



**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014**



www.lorp.wup.lublin.pl



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



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

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

Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

PUBLIC PROFITS	Opracowanie:	Public Profits Sp. z o.o.
	Autorzy:	Michał Morchat Natalia Słowikowska





www.lorp.wup.lublin.pl

„Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” to kontynuacja i rozwinięcie badania realizowanego od początku roku 2012 w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie. Projekt systemowy „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - kontynuacja” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie. Wykonawcą badania jest Public Profits Sp. z o.o. Monitoring od listopada 2013 r. do kwietnia 2015 r. raportowany jest miesięcznie.

Ogłoszenia zebrane od 1 V do 31 X 2014 r.
Pozyskano 16 253 ogłoszenia dotyczące w sumie 25 743 stanowisk (niektóre ogłoszenia dotyczyły więcej niż jednego miejsca pracy).
 Wymagania dotyczące **wykształcenia** kandydatów znalazły się w przeszło 62% ofert.



Najczęściej poszukiwane **kompetencje** to:

komunikatywność,
zaangażowanie,
orientacja na klienta,
orientacja na cel,
sumienność i dokładność.

Najczęściej wymagane uprawnienia i certyfikaty:

- prawo jazdy (3 889 ogłoszeń, z czego kat. B to 3 085 ogłoszeń),
- uprawnienia logistyczne (433 ogłoszenia dot. świadectw kwalifikacji przewozu osób lub rzeczy),
- uprawnienia do kierowania pojazdami maszynowymi (420 ogłoszeń, w tym wózki widłowe i samojezdniowe, koparki, ładowarki, żurawie wieżowe i hydrauliczne, walce drogowe),
- uprawnienia pedagogiczne (181 ogłoszeń),
- uprawnienia elektryczne (173 ogłoszenia, najczęściej SEP do 1kV),
- uprawnienia spawalnicze (160 ogłoszeń).

W pojedynczych ofertach wymagano:

- certyfikatów Magento Certified Developer, Zend Certified Engineer, ISTQB na poziomie Test Manager czy certyfikatów CCNA, MCP, MCSA (technologie informatyczne),
- uprawnień audytora wewnętrznego ISO/TS 16949:29 i VDA 6.3 (zarządzanie jakością),
- certyfikatu Black Belt i Green Belt Six Sigma (oparta na statystyce technika podnoszenia jakości),
- uprawnień do zawierania transakcji na rynku EEX i licencji maklera giełd towarowych,
- certyfikatów CIA (Certified Internal Auditor - międzynarodowa kwalifikacja z dziedziny audytu wewnętrznego),
- uprawnień do badań wizualnych VT-2 (kontrola spoin spawalniczych),
- uprawnień do konserwacji UDT (konserwacji dźwignic, przenośników i wózków jezdniowych podnośnikowych),
- uprawnień inspektora ochrony przeciwpożarowej,
- uprawnień dozoru ruchu górniczego.

10 najczęściej poszukiwanych SPECJALNOŚCI

wg Klasyfikacji zawodów i specjalności:

Nazwa	Liczba wskazań
Przedstawiciel handlowy	1140
Sprzedawca	813
Programista aplikacji	658
Doradca klienta	573
Specjalista do spraw sprzedaży	545
Kierowca samochodu ciężarowego	377
Kierownik działu sprzedaży	375
Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa)	324
Magazynier	219
Kucharz	208

Najczęściej poszukiwane specjalności po wyodrębnieniu z całej bazy jedynie zawodów z *Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*:
Sprzedawca (813 wskazań),
Kucharz (208 wskazań),
Technik prac biurowych (145 wskazań),
Kelner (122 wskazania),
Elektryk (97 wskazań).



MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM ZA OKRES MAJ – PAŹDZIERNIK 2014

KOMPENDIUM

W zdecydowanej większości oferowano umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. Średnia płaca, wskazana w przypadku 46% ogłoszeń, to 1 908 złotych brutto. Czas ważności oferty wynosił przeszło 25 dni.

Największą liczbę ofert umieścili następujący ogłoszeniodawcy:

Pośrednicy:

Biuro Promo Sp. z o.o. - 241 ogłoszeń,
Agencja Pracy Koncepcja Sp. z o.o. - 140 ogłoszeń,
Grafton Recruitment Polska - 102 ogłoszenia,
Trenkwalder Benefit Sp. z o.o. - 95 ogłoszeń.

Rekrutujący bezpośrednio:

Sii Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT) - 127 ogłoszeń,
Mobica Limited Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT) - 43 ogłoszenia,
Stokrotka Sp. z o.o. (sieć supermarketów) - 41 ogłoszeń,
Česká pojišť'ovna S.A. (Proama - ubezpieczenia) - 38 ogłoszeń.

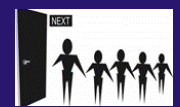
Źródła, z których pobierano oferty pracy:



Powiatowe urzędy pracy
- 40% ofert



Portale internetowe
- 36% ofert



Agencje zatrudnienia
- 11% ofert



Portale społecznościowe
- 10% ofert



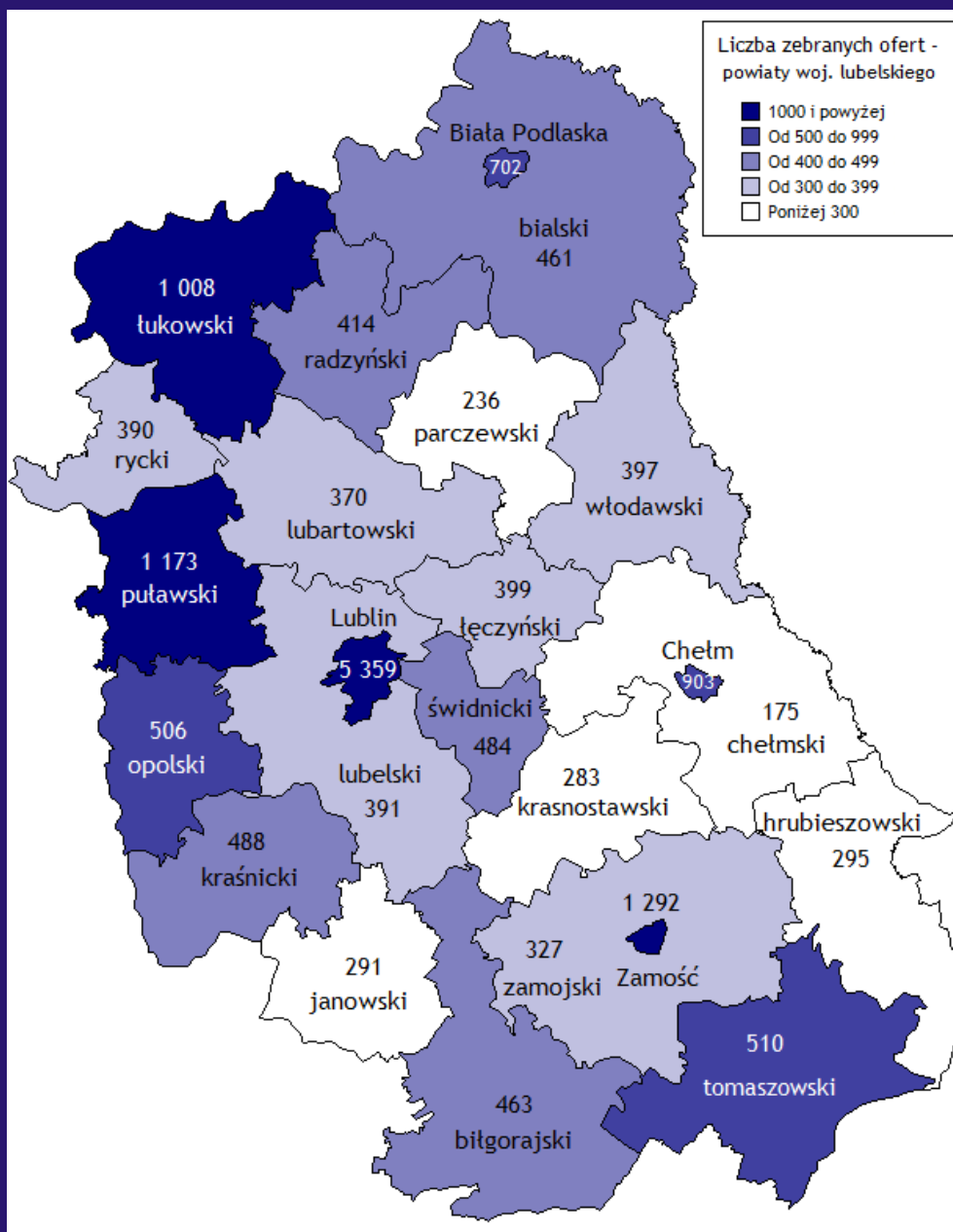
Biuletyny informacji publicznej
- 1% ofert



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	6
1.1	PRZEDMIOT BADANIA SFORMUŁOWANY PRZEZ ZAMAWIAJĄCEGO.....	6
1.2	PYTANIA BADAWCZE I SZCZEGÓLWE CELE BADANIA.....	6
1.3	LISTA HIPOTEZ.....	8
2	OPIS ZASTOSOWANEJ METODYKI ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTANYCH W BADANIU	9
2.1	ŹRÓDŁA ZASTANE	9
2.2	OFERTY PRACY	9
3	ANALIZA ŹRÓDEŁ ZASTANYCH.....	14
3.1	AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO	14
3.1.1	AKTYWNI ZAWODOWO	15
3.1.2	PRACUJĄCY	18
3.1.3	BEZROBOTNI	23
3.1.4	CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA BEZROBOTNYCH	24
3.1.5	NOWOZAREJESTROWANI I DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI.....	27
3.1.6	SYTUACJA BEZROBOTNYCH ABSOLWENTÓW	28
3.1.7	OFERTY PRACY	30
3.2	ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.....	34
3.2.1	ZAWODY POSZUKIWANE PRZEZ PRACODAWCÓW	34
3.2.2	ZAWODY NADWYŻKOWE	36
3.3	OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW	37
3.3.1	OCZEKIWANE WYKSZTAŁCENIE	37
3.3.2	OCZEKIWANE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE.....	37
3.3.3	KWALIFIKACJE ZAWODOWE	38
4	OPIS WYNIKÓW BADANIA, ICH ANALIZA I INTERPRETACJA.....	39
4.1	IŁOŚĆ I STRUKTURA ZEBRANYCH OFERT PRACY	39
4.2	WYMAGANIA STAWIANE POTENCJALNYM PRACOWNIKOM.....	57
4.3	STANOWISKA PRACY W RAMACH „ZIELONEJ I BIAŁEJ GOSPODARKI”	68
4.4	PORÓWNANIE WYNIKÓW BADAŃ W RAMACH I I II PÓŁROCZA.	71
5	POWIATOWE RANKINGI 10 ZAWODÓW NAJCZĘŚCIEJ POJAWIAJĄCYCH SIĘ W OFERTACH PRACY.	75
6	ANEKS. SPIS TABEL I WYKRESÓW.	79

1 Wprowadzenie metodologiczne

1.1 Przedmiot badania sformułowany przez Zamawiającego.

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

1.2 Pytania badawcze i szczegółowe cele badania.

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

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.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014**

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

W niniejszym raporcie półrocznym znajduje się odpowiedź na część pytań badawczych - opracowanie wszystkich zagadnień będzie mieć miejsce w raporcie końcowym (po III, ostatnim półroczu okresu objętego analizą).

1.3 Lista hipotez

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

2 Opis zastosowanej metodyki oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1 Źródła zastane

Badanie właściwe poprzedzone zostało analizą desk i web research.

Analiza zawiera:

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

2.2 Oferty pracy

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

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

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

- **W zbiorach niepublicznych służb zatrudnienia** - w zależności od dostępności dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Analizowane są wszystkie agencje pracy w województwie.
- **Na portalach internetowych** - pobierane są oferty pochodzące z największych ogólnopolskich oraz regionalnych internetowych portali pracy z uwzględnieniem stron macierzystych o największej liczbie użytkowników³ (jest to klucz wyboru

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

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

- Grupa Pracuj Solutions (pracuj.pl),
 - Grupa Gazeta.pl (gazetapraca.pl),
 - Grupa Gowork.pl,
 - infopraca.pl,
 - Grupa Praca.pl,
 - jooble.com.pl,
 - jobrapido.com,
 - indeed.com,
 - Grupa 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.
- **Na portalach społecznościowych** - pobierane są ogłoszenia z portalu gumtree.pl oraz olx.pl.
 - **Dane gromadzone przez biura karier wszystkich szkół wyższych w województwie.** Zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich uczelni wyższych województwa lubelskiego.
W przypadku szkół wyższych brane są następujące jednostki prowadzące biura karier:

Szkoły publiczne:

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

Szkoły niepubliczne:

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

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

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

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

Analiza danych miała następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych i w arkuszu kalkulacyjnym.
2. Kolejnym krokiem było zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co było jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje.
3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:
 - Każdą ofertę przyporządkowano do określonego zawodu z 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
LICZLUB

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 przesłanie aplikacji klikając w przycisk aplikowania.

Źródło: zebrane oferty internetowe.

3 Analiza źródeł zastanych

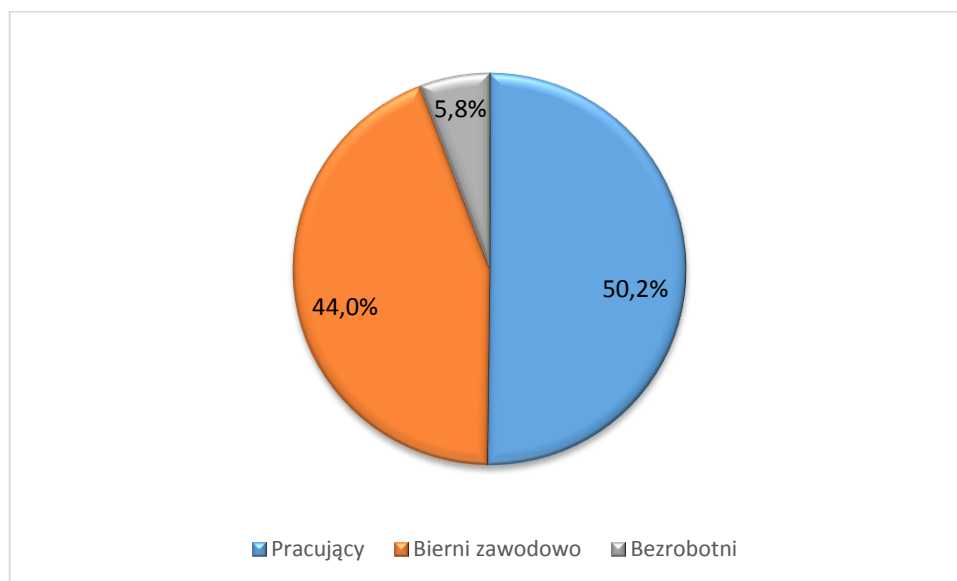
3.1 Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa lubelskiego

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-go 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 II kwartał 2014⁴ roku pokazują, że w województwie lubelskim nieco ponad połowa ludności (50,2%) w wieku powyżej 15-go roku życia pracowała, kolejne 44,0% było biernych zawodowo, a pozostałe 5,8% stanowili bezrobotni.

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



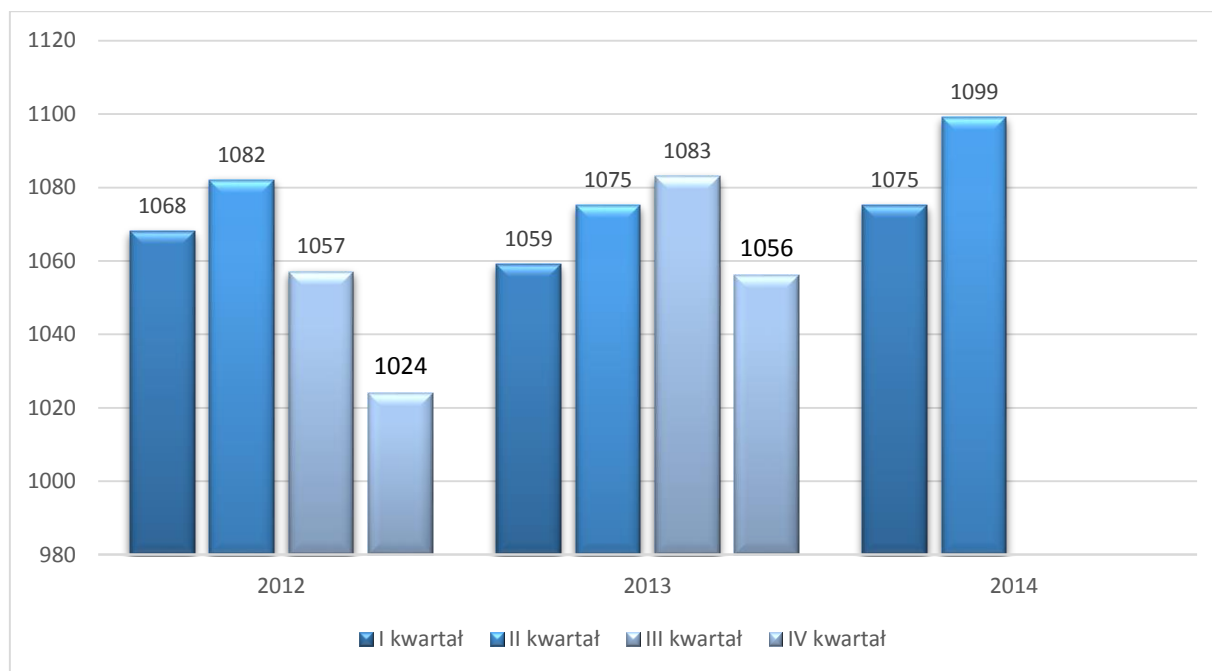
Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 r.”, Lublin 2014.

⁴ Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 r.”, Lublin 2014, s.2.

3.1.1 Aktywni zawodowo

Ogółem liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim sięgała 1 099 000 osób⁵. Wynik ten stanowi wzrost w stosunku do II kwartału w 2013 roku. Jest to również mniejsza liczba osób aktywnych zawodowo niż ta zanotowana w II kwartale 2012 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 II kwartale 2014 w województwie lubelskim wyniósł 56,0% i utrzymuje się na dość stabilnym poziomie (rok wcześniej wynosił 56,8%)⁶. Wskaźnik ten sytuuje województwo lubelskie na piątym miejscu w Polsce - wyższe wyniki uzyskały województwa mazowieckie (60,5%), łódzkie (59,2%), wielkopolskie (57,7%) i małopolskie (56,2%)⁷. Aktywni zawodowo w województwie lubelskim stanowią 6,1% wszystkich osób aktywnych zawodowo w Polsce.

Warto podkreślić, że współczynnik aktywności zawodowej jest znacznie wyższy (63,5%) w przypadku mężczyzn niż kobiet (49,1%). Zgodnie z raportem GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 roku” wśród aktywnych zawodowo na 100 mężczyzn przypadają 83 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

⁵ Ibidem, s.3.

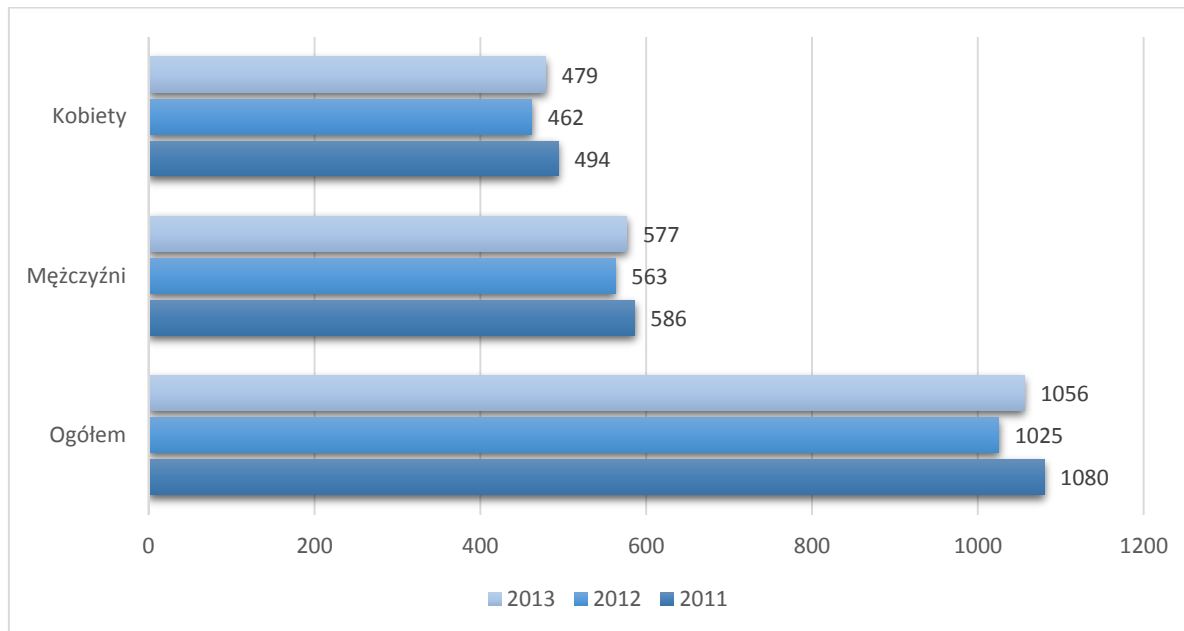
⁶ Ibidem, s.3.

⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, „Współczynnik aktywności zawodowej według płci i wieku w II kwartale 2014 roku”.

⁸ Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 roku”, Lublin 2014, s.3.

Spolecznej „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.

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 (56,3%) niż dla tych mieszkających w mieście (55,6%) - na 100 aktywnych zawodowo mieszkańców wsi przypada 86 z miast¹⁰.

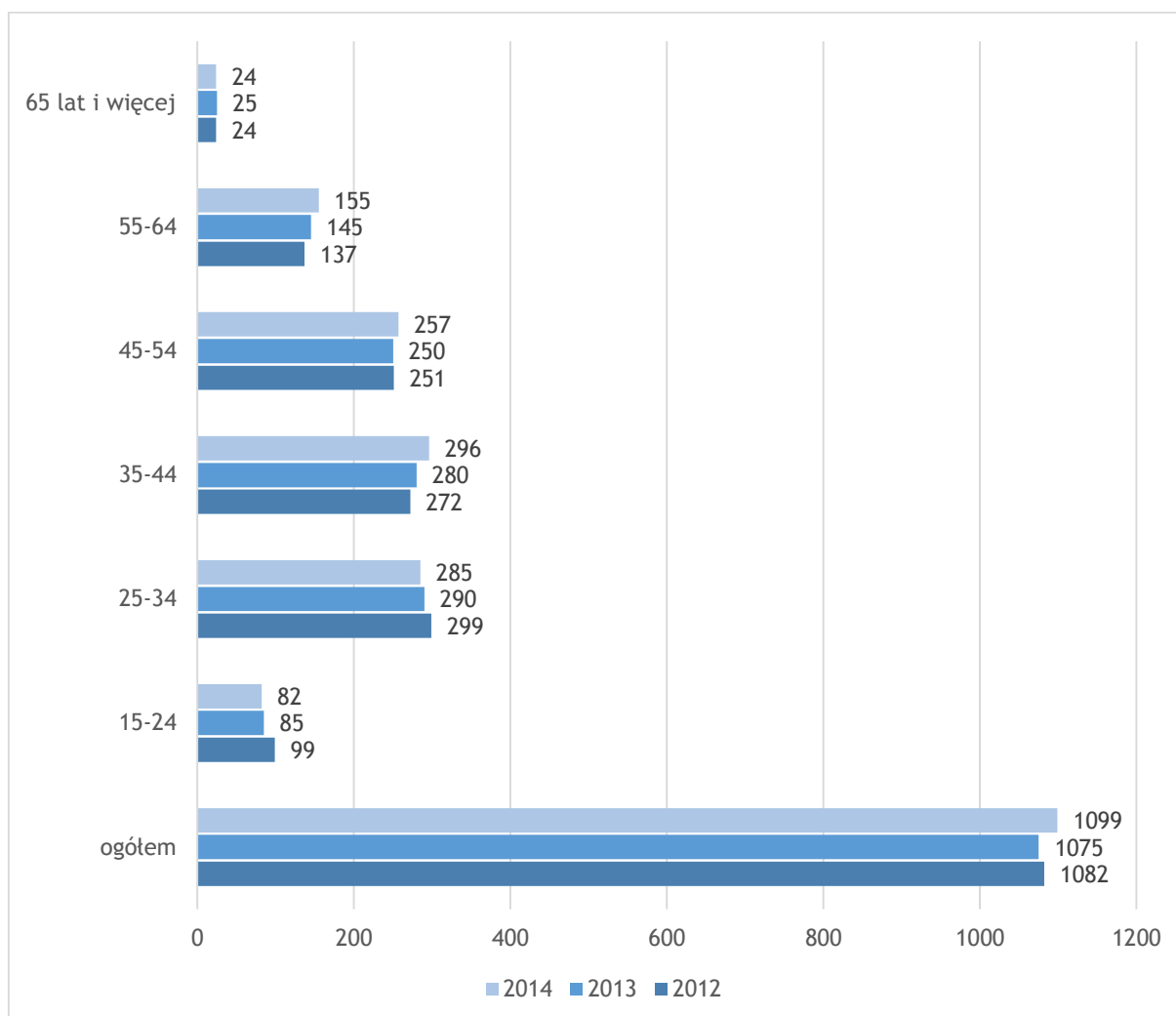
Wśród osób aktywnych zawodowo najliczniejszą grupę w II kwartale 2014 roku w województwie lubelskim stanowiły osoby w wieku od 35 do 44 lat. Porównując dane z ostatnich 3 lat widać, że spada liczba najmłodszych osób aktywnych ekonomicznie (z 91 tysięcy w 2011 roku do 80 tysięcy na koniec 2013 roku), co tłumaczyć można m.in. zjawiskiem niżu demograficznego oraz wysokim odsetkiem młodych podejmujących dalszą naukę. Rośnie natomiast grono osób w wieku od 55 do 64 lat, którzy pozostają aktywni ekonomicznie (ze 136 tysięcy w 2011 roku do 144 tysięcy pod koniec 2013 roku). Wydaje się, że jest to rezultat nie tylko dużej liczebności tej grupy wiekowej, ale także późniejszego przechodzenia na emeryturę czy programu aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia. W rezultacie wskaźnik obciążenia pracujących osobami niepracującymi (w przeliczeniu na 1000 pracujących) zwiększył się do 991 z 968 w analogicznym okresie ubiegłego roku¹¹.

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

¹⁰ Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 roku”, Lublin 2014, s.3.

¹¹ Ibidem, s.3.

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



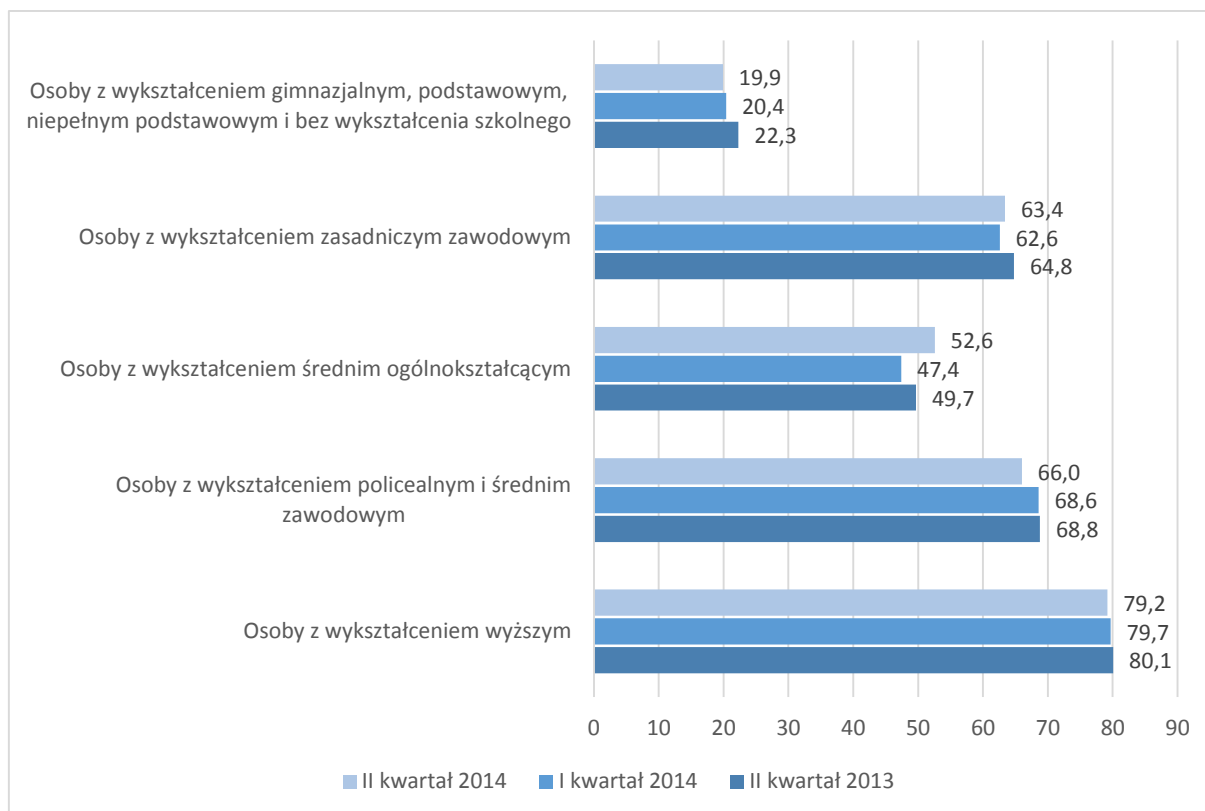
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Interesująco przedstawiają się wyniki dotyczące wykształcenia osób aktywnych zawodowo. Największe grono (79,2% ogółu) stanowią osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Odnotowano tu spadek w stosunku do analogicznego kwartału poprzedniego roku, gdy odsetek ten wynosił 80,1%. Z kolei najmniej liczni są aktywni zawodowo z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. W II kwartale 2014 roku stanowili oni 19,9% ogółu, co oznacza spadek w stosunku do 22,3% 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 30,2% wszystkich posiadających dyplom szkoły wyższej i tylko 7,9% tych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego¹³.

¹² Ibidem, s.4.

¹³ Ibidem, s.5.

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 II 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 do 44 lata i mieszkańcy wsi.

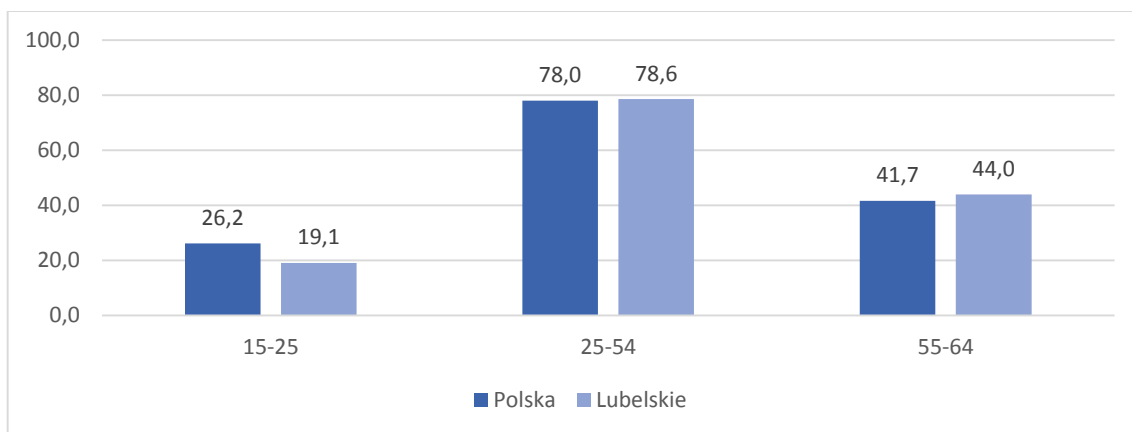
3.1.2 Pracujący

Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w województwie lubelskim w II kwartale 2014 roku 50,2% (57,2% w przypadku mężczyzn i 43,8% dla kobiet)¹⁴. Na uwagę zasługuje fakt, że odsetek pracujących kobiet jest wyższy niż przed rokiem o 0,6% natomiast wśród mężczyzn spadł o 2,2%. Stosunkowo dobrze omawiany region wypada też pod względem odsetka zatrudnionych powyżej 55. roku życia - w województwie lubelskim jest to 44%, a w skali kraju - 41%. Dość niski jest za to odsetek pracujących z grupy wiekowej 15-24 lata. Podczas gdy w Polsce odsetek zatrudnionych młodych pracowników wynosi 26,2%, w województwie lubelskim jest to 19,1%¹⁵.

¹⁴ Ibidem, s.6.

¹⁵ Bank Danych Lokalnych GUS, „Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w II kwartale 2014 roku”.

Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Oprócz młodych pracowników, województwo lubelskie wypada także nieco poniżej średniej ogólnopolskiej pod względem odsetka zatrudnionych niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata. Podczas gdy w omawianym regionie w II kwartale 2014 roku wskaźnik wynosił 19,2%, w skali kraju było to 20,9%. Wynik ten jest znacznie niższy niż w lubuskim 27,4% czy łódzkim, gdzie przekraczał on 25,6%¹⁶.

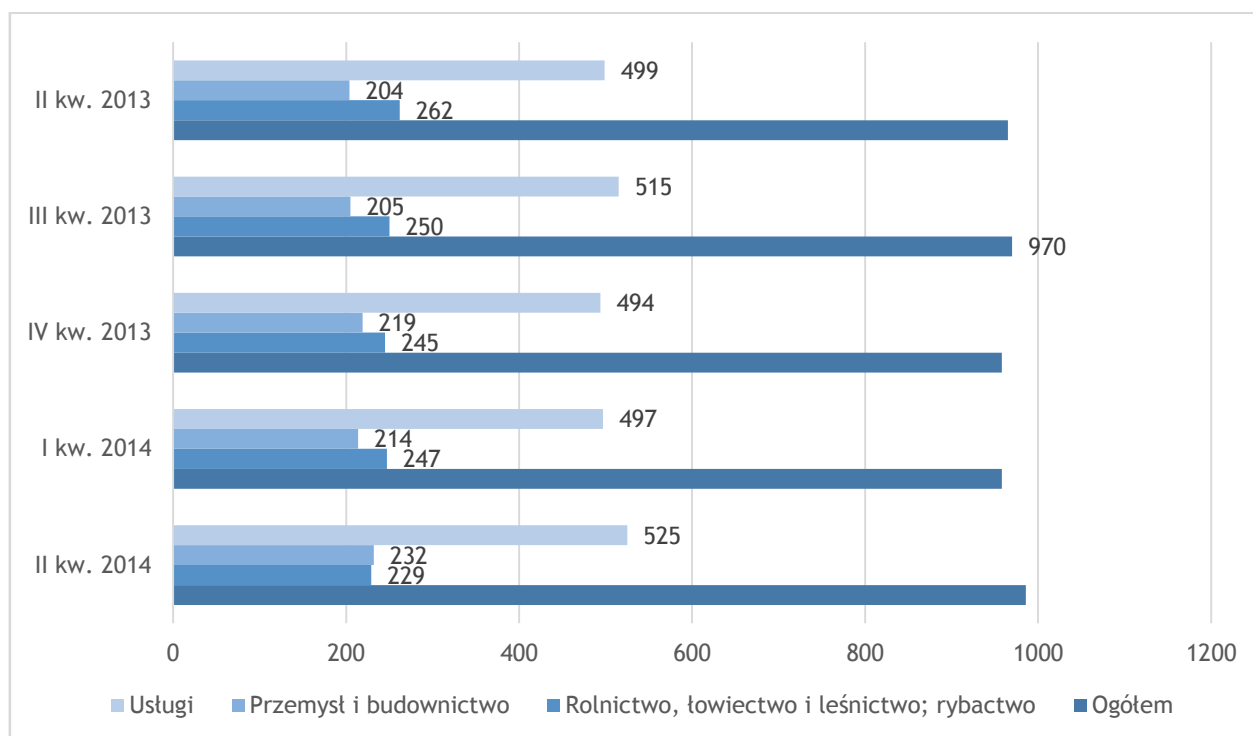
986 tysięcy osób zatrudnionych w województwie lubelskim w II kwartale 2014 roku to więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku (965 tysiące). Wśród takiej liczby pracujących największa część - bo 525 tysiące - pracuje w branży usług. Zatrudnienie w tym sektorze gospodarki ulega wahaniom -(w III kwartale 2013 roku pracowało w nim już 515 tysięcy mieszkańców analizowanego regionu), w IV kwartale zanotowano spadek 494 tysiące. Z kolei w sektorze przemysłu i budownictwa po okresie dość stabilnych wyników, w II kwartale 2014 roku nastąpił wzrost zatrudnienia¹⁷. Bardziej szczegółowe dane z początku 2014 roku pokazują, że w stosunku do roku 2013 wzrosło zatrudnienie w przedsiębiorstwach przemysłowych zatrudniających powyżej 9 osób, spadło natomiast w firmach 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.

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.

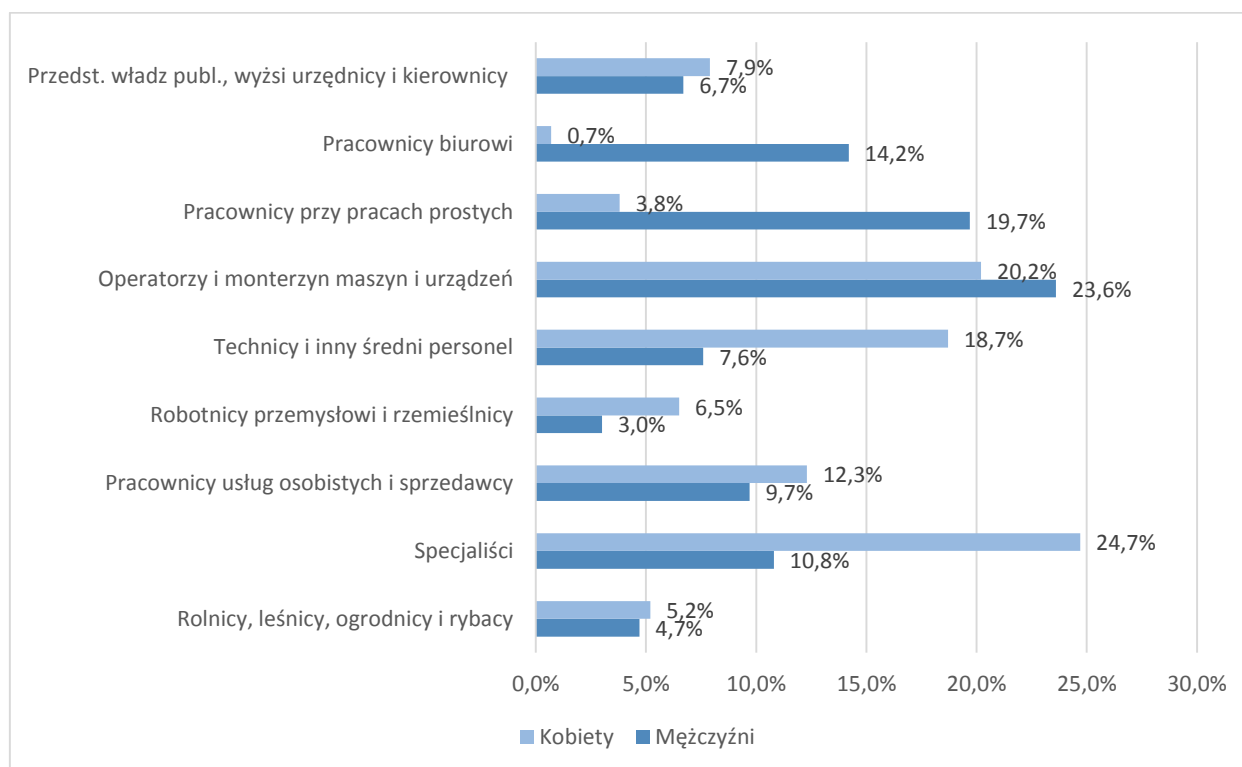


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych.

Mimo opisanych powyżej tendencji, cały czas to właśnie rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy są w województwie lubelskim najliczniejszą grupą zawodową - stanowiąc 22,1% ogółu. Na drugim miejscu plasują się specjaliści (17,1%). O ile jednak w rolnictwie przeważają mężczyźni (zatrudnionych jest tam ponad jedna czwarta - 23,6% - ogółu pracujących panów w regionie), to jako specjalistki szczególnie często są zatrudnione kobiety (24,7% ogółu pracujących kobiet, a tylko 10,8% mężczyzn). Wiele pań pracowało również w rolnictwie (20,2%), usługach osobistych i jako sprzedawczynie (18,7%) oraz jako technicy lub inny średni personel (12,4%). Odmiennie prezentowały się grupy zawodowe, w których najczęściej zatrudnieni byli mężczyźni: oprócz rolnictwa pracowali oni jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (19,7%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (14,2%). Dane te pokazują, że zjawisko podziału na zawody „męskie” i „kobiece” w wielu przypadkach nadal występuje, co szczególnie silnie widać na przykładzie robotników i operatorów maszyn (odsetek pracujących w tych zawodach kobiet wynosi odpowiednio zaledwie 3,8% i 0,7% wszystkich zatrudnionych pań)¹⁹.

¹⁹ Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 roku”, Lublin 2014, s. 7.

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

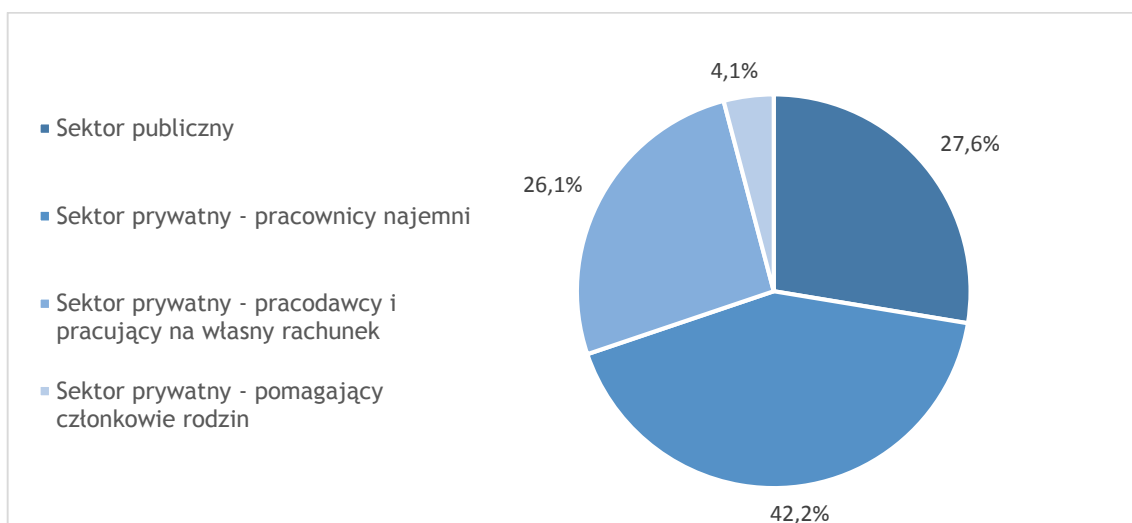


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 roku”.

Zatrudnieni w sektorze prywatnym stanowili niemal trzy czwarte (72,4%) wszystkich pracujących w II kwartale 2014 roku w województwie lubelskim. Najliczniejsze grono zatrudnionych stanowili pracownicy najemni w sektorze prywatnym (416 tysięcy osób). Na zbliżonym poziomie kształtowała się natomiast liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek (257 tysięcy) oraz zatrudnionych w sektorze publicznym (272 tysięcy). Niewielką i mniejszą w stosunku do analogicznego okresu 2013 roku - grupę stanowili natomiast pomagający członkowie rodzin (41 tysięcy)²⁰.

²⁰ Ibidem, s.7.

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



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

Co ważne, mężczyźni przeważali zdecydowanie wśród osób pracujących w sektorze prywatnym (60,6% pracowników), natomiast kobiety - w sektorze publicznym (stanowiły one tam 60,7% ogółu pracujących, co stanowi wzrost w stosunku do 60,5% 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 3 399,45 zł brutto, ale znacznie różniło się ono w zależności od sekcji gospodarki. Najwięcej - 5 285,70 zł brutto - zarabiali pracownicy działu informacja i komunikacja, natomiast zatrudnieni w dziale zakwaterowanie i gastronomia otrzymywali przeciętnie 2 471,07 zł brutto miesięcznie, na podobnym poziomie kształtowały się również zarobki w działach administracji i działalności wspierającej (2 513,17 zł brutto). Warto odnotować, że przeciętne wynagrodzenie w województwie lubelskim było niższe i rosło wolniej od ogólnopolskiego, wynoszącego 3900,49 zł brutto (wzrost w stosunku do 2013 r. o 3,4% w Polsce, o 4,1% 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 pracujących to także pracownicy najemni. Lubelszczyzna wypada bardzo dobrze na tle kraju pod względem odsetka zatrudnionych kobiet i osób starszych (55-64 lata). Mniej optymistycznie rysują się

²¹ Ibidem, s.7.

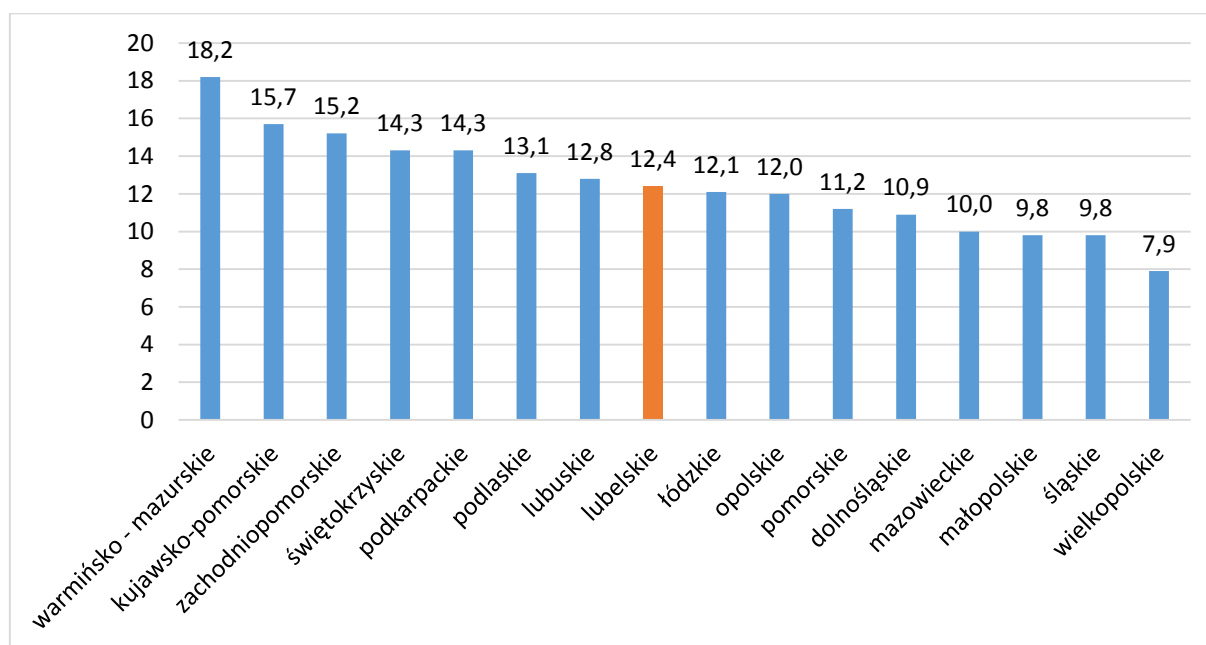
²² Urząd Statystyczny w Lublinie, „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubelskiego w lutym 2014 roku”, Lublin 2014, s.8-9.

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

3.1.3 Bezrobotni

Zgodnie z danymi WUP w Lublinie na koniec września 2014 w województwie zarejestrowanych jako bezrobotnych było 113 926 osób²³. Stanowiły one 12,4% ludności aktywnej zawodowo na terenie województwa (tzw. stopa bezrobocia I). Wynik ten - choć oznacza pewną poprawę w stosunku do danych z lipca i sierpnia 2014 roku odpowiednio 12,6% oraz 12,8%) - jest wyższy od średniej ogólnopolskiej, która wyniosła 11,5%. Porównując wskaźnik bezrobocia z innymi województwami okazuje się, że region lubelski sytuuje się na ósmym miejscu na tle kraju.

Wykres 10. Stopa bezrobocia we wrześniu 2014 roku w poszczególnych województwach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Bliższa analiza pokazała, że z problemem bezrobocia w największym stopniu borykały się we wrześniu 2014 roku powiaty włodawski (21,4%), hrubieszowski (18,0%) i chełmski (17,0%). Natomiast najlepiej wypadł pod tym względem powiat biłgorajski (7,4%), m. Lublin (9%) i łęczyński (8,4%). 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.

²³ WUP w Lublinie, „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim”, Lublin, wrzesień 2014 roku, s.1.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014**

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. lubelskiego.

Powiaty województwa lubelskiego	IX 2014	IX 2013	IX 2012	IX 2011
m. Biała Podlaska	15,1%	16,3%	15,4%	14,7%
białski	14,1%	15,6%	15,1%	14,8%
biłgorajski	7,4%	8,2%	7,4%	6,6%
m. Chełm	16,1%	17,8%	16,4%	15,0%
chełmski	17,0%	19,2%	18,1%	16,7%
hrubieszowski	18,0%	19,4%	18,4%	18,6%
janowski	13,2%	14,6%	13,5%	13,5%
krasnostawski	15,9%	16,5%	15,8%	15,1%
kraśnicki	13,8%	15,1%	14,1%	13,7%
lubartowski	15,6%	16,6%	15,4%	15,2%
m. Lublin	9,0%	10,0%	9,6%	9,2%
lubelski	11,4%	12,6%	11,4%	10,8%
łęczyński	8,4%	9,8%	9,3%	9,4%
łukowski	10,1%	12,3%	11,6%	10,3%
opolski	13,5%	15,5%	14,8%	15,2%
parczewski	13,1%	14,7%	13,8%	12,8%
puławski	9,9%	11,0%	10,5%	10,2%
radzyński	13,8%	15,0%	14,2%	13,2%
rycki	13,7%	14,3%	12,5%	11,9%
świdnicki	14,5%	15,5%	14,9%	15,1%
tomaszowski	12,3%	14,5%	13,9%	13,5%
włodawski	21,4%	23,6%	22,4%	21,0%
m. Zamość	14,5%	16,0%	15,2%	13,5%
zamojski	13,9%	15,1%	14,3%	13,1%
WOJEWÓDZTWO LUBELSKIE	13,6%	15,0%	14,1%	13,5%

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 we wrześniu 2014 roku 62 484 mieszkało na wsi. Stanowi to zmianę w stosunku do września 2013 roku, gdy 69 085 mieszkańców wsi szukało pracy rejestrując się w urzędach. Cały czas jednak to mieszkańcy wsi przeważają wśród zarejestrowanych bezrobotnych, stanowiąc 54,8% (dane WUP w Lublinie)²⁴.

Aktualne dane dotyczące zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim pokazują, że większość z nich to mężczyźni - we wrześniu 2014 było ich 57 321, co stanowi 50,3% ogółu bezrobotnych²⁵. Zaobserwowano jednak znaczne różnice pomiędzy udziałem bezrobotnych mężczyzn i kobiet w poszczególnych powiatach regionu. Najwyraźniej mężczyźni przeważali w powiatach radzyńskim (55,8%) i janowskim (55,4%). Z kolei więcej poszukujących pracy kobiet niż mężczyzn zanotowano w powiatach: łęczyńskim (55,8%), mieście Chełm (55,1%) i chełmskim (54,9%). W skali całej Polski proporcje między bezrobotnymi kobietami i mężczyznami są nieco bardziej wyrównane i wynoszą odpowiednio 49,7% i 50,3%. Co istotne, wskaźnik stopy bezrobocia ogółem w województwie lubelskim w II

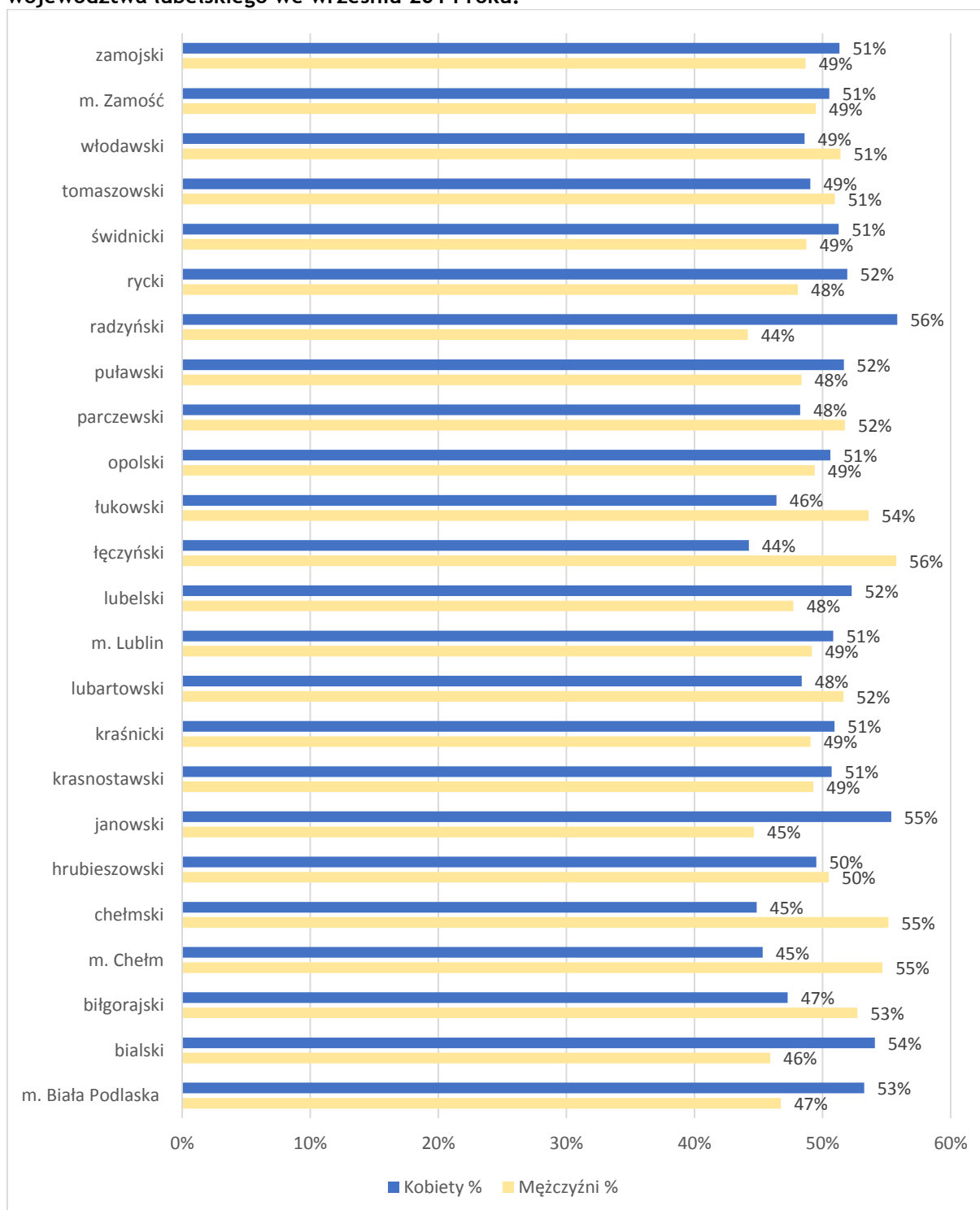
²⁴ Ibidem, s.2.

²⁵ WUP w Lublinie, „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim - stan na 31 września 2014 r.” (arkusz danych).

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014**

kwartale 2014 roku był wyższy dla kobiet i wynosił 10,8% w stosunku do 9% dla mężczyzn²⁶.

Wykres 11. Zarejestrowani bezrobotni w podziale na płeć w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego we wrześniu 2014 roku.

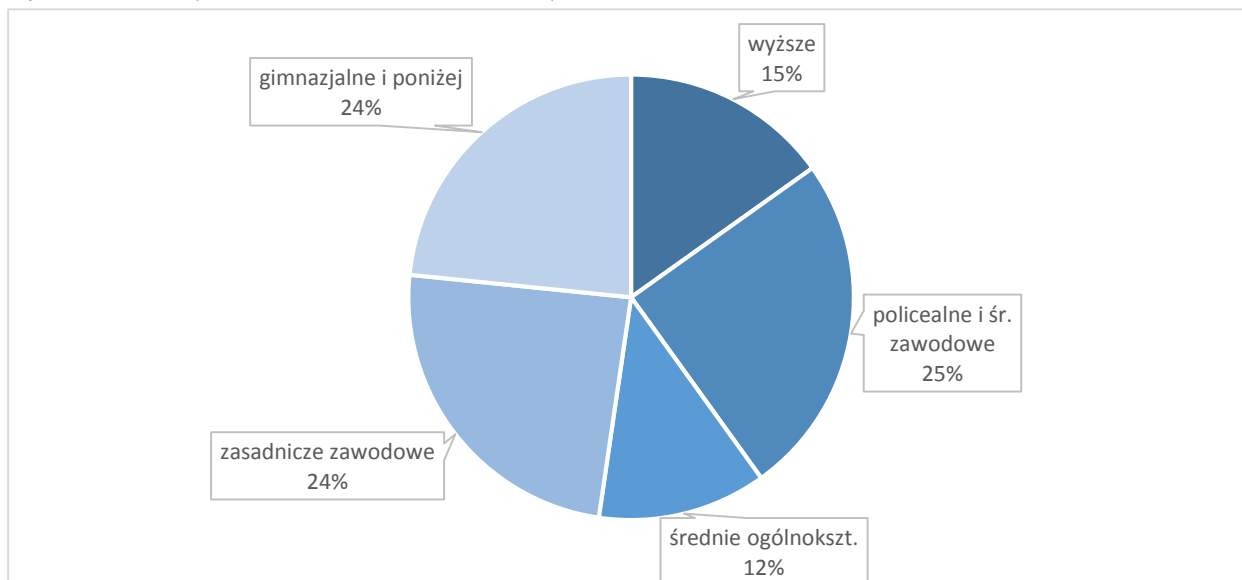


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie i Banku Danych Lokalnych.

²⁶ Urząd Statystyczny w Lublinie, „Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie lubelskim. Stan w II kwartale 2014 roku”, Lublin 2014, s.9.

Innych istotnych informacji dotyczących społeczno-demograficznej charakterystyki bezrobotnych dostarczają raporty WUP w Lublinie dotyczące II kwartału 2014 roku. Dane te pokazują, że najliczniejsze grupy stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym (24%), policealnym i średnim zawodowym (25%) oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (24%). Absolwenci uczelni wyższych stanowili 15%, a ze średnim - 12%.

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

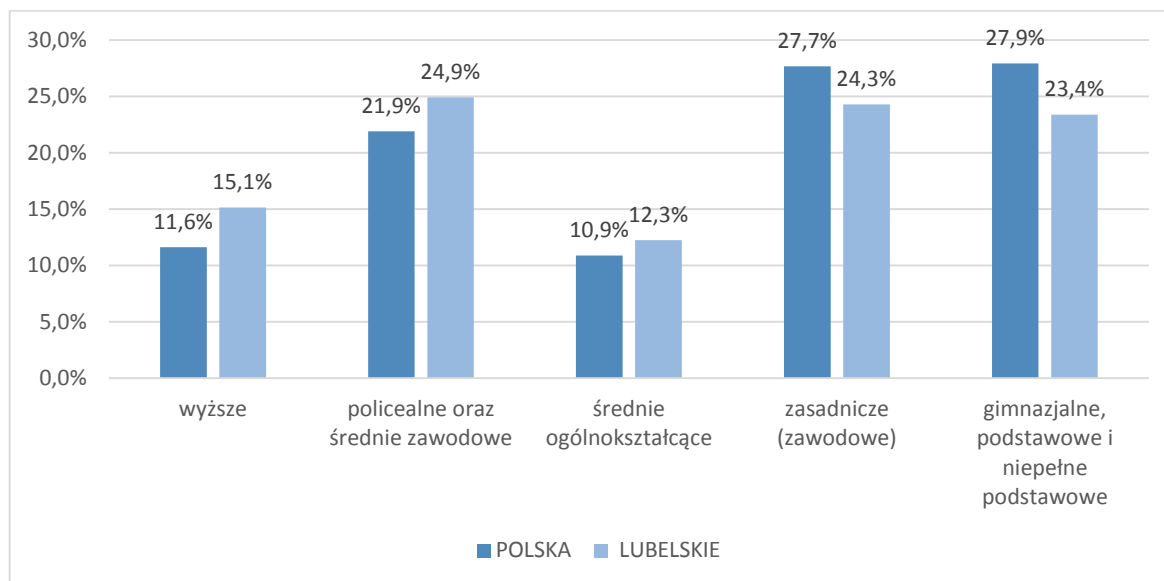


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Porównanie wyników dotyczących wykształcenia bezrobotnych w województwie lubelskim i w skali ogólnopolskiej na koniec II 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 1,4%, 3,0% i 3,5% wyższe niż te notowane na poziomie ogólnokrajowym²⁷.

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

Wykres 13. Porównanie wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie lubelskim (stan na II 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 z przedziałów wiekowych 18-24 lata i 25-34 lata jest wyższy niż te notowane w skali całej Polski i na koniec czerwca 2014 roku wynosiły odpowiednio 18,9% (w kraju - 16,2%) oraz 33,2% (w kraju - 28,7%)²⁸. Pod względem ilościowym, najwięcej bezrobotnych z wyższym wykształceniem zarejestrowanych było w II kwartale 2014 roku w mieście Lublin (3 433 osoby) oraz w powiecie lubelskim (853 osoby), co wydaje się zrozumiałe biorąc pod uwagę rozmiar populacji w tych powiatach oraz tradycje akademickie tego ośrodka. Najmniej bezrobotnych z wykształceniem wyższym zanotowano natomiast w powiecie parczewskim - 213 osób²⁹. Wyniki te dostarczają istotnych informacji dotyczących tego, w których powiatach stosunkowo najłatwiejsze i najtrudniejsze może być pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników.

3.1.5 Nowozarejestrowani i długotrwale bezrobotni

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

Najnowsze dane WUP w Lublinie pokazują, że we wrześniu 2014 roku w powiatowych urzędach pracy w województwie lubelskim zarejestrowano 13 353 nowych bezrobotnych (w sierpniu 2014 było to 10 067 osób). W tym samym okresie pracę podjęło 7 335 osób, co stanowi znaczny wzrost (o 64,9% w stosunku do sierpnia 2014 roku, gdy z tego powodu wyrejestrowano ponad 4 tysiące osób). Pracę podjęło

²⁸ Bank Danych Lokalnych GUS, „Bezrobotni zarejestrowani według wieku w II kwartale 2014 roku”.

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

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 127. 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 7 335 zarejestrowanych bezrobotnych rozpoczęło pracę, co stanowi poprawę wyniku z analogicznego okresu 2013 roku o blisko 6%. Dużą rolę odgrywa fakt, że zdecydowana większość (87%) bezrobotnych podejmujących zatrudnienie znajdowała we wrześniu 2014 roku niesubsydiowane miejsca pracy. We wrześniu 2014 roku 176 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 ujemne skutki w sferze ekonomicznej, społecznej i psychospołecznej ma długotrwałe bezrobocie. Nie tylko obniża ono PKB, ale także ma wpływ na degradację zawodową i ekonomiczną, a w efekcie marginalizację jednostek i ich rodzin oraz przyczynia się do zagrożenia patologią 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 września 2014 roku 64% bezrobotnych można określić jako długotrwale poszukujących pracy. Wskaźnik ten jest wyższy w stosunku do analogicznego okresu w 2013 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, 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 we wrześniu 2014 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 5 595 absolwentów (w tym 1 773 absolwentów

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.

szkół wyższych), co stanowi 4,9% 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 wykształcenie.

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. się ona zwiększała, 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%³¹.

Tabela 2. Liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki na przestrzeni lat 2008 - 2014 (stan na koniec marca).

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

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

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

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

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

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

ilościowych i jakościowych okazało się, że główną trudnością jest brak lub zbyt małe doświadczenie zawodowe, a także małe zapotrzebowanie na kwalifikacje posiadane przez absolwentów³³.

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 doświadczenie³⁴.

W opinii respondentów przyczyną problemów ze znalezieniem zatrudnienia jest także brak miejsc pracy w miejscu zamieszkania absolwentów. Z przeprowadzonego w 2013 roku badania wynikało jednak, że 60% absolwentów deklaroowało brak problemów ze znalezieniem pracy. Zdecydowana większość (prawie 75%) szukała jej przez internet, przeglądając zamieszczane tam oferty. Znacznie mniejszą rolę - przynajmniej w deklaracjach - odgrywało poszukiwanie pracy przez znajomych i rodzinę³⁵.

3.1.7 Oferty pracy

W niniejszym podrozdziale analizowane są dane dotyczące wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Dane te, prezentujące liczbę pojawiających się ofert pracy w powiatowych urzędach pracy i dlatego w znacznym stopniu różnią się przedmiotowo od danych uzyskanych w ramach „Monitoringu ofert w województwie lubelskim”. W ramach badań właściwych nie uwzględniano staży, 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 2013 roku w województwie liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 43 482, a zatem o 12,2% więcej niż rok wcześniej. Nieco ponad trzy czwarte ofert pochodziło z sektora prywatnego. Aż 44% miejsc pracy zgłoszonych do urzędów stanowiły oferty pracy subsydiowanej. Wśród wszystkich ofert niemal jedną trzecią stanowiły staże, podobny odsetek ofert - na poziomie 3% - stanowiły natomiast oferty dla osób niepełnosprawnych.

Najnowsze dane pokazują, że we wrześniu 2014 do lubelskich urzędów pracy zgłoszono 5 567 wolnych miejsc (75,2% z sektora prywatnego). Spowodowało to, że na jedną ofertę pracy przypadało w województwie lubelskim 35 zarejestrowanych bezrobotnych. Wynik ten stanowi poprawę w stosunku do sierpnia i lipca 2014 roku. W skali kraju na 1 ofertę przypada 35 bezrobotnych. Porównanie wskaźników

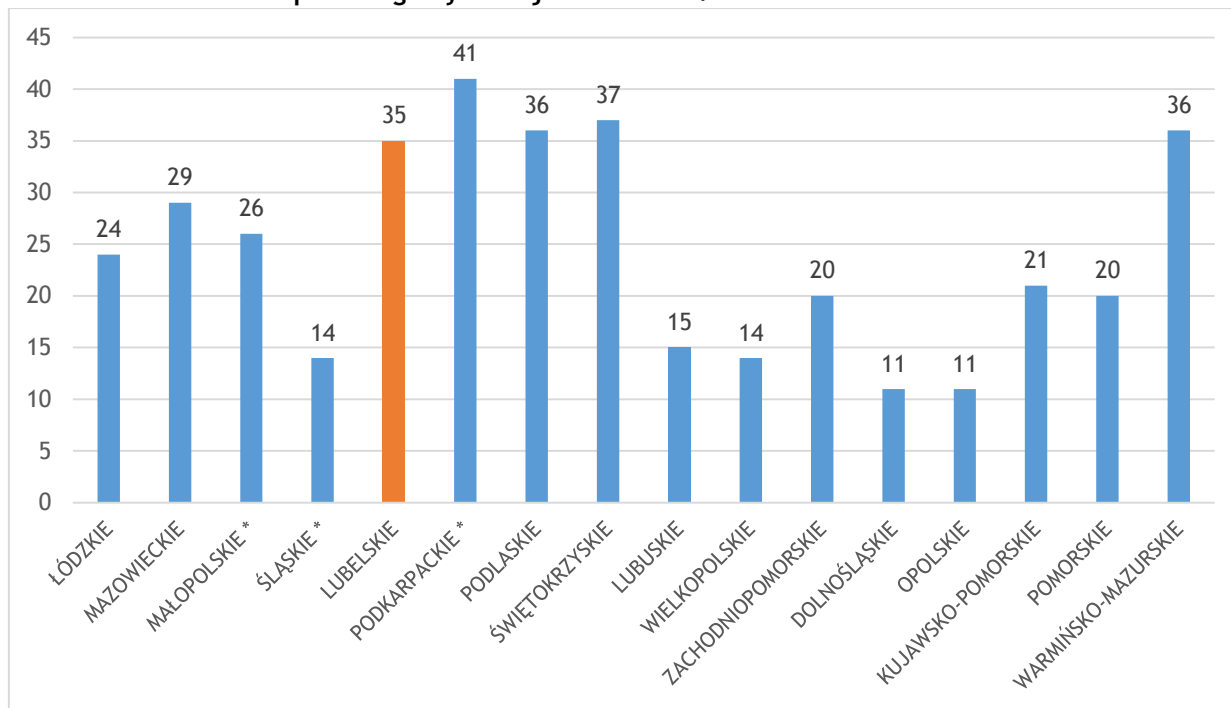
³³ WUP w Lublinie, „Plany i losy zawodowe...”, op.cit., s. 45.

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

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

z różnych regionów kraju pokazuje, że trudniej niż w województwie lubelskim zdobyć pracę tylko w województwie warmińsko-mazurskim, podlaskim, świętokrzyskim i podkarpackim³⁶.

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



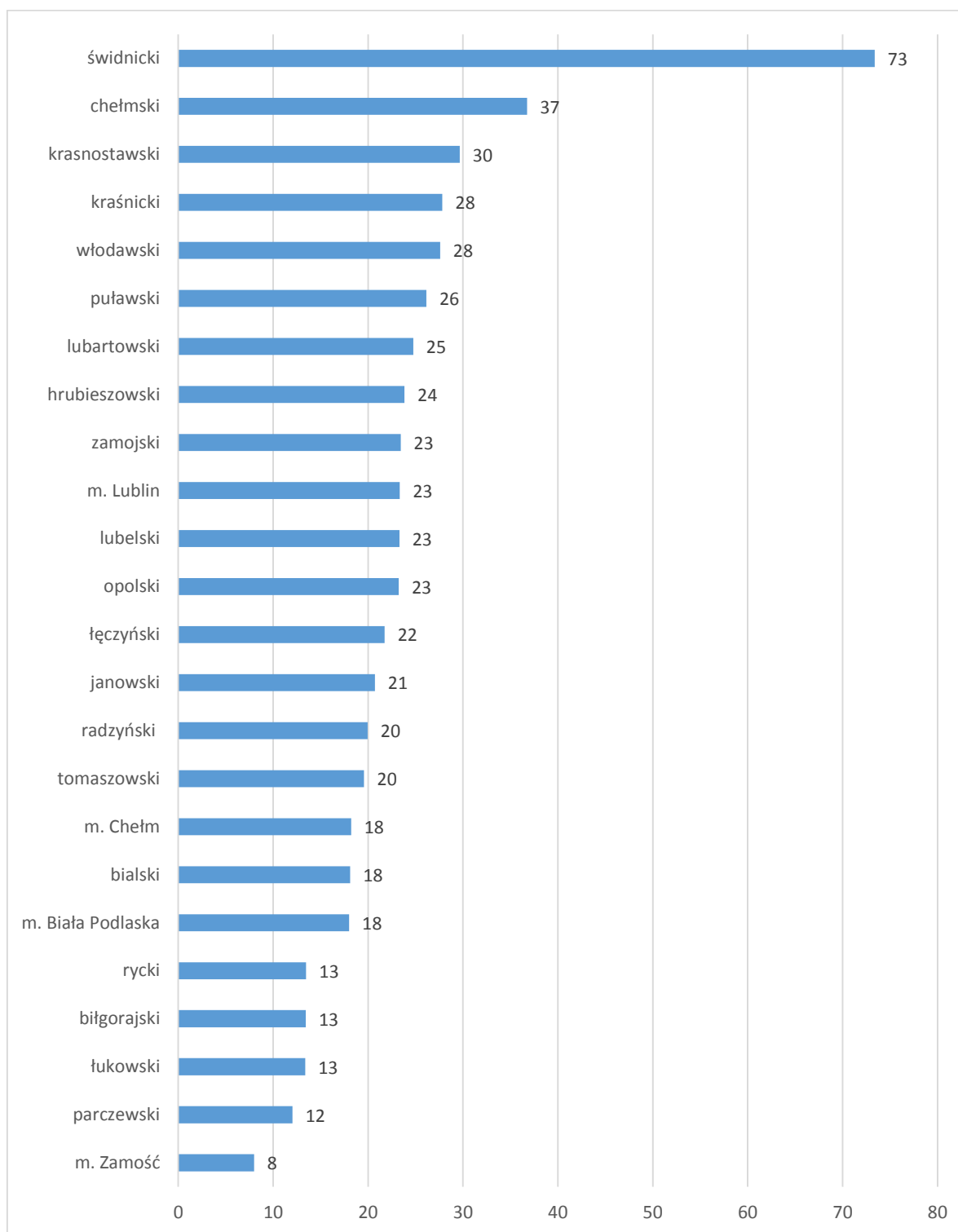
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych.

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 przypadało na 1 ofertę pracy, a już we wrześniu powiat ten sytuował się na drugim miejscu w regionie pod względem łatwości pozyskania zatrudnienia.

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

MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014

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



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

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 (we wrześniu 2014 - 666). Kolejne miejsca pod względem liczebności ofert zajęły m. Zamość (523) oraz powiat bialski (340).

Tabela 3. Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca.

	Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca		
	IX 2012	IX2013	IX2014
m. Biała Podlaska	150	139	198
bialski	263	221	340
biłgorajski	161	179	257
m. Chełm	186	146	212
chełmski	89	63	140
hrubieszowski	270	87	215
janowski	201	123	154
krasnostawski	124	170	157
kraśnicki	197	113	213
lubartowski	62	166	225
m. Lublin	472	474	666
lubelski	433	504	270
łęczyński	125	43	99
łukowski	185	126	335
opolski	59	63	156
parczewski	88	67	159
puławski	215	283	187
radzyński	73	90	180
rycki	213	129	224
świdnicki	150	44	52
tomaszowski	134	121	233
włodawski	72	60	115
m. Zamość	382	227	523
zamojski	98	77	257

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 ofert pracy w podziale na województwa potwierdziło, że najbardziej aktywne są w tym zakresie duże województwa o stosunkowo niskiej stopie bezrobocia, takie jak mazowieckie, wielkopolskie, ale też dolnośląskie, śląskie i małopolskie. Na tym tle liczba ofert z województwa lubelskiego stanowiła niewielki odsetek - co ciekawe, 1,01% ofert w analizowanym regionie dotyczyło pracy za granicą³⁷. 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 zarządzającej³⁸.

³⁷ Goldenline, „Rynek pracy w 2013 roku”, Warszawa 2014, s. 10.

³⁸ Ibidem, s.3-5.

Z kolei raport dużego serwisu ogłoszeniowego pracuj.pl za 2013 rok podkreślał przede wszystkim poprawę na rynku pracy i fakt, że liczba ofert w serwisie wzrosła w stosunku do poprzedniego roku o 8,5%. W 2013 roku najwięcej ofert pracy oferowano w branży handel i sprzedaż, na drugim miejscu poszukiwano pracowników w dziedzinie bankowości, finansów i ubezpieczeń, a na trzecim - w sektorze telekomunikacji i zaawansowanych technologii. Taki rozkład ofert pracy w podziale na branże tłumaczy, dlaczego wśród poszukiwanych pracowników dominowali handlowcy i specjaliści od sprzedaży oraz pracownicy biur obsługi klienta. Spory wzrost zanotowano także w przypadku pracowników produkcji. Co ciekawe, w 2013 roku w portalu pracuj.pl spadła liczba ofert pracy dla specjalistów z branży IT, choć ostatecznie lokowali się oni na czwartym miejscu, zaraz po zajmujących miejsce trzecie pracowników finansów. Dane pracuj.pl pokazują też, że w 2013 roku na portalu tym zamieszczono 12 727 ofert pracy³⁹.

3.2 Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim

3.2.1 Zawody poszukiwane przez pracodawców

W opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku”, znalazł się wniosek, iż grupę, w której zgłoszono najwięcej miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w pierwszym półroczu 2013 roku, tj. 140 311 ofert, czyli 29,9% ogólnej liczby zgłoszonych ofert w tym czasie w urzędach pracy, stanowią pracownicy usług i sprzedawcy. Wiele ofert pracy zgłoszono także dla grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (16%, czyli 74 846 ofert) oraz dla grupy pracownicy przy pracach prostych (14,2%, tj. 66 498 ofert). Były to również grupy o największym udziale procentowym w ogólnej liczbie ofert pracy w końcu omawianego okresu. Warto zaznaczyć również, że w I półroczu 2013 roku do urzędów pracy zgłoszonych zostało 469 061 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej tj. o 60 650 wolnych miejsc pracy więcej) niż w analogicznym okresie 2012 roku. Natomiast wśród ofert bez wskazania zawodu odnotowano nieznaczny spadek - o 1,5% czyli o 74 oferty⁴⁰.

Badaniu poddano także wnioski z opracowania „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, w których prześledzono dane dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie. Każdemu z 10 zawodów, będących efektem wyliczeń według oficjalnej metodyki MPiPS, przyporządkowano odsetek respondentów potwierdzających, że dany zawód jest deficytowy w powiecie. Biorąc pod uwagę średnie oceny z obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego można stwierdzić, że powiaty nie różniły się bardzo znacząco między

³⁹ Pracuj.pl, „Rynek pracy specjalistów w 2013 roku”, s.1-4.

⁴⁰ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku”, Warszawa 2013, s.10-11.

sobą. Średnia zgodności ocen lokalnych zawodów deficytowych mieściła się pomiędzy 45,6% (opinia bezrobotnych z PUP w Łukowie) a 27% (opinia bezrobotnych z PUP w Białej Podlaskiej). Rozpiętość szczegółowych ocen wewnątrz powiatowych grup zawodów była o wiele wyższa - nawet do 56,3% różnicy między najwyższą a najniższą ocenianym zawodem. Sytuacja taka miała miejsce w powiecie parczewskim. Cieśla, Animator kultury oraz Kierowca samochodu ciężarowego to zawody, które po dwa razy wystąpiły jako potwierdzone przez co najmniej 50% badanych - biorąc pod uwagę wszystkie powiaty⁴¹.

W ramach raportu „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” (2013) przygotowanego w ramach projektu Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy stwierdzono, że 36% ofert dotyczyło specjalistów. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych okresach dane te są mocno zbliżone. Oznacza to, że przeszło co trzecia oferta dotyczy specjalistów, którzy zgodnie z klasyfikacją KZiS określani są jako grupa, która obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Natomiast grupa „technicy i inny średni personel”, a więc druga pod względem liczby ogłoszeń obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania. Z kolei grupa „pracownicy usług i sprzedawcy” obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych. W całym okresie poddanym analizie najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: Przedstawiciel handlowy, Specjalista do spraw sprzedaży, Programista aplikacji, Doradca klienta, Kierownik działu sprzedaży, Sprzedawca, Inżynier sprzedaży, Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, Właściciel małego sklepu, Doradca finansowy, Dyrektor generalny, Przedstawiciel medyczny, Księgowy, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa), Specjalista do spraw marketingu i handlu. Porównując dane z poszczególnych kwartałów można stwierdzić, że zainteresowanie pracodawców pracownikami o najczęściej poszukiwanych zawodach i specjalnościach jest stałe - popyt na nie cechuje się bardzo niską zmiennością⁴².

⁴¹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 57.

⁴² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy”, Lublin 2013, s. 94.

3.2.2 Zawody nadwyżkowe

Według danych zawartych w opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku” na koniec I półrocza 2013 roku w ewidencji urzędów pracy znajdowało się 2 109 145 osób bezrobotnych, a więc o 144 700 osób więcej niż przed rokiem - względny wzrost bezrobocia wyniósł 7,8%. Liczba bezrobotnych nie posiadających zawodu zwiększyła się o 31 202 osoby (tj. o 8,1%) w stosunku do analogicznego okresu 2012 roku. W końcu I półrocza 2013 r. prawie co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy bezrobotny posiadał zawód zaliczany do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (490 549 osób tj. 23,3% ogółu bezrobotnych). W odniesieniu do stanu z końca I półrocza 2012 roku wystąpił wzrost liczby bezrobotnych w tej grupie o 8,6% tj. o 38 736 osób. Na drugim miejscu pod względem udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych znalazła się grupa pracownicy usług i sprzedawcy. Bezrobotni sklasyfikowani w tej grupie w liczbie 357 447 osób stanowili 20,4% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stanu z analogicznego okresu 2012 roku liczba bezrobotnych zaklasyfikowanych do tej grupy wzrosła o 6,5% czyli o 21 670 osób. Na trzecim miejscu uplasowali się bezrobotni posiadający zawody z grupy technicy i inny średni personel (247 922 osób). W omawianej grupie odnotowano wzrost liczby bezrobotnych w porównywanym okresie o 3,8% tj. o 9 018 osób.⁴³

Opierając się na danych zawartych w raporcie „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013” zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy zauważyć można, że biorąc pod uwagę średnie oceny z obszarów działania powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego powiaty różniły się znacząco między sobą, choć spowodowane było to nietypowo wysokimi ocenami w dwóch powiatach (włodawski, łęczyński). Generalnie bezrobotni częściej zgadzali się z urzędem co do nadwyżek niż deficytów. Średnia zgodności ocen lokalnych zawodów nadwyżkowych mieściła się pomiędzy 96% (opinia bezrobotnych z PUP we Włodawie) a 35,9% (opinia bezrobotnych z PUP w Kraśniku). Rozpiętość szczegółowych ocen wewnątrz powiatowych grup zawodów była także wysoka - nawet do 70,7% różnicy między najwyżej a najniżej ocenianym zawodem. Sytuacja taka miała miejsce w powiecie krasnostawskim. Zawody nadwyżkowe, które najwięcej razy wystąpiły potwierdzone przez co najmniej 60% badanych (biorąc pod uwagę wszystkie powiaty) to: Mechanik pojazdów samochodowych, Pedagog oraz Specjalista administracji publicznej⁴⁴.

⁴³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2013 roku”, Warszawa 2013, s.5-6.

⁴⁴ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 82.

3.3 Oczekiwania pracodawców

3.3.1 Oczekiwane wykształcenie

Tendencje dotyczące oczekiwań pracodawców w kwestii poziomu wykształcenia przedstawiane są w raporcie badawczym z 2013 roku, zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy pt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, gdzie jak wynika z zamieszczonych tam danych od kandydatów oczekuje się najczęściej wykształcenia wyższego (34%), ale istotnie częściej dotyczy to branż Edukacja oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wykształcenie wyższe jest też znacznie bardziej pożądane na stanowiskach specjalistycznych (90%). Wykształcenia średniego oczekuje 14% ogółu pracodawców, a średniego zawodowego również 14%. Wykształcenia średniego częściej oczekuje się od pracowników biurowych (29%) oraz od pracowników usług i sprzedawców (24%). Samego wykształcenia zawodowego oczekuje 19% badanych i częściej są to pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników (44%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (42%), a także pracowników przy pracach prostych (41%). Skonkretyzowanych wymagań nie ma 19% badanych. Pracodawcy prowadzący firmę w branży Handel i naprawa pojazdów samochodowych istotnie częściej oczekują, że kandydat będzie miał wykształcenie średnie zawodowe lub samo zawodowe (tzn. był absolwentem technikum lub zasadniczej szkoły zawodowej), ale też częściej przyznają, że wykształcenie nie jest dla nich istotne. Zapotrzebowanie na osoby albo z wykształceniem średnim, albo samym zawodowym częściej zgłaszają pracodawcy w branży Przemysł, zaś istotnie rzadziej na wykształcenie zwracają uwagę pracodawcy w branży Budowlanej. Stwierdzone zależności nie różnią się od tych opisujących osoby zatrudnione i kandydaci nie stanowią tu wyjątku⁴⁵.

Analizując wymagania pracodawców określone w ramach badania „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim”, stwierdzić można, iż najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było „wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów”⁴⁶.

3.3.2 Oczekiwane doświadczenie zawodowe

W raporcie z 2013 roku pt. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” autorzy wskazują na znaczenie doświadczenia, jako elementu najbardziej pożądanego przez pracodawców, 38% badanych pracodawców wskazuje na właśnie tę cechę, jako najważniejszy atut kandydata do pracy. Pracodawcy oczekujący od pracowników doświadczenia, najczęściej wskazują na doświadczenie między 2 a 5 lat (23%). Doświadczenia przekraczającego 5 lat oczekuje tylko 8% badanych⁴⁷.

⁴⁵ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 41.

⁴⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy”, Lublin 2013, s. 66.

⁴⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, Lublin 2013, s. 45.

3.3.3 Kwalifikacje zawodowe

Z raportu pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wynika, że potwierdzonych formalnie kwalifikacji wymaga 59% badanych pytanych o wymieniony przez nich zawód kluczowy. Jednocześnie, po przeanalizowaniu treści wskazanego uprawnienia czy certyfikatu jako „rzeczywiste” wymogi posiadania potwierdzonych formalnie kwalifikacji zaklasyfikowano 28% wskazań, czyli niewiele ponad połowę odpowiedzi. Jako „rzeczywiste” wymogi sklasyfikowano odpowiedzi takie jak „uprawnienia do wykonywania zawodu”, „licencja” czy „prawo jazdy”. Odpowiedzi niezaklasyfikowane jako „rzeczywiste” wymogi to najczęściej (cztery na pięć przypadków) odpowiedzi tylko powtarzające wymóg posiadania właściwego wykształcenia (przede wszystkim wyższego) kierunkowego. Jest to tylko częściowo uzasadnione w przypadku sektora Edukacji, gdzie w toku studiów pedagogicznych nabywa się uprawnienia pedagogiczne, ale badani nie mówili wprost o uprawnieniach pedagogicznych, lecz powtarzali iż oczekują konkretnego wykształcenia. Inne kategorie odpowiedzi, które nie zostały zakwalifikowane jako formalne potwierdzenie kwalifikacji to zaświadczenia lekarskie (te świadczą o stanie zdrowia, a nie kwalifikacjach) oraz świadectwa pracy (te dowodzą doświadczenia)⁴⁸.

Analizując wymagania pracodawców określone w ramach badania „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim”, stwierdzić można, że od potencjalnych pracowników w ramach kwalifikacji (bez wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wymagają prawa jazdy kat. B, umiejętności obsługi komputera oraz znajomości jednego języka obcego. Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie i motywację, a także na komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. Analizując kompetencje kluczowe wymagane od potencjalnych pracowników, najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne⁴⁹.

⁴⁸ Ibidem, s.43.

⁴⁹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy”, Lublin 2013, s. 66-67.

4 Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

4.1 Ilość i struktura zebranych ofert pracy

Podczas analizy całości zebranego materiału (oferty zbierane od początku maja do końca października 2014 roku) wyodrębniono 16 253 ogłoszenia o pracę - były to oferty unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość lub też ukazywały się w co najmniej dwutygodniowym odstępie czasu. Pozostałe rekordy znajdujące się w bazie danych zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji powtarzających się ogłoszeń.

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

Rysunek 2. Przykład niepełnych ofert pracy.

Zbrojarz

Firma: [redacted] [dodaj do aktówki](#)
Ogłoszenia pracodawcy
Lokalizacja: Lublin, lubelskie, Polska
Ofertę pracy dodano: 7 dni temu

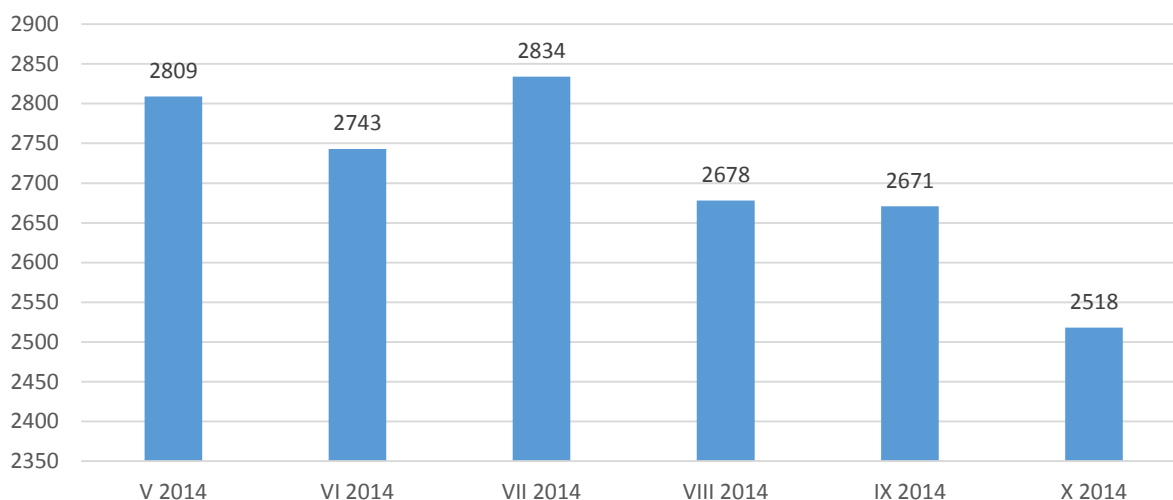
Pełna treść oferty pracy:

Zatrudnimy ZBROJARZY do pracy od zaraz, b. dobre warunki t. 693-[redacted]

Źródło: zebrane oferty internetowe.

Największą liczbę ogłoszeń zebrano w miesiącu lipcu, najmniejszą natomiast w październiku. W omawianym okresie, pomimo iż widoczne jest pewne wahanie liczby ofert pracy, zauważalny jest niżkowy trend liczby ogłoszeń. Porównując dane miesiąc do miesiąca zauważalny jest wzrost liczby ofert w lipcu poprzez wzmożone zapotrzebowanie na prace w budownictwie, rolnictwie, prace sezonowe i inne (tezę tę potwierdza comiesięczna analiza najpopularniejszych zawodów zawartych w ofertach). 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 2 481 ofert pracy pojawiło się pojedynczo w jednym źródle, 3 260 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 10 512 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Blisko 65% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Zauważyć więc można, że pojawianie się większości ofert w wielu źródłach to fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy różnych typów. Identyczne tendencje dostrzegalne są we wszystkich miesiącach poddanych analizie - każdorazowo najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkakrotnie w wielu źródłach.

Czas na złożenie aplikacji ustalano za pomocą dwóch różnych metod. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji daty określającej termin ważności oferty korzystano z informacji podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania czasu na złożenie aplikacji, korzystano z daty usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania - dotyczyło to więc w zasadzie źródeł internetowych, stanowiących jednak większość zebranego materiału). Opierało się to na założeniu, że jeżeli ogłoszenie nie jest już dostępne, to czas na złożenie aplikacji minął. Okres ten udało się ustalić w przypadku 94% 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. W ramach analizy wyznaczono również wartość mediany (wartości środkowej) czasu przeznaczonego na złożenie aplikacji, na podstawie której można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 26 dni.

Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- Biuro Promo Sp. z o.o. - 241 ogłoszeń,
- Agencja Pracy Koncepcja Sp. z o.o. - 140 ogłoszeń,
- Sii Sp. z o.o. (przedsiębiorstwo IT) - 127 ogłoszeń,
- Grafton Recruitment Polska - 102 ogłoszenia,
- Trenkwalder Benefit Sp. z o.o. - 95 ogłoszeń,
- PGB Human Resources Sp. z o.o. - 85 ogłoszeń,
- ManpowerGroup Sp. z o.o.- 74 ogłoszenia,
- Randstad Polska Sp. z o.o.- 69 ogłoszeń.

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

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 miało miejsce publikowanie ofert dotyczących 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 Tradis - brak ofert,
3. Grupa Zakłady Azotowe Puławy - brak ofert,

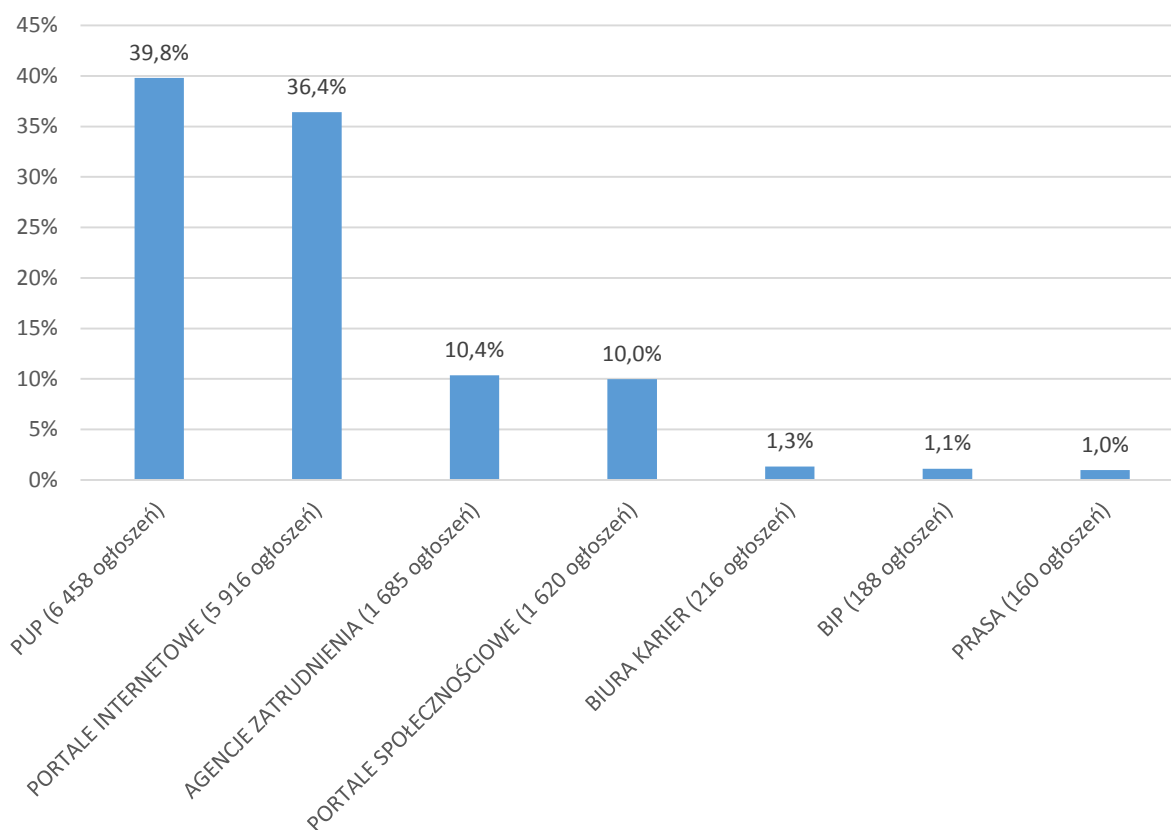
4. Grupa Handlowa Emperia Holding - brak ofert,
5. Lubelski Węgiel Bogdanka - brak ofert,
6. Grupa Kapitałowa Black Red White - (poszukiwane zawody: sprzedawca, sprzedawca/kasjer, sprzedawca-opiekun klienta). Liczba ogłoszeń: 6,
7. PZL Świdnik - brak ofert,
8. Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK - (poszukiwane zawody: kierownik biura finansowo-księgowego, mechanik maszyn i urządzeń). Liczba ogłoszeń: 2,
9. Zakłady mięsne „Łmeat - Łuków” - (poszukiwane zawody: przedstawiciel handlowy ds. karmy, elektryk, kierowca operator wózków jezdniowych, technolog przetwórstwa mięsnego, specjalista ds. księgowych, mechanik pojazdów samochodowych, przedstawiciel handlowy ds. detalu, specjalista ds. marketingu - dział karmy, asystent w dziale inwestycji, przedstawiciel handlowy ds. detalu, robotnik magazynowy, specjalista ds. obsługi sklepu internetowego, specjalista ds. technicznych, starszy specjalista ds. obsługi sieci handlowych). Liczba ogłoszeń: 15,
10. TEZET S.A. - brak ofert,
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: mistrz rozlewu piwa, mistrz utrzymania ruchu, specjalista ds. eksportu, kierownik działu obsługi gastronomii - HORECA, szef kuchni, przedstawiciel handlowy). Liczba ogłoszeń: 6,
13. Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Krasnymstawie - brak ofert,
14. Fabryka Kabli Elpar Sp. z o.o. - brak ofert,
15. Same Deutz - Fahr Polska Sp. z o.o. - brak ofert,
16. Herbapol S.A. - (poszukiwane zawody: trade marketing manager, przedstawiciel handlowy). Liczba ogłoszeń: 2,
17. Zomar S.A. - brak ofert,
18. Spółdzielnia Mleczarska Ryki - brak ofert,
19. Mostostal Puławy - brak ofert,
20. Zakład Mięsny Wierzejki J.M. Zdanowscy - (poszukiwane zawody: robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, kierowca samochodu ciężarowego, kierownik działu produkcji, elektromechanik automatyk, robotnik pomocniczy w przemyśle spożywczym, magazynier). Liczba ogłoszeń: 6.

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

ogłoszenia, przez co niemożliwa była ich jednoznaczna identyfikacja w ramach badania). Istotna jest także duża stabilność zatrudnienia w największych przedsiębiorstwach w regionie. Niewielka rotacja pracowników przyczynia się do niskiej liczby ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy zgłaszanych przez te firmy.

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

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



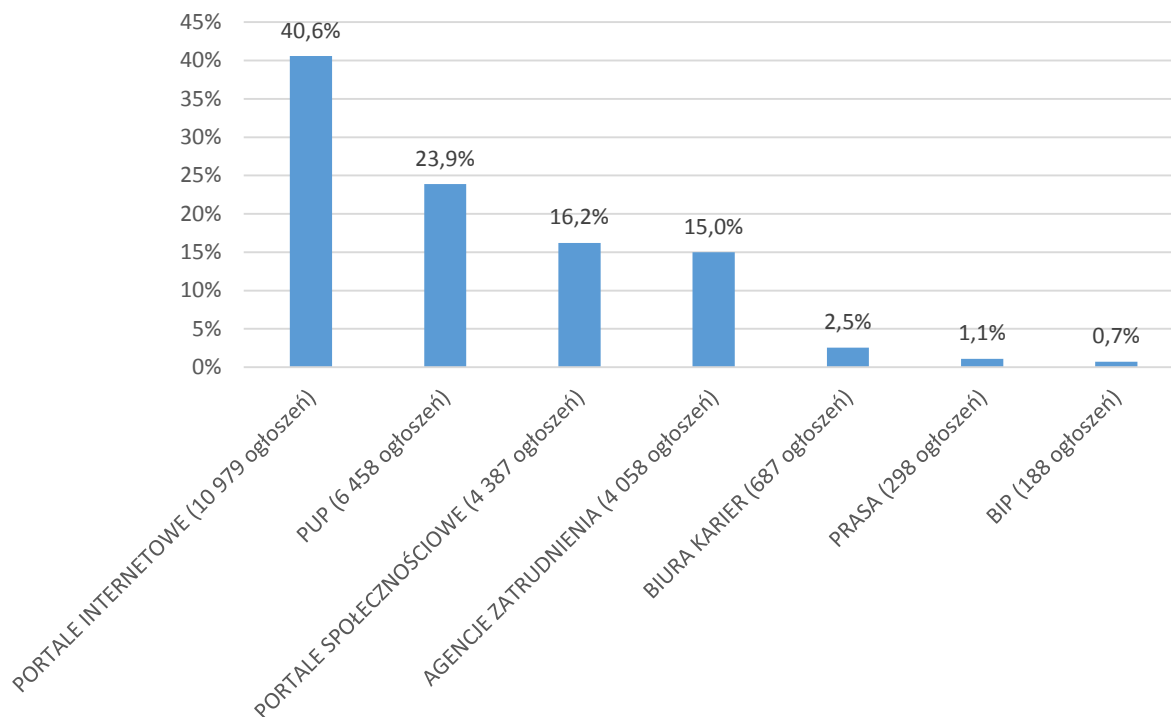
Źródło: badania własne.

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

Wśród portali komercyjnych największa liczba ofert znajdowała się na portalu pracuj.pl - w ofercie tego serwisu w całym okresie poddanym analizie znajdowało się średnio ok. 900 ofert dotyczących województwa lubelskiego. Liczba ta prezentuje średnią liczbę ogłoszeń w portalu dostępnych w momencie wejścia na witrynę internetową. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na portalu gazetapraca.pl (w połączeniu z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które ze względu na ścisłą współpracę lub przynależność do tej samej grupy kapitałowej emitują zbliżone lub identyczne zbiory ofert).

W ramach badania analizowano także liczbę unikalnych ogłoszeń w ramach poszczególnych źródeł. Podczas procesu badawczego, aby uniknąć zafalszowania sytuacji usuwano podwójne ogłoszenia ze zbioru (tzw. „duple”) - przedstawiona więc na wcześniejszym wykresie 17 liczba zebranych ofert z podziałem na źródło nie przedstawia unikalnych ofert w poszczególnych źródłach, a w całym zbiorze. Dlatego na wykresie 18 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 (blisko 41% ogółu), a także w zbiorach powiatowych urzędów pracy (blisko 24% ogółu). Z mniejszą częstotliwością oferty były umieszczane na portalach społecznościowych, (16%) oraz przez agencje zatrudnienia (15%, choć zaznaczyć należy, że często ogłoszenia te dotyczą więcej niż jednego stanowiska pracy). Najrzadziej oferty umieszczano w biurach karier, w brisie i w biuletynach informacji publicznej. Szczegółowe dane przedstawia wykres 18.

Wykres 18. Liczba zebranych ofert przed wyłączeniem dubli pomiędzy kategoriami z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą.



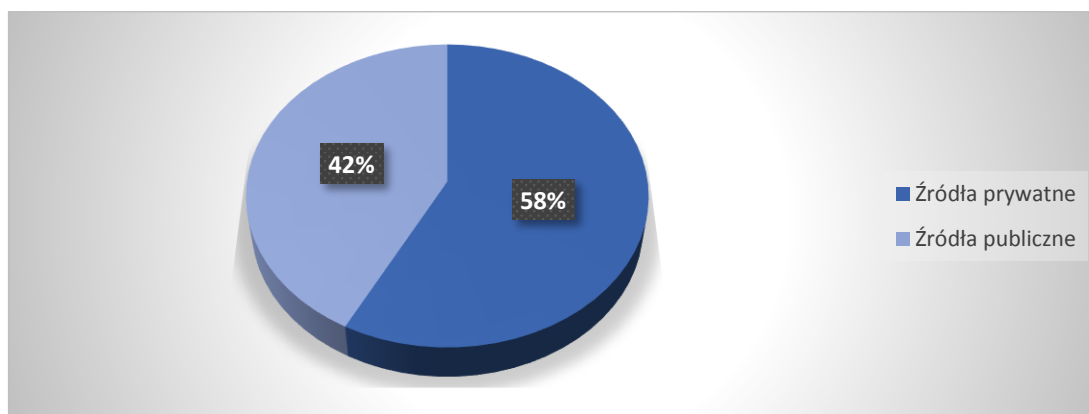
Źródło: badania własne.

W ramach 16 253 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 25 743 wolnych stanowisk pracy. Przeszło 12% 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.

W publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszenia umieszczane w biuletynach informacji publicznej oraz biurach karier znajdowały się 6 872 oferty z ogółu 16 253 ogłoszeń. Stanowi to więc 42% ogółu ogłoszeń zebranych od początku maja do końca października 2014 r. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert pracy zgłaszanych do publicznych źródeł informacji o poszukiwanych pracownikach znajdowała się także w źródłach prywatnych. Wynika to z faktu, iż instytucje i podmioty prywatne, w celu zapewnienia jak najpełniejszego spektrum informacji, umieszczają te informacje także we własnych źródłach (przede wszystkim to wtórne ogłoszenia zamieszczane na portalach internetowych, choć pracodawcy po zgłoszeniu oferty do powiatowego urzędu pracy umieszczają informację o naborze także na portalach komercyjnych). Jako przyczynę takiej sytuacji można więc wskazać zarówno pobieranie informacji

z powiatowych urzędów pracy przez podmioty prywatne, jak i możliwość zgłoszenia przez pracodawcę wolnego miejsca pracy zarówno w urzędzie powiatowym, jak i do komercyjnych podmiotów wystawiających ogłoszenia o pracę. W 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 ona pod adresem: psz.praca.gov.pl), możliwy do uzyskania zakres informacji jest znaczny. Na wykresie 19 zaprezentowano podział liczby ofert ze względu na źródło pochodzenia.

Wykres 19. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



Źródło: badania własne.

Przeszło 10% ofert pracy pochodziła od niepublicznych agencji zatrudnienia. Zaznaczyć jednakże należy, iż pośrednicy także umieszczali ogłoszenia w prasie oraz na portalach internetowych, a nawet zgłaszali je do powiatowych urzędów pracy, choć znaczna część ofert znajdowała się wyłącznie w materiałach dostępnych w ramach poszczególnych agencji zatrudnienia.

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

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

Ze względu na lokalizację pośredników można wyróżnić następujące grupy:

- agencje zatrudnienia z siedzibą główną (centralą) poza regionem (bez względu na lokalizację biur regionalnych) - 58% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- agencje zatrudnienia z siedzibą główną (centralą) w regionie - 10% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- pozostali „pośrednicy” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) - 32% ogółu zebranych od pośredników ofert.

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 ogłoszenia zamieszczane w internecie (to najbardziej popularne źródło) nie posiadają wskazanej nazwy potencjalnego pracodawcy, a jedynie kierują osoby poszukujące pracy do nawiązania kontaktu poprzez portal, w którym ogłoszenia się znajdują. Takie rozwiązanie zdecydowanie zmniejsza udział ofert pracy lokalnych agencji w ogólnej liczbie ogłoszeń. Znaczący jest również fakt, iż ogłoszenia pochodzące z małych agencji w znacznym stopniu dotyczą pracy za granicą - oferty takie były wykluczane.

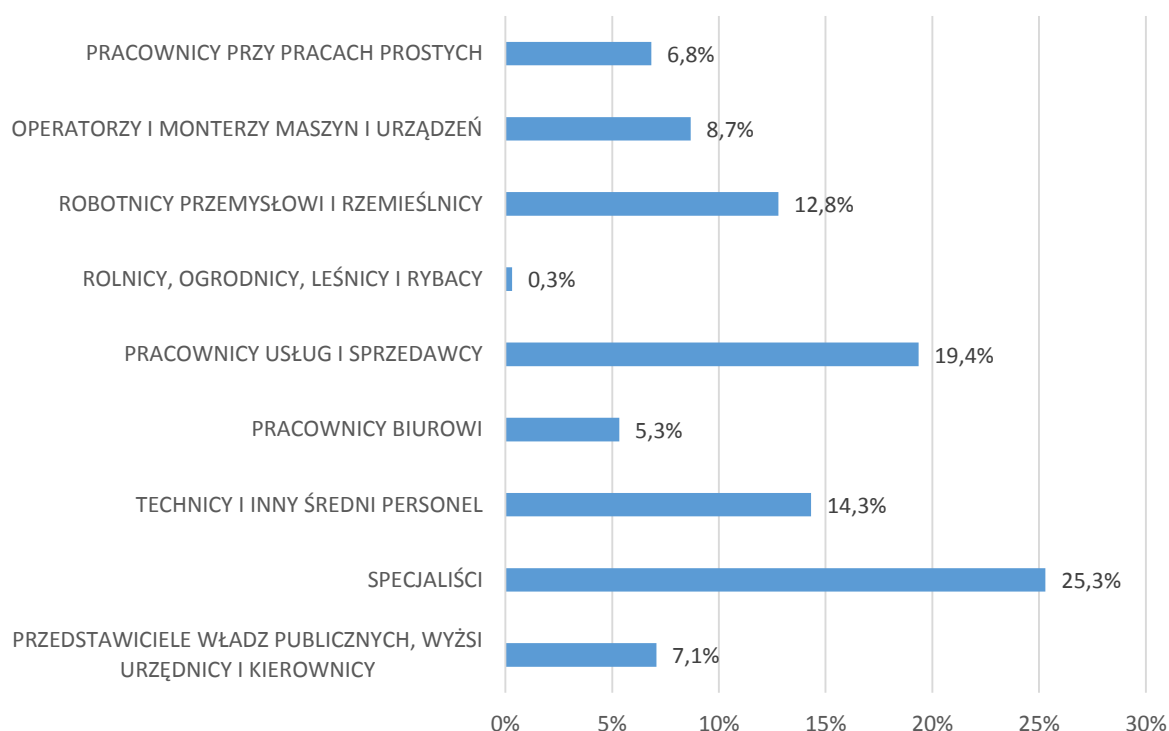
W dalszej części raportu opracowano rozkład badanych ofert ze względu na zawody dopasowane do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) 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 osiąganym. Jednak przyjęte definicje mają zastosowanie, gdy niezbędne kwalifikacje zawodowe są nabywane poprzez formalne wykształcenie lub szkolenie:

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

Analizując dane na pierwszym, głównym poziomie agregacji zawodów i specjalności stwierdzić można, iż 25% 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 (52 wskazania w całym okresie objętym analizą) wskazywano grupę „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”. Szczegółowe dane przedstawia wykres 20.

Wykres 20. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



Źródło: badania własne

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

robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, pracownicy przy pracach prostych oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. 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 4.

Tabela 4. Miejsce zamieszczenia oferty a typ stanowiska.

Grupa elementarna KZiS	Źródła prywatne	Źródła publiczne
Specjaliści	36%	11%
Technicy i inny średni personel	18%	9%
Pracownicy usług i sprzedawcy	16%	24%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	11%	2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7%	21%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4%	14%
Pracownicy biurowi	4%	8%
Pracownicy przy pracach prostych	4%	11%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0%	0%

Źródło: badania własne

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

- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 14%,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 11%,
- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 17%,
- Grupa duża 83 - Kierowcy i operatorzy pojazdów - 7%,
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 6%.

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

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

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

1 - PRZEDSTAWICIELE
WŁADZ PUBLICZNYCH,
WYŻSI URZĘDNIICY
I KIEROWNICY -
1149 wskazań

- Dyrektor generalny - 126 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 106 wskazań
- Kierownik budowy - 68 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 46 wskazań
- Główny technolog - 43 wskazania
- Kierownik działu produkcji - 41 wskazań
- Dyrektor handlowy - 27 wskazań
- Dyrektor finansowy - 21 wskazań
- Dyrektor operacyjny - 20 wskazań

2 - SPECJALIŚCI -
4 112 wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży - 545 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 178 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 129 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 121 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 117 wskazań
- Doradca finansowy - 101 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 93 wskazania
- Specjalista kontroli jakości - 79 wskazań
- Opiekun klienta - 78 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 68 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 53 wskazania
- Specjalista do spraw finansów - 48 wskazań
- Menedżer produktu - 46 wskazań
- Administrator sieci informatycznej - 43 wskazania
- Inżynier automatyki i robotyki - 43 wskazania
- Tester oprogramowania komputerowego - 42 wskazania
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 40 wskazań
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne - 40 wskazań
- Fizjoterapeuta - 35 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 35 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 35 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 35 wskazań
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 31 wskazań
- Specjalista bankowości - 30 wskazań
- Pielęgniarka - 29 wskazań
- Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi - 29 wskazań
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 29 wskazań
- Inżynier elektryk - 29 wskazań
- Logistyk - 26 wskazań
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 26 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 23 wskazania
- Psycholog - 22 wskazania
- Specjalista do spraw szkoleń - 22 wskazania
- Nauczyciel nauczania początkowego - 21 wskazań
- Koordynator projektów unijnych - 21 wskazań
- Nauczyciel języka angielskiego - 21 wskazań

3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL -
2 328 wskazań

- Księgowy - 146 wskazań
- Spedytor - 78 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 52 wskazania
- Pracownik (doradca) do spraw kredytów - 47 wskazań
- Likwidator szkód - 40 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 38 wskazań
- Technik administracji - 30 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 28 wskazań
- Opiekun osoby starszej - 27 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 26 wskazań
- Asystent dyrektora - 26 wskazań

4 - PRACOWNICY BIUROWI
- 868 wskazań

- Technik prac biurowych - 145 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 110 wskazań
- Asystent do spraw księgowości - 47 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 37 wskazań
- Sekretarka - 36 wskazań
- Windykator - 30 wskazań
- Pracownik do spraw ubezpieczeń - 20 wskazań
- Recepcjonista - 20 wskazań
- Pracownik kancelaryjny - 18 wskazań

5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY -
3 145 wskazań

- Doradca klienta - 573 wskazania
- Kucharz - 208 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 178 wskazań
- Kasjer handlowy - 176 wskazań
- Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 141 wskazań
- Kelner - 122 wskazania
- Telemarketer - 97 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 97 wskazań
- Fryzjer - 69 wskazań
- Sprzedawca w branży spożywczej - 69 wskazań
- Barman - 54 wskazania
- Kierownik stoiska w markecie - 54 wskazania
- Kosmetyczka - 49 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji - 47 wskazań
- Sprzedawca w stacji paliw - 45 wskazań

6 - ROLNICY, OGRODNICY,
LEŚNICY I RYBACY -
52 wskazania

- Zbieracz owoców, ziół i innych roślin - 7 wskazań
- Ogrodnik - 7 wskazań
- Rolnik upraw mieszanych - 6 wskazań
- Robotnik leśny - 4 wskazania
- Hodowca trzody chlewnej - 3 wskazania
- Ogrodnik szkółkarz - 3 wskazania

7 - ROBOTNICY
PRZEMYSŁOWI
I RZEMIEŚLNICY -
2 078 wskazań

- Mechanik pojazdów samochodowych - 92 wskazania
- Szwaczka - 86 wskazań
- Ślusarz - 84 wskazania
- Piekarz - 74 wskazania
- Mechanik samochodów osobowych - 63 wskazania
- Murarz - 58 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 53 wskazania
- Spawacz ręczny gazowy - 45 wskazań
- Brukarz - 43 wskazania
- Cieśla szalunkowy - 42 wskazania
- Stolarz meblowy - 37 wskazań
- Hydraulik - 37 wskazań

8 - OPERATORZY
I MONTERZY MASZYN
I URZĄDZEŃ -
1 410 wskazań

- Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 324 wskazania
- Kierowca samochodu dostawczego - 116 wskazań
- Operator koparki - 62 wskazania
- Kierowca autobusu - 61 wskazań
- Operator koparkoładowarki - 57 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 50 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 39 wskazań
- Wulkanizator - 19 wskazań

9 - PRACOWNICY PRZY
PRACACH PROSTYCH -
1 111 wskazań

- Robotnik budowlany - 195 wskazań
- Sprzątaczką biurową - 157 wskazań
- Pomoc kuchenna - 114 wskazań
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 65 wskazań
- Pakowacz - 33 wskazania
- Sortowacz - 33 wskazania
- Pracownik prac dorywczych - 24 wskazania
- Pokojowa - 23 wskazania
- Robotnik drogowy - 20 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,
- Zatrudnię od zaraz.

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 - 813 wskazań,
- Kucharz - 208 wskazań,
- Technik prac biurowych - 145 wskazań,
- Kelner - 122 wskazań,
- Elektryk - 97 wskazań,
- Mechanik pojazdów samochodowych - 92 wskazań,
- Ślusarz - 84 wskazań,
- Piekarz - 74 wskazań,
- Fryzjer - 69 wskazań,
- Murarz - 58 wskazań,
- Technik handlowiec - 36 wskazań,
- Dekarz - 35 wskazań,
- Cukiernik - 35 wskazań,
- Stolarz - 31 wskazań,
- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych - 30 wskazań,
- Technik administracji - 30 wskazań,
- Kucharz małej gastronomii - 29 wskazań,
- Elektromechanik - 28 wskazań,
- Opiekun osoby starszej - 27 wskazań,
- Technik farmaceutyczny - 25 wskazań,
- Krawiec - 25 wskazań,
- Obuwnik - 23 wskazań,
- Cieśla - 23 wskazań,
- Lakiernik - 20 wskazań,
- Technik mechanik - 17 wskazań,
- Rzeźnik-wędliniarz - 16 wskazań,
- Blacharz samochodowy - 16 wskazań.

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

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

W ogłoszeniach, które posiadały określone miejsce wykonywania pracy najczęściej wskazywano na Lublin - ogłoszenia dla tego miasta to blisko 33% całości ofert w województwie. Pozostałe miasta wymieniane były rzadziej. Część ofert, pomimo wskazania pracy jako mającej miejsce w woj. lubelskim, w rzeczywistości dotyczyła innych obszarów nie tylko kraju (m. in. Warszawa, Białystok, Kraków, Wrocław, Poznań, inne województwa), ale i zagranicy (m. in. Niemcy, Wielka Brytania, Norwegia). 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 oferowana nie dotyczyła województwa lubelskiego.

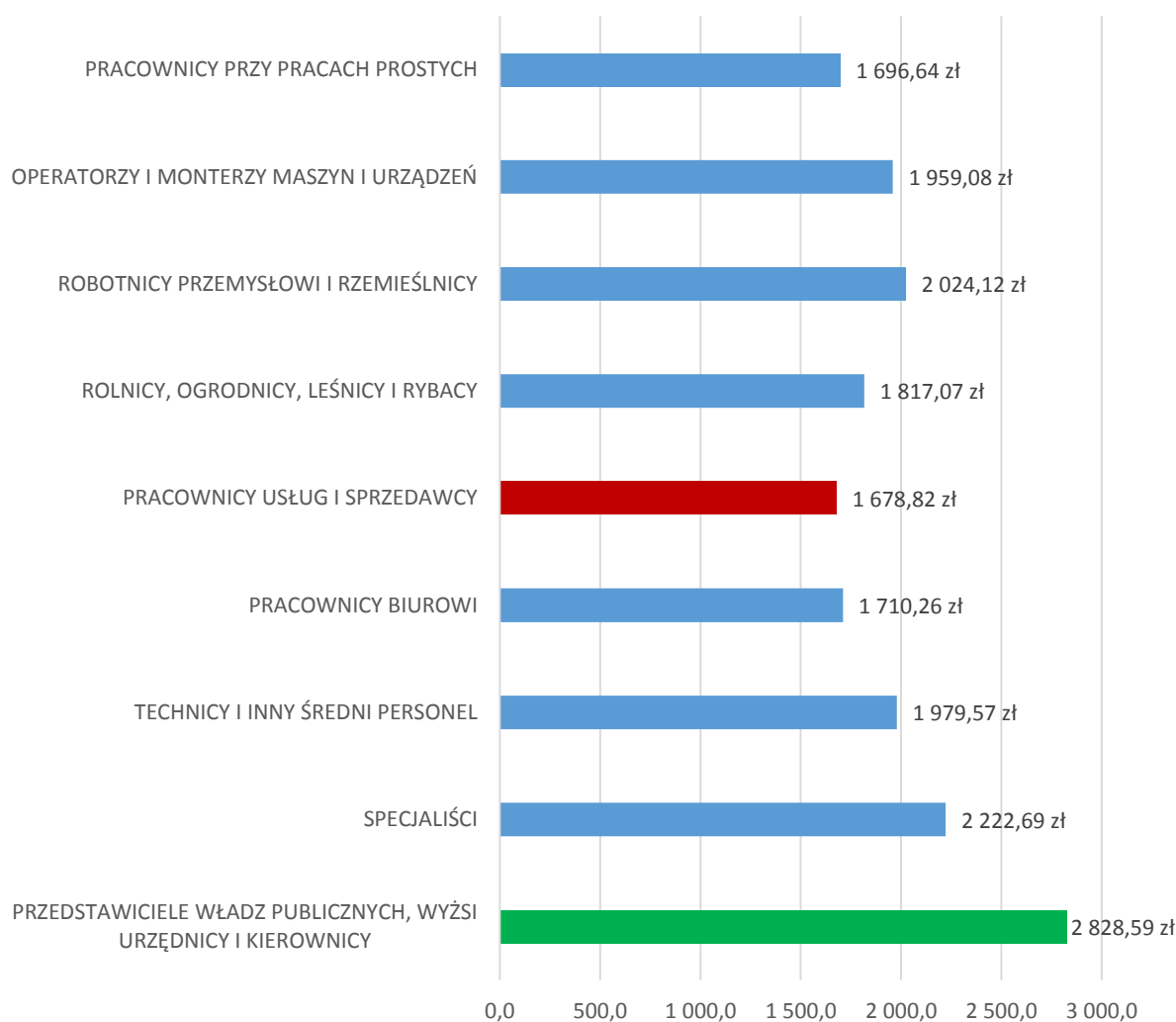
W blisko 61% ofert udało się jednoznacznie określić wymiar etatu. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin - większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci. Praca w niepełnym wymiarze wskazywana jest znacznie rzadziej, choć ze względu na dużą liczbę braków danych do tej informacji podchodzić należy z dużą rezerwą.

Blisko 62% ofert zawierało określoną formę zatrudnienia. Zdecydowana większość pracodawców, którzy jednoznacznie określili formę zatrudnienia (pominięto ogłoszenia wskazujące na wiele lub dowolną formę zatrudnienia) wskazuje, że chciałyby zatrudnić pracownika w oparciu o umowę o pracę.

Wynagrodzenie przeznaczone dla potencjalnego pracownika wskazane było w przypadku 46% ogółu ofert. W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 680 złotych brutto. Mediana wynagrodzeń wynosiła 1 680 złotych brutto. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia wynosiła 1 908 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 usług i sprzedawcom (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 1 908 złotych brutto znalazła się także następująca grupy: pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

Wykres 21. Wynagrodzenie brutto ze względu na grupy elementarne KZiS.

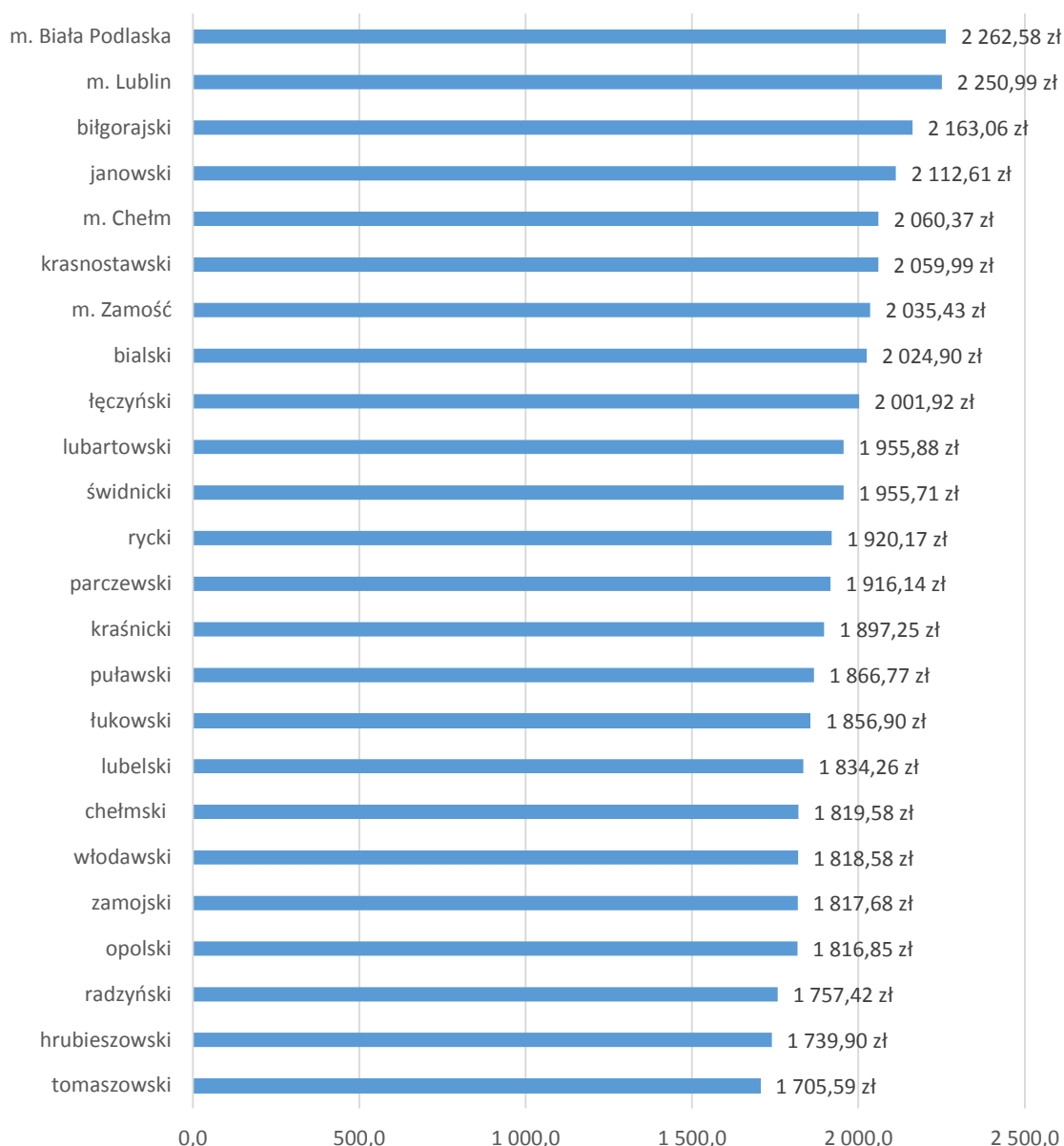


Źródło: badania własne

W przypadku powiatów najwyższy poziom proponowanych wynagrodzeń brutto zanotowano na obszarze miasta Biąta Podlaska i miasta Lublin, najniższy natomiast miał miejsce w powiecie tomaszowskim. Szczegóły przedstawione zostały na wykresie 22.

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014**

Wykres 22. 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 nie wymagające znacznych kompetencji i kwalifikacji, co przekłada się na niskie wynagrodzenie. Zaznaczyć jednakże należy, iż kwoty wskazywane w ogłoszeniach w dużej mierze mogą być negocjowane. Istotny pozostaje także fakt, że znaczna liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy tak aby nie zaburzać uzyskanych wyników, a także wyeliminować przypadki niezgodne z prawem, oferujące wynagrodzenie poniżej określonego prawnie minimum.

4.2 Wymagania stawiane potencjalnym pracownikom

We wszystkich zebranych ogłoszeniach analizowano kwalifikacje, jakie wymagane są od potencjalnego pracownika. W przypadku klasyfikacji klucz odpowiedzi został dobrany na podstawie definicji kwalifikacji traktowanych jako zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji składowych zadań zawodowych (w wybranej specjalności), który wynika z określonych dokumentów (świadectw, dyplomów, zaświadczeń) i stwarza domniemanie, że legitymujący się nimi człowiek posiada odpowiednie kompetencje. Tabela 5 prezentuje rozkład zebranych informacji.

Tabela 5. Wymagania we wszystkich zebranych ogłoszeniach.

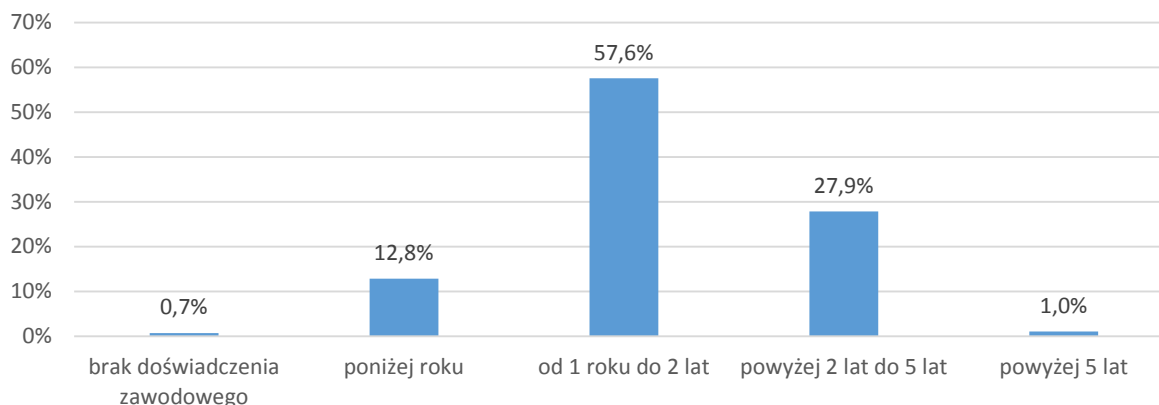
Wymagania	N	%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie studiów	3230	23,2%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych	5711	41,1%
dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkoleń i kursów, posiadanie specyficznych umiejętności	3092	22,2%
umiejętności numeryczne	25	0,2%
znajomość języków obcych	2617	18,8%
umiejętność korzystania z technologii i narzędzi informatycznych	4614	33,2%
wiedza ogólnozawodowa, wiedza branżowa i ukierunkowana wiedza fachowa	6850	49,3%
umiejętności analityczne	551	4,0%
doświadczenie zawodowe	9168	66,0%

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

Jakiegolwiek wymagania wskazane zostały w przypadku blisko 86% ogłoszeń. Najczęściej uwzględnianym w ofertach obszarem wymagań jest doświadczenie zawodowe - wskazywane było ono w przypadku przeszło 66% ofert, w przypadku 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 przeszło 49% kandydatów na pracowników. Dyplomy, certyfikaty, świadectwa potwierdzające ukończenie szkół ponadgimnazjalnych (zarówno średnich, jak i zawodowych) wymagane były w przypadku 41% ogłoszeń. Uznać więc można, że to doświadczenie zawodowe jest kluczowym obszarem wymaganym przez pracodawców.

W 3 915 ogłoszeniach, co stanowi przeszło 24% wszystkich zebranych ogłoszeń, określono dokładny czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się stażem pracy od 1 do 2 lat (58%) lub okresem zatrudnienia od powyżej 2 do 5 lat (28%). Informację, że możliwe jest zatrudnienie kandydatów do pracy nieposiadających żadnego doświadczenia zawodowego podał niespełna 1% pracodawców. Szczegóły przedstawia wykres 23.

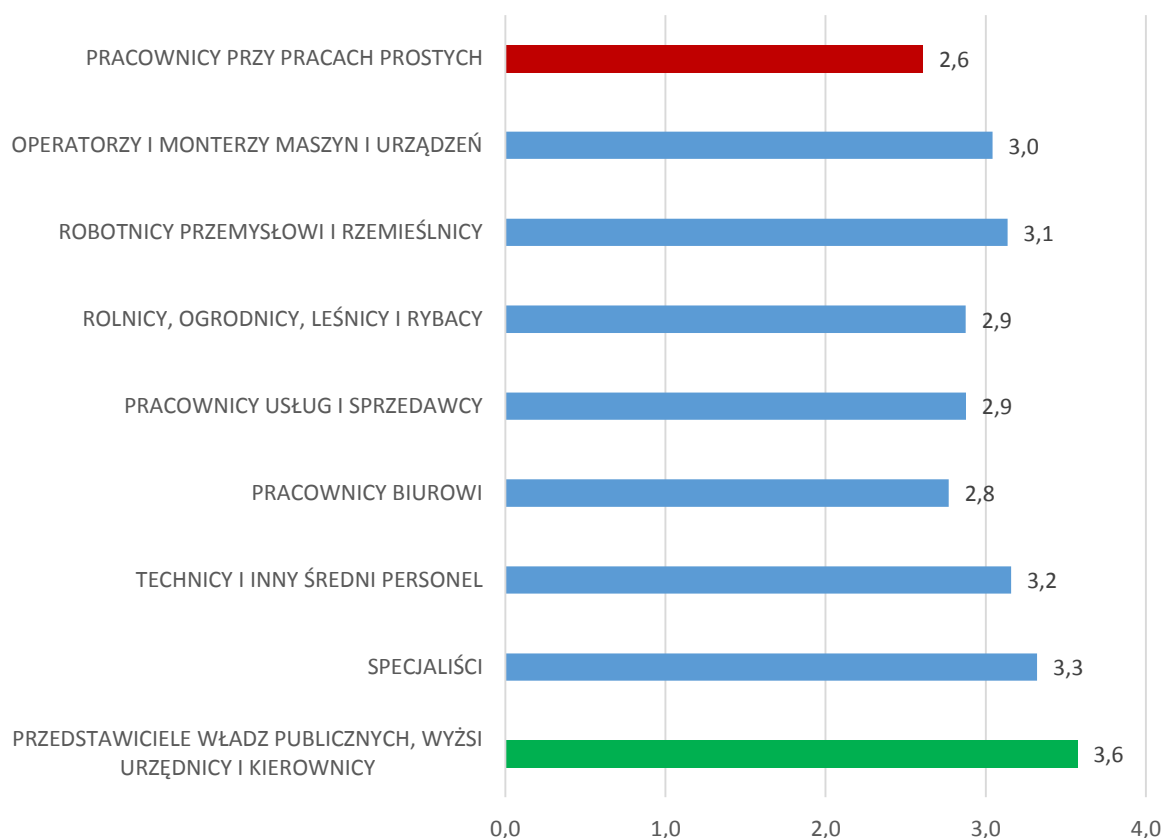
Wykres 23. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - okres doświadczenia.



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



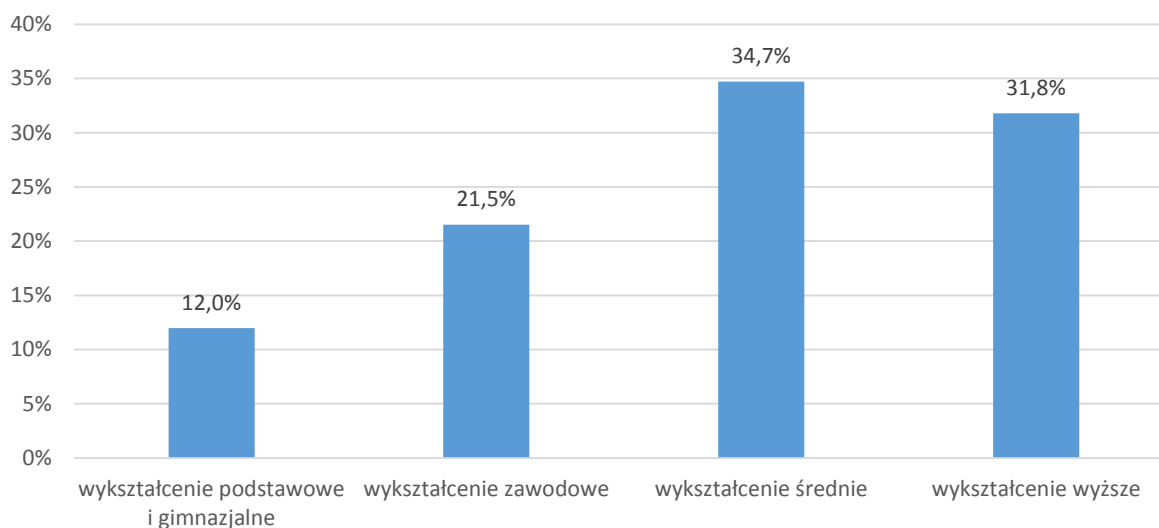
Źródło: badania własne. Liczby na wykresie prezentują średnią rangę odpowiedzi.

Najwyższy poziom wymaganego doświadczenia odnotowano w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (średnia ranga

wynosiła 3,6). Najniższy poziom wymaganego doświadczenia odnotowano w przypadku pracowników przy pracach prostych (średni poziom rang 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 62% ogłoszeń. Najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie średnie (ogólnokształcące lub techniczne - blisko 35% wskazań). Relatywnie często wskazywano także na wykształcenie wyższe (32% wskazań). Dane obrazujące odsetek ofert pracy ze względu na poziom wykształcenia przedstawiony został na wykresie 25.

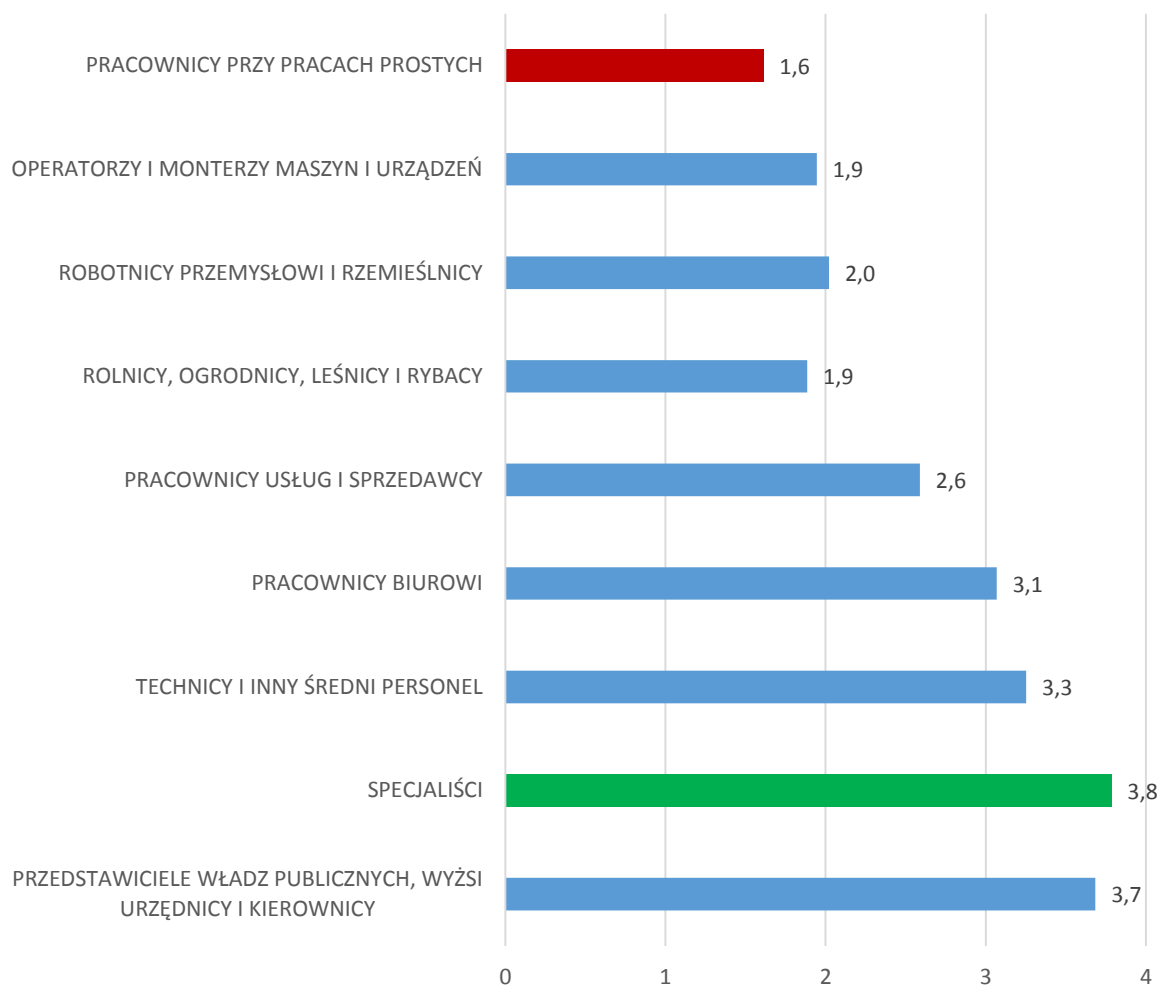
Wykres 25. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - wykształcenie.



Źródło: badania własne.

Wymagany poziom wykształcenia analizowano także z podziałem na grupy elementarne zawodów KZiS. W tym celu dokonano analizy średniego poziomu rang (odpowiedzi były uszeregowane w kolejności od najniższego do najwyższego poziomu wykształcenia). Wysokość średniej jest więc wprost proporcjonalna do poziomu wymaganego wykształcenia. Najwyższy poziom wymaganego wykształcenia odnotowano w przypadku specjalistów (średni poziom rang wynosił 3,8), choć w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników poziome ten był minimalnie niższy (średnia wynosiła 3,7). Najniższy poziom wymaganego wykształcenia odnotowano w przypadku pracowników przy pracach prostych (poziom rang wynosił 1,6).

Wykres 26. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



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

Znajomość języków obcych wymagana była w przypadku 2 670 ogłoszeń, co stanowi 19,2% 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 1 607 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 umieszczonej tabeli numer 6 (w tabeli zaprezentowano średni poziomy rang znajomości języka - im wartość liczbowa poziomu rang jest wyższa, tym znajomość języka jest lepsza i dokładniejsza).

Tabela 6. Najczęściej poszukiwane w ofertach języki obce oraz stopień ich znajomości.

Język	angielski	niemiecki	rosyjski	francuski	hiszpański	włoski	białoruski	ukraiński
Liczba wskazań	1607	281	95	57	26	14	7	6
Średnia rang	3,9	4,2	4,3	4,8	4,0	4,8	5,0	4,2

Źródło: badania własne

Wśród wymagań stawianych przyszłym pracownikom w ramach uprawnień do kierowania pojazdami, najczęściej w ofertach wskazywano na prawo jazdy kategorii B. Kategorii B wymagano w przypadku 3 085 ogłoszeń, a więc zdecydowanej większości z ogólnej liczby 3 889 ofert, w których poszukiwano pracowników charakteryzujących się posiadaniem prawa jazdy na dowolny typ pojazdów. Szczegóły przedstawione zostały w tabeli numer 7.

Tabela 7. Wymagania dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami.

Uprawnienia	N	%
Prawo jazdy kat. B	3085	79%
Prawo jazdy kat. C	127	3%
Prawo jazdy kat. C+E	607	16%
Prawo jazdy kat. D	51	1%
Prawo jazdy kat. E	2	<1%
Prawo jazdy kat. T	17	<1%

Źródło: badania własne

Pracowników charakteryzujących się posiadaniem specyficznych uprawnień i certyfikatów poszukiwano w przypadku 1 646 ogłoszeń, co stanowi przeszło 10% wszystkich zebranych i analizowanych ofert pracy. Najczęściej poszukiwano pracowników posiadających uprawnienia logistyczne (świadectwa 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 pedagogiczne, uprawnienia elektryczne (najczęściej SEP do 1kV) i spawalnicze (wszelkiego typu: MIG, MAG, TIG, inne), a także uprawnienia budowlane. Szczegółowe dane przedstawia umieszczona poniżej tabela numer 8.

Tabela 8. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów.

Uprawnienia	N	%
Uprawnienia logistyczne	433	26,3%
Kierowanie pojazdami maszynowymi	420	25,5%
Uprawnienia pedagogiczne	181	11,0%
Uprawnienia elektryczne	173	10,5%
Uprawnienia spawalnicze	160	9,7%
Uprawnienia budowlane	97	5,9%
Inne	182	11,1%

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),
- certyfikatu Black Belt i Green Belt Six Sigma (oparta na statystyce technika podnoszenia jakości),
- uprawnień do zawierania transakcji na rynku EEX i licencji maklera giełd towarowych,
- certyfikatów CIA (Certified Internal Auditor - międzynarodowa kwalifikacja z dziedziny audytu wewnętrznego),
- uprawnień do badań wizualnych VT-2 (kontrola spoin spawalniczych),
- uprawnień do konserwacji UDT (konserwacji dźwignic, przenośników i wózków jezdniowych podnośnikowych),
- uprawnień inspektora ochrony przeciwpożarowej,
- uprawnień dozoru ruchu górniczego.

Certyfikaty i uprawnienia analizowano także w oparciu o podział na grupy zawodów KZiS. W tabeli numer 9 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 9. 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	1149	76	6,6%
Specjaliści	4112	320	7,8%
Technicy i inny średni personel	2328	77	3,3%
Pracownicy biurowi	868	95	10,9%
Pracownicy usług i sprzedawcy	3145	35	1,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	52	1	1,9%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2078	359	17,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1410	633	44,9%
Pracownicy przy pracach prostych	1111	50	4,5%

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% ogłoszeń zawiera informacje dotyczące wymaganych uprawnień i certyfikatów. Jest to najniższy wynik wśród wszystkich analizowanych jednostek.

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

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy:

- uprawnienia budowlane - 50 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 8 wskazań,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty - 7 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 6 wskazań,
- uprawnienia geodezyjne - 2 wskazania,
- uprawnienia pedagogiczne - 2 wskazania,
- uprawnienia informatyczne - 1 wskazanie.

2. Specjaliści:

- uprawnienia pedagogiczne - 166 wskazań,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty - 53 wskazania,
- uprawnienia budowlane - 36 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 20 wskazań,
- uprawnienia informatyczne - 18 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 9 wskazań,
- uprawnienia spawalnicze - 6 wskazań,
- uprawnienia geodezyjne - 5 wskazań,
- uprawnienia prawne - 4 wskazania,
- uprawnienia logistyczne - 3 wskazania.

3. Technicy i inny średni personel:

- pozostałe uprawnienia i certyfikaty - 20 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 13 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 12 wskazań,
- uprawnienia pedagogiczne - 11 wskazań,
- uprawnienia diagnosty samochodowego - 9 wskazań,
- uprawnienia budowlane - 9 wskazań.

4. Pracownicy biurowi:

- kierowanie pojazdami maszynowymi - 85 wskazań (głównie uprawnienie na wózki widtowe w przypadku Magazynierów).

5. Pracownicy usług i sprzedawcy:

- pozostałe uprawnienia i certyfikaty - 19 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 11 wskazań.

6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy:

- kierowanie pojazdami maszynowymi - 1 wskazanie.

7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy:

- uprawnienia spawalnicze - 146 wskazań,
- uprawnienia elektryczne - 127 wskazań,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 65 wskazań,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty - 13 wskazań.

8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń:

- uprawnienia logistyczne - 423 wskazania,
- kierowanie pojazdami maszynowymi - 188 wskazań,
- pozostałe uprawnienia i certyfikaty - 15 wskazań,
- uprawnienia spawalnicze - 5 wskazań.

9. Pracownicy przy pracach prostych:

- kierowanie pojazdami maszynowymi - 43 wskazania.

Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na komunikatywność, zaangażowanie, orientacja na klienta, orientacja na cel, a także sumienność i dokładność. Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli numer 10.

Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Obszar	N	%
Komunikatywność	3630	43,0%
Zaangażowanie	2761	32,7%
Orientacja na klienta	2096	24,9%
Orientacja na cel	2091	24,8%
Sumienność i dokładność	2041	24,2%
Organizacja pracy	1993	23,6%
Samodzielność	1847	21,9%
Praca zespołowa	1361	16,1%
Kreatywność	1212	14,4%

**MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014**

Obszar	N	%
Branie odpowiedzialności	1042	12,4%
Budowanie relacji	1006	11,9%
Odporność na stres	766	9,1%
Elastyczność	663	7,9%
Myślenie analityczne	641	7,6%
Dążenie do rozwoju	615	7,3%
Wytrwałość i konsekwencja	612	7,3%
Zarządzanie zespołem	609	7,2%
Uczenie i szkolenie	596	7,1%
Delegowanie	495	5,9%
Profesjonalizm i etyka	460	5,5%
Planowanie i koordynowanie	441	5,2%
Nastawienie biznesowe	413	4,9%
Mobilizowanie innych	200	2,4%
Asertywność	170	2,0%

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

Wymagane kompetencje, jakie pojawiały się w ofertach analizowano także w oparciu o podział o na grupy zawodów KZiS. W tabeli numer 11 przedstawiono ogólną liczbę ogłoszeń w poszczególnych grupach, liczbę ogłoszeń, w których wskazano wymagane kompetencje, a także odsetek ogłoszeń, w których były one wymagane.

Tabela 11. Wymagania dotyczące kompetencji z podziałem na grupy elementarne KZiS.

Nazwa grupy elementarnej KZiS	N	N	%
	ogółem	kwal.	z grupy
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1149	957	83,3%
Specjaliści	4112	2887	70,2%
Technicy i inny średni personel	2328	1490	64,0%
Pracownicy biurowi	868	339	39,1%
Pracownicy usług i sprzedawcy	3145	1399	44,5%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	52	10	19,2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2078	409	19,7%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1410	168	11,9%
Pracownicy przy pracach prostych	1111	160	14,4%

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 (70%) oraz technicy i inny średni personel (64%). W pozostałych grupach odsetek ofert, w których zawarte są wymagania odnośnie kompetencje był niższy niż

50%, a w przypadku operatorów maszyn i urządzeń i pracowników przy pracach prostych wynosił mniej 15%.

Zaznaczyć jednakże należy, że elementarne grupy zawodów klasyfikacji KZiS różnią się między sobą nie tylko częstotliwością wymagania odpowiednich kompetencji, ale również samą strukturą oczekiwań w tym obszarze. W ramach poszczególnych grup najczęściej wskazywano następujące obszary kompetencji (wszystkie kompetencje wymagane były przynajmniej w 10% ogłoszeń, w których określono kompetencje):

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (83%):

- komunikatywność - 403 wskazania (35% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 345 wskazań (30% ogłoszeń w grupie),
- zarządzanie zespołem - 336 wskazań (29% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 330 wskazań (29% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 306 wskazań (27% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 242 wskazania (21% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 186 wskazań (16% ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji - 143 wskazania (12% ogłoszeń w grupie),
- myślenie analityczne - 131 wskazań (11% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta - 129 wskazań (11% ogłoszeń w grupie),
- planowanie i koordynowanie - 125 wskazań (11% ogłoszeń w grupie),
- mobilizowanie innych - 124 wskazań (11% ogłoszeń w grupie),
- odporność na stres - 123 wskazania (11% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności - 112 wskazań (10% ogłoszeń w grupie).

2. Specjaliści (70%):

- komunikatywność - 1173 wskazania (29% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 1129 wskazań (27% ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 973 wskazania (24% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta - 895 wskazań (22% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 734 wskazania (18% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 673 wskazania (16% ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa - 643 wskazania (16% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 605 wskazań (15% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 477 wskazań (12% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności - 461 wskazań (11% ogłoszeń w grupie).

3. Technicy i inny średni personel (64%)

- komunikatywność - 983 wskazania (42% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta - 587 wskazań (25% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 485 wskazań (21% ogłoszeń w grupie),
- samodzielność - 411 wskazań (18% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 404 wskazania (17% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 383 wskazania (16% ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 358 wskazań (15% ogłoszeń w grupie),
- kreatywność - 264 wskazania (11% ogłoszeń w grupie),
- budowanie relacji - 245 wskazań (11% ogłoszeń w grupie).

4. Pracownicy biurowi (39%)

- komunikatywność - 203 wskazania (23% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 156 wskazań (18% ogłoszeń w grupie),
- praca zespołowa - 126 wskazań (15% ogłoszeń w grupie),
- sumienność i dokładność - 105 wskazań (12% ogłoszeń w grupie).

5. Pracownicy usług i sprzedawcy (45%)

- komunikatywność - 788 wskazań (25% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 595 wskazań (19% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na cel - 534 wskazania (17% ogłoszeń w grupie),
- orientacja na klienta - 361 wskazań (11% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 299 wskazań (10% ogłoszeń w grupie).

6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (19%)

- sumienność i dokładność - 9 wskazań (17% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 5 wskazań (10% ogłoszeń w grupie).

7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (20%)

- sumienność i dokładność - 207 wskazań (10 % ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 207 wskazań (10 % ogłoszeń w grupie).

8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (12%)

- sumienność i dokładność - 83 wskazania (6% ogłoszeń w grupie),
- komunikatywność - 43 wskazania (3% ogłoszeń w grupie),
- branie odpowiedzialności - 43 wskazania (3% ogłoszeń w grupie).

9. Pracownicy przy pracach prostych (14%)

- sumienność i dokładność - 62 wskazania (6% ogłoszeń w grupie),
- organizacja pracy - 46 wskazań (4% ogłoszeń w grupie),
- zaangażowanie - 44 wskazania (4% ogłoszeń w grupie).

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

Zielony sektor gospodarki określić można jako stanowiska i czynności podejmowane na rzecz ochrony środowiska, wytwarzania, obrotu, instalacji, obsługi i serwisowania urządzeń związanych z ochroną środowiska, zgodnie z Polską Klasyfikacją Statystyczną Dotyczącą Działalności i Urządzeń Związanych z Ochroną Środowiska (lub inną odpowiadającą, o ile zostanie uchwalona)⁵⁰.

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

- Technik serwisu turbin wiatrowych,
- Technik serwisu łopat turbin wiatrowych,
- Technik turbin wiatrowych,
- Mechanik - monter turbin wiatrowych,
- Kierownik projektu farm wiatrowych,
- Technik serwisu łopat turbin wiatrowych,
- Główny specjalista ds. eksploatacji turbin wiatrowych,
- Monter urządzeń energii odnawialnej,
- Doradca ds. odnawialnych źródeł energii,
- Wind turbine blade technician,
- Mechanik - monter turbin wiatrowych,
- Wind turbine service technician,
- Hydraulik, monter systemów solarnych,
- Monter systemów solarnych,
- Hydraulik, monter instalacji sanitarnej i solarów,
- Doradca techniczno-handlowy (branża fotowoltaiczna),
- Wind turbine assembly technician,
- Kierownik ds. sprzedaży i serwisu turbin,

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) oraz 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

⁵⁰ dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, „Biały i zielony sektor w województwie małopolskim”, Kielce, s. 15.

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 więcej),
- praktycznych umiejętności związanych z obsługą i budowaniem systemów,
- uprawnień budowlanych oraz uprawnień SEP (min 15kV),
- znajomości j. angielskiego lub j. hiszpańskiego umożliwiającej pracę w międzynarodowym środowisku.

Rzadziej pojawiały się także następujące wymagania:

- znajomość prawa budowlanego,
- znajomość oprogramowania CAD, MS Project,
- znajomość zagadnień z zakresu wykonywania audytów energetycznych,
- brak przeciwwskazań do pracy na wysokościach,
- certyfikatu Technika Materiałów Kompozytowych.

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

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

- doświadczenia w sprzedaży (w tym B2B), w obsłudze klienta, wsparciu technicznym lub w rozwoju biznesu w dziedzinie energii odnawialnej, a także doświadczenie w negocjacjach z podwykonawcami i władzami lokalnymi m.in. wycena ofert i zapytania ofertowe, 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 końcowym okresie, który został poddany analizie (wrzesień - październik 2014 r.) zauważalny jest spadek liczby ofert związanych z fotoogniwami woltaicznymi.

W ramach badania analizie poddano także zawody w ramach tzw. „białego sektora”. Biały sektor to stanowiska i/lub czynności podejmowane w lecznictwie, ochronie zdrowia, farmaceutyce, w jednostkach medyczno-opiekuńczych i na stanowiskach paramedycznych, w przemyśle produktów (wyrobów i usług) medycznych oraz pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej⁵¹. Na tej podstawie stworzona została lista składająca się z zawodów, których kwalifikacje są dedykowane „białemu sektorowi” (tylko i wyłącznie). W ramach ofert najczęściej wskazywano na następujące zawody:

- Przedstawiciel medyczny - 128 wskazań,
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 35 wskazań,
- Fizjoterapeuta - 35 wskazań,
- Pielęgniarka - 29 wskazań,
- Opiekun osoby starszej - 27 wskazań,
- Psycholog - 22 wskazania,
- Terapeuta zajęciowy - 12 wskazań,
- Lekarz - 10 wskazań,
- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy - 10 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 to też sektor całkowicie niszowy.

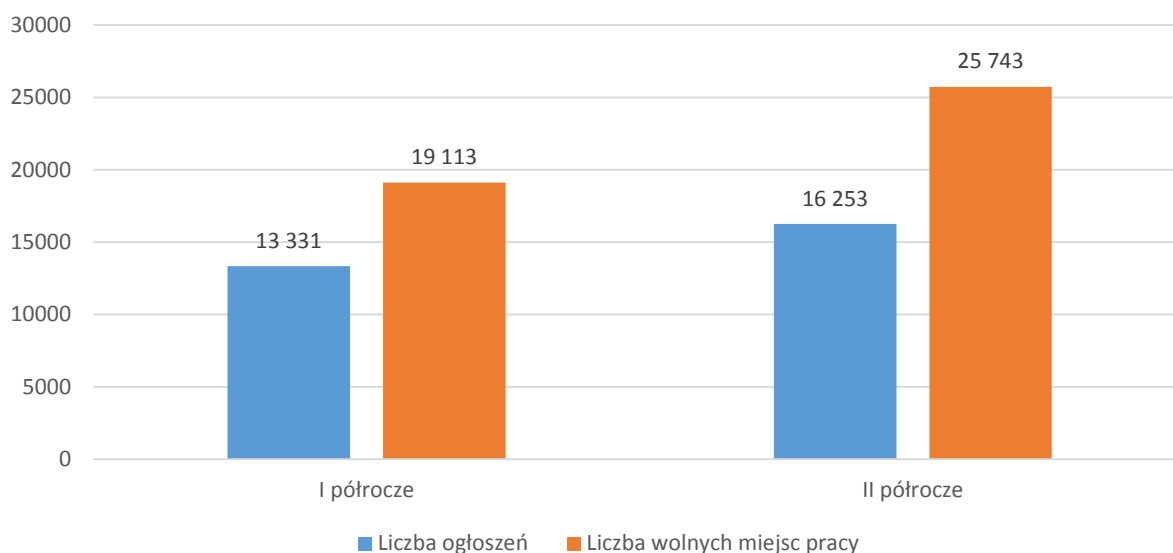
⁵¹ dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, „Biały i zielony sektor w województwie małopolskim”, Kielce, s. 13.

4.4 Porównanie wyników badań w ramach I i II półrocza.

W niniejszym podrozdziale porównano oferty zebrane w pierwszym analizowanym okresie (od listopada 2013 r. do kwietnia 2014 r.) z ogłoszeniami uzyskanymi w półroczu drugim (od maja do października 2014 r.). Analizy dokonano w ramach kluczowych obszarów i zagadnień.

Podczas analizy całości zebranego materiału w drugim półroczu (oferty zbierane od początku maja do końca października 2014 roku) wyodrębniono 16 253 ogłoszenia o pracę. W czasie pierwszego półrocza liczba zebranych ofert była niższa i wynosiła 13 331 ogłoszeń. W drugim kwartale wyższa była także liczba oferowanych miejsc pracy (niektóre ogłoszenia dotyczyły więcej niż jednego miejsca pracy) - wynosiła ona 25 743 stanowiska w odniesieniu do 19 113 miejsc pracy w pierwszym półroczu. Szczegółowe dane przedstawione zostały na wykresie 27.

Wykres 27. Liczba zebranych ofert oraz liczba wolnych miejsc pracy w I i II półroczu analizy.



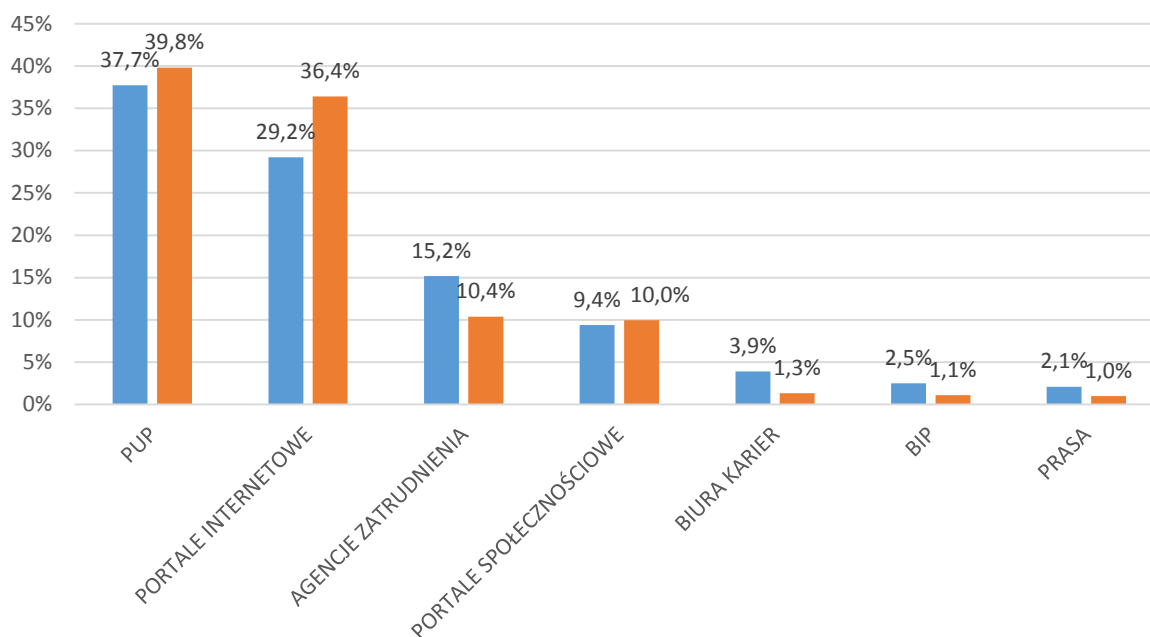
Źródło: badania własne

Największą liczbę ogłoszeń zebrano w lipcu 2014 r., najmniejszą natomiast w grudniu 2013 r. W zebranym okresie, pomimo iż widoczne jest pewne wahanie liczby ofert pracy, od początku roku 2014 zauważalny jest rosnący trend liczby ogłoszeń, na co wpływ mają m.in. prace w budownictwie, rolnictwie, prace sezonowe i inne (tezę tę potwierdza comiesięczna analiza najpopularniejszych zawodów zawartych w ofertach).

W źródłach pobieranych ofert dostrzegalne są niewielkie wahania. Kluczowym źródłem przez cały okres objęty analizą były oferty umieszczone w zbiorach powiatowych urzędów pracy, a także w Centralnej Bazie Ofert Pracy prowadzonej przez MPiPS (dostępna jest ona pod adresem: psz.praca.gov.pl). Najwyższy wzrost

w II półroczu zanotowano w przypadku ofert internetowych. Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie 28.

Wykres 28. Struktura zebranych ofert oraz liczba wolnych miejsc pracy w I i II półroczu analizy ze względu na źródło pochodzenia.



Źródło: badania własne

W tabeli poniżej przedstawiono natomiast najczęściej poszukiwane kompetencje - porównując dane pomiędzy I i II półroczem można dostrzec pewną zbieżność - w tabelach pokrywają się trzy z pięciu wskazanych kompetencji. W obu analizowanych okresach kluczową pozycję zajęła komunikatywność - to ta cecha była najczęściej poszukiwana u potencjalnych pracowników.

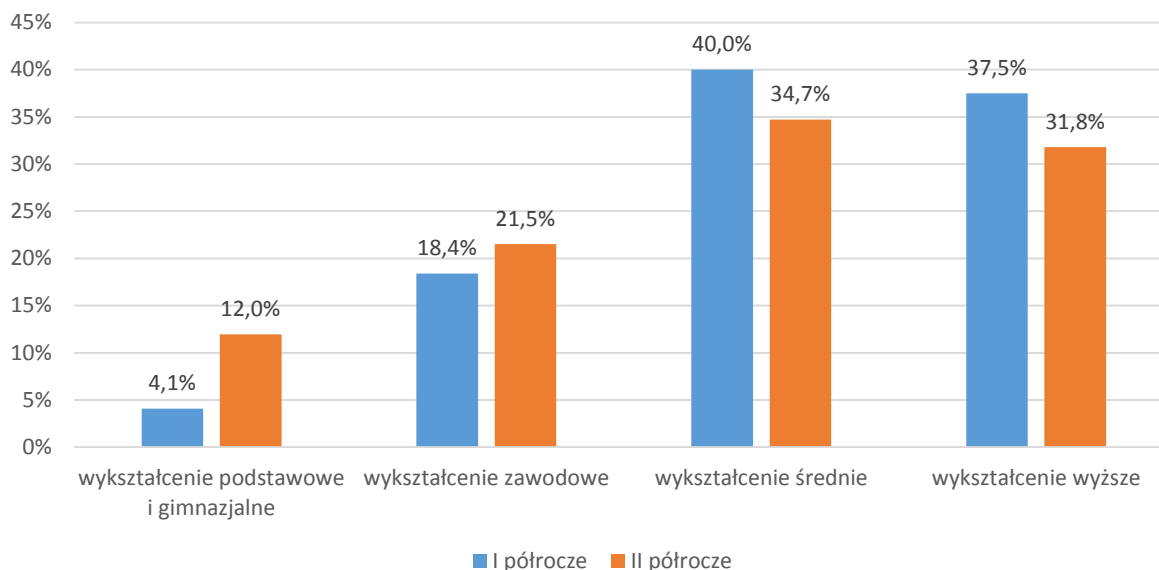
Tabela 12. Najczęściej poszukiwane kompetencje w I i II półroczu.

I półrocze	II półrocze
komunikatywność	komunikatywność
organizacja pracy	zaangażowanie
zaangażowanie	orientacja na klienta
samodzielność	orientacja na cel
sumienność i dokładność	sumienność i dokładność

Źródło: badania własne

W przypadku wymagań pracodawcy wobec pracownika w obszarze wykształcenia dostrzegalne są niewielkie wahania danych. W drugim półroczu spadła nieco liczba ofert dla osób z wykształceniem średnim i wyższym, a wzrosła z kolei dla osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, a także zawodowym. Jest to więc zgodne z obserwowanym zjawiskiem dotyczącym rosnącego zapotrzebowania na pracowników do prac prostych w budownictwie, rolnictwie, a także w innych obszarach gospodarki.

Wykres 29. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - wykształcenie.



Źródło: badania własne.

W tabeli 13 przedstawiono najczęściej poszukiwane w II półroczu objętym analizą specjalności wg Klasyfikacji zawodów i specjalności. Jak wskazują wynik analizy, w większości najpopularniejszych zawodów w II półroczu odnotowano wzrost liczby ofert. Wyjątkiem w tabeli jest specjalista ds. sprzedaży oraz kierownik działu sprzedaży. Oznacza to, że spadło zapotrzebowanie na wyższy rangą personel sprzedażowy. Strata ta została uzupełniona znacznym przyrostem pracowników niższego szczebla (np. w przypadku zawodu sprzedawcy - w II półroczu liczba ofert wzrosła o 239 ogłoszeń). Znacząco wzrosło również zapotrzebowanie na programistów, doradców klienta oraz kierowców z kategorią prawa jazdy C, a przede wszystkim C+E.

Tabela 13. Najczęściej poszukiwane specjalności wg KZiS - porównanie I i II półrocza.

Nazwa zawodu	Liczba wskazań	Zmiana w stosunku do I półrocza
Przedstawiciel handlowy	1140	+6
Sprzedawca	813	+239
Programista aplikacji	658	+119
Doradca klienta	573	+114
Specjalista do spraw sprzedaży	545	-5
Kierowca samochodu ciężarowego	377	+32
Kierownik działu sprzedaży	375	-23
Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa)	324	+123
Magazynier	219	+62
Kucharz	208	+55

Źródło: badania własne.

Najczęściej poszukiwane specjalności po wyodrębnieniu z całej bazy jedynie zawodów z Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w II półroczu, z odniesieniem do półrocza pierwszego, to :

- Sprzedawca (813 wskazań w II półroczu - w półroczu pierwszym odnotowano 574 wskazania),
- Kucharz (208 wskazań w II półroczu - w półroczu pierwszym odnotowano 153 wskazania),
- Technik prac biurowych (145 wskazań w II półroczu - w półroczu pierwszym odnotowano 89 wskazań),
- Kelner (122 wskazań w II półroczu - w półroczu pierwszym odnotowano 111 wskazań),
- Elektryk (97 wskazań w II półroczu - w półroczu pierwszym odnotowano 70 wskazań).

Z kolei warunki pracy uległy jedynie symbolicznym zmianom. Zarówno w pierwszym, jak i drugim półroczu zdecydowanej większości potencjalnych pracowników oferowano umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. Średnia płaca, wskazana w przypadku 46% ogłoszeń pochodzących z II półrocza, to 1 908 złotych brutto. W pierwszym półroczu wartość ta była jedynie minimalnie niższa i wynosiła 1 904 złote (odsetek ogłoszeń, w których wskazano minimalną wartość oferowanego wynagrodzenia był nieznacznie niższy i wynosił 44%). Czas ważności oferty w II półroczu wynosił przeszło 25 dni, a więc był nieco wyższy niż średni czas przeznaczony na złożenie aplikacji w I półroczu (23 dni).

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

Powiat białski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 37 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 35 wskazań, Sprzedawca - 35 wskazań, Doradca klienta - 22 wskazania, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 18 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 17 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 16 wskazań, Kasjer handlowy - 15 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 13 wskazań, Dyrektor generalny - 12 wskazań.

Powiat m. Biała Podlaska - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Przedstawiciel handlowy - 66 wskazań, Sprzedawca - 58 wskazań, Doradca klienta - 52 wskazania, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 43 wskazania, Dyrektor generalny - 24 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 20 wskazań, Doradca finansowy - 17 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 15 wskazań, Elektryk - 14 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 14 wskazań.

Powiat biłgorajski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 36 wskazań, Doradca klienta - 30 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 29 wskazań, Sprzedawca - 28 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 15 wskazań, Dyrektor generalny - 14 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 10 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 10 wskazań, Magazynier - 10 wskazań, Cieśla szalunkowy - 8 wskazań.

Powiat m. Chełm - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Doradca klienta - 69 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 56 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 46 wskazań, Sprzedawca - 42 wskazania, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 24 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 21 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 21 wskazań, Dyrektor generalny - 19 wskazań, Telemarketer - 19 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 14 wskazań.

Powiat chełmski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Robotnik gospodarczy - 13 wskazań, Sprzedawca - 13 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 12 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 6 wskazań, Technik administracji - 6 wskazań, Robotnik budowlany - 5 wskazań, Sprzątaczką biurową - 4 wskazania, Elektromonter (elektryk) zakładowy - 4 wskazania, Księgowy - 4 wskazania, Operator obrabiarek sterowanych numerycznie - 4 wskazania.

Powiat hrubieszowski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 36 wskazań, Sprzedawca - 27 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 27 wskazań, Doradca klienta - 15 wskazań, Dyrektor generalny - 13 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 7 wskazań, Robotnik gospodarczy - 7 wskazań, Sprzątaczką

biurowa - 7 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 7 wskazań, Technik prac biurowych - 7 wskazań.

Powiat janowski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 32 wskazania, Przedstawiciel handlowy - 23 wskazania, Sprzedawca - 17 wskazań, Doradca klienta - 14 wskazań, Dyrektor generalny - 8 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 7 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 7 wskazań, Kucharz - 7 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 7 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 7 wskazań.

Powiat krasnostawski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 35 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 24 wskazania, Doradca klienta - 22 wskazania, Sprzedawca - 19 wskazań, Dyrektor generalny - 13 wskazań, Robotnik gospodarczy - 10 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 8 wskazań, Pracownik ochrony fizycznej bez licencji - 6 wskazań, Przedstawiciel medyczny - 5 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 5 wskazań.

Powiat kraśnicki - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 44 wskazania, Przedstawiciel handlowy - 35 wskazań, Doradca klienta - 32 wskazania, Sprzedawca - 22 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 14 wskazań, Dyrektor generalny - 12 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 10 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 9 wskazań, Magazynier - 9 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 8 wskazań.

Powiat lubartowski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 36 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 31 wskazań, Sprzedawca - 26 wskazań, Doradca klienta - 23 wskazania, Dyrektor generalny - 12 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 8 wskazań, Agent ubezpieczeniowy - 7 wskazań, Przedstawiciel medyczny - 6 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 6 wskazań, Agent do spraw zakupów - 5 wskazań.

Powiat lubelski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 31 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 22 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 11 wskazań, Kierowca samochodu dostawczego - 11 wskazań, Sprzedawca w branży spożywczej - 11 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 10 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 10 wskazań, Robotnik budowlany - 9 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 9 wskazań, Brukarz - 8 wskazań.

Powiat m. Lublin - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Programista aplikacji - 439 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 429 wskazań, Doradca klienta - 283 wskazania, Specjalista do spraw sprzedaży - 278 wskazań, Sprzedawca - 170 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 136 wskazań, Magazynier - 72 wskazania, Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 68 wskazań, Specjalista

do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 66 wskazań, Księgowy - 61 wskazań.

Powiat łączyński - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 37 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 25 wskazań, Sprzedawca - 23 wskazania, Doradca klienta - 22 wskazania, Dyrektor generalny - 12 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 9 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 7 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 7 wskazań, Kasjer handlowy - 7 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 7 wskazań.

Powiat łukowski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Kierowca samochodu ciężarowego - 103 wskazania, Sprzedawca - 67 wskazań, Doradca klienta - 38 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 37 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 34 wskazania, Technik prac biurowych - 28 wskazań, Robotnik budowlany - 22 wskazania, Obuwnik - 16 wskazań, Dyrektor generalny - 15 wskazań, Robotnik gospodarczy - 15 wskazań.

Powiat opolski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 52 wskazania, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 34 wskazania, Technik prac biurowych - 27 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 27 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 15 wskazań, Robotnik gospodarczy - 14 wskazań, Pomoc kuchenna - 11 wskazań, Dyrektor generalny - 10 wskazań, Robotnik budowlany - 9 wskazań, Kucharz - 9 wskazań.

Powiat parczewski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 23 wskazania, Przedstawiciel handlowy - 19 wskazań, Kasjer handlowy - 9 wskazań, Robotnik gospodarczy - 9 wskazań, Doradca klienta - 9 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 6 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 5 wskazań, Technik handlowiec - 4 wskazania, Operator koparki - 4 wskazania, Agent ubezpieczeniowy - 4 wskazania.

Powiat puławski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 81 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 60 wskazań, Doradca klienta - 59 wskazań, Kucharz - 53 wskazania, Kelner - 42 wskazania, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 41 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 34 wskazania, Kierowca samochodu ciężarowego - 29 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 25 wskazań, Dyrektor generalny - 20 wskazań.

Powiat radzyński - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 35 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 35 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 29 wskazań, Doradca klienta - 22 wskazania, Dyrektor generalny - 15 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 14 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 13 wskazań, Pozostali pracownicy przy pracach

prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 11 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 9 wskazań, Specjalista do spraw marketingu i handlu - 8 wskazań.

Powiat rycki - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 38 wskazań, Doradca klienta - 28 wskazań, Sprzedawca - 27 wskazań, Dyrektor generalny - 12 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 11 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 11 wskazań, Kierowca ciągnika siodłowego (TIRa) - 9 wskazań, Szwaczka - 7 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 7 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 7 wskazań.

Powiat świdnicki - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 42 wskazania, Przedstawiciel handlowy - 31 wskazań, Sprzedawca - 24 wskazania, Doradca klienta - 22 wskazania, Dyrektor generalny - 17 wskazań, Ślusarz - 17 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 13 wskazań, Magazynier - 10 wskazań, Kierowca samochodu dostawczego - 9 wskazań, Kasjer handlowy - 9 wskazań.

Powiat tomaszowski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 39 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 36 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 32 wskazania, Doradca klienta - 23 wskazania, Sprzedawca w branży spożywczej - 19 wskazań, Dyrektor generalny - 12 wskazań, Robotnik budowlany - 12 wskazań, Robotnik gospodarczy - 9 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 8 wskazań, Cukiernik - 8 wskazań.

Powiat włodawski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 39 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 31 wskazań, Robotnik gospodarczy - 16 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 15 wskazań, Doradca klienta - 13 wskazań, Dyrektor generalny - 12 wskazań, Kierownik działu sprzedaży - 10 wskazań, Mechanik pojazdów samochodowych - 10 wskazań, Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 9 wskazań, Robotnik budowlany - 8 wskazań.

Powiat zamojski - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Sprzedawca - 29 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 18 wskazań, Kierowca samochodu dostawczego - 14 wskazań, Kucharz - 11 wskazań, Ślusarz - 10 wskazań, Kierowca autobusu - 7 wskazań, Ślusarz narzędziowy - 7 wskazań, Sprzątaczką biurowa - 6 wskazań, Kelner - 6 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 6 wskazań.

Powiat m. Zamość - najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach pracy to: Doradca klienta - 115 wskazań, Przedstawiciel handlowy - 97 wskazań, Sprzedawca - 76 wskazań, Właściciel małego sklepu (franczyzobiorca) - 56 wskazań, Specjalista do spraw sprzedaży - 37 wskazań, Kierowca samochodu ciężarowego - 32 wskazania, Dyrektor generalny - 23 wskazania, Kucharz - 22 wskazania, Kierownik działu sprzedaży - 22 wskazania, Kelner - 21 wskazań.

6 Aneks. Spis tabel i wykresów.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w powiatach woj. lubelskiego.	24
Tabela 2. Liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 12 miesięcy od ukończenia nauki na przestrzeni lat 2008 - 2014 (stan na koniec marca).	29
Tabela 3. Oferty zgłoszone w ciągu miesiąca.	33
Tabela 4. Miejsce zamieszczenia oferty a typ stanowiska.	49
Tabela 5. Wymagania we wszystkich zebranych ogłoszeniach.	57
Tabela 6. Najczęściej poszukiwane w ofertach języki obce oraz stopień ich znajomości.	60
Tabela 7. Wymagania dotyczące uprawnień do kierowania pojazdami.	61
Tabela 8. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów.	61
Tabela 9. Wymagania dotyczące uprawnień i certyfikatów z podziałem na grupy elementarne KZiS.	62
Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.	64
Tabela 11. Wymagania dotyczące kompetencji z podziałem na grupy elementarne KZiS.	65
Tabela 12. Najczęściej poszukiwane kompetencje w I i II półroczu.	72
Tabela 13. Najczęściej poszukiwane specjalności wg KZiS - porównanie I i II półrocza.	73
Wykres 1. Struktura aktywności ekonomicznej ludności w wieku 15 lat i więcej w II kwartale 2014 roku w województwie lubelskim.	14
Wykres 2. Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim (dane w tysiącach).	15
Wykres 3. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w podziale na płeć (dane w tysiącach osób).	16
Wykres 4. Liczba osób aktywnych zawodowo w województwie lubelskim w II kwartale roku 2012, 2013 i 2014 według wieku (dane w tysiącach).	17
Wykres 5. Współczynnik aktywności zawodowej według poziomu wykształcenia (dane w procentach).	18
Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku.	19
Wykres 7. Liczba osób zatrudnionych (w tysiącach) w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie lubelskim.	20
Wykres 8. Pracujący według grup zawodów i według płci w II kwartale 2014 roku w województwie lubelskim.	21
Wykres 9. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym i prywatnym gospodarki w II kwartale 2014 roku w województwie lubelskim.	22
Wykres 10. Stopa bezrobocia we wrześniu 2014 roku w poszczególnych województwach.	23
Wykres 11. Zarejestrowani bezrobotni w podziale na płeć w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego we wrześniu 2014 roku.	25
Wykres 12. Zarejestrowani bezrobotni w województwie lubelskim według poziomu wykształcenia (stan na II kwartał 2014 roku).	26
Wykres 13. Porównanie wykształcenia bezrobotnych w Polsce i w województwie lubelskim (stan na II kwartał 2014).	27
Wykres 14. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy we wrześniu 2014 roku w poszczególnych województwach.	31
Wykres 15. Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy zgłoszoną do urzędu pracy. Stan na koniec września 2014 roku.	32
Wykres 16. Liczba zebranych ofert w poszczególnych miesiącach objętych analizą.	40
Wykres 17. Liczba zebranych ofert z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą.	43
Wykres 18. Liczba zebranych ofert przed wyłączeniem dubli pomiędzy kategoriami z podziałem na źródło w całym okresie objętym analizą.	45
Wykres 19. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.	46
Wykres 20. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	48
Wykres 21. Wynagrodzenie brutto ze względu na grupy elementarne KZiS.	55
Wykres 22. Wynagrodzenie brutto ze względu na powiaty województwa lubelskiego.	56

MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM
ZA OKRES MAJ - PAŹDZIERNIK 2014

Wykres 23. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - okres doświadczenia.....	58
Wykres 24. Oferty pracy ze względu na wymagany staż pracy i kwalifikacje elementarne KZiS.....	58
Wykres 25. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - wykształcenie.....	59
Wykres 26. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	60
Wykres 27. Liczba zebranych ofert oraz liczba wolnych miejsc pracy w I i II półroczu analizy.	71
Wykres 28. Struktura zebranych ofert oraz liczba wolnych miejsc pracy w I i II półroczu analizy ze względu na źródło pochodzenia.	72
Wykres 29. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - wykształcenie.....	73



Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

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

