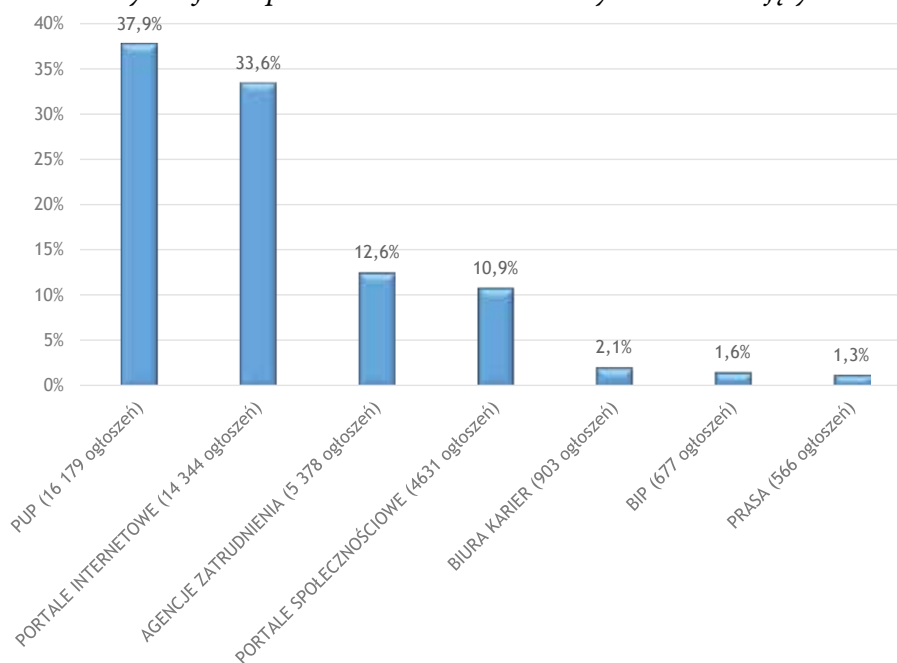
1. **PGE Dystrybucja – brak ofert** (zaznaczyć należy, że pracowników szukały inna spółki wchodzące w skład grupy kapitałowej PGE: PGE Natura zajmująca się odnawialnymi źródłami energii oraz PGE Systemy zajmująca się świadczeniem usług teleinformatycznych dla spółek GK PGE),
2. **Grupa Handlowa Eurocash – Tradis** – (poszukiwane zawody: doradca ds. hurtu, asystent kierownika zarządzania kategorią, młodszy kierownik zarządzania kategorią, młodszy specjalista ds. kontrolingu, (młodszy) specjalista ds. marketingu, asystent kierownika zarządzania kategorią, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. personalnych). **Liczba ogłoszeń: 9,**
3. **Grupa Zakłady Azotowe Puławy – brak ofert,**
4. **Grupa Handlowa Emperia Holding** – (poszukiwane zawody: prezes zarządu). **Liczba ogłoszeń: 1,**
5. **Lubelski Węgiel Bogdanka** – brak ofert,
6. **Grupa Kapitałowa Black Red White** – (poszukiwane zawody: sprzedawca, sprzedawca/kasjer, sprzedawca-opiekun klienta, specjalista ds. public relations, programista PHP – helpdesk, dyrektor ds. e-commerce, specjalista ds. kontroli wewnętrznej, specjalista technologii drewna, młodszy specjalista ds. analiz finansowych, specjalista ds. logistyki zaopatrzenia, opiekun klienta, kierownik salonu, grafik komputerowy, doradca ds. sprzedaży, młodszy inspektor ds. ochrony środowiska, młodszy specjalista ds. obsługi sprzedaży, specjalista ds. wdrożeń multimedialnych, specjalista ds. logistyki, specjalista ds. kadrowo-płacowych). **Liczba ogłoszeń: 32,**
7. **PZL Świdnik** – brak ofert,
8. **Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK** – (poszukiwane zawody: kierownik biura finansowo-księgowego, mechanik maszyn i urządzeń, automatyk, specjalista ds. systemów jakości, kierownik skupu mleka, brand manager). **Liczba ogłoszeń: 6,**
9. **Zakłady mięsne „Łmeat – Łuków”** – (poszukiwane zawody: asystent w dziale inwestycji, elektryk, kierowca konwojent, kierowca operator wózków jezdniowych, kierowca samochodów żywnościowych, kierownik służb dozoru mienia, kierownik warsztatu samochodowego, kucharz, kucharka, mechanik pojazdów samochodowych, przedstawiciel handlowy ds. detalu, przedstawiciel handlowy ds. HORECA, przedstawiciel handlowy ds. karmy, referent energetyczny w pionie technicznym, robotnik magazynowy, specjalista ds. analiz i marketingu – dział karmy, specjalista ds. kadrowo-płacowych, specjalista ds. klientów kluczowych, specjalista ds. księgowych, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. marketingu – dział karmy, specjalista ds. obsługi sklepu internetowego, specjalista ds. sprzedaży, specjalista ds. technicznych, starszy specjalista ds. obsługi sieci handlowych, technolog przetwórstwa mięsnego). **Liczba ogłoszeń: 40,**
10. **TEZET S.A.** – (poszukiwane zawody: kierowca C+CE, kierowca, analityk danych, specjalista ds. gospodarki magazynowej). **Liczba ogłoszeń: 6,**
11. **PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa** – (poszukiwany zawód: referendarz). **Liczba ogłoszeń: 1.** (zaznaczyć należy, że pracowników szukały także inne spółki wchodzące w skład PKP: PKP Cargo S.A., PKP Energetyka S.A., PKP Polskie Linie Kolejowe S.A oraz PKP Intercity S.A.),
12. **Perła – Browary Lubelskie S.A.** – (poszukiwane zawody: administrator systemów Microsoft, automatyk, kierownik ds. sieci handlowych, kierownik działu obsługi gastronomii – HORECA, koordynator ds. eventów, mistrz rozlewu piwa, mistrz utrzymania ruchu, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. eksportu, specjalista ds. kontroli wewnętrznej, specjalista ds. obsługi sprzedaży, szef kuchni). **Liczba ogłoszeń: 20,**
13. **Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Krasnymstawie** – brak ofert,
14. **Fabryka Kabli Elpar Sp. z o.o.** – (poszukiwane zawody: elektryk w dziale utrzymania ruchu, elektromonter (elektryk) automatyk). **Liczba ogłoszeń: 2,**
15. **Same Deutz – Fahr Polska Sp. z o.o.** – brak ofert,

16. **Herbapol S.A.** – (poszukiwane zawody: przedstawiciel handlowy, trade marketing manager, specjalista ds. trade marketingu, informatyk, przedstawiciel handlowy ds. sieci, manager ds. sieci lokalnych, koordynator ds. sprzedaży). **Liczba ogłoszeń: 9,**
17. **Zomar S.A.** – (poszukiwany zawód: specjalista ds. administracyjno-księgowych). **Liczba ogłoszeń: 1,**
18. **Spółdzielnia Mleczarska Ryki** – brak ofert,
19. **Mostostal Puławy** – brak ofert,
20. **Zakład Mięśny Wierzejki J.M. Zdanowscy** – (poszukiwane zawody: elektromechanik automatyk, kierownik działu produkcji, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, robotnik pomocniczy w przemyśle spożywczym, magazynier, kierowca samochodu ciężarowego, elektryk – automatyk, rozbieracz – wykrawacz, robotnik magazynowy, jelicarz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych). **Liczba ogłoszeń: 13.**

Zauważalny jest więc fakt, iż oferty pracy ogłaszane przez kluczowych pracodawców w regionie publikowane były w niewielkim wymiarze ilościowym (to niespełna 0,5% wszystkich ogłoszeń). 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. 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, dane zawarte w tej bazie stanowią 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 18. Liczba zebranych ofert z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą



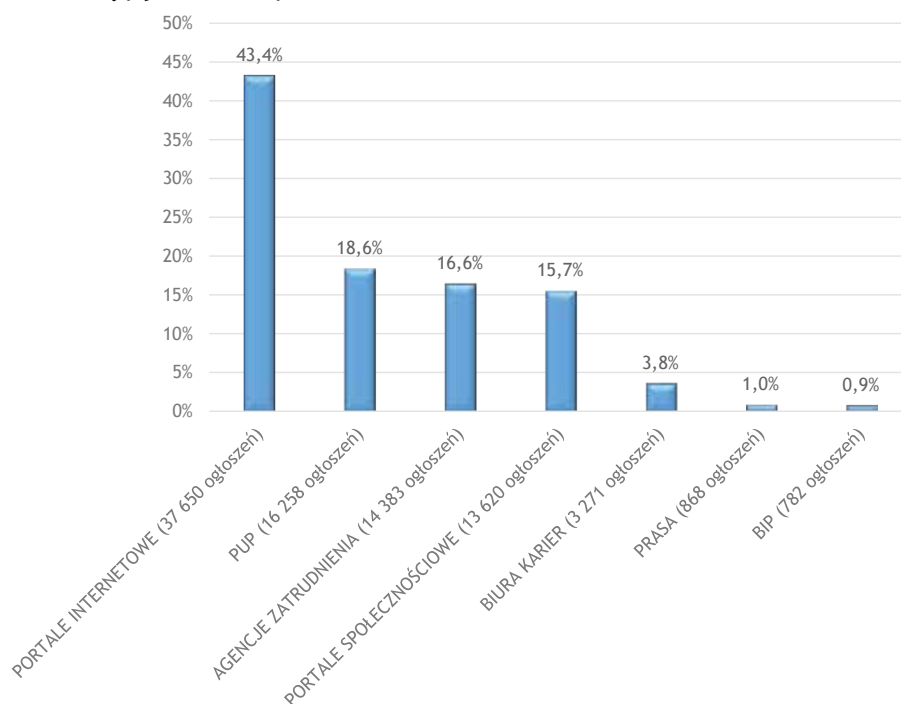
Źródło: badania własne.

Druga w kolejności liczba ofert znajdowała się w źródłach internetowych. Jest to wynikiem udogodnień, jakie oferuje umieszczanie ogłoszeń 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 internetowych portalach komercyjnych.

Wśród portali komercyjnych największa liczba ofert znajdowała się na pracuj.pl – w ofercie tego serwisu w całym okresie poddanym analizie znajdowało się średnio ok. 950 ofert dotyczących województwa lubelskiego. Liczba ta prezentuje średnią liczbę ogłoszeń na portalu dostępnych w momencie wejścia na witrynę internetową. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na 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 badania analizowano także liczbę unikalnych ogłoszeń w ramach poszczególnych źródeł. Podczas procesu badawczego, aby uniknąć zafałszowania sytuacji, usuwano podwójne ogłoszenia ze zbioru (tzw. duble) – przedstawiona więc na wykresie 18 liczba zebranych ofert z podziałem na źródło nie przedstawia unikalnych ofert w poszczególnych źródłach, a w całym zbiorze. Dlatego na wykresie 19 przedstawiono liczbę unikalnych ogłoszeń w ramach poszczególnych źródeł – oferty te powtarzają się w ramach różnych kategorii, ale w ramach własnej są unikalne. Największa liczba ofert pojawiła się w źródłach internetowych (ponad 43% ogółu), a także w zbiorach powiatowych urzędów pracy (blisko 19% ogółu). Z nieco mniejszą częstotliwością oferty były umieszczane przez agencje zatrudnienia (17%, choć zaznaczyć należy, że często ogłoszenia te dotyczą więcej niż jednego stanowiska pracy) oraz na portalach społecznościowych (16%). Najrzadziej oferty umieszczano w biurach karier, w prasie i w biuletynach informacji publicznej. Szczegółowe dane przedstawia wykres 18.

Wykres 19. Liczba zebranych ofert przed wyłączeniem dubli pomiędzy kategoriami z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą



Źródło: badania własne.

W przypadku ofert dublujących się dostrzegalne jest całkowicie odmienne operowanie przestrzenią, co jest wynikiem możliwości mediów i portali, w jakich umieszczane są ogłoszenia. W znacznej części mediów ogłoszenia te są identyczne lub bardzo zbliżone – inny jest jedynie ogólny układ anonsu będący wynikiem różnic np. między portalami. Rozbieżności występują natomiast w przypadku ofert publicznych i prywatnych. W portalach prywatnych oferty zawierają więcej opisów „jakościowych” charakteryzujących stanowisko, wymagania i ofertę dla potencjalnego pracownika. W takich ogłoszeniach treść ogłoszenia nie jest ustrukturyzowana, a jego koncepcja w ogromnej większości zależy od ogłoszeniodawcy. Przykładowe ogłoszenie zostało przedstawione poniżej.

Rysunek 3. Zdublowane ogłoszenie pochodzące ze źródeł prywatnych

niekwestionowany lider na rynku obuwniczym

W związku z szeroką ekspansją proponujemy zatrudnienie na stanowisku:

SPRZEDAWCA

Miejsce pracy: Chełm, Kraśnik, Lublin, Łęczna, Puławy, Świdnik

Od Kandydatów oczekujemy spełnienia następujących wymagań:

- doświadczenie w sprzedaży i obsłudze Klienta,
- odpowiedzialność, rzetelność i uczciwość,
- doskonałe umiejętności interpersonalne,
- optymistyczne nastawienie do życia,
- entuzjazm i zaangażowanie,
- dyspozycyjność (praca na zmiany i w weekendy),
- zainteresowanie aktualnymi trendami mody.



Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za:

- profesjonalną, zgodną ze standardami obsługę Klienta,
- rozkładanie i uzupełnianie towaru w salonie,
- zwiększanie sprzedaży poprzez dbanie o satysfakcję Klientów,
- znajomość standardów ekspozycji towaru i umiejętność ich wykorzystania,
- dbanie o wizerunek sieci CCC,
- czynne uczestnictwo w tworzeniu zintegrowanego i efektywnego zespołu.

W zamian oferujemy:

- pracę w stabilnej i dynamicznie rozwijającej się firmie,
- elastyczne godziny pracy,
- satysfakcję zawodową,
- przyjazną atmosferę pracy.

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie aplikacji klikając przycisk Aplikuj.

Źródło: pracuj.pl.

W źródłach publicznych wymagana jest zdecydowanie szersza struktura charakteryzująca treść i zawartość ogłoszeń o pracę. W ofertach takich wskazana jest znacznie większa ilość informacji, przez co ich zakres w szerszym stopniu może rozwiać wątpliwości potencjalnego pracownika dotyczące charakteru wykonywanej pracy opisanej w ogłoszeniu. Jednakże duży zakres informacji wymaganych do wskazania stanowić może barierę dla pracodawców. Dotyczy to np. oferowanego wynagrodzenia. W ofertach publicznych wskazanie kwoty jest obligatoryjne, podczas gdy w ogłoszeniach komercyjnych odsetek ofert ze wskazaną wysokością zarobków jest niewielki. Poniżej przedstawione zostało zdublowane ogłoszenie pochodzące ze źródeł publicznych.

Rysunek 4. Zdublowane ogłoszenie pochodzące ze źródeł publicznych

[Powrót](#) **Oferta pracy: SPRZEDAWCA** 

Numer: StPr/15/0639

Dodane przez: Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

[Wydrukuj](#) [Wyślij na e-mail](#) [Dodaj do wybranych](#) [Ostat](#)

WARUNKI PRACY I PŁACY

Miejsce pracy:	OBROŃCÓW POKOJU 1A, 20-030 Lublin, powiat: m. Lublin, woj: lubelskie Zobacz na mapie		
Zakres obowiązków:	bezpośrednia obsługa klienta, przyjmowanie dostaw towaru, dbanie o oznaczenia asortymentu, układanie towaru		
Rodzaj umowy:	Umowa o pracę na okres próbny		
Praca tymczasowa oferowana przez agencję:	NIE		
Wymiar etatu:	0.5		
Zmianowość:	dwie zmiany		
Liczba godzin pracy w tygodniu:	20		
Data rozpoczęcia:	01.05.2015		
Wynagrodzenie brutto:	od 1 800 PLN 11/N/15		
System wynagradzania:	Czasowy ze stawką miesięczną		
Zawód:	sprzedawca*		
Typ propozycji:			
Zapewnienie wyżywienia:	NIE	Zatrudnienie od zaraz:	NIE
Zapewnienie zakwaterowania:	NIE	Pracodawca pokrywa koszt przejazdu do Polski:	NIE

Źródło: oferty.praca.gov.pl.

W ramach 42 678 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 61 862 wolne stanowiska pracy. Przeszło 10% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy. Co istotne, liczba potencjalnych miejsc pracy jest przypuszczalnie 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.

Liczba ofert grupowych różni się w zależności od zawodu przyporządkowanego do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Najczęściej ogłoszenia grupowe, a więc dotyczące więcej niż jednego stanowiska, pojawiają się w przypadku pracowników przy pracach prostych (29% ogłoszeń z tej grupy), rolników, ogrodników, leśników i rybaków (27%), a także robotników przemysłowych i rzemieślników (24%). Z kolei tylko co dwusetne ogłoszenie skierowane do przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników dotyczyło więcej niż jednej osoby.

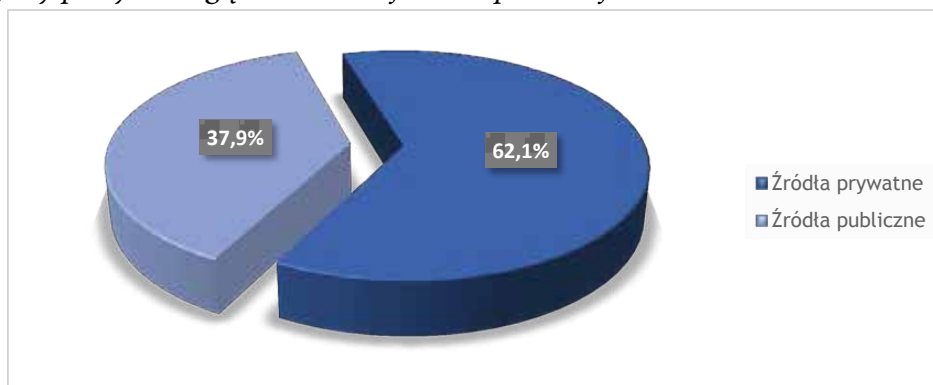
Średnia liczba miejsc pracy oferowana w ramach ogłoszenia największa była w przypadku rolników, ogrodników, leśników i rybaków (ponad 4 osoby na 1 ogłoszenie). Wysoką wartość (2,7 osoby na ogłoszenie) odnotowano także w przypadku pracowników przy pracach prostych. Najmniejsza liczba osób na ogłoszenie odnotowana została w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Szczegółowe dane zaprezentowane zostały w tabeli 4.

Tabela 4. *Odsetek ogłoszeń grupowych oraz średnia liczba miejsc pracy*

Grupa	Odsetek ogłoszeń grupowych	Średnia liczba miejsc pracy
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,5%	1,01
Specjaliści	2,4%	1,11
Technicy i inny średni personel	5,9%	1,24
Pracownicy biurowi	9,1%	1,64
Pracownicy usług i sprzedawcy	12,6%	1,51
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	27,1%	4,16
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24,3%	1,96
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	17,3%	1,56
Pracownicy przy pracach prostych	29,1%	2,68

Źródło: badania własne.

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 16 179 ofert z ogółu 42 678 ogłoszeń. Stanowi to więc 38% ogółu ogłoszeń zebranych od początku listopada 2013 roku do końca kwietnia 2015 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 je 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 obydwu przypadkach za jednostkę analizy wybierano ogłoszenie pełniejsze, zawierające większą ilość informacji. Co ważne, 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 (dostępna jest pod adresem: psz.praca.gov.pl), możliwy do uzyskania zakres informacji jest znaczny. Na wykresie 20 zaprezentowano podział liczby ofert ze względu na źródło pochodzenia.

Wykres 20. *Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji*

Źródło: badania własne.

Blisko 13% ofert pracy pochodziło 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) – 57% ogółu zebranych od pośredników ofert, tj. 3 049 ogłoszeń,
- agencje zatrudnienia z siedzibą główną (centralą) w regionie – 10% ogółu zebranych od pośredników ofert, tj. 548 ogłoszeń,
- pozostałych „pośredników” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) – 33% ogółu zebranych od pośredników ofert, tj. 1 781 ogłoszeń.

Można więc stwierdzić, iż aktywność lokalnych agencji 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 anonse 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 pięciopoziomowym, 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.

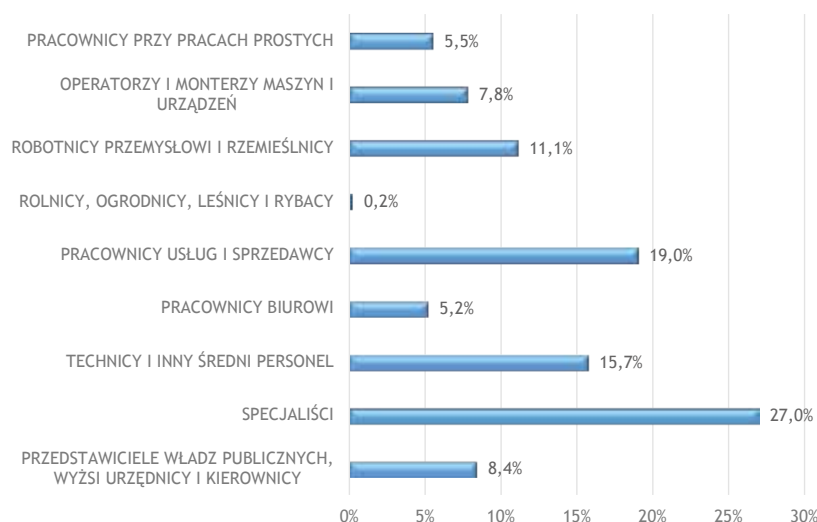
Decydującym czynnikiem dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są wymagane kwalifikacje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków, a nie sposób, w jaki te kwalifikacje są osiągnięte. Jednak przyjęte definicje mają zastosowanie, gdy niezbędne kwalifikacje zawodowe są nabywane poprzez 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 charakteryzujące się przede wszystkim ściśle określonymi kwalifikacjami (zarówno specjaliści, jak i technicy i średni personel), a także pracownicy zajmujący się usługami i sprzedażą.

Najrzadziej (96 wskazań w całym okresie objętym analizą) wskazywano grupę „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”. Szczegółowe dane przedstawia wykres 21.

Wykres 21. 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, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, specjaliści, technicy i inny średni personel oraz pracownicy przy pracach prostych. W ofertach prywatnych najczęściej poszukiwane grupy to: specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy usług i sprzedawcy oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Szczegółowe dane przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Miejsce zamieszczenia oferty a typ stanowiska

Grupa elementarna KZiS	Źródła prywatne	Źródła publiczne
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	12,5%	2,5%
Specjaliści	37,1%	12,4%
Technicy i inny średni personel	19,2%	10,8%
Pracownicy biurowi	3,3%	7,9%
Pracownicy usług i sprzedawcy	15,5%	24,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,1%	0,4%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,5%	19,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4,1%	13,2%
Pracownicy przy pracach prostych	2,7%	9,6%

Źródło: badania własne.

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

- Grupa duża 52 – Sprzedawcy i pokrewni – 14%,
- Grupa duża 24 – Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania – 13%,
- Grupa duża 33 – Średni personel do spraw biznesu i administracji – 13%,
- Grupa duża 25 – Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych – 7%,
- Grupa duża 83 – Kierowcy i operatorzy pojazdów – 6%.

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

Zamieszczona poniżej tabela wskazuje zawody, w których najczęściej poszukiwani byli pracownicy.

Tabela 6. Najczęściej poszukiwane zawody

Nazwa zawodu	Liczba ogłoszeń	Odsetek wskazań
Przedstawiciel handlowy	3434	8,05%
Sprzedawca	1989	4,66%
Programista aplikacji	1784	4,18%
Specjalista do spraw sprzedaży	1707	4,00%
Doradca klienta	1573	3,69%
Kierownik działu sprzedaży	1187	2,78%
Kierowca samochodu ciężarowego	990	2,32%
Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa)	797	1,87%
Inżynier sprzedaży	553	1,30%
Magazynier	531	1,24%
Kucharz	493	1,16%
Księgowy	474	1,11%
Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca)	453	1,06%
Przedstawiciel medyczny	440	1,03%
Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	430	1,01%

Źródło: badania własne.

Poniżej przedstawiona została struktura poszukiwanych zawodów. Jest ona zgodna w podziale z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Zaznaczyć należy, iż są to jedynie najpopularniejsze zawody w poszczególnych grupach. Ze względu na różnorodność analizowanych ogłoszeń wskazanie wszystkich zawodów i specjalności nie jest możliwe.

1 - PRZEDSTAWICIELE
WŁADZ PUBLICZNYCH,
WYŻSI URZĘDNICY
I KIEROWNICY -
3 581 wskazań

- Kierownik działu sprzedaży - 1187 wskazań,
- Dyrektor generalny - 375 wskazań,
- Dyrektor sprzedaży - 328 wskazań,
- Kierownik budowy - 201 wskazań,
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 190 wskazań,
- Kierownik działu produkcji - 135 wskazań,
- Główny technolog - 94 wskazania,
- Dyrektor handlowy - 83 wskazania,
- Dyrektor operacyjny - 59 wskazań.

2 - SPECJALIŚCI -
11 511 wskazań

- Programista aplikacji - 1 784 wskazania,
- Specjalista do spraw sprzedaży - 1 707 wskazań,
- Inżynier sprzedaży - 553 wskazania,
- Przedstawiciel medyczny - 440 wskazań,
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 378 wskazań,
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 346 wskazań,
- Doradca finansowy - 311 wskazań,
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 305 wskazań,
- Opiekun klienta - 232 wskazania,
- Specjalista kontroli jakości - 197 wskazań,
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 157 wskazań,
- Menedżer produktu - 153 wskazania,
- Tester oprogramowania komputerowego - 146 wskazań,
- Specjalista do spraw finansów - 133 wskazania,
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne - 131 wskazań,
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 131 wskazań,
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 130 wskazań,
- Inżynier automatyki i robotyki - 128 wskazań,
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 120 wskazań,
- Administrator sieci informatycznej - 106 wskazań,
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 102 wskazania,
- Specjalista do spraw kadr - 95 wskazań,
- Fizjoterapeuta - 89 wskazań,
- Pielęgniarka - 89 wskazań,
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 86 wskazań,
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 80 wskazań,
- Inżynier elektryk - 72 wskazania,
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 70 wskazań,
- Specjalista bankowości - 67 wskazań,
- Specjalista do spraw szkoleń - 65 wskazań,
- Inżynier utrzymania ruchu - 60 wskazań,
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 56 wskazań,
- Specjalista analizy i rozwoju rynku - 54 wskazania,
- Psycholog - 52 wskazania,
- Logistyk - 52 wskazania,
- Grafik komputerowy DTP - 51 wskazań.

**3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL -
6 716 wskazań**

- Przedstawiciel handlowy - 3 434 wskazania,
- Księgowy - 474 wskazania,
- Spedytor - 224 wskazania,
- Pracownik (doradca) do spraw kredytów - 171 wskazań,
- Agent do spraw zakupów - 149 wskazań,
- Agent ubezpieczeniowy - 147 wskazań,
- Likwidator szkód - 84 wskazania,
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 72 wskazania,
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 68 wskazań,
- Opiekun osoby starszej - 67 wskazań,
- Asystent dyrektora - 57 wskazań.

**4 - PRACOWNICY BIUROWI
- 2 220 wskazań**

- Magazynier - 531 wskazań,
- Technik prac biurowych - 323 wskazania,
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 310 wskazań,
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 137 wskazań,
- Asystent do spraw księgowości - 108 wskazań,
- Sekretarka - 95 wskazań,
- Windykator - 84 wskazania,
- Recepcjonista - 71 wskazań,
- Fakturzystka - 60 wskazań.

**5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY -
8 120 wskazań**

- Sprzedawca - 1 989 wskazań,
- Doradca klienta - 1 573 wskazania,
- Kucharz - 493 wskazania,
- Właściciel małego sklepu - 453 wskazania,
- Robotnik gospodarczy - 401 wskazań,
- Kasjer handlowy - 375 wskazań,
- Kelner - 321 wskazań,
- Konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej - 310 wskazań,
- Telemarketer - 242 wskazania,
- Fryzjer - 221 wskazań,
- Sprzedawca w branży spożywczej - 160 wskazań,
- Kierownik stoiska w markecie - 144 wskazania,
- Barman - 122 wskazania,
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji - 121 wskazań,
- Kosmetyczka - 113 wskazań.

**6 - ROLNICY, OGRODNICY,
LEŚNICY I RYBACY -
96 wskazań**

- Ogrodnik terenów zieleni - 16 wskazań,
- Ogrodnik - 13 wskazań,
- Ogrodnik szkółkarz - 10 wskazań,
- Rolnik upraw mieszanых - 9 wskazań,
- Drwal/pilarz drzew - 9 wskazań,
- Zbieracz owoców, ziół i innych roślin - 7 wskazań,
- Robotnik leśny - 5 wskazań.

7 - ROBOTNICY
I RZEMIEŚLNICY -
4 742 wskazania

- Mechanik pojazdów samochodowych - 251 wskazań,
- Elektryk - 213 wskazań,
- Ślusarz - 193 wskazania,
- Szwaczka - 172 wskazania,
- Piekarz - 150 wskazań,
- Mechanik samochodów osobowych - 135 wskazań,
- Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 133 wskazania,
- Murarz - 116 wskazań,
- Spawacz ręczny gazowy - 105 wskazań,
- Elektromonter instalacji elektrycznych - 103 wskazania,
- Cukiernik - 97 wskazań.

8 - OPERATORZY
I MONTERZY MASZYN
I URZĄDZEŃ -
3 331 wskazań

- Kierowca samochodu ciężarowego - 990 wskazań,
- Kierowca ciągnika siodłowego - 797 wskazań,
- Kierowca samochodu dostawczego - 247 wskazań,
- Kierowca autobusu - 134 wskazania,
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 114 wskazań,
- Operator koparki - 112 wskazań,
- Operator koparkoładowarki - 106 wskazań,
- Kierowca samochodu osobowego - 93 wskazania,
- Kierowca mechanik - 41 wskazań.

9 - PRACOWNICY PRZY
PRACACH PROSTYCH -
2 361 wskazań

- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 430 wskazań,
- Sprzątaczką biurową - 380 wskazań,
- Robotnik budowlany - 333 wskazania,
- Pomoc kuchenna - 269 wskazań,
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 114 wskazań,
- Pracownik prac dorywczych - 70 wskazań,
- Sortowacz - 54 wskazania,
- Pakowacz - 52 wskazania,
- Pokojowa - 50 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 dla ucznia/studenta!,
- Praca w domu przy komputerze,
- Nowość! Praca dla każdego,
- Zatrudnię od zaraz,
- Pracownik – Praca dodatkowa przez Internet,
- 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 – 1989 wskazań,
- Kucharz – 493 wskazania,

- Technik prac biurowych – 323 wskazania,
- Kelner – 321 wskazań,
- Mechanik pojazdów samochodowych – 251 wskazań,
- Fryzjer – 221 wskazań,
- Elektryk – 213 wskazania,
- Ślusarz – 193 wskazania,
- Piekarz – 150 wskazań,
- Murarz – 116 wskazań,
- Technik handlowiec – 105 wskazań,
- Cukiernik – 97 wskazań,
- Elektromechanik – 88 wskazań,
- Stolarz – 86 wskazań,
- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych – 71 wskazań,
- Krawiec – 71 wskazań,
- Opiekun osoby starszej – 67 wskazań,
- Dekarz – 58 wskazań,
- Technik farmaceutyczny – 56 wskazań,
- Obuwnik – 52 wskazania,
- Kucharz małej gastronomii – 47 wskazań,
- Lakiernik – 46 wskazań,
- Technik elektronik – 46 wskazań,
- Technik administracji – 44 wskazania,
- Technik informatyk – 43 wskazania,
- Terapeuta zajęciowy – 40 wskazań,
- Blacharz samochodowy – 36 wskazań,
- Cieśla – 34 wskazania,
- Technik mechanik – 34 wskazania,
- Protetyk słuchu – 33 wskazania,
- Rzeźnik-wędliniarz – 30 wskazań,
- Elektromechanik pojazdów samochodowych – 29 wskazań,
- Monter-elektronik – 29 wskazań,
- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie – 27 wskazań,
- Kamieniarz – 27 wskazań.

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

- Pracownik produkcji (k/m),
 - Specjalista/ka ds. handlowych,
 - Stylista/ka paznokci,
 - Nauczyciel/-ka języka niemieckiego,
 - Inżynier jakości ds. rozwoju dostawców (m/k).
- Generalnie można stwierdzić, że ogłoszenia o pracę rzadko posiadają 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, które mogą poszukiwać dodatkowej pracy,
- osobami młodymi, będącymi w trakcie edukacji, pracującymi najczęściej w ramach umów cywilnoprawnych,

- realizacją projektów związanych 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 nielicznych ogłoszeniach wymóg minimalnego wieku miał gwarantować pracodawcy odpowiedzialne podejście potencjalnego pracownika do spraw zawodowych. Wymóg dotyczący minimalnego wieku znoszony był w przypadku posiadania przez kandydata do pracy doświadczenia zawodowego.

W ogłoszeniach, które posiadały określone miejsce wykonywania pracy, najczęściej wskazywano na Lublin – ogłoszenia dla tego miasta to blisko 32% 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, Gdańsk, a także inne województwa), ale i zagranicy (m. in. Niemcy, Wielka Brytania, Norwegia, Holandia czy Szwecja). Zdarzały się również błędy w wyborze obszaru terytorialnego, najczęściej dotyczące województwa lubuskiego (powodem pomyłki była tu najprawdopodobniej zbliżona nazwa). 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 proponowana nie dotyczyła województwa lubelskiego.

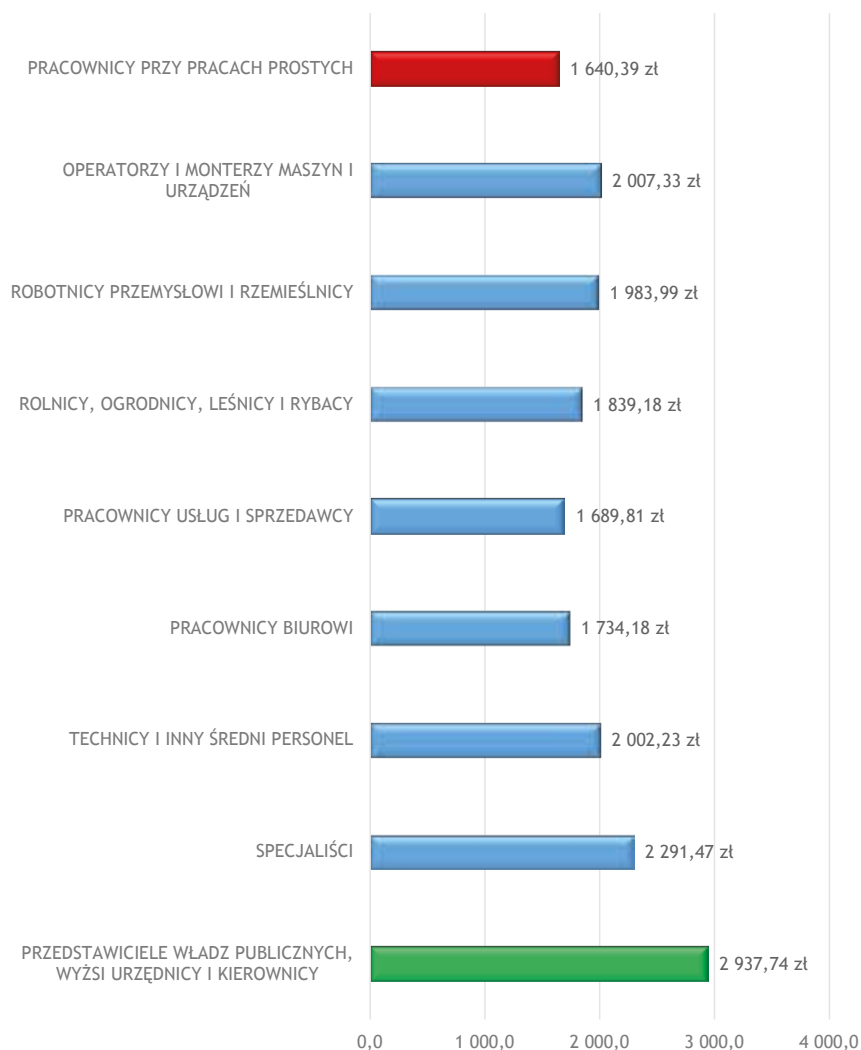
W blisko 57% ofert udało się jednoznacznie określić wymiar etatu. Wśród nich dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin – większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci. Praca w niepełnym wymiarze wskazywana jest znaczenie rzadziej, choć ze względu na dużą liczbę braków danych do tej informacji podchodzić należy z dużą rezerwą.

Blisko 60% ofert zawierało określoną formę zatrudnienia. Zdecydowana większość pracodawców, którzy ją jednoznacznie określili (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 przypadku 42% ogółu ofert. W ogłoszeniach dominującą wartością, wskazywaną jako kwota wynagrodzenia, była ustalona ustawowo pensja minimalna. W poszczególnych latach objętych analizą wysokość tej kwoty wskutek zmian prawnych ulegała zmianie. Ze względu na to, iż jedynym okresem w całości objętym analizą był rok 2014, najczęściej wskazywaną kwotą wynagrodzenia była kwota 1 680 złotych brutto (w roku 2013 kwota minimalnego wynagrodzenia wynosiła 1 600 złotych brutto, a w roku 2015 wynosi ona 1 750 złotych). Mediana wynagrodzeń wynosiła 1 680 złotych brutto. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia wynosiła 1 919 złotych brutto. Zaznaczyć należy, iż wskazana kwota w wielu ogłoszeniach wskazywana była jako podlegająca negocjacji.

Wykres 21 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 ta jest minimalnie niższa niż wynagrodzenie minimalne, gdyż analizowano wszystkie kwoty, nie tylko podawane w ramach wynagrodzeń otrzymywanych na podstawie umowy o pracę). Poniżej średniej, wynoszącej 1 919 złotych brutto znalazła się także następująca grupa: pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

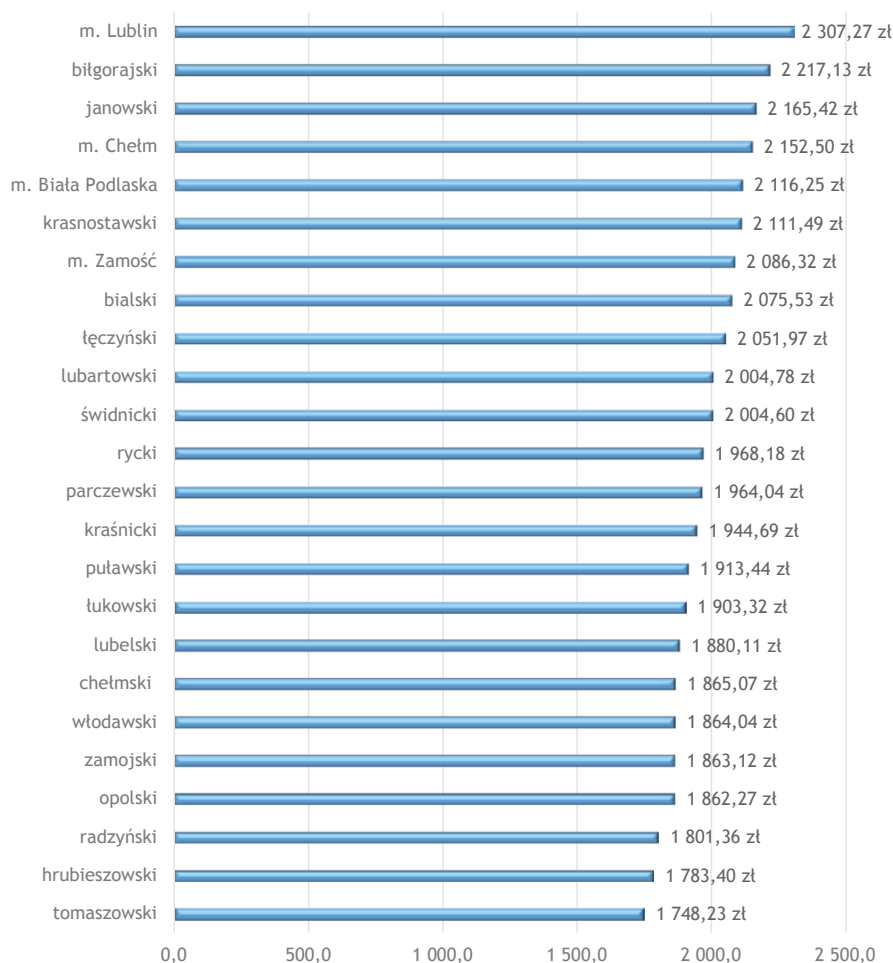
Wykres 22. Wynagrodzenie brutto ze względu na grupy elementarne KZiS



Źródło: badania własne.

W przypadku powiatów – najwyższy poziom proponowanych wynagrodzeń brutto zanotowano na obszarze miasta Lublin, najniższy natomiast miał miejsce w powiecie tomaszowskim. Szczegóły przedstawione zostały na wykresie 23.

Wykres 23. Wynagrodzenie brutto ze względu na powiaty województwa lubelskiego



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 niewymagające 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 7 prezentuje rozkład zebranych informacji.

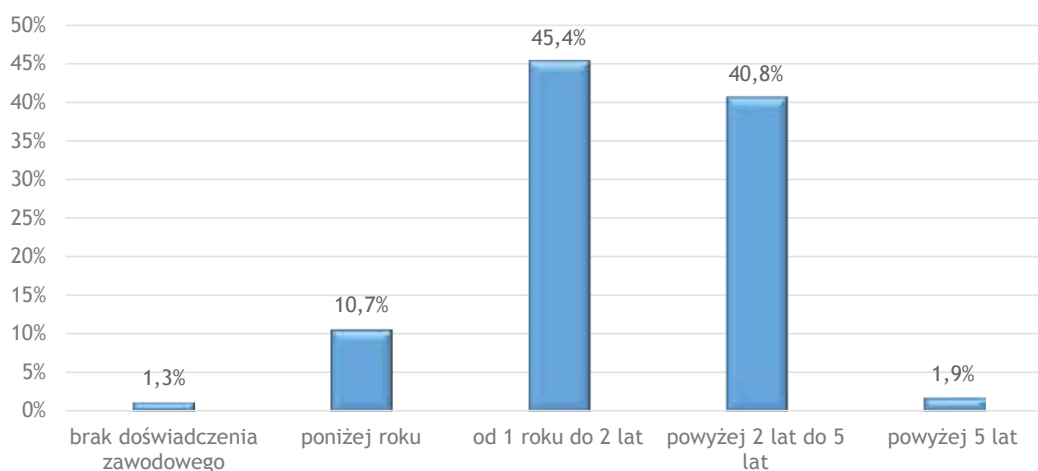
Tabela 7. Wymagania we wszystkich zebranych ogłoszeniach

Wymagania	N	%
dypłomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie studiów	8357	23,2%
dypłomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych	14094	39,1%
dypłomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkoleń i kursów, posiadanie specyficznych umiejętności	6847	19,0%
umiejętności numeryczne (umiejętności radzenia sobie z wykresami, liczbami, interpretacją danych liczbowych)	186	0,5%
znajomość języków obcych	5061	14,1%
umiejętność korzystania z technologii i narzędzi informatycznych	11401	31,7%
wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa	16477	45,8%
umiejętności analityczne	1744	4,8%
doświadczenie zawodowe	22218	61,7%

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

Jakiegokolwiek wymagania wskazane zostały w przypadku blisko 84% ogłoszeń. Najczęściej uwzględnianym w ofertach obszarem wymagań jest doświadczenie zawodowe – wskazywane było ono w przypadku blisko 62% ofert, w których wskazano dowolny obszar wymagań. Druga w kolejności jest wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa – specjalistyczne informacje dotyczące sposobu wykonywania potencjalnych obowiązków musi posiadać 46% kandydatów na pracowników. Dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych (zarówno średnich, jak i zawodowych) wymagane były w przypadku 39% ogłoszeń. Uznać więc można, że to doświadczenie zawodowe jest kluczowym obszarem wymaganym przez pracodawców.

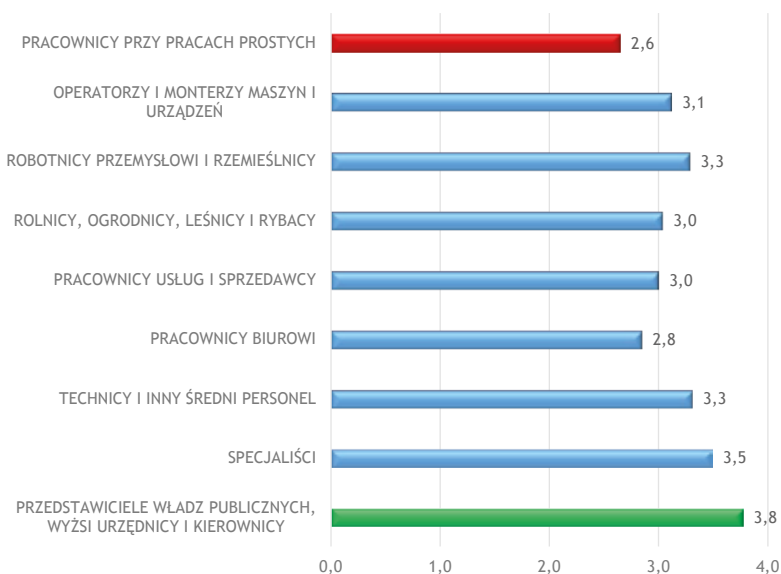
W 10 690 ogłoszeniach, co stanowi przeszło 25% wszystkich zebranych ogłoszeń, określono dokładny czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się stażem pracy od roku do 2 lat (45%) lub okresem zatrudnienia od powyżej 2 do 5 lat (41%). Informację, że możliwe jest zatrudnienie kandydatów do pracy nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego podał 1% pracodawców. Szczegóły przedstawia wykres 24.

Wykres 24. 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 25. Oferty pracy ze względu na wymagany staż pracy i kwalifikacje elementarne KZiS

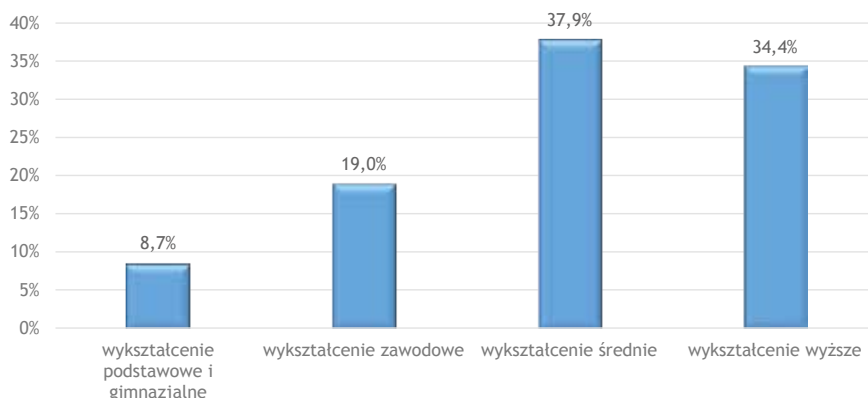


Źródło: badania własne. Liczby na wykresie prezentują średnią rangę odpowiedzi.

Najwyższy poziom wymaganego doświadczenia odnotowano w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (średnia ranga wynosiła 3,8). Najniższy poziom wymaganego doświadczenia odnotowano w przypadku pracowników przy pracach prostych (średni poziom ranga wynosił 2,6). 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 61% ogłoszeń. Najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie średnie (ogólnokształcące lub techniczne – blisko 38% wskazań). Relatywnie często wskazywano także na wykształcenie wyższe (ponad 34% wskazań). Dane obrazujące odsetek ofert pracy ze względu na poziom wykształcenia przedstawiony został na wykresie 26.

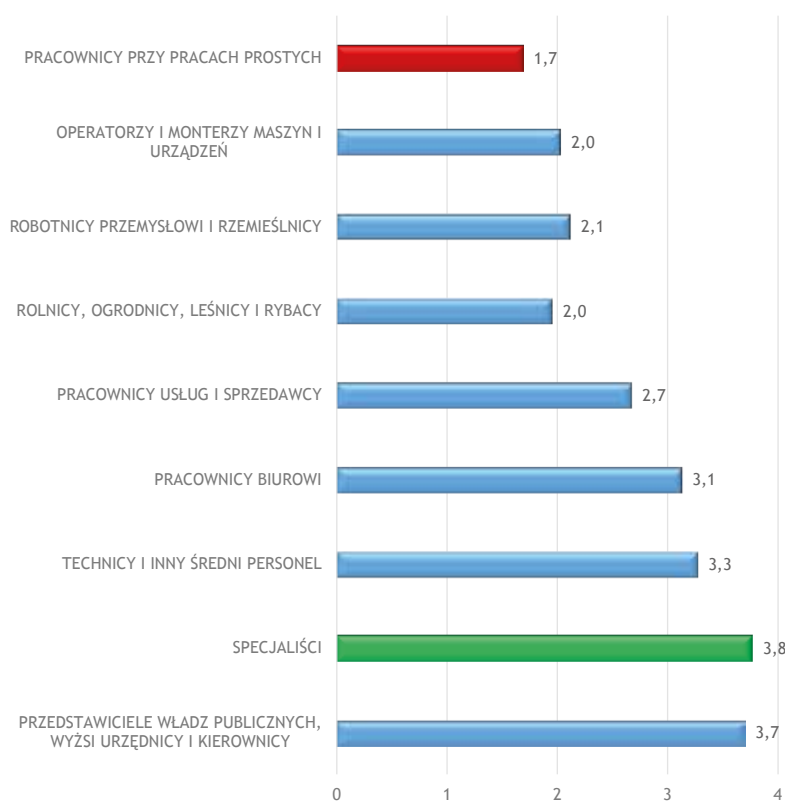
Wykres 26. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – wykształcenie



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 poziom ten był minimalnie niższy (średnia wynosiła 3,7). Najniższy poziom wymaganego wykształcenia odnotowano w przypadku pracowników przy pracach prostych (poziom rang wynosił 1,7).

Wykres 27. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS



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

Znajomość języków obcych wymagana była w przypadku 7 002 ogłoszeń, co stanowi 29% ofert, w których wymagano jakichkolwiek kompetencji i 16% wszystkich zebranych ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy. Najczęściej wymienianym językiem był angielski – wskazano go jako obowiązkowy w przypadku 6 467 ofert. Pozostałe języki obce wskazywane były zdecydowanie rzadziej. W przypadku mniej popularnych języków wymagana była natomiast ich lepsza znajomość, którą mierzono za pomocą skali od A1 do C2. Szczegóły przedstawione zostały w tabeli numer 8 (w tabeli zaprezentowano średni poziom rang znajomości języka – im wartość liczbowa poziomu rang jest wyższa, tym oczekiwana znajomość języka jest lepsza i dokładniejsza).

Tabela 8. Najczęściej poszukiwane w ofertach języki obce oraz stopień ich znajomości

Język	angielski	niemiecki	rosyjski	francuski	hiszpański	włoski	białoruski	ukraiński
Liczba wskazań	6 467	883	289	174	80	40	20	19
Średnia rang	3,9	4,2	4,4	4,7	4	4,9	5	4,3

Źródło: badania własne.

Wśród wymagań stawianych przyszłym pracownikom w ramach uprawnień do kierowania pojazdami, najczęściej w ofertach wskazywano na prawo jazdy kategorii B. Wymagano go w przypadku 9 038 ogłoszeń, a więc zdecydowanej większości z ogólnej liczby 10 868 ofert, w których poszukiwano pracowników posiadających prawo jazdy na dowolny typ pojazdów. Szczegóły przedstawione zostały w tabeli numer 9.

Tabela 9. Wymagania dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami

Uprawnienia	N	%
Prawo jazdy kat. B	9 038	83,2%
Prawo jazdy kat. C+E	1 423	13,1%
Prawo jazdy kat. C	270	2,5%
Prawo jazdy kat. D	103	0,9%
Prawo jazdy – inne kategorie	34	0,3%

Źródło: badania własne.

Pracowników charakteryzujących się posiadaniem specyficznych uprawnień i certyfikatów poszukiwano w przypadku 3 907 ogłoszeń, co stanowi przeszło 9% wszystkich zebranych i analizowanych ofert pracy. Najczęściej poszukiwano pracowników posiadających uprawnienia logistyczne (świadczenia kwalifikacji przewozu osób lub rzeczy) oraz posiadających uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi (np. wózki widłowe, teleskopowe i samojezdniowe, koparki, ładowarki, żurawie wieżowe i hydrauliczne, walce drogowe, równiarki i inne). Poszukiwano także osób posiadających uprawnienia elektryczne (najczęściej SEP do 1kV) i spawalnicze (wszelkiego typu: MIG, MAG, TIG, inne), a także uprawnienia budowlane oraz pedagogiczne. Szczegółowe dane przedstawia umieszczona poniżej tabela numer 10.

Tabela 10. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów

Uprawnienia	N	%
logistyczne	998	25,5%
kierowanie pojazdami maszynowymi	870	22,3%
elektryczne	498	12,7%
spawalnicze	354	9,1%
pedagogiczne	306	7,8%
budowlane	297	7,6%
informatyczne	67	1,7%
medyczne i farmaceutyczne	51	1,3%
księgowe i finansowe	46	1,2%
inne	420	10,7%

Źródło: badania własne.

W pojedynczych ofertach wymagano także następujących certyfikatów i uprawnień:

- certyfikatów Magento Certified Developer, Zend Certified Engineer, ISTQB na poziomie Test Manager czy certyfikatów CCNA, MCP, MCSA (technologie informatyczne),
- certyfikatów ITIL Foundation (zarządzanie usługami informatycznymi),
- uprawnień audytora wewnętrznego ISO/TS 16949:29 i VDA 6.3 (zarządzanie jakością),
- certyfikatów Black Belt i Green Belt Six Sigma (oparta na statystyce technika podnoszenia jakości),
- certyfikatów ECDL (certyfikowanych kursów z zakresu szkoleń technologii biurowych),

- uprawnień do zawierania transakcji na rynku EEX i licencji maklera giełd towarowych,
- certyfikatów GIIF z zakresu Przeciwdziałania Praniu Brudnych Pieniędzy i Finansowaniu Terro-ryzmu,
- certyfikatów CIA (Certified Internal Auditor – międzynarodowa kwalifikacja z dziedziny audytu wewnętrznego),
- certyfikatów coachingu International Coaching Community (ICC) i International Coach Federa-tion (ICF),
- certyfikatów ZBP (Certyfikowany Konsultant ds. Finansowych),
- certyfikatów TESOL lub CELTA (nauczanie języków obcych),
- certyfikatów dotyczących dokumentowania systemu HACCP/GMP/GHP (kontrola procesów produkcji żywności),
- uprawnień inspektora ochrony radiologicznej,
- uprawnień do badań wizualnych VT-2 (kontrola spoin spawalniczych),
- certyfikatów międzynarodowego i europejskiego inżyniera spawalnika (IWE/EWE), w tym kwa-lifikacji NDT,
- uprawnień do konserwacji UDT (konserwacji dźwignic, przenośników i wózków jezdniowych podnośnikowych),
- kursów napełniania butli powietrznych i konserwacji sprzętu ochrony układu oddechowego i apa-ratów powietrznych,
- kwalifikacji NDT (badania nieniszczące),
- uprawnień do obsługi gazowych pieców do wyżarzania form,
- uprawnień inspektora ochrony przeciwpożarowej,
- uprawnień elektrycznych do eksploatacji kotłów parowych oraz wodnych na paliwa stałe, płynne i gazowej o mocy powyżej 50 kW,
- uprawnień dozoru ruchu górniczego,
- uprawnień do obsługi urządzeń transportu bliskiego,
- uprawnień do obsługi zespołu maszyn do produkcji masy betoniarskiej.

Certyfikaty i uprawnienia analizowano także w oparciu o podział na grupy zawodów KZiS. W tabeli numer 11 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 11. 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	3581	246	6,9%
Specjaliści	11511	761	6,6%
Technicy i inny średni personel	6716	195	2,9%
Pracownicy biurowi	2220	221	10,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	8120	118	1,5%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	96	6	6,3%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4742	822	17,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3331	1417	42,5%
Pracownicy przy pracach prostych	2361	100	4,2%

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 operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, a w drugiej kolejności robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.**

Pracownicy usług i sprzedawcy są natomiast grupą, w której jedynie 1,5% 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 rodzaje uprawnień i certyfikatów:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy:

- uprawnienia budowlane – 165 wskazań (4,6% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia elektryczne – 31 wskazań (0,9% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 19 wskazań (0,5% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia pozostałe – 8 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia pedagogiczne – 7 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia księgowo i finansowe – 5 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia spawalnicze – 3 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia geodezyjne – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia maszynowe – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia informatyczne – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia logistyczne – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia BHP – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie).

2. Specjaliści:

- uprawnienia pedagogiczne – 278 wskazań (2,4% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia pozostałe – 131 wskazań (1,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia budowlane – 102 wskazania (0,9% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia elektryczne – 89 wskazań (0,8% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia informatyczne – 59 wskazań (0,5% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia medyczne i farmaceutyczne – 41 wskazań (0,4% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia księgowo i finansowe – 14 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 14 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia BHP – 12 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia spawalnicze – 11 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia geodezyjne – 7 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia logistyczne – 3 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia diagnosta – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie).

3. Technicy i inny średni personel:

- uprawnienia elektryczne – 39 wskazań (0,6% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia pozostałe – 37 wskazań (0,6% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 25 wskazań (0,4% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia diagnosta – 22 wskazania (0,3% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia księgowo i finansowe – 20 wskazań (0,3% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia budowlane – 17 wskazań (0,3% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia pedagogiczne – 17 wskazań (0,3% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia medyczne i farmaceutyczne – 8 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia BHP – 6 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia informatyczne – 2 wskazania (0% ogłoszeń w grupie),

- uprawnienia logistyczne – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia geodezyjne – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie).
- 4. Pracownicy biurowi:**
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 190 wskazań (8,6% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia maszynowe – 9 wskazań (0,4% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia księgowo i finansowe – 5 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia logistyczne – 5 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia elektryczne – 4 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia budowlane – 3 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia pozostałe – 3 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia BHP – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia geodezyjne – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie).
- 5. Pracownicy usług i sprzedawcy:**
- uprawnienia pozostałe – 59 wskazań (0,7% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 34 wskazania (0,4% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia pracownik ochrony – 5 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia elektryczne – 5 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia maszynowe – 4 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia pedagogiczne – 3 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia księgowo i finansowe – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia spawalnicze – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia medyczne i farmaceutyczne – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia logistyczne – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia informatyczne – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie).
- 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy:**
- kierowanie pojazdami maszynowymi – 6 wskazań (6,3% ogłoszeń w grupie).
- 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy:**
- uprawnienia spawalnicze – 329 wskazań (6,9% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia elektryczne – 322 wskazania (6,8% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 117 wskazań (2,5% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia pozostałe – 43 wskazania (0,9% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia budowlane – 8 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia diagnostyczne – 6 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia maszynowe – 5 wskazań (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia informatyczne – 3 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie).
- 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń:**
- uprawnienia logistyczne – 983 wskazania (29,5% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 382 wskazania (11,5% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia pozostałe – 25 wskazań (0,8% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia maszynowe – 18 wskazań (0,5% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia spawalnicze – 7 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia elektryczne – 4 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia diagnostyczne – 1 wskazanie (0,1% ogłoszeń w grupie).
- 9. Pracownicy przy pracach prostych:**
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi – 83 wskazania (3,5% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia pozostałe – 5 wskazań (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia maszynowe – 4 wskazania (0,2% ogłoszeń w grupie),
 - uprawnienia elektryczne – 4 wskazania (0,2% ogłoszeń w grupie),

- uprawnienia spawalnicze – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie),
- uprawnienia budowlane – 2 wskazania (0,1% ogłoszeń w grupie).

Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na komunikatywność, zaangażowanie, orientację na cel, organizację pracy, a także samodzielność. Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli numer 12.

Tabela 12. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje

Obszar	N	%
komunikatywność	10 456	13,8%
zaangażowanie	6 675	8,8%
orientacja na cel	5 517	7,3%
organizacja pracy	5 511	7,3%
samodzielność	5 398	7,1%
sumienność i dokładność	5 124	6,8%
orientacja na klienta	3 812	5,0%
branie odpowiedzialności	3 738	4,9%
praca zespołowa	3 518	4,7%
kreatywność	3 387	4,5%
budowanie relacji	3 016	4,0%
elastyczność	2 306	3,1%
odporność na stres	2 070	2,7%
dążenie do rozwoju	1 908	2,5%
zarządzanie zespołem	1 711	2,3%
myślenie analityczne	1 652	2,2%
wytrwałość i konsekwencja	1 620	2,1%
mobilizowanie innych	1 603	2,1%
uczenie i szkolenie	1 318	1,7%
planowanie i koordynowanie	1 252	1,7%
profesjonalizm i etyka	1 251	1,7%
delegowanie	975	1,3%
asertywność	940	1,2%
nastawienie biznesowe	796	1,1%

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 13 przedstawiono ogólną liczbę ogłoszeń w poszczególnych grupach, liczbę ogłoszeń, w których wskazano wymagane kompetencje, a także odsetek ogłoszeń, w których były one wymagane.

Tabela 13. 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	3581	3006	83,9%
Specjaliści	11511	8468	73,6%
Technicy i inny średni personel	6716	4573	68,1%
Pracownicy biurowi	2220	883	39,8%
Pracownicy usług i sprzedawcy	8120	3883	47,8%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	96	17	17,7%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4742	1009	21,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3331	575	17,3%
Pracownicy przy pracach prostych	2361	342	14,5%

Źródło: badania własne.

Na podstawie danych zawartych w tabeli można stwierdzić, 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 (74%) oraz technicy i inny średni personel (68%). W pozostałych grupach odsetek ofert, w których zawarte są wymagania odnośnie kompetencje był niższy niż 50%, a w przypadku pracowników przy pracach prostych wynosił 14,5%.

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 (84%):

- komunikatywność – 1 372 wskazania (38,3% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel – 997 wskazań (27,8% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy – 982 wskazania (27,4% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność – 807 wskazań (22,5% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie – 790 wskazań (22,1% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność – 601 wskazań (16,8% ogłoszeń w grupie),
- mobilizowanie innych – 499 wskazań (13,9% ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji – 495 wskazań (13,8% ogłoszeń w grupie),
- odporność na stres – 370 wskazań (10,3% ogłoszeń w grupie),
- elastyczność – 343 wskazania (9,6% ogłoszeń w grupie),
- planowanie i koordynowanie – 342 wskazania (9,6% ogłoszeń w grupie),
- myślenie analityczne – 334 wskazania (9,3% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta – 302 wskazania (8,4% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności – 298 wskazań (8,3% ogłoszeń w grupie).

2. Specjaliści (74%):

- komunikatywność – 3 707 wskazań (32,2% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie – 2 567 wskazań (22,3% ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność – 2 196 wskazań (19,1% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność – 2 058 wskazań (17,9% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy – 1 916 wskazań (16,6% ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa – 1 775 wskazań (15,4% ogłoszeń w grupie),

- orientacja na cel – 1 715 wskazań (14,9% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności – 1 690 wskazań (14,7% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta – 1 511 wskazań (13,1% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność – 1 340 wskazań (11,6% ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji – 1 060 wskazań (9,2% ogłoszeń w grupie),
- myślenie analityczne – 944 wskazania (8,2% ogłoszeń w grupie),
- elastyczność – 887 wskazań (7,7% ogłoszeń w grupie),
- dążenie do rozwoju – 838 wskazań (7,3% ogłoszeń w grupie),
- odporność na stres – 810 wskazań (7% ogłoszeń w grupie),
- uczenie i szkolenie – 607 wskazań (5,3% ogłoszeń w grupie),
- wytrwałość i konsekwencja – 590 wskazań (5,1% ogłoszeń w grupie).

3. Technicy i inny średni personel (68%)

- komunikatywność – 2 754 wskazania (41% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel – 1 404 wskazania (20,9% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność – 1 331 wskazań (19,8% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie – 1 299 wskazań (19,3% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy – 1 183 wskazania (17,6% ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność – 1 155 wskazań (17,2% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta – 1 107 wskazań (16,5% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność – 688 wskazań (10,2% ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji – 659 wskazań (9,8% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności – 480 wskazań (7,1% ogłoszeń w grupie),
- odporność na stres – 436 wskazań (6,5% ogłoszeń w grupie),
- elastyczność – 422 wskazania (6,3% ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa – 394 wskazania (5,9% ogłoszeń w grupie).

4. Pracownicy biurowi (40%)

- komunikatywność – 381 wskazań (17,2% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie – 322 wskazania (14,5% ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa – 284 wskazania (12,8% ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność – 259 wskazań (11,7% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy – 206 wskazań (9,3% ogłoszeń w grupie),
- odporność na stres – 185 wskazań (8,3% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność – 164 wskazania (7,4% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel – 138 wskazań (6,2% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności – 133 wskazania (6% ogłoszeń w grupie),
- elastyczność – 110 wskazań (5% ogłoszeń w grupie).

5. Pracownicy usług i sprzedawcy (48%)

- komunikatywność – 1 949 wskazań (24% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie – 1 340 wskazań (16,5% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel – 1 146 wskazań (14,1% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy – 803 wskazania (9,9% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności – 764 wskazania (9,4% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność – 759 wskazań (9,3% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta – 709 wskazań (8,7% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność – 621 wskazań (7,6% ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji – 603 wskazania (7,4% ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa – 503 wskazania (6,2% ogłoszeń w grupie),
- profesjonalizm i etyka – 475 wskazań (5,8% ogłoszeń w grupie),

- sumienność i dokładność – 430 wskazań (5,3% ogłoszeń w grupie),
 - dążenie do rozwoju – 425 wskazań (5,2% ogłoszeń w grupie).
- 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (18%)**
- sumienność i dokładność – 11 wskazań (11,5% ogłoszeń w grupie),
 - organizacja pracy – 6 wskazań (6,3% ogłoszeń w grupie).
- 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (21%)**
- sumienność i dokładność – 442 wskazania (9,3% ogłoszeń w grupie),
 - organizacja pracy – 266 wskazań (5,6% ogłoszeń w grupie),
 - praca zespołowa – 236 wskazań (5% ogłoszeń w grupie),
 - samodzielność – 190 wskazań (4% ogłoszeń w grupie),
 - zaangażowanie – 175 wskazań (3,7% ogłoszeń w grupie),
 - elastyczność – 175 wskazań (3,7% ogłoszeń w grupie).
- 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (17%)**
- sumienność i dokładność – 217 wskazań (6,5% ogłoszeń w grupie),
 - branie odpowiedzialności – 157 wskazań (4,7% ogłoszeń w grupie),
 - komunikatywność – 138 wskazań (4,1% ogłoszeń w grupie),
 - zaangażowanie – 113 wskazań (3,4% ogłoszeń w grupie),
 - budowanie relacji – 96 wskazań (2,9% ogłoszeń w grupie),
 - mobilizowanie innych – 82 wskazania (2,5% ogłoszeń w grupie).
- 9. Pracownicy przy pracach prostych (15%)**
- sumienność i dokładność – 139 wskazań (5,9% ogłoszeń w grupie),
 - organizacja pracy – 88 wskazań (3,7% ogłoszeń w grupie),
 - zaangażowanie – 69 wskazań (2,9% ogłoszeń w grupie),
 - branie odpowiedzialności – 63 wskazania (2,7% 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 środowiska⁴³.

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

Jedne z najczęściej wskazywanych zawodów w ramach „zielonej gospodarki”, przyporządkowanych do nazw specjalizacji w KZiS, przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 14. Najczęściej wskazywane zawody w ramach zielonej gospodarki przyporządkowane do KZiS

Nazwa zawodu	N
Monter urządzeń energii odnawialnej	25
Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej	21
Inżynier elektroenergetyk	11
Inżynier elektryk	7
Elektromonter maszyn elektrycznych	6
Doradca klienta	5
Kierownik budowy	4

⁴³ dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, *Biały i zielony sektor w województwie małopolskim*, Kielce 2011, s. 15. (link do raportu <http://www.ndb.paip.pl/media/1114/bia%C5%82y-i-zielony-sektor.pdf>).

Nazwa zawodu	N
Menedżer produktu	3
Kierownik działu sprzedaży	2
Specjalista do spraw sprzedaży	2
Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	2
Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne	2
Inspektor nadzoru budowlanego	2
Hydraulik	2

Źródło: badania własne.

Z kolei do przykładowych nazw stanowisk zaliczyć można:

- Doradca ds. energii odnawialnej,
- Doradca ds. odnawialnych źródeł energii,
- Doradca handlowy ds. odnawialnych źródeł energii,
- Doradca techniczno-handlowy (branża fotowoltaiczna),
- Ekspert ds. rynku energii odnawialnej (fotowoltaika, kolektory słoneczne),
- Główny specjalista ds. eksploatacji turbin wiatrowych,
- Hydraulik, monter instalacji sanitarnej i solarów,
- Hydraulik, monter systemów solarnych,
- 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 ds. sprzedaży i serwisu turbin,
- Kierownik projektu farm wiatrowych,
- Kierownik robót sanitarnych w zakresie odnawialnych źródeł energii,
- Kierownik utrzymania farmy wiatrowej,
- Mechanik – monter turbin wiatrowych,
- Monter systemów solarnych,
- 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 serwisu łopat turbin wiatrowych,
- Technik serwisu turbin wiatrowych,
- Technik turbin wiatrowych,
- Transaction executive – energetyka wiatrowa.
- Wind turbine assembly technician,
- Wind turbine service technician.

Zauważalne jest więc, iż stanowiska te można podzielić na dwie grupy: pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne (inżynierowie, specjaliści od spraw budowlanych i elektrycznych, mechanicy i monterzy), osoby zarządzające projektami (kierownicy projektu jakim są np. farmy wiatrowe) oraz doradców 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, doradców 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, choć poszukiwani są również technicy: elektrycy lub mechanicy),
- doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku lub w pracy o podobnym zakresie obowiązków (minimum rok, choć preferowane jest co najmniej dwuletnie doświadczenie i dłuższe),
- praktycznych umiejętności związanych z obsługą i budowaniem systemów,
- uprawnień budowlanych oraz uprawnień SEP (min 15 kV),
- znajomości j. angielskiego, niemieckiego lub j. hiszpańskiego umożliwiającej pracę w międzynarodowym środowisku.

Rzadziej pojawiały się także następujące wymagania:

- znajomość prawa budowlanego,
- znajomość oprogramowania CAD, MS Project,
- znajomość zagadnień dotyczących falowników małej i dużej mocy,
- znajomość programów służących do planowania instalacji fotowoltaicznych (PVSyst, Sol Invest lub podobnych),
- znajomość zagadnień z zakresu zabezpieczeń oraz aparatury kontrolno-pomiarowej,
- uprawnienia budowlane do kierowania i nadzorowania robotami o specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych
- znajomość zagadnień z zakresu wykonywania audytów energetycznych,
- brak przeciwwskazań do pracy na wysokościach,
- certyfikatu Technika Materiałów Kompozytowych.

Bardzo istotna jest także dyspozycyjność i chęć zmiany 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 doświadczenia w negocjacjach z podwykonawcami i władzami lokalnymi m.in. wycena ofert i zapytania ofertowe, a także doświadczenia w transakcjach zakupu lub sprzedaży farm wiatrowych,
- łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów oraz relacji biznesowych,
- nastawienia na klienta oraz umiejętności negocjacyjnych,
- bardzo dobrej organizacji pracy,
- obsługi komputera,
- znajomości procedur administracyjnych w uzyskiwaniu pozwoleń na rozwój projektów (plany miejscowe/zagospodarowania, pozwolenia środowiskowe, pozwolenia na budowę),
- doświadczenia w nadzorowaniu budowy farm wiatrowych z ramienia inwestora,

- 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 przemysłach produktów (wyróbów i usług) medycznych oraz pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej⁴⁴. Na tej podstawie stworzona została lista składająca się z zawodów, których kwalifikacje są dedykowane wyłącznie temu sektorowi. W ramach ofert najczęściej wskazywano na następujące zawody:

- przedstawiciel medyczny – 440 wskazań,
- farmaceuta – farmacja apteczna – 120 wskazań,
- pielęgniarka – 101 wskazań,
- fizjoterapeuta – 89 wskazań,
- lekarz (w tym specjaliści) – 70 wskazań,
- opiekun osoby starszej – 67 wskazań,
- psycholog – 52 wskazania,
- specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy – 45 wskazań,
- terapeuta zajęciowy – 40 wskazań.

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 też całkowicie niszowy.

⁴⁴ dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, *Biały i zielony sektor w województwie małopolskim*, Kielce, s. 13. (link do raportu <http://www.ndb.paip.pl/media/1114/bia%C5%82y-i-zielony-sektor.pdf>).





5. Prognoza zapotrzebowania na pracę w regionie

5.1. Sposoby analizy

W podrozdziale tym przedstawiono prognozę zapotrzebowania na pracę w regionie, dokonując projekcji liczby ofert pracy na najbliższe 1,5 roku po zakończeniu analizy (do końca października 2016 roku). W celu wyznaczenia prognozowanych wartości danych posłużono się metodą analityczną wyznaczenia trendu⁴⁵.

Najczęściej przyjmowaną postacią funkcji trendu jest funkcja liniowa (charakteryzuje się więc ciągłością), która reprezentuje stały kierunek rozwoju danego zjawiska, jakim w tym wypadku jest liczba ofert pracy z podziałem na główne grupy klasyfikacji KZiS. Ze względu na złożony charakter badanych zjawisk przyjęto założenie mówiące o liniowym i stałym kierunku analizowanych czynników, gdyż rzetelne i trafne wyznaczenie czynników w sposób niesystematyczny wpływających na badane zjawisko jest niemożliwe.

Głównym zadaniem wykonanym podczas prac analitycznych było więc wyznaczenie liczby ofert pracy do października 2016 roku. W tym celu posłużono się zebranymi danymi od początku roku 2012 (w celu zwiększenia dokładności i trafności prognoz, posłużono się także danymi zebranymi w poprzedniej edycji badania⁴⁶). Oznacza to, że zagregowano dane dotyczące trzech lat analizy. Krótką przerwę

⁴⁵ Opracowana metoda zakłada, iż tendencja jest przedstawiona jako funkcja czasu, a następnie określona zostaje linia najlepszego dopasowania, od której wyznaczone punkty są najmniej oddalone. Parametry tej liniowej funkcji są obliczane metodą najmniejszych kwadratów (tzw. zwykłą metodą najmniejszych kwadratów). Metoda ta ma na celu zmniejszenie odchyłek zaobserwowanych wartości od wyznaczonych za pomocą funkcji. Wzory stosowane do obliczeń funkcji liniowej zostały przedstawione poniżej:

Funkcja trendu liniowego:

$$T_i = a + bt_i$$

Przy czym:

Stały przyrost wartości prognozowanej zmiennej w jednostce czasu:

$$b = \frac{\sum_{i=1}^n t_i x_i}{\sum_{i=1}^n t_i^2}$$

Średnia wartość prognozowanej zmiennej w jednostce czasu:

$$a = \bar{x}$$

Parametr a – określa on teoretyczną wartość danej zmiennej w okresie bezpośrednio poprzedzającym pierwszy okres analizowanego szeregu czasowego.

Parametr b – informuje o tym, o ile średnio zmienia się (rośnie lub spada) wartość badanej zmiennej z okresu na okres.

x_i – określa rzeczywistą wielkość zjawiska w poszczególnych latach

t_i – określa on umowną numerację poszczególnych lat

T_i – określa on wielkość prognozowanego zjawiska wynikającą z linii trendu.

⁴⁶ Wykorzystano dane zbierane od 1 stycznia 2012 roku do 30 czerwca 2013 roku.

pomiędzy poszczególnymi edycjami badania uzupełniono, stosując identyczne metody jak w przypadku prognozy zasadniczej.

Zaznaczyć należy, że do wyników nie należy podchodzić w sposób liczbowy – niemożliwe jest, ze względu na skomplikowany charakter zmiennych wpływających na liczbę propozycji pracy, określenie dokładnej liczby ofert pracy. Dlatego też w ramach prognozy posłużono się następującymi symbolami określającymi prognozowane zmiany ilościowe badanych zjawisk:

- (---) – bardzo duży spadek liczby ofert pracy
- (--) – duży spadek liczby ofert pracy
- (-) – niewielki spadek liczby ofert pracy
- 0 – brak zmian
- (+) – niewielki wzrost liczby ofert pracy
- (++) – duży wzrost ofert pracy
- (+++)

Odsetek ofert w I okresie analizy (od stycznia 2012 do czerwca 2013 r.), II okresie (od listopada 2013 do kwietnia 2015 r.) oraz prognozowany odsetek ofert w okresie od maja 2015 do października 2016 roku to wartości przedstawione w tabelach dla każdej z grup zawodów. Prezentują one, jaki odsetek ogółu ofert pracy stanowią lub stanowić będą ogłoszenia dotyczące danej grupy zawodów. Dane przedstawione są w identycznych, półtorarocznych interwałach czasowych.

W ramach grup zawodów podano prawdopodobną strukturę zawodów i wymagań. Zaznaczyć należy, że dane te opracowano w oparciu o informacje aktualne i założono ich niezmiennosć w czasie aż do horyzontu prognozy.

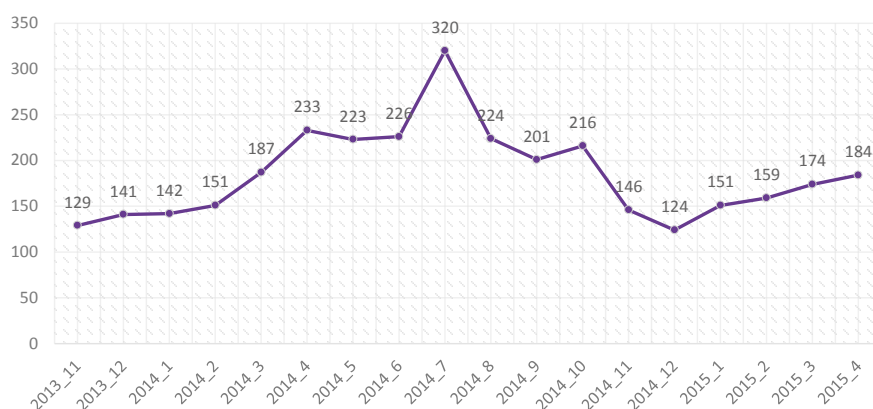
5.2. Wyniki przeprowadzonych analiz

5.2.1. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	4%
Odsetek ofert w II okresie analizy	8%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	10%
Liczba ofert w II okresie analizy	3 331
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	4 580
Zmiana liczby ofert	++

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w lipcu roku 2014, najniższa w listopadzie roku 2012. Od początku roku kalendarzowego rośnie więc popyt na pracowników w ramach grupy operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, aby po osiągnięciu maksimum zacząć spadać. Szczegóły przedstawione zostały na zamieszczonym poniżej wykresie.

Wykres 28. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń



Źródło: badania własne.

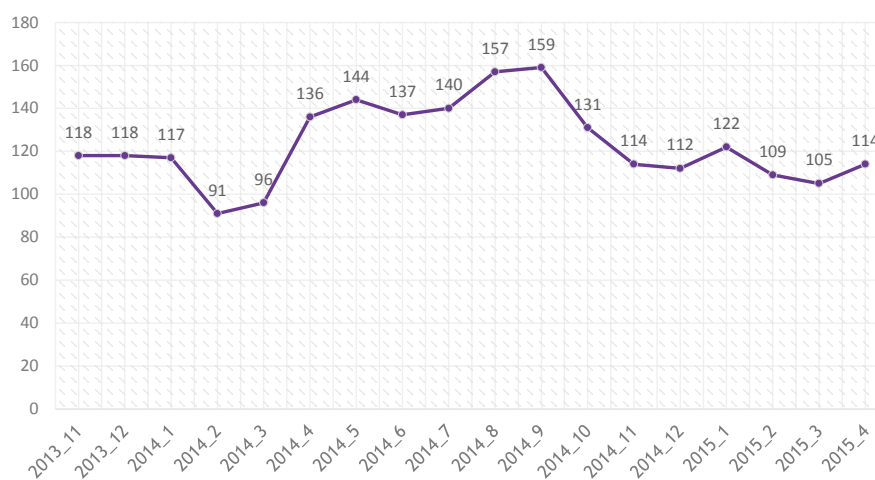
Oferty w ramach grupy stanowiły 8% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 10%. Oznacza to więc znaczny wzrost liczby ofert pracy dla tej grupy zawodowej. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: kierowca samochodu ciężarowego (29,7% ogłoszeń w grupie), kierowca ciągnika siodłowego (23,9% ogłoszeń w grupie), kierowca samochodu dostawczego (7,4% ogłoszeń w grupie), kierowca autobusu (4% ogłoszeń w grupie), kierowca operator wózków jezdniowych (3,4% ogłoszeń w grupie), operator koparki (3,4% ogłoszeń w grupie), operator koparko-ładowarki (3,2% ogłoszeń w grupie), kierowca samochodu osobowego (2,8% ogłoszeń w grupie), kierowca mechanik (1,2% ogłoszeń w grupie), wulkanizator (1,2% ogłoszeń w grupie), maszynista pojazdu trakcyjnego (0,9% ogłoszeń w grupie), kierowca autocysterny (0,9% ogłoszeń w grupie), operator maszyn drogowych (0,9% ogłoszeń w grupie), operator ładowarki (0,9% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: sumienność i dokładność, branie odpowiedzialności, komunikatywność, zaangażowanie, budowanie relacji, mobilizowanie innych, zaangażowanie. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia logistyczne, uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia pozostałe, uprawnienia maszynowe, uprawnienia spawalnicze, uprawnienia elektryczne, uprawnienia diagnostyczne.

5.2.2. Pracownicy biurowi

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	4%
Odsetek ofert w II okresie analizy	5%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	6%
Liczba ofert w II okresie analizy	2220
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	2658
Zmiana liczby ofert	+

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała nieznacznym, sezonowym wahaniom, przy czym w badanym okresie największa była we wrześniu roku 2014, najniższa natomiast w lutym roku 2012. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 29. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS pracownicy biurowi



Źródło: badania własne.

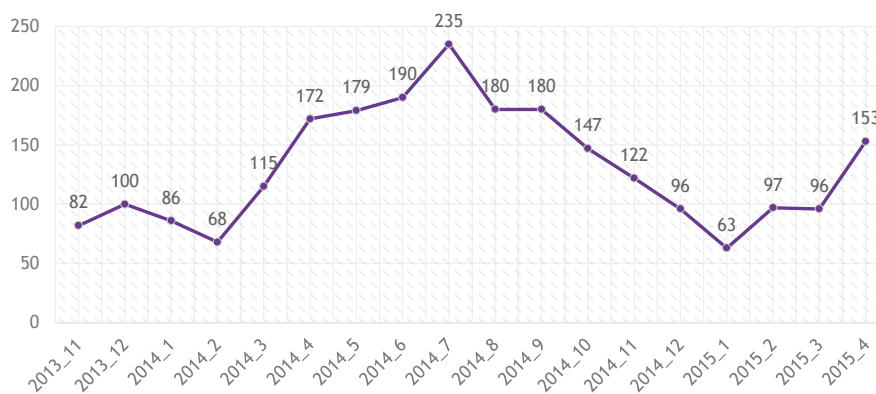
Oferty w ramach grupy stanowiły 5% ogółu zebranych ofert. Natomiast w okresie horyzontu prognozy wartość ta wzrośnie i wynosić będzie 6%. Sama liczba ofert nieznacznie wzrośnie, co przedstawione zostało w tabeli. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: magazynier (23,9% ogłoszeń w grupie), technik prac biurowych (14,5% ogłoszeń w grupie), Pozostali pracownicy obsługi biurowej (14% ogłoszeń w grupie), pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) (6,2% ogłoszeń w grupie), asystent do spraw księgowości (4,9% ogłoszeń w grupie), sekretarka (4,3% ogłoszeń w grupie), windykator (3,8% ogłoszeń w grupie), recepcjonista (3,2% ogłoszeń w grupie), fakturzystka (2,7% ogłoszeń w grupie), pracownik do spraw ubezpieczeń (2,1% ogłoszeń w grupie), recepcjonista hotelowy (1,9% ogłoszeń w grupie), pracownik kancelaryjny (1,8% ogłoszeń w grupie), pracownik do spraw osobowych (1,4% ogłoszeń w grupie), dyspozytor transportu samochodowego (1,1% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: komunikatywność, zaangażowanie, praca zespołowa, sumienność i dokładność, organizacja pracy, odporność na stres, samodzielność, orientacja na cel, branie odpowiedzialności. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia maszynowe, uprawnienia księgowe i finansowe, uprawnienia logistyczne, uprawnienia elektryczne, uprawnienia budowlane, uprawnienia pozostałe, uprawnienia BHP, uprawnienia geodezyjne.

5.2.3. Pracownicy przy pracach prostych

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	4%
Odsetek ofert w II okresie analizy	6%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	7%
Liczba ofert w II okresie analizy	2 361
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	3 061
Zmiana liczby ofert	++

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała znacznym, sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była lipcu roku 2014, najniższa w styczniu roku 2015. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 30. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS pracownicy przy pracach prostych



Źródło: badania własne.

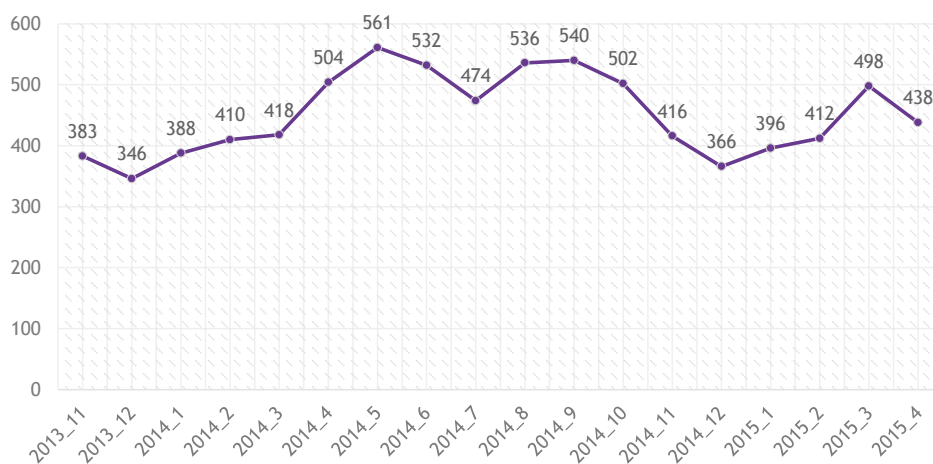
Oferty w ramach grupy stanowiły 6% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy wartość ta wynosić będzie 7%. Liczba ofert ulegnie wzrostowi, co przedstawione zostało w tabeli powyżej. Największy popyt mogą mieć następujące zawody: pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani (18,2% ogłoszeń w grupie), sprzątaczką biurową (16,1% ogłoszeń w grupie), robotnik budowlany (14,1% ogłoszeń w grupie), pomoc kuchenna (11,4% ogłoszeń w grupie), robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (4,8% ogłoszeń w grupie), pracownik prac dorywczych (3% ogłoszeń w grupie), sortowacz (2,3% ogłoszeń w grupie), pakowacz (2,2% ogłoszeń w grupie), pokojowa (2,1% ogłoszeń w grupie), pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurową, hotelową i podobne (1,9% ogłoszeń w grupie), robotnik drogowy (1,7% ogłoszeń w grupie), prasowaczką ręczną (1,7% ogłoszeń w grupie), robotnik magazynowy (1,7% ogłoszeń w grupie), dozorca (1,4% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: sumienność i dokładność, organizacja pracy, zaangażowanie, branie odpowiedzialności. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia pozostałe, uprawnienia maszynowe, uprawnienia elektryczne, uprawnienia spawalnicze, uprawnienia budowlane.

5.2.4. Pracownicy usług i sprzedawcy

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	15%
Odsetek ofert w II okresie analizy	19%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	22%
Liczba ofert w II okresie analizy	8 120
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	10 207
Zmiana liczby ofert	+

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniam, choć nie były one regularne. Największa liczba zanotowana była w maju roku 2014, najniższa w grudniu roku 2013. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 31. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS pracownicy usług i sprzedawcy



Źródło: badania własne.

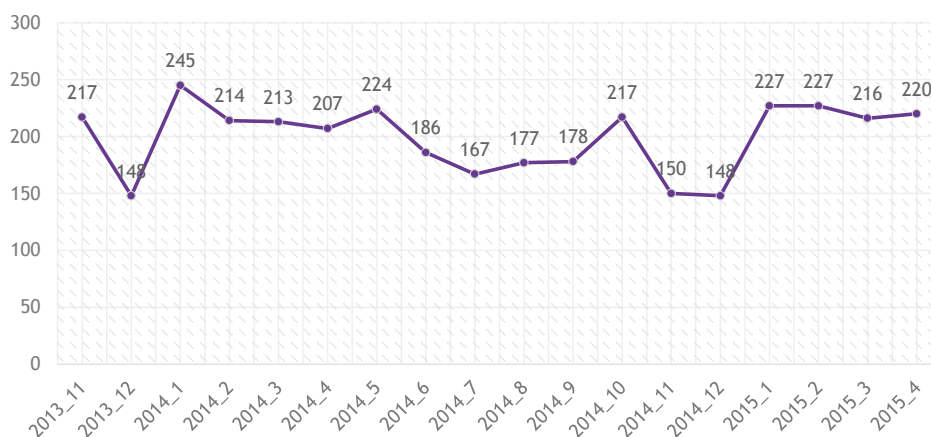
Oferty w ramach grupy stanowiły 19% ogółu zebranych propozycji. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 22%. Liczba ofert ulegnie więc istotnemu wzrostowi. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: sprzedawca (24,5% ogłoszeń w grupie), doradca klienta (19,4% ogłoszeń w grupie), kucharz (6,1% ogłoszeń w grupie), właściciel małego sklepu (5,6% ogłoszeń w grupie), robotnik gospodarczy (4,9% ogłoszeń w grupie), kasjer handlowy (4,6% ogłoszeń w grupie), kelner (4% ogłoszeń w grupie), konsultant/ agent sprzedaży bezpośredniej (3,8% ogłoszeń w grupie), telemarketer (3% ogłoszeń w grupie), fryzjer (2,7% ogłoszeń w grupie), sprzedawca w branży spożywczej (2% ogłoszeń w grupie), kierownik stoiska w markecie (1,8% ogłoszeń w grupie), barman (1,5% ogłoszeń w grupie), pracownik ochrony fizycznej bez licencji (1,5% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: komunikatywność, zaangażowanie, orientacja na cel, organizacja pracy, branie odpowiedzialności, samodzielność, orientacja na klienta, kreatywność, budowanie relacji. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia pozostałe, uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia pracownik ochrony, uprawnienia elektryczne, uprawnienia maszynowe, uprawnienia pedagogiczne, uprawnienia księgowo i finansowe.

5.2.5. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	11%
Odsetek ofert w II okresie analizy	8%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	7%
Liczba ofert w II okresie analizy	3 581
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	3 112
Zmiana liczby ofert	-

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała wahaniom, choć nie były one systematyczne. Największa liczba zanotowana była w styczniu roku 2014, najniższa natomiast w grudniu zarówno w roku 2013, jak i 2014. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 32. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy



Źródło: badania własne.

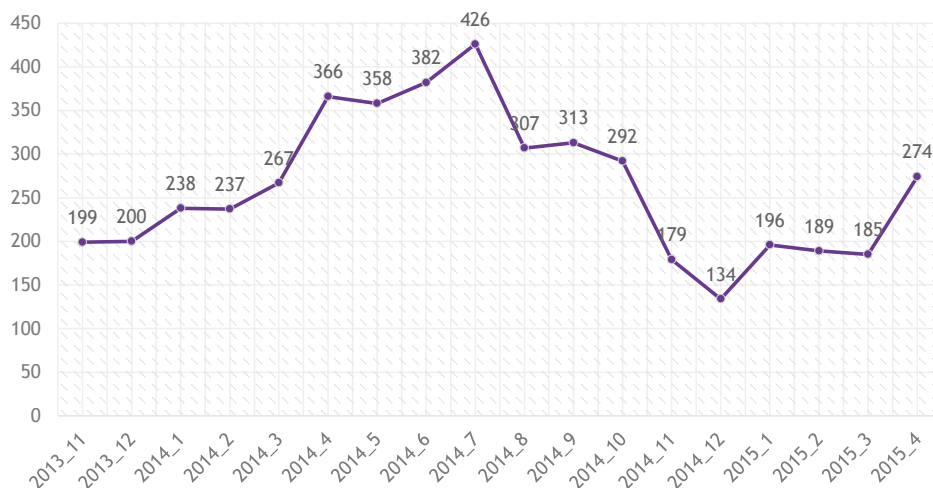
Oferty w ramach grupy stanowiły 8% ogółu zebranych propozycji. W okresie końcowym prognozy wartość ta wynosić będzie 7%. Sama liczba ofert spadnie, choć nie będzie to spadek duży. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: kierownik działu sprzedaży (33,1% ogłoszeń w grupie), dyrektor generalny (10,5% ogłoszeń w grupie), dyrektor sprzedaży (9,2% ogłoszeń w grupie), kierownik budowy (5,6% ogłoszeń w grupie), kierownik do spraw rozwoju produktu (5,3% ogłoszeń w grupie), kierownik działu produkcji (3,8% ogłoszeń w grupie), główny technolog (2,6% ogłoszeń w grupie), dyrektor handlowy (2,3% ogłoszeń w grupie), dyrektor operacyjny (1,6% ogłoszeń w grupie), główny księgowy (1,5% ogłoszeń w grupie), kierownik magazynu (1,5% ogłoszeń w grupie), dyrektor rozwoju biznesu (1,4% ogłoszeń w grupie), dyrektor finansowy (1,3% ogłoszeń w grupie), dyrektor do spraw personalnych (1,1% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: komunikatywność, orientacja na cel, organizacja pracy, samodzielność, zaangażowanie, kreatywność, mobilizowanie innych, budowanie relacji, odporność na stres. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia budowlane, uprawnienia elektryczne, uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia pozostałe, uprawnienia pedagogiczne, uprawnienia księgowo i finansowe, uprawnienia spawalnicze, uprawnienia geodezyjne, uprawnienia maszynowe.

5.2.6. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	7%
Odsetek ofert w II okresie analizy	11%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	13%
Liczba ofert w II okresie analizy	4 742
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	5 995
Zmiana liczby ofert	++

Liczba ofert pracy w ramach grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy ulegała wyraźnym sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w lipcu roku 2014, kiedy to odnotowano największą liczbę ofert w ogóle, najniższa natomiast w grudniu roku 2014. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 33. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



Źródło: badania własne.

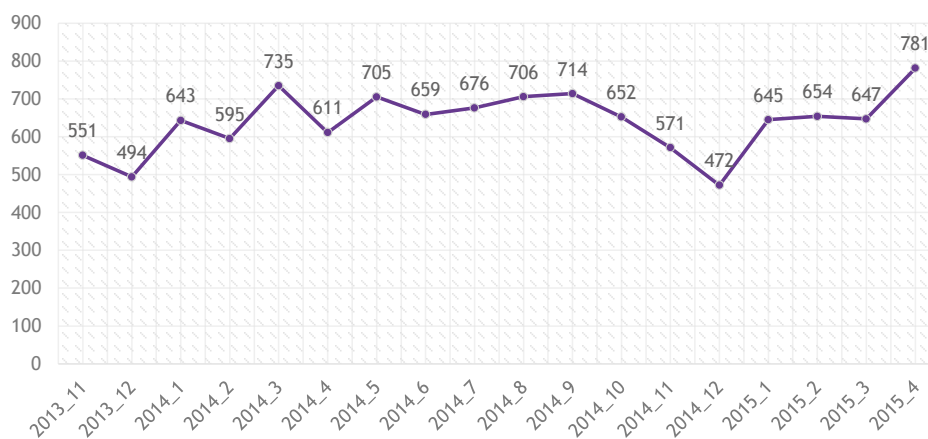
Oferty w ramach grupy stanowiły 11% ogółu zebranych ogłoszeń. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 13%. Liczba ofert ulegnie więc wyraźnemu wzrostowi. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: mechanik pojazdów samochodowych (5,3% ogłoszeń w grupie), elektryk (4,5% ogłoszeń w grupie), ślusarz (4,1% ogłoszeń w grupie), szwaczka (3,6% ogłoszeń w grupie), piekarz (3,2% ogłoszeń w grupie), mechanik samochodów osobowych (2,8% ogłoszeń w grupie), tokarz/ frezer obrabiarek sterowanych numerycznie (2,8% ogłoszeń w grupie), murarz (2,4% ogłoszeń w grupie), spawacz ręczny gazowy (2,2% ogłoszeń w grupie), elektromonter instalacji elektrycznych (2,2% ogłoszeń w grupie), cukiernik (2% ogłoszeń w grupie), stolarz meblowy (1,9% ogłoszeń w grupie), elektromechanik (1,9% ogłoszeń w grupie), stolarz (1,8% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: sumienność i dokładność, organizacja pracy, praca zespołowa, samodzielność, zaangażowanie, elastyczność. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia spawalnicze, uprawnienia elektryczne, uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia pozostałe, uprawnienia budowlane, uprawnienia diagnostyczne, uprawnienia maszynowe, uprawnienia informatyczne.

5.2.7. Specjaliści

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	36%
Odsetek ofert w II okresie analizy	27%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	21%
Liczba ofert w II okresie analizy	11 511
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	9 905
Zmiana liczby ofert	--

Specjaliści są najczęściej wskazywaną w ogłoszeniach grupą zawodów. Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała jedynie nieznacznym sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w kwietniu roku 2015, najniższa w grudniu tego samego roku. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 34. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS specjaliści



Źródło: badania własne.

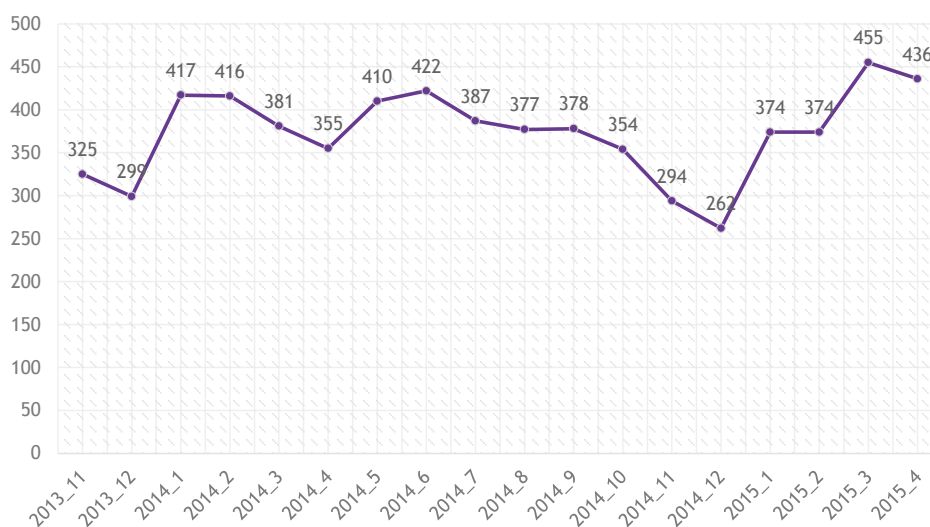
Oferty w ramach grupy stanowiły 27% ogółu zebranych propozycji. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 21%. Liczba ofert ulegnie więc istotnemu spadkowi. Zaznaczyć jednakże należy, iż pomimo znacznego zmniejszenia liczby ofert aż do roku 2016, liczba ogłoszeń skierowanych do specjalistów nadal będzie znacząca. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: programista aplikacji (15,5% ogłoszeń w grupie), specjalista do spraw sprzedaży (14,8% ogłoszeń w grupie), inżynier sprzedaży (4,8% ogłoszeń w grupie), przedstawiciel medyczny (3,8% ogłoszeń w grupie), specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych (3,3% ogłoszeń w grupie), specjalista do spraw marketingu i handlu (3% ogłoszeń w grupie), doradca finansowy (2,7% ogłoszeń w grupie), specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) (2,6% ogłoszeń w grupie), opiekun klienta (2% ogłoszeń w grupie), specjalista kontroli jakości (1,7% ogłoszeń w grupie), wykładowca na kursach (edukator, trener) (1,4% ogłoszeń w grupie), menedżer produktu (1,3% ogłoszeń w grupie), tester oprogramowania komputerowego (1,3% ogłoszeń w grupie), specjalista do spraw finansów (1,2% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: komunikatywność, zaangażowanie, sumienność i dokładność, samodzielność, organizacja pracy, praca zespołowa, orientacja na cel, branie odpowiedzialności, orientacja na klienta. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia pedagogiczne, uprawnienia pozostałe, uprawnienia budowlane, uprawnienia elektryczne, uprawnienia informatyczne, uprawnienia medyczne i farmaceutyczne, uprawnienia księgowo i finansowe, uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia BHP.

5.2.8. Technicy i inny średni personel

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w I okresie analizy	17%
Odsetek ofert w II okresie analizy	16%
Prognozowany odsetek ofert w III okresie analizy	15%
Liczba ofert w II okresie analizy	6 716
Przyb. prognozowana liczba ofert w III okresie analizy	6 436
Zmiana liczby ofert	-

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała nieznacznym i nieregularnym sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w marcu roku 2015, najniższa w grudniu roku 2014. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 35. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Technicy i inny średni personel



Źródło: badania własne.

Oferty w ramach grupy stanowiły 16% ogółu zebranych ogłoszeń. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta spadnie do 15%. Liczba ofert ulegnie więc nieznacznemu spadkowi. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: przedstawiciel handlowy (51,1% ogłoszeń w grupie), księgowy (7,1% ogłoszeń w grupie), spedytor (3,3% ogłoszeń w grupie), pracownik (doradca) do spraw kredytów (2,5% ogłoszeń w grupie), agent do spraw zakupów (2,2% ogłoszeń w grupie), agent ubezpieczeniowy (2,2% ogłoszeń w grupie), likwidator szkód (1,3% ogłoszeń w grupie), ekspozytor towarów (merchandiser) (1,1% ogłoszeń w grupie), pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (1% ogłoszeń w grupie), opiekun osoby starszej (1% ogłoszeń w grupie), asystent dyrektora (0,8% ogłoszeń w grupie), technik farmaceutyczny (0,8% ogłoszeń w grupie), asystent zarządu (0,8% ogłoszeń w grupie), promotor marki (trendsetter) (0,8% ogłoszeń w grupie). W ramach grupy najczęściej poszukiwane kompetencje to: komunikatywność, orientacja na cel, samodzielność, zaangażowanie, organizacja pracy, sumienność i dokładność, orientacja na klienta, kreatywność, budowanie relacji. Z kolei najczęściej poszukiwane w grupie KZiS uprawnienia i certyfikaty to: uprawnienia elektryczne, uprawnienia pozostałe, uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi, uprawnienia diagnosty, uprawnienia księgowe i finansowe, uprawnienia budowlane, uprawnienia pedagogiczne, uprawnienia medyczne i farmaceutyczne, uprawnienia BHP.

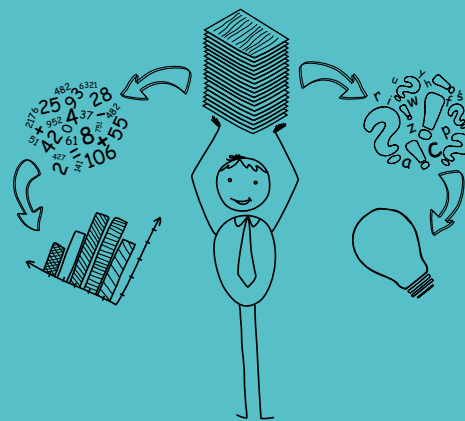
5.3. Prognoza branż PKD

W badaniu pierwotnie zakładano przeprowadzenie prognozy w oparciu o branże Polskiej Klasyfikacji Działalności. Jednakże zakres zebranych danych uniemożliwił wykonanie tej czynności. W ofertach pracy bardzo często pracodawcy ukrywają nazwę swojej firmy. Rozwiązanie takie stosowane jest zarówno w przypadku ogłoszeń w powiatowych urzędach pracy (wtedy kontakt z ogłoszeniodawcą odbywa się za pośrednictwem PUP), ogłoszeń w zbiorach agencji pracy, jak i w przypadku „samodzielnych” ogłoszeń przedsiębiorców (kontakt jest możliwy w takim przypadku, przykładowo, poprzez oprogramowanie zaimplementowane w portalach internetowych).

Zakres uzyskanych danych uniemożliwił przeprowadzenie rzetelnej i trafnej prognozy. Dopasowanie nazw zawodów na podstawie zakresu wykonywanych czynności nie gwarantowało uzyskania rzetelnych danych, gdyż część przedsiębiorstw korzysta z szerokiego wachlarza usług pracowników, jednocześnie posiadając ściśle sprofilowaną działalność branżową.

Z tego powodu zdecydowano się na przeprowadzenie prognozy z użyciem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, co gwarantowało bardziej precyzyjne i trafne prognozy.





6. Wnioski

Przedmiotem zamówienia była: 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. W ramach wykonanych zadań przede wszystkim badano strukturę poszukiwanych zawodów występującą w ogłoszeniach o pracę pochodzących z różnych źródeł (m.in. oferty pracy zamieszczane w Internecie, oferty w posiadaniu powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia oraz biur karier, ogłoszenia zamieszczane w biuletynach informacji publicznej, na portalach społecznościowych oraz w prasie). Przeanalizowano więc zdecydowaną większość dostępnych źródeł informacji, a zebrany materiał prezentuje rzeczywiste zapotrzebowanie na pracowników deklarowanych w ofertach pracy. Prócz struktury poszukiwanych zawodów, analizowano również oczekiwania potencjalnych pracodawców wobec kandydatów, a także badano ofertę firm i instytucji poszukujących pracowników.

W ramach procesu badawczego wyodrębniono 42 678 ogłoszeń o pracę – choć rzeczywista liczba zebranych ofert była większa, to w procesie eliminacji dubli liczba rekordów została zmniejszona. Proces ten polegał na usuwaniu powtarzających się ogłoszeń zamieszczanych w różnych źródłach – liczba 42 678 ogłoszeń obrazuje więc liczbę rekordów unikalnych.

Największą liczbę ogłoszeń zebrano w lipcu 2014 roku, najmniejszą natomiast w grudniu roku 2014. Porównując dane miesiąc do miesiąca, widoczne jest wyraźne sezonowe wahanie liczby publikowanych ofert pracy, które można wyjaśnić przez wzmożone zapotrzebowanie na prace w budownictwie, rolnictwie, prace sezonowe i innych. Potwierdza to również comiesięczna analiza najpopularniejszych zawodów zawartych w ofertach.

W całym badanym okresie jedynie 14% ogółu ofert pracy było całkowicie unikalnych, co oznacza, że pojawiło się wyłącznie raz w jednym źródle informacji o poszukiwanych pracownikach. Świadczy to o znacznym pokrywaniu się zbiorów z ofertami pracy. Tezę tę potwierdza również fakt, że 66% ogółu ofert pojawiło się kilkukrotnie w wielu źródłach. Pracodawcy zamieszczają oferty w wielu źródłach, przykładowo zgłaszając je do urzędu pracy i jednocześnie zamieszczając ogłoszenie w Internecie. Przy poszukiwaniu ofert pracy istnieje więc bardzo duża szansa na trafienie na to samo ogłoszenie w wielu źródłach.

Wśród ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ogłoszeń o wolnych miejscach pracy znajdują się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy (oferty pracy ogłaszane przez kluczowych pracodawców w regionie publikowane były w niewielkim wymiarze ilościowym). To właśnie agencje zatrudnienia znajdują się wśród najaktywniejszych jednostek w całym okresie poddanym analizie. Jest to zasada, która wynika ze sposobu działania agencji, nastawionych na uzyskanie jak największej liczby pracowników poprzez „masowe” zamieszczanie ogłoszeń. Największą liczbę ofert dotyczących rekrutacji na własne potrzeby zamieściło przedsiębiorstwo Sii Sp. z o.o., działające w branży IT i inżynierii przemysłowej.

Największa liczba ofert znajdowała się w zbiorach powiatowych urzędów pracy. Zaznaczyć należy istotną rolę bazy prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, skupiającą oferty ze wszystkich urzędów pracy z terenu województwa. Prócz dużej liczby ofert, baza ta oferuje znacznie większy zasób informacji o potencjalnym miejscu pracy niż źródła komercyjne, choć inna jest też struktura oferowanych

zawodów. Na portalu zauważalna jest także stale rosnąca ilość ogłoszeń. Druga w kolejności liczba ofert znajdowała się w źródłach internetowych.

W całym okresie zbierania ofert w ramach 42 678 analizowanych propozycji pracy odnotowano 61 862 wolnych stanowisk (niektóre z ogłoszeń dotyczyły więcej niż jednego wolnego stanowiska pracy). Oznacza to więc, że przez okres od listopada 2013 roku do kwietnia 2015 roku liczba poszukiwanych pracowników przekroczyła znacznie 60 tysięcy, choć ze względu na częste niewskazywanie liczby wakatów w ogłoszeniach w źródłach komercyjnych założyć można, że liczba ta jest większa.

Rozkład badanych ofert analizowany był z podziałem wyodrębnionym ze względu na zawody zawarte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Dane na najbardziej ogólnym poziomie agregacji wskazują, iż 27% ofert dotyczyło specjalistów. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: pracownicy usług i sprzedawcy, a także technicy i inny średni personel. Oznacza to, że przeszło co czwarta 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. 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 sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych. 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.

W publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje PUP oraz ogłoszenia umieszczane w BIP znajdowało się 38% ogółu ofert. Co ważne, w źródłach publicznych coraz częściej pojawiają się oferty zawierające zbliżony, a nawet szerszy zakres informacji niż w źródłach komercyjnych. Jednakże specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy poszukiwani są przede wszystkim w niepublicznych źródłach ofert. W źródłach publicznych znalazły się przede wszystkim ogłoszenia skierowane do następujących grup: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, specjaliści, technicy i inny średni personel oraz pracownicy przy pracach prostych.

W całym okresie poddanym analizie najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: przedstawiciel handlowy, sprzedawca, programista aplikacji, specjalista do spraw sprzedaży, doradca klienta, kierownik działu sprzedaży, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego (TIRa), inżynier sprzedaży, magazynier, kucharz, księgowy, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca), przedstawiciel medyczny, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani.

W ogłoszeniach, które posiadały jednoznacznie określone miejsce wykonywania pracy (pominięto ogłoszenia wskazujące na cały obszar województwa) najczęściej wskazywano na Lublin. To Lublin, jako największa jednostka miejska regionu i centrum metropolitalne, skupia największą liczbę ofert.

Kwota przeznaczona na wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika została jednoznacznie wskazana w 42% ogółu ofert. W ogłoszeniach najczęściej wskazywaną kwotą określającą poziom wynagrodzenia była ustalona ustawowo pensja minimalna, a średnia wartość wynagrodzenia wynosiła 1 919 złotych. W blisko 57% ofert udało się jednoznacznie określić wymiar etatu – wśród nich dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin. Blisko 60% ofert zawierało określoną formę zatrudnienia. Zdecydowana większość pracodawców, którzy jednoznacznie określili formę zatrudnienia wskazuje, że chciałaby zatrudnić pracownika w oparciu o umowę o pracę.

Jakiegokolwiek wymagania dotyczące kwalifikacji wskazane zostały w przypadku blisko 84% ogłoszeń. Najczęściej uwzględnianym obszarem wymagań jest doświadczenie zawodowe. Druga w kolejności jest wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa. Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na komunikatywność, zaangażowanie, orientację na cel, organizację pracy, a także samodzielność.

6.1. Weryfikacja hipotez

Hipoteza	Wnioski
Ogłoszenia dotyczące stanowisk „prostych” charakteryzują się krótszym okresem ważności oferty.	Dostrzegalny jest nieznaczny trend określający, że w przypadku prac o większym stopniu skomplikowania czas ważności oferty wydłuża się. Najdłuższy czas obowiązywania ogłoszenia zanotowano w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Ogłoszenia o najkrótszym okresie obowiązywania dotyczyły rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Zależność ta jest istotna statystycznie, choć wykazuje się niską siłą ⁴⁷ .
W monitorowanych mediach najbardziej poszukiwanymi pracownikami są sprzedawcy, handlowcy, przedstawiciele handlowi, agenci do spraw sprzedaży.	Specjalności w szeroki sposób związane ze sprzedażą są najliczniej występującą w ofertach pracy grupą zawodów. Dotyczy to zarówno pojedynczych zawodów, jak i całych grup.
Większość pracodawców poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych, specjalistów.	Specjaliści, jako grupa zawodów KZiS, była najczęściej poszukiwani w ramach zebranego zbioru ofert. Widoczny jest jednakże niższy trend liczby ofert.
Pracodawcy zwracają uwagę w ofertach równie często na kompetencje „miękkie” (umiejętności komunikacyjne, umiejętność współpracy itd.), co kwalifikacje.	Niezbędne do podjęcia pracy kwalifikacje wskazane zostały w przypadku 83% ofert. Z kolei kompetencje wymagane przez pracodawców zawierało jedynie 53% ofert.
Zdecydowana większość ofert pracy zamieszczona została samodzielnie przez firmy, które gotowe byłyby zatrudnić pracowników.	Pracodawcy w większości (69,8%) umieszczają oferty pracy samodzielnie, jednakże spory jest odsetek zarówno „rekrutacji ukrytych”, jak i ofert publikowanych przez agencje pracy bez nazwy pracodawcy.
W przypadku większości ofert wskazywanym miejscem pracy jest Lublin.	W ogłoszeniach, które posiadały jednoznacznie określone miejsce wykonywania pracy najczęściej wskazywano na Lublin (32%). To więc stolica województwa, jako największa jednostka miejska regionu i centrum metropolitalne skupia największą liczbę ofert.
Zdecydowana większość ofert pracy pojawiła się wielokrotnie w wielu źródłach.	Zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Blisko 66% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach.
W ogłoszeniach internetowych znajduje się znacznie więcej informacji charakteryzujących poszczególne miejsca pracy niż w prasie i innych źródłach.	Najobszerniejszym źródłem ofert są zbiory powiatowych urzędów pracy, źródła internetowe są jednakże bardzo zbliżone pod względem ilościowym. Widoczne są natomiast znaczne różnice jakościowe – ogłoszenia skierowane do specjalistów i kadry kierowniczej umieszczane są przeważnie w źródłach prywatnych. W źródłach publicznych znalazły się przede wszystkim ogłoszenia skierowane do następujących grup: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, specjaliści, technicy i inny średni personel oraz pracownicy przy pracach prostych. Zależność ta jest również istotna statystycznie, nie ma więc charakteru przypadkowego ⁴⁸ . W źródłach publicznych coraz częściej pojawiają się oferty zawierające zbliżony, a nawet szerszy zakres informacji niż w źródłach komercyjnych.
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.	

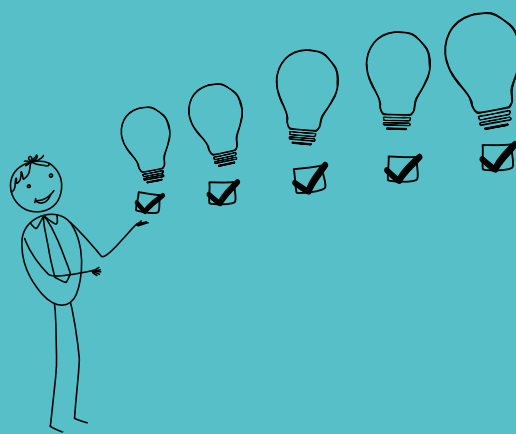
⁴⁷ Korelacja Pearsona, wartość testu -0,024, istotność na poziomie 0,01 = 0,000.

⁴⁸ Test t-Studenta dla prób niezależnych, wartość testu = 94,074, istotność na poziomie 0,05 = 0,000.

Hipoteza	Wnioski
Dostrzegalne są sezonowe wahania liczby ofert pracy. Dotyczy to zwłaszcza ofert pracy na stanowiska „proste”.	Istnieją pewne prawidłowości określające aktywność pracodawców w ramach poszukiwania pracowników. W okresie zimowym, ze względu na ustanie prac w budownictwie oraz mniejszą ilość prac sezonowych, liczba ofert jest mniejsza. Cykliczne, znaczne wahania liczby ofert dotyczą przede wszystkim: robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników przy pracach prostych, a także robotników przemysłowych i rzemieślników. W najmniejszym stopniu sezonowe wahania dostrzegalne są w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.
W kolejnych latach zwiększać się będzie zapotrzebowanie na specjalistów oraz pracowników sprzedaży.	Liczba ofert skierowanych do pracowników usług i sprzedawców, zgodnie z wynikami przeprowadzonej prognozy, ulegnie istotnemu wzrostowi. Z kolei zapotrzebowanie na specjalistów nieco spadnie, choć nadal będzie to najliczniejsza grupa poszukiwanych zawodów.
„Grupowe oferty pracy” w większości dotyczą pracowników zatrudnionych przy pracach prostych.	Liczba ofert grupowych różni się w zależności od zawodu przyporządkowanego do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Najczęściej ogłoszenia grupowe, a więc dotyczące więcej niż jednego stanowiska pojawiają się w przypadku pracowników przy pracach prostych, rolników, ogrodników, leśników i rybaków, a także robotników przemysłowych i rzemieślników; najrzadziej natomiast w odniesieniu do przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Zależność ta jest również istotna statystycznie ⁴⁹ .
W ofertach pracy częściej pojawiają się dokładnie sprecyzowane wymagania dotyczące doświadczenia niż specjalistycznego wykształcenia.	Jakiegokolwiek wymagania dotyczące doświadczenia wskazane zostały w przypadku blisko 62% ogłoszeń. Z kolei kończenia studiów wymagało 23% pracodawców, a szkół ponadgimnazjalnych – 39%. Oznacza to, że wymagania dotyczące doświadczenia i wykształcenia pojawiają się w ofertach równie często.
Średni poziom wynagrodzeń jest najwyższy w stolicy regionu. Wraz ze wzrostem poziomu stanowiska rośnie także wynagrodzenie.	W przypadku powiatów najwyższy poziom proponowanych wynagrodzeń brutto zanotowano na obszarze miasta Lublin, najniższy natomiast miał miejsce w powiecie tomaszowskim. Najwyższą kwotę oferowano przedstawicielom władz publicznych, wyższym urzędnikom i kierownikom, najniższą natomiast pracownikom przy pracach prostych. Poniżej średniej kwoty oferowanych wynagrodzeń znalazła się także następująca grupy: pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. Zależność wysokości wynagrodzenia od poziomu stanowiska jest także istotna statystycznie ⁵⁰ .

⁴⁹ Korelacja Pearsona, wartość testu -0,1, istotność na poziomie 0,01 = 0,000.

⁵⁰ Korelacja Pearsona, wartość testu 0,275, istotność na poziomie 0,01 = 0,000.



7. Rekomendacje płynące z badań

Poniżej przedstawione zostały rekomendacje, które wynikają z przeprowadzonych badań. Rekomendacje zostały opracowane z uwzględnieniem raportów z badań zrealizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy.

Rekomendacja: Podjęcie działań mających na celu zwiększenie wymiany informacji pomiędzy pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy.

Przyczyna: Służby zatrudnienia nie posiadają pełnego obrazu sytuacji dotyczącej poszukiwanych na rynku zawodów. Ma to związek z faktem, iż znaczna część pracodawców nie zgłasza zapotrzebowania na pracowników do urzędów pracy, przez co ma miejsce powstanie luki informacyjnej. Oferty pracy umieszczone w PUP różnią się pod względem struktury od ofert umieszczonych w źródłach publicznych. Można stwierdzić więc, że istnieje ogromny obszar do zagospodarowania przez działania marketingowe urzędów pracy.

Skutek: Aktywizacja przedsiębiorców w zakresie udzielania urzędom pracy informacji na temat wolnych miejsc (wakatów) wpłynie na zwiększenie skuteczności pośrednictwa pracy prowadzonego przez służby zatrudnienia. Poprzez wymianę informacji możliwe będzie podejmowanie adekwatnych, racjonalnych i skutecznych działań w ramach polityki rynku pracy. Posiadanie danych dotyczących realnego i rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników (w tym w odniesieniu do specjalistycznych ofert pracy) przekłada się na możliwość celowych rozwiązań nie tylko przez instytucje rynku pracy, ale też przez szkoły i uczelnie wyższe, a także i samych pracodawców. Dlatego też zalecane byłyby cykliczne kontakty pracowników urzędów pracy z przedsiębiorcami mające na celu diagnozę oczekiwań i potrzeb pracodawców. W czasie takich spotkań pracodawcy mogliby zgłaszać także istnienie wolnych miejsc pracy. Konieczna jest także organizacja szkoleń z metod rekrutacji i/lub rozwinięcie doradztwa zawodowego w zakresie pomocy pracodawcom w rekrutacji pracowników. Wszystkie te działania mają na celu „zbliżenie” urzędów pracy z przedsiębiorcami. W tym celu konieczne są także działania uzmysławiające przedsiębiorcom korzyści z darmowej współpracy z PUP. Sprzyja temu wydzielenie w urzędach Centrów Aktywizacji Zawodowej. Urzędy pracy powinny w większym stopniu aktywnie pozyskiwać oferty pracy od pracodawców także dzięki: zatrudnianiu pośredników zewnętrznych zajmujących się wyłącznie pozyskiwaniem ofert pracy od pracodawców; prowadzeniu pośrednictwa branżowego, polegającego na tym, że pośrednik pracy zajmuje się tylko daną branżą – zarówno od strony osoby bezrobotnej, jak i pracodawcy czy wreszcie oferując pracodawcy wsparcie w rekrutacji pracownika, np. poprzez poprowadzenie wstępnych rozmów kwalifikacyjnych przez doradcę zawodowego. W tym celu rekomendowane jest również stworzenie możliwości i ram prawnych dla funkcjonowania samorządu gospodarczego. Pozwoli to na efektywne włączanie pracodawców do systemu edukacji (zwłaszcza zawodowej). Powinno się wprowadzić takie zmiany prawne, które wspierałyby pracodawców chcących czynnie uczestniczyć w procesach edukacyjnych i współpracy ze szkołami.

Rekomendacja: Pozyskiwanie od przedsiębiorców i sfery biznesu informacji dotyczących zapotrzebowania na wiedzę, umiejętności i kwalifikacje pracowników.

Przyczyna: W najbardziej poszukiwanych zawodach istnieją duże braki kadrowe, które częściowo wypełniane są poprzez rotację pracowników. Braki te mogłyby być uzupełniane napływem nowych osób, które po podstawowym przeszkoleniu otrzymałyby szansę powrotu na rynek pracy. Konieczne jest jednakże prowadzenie działań, mających na celu rozpoznanie tych potrzeb.

Skutek: Dzięki współpracy ze sferą biznesu, to przedsiębiorcy zgłaszałyby zapotrzebowanie na określone kwalifikacje u pracowników. Gwarantowałyby to możliwość organizacji odpowiedniej praktyki lub stażu. Urzędy pracy zajmują się już organizacją działań wspomagających powrót na rynek pracy, konieczne jest jednak prowadzenie tych działań we współpracy z przedsiębiorcami tak, aby osoby przekwalifikowane odpowiadały na zapotrzebowanie wynikające z nieobsadzonych miejsc pracy. Prowadzenie szkoleń, kursów i staży, na które nie ma zapotrzebowania, powoduje wzrost generowanych kosztów przy jednoczesnym braku efektów w postaci zwiększonego zatrudnienia. W działaniach tych powinny brać udział także działające w ramach instytucji otoczenia biznesu biura karier, które powinny zbierać informacje na temat losów zawodowych absolwentów szkół i na podstawie otrzymywanych danych przygotowywać rekomendacje zmian w zakresie kompetencji i efektów kształcenia uzyskiwanych przez absolwentów lubelskich szkół.

Rekomendacja: Zwiększenie poziomu dostosowywania kompetencji osób pozostających bez pracy do wymagań pracodawców poprzez prowadzenie „celowanych” praktyk i staży, przy jednoczesnym promowaniu tych działań wśród pracodawców

Przyczyna: Pracodawcy w ofertach pracy wyraźnie określają preferowane kompetencje, jakie powinni posiadać kandydaci do pracy. Informacje te powinny być uzupełniane o wiadomości pochodzące od przedsiębiorców w ramach osobnych badań, w tym w ramach analizy umieszczanych ofert pracy. Uzyskane w ten sposób obszary wiedzy, kompetencji i umiejętności należy rozwijać zwłaszcza wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ponadto, służby zatrudnienia powinny w większym stopniu uświadamiać bezrobotnym konieczność udziału w kształceniu ustawicznym – osoby poszukujące pracy powinny uwzględniać w swoich planach na przyszłość możliwość przekwalifikowania się w związku z wykonywaną pracą. Jednocześnie osoby bez doświadczenia powinny częściej szukać możliwości jego zdobycia poprzez udział w projektach umożliwiających zdobycie doświadczenia, udział w stażach i praktykach.

Skutek: Poprzez organizację „celowanych” szkoleń o określonej tematyce, urzędy pracy przygotowałyby bezrobotnych do pracy na konkretnym stanowisku. Konieczne jest tworzenie i dopracowywanie wymaganych kompetencji u osób pozostających bez pracy, zwłaszcza znajdujących się w szczególnej sytuacji poprzez system doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń. Wszystkie te mechanizmy powinny być dostosowane do zadeklarowanego przez pracodawców zapotrzebowania, odpowiadać na istniejący popyt na rynku pracy. Do zadań urzędów pracy należałoby także wsparcie w zakresie pozyskiwania partnerów udzielających praktyki, w tym np. utworzenie listy przedsiębiorstw umożliwiających zdobycie najlepszych praktyk w ramach najbardziej poszukiwanych zawodów. Finansowanie takich szkoleń przebiegać mogłoby dwutorowo. Po pierwsze prowadzone już przez urzędy pracy szkolenia, mogłyby, na podstawie weryfikacji ich zgodności z oczekiwaniami pracodawców, w przypadku braku zgodności, być przebranzowane (nawet kosztem, w przypadku obciążenia finansowego związanego z organizacją, mniejszej liczby uczestników). Po drugie finansowanie, także nie wprost, przykładowo poprzez udostępnienie zasobów kadrowych, technicznych czy lokalowych, mogłoby pokrywać sami przedsiębiorcy.

Rekomendacja: Podjęcie działań mających na celu zwiększenie liczby ofert pracy wymagających wysokich kwalifikacji w powiatowych urządach pracy.

Przyczyna: W ofertach pracy umieszczanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia znajdują się przede wszystkim ogłoszenia dotyczące stanowisk szeregowych, na które nie wymagane są wysokie kwalifikacje. Poprzez powiatowe urzędy pracy pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników do prac prostych.

Skutek: Konieczne jest opracowanie założeń dla powstania „oferty z wyższej półki” rozumianej jako pozyskiwanie informacji o ofertach pracy na wysokie stanowiska (wymagające wysokich kwalifikacji). Ponieważ w ofertach umieszczanych w urządach pracy stosowany jest język prosty, ogólny, pomimo dużego zakresu informacji, przedstawianego jednakże w formie tabelarycznej. Zalecane jest wprowadzenie elementów marketingowych oraz środków perswazji, co uatrakcyjni te źródło ogłoszeń zarówno w przypadku osób poszukujących pracy, jak i samych pracodawców. Konieczna jest także promocja działań PUP komunikująca szeroki wachlarz usług, także skierowanych do osób/pracodawców poszukujących prestiżowych i wysokich stanowisk pracy.

Rekomendacja: Zapewnienie stałego ścisłego związku szkolnictwa zawodowego z lokalnym rynkiem pracy.

Przyczyna: Konieczna jest poprawa jakości kształcenia zawodowego tak, by z jednej strony absolwenci tych szkół byli w większym stopniu cenieni przez pracodawców, z drugiej zaś – by młodzież chętniej podejmowała kształcenie w szkołach zawodowych (ma to związek ze spadkiem zainteresowania szkolnictwem zawodowym wśród młodzieży). Oferta edukacyjna powinna odpowiadać także na potrzeby pracodawców, wyrażane m.in. w ofertach pracy. W obecnej sytuacji system kształcenia zawodowego określić można jako nieelastyczny, nieodpowiadający potrzebom pracodawców. Zapotrzebowanie wśród pracodawców, wyrażane w ofertach pracy, dotyczy właśnie w dużej mierze specjalistów. Konieczne jest wprowadzenie szybkiej możliwości „odpowiedzi” systemu edukacyjnego na oczekiwania pracodawców.

Skutek: Niezbędne jest zlikwidowanie sztywnych struktur nauczania, zwłaszcza zawodowego tak, aby była możliwość efektywnego reagowania na zmiany potrzeb sfery biznesu w strukturze nauczanych zawodów. Konieczne jest także zwiększenie udziału pracodawców w kształtowaniu oferty edukacyjnej i oferty szkoleniowej na szczeblu powiatu i regionu, a także intensywne promowanie tego faktu wśród przedsiębiorców, uświadamianie im znaczenia współpracy ze szkołami i z urzędami pracy dla ich własnego funkcjonowania.

Rekomendacja: Popularyzacja szkoleń z zakresu umiejętności miękkich.

Przyczyna: Jak wykazała analiza ofert pracy, w ogłoszeniach pracodawcy najczęściej oczekują od potencjalnych pracowników cech takich jak: zaangażowanie, motywacja, komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. Umiejętności miękkie stanowią coraz ważniejszy czynnik ułatwiający uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.

Skutek: Konieczne jest, aby wśród osób posiadających kwalifikacje wykształcić umiejętności miękkie, wskazywane przez pracodawców także w ofertach pracy. Ponadto, w celu poprawy sytuacji lubelskich pracowników należy położyć większy nacisk na wykształcenie w nich takich cech jak: asertywność czy umiejętność zarządzania czasem, w celu poprawy wydajności i jakości wykonywanej pracy. Do zadań urzędów należałaby także organizacja szkoleń dla pracobiorców z zakresu komunikacji marketingowej, umiejętności interpersonalnych i sprzedaży. Skutkować to będzie lepszym dopasowaniem do potrzeb pracodawców, a tym samym mniejszym problemem ze znalezieniem pracy oraz większym poziomem satysfakcji pracodawców z samych pracowników, jak i wykonywanej przez nich pracy.

Rekomendacja: Kontynuacja badań w obszarze rynku pracy.

Przyczyna: Jak wykazały badania, trendy na rynku pracy zmieniają się i modyfikują. Dlatego też konieczne jest posiadanie aktualnych informacji o sytuacji panującej na rynku pracy.

Skutek: Rekomenduje się kontynuację cyklicznych badań rynku pracy zarówno w odniesieniu do potencjału zatrudnieniowego, przeprowadzanych i planowanych rekrutacji, jak i w odniesieniu do oczekiwanych kompetencji twardych i miękkich. Badania powinny obejmować również adekwatność i dopasowanie wyników kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego w kontekście kwalifikacji, jakimi dysponują absolwenci poszczególnych kierunków i szkół do warunków panujących na rynku pracy, czyli oczekiwań potencjalnych pracodawców, dzięki czemu możliwe będzie uzyskanie kompletnego, trafnego i rzetelnego opisu sytuacji na rynku pracy.



8. Powiatowe rankingi 10 zawodów najczęściej pojawiających się w ofertach pracy

Powiat bialski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 142 wskazania, przedstawiciel handlowy – 92 wskazania, sprzedawca – 83 wskazania, doradca klienta – 59 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 49 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 40 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 34 wskazania, dyrektor generalny – 31 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 29 wskazań, kasjer handlowy – 28 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 25 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego – 24 wskazania, dyrektor szkoły – 18 wskazań, ekspozytor towarów (merchandiser) – 12 wskazań, kierownik stoiska w markecie – 12 wskazań, konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej – 12 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 11 wskazań, przedstawiciel medyczny – 11 wskazań, spedytor – 11 wskazań, magazynier – 10 wskazań, doradca finansowy – 8 wskazań, specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych – 8 wskazań.

Powiat m. Biała Podlaska – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: przedstawiciel handlowy – 216 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 176 wskazań, doradca klienta – 132 wskazania, sprzedawca – 124 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 74 wskazania, dyrektor generalny – 59 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 50 wskazań, doradca finansowy – 35 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 31 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 24 wskazania, przedstawiciel medyczny – 22 wskazania, programista aplikacji – 22 wskazania, opiekun klienta – 22 wskazania, kierowca samochodu ciężarowego – 21 wskazań, pośrednik w obrocie nieruchomościami – 21 wskazań, dyrektor szkoły – 20 wskazań, kierownik stoiska w markecie – 19 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 17 wskazań, pracownik (doradca) do spraw kredytów – 17 wskazań, pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) – 17 wskazań, elektryk – 16 wskazań, kierownik klubu sportowego – 14 wskazań.

Powiat biłgorajski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 145 wskazań, przedstawiciel handlowy – 110 wskazań, doradca klienta – 97 wskazań, sprzedawca – 67 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 37 wskazań, dyrektor generalny – 37 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 24 wskazania, kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) – 23 wskazania, kierownik działu sprzedaży – 22 wskazania, kierowca samochodu ciężarowego – 21 wskazań, dyrektor szkoły – 19 wskazań, sprzątaczką biurową – 17 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 14 wskazań, magazynier – 14 wskazań, kasjer handlowy – 11 wskazań, cieśla szalunkowy – 11 wskazań, ekspozytor towarów (merchandiser) – 9 wskazań, przedstawiciel medyczny – 9 wskazań, elektryk – 9 wskazań, sprzedawca w stacji paliw – 9 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 8 wskazań, elektryk budowlany – 8 wskazań.

Powiat m. Chełm – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: przedstawiciel handlowy – 180 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 167 wskazań, doradca klienta – 166 wskazań, sprzedawca – 105 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 68 wskazań, dyrektor generalny – 60 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 51 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 46 wskazań, opiekun klienta – 35 wskazań, telemarketer – 33 wskazania, doradca finansowy – 32 wskazania, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 31 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 25 wskazań, dyrektor szkoły – 25 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 22 wskazania, farmaceuta – farmacja apteczna – 20 wskazań, księgowy – 20 wskazań, pośrednik w obrocie nieruchomościami – 20 wskazań, magazynier – 19 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 19 wskazań, kucharz – 19 wskazań, pracownik (doradca) do spraw kredytów – 19 wskazań.

Powiat chełmski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: robotnik gospodarczy – 25 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 23 wskazania, sprzedawca – 21 wskazań, przedstawiciel handlowy – 17 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 12 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 12 wskazań, operator obrabiarek sterowanych numerycznie – 10 wskazań, sprzątaczką biurowa – 8 wskazań, technik administracji – 8 wskazań, księgowy – 7 wskazań, robotnik budowlany – 7 wskazań, elektromonter (elektryk) zakładowy – 7 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 6 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 6 wskazań, pomoc kuchenna – 6 wskazań, doradca klienta – 5 wskazań, diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów – 5 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 4 wskazania, agent celny – 4 wskazania, opiekun osoby starszej – 4 wskazania, stolarz – 4 wskazania, kelner – 4 wskazania.

Powiat hrubieszowski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 142 wskazania, przedstawiciel handlowy – 87 wskazań, sprzedawca – 75 wskazań, doradca klienta – 43 wskazania, dyrektor generalny – 34 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 25 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 24 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 24 wskazania, sprzątaczką biurowa – 19 wskazań, magazynier – 15 wskazań, technik prac biurowych – 15 wskazań, robotnik gospodarczy – 15 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 14 wskazań, dyrektor szkoły – 14 wskazań, kasjer handlowy – 13 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 13 wskazań, piekarz – 13 wskazań, kierowca samochodu dostawczego – 12 wskazań, doradca finansowy – 9 wskazań, pomoc kuchenna – 9 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 8 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 8 wskazań.

Powiat janowski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 107 wskazań, przedstawiciel handlowy – 57 wskazań, sprzedawca – 47 wskazań, doradca klienta – 31 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 29 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 26 wskazań, robotnik gospodarczy – 20 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 18 wskazań, dyrektor generalny – 15 wskazań, technik prac biurowych – 14 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 13 wskazań, dyrektor szkoły – 13 wskazań, kucharz – 13 wskazań, konsultant/ agent sprzedaży bezpośredniej – 11 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 10 wskazań, kasjer handlowy – 10 wskazań, sprzątaczką biurowa – 10 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 9 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) – 8 wskazań, przedstawiciel medyczny – 7 wskazań, kierownik lokalu gastronomicznego – 7 wskazań, robotnik placowy – 7 wskazań.

Powiat krasnostawski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 137 wskazań, przedstawiciel handlowy – 80 wskazań, sprzedawca – 63 wskazania, doradca klienta – 58 wskazań, dyrektor generalny – 32 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 22 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 22 wskazania, kierownik działu sprzedaży – 18 wskazań,

robotnik gospodarczy – 16 wskazań, sprzątaczką biurową – 14 wskazań, pracownik ochrony fizycznej bez licencji – 14 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 13 wskazań, dyrektor szkoły – 11 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 9 wskazań, kucharz – 9 wskazań, opiekun klienta – 9 wskazań, farmaceuta – farmacja apteczna – 8 wskazań, przedstawiciel medyczny – 7 wskazań, kierownik lokalu gastronomicznego – 7 wskazań, kelner – 7 wskazań, konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej – 6 wskazań, specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych – 6 wskazań.

Powiat kraśnicki – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 149 wskazań, przedstawiciel handlowy – 146 wskazań, doradca klienta – 83 wskazania, sprzedawca – 63 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 42 wskazania, dyrektor generalny – 29 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 29 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 29 wskazań, dyrektor szkoły – 25 wskazań, magazynier – 17 wskazań, robotnik budowlany – 16 wskazań, pracownik do spraw osobowych – 16 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 15 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 15 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 14 wskazań, przedstawiciel medyczny – 14 wskazań, fryzjer – 14 wskazań, sprzedawca w branży spożywczej – 14 wskazań, robotnik gospodarczy – 13 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 12 wskazań, farmaceuta – farmacja apteczna – 11 wskazań, operator koparko-ładowarki – 11 wskazań.

Powiat lubartowski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 139 wskazań, przedstawiciel handlowy – 96 wskazań, doradca klienta – 62 wskazania, sprzedawca – 58 wskazań, dyrektor generalny – 32 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 27 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 26 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 21 wskazań, dyrektor szkoły – 19 wskazań, przedstawiciel medyczny – 12 wskazań, magazynier – 11 wskazań, agent do spraw zakupów – 11 wskazań, opiekun klienta – 11 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 10 wskazań, inżynier budownictwa – budownictwo ogólne – 10 wskazań, fryzjer – 10 wskazań, piekarz – 10 wskazań, kierowca autobusu – 10 wskazań, doradca finansowy – 9 wskazań, tajemniczy klient (mystery shopper) – 9 wskazań, pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedieneci) – 8 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 7 wskazań.

Powiat lubelski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: sprzedawca – 97 wskazań, przedstawiciel handlowy – 47 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 36 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 27 wskazań, robotnik gospodarczy – 25 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 23 wskazania, magazynier – 22 wskazania, robotnik budowlany – 20 wskazań, kucharz – 19 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 18 wskazań, kierowca samochodu dostawczego – 18 wskazań, sprzedawca w branży spożywczej – 18 wskazań, pomoc kuchenna – 17 wskazań, mechanik samochodów osobowych – 17 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 13 wskazań, brukarz – 13 wskazań, spawacz ręczny gazowy – 13 wskazań, sortowacz – 12 wskazań, sprzątaczką biurową – 10 wskazań, sprzedawca w stacji paliw – 10 wskazań, piekarz – 9 wskazań, barman – 9 wskazań.

Powiat m. Lublin – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: programista aplikacji – 1255 wskazań, przedstawiciel handlowy – 1140 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 845 wskazań, doradca klienta – 824 wskazania, sprzedawca – 453 wskazania, kierownik działu sprzedaży – 449 wskazań, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych – 238 wskazań, księgowy – 231 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 204 wskazania, dyrektor generalny – 195 wskazań, konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej – 193 wskazania, magazynier – 181 wskazań, doradca finansowy – 179 wskazań, inżynier sprzedaży – 153 wskazania, opiekun klienta – 150 wskazań, telemarketer – 148 wskazań, specjalista do spraw marketingu i handlu – 144 wskazania, pra-

ownik (doradca) do spraw kredytów – 138 wskazań, przedstawiciel medyczny – 130 wskazań, kasjer handlowy – 122 wskazania, tester oprogramowania komputerowego – 115 wskazań, pośrednik w obrocie nieruchomościami – 114 wskazań.

Powiat łęczyński – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 141 wskazań, przedstawiciel handlowy – 75 wskazań, sprzedawca – 59 wskazań, doradca klienta – 52 wskazania, dyrektor generalny – 32 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 26 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 21 wskazań, robotnik gospodarczy – 17 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 15 wskazań, kasjer handlowy – 14 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 13 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 13 wskazań, dyrektor szkoły – 11 wskazań, magazynier – 11 wskazań, ekspozytor towarów (merchandiser) – 9 wskazań, kierownik stoiska w markecie – 9 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 8 wskazań, tajemniczy klient (mystery shopper) – 8 wskazań, sprzedawca w stacji paliw – 8 wskazań, sprzedawca w branży przemysłowej – 8 wskazań, przedstawiciel medyczny – 7 wskazań, kierownik lokalu gastronomicznego – 7 wskazań.

Powiat łukowski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: kierowca samochodu ciężarowego – 248 wskazań, sprzedawca – 146 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 144 wskazania, przedstawiciel handlowy – 96 wskazań, doradca klienta – 92 wskazania, technik prac biurowych – 75 wskazań, dyrektor generalny – 39 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 38 wskazań, obuwnik – 36 wskazań, robotnik gospodarczy – 34 wskazania, robotnik budowlany – 32 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 31 wskazań, magazynier – 30 wskazań, kucharz – 24 wskazania, kierowca samochodu dostawczego – 23 wskazania, elektryk – 21 wskazań, pomoc kuchenna – 21 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 19 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 18 wskazań, dyrektor szkoły – 18 wskazań, szwaczka – 18 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 17 wskazań.

Powiat opolski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 103 wskazania, sprzedawca – 95 wskazań, przedstawiciel handlowy – 71 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 35 wskazań, technik prac biurowych – 35 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 28 wskazań, robotnik gospodarczy – 28 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 21 wskazań, doradca klienta – 19 wskazań, dyrektor generalny – 19 wskazań, pomoc kuchenna – 19 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 18 wskazań, sprzątaczką biurową – 17 wskazań, pracownik ochrony fizycznej bez licencji – 17 wskazań, kucharz – 15 wskazań, robotnik budowlany – 14 wskazań, sprzedawca w branży spożywczej – 14 wskazań, dyrektor szkoły – 13 wskazań, magazynier – 13 wskazań, kierowca operator wózków jezdniowych – 13 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 12 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 11 wskazań.

Powiat parczewski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: przedstawiciel handlowy – 73 wskazania, sprzedawca – 58 wskazań, doradca klienta – 36 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 21 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 20 wskazań, kasjer handlowy – 16 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 14 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 14 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 13 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 13 wskazań, magazynier – 11 wskazań, robotnik gospodarczy – 11 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 8 wskazań, ekspozytor towarów (merchandiser) – 8 wskazań, robotnik budowlany – 7 wskazań, technik handlowiec – 7 wskazań, specjalista do spraw marketingu i handlu – 7 wskazań, przedstawiciel medyczny – 6 wskazań, sprzątaczką biurową – 6 wskazań, kucharz – 6 wskazań, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych – 6 wskazań, kierownik działu produkcji – 6 wskazań.

Powiat puławski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: przedstawiciel handlowy – 198 wskazań, sprzedawca – 193 wskazania, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 158 wskazań, doradca klienta – 138 wskazań, kucharz – 120 wskazań, kelner – 101 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 76 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 67 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 59 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 54 wskazania, dyrektor generalny – 52 wskazania, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 40 wskazań, pomoc kuchenna – 40 wskazań, opiekun klienta – 39 wskazań, doradca finansowy – 37 wskazań, magazynier – 35 wskazań, fryzjer – 34 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 27 wskazań, sprzątaczką biurowa – 27 wskazań, technik prac biurowych – 27 wskazań, murarz – 26 wskazań, specjalista do spraw marketingu i handlu – 25 wskazań.

Powiat radzyński – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 140 wskazań, przedstawiciel handlowy – 102 wskazania, sprzedawca – 89 wskazań, doradca klienta – 65 wskazań, dyrektor generalny – 34 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 32 wskazania, kierowca ciągnika siodłowego (TIR-a) – 27 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 27 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 22 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 21 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 18 wskazań, sprzątaczką biurowa – 17 wskazań, kucharz – 16 wskazań, dyrektor szkoły – 13 wskazań, specjalista do spraw marketingu i handlu – 12 wskazań, stolarz budowlany – 11 wskazań, przedstawiciel medyczny – 10 wskazań, robotnik gospodarczy – 10 wskazań, spedytor – 8 wskazań, magazynier – 8 wskazań, kierownik lokalu gastronomicznego – 8 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 8 wskazań.

Powiat rycki – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 145 wskazań, doradca klienta – 71 wskazań, sprzedawca – 67 wskazań, przedstawiciel handlowy – 61 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 34 wskazania, dyrektor generalny – 34 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 33 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 23 wskazania, kierownik działu sprzedaży – 21 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 19 wskazań, szwaczka – 16 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 15 wskazań, technik prac biurowych – 15 wskazań, kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) – 13 wskazań, dyrektor szkoły – 13 wskazań, kucharz – 13 wskazań, robotnik budowlany – 11 wskazań, przedstawiciel medyczny – 10 wskazań, kierowca samochodu dostawczego – 10 wskazań, barman – 10 wskazań, elektromonter instalacji elektrycznych – 9 wskazań, piekarz – 9 wskazań.

Powiat świdnicki – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 143 wskazania, przedstawiciel handlowy – 107 wskazań, doradca klienta – 60 wskazań, sprzedawca – 56 wskazań, dyrektor generalny – 46 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 44 wskazania, ślusarz – 37 wskazań, kierowca samochodu dostawczego – 28 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 24 wskazania, magazynier – 18 wskazań, opiekun klienta – 18 wskazań, lakiernik – 18 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 17 wskazań, księgowy – 16 wskazań, kasjer handlowy – 15 wskazań, konsultant/ agent sprzedaży bezpośredniej – 13 wskazań, operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych – 13 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 11 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 11 wskazań, dyrektor szkoły – 11 wskazań, przedstawiciel medyczny – 11 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 11 wskazań.

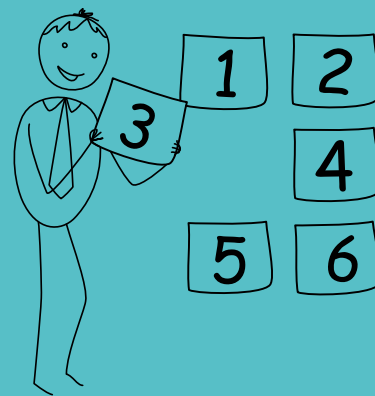
Powiat tomaszowski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 138 wskazań, sprzedawca – 115 wskazań, przedstawiciel handlowy – 97 wskazań, doradca klienta – 53 wskazania, sprzedawca w branży spożywczej – 32 wskazania, kierowca samochodu ciężarowego – 30 wskazań, dyrektor generalny – 29 wskazań, robotnik budowlany – 24 wska-

zania, specjalista do spraw sprzedaży – 23 wskazania, agent ubezpieczeniowy – 23 wskazania, robotnik gospodarczy – 22 wskazania, kucharz – 17 wskazań, kierowca samochodu dostawczego – 17 wskazań, opiekun klienta – 16 wskazań, kierownik działu sprzedaży – 15 wskazań, magazynier – 15 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 15 wskazań, dyrektor szkoły – 13 wskazań, piekarz – 13 wskazań, sprzedawca w stacji paliw – 13 wskazań, kierowca autobusu – 12 wskazań, kasjer handlowy – 11 wskazań.

Powiat włodawski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 106 wskazań, sprzedawca – 76 wskazań, doradca klienta – 46 wskazań, przedstawiciel handlowy – 44 wskazania, robotnik gospodarczy – 44 wskazania, kierownik działu sprzedaży – 30 wskazań, dyrektor generalny – 20 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 20 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 20 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 18 wskazań, pozostali pracownicy obsługi biurowej – 17 wskazań, robotnik budowlany – 14 wskazań, dyrektor szkoły – 13 wskazań, sprzątaczką biurową – 13 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 12 wskazań, pomoc kuchenna – 10 wskazań, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani – 9 wskazań, kasjer handlowy – 9 wskazań, przedstawiciel medyczny – 8 wskazań, kucharz – 8 wskazań, pokojowa – 8 wskazań, magazynier – 7 wskazań.

Powiat zamojski – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: sprzedawca – 57 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 56 wskazań, przedstawiciel handlowy – 29 wskazań, kierowca samochodu dostawczego – 26 wskazań, kucharz – 22 wskazania, kelner – 22 wskazania, doradca klienta – 17 wskazań, specjalista do spraw sprzedaży – 16 wskazań, szwaczka – 15 wskazań, ślusarz narzędziowy – 14 wskazań, ślusarz – 12 wskazań, mechanik samochodów osobowych – 12 wskazań, operator koparko-ładowarki – 11 wskazań, kamieniarz – 11 wskazań, sprzedawca w stacji paliw – 11 wskazań, sprzątaczką biurową – 10 wskazań, pomoc kuchenna – 10 wskazań, magazynier – 9 wskazań, mechanik pojazdów samochodowych – 9 wskazań, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 8 wskazań, robotnik budowlany – 8 wskazań, dekarz – 8 wskazań.

Powiat m. Zamość – najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: przedstawiciel handlowy – 294 wskazania, doradca klienta – 284 wskazania, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) – 189 wskazań, sprzedawca – 174 wskazania, specjalista do spraw sprzedaży – 85 wskazań, kierowca samochodu ciężarowego – 82 wskazania, kierownik działu sprzedaży – 70 wskazań, dyrektor generalny – 61 wskazań, kelner – 60 wskazań, kucharz – 54 wskazania, doradca finansowy – 50 wskazań, sprzątaczką biurową – 41 wskazań, kasjer handlowy – 36 wskazań, agent ubezpieczeniowy – 35 wskazań, opiekun klienta – 35 wskazań, magazynier – 31 wskazań, robotnik budowlany – 31 wskazań, barman – 30 wskazań, księgowy – 28 wskazań, pomoc kuchenna – 28 wskazań, przedstawiciel medyczny – 27 wskazań, dyrektor szkoły – 25 wskazań.



9. Aneks. Spis tabel i wykresów

Spis tabel

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. lubelskiego	24
Tabela 2. Liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki na przestrzeni lat 2009 – 2015 (stan na koniec lutego)	29
Tabela 3. Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca	31
Tabela 4. Odsetek ogłoszeń grupowych oraz średnia liczba miejsc pracy	43
Tabela 5. Miejsce zamieszczenia oferty a typ stanowiska.....	45
Tabela 6. Najczęściej poszukiwane zawody.....	46
Tabela 7. Wymagania we wszystkich zebranych ogłoszeniach	54
Tabela 8. Najczęściej poszukiwane w ofertach języki obce oraz stopień ich znajomości.....	56
Tabela 9. Wymagania dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami.....	57
Tabela 10. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów	57
Tabela 11. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów z podziałem na grupy elementarne KZiS ...	58
Tabela 12. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje.....	61
Tabela 13. Wymagania dotyczące kompetencji z podziałem na grupy elementarne KZiS.....	62
Tabela 14. Najczęściej wskazywane zawody w ramach zielonej gospodarki przyporządkowane do KZiS.....	64

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim.....	17
Wykres 2. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim (dane w tysiącach).	18
Wykres 3. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w podziale na płeć (dane w tysiącach osób).....	19
Wykres 4. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w IV kwartale roku 2012, 2013 i 2014 według wieku (dane w tysiącach)	19
Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia (dane w procentach)	20
Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku.....	21
Wykres 7. Liczba osób zatrudnionych (w tysiącach) w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie lubelskim	22
Wykres 8. Pracujący według grup zawodów i według płci w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim.....	22
Wykres 9. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym i prywatnym gospodarki w IV kwartale 2014 roku w województwie lubelskim.....	23
Wykres 10. Stopa bezrobocia w lutym 2015 roku w poszczególnych województwach.....	24

Wykres 11. Zarejestrowani bezrobotni w podziale na płeć w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego w lutym 2015 roku	26
Wykres 12. Zarejestrowani bezrobotni w województwie lubelskim według poziomu wykształcenia (stan na IV kwartał 2014 roku)	27
Wykres 13. Porównanie wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie lubelskim (stan na IV kwartał 2014).....	27
Wykres 14. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy w lutym 2015 roku w poszczególnych województwach.....	30
Wykres 15. Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy zgłoszoną do urzędu pracy. Stan na koniec lutego 2015 roku.....	31
Wykres 16. Liczba zebranych ofert w poszczególnych miesiącach objętych analizą	36
Wykres 17. Czas na złożenie aplikacji ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.....	37
Wykres 18. Liczba zebranych ofert z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą.....	39
Wykres 19. Liczba zebranych ofert przed wyłączeniem dubli pomiędzy kategoriami z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą.....	40
Wykres 20. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.....	43
Wykres 21. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.....	45
Wykres 22. Wynagrodzenie brutto ze względu na grupy elementarne KZiS	52
Wykres 23. Wynagrodzenie brutto ze względu na powiaty województwa lubelskiego	53
Wykres 24. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – okres doświadczenia.....	54
Wykres 25. Oferty pracy ze względu na wymagany staż pracy i kwalifikacje elementarne KZiS.....	55
Wykres 26. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – wykształcenie.....	55
Wykres 27. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.....	56
Wykres 28. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	71
Wykres 29. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS pracownicy biurowi	72
Wykres 30. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS pracownicy przy pracach prostych	73
Wykres 31. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS pracownicy usług i sprzedawcy	74
Wykres 32. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	75
Wykres 33. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	76
Wykres 34. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS specjaliści.....	77
Wykres 35. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Technicy i inny średni personel.....	78

Raport stanowi podsumowanie 18-miesięcznego badania mającego na celu analizę zawartych w ofertach pracy wymagań pracodawców wobec kandydatów do pracy. Przeanalizowano 42 678 unikalnych ogłoszeń o pracę. Ustalono w jakich zawodach najczęściej rekrutowani są pracownicy oraz jakie stawia się przed nimi wymagania odnośnie doświadczenia, kwalifikacji i kompetencji. Publikacja zawiera informacje o pracodawcach, którzy najczęściej rekrutowali do pracy na terenie województwa lubelskiego oraz o warunkach zatrudnienia jakie oferowali. Raport został wzbogacony o prognozę dotyczącą zapotrzebowania na pracowników w regionie.

dr Jakub Andrzejczak, recenzent:

Praca jest bezcennym źródłem informacji na temat rzeczywistych warunków, w jakich kształtuje się zatrudnienie w województwie lubelskim i – w połączeniu z innymi projektami realizowanymi przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – może stanowić istotny element kompleksowej diagnozy, dzięki precyzyjnemu przedstawieniu rzeczywistego stanu zawodów nadwyżkowych i deficytowych. (...) Recenzowana publikacja dostarcza obiektywnych danych, na podstawie których planować można działania, będące odpowiedzią na aktualne wyzwania, jakie stawia rynek pracy.



www.lorp.wup.lublin.pl

**WIRTUALNY
DORADCA.**
WUP.LUBLIN.PL 



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

