



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport z badania:

**„Zawody deficytowe i nadwyżkowe
w województwie lubelskim
- analiza i prognoza na lata 2011-2012”**

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż

Luty 2011

Wykonawca badania:



ul. Żeromskiego 2/2
10-351 Olsztyn
www.generalprojekt.pl

Redakcja naukowa:

dr Alfred Czesła

Zespół autorski:

dr Lidia Domańska
Joanna Tomczyk
Monika Jaroszyńska
Aneta Sieklicka
Milena Opęchowska

Recenzent

prof. dr hab. Zofia Kawczyńska – Butrym

ISBN 978-83-929300-1-3

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Nakład: ilość 500 sztuk

Druk: Zakład poligraficzno – usługowo – handlowy, Skrajnowski Józef,
ul. Krótka 1, 11-300 Biskupiec



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza na lata 2011-2012”

Poniższy raport dotyczy przeprowadzenia badania *„Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim wraz z opracowaniem i wydrukiem raportu”* w ramach projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż”. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach PO KL 2007-2013, poddziałanie 6.1.2 *Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.*

Projekt badawczy został realizowany przez firmę **General Projekt Sp. z o.o.** z Olsztyna, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Spis treści

Streszczenie	5
Wprowadzenie	6
Źródła danych wspomagających realizację „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim”	8
Dane niezbędne do realizacji badania wspomagającego "Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych"	8
Opis koncepcji badań pierwotnych	11
Metodologia i wyniki badania pilotażowego	26
Metodologia badania.....	26
Analiza materiału badawczego (wyniki pilotażu)	27
Podsumowanie	35
Analiza retrospekcyjna „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” za lata 2005-2009	36
Wprowadzenie	36
Analiza bezrobocia wg zawodów (grup zawodów) w woj. lubelskim	38
Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy	49
Analiza ofert pracy	61
Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych	81
Prognoza zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lata 2011-2012	100
Podsumowanie prognozy zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lata 2011-2012	111
Wnioski i rekomendacje z badania	114
Opis strategii upowszechniania rezultatów z badań nad zawodami deficytowymi i nadwyżkowymi	117
Aneks	118

STRESZCZENIE

Niniejszy raport został opracowany w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż i zawiera:

- ✓ opis danych niezbędnych do realizacji badania wspomagającego „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”,
- ✓ opracowane koncepcje badań pierwotnych wspomagających monitoring oraz wyniki pilotażu, rekomendowanej przez Wykonawcę koncepcji,
- ✓ analizę retrospekcyjną zawodów deficytowych i nadwyżkowych za lata 2005-2009,
- ✓ analizę progностyczną zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lata 2011-2012.

Głównym celem projektu było opracowanie dwóch koncepcji badań wspomagających „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” (do wyboru dla Zamawiającego), który opracowywany jest obligatoryjnie przez Powiatowe Urzędy Pracy w województwie lubelskim oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Obie koncepcje opierają się na przeprowadzeniu badań pierwotnych wśród osób/institucji, które wpływają na kształtowanie się popytu na pracę i podaży pracy: osób bezrobotnych, pracodawców, dyrektorów i uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, a także instytucji rynku pracy. Jedna z koncepcji została przetestowana (w ramach pilotażu) przez Wykonawcę w celu sprawdzenia adekwatności zastosowanych metod, technik i narzędzi badawczych do wyznaczonego celu i problematyki badania.

Ponadto Wykonawca opracowała analizę retrospekcyjną „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” za lata 2005-2009, która ukazała, że województwo lubelskie charakteryzuje się niedopasowaniem popytu na pracę i podaży pracy. Dlatego też ważny jest stały monitoring rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na pracowników/zawody, tak aby można było dostosować działania instytucji do potrzeb rynku pracy. Następnie opracowana została analiza progностyczna zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lata 2011-2012. Krótkoterminowa prognoza jest niezbędnym elementem w kwestii jakichkolwiek ustaleń czy też podejmowanych już decyzji, mających na celu zrównoważenie popytu i podaży pracy.

Rynek pracy, w tym także w województwie lubelskim, charakteryzuje się bardzo istotnym zróżnicowaniem przestrzennym oraz wysoką dysproporcją pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy. Niedopasowania te mają przede wszystkim charakter strukturalny, co oznacza, że występują istotne trudności w ograniczaniu zjawiska bezrobocia, a co za tym idzie – licznych zagrożeń dla przyspieszenia lokalnego i regionalnego rozwoju społeczno – gospodarczego.



Rys. 1. Stopa bezrobocia według województw w końcu lipca 2010 r.

Źródło: <http://www.egospodarka.pl/>

Skuteczny i trwały powrót na rynek pracy wymaga podjęcia adekwatnych działań zaradczych, których podstawą musi być wiarygodna i kompleksowa informacja odnośnie zawodów i kwalifikacji pożądaných przez pracodawców na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Bariera informacyjna w zakresie pożądaných kwalifikacji i umiejętności zawodowych, a także samych zawodów, utrudnia i wydłuża procesy dostosowawcze pomiędzy stroną podaży i popytu na rynku pracy. Konieczne jest więc pozyskanie kompleksowych informacji dotyczących rynku pracy, które staną się zarówno podstawą kształtowania polityki rynku pracy, jak również stanowić będą bazę informacyjną dla pozostałych uczestników rynku pracy, a przede wszystkim pracodawców i pracobiorców.

Możliwość wykorzystania zasobów pracy dostępnych w regionie, uzależniona jest od odpowiedniej koordynacji zakresu pożądaných przez pracodawców i posiadanych przez potencjalnych pracowników rzeczywistych kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Oczekiwania odnośnie kwalifikacji i kompetencji, a także zawodów zmieniają się dynamicznie zarówno w ujęciu globalnym, jak również lokalnym, ze względu na zmiany technologiczne, społeczne i ekonomiczne. Konieczne jest więc opracowywanie i ciągłe doskonalenie metodologii monitorowania zmian w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych na regionalnym i lokalnym rynku pracy, a także kwalifikacji i umiejętności oczekiwanych przez pracodawców od potencjalnych wykonawców pracy.

W związku z powyższym, zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 9 ust. 1 pkt. 9) opracowywanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Systematyczna obserwacja rynku pracy pod kątem kształtowania się popytu i podaży siły roboczej w przekroju zawodowym jest jednym z najistotniejszych kierunków działań zapobiegających bezrobociu zarówno wśród absolwentów, jak i osób bezrobotnych, którzy już podejmowali prace.

Monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, które dotyczą popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkookresowych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

Monitoring ten ma na celu diagnozowanie sytuacji na lokalnym/regionalnym rynku pracy. Dzięki tej analizie instytucje zajmujące się poradnictwem zawodowym posiadają aktualną wiedzę na temat tego jakie zawody są poszukiwane przez lokalnych pracodawców oraz na które z zawodów maleje zapotrzebowanie. Wiedza ta umożliwia tworzenie adekwatnych kierunków szkoleń osób bezrobotnych w oparciu o zapotrzebowanie pracodawców. Ponadto stanowi dużą pomoc w planowaniu sieci szkół ponadgimnazjalnych oraz przygotowaniu zasad funkcjonowania systemu pozaszkolnego w celu zapewnienia absolwentom odpowiednich kompetencji i umiejętności, dzięki którym możliwe będzie stosunkowo płynne przejście ze świata edukacji do świata pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony jest w oparciu o ujednoczone dla całego kraju zalecenia metodologiczne, opracowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie z zaleceniami metodologicznymi raporty monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych opracowywane są co pół roku na poziomie powiatu, województwa i kraju przez publiczne służby zatrudnienia. Podstawowym źródłem informacji są dane statystyczne zawarte w sprawozdaniu MPiPS – 01 „Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz ofert pracy” a także „Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności”.

Raport z „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” składa się z trzech części:

1. Analiza bezrobocia według zawodów (grup zawodów) – PODAŻ ZASOBÓW PRACY,
2. Analiza ofert pracy według zawodów (grup zawodów) – POPYT NA PRACĘ,
3. Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Ustalona przez MPiPS metodologia dotycząca monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma pewne wady, które należałoby wyeliminować poprzez podejmowanie różnych innych działań wspomagających. Dotychczasowe doświadczenia i wyniki monitoringu nakazują dokonać modyfikacji stosowanej metodologii. Dlatego też ważnym działaniem sprzyjającym trafnemu zdiagnozowaniu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest stworzenie schematu zbierania i gromadzenia danych wtórnych wspomagających metodologię badania „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” w województwie lubelskim.

W związku z powyższym w województwie lubelskim rozpoczęto realizację projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż”, którego celem jest zdobycie rozszerzonej i jakościowej wiedzy oraz bieżącej informacji i prognozowanej sytuacji na rynku pracy.

W ramach niniejszego projektu zrealizowane zostało badanie:

„Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim”

Niniejsze badanie miało na celu opracowanie analizy w zakresie rzeczywiście występujących na regionalnym (wojewódzkim i powiatowym) rynku pracy zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Cel główny został osiągnięty poprzez realizację celów następujących szczegółowych:

1. Opracowanie i przetestowanie metodyki badań pierwotnych wspomagających metodologie badania "Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych",
2. Opracowanie raportu retrospekcyjnego z badań "Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych" prowadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy w województwie lubelskim i Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie oraz analizy prognostycznej (w tym badanie pilotażowe) zawodów deficytowych i nadwyżkowych na min. kolejne 2 lata, tj. 2011-2012,
3. Opracowanie strategii upowszechniania wniosków oraz rekomendacji z badania dla poszczególnych grup odbiorców (m.in. instytucji rynku pracy, edukacji i biznesu).

Dane niezbędne do realizacji badania wspomagającego "Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych"

PODAŻ ZASOBÓW PRACY

Dane, które dotyczą osób bezrobotnych oraz uczniów szkół ponadgimnazjalnych posłużą do określenia podaży na lubelskim rynku pracy. Wszechstronna wiedza na temat tego zjawiska pozwoli na trafniejsze dostosowanie działań instytucji rynku pracy.

Dotychczasowe analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych, dotyczące podaży zasobów pracy, opierały się jedynie na analizie osób bezrobotnych według zawodów. Takie podejście jest jednak wadliwe, gdyż część osób bezrobotnych posiada zdezaktualizowane kwalifikacje, albo w ogóle nie jest zainteresowanych podjęciem pracy. Ponadto klasyfikacja zawodów i specjalności, którą wykorzystuje się podczas rejestracji osoby bezrobotnej jest bardzo rozbudowana, co powoduje że bezrobotny może być niepoprawnie rejestrowany. Analiza ta nie bierze również pod uwagę absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, którzy stanowią grupę potencjalnych bezrobotnych.

Dlatego też diagnozując w jakich zawodach bezrobotni mają bądź nie, szanse na znalezienie zatrudnienia należy wziąć pod uwagę podaż zasobów pracy – czyli ile osób w jakich zawodach występuje na regionalnym rynku pracy i jaka jest struktura tych osób - analizowana pod względem wielu czynników, a nie jedynie pod względem kodu zawodu jaki został przyporządkowany danej osobie, gdyż może się okazać, że np. w zawodzie murarz największy procent osób bezrobotnych jest w wieku powyżej 50 lat, natomiast odsetek murarzy w wieku 20-30 lat jest bardzo mały – nie będzie to świadczyć o nadwyżce murarzy ogółem, a o nadwyżce murarzy w wieku powyżej 50 lat, a tym samym zawód ten nie powinien być wskazany jako zawód nadwyżkowy.

Ponadto należy uwzględnić fakt, że z końcem roku szkolnego, może zwiększyć się liczba bezrobotnych w zawodach, w jakich kształcą istniejące w regionie szkoły.

Z racji swej niedoskonałości badanie wspomagające „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” powinno być uzupełnione o dodatkowe dane wtórne, które będą pozyskiwane zarówno z Powiatowych Urzędów Pracy, jak i innych instytucji (np. GUS).

W związku z powyższym poniżej została przedstawiona analiza dostępności danych niezbędnych do zdiagnozowania podaży pracy.

Osoby bezrobotne

- dane wtórne pochodzące z powiatowych/miejskich urzędów pracy
 - osoby reprezentujące dany zawód pod względem:
 - płci,
 - wieku,
 - poziomu wykształcenia,
 - długości pozostawania bezrobotnym,
 - stażu pracy,
 - ostatniego wykonywanego zawodu.

(np. zarejestrowani w systemie PULS murarze według wyżej podanych zmiennych)

- powiatowe/miejskie urzędy pracy udostępniają nieodpłatnie dane na stronach internetowych (w ramach raportów, analiz, np. „Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS”) oraz korespondencyjnie na podstawie wystosowanego uprzednio pisma do Dyrektora Urzędu, w którym podane są informacje na temat tego, jakie dane mają być przekazane.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych

- dane wtórne pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego bądź Urzędu Statystycznego w Lublinie,
- dane wtórne pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej,
- dane pozyskiwane bezpośrednio ze szkół,
 - dane statystyczne dotyczące:
 - liczby szkół wg profilu kształcenia,
 - liczby uczniów, którzy uczęszczają do szkół o danym profilu kształcenia,
 - liczby absolwentów, którzy kończą szkoły o danym profilu kształcenia,
 - kierunki szkół ponadgimnazjalnych.
- ↳ dane pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej udostępnia nieodpłatnie Ministerstwo Edukacji Narodowej na podstawie wystosowanego uprzednio pisma do Wydziału Strategii, w którym podane są informacje na temat tego, jakie informacje mają być przekazane - SIO udostępni niezbędne dane, bądź skieruje do innej instytucji, która będzie w posiadaniu tych danych (GUS).
- ↳ dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego, bądź z Urzędu Statystycznego w Lublinie, są zamieszczane na stronach internetowych urzędów, jednak część danych jest niepełna bądź nieaktualna – z danych tych można korzystać nieodpłatnie. Natomiast część danych, będących w posiadaniu GUS/US w Lublinie, udostępniana jest za opłatą, po wypełnieniu niezbędnego „formularza zamawiania danych”.
 - ✓ System Informacji Oświatowej współpracuje z Głównym Urzędem Statystycznym – dane gromadzone przez SIO są przesyłane do GUS. W związku z tym, część potrzebnych informacji będzie możliwa do pozyskania w obu tych instytucjach.
- ↳ dane pochodzące z poszczególnych szkół, również można pozyskiwać nieodpłatnie zwracając się z prośbą do danej placówki oświaty o udostępnienie konkretnych informacji dotyczących szkoły, do której występuje się z prośbą.

POPYT NA PRACĘ

Popyt na pracę w „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” rozpatrywany jest jedynie pod względem wpływających do urzędów pracy ofert. Analiza taka, nie daje jednak pełnego obrazu popytu na pracę w regionie, gdyż:

- upubliczniana jest niewielka ilość ofert,
- do urzędów wpływają głównie oferty z tzw. wtórnego rynku pracy,
- czasami te same oferty w stosunkowo krótkim czasie są kilkakrotnie zgłaszane do urzędów,
- nie wszystkie oferty są wprowadzane do systemu komputerowego,
- pracodawcy często mają problemy ze sformułowaniem wymogów kwalifikacyjnych.

Z racji tego, badając popyt na pracę pod względem ofert pracy, należy poszerzyć tę analizę o oferty, które zamieszczane są w prasie, na portalach internetowych oraz udostępniane są przez niepubliczne służby zatrudnienia.

Analizując popyt na pracę należy również wziąć pod uwagę opinie pracodawców – ich potrzeby i oczekiwania od pracowników, a także ich sytuację na rynku.

Poniżej została przedstawiona analiza dostępności danych niezbędnych do zdiagnozowania podaży pracy.

Oferty pracy:

- pochodzące z powiatowych/miejskich urzędów pracy (publiczne służby zatrudnienia),
 - ↳ oferty pracy pochodzące z powiatowych/miejskich urzędów pracy dostępne są na tej samej zasadzie, co dane dotyczące osób bezrobotnych,
- pochodzące z niepublicznych służb zatrudnienia – agencje zatrudnienia
- pochodzące z Ochotniczego Hufca Pracy,
 - ↳ <http://www.lubelska.ohp.pl/>,

- pochodzące ze stron internetowych:
 - ↳ <http://www.pracuj.pl/>,
 - ↳ <http://www.ibroker.pl/>,
 - ↳ <http://www.infopraca.pl/>,
 - ↳ <http://www.jobexpress.pl/>,
 - ↳ <http://www.gratka.pl/>,
- pochodzące z gazet:
 - ↳ Gazeta Wyborcza – <http://praca.gazeta.pl/>,
 - ↳ Rzeczpospolita – <http://www.rzeczpospolita.pl/>.

Pracodawcy:

- dane wtórne pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego bądź Urzędu Statystycznego w Lublinie.

Opis koncepcji badań pierwotnych

Standardowe badania popytu i podaży pracy sprowadzają się najczęściej do porównywania struktury zawodów osób bezrobotnych ze strukturą zawodów, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie w ofertach pracy.

„Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych” przeprowadzany przez powiatowe urzędy pracy opiera się na analizie danych zastanych. Dotychczasowe doświadczenie i wyniki monitoringu wskazują na niedoskonałości tej metody obserwacji rynku pracy, związane głównie z niedostępnością danych spoza segmentu rynku pracy obsługiwanego przez urzędy pracy. W związku z powyższym „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż” ma zamiar przeprowadzać badanie wspomagające metodologię monitoringu.

Poniżej przedstawiona została metodologia badania uzupełniającego dotychczasowy monitoring, dzięki któremu możliwe będzie realne określenie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie lubelskim.

Niniejszy dokument przedstawia dwie koncepcje, z czego jedna jest rekomendowana i przetestowana przez Wykonawcę (General Projekt Sp. z o.o.).

I Koncepcja badania wspomagającego

Pierwsza reprezentowana koncepcja badań pierwotnych wspomagających metodologię dotychczas przeprowadzanego „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych” jest koncepcją rekomendowaną przez Wykonawcę.

Poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie dotyczące tego jakie są rzeczywiście występujące w województwie lubelskim zawody deficytowe i nadwyżkowe mogą posłużyć różnorodne metody i działania badawcze.

Wykonawca proponuje, aby w celu zgromadzenia niezbędnego do wnioskowania materiału badawczego zastosować triangulację metodologiczną, która polega na wykorzystaniu różnych metod, technik i źródeł pozyskiwania informacji. Dzięki tej procedurze możliwe jest porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania. Wnioski z poszczególnych części uzupełniają się, dając możliwie pełny, wielostronny opis popytu i podaży pracy.

Przedstawiona poniżej Koncepcja I dotyczy wykorzystania do badania następujących technik badawczych:

- analiza danych wtórnych (desk research),
- bezpośrednio wywiady kwestionariuszowe PAPI,
- pośrednie wywiady telefoniczne CATI,
- ankieta audytoryjna,
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI),
- zogniskowane wywiady grupowe (FGI).

1. Badanie wtórne - analiza desk research

Analiza desk research jest procesem poszukiwania informacji, które już istnieją, czyli wszelkiego rodzaju dostępnych dokumentów, publikacji, raportów, biuletynów, baz danych, informacji dostępnych na stronach www, itp.

Analiza istniejących danych i opracowań powinna dotyczyć następujących obszarów badawczych:

- charakterystyka regionalnego rynku pracy pod względem struktury osób bezrobotnych oraz podmiotów gospodarczych prowadzących działalność gospodarczą w regionie – niniejszy opis będzie uzupełnieniem badania, gdyż sytuacja na rynku pracy bezpośrednio kształtuje popyt i podaż pracy;

- analiza ofert pracy, będących w posiadaniu instytucji rynku pracy oraz tych, które umieszczone są na stronach internetowych oraz w prasie lokalnej/regionalnej – analiza ta będzie polegała na uzupełnieniu dotychczas przeprowadzanego monitoringu o oferty pracy zamieszczane w prasie i na stronach internetowych oraz będące w zasobach innych instytucji rynku pracy niż powiatowe/miejskie urzędy pracy, co umożliwi trafniejsze scharakteryzowanie oczekiwań pracodawców.

2. Badanie pierwotne

Analiza danych wtórnych powinna zostać uzupełniona o dane pierwotne zebrane podczas badań terenowych z:

- przedsiębiorcami,
- osobami bezrobotnymi,
- uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych,
- dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych.

➤ *Badanie z przedsiębiorcami*

Badanie z przedsiębiorcami, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego ma na celu zdiagnozowanie rzeczywiście występujących zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz związanych z nimi kwalifikacji, kompetencji i umiejętności, a także sposobami rekrutacji nowych pracowników oraz ukazanie barier, na jakie natrafiają pracodawcy podczas procesu rekrutacji.

W województwie lubelskim w 2009 r. w systemie REGON zarejestrowanych było 156 180 podmiotów gospodarczych (dane GUS) – liczba ta stanowi wielkość populacji, z której obliczona zostanie próba badawcza.

Badanie z przedsiębiorcami powinno zostać przeprowadzone za pomocą techniki CATI, czyli pośredniego wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo, z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu.

W celu uzyskania niezbędnych danych zgodnych z przyjętą problematyką próba do badania powinna zostać dobrana metodą losowo-warstwową doboru próby, która polega na podziale całej zbiorowości, którą chcemy zbadać, na tzw. warstwy i dokonania bezpośredniego losowania niezależnych prób w obrębie każdej warstwy.

Warstwowanie powinno odbyć się z uwzględnieniem następujących zmiennych:

- powiat, w którym zlokalizowana jest firma,
- wielkość przedsiębiorstwa,
- sekcja PKD.

W zależności od tego, jakie zostaną przyjęte wartości populacji generalnej, marginesu błędu oraz poziomu ufności, tak też duża będzie liczba osób, które zostaną objęte badaniem. W poniżej zamieszczonej tabeli ukazane zostały wielkości próby w zależności od przyjętych wartości. Np. próba wylosowana przy 99% przedziale ufności, daje 99% pewność, że wynik badania jest zgodny ze stanem faktycznym w całej badanej zbiorowości.

Tab. 1. Próba badawcza do badania pracodawców

Margines błędu - d	Przedział ufności - z_{α}	Próba - n
5%	95%	384
	98%	540
	99%	661
3%	95%	1060
	98%	1489
	99%	1822

Następnie wylosowaną w ten sposób próbę należy powarstwować. Załóżmy, że liczba osób, które wezmą udział w badaniu została wylosowana przy 99% przedziale ufności i 3% marginesie błędu. Tak więc próba do niniejszego badania będzie powarstwowana w ten sposób:

Tab. 2. Wielkość próby według klas wielkości

	Liczba podmiotów gospodarczych	% z ogółu	Struktura próby
0 - 9	148347	95	1731
10 - 49	6522	4,2	76
50 - 249	1151	0,7	13
250 - 999	161	0,1	2
Ogółem	156180	100	1822

Tab. 3. Wielkość próby według sekcji PKD

	Liczba podmiotów ogółem	% z ogółu	Struktura próby
sekcja A	4 397	2,8	51
sekcja B	38	0	0
sekcja C	174	0,1	2
sekcja D	12 937	8,3	151
sekcja E	268	0,2	3
sekcja F	17 211	11,0	201
sekcja G	50 775	32,5	592
sekcja H	4 273	2,7	50
sekcja I	11 647	7,5	136
sekcja J	5 668	3,6	66
sekcja K	19 357	12,4	226
sekcja L	2 449	1,6	29
sekcja M	5 217	3,3	61
sekcja N	9 038	5,8	105
sekcje O	12 727	8,1	148
sekcje P	0	0	0
sekcje Q	4	0	0
Ogółem	156 180	100	1822

Tab. 4. Wielkość próby według powiatu

	Liczba podmiotów gospodarczych	% z ogółu	Struktura próby
Powiat bialski	5781	3,7	67
Powiat parczewski	2159	1,4	25
Powiat radzyński	3522	2,3	41
Powiat włodawski	2442	1,6	28
Powiat m. Biała Podlaska	5183	3,3	60
Powiat biłgorajski	6823	4,4	80
Powiat chełmski	3138	2	37
Powiat hrubieszowski	4000	2,6	47
Powiat krasnostawski	3406	2,2	40
Powiat tomaszowski	6449	4,1	75
Powiat zamojski	5757	3,7	67
Powiat m. Chełm	5583	3,6	65
Powiat m. Zamość	7699	4,9	90
Powiat lubartowski	5161	3,3	60
Powiat lubelski	8780	5,6	102
Powiat łęczyński	2890	1,9	34
Powiat świdnicki	4968	3,2	58
Powiat m. Lublin	39815	25,5	464
Powiat janowski	3150	2	37
Powiat kraśnicki	5499	3,5	64

Powiat łukowski	7274	4,7	85
Powiat opolski	3504	2,2	41
Powiat puławski	9488	6,1	111
Powiat rycki	3709	2,4	43
Ogółem	156180	100	1822

➤ *Badanie z osobami bezrobotnymi*

Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych ma na celu zdiagnozowanie struktury osób bezrobotnych, przyczyn ich rejestrowania się w urzędach pracy, gotowości do podjęcia zatrudnienia bądź innych form aktywizacji zawodowej, oczekiwań co do przyszłej pracy oraz barier jakie utrudniają im podjęcie pracy.

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie (Opracowania własne – „Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim”) w II kwartale 2010 r. było zarejestrowanych 109767 osób bezrobotnych. Osoby te stanowią populację generalną, z której wylosowana zostanie próba do badania.

Badanie wśród osób bezrobotnych powinno zostać przeprowadzone za pomocą techniki PAPI, czyli bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych, z wykorzystaniem papierowej wersji kwestionariusza. Narzędziem jakie należałoby zastosować jest kwestionariusz wywiadu .

W celu uzyskania niezbędnych danych zgodnych z przyjętą problematyką próba do badania powinna zostać dobrana metodą losowo-warstwową doboru próby, polegającej podziale całej zbiorowości, którą chcemy zbadać, na tzw. warstwy i dokonania bezpośredniego losowania niezależnych prób w obrębie każdej z nich.

Warstwowanie powinno odbyć się z uwzględnieniem następujących zmiennych:

- powiat, w którym zarejestrowany jest bezrobotny,
- wiek,
- płeć,
- poziom wykształcenia,
- długość pozostawania bezrobotnym,
- staż pracy,
- miejsce ostatniego zatrudnienia.

W zależności od tego, jakie zostaną przyjęte wartości populacji generalnej, marginesu błędu oraz poziomu ufności, tak też duża będzie liczba osób, które zostaną objęte badaniem. W poniżej zamieszczonej tabeli ukazane zostały wielkości próby w zależności od przyjętych wartości. Np. próba wylosowana przy 99% przedziale ufności, daje 99% pewność, że wynik badania jest zgodny ze stanem faktycznym w całej badanej zbiorowości.

Tab. 5. Próba do badania osób bezrobotnych

Margines błędu - d	Przedział ufności - z_{α}	Próba - n
5%	95%	383
	98%	539
	99%	660
3%	95%	1056
	98%	1482
	99%	1810

Następnie wylosowaną w ten sposób próbę należy powarstwować. Załóżmy, że liczba osób, które wezmą udział w badaniu została wylosowana przy 99% przedziale ufności i 3% marginesie błędu. Tak więc próba do niniejszego badania będzie powarstwowana w ten sposób:

Tab. 6. Struktura próby pod względem wieku

	N	Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych	Udział w próbie
18 – 24	26162	26,2	474
25 – 34	29214	29,3	530
35 – 44	16679	16,7	302
45 – 54	18771	18,8	340
55 – 59	7400	7,4	134
60 – 64 lata	1582	1,6	29
Ogółem	99808	100	1810

Tab. 7. Struktura próby pod względem wykształcenia

	N	Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych	Udział w próbie
wyższe	9656	9,7	175
policealne i średnie zawodowe	21966	22	398
średnie ogólnokształcące	13636	13,7	247
zasadnicze zawodowe	27607	27,7	501
gimnazjalne i poniżej	26943	27	489
Ogółem	99808	100	1810

W ten sam sposób należy postępować warstwuując próbę pod względem pozostałych zmiennych oraz przy wybraniu innych wartości przedziału ufności i marginesu błędu.

➤ *Badanie wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych*

Badanie wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych ma na celu poznanie aspiracji zawodowych uczniów, ich plany dotyczące przyszłości najbliższej przyszłości oraz ich oczekiwania w stosunku do przyszłego pracodawcy

Do realizacji niniejszego badania należy zastosować technikę jaką jest ankieta audytoryjna, która polega na tym, że kwestionariusz ankiety uzupełniany jest samodzielnie przez respondentów w jednym czasie, którzy zgromadzeni są w tym samym pomieszczeniu, stanowiąc audytorium (np. w sali szkolnej).

Według danych GUS z 2009 r. w województwie lubelskim istnieje 456 szkół ponadgimnazjalnych. Uczniowie uczęszczający do tych szkół stanowią populację generalną, z której powinna zostać dobrana metodą celowo kwotową próba do niniejszego badania.

W doborze celowo-kwotowym, badacz sam określa ile jednostek powinno wziąć udział w badaniu. Dobór ten opiera się na znajomości struktury populacji generalnej. Do próby dobiera się te elementy, które spełniają żądane cechy w taki sposób aby ich rozkład w próbie odpowiadał rozkładowi tych cech w populacji generalnej.

Edukacja ponadgimnazjalna może być kontynuowana w siedmiu różnych rodzajach szkół (m.in. liceum ogólnokształcące, zasadnicza szkoła zawodowa itd.). W województwie lubelskim najmniej jest techników uzupełniających, tak więc Wykonawca proponuje, aby w badaniu udział wzięła jedna tego typu szkoła. Natomiast liceów ogólnokształcących jest najwięcej, dlatego też udział tych szkół w badaniu będzie największy i wynosić będzie 7. Analogicznie postępując ustalamy liczebność pozostałych szkół (tabela 8). Tak więc zgodnie z takim podejściem w badaniu udział weźmie 28 szkół.

Postępując w ten sam sposób można dowolnie manipulować liczebnością próby, tak aby mimo wszystko rozkład jednostek w próbie odpowiadał rozkładowi jednostek w populacji generalnej. Próba do badania, składająca się z 28 szkół jest najmniejszą z możliwych.

Kolejnym działaniem, jakie należy wykonać przy doborze próby jest ustalenie, ile klas z każdej szkoły weźmie udział w badaniu. Wybór ten również zależy od badającego. Wykonawca proponuje aby z każdej szkoły wzięło udział po dwie bądź trzy klasy. Biorąc pod uwagę, że średnio w każdej

klasie będzie po 20 uczniów, da nam to dość dużą próbę (np. z 392/588 klas będziemy mieli odpowiednio 784/1176 uczniów).

Tab. 8. Przykładowa struktura próby wg rodzaju szkoły

	Liczba szkół ponadgimnazjalnych	Liczba szkół, które wezmą udział w badaniu	Liczba klas, które wezmą udział w badaniu
licea ogólnokształcące	161	7	2/3
technika	153	6	2/3
szkoły zasadnicze zawodowe	92	5	2/3
szkoły artystyczne	45	4	2/3
licea profilowane	42	3	2/3
szkoły policealne	33	2	2/3
technika uzupełniająca	20	1	2/3
OGÓŁEM	546	28	14/21
PRÓBA 392/588 KLAS			

➤ *Badanie dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych*

Poprzez badanie z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych możliwe będzie dogłębne poznanie ponadgimnazjalnej oferty edukacyjnej w województwie lubelskim.

W tym celu zastosowana zostanie technika, jaką jest indywidualny wywiad pogłębiony (IDI), polegający na rozmowie osoby badanej z prowadzącym badanie, który ma ustalony schemat wątków tematycznych poruszanych w trakcie rozmowy. Pytania nie są standaryzowane, mają charakter otwarty, a o ich kolejności i sposobie formułowania decyduje prowadzący.

Według danych GUS z 2009 r. w województwie lubelskim istnieją 456 szkół ponadgimnazjalnych – tym samym jest to liczba dyrektorów ponadgimnazjalnych szkół, którzy stanowią populację generalną.

W celu uzyskania niezbędnych danych zgodnych z przyjętą problematyką Wykonawca proponuje, aby próba do badania została dobrana metodą losowo-warstwową doboru próby.

W zależności od tego, jakie zostaną przyjęte wartości populacji generalnej, marginesu błędu oraz poziomu ufności, tak też duża będzie liczba osób, które zostaną objęte badaniem. W poniżej zamieszczonej tabeli ukazane zostały wielkości próby w zależności od przyjętych wartości. Np. próba wylosowana przy 99% przedziale ufności, daje 99% pewność, że wynik badania jest zgodny ze stanem faktycznym w całej badanej zbiorowości.

Tab. 9. Próba badawcza do badania z dyrektorami szkół

Margines błędu - d	Przedział ufności - z_{α}	Próba - n
5%	95%	226
	98%	273
	99%	300
3%	95%	362
	98%	401
	99%	422

Następnie wylosowaną w ten sposób próbę należy powarstwować. Załóżmy, że liczba osób, które wezmą udział w badaniu została wylosowana przy 99% przedziale ufności i 3% marginesie błędu. Tak więc próba do niniejszego badania będzie powarstwowana w ten sposób:

Tab. 10. Struktura próby wg typu szkoły

	Liczba szkół ponadgimnazjalnych	% z ogółu	Udział w próbie
licea ogólnokształcące	161	29,5	124
szkoły policealne	33	6	26
szkoły artystyczne	45	8,2	35
licea profilowane	42	7,7	32
technika	153	28	118
technika uzupełniająca	20	3,7	15
szkoły zasadnicze zawodowe	92	16,8	71
OGÓŁEM	546	100	422

➤ *Badanie jakościowe z pracodawcami*

W celu trafniejszej diagnozy rzeczywistości występujących w województwie/powiecie zawodów deficytowych i nadwyżkowych zastosowane powinno zostać badanie jakościowe – zogniskowany wywiad grupowy – z pracodawcami.

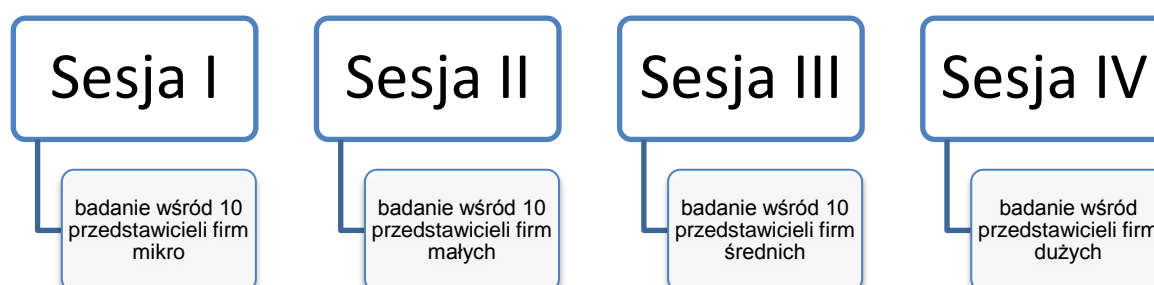
Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) polega na rozmowie w grupie zaproszonych osób, z udziałem doświadczonego moderatora, który ukierunkowuje przebieg dyskusji na zagadnienia, które mają zostać omówione podczas spotkania. Wykorzystywanym narzędziem badawczym do osiągnięcia założonych celów badawczych jest scenariusz wywiadu. Po zakończeniu wywiadu spisuje się ich przebieg z taśm magnetofonowych lub video, szczegółowo analizuje się wypowiedzi respondentów i przygotowuje raport z wypowiedzi uczestników badania.

Przeprowadzenie badania metodą FGI umożliwi pogłębienie wiedzy na temat podejścia pracodawców do przyjmowania osób na wolne stanowiska pracy i oczekiwań jakie mają wobec nich pracodawcy.

Zgodnie z zasadami metodologii czas trwania każdej sesji wyniesie około 2 – 3 godziny. Spotkania te przeprowadzone będą przez moderatora, którego rolą będzie kierowanie dyskusją, zgodnie ze scenariuszem FGI.

Zogniskowane wywiady grupowe powinny zostać przeprowadzone na próbie 40 osób (4 sesje po 10 osób). Wykonawca uznał, że każda grupa powinna składać się z przedstawicieli firm zgrupowanych według wielkości firmy, gdyż zdaniem Wykonawcy, wielkość przedsiębiorstwa ma wpływ na oczekiwania pracodawcy wobec potencjalnych kandydatów na wolne miejsca pracy.

W celu dobrania próby do badania zastosowano dobór celowo-kwotowy. Strukturę próby, jaka powinna wziąć udział w badaniu przedstawia zamieszczony poniżej diagram:



Jak zostało wcześniej wspomniane dostosowanie podaży pracy do popytu na pracę w województwie lubelskim jest bardzo ważne z punktu widzenia dalszego rozwoju regionu. Badanie

pracodawców ukaże jakie oczekiwania mają oni od przyszłych pracowników oraz na jakie zawody będzie w najbliższym czasie zapotrzebowanie. Badanie z osobami bezrobotnymi pozwoli na poznanie ich opinii na temat ich sytuacji na rynku pracy oraz oczekiwań od przyszłego pracodawcy.

Oprócz osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w Powiatowych Urzędach Pracy, analizując podaż na pracę, należy wziąć także pod uwagę osoby, które uczęszczają do szkół ponadgimnazjalnych, gdyż osoby te mogą być potencjalnymi bezrobotnymi. Dlatego też należy wprowadzić takie rozwiązania, aby umożliwić im płynne przejście ze świata edukacji w świat pracy. W tym celu Wykonawca zaproponował przeprowadzenie badania wśród uczniów, które pozwoli poznać plany na przyszłość młodzieży oraz ich oczekiwania co do przyszłej pracy.

Badanie uczniów wzbogacone o informacje zebrane podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych da nam pełniejszy obraz kształtowania się podaży pracy na lubelskim rynku.

Podsumowaniem badania będą wywiady grupowe wśród pracodawców, którzy będą mieli możliwość wypowiedzenia się na temat zatrudniania przyszłych pracowników, co pozwoli na stworzenie pełnego obrazu rynku pracy w regionie.

Koncepcja ta jest rekomendowana przez Wykonawcę i w związku z tym została ona przez Wykonawcę przetestowana podczas badania pilotażowego, którego wyniki zostały przedstawione w następnym rozdziale.

➤ *Harmonogram czasowo – zadaniowy*

Badanie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” przeprowadzane jest co pół roku na poziomie powiatu i województwa. Badanie wspomagające powinno odbywać się raz do roku.

Plan realizacji zadania powinien zostać określony z zastosowaniem metody ścieżki krytycznej. Metoda Ścieżki Krytycznej jest to metoda pozwalająca na prezentację kolejnych czynności zamówienia, w której ustalone zależności poszczególnych działań przedstawia się w postaci sieci. Ścieżka krytyczna (okres realizacji badań) jest najdłuższą sekwencją czynności niezbędnych do wykonania zamówienia, wyznacza najkrótszy czas jego realizacji oraz składa się z czynności krytycznych, w przypadku realizacji których nie mamy żadnego zapasu czasu.

W celu uniknięcia problemów związanych z terminową realizacją zamówienia powinna być zastosowana metoda Fast Tracking. Jest to metoda przyspieszania projektu, która w tym przypadku będzie polegała na skracaniu okresu realizacji badań terenowych poprzez jednoczesne realizowanie zadań, które standardowo byłyby wykonywane sekwencyjnie.

Podczas rekomendowanej przez Wykonawcę metodologii badanie wspomagające „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” odbywać się powinno zgodnie z następującymi etapami:

- ✓ badanie wtórne - analiza desk research
- ✓ badanie pierwotne:
- ✓ bezpośredni wywiad kwestionariuszowy PAPI;
- ✓ pośredni wywiad telefoniczny CATI;
- ✓ ankieta audytoryjna;
- ✓ indywidualny wywiad pogłębiony;
- ✓ zogniskowany wywiad grupowy;

→ **Szacunkowy czas trwania projektu – 140 dni**

W celu realizacji celów szczegółowych zrealizowane muszą być następujące etapy:

Etapy realizacji umowy	Termin realizacji	Czas trwania etapu
<p>ETAP 1 Przedstawienie raportu metodologicznego zawierającego koncepcję badania.</p>	<p>Wykonawca przedstawi Zamawiającemu raport metodologiczny (w formie papierowej i elektronicznej) do 7 dni roboczych od podpisania umowy. W terminie 3 dni roboczych od zaprezentowania ww. raportu, Zamawiający poinformuje Wykonawcę o jego akceptacji albo zaproponuje uzupełnienia lub zmiany, które Wykonawca ma obowiązek uzupełnić w terminie 3 dni roboczych.</p> <p>↳ Akceptacja przez Zamawiającego raportu metodologicznego będzie warunkiem dalszej realizacji prac badawczo-analitycznych planowanych w kolejnych etapach.</p>	<p>od 1 do 13 dni</p>
<p>ETAP 2 Przedstawienie I raportu częściowego z analizy desk research, która zawierać będzie diagnozę rynku pracy w województwie lubelskim oraz analizę ofert pracy z regionu lubelskiego.</p>	<p>Wykonawca przedstawi Zleceniodawcy I raport częściowy zawierający analizę desk research w wersji papierowej i elektronicznej do 5 dni roboczych od zakończenia prac analityczno-badawczych określonych w harmonogramie. Zamawiający w ciągu 5 dni roboczych potwierdzi jego akceptację lub zaproponuje zmiany. Wykonawca ma obowiązek uzupełnić ewentualne poprawki w terminie 3 dni roboczych. Po uwzględnieniu wszystkich poprawek etap ten zostanie uznany za ukończony.</p>	<p>max do 30 dni</p>

<p>ETAP 3 Opracowanie i przekazanie Zamawiającemu II raportu cząstkowego, który zawierał będzie analizę wyników badań pierwotnych wraz z wnioskami i rekomendacjami.</p> <p>↳ w tym badania terenowe</p>	<p>Wykonawca przedstawi Zamawiającemu II raport cząstkowy 14 dni roboczych od zakończenia badań terenowych. Raport powinien zostać dostarczony do Zamawiającego w formie pisemnej i elektronicznej. Zleceniodawca w terminie 7 dni roboczych poinformuje Wykonawcę o jego akceptacji albo zaproponuje uzupełnienia lub zmiany. Wykonawca ma obowiązek uwzględnić proponowane przez Zamawiającego uzupełnienia lub zmiany w terminie 3 dni roboczych.</p> <p>↳ Akceptacja przez Zamawiającego II raportu cząstkowego będzie warunkiem dalszej realizacji prac na projekcie.</p>	<p>max do 90 dni</p>
<p>ETAP 4 Opracowanie i przekazanie Zamawiającemu wstępnej wersji raportu końcowego.</p>	<p>Wykonawca opracuje i prześle Wykonawcy w formie pisemnej i elektronicznej wstępny raport końcowy, który zawierał będzie informacje zebrane podczas wszystkich etapów, jakie zostały zaplanowane w ramach badania. Zleceniodawca w terminie 10 dni roboczych poinformuje Wykonawcę o jego akceptacji albo zaproponuje uzupełnienia lub zmiany, które Wykonawca ma obowiązek uwzględnić w terminie 3 dni roboczych.</p>	<p>max do 13 dni</p>
<p>ETAP 5 Przedstawienie Zamawiającemu końcowej wersji raportu końcowego</p>	<p>Wykonawca prześle Zamawiającemu ostateczną wersję raportu. Zleceniodawca w terminie 3 dni roboczych poinformuje Wykonawcę o jego akceptacji.</p>	<p>max do 10 dni</p>
<p>ETAP 6 Opracowanie i przekazanie Zamawiającemu prezentacji w formacie Power Point, która zawierać będzie m.in. opis celów i metodologii badań, najważniejsze ustalenia badawcze, wnioski i rekomendacje.</p>	<p>Wykonawca w terminie 5 dni roboczych od akceptacji ostatecznej wersji raportu końcowego przedstawi Zamawiającemu prezentację w formacie Power Point (20-40 slajdów). Zleceniodawca w ciągu 3 dni roboczych zaakceptuje prezentację bądź zaproponuje wprowadzenie poprawek, które Wykonawca ma obowiązek uwzględnić w terminie 3 dni roboczych.</p>	<p>max do 5 dni</p>
<p>ETAP 7 Wydruk raportu</p>	<p>Wykonawca jest zobowiązany do powielenia raportu końcowego. Dostarczenie wydrukowanej publikacji nastąpi w ciągu 14 dni roboczych od akceptacji raportu końcowego.</p>	<p>max do 14 dni</p>

➤ *Opis prezentacji rezultatów badań wtórnych i pierwotnych*

Zgromadzony podczas badań materiał badawczy powinien zostać poddany szczegółowej i wyczerpującej analizie. Wyniki badań należy poprzeć czytelnymi wykresami oraz zestawieniami tabelarycznymi, które będą prezentować uzyskane wyniki w odniesieniu do konkretnych problemów badawczych. Zastosowane tabele i wykresy sprawią, że prezentacja danych będzie bardziej przystępna, a zamieszczone informacje łatwiej przyswajalne.

Raport końcowy, jako ostateczny rezultat przeprowadzonych badań, powinien zawierać odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze oraz rekomendacje dla instytucji rynku pracy. Raport ten ma być rzetelnym źródłem informacji zarówno dla Zlecającego, jak i innych zainteresowanych osób. Raport powinien zawierać wszystkie uzyskane drogą badawczą informacje, przekazane w formie przejrzystej, zwartej oraz wyczerpującej. Badanie będzie opisane szczegółowo pod względem celów, rozbudowanej problematyki badawczej, hipotez potwierdzonych, jak i niepotwierdzonych w toku procedury badawczej, doboru próby oraz szczegółową analizę i interpretację każdego poruszanego zagadnienia.

Wszystkie raporty powinny być przygotowane w języku polskim, starannie opracowane merytorycznie i redakcyjnie, łącznie z korektą językową i stylistyczną, dotyczącą błędów: ortograficznych, gramatycznych, logicznych, statystycznych, pleonastycznych i interpunkcyjno-typograficznych.

Ponadto do obowiązku Wykonawca należy przygotowanie raportów zgodnie z zasadami wizualizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i Europejskiego Funduszu Społecznego oraz do umieszczenia w nich, informacji o tym, że jest to projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

II Koncepcja badania wspomagającego

Poniżej zamieszczona Koncepcja II, która nie zostanie przez Wykonawcę przetestowana – jest alternatywą dla koncepcji rekomendowanej przez Wykonawcę.

Poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, jakie są rzeczywiście występujące w województwie lubelskim zawody deficytowe i nadwyżkowe mogą posłużyć różnorodne metody i działania badawcze.

Wykonawca proponuje, aby w celu zgromadzenia niezbędnego do wnioskowania materiału badawczego zastosować, podobnie jak w Koncepcji I, triangulację metodologiczną. Dzięki tej procedurze możliwe jest porównywanie i zestawianie wyników uzyskanych na różnych etapach badania. Wnioski z poszczególnych części uzupełniają się, dając możliwie pełny, wielostronny opis popytu i podaży pracy.

Przedstawiona poniżej Koncepcja II dotyczy wykorzystania do badania następujących technik badawczych:

- analiza danych wtórnych (desk research);
- bezpośrednio wywiady kwestionariuszowe PAPI;
- pośrednie wywiady telefoniczne CATI;
- zogniskowane wywiady grupowe (FGI).

W badaniu zostaną wykorzystane narzędzia badania ilościowego (standaryzowany kwestionariusz wywiadu) i jakościowego (scenariusz FGI).

Badając rzeczywiście występujące zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie należy zawsze włączyć do tego procesu osoby bezrobotne oraz pracodawców, gdyż ich preferencje są głównymi wskaźnikami do przesłanek na temat zawodów, których jest w województwie zbyt mało, bądź zbyt dużo.

W związku z powyższym część Koncepcji II pokrywać się będzie z koncepcją I, tzn. że badanie ilościowe powinno być przeprowadzone z tymi samymi osobami bezrobotnymi i pracodawcami, jak w przypadku pierwszej koncepcji. Badanie wśród uczniów ostatnich klas i dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych w tym wypadku zostanie zastąpione badaniem osób pracujących. Niniejsze badania powinny być zakończone spotkaniem z pracodawcami oraz instytucjami zajmującymi się aktywizacją osób bezrobotnych, w celu podsumowania, zebranych danych ilościowych

Badanie popytu i podaży pracy w województwie nastąpi poprzez badanie:

- osób bezrobotnych – techniką PAPI,
- pracodawców – techniką CATI,
- osób pracujących – techniką PAPI,
- pracodawców – techniką FGI,
- instytucji rynku pracy – techniką FGI.

Z racji tego, że badanie ilościowe wśród osób bezrobotnych i pracodawców, będzie przeprowadzone na tej samej populacji generalnej, z zastosowaniem tych samych technik badawczych co w przedstawionej wyżej Koncepcji I, w tej części dokumentu nie będzie to zaprezentowane¹.

➤ *Badanie osób pracujących techniką PAPI*

Osoby bezrobotne i pracodawcy – są to dwie grupy, które mają największy wpływ na kształtowanie się popytu i podaży pracy. Mimo to, w celu trafniejszej diagnozy Wykonawca proponuje, aby badanie pierwotne wśród osób bezrobotnych i pracodawców poszerzyć o badanie osób pracujących. Dzięki takiemu działaniu możliwe będzie poznanie opinii na temat najpopularniejszych i najskuteczniejszych sposobów poszukiwania pracy oraz oczekiwań pracodawców od potencjalnych pracowników.

¹ szczegółowy opis na stronach 13-17

W województwie lubelskim według danych GUS z 2009 r. było 364 891 osób pracujących. Liczba ta stanowi populację generalną, z której powinna być wylosowana próba do niniejszego badania.

Badanie z osobami pracującymi powinno zostać przeprowadzone za pomocą techniki PAPI, czyli bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego, z wykorzystaniem papierowej wersji kwestionariusza wywiadu.

W celu uzyskania niezbędnych danych zgodnych z przyjętą problematyką próba do badania powinna zostać dobrana metodą losowo-warstwową doboru próby, polegającej na podziale całej zbiorowości, którą chcemy zbadać, na tzw. warstwy i dokonania bezpośredniego losowania niezależnych prób w obrębie każdej warstwy.

Warstwowanie powinno odbyć się z uwzględnieniem zmiennej, jaką jest powiat, w którym mieszka respondent.

W zależności od tego, jakie zostaną przyjęte wartości populacji generalnej, marginesu błędu oraz poziomu ufności, tak też duża będzie liczba osób, które zostaną objęte badaniem. W poniżej zamieszczonej tabeli ukazane zostały wielkości próby w zależności od przyjętych wartości. Np. próba wylosowana przy 99% przedziale ufności, daje 99% pewność, że wynik badania jest zgodny ze stanem faktycznym w całej badanej zbiorowości.

Margines błędu - d	Przedział ufności - z_{α}	Próba - n
5%	95%	384
	98%	541
	99%	663
3%	95%	1064
	98%	1498
	99%	1834

Następnie wylosowaną w ten sposób próbę należy powarstwować. Załóżmy, że liczba osób, które wezmą udział w badaniu została wylosowana przy 99% przedziale ufności i 3% marginesie błędu. Tak więc próba do niniejszego badania będzie powarstwowana w ten sposób:

Tab. 11. Wielkość próby według powiatu

	Liczba osób pracujących	% z ogółu	Udział w próbie
Powiat bialski	13 452	3,7	68
Powiat parczewski	4 157	1,1	21
Powiat radzyński	7 801	2,1	39
Powiat włodawski	4 976	1,4	25
Powiat m. Biała Podlaska	14 794	4,1	74
Powiat biłgorajski	14 595	4	73
Powiat chełmski	5 678	1,6	29
Powiat hrubieszowski	7 037	1,9	35
Powiat krasnostawski	8 987	2,5	45
Powiat tomaszowski	10 950	3	55
Powiat zamojski	8 767	2,4	44
Powiat m. Chełm	14 686	4	74
Powiat m. Zamość	18 999	5,2	95
Powiat lubartowski	10 682	2,9	54
Powiat lubelski	12 759	3,5	64
Powiat łęczyński	10 339	2,8	52
Powiat świdnicki	12 005	3,3	60

Powiat m. Lublin	113 986	31,2	573
Powiat janowski	5 606	1,5	28
Powiat kraśnicki	12 960	3,6	65
Powiat łukowski	14 046	3,8	71
Powiat opolski	6 093	1,7	31
Powiat puławski	23 005	6,3	116
Powiat rycki	8 531	2,3	43
OGÓŁEM	364 891	100	1834

➤ *Badania jakościowe*

Badanie jakościowe z pracodawcami techniką zogniskowanego wywiadu grupowego, zostanie przeprowadzone na tej samej zasadzie co w przedstawionej wyżej koncepcji I².

Wywiady fokusowe z instytucjami rynku pracy, które zajmują się aktywizacją osób bezrobotnych, odbędą się podczas jednej sesji, której uczestnikami będą przedstawiciele referatów pośrednictwa zawodowego. Osoby pracujące w tych referatach/działach zajmują się pomocą osobom bezrobotnym w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić im realny wybór lub zmianę zatrudnienia albo osiągnięcie właściwego przystosowania zawodowego.

Z racji tego, że w skład województwa lubelskiego wchodzi 4 podregiony (białski, puławski, lubelski, chełmsko - zamojski) w sesji udział weźmie 8 pracowników powiatowych urzędów pracy – po dwie z każdego podregionu.

Badanie to pozwoli poznać opinię osób, które na co dzień mają styczność z osobami bezrobotnymi. Opinia ta dotyczyć będzie oczekiwań osób bezrobotnych co do przyszłej pracy oraz zapatrywań bezrobotnych na zmianę zawodu, bądź podwyższania kwalifikacji.

Podsumowanie

Przedstawione powyżej przez Wykonawcę koncepcje mają posłużyć do określenia rzeczywiście występujących w województwie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Jak zostało już wyżej wspomniane, realizowany przez powiatowe urzędy pracy „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” jest nieadekwatny do rzeczywiście występującej podaży pracy i popytu na pracę.

W związku z powyższym w dokumencie tym prezentowane są koncepcje metodologiczne, których zadaniem jest wspomoczenie metodologii „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”.

I KONCEPCJA	II KONCEPCJA
<ul style="list-style-type: none"> ✚ <u>badania ilościowe</u> <ul style="list-style-type: none"> → badanie z osobami bezrobotnymi (PAPI), → badanie z przedsiębiorcami (CATI), → badanie z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (ankieta audytoryjna), ✚ <u>badania jakościowe</u> <ul style="list-style-type: none"> → badanie z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych (IDI), → badanie z przedsiębiorcami (FGI). 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ <u>badania ilościowe</u> <ul style="list-style-type: none"> → badanie z osobami bezrobotnymi (PAPI), → badanie z przedsiębiorcami (CATI), → badanie z osobami pracującymi (PAPI), ✚ <u>badania jakościowe</u> <ul style="list-style-type: none"> → badanie z pracodawcami (FGI), → badanie z osobami zajmującymi się pośrednictwem zawodowym.

² szczegółowy opis na stronach 19-20

Przedstawione obie koncepcje badań pierwotnych przewidują wykorzystanie szerokiego spektrum technik badawczych dostosowanych do planowanych grup respondentów, co gwarantuje dogłębne zbadanie sformułowanych w koncepcji problemów badawczych. Przyjęta metodologia doboru prób umożliwia dotarcie z badaniem do różnych grup badanych przy uwzględnieniu specyfiki badanych populacji oraz rokuje możliwością zdobycia bardzo cennych informacji, które będą mogły zostać wykorzystane z pożytkiem przez Zamawiającego.

Opracowane koncepcje różnią się między sobą badanymi populacjami. W obu przypadkach w ten sam sposób badany jest popyt na pracę, natomiast podaż pracy rozpatrywana jest w Koncepcji I z punktu widzenia osób bezrobotnych i uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych - osób poszukujących pracę, natomiast w Koncepcji II od strony osób pracujących.

Obie koncepcje wydają się adekwatne do celów badania. Mimo to Wykonawca zdecydował się na zarekomendowanie Koncepcji I, która została przetestowana podczas badania pilotażowego.

Wykonawca zarekomendował Koncepcję I, gdyż zakłada ona badanie wśród dyrektorów i uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. W niniejszym raporcie wielokrotnie wspomina się, że główną przyczyną niedopasowania popytu do podaży jest nieadekwatna oferta edukacyjna, dlatego też uzyskanie informacji zebranych podczas realizacji Koncepcji I jest najbardziej istotne w celu podjęcia działań, w wyniku których istniejąca w regionie oferta edukacyjna ulegnie zmianie.

Metodologia badania

Badanie pilotażowe, jest istotnym etapem procesu badawczego, gdyż pozwala na sprawdzenie i udzielenie odpowiedzi na pytanie: na ile projekt przygotowanych badań jest spójny z postawionymi pytaniami badawczymi. Etap ten decyduje o rzetelności uzyskanych danych z całej zbiorowości.

Zaproponowane techniki i narzędzia badawcze wymagają przeprowadzenia badania pilotażowego, celem uzyskania odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy przyjęta metodyka badań jest adekwatna do celu i przedmiotu badania (czy uzyskane drogą zaproponowanych technik informacje pozwolą na przygotowanie spójnego i wyczerpującego obrazu rzeczywistości występujących w województwie lubelskim zawodów deficytowych i nadwyżkowych)?
- Czy opracowane narzędzia badawcze zostały przygotowane właściwie i mają charakter uniwersalny?
- Jak przygotować badaczy (ankieterów i moderatorów) do badań?

Aby uzyskać odpowiedź na wyżej sformułowane pytania, Wykonawca zaplanował przeprowadzenie badania pilotażowego, wśród pracodawców, osób bezrobotnych, uczniów ostatnich klas i dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych.

Wykonawca uznał za wystarczającą do testowania technik i narzędzi badawczych, następującą strukturę próby do badania pilotażowego:

- ✓ 15 wywiadów telefonicznych z pracodawcami,
- ✓ 15 wywiadów bezpośrednich z osobami bezrobotnymi,
- ✓ 1 ankieta audytoryjna z ostatnią klasą wybranej szkoły ponadgimnazjalnej,
- ✓ 2 wywiady pogłębione z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych,
- ✓ 1 sesja FGI z pracodawcami.

Analiza materiału badawczego (wyniki pilotażu)

Poniżej została przedstawiona szczegółowa analiza kwestionariuszy wywiadów i ankiety z pracodawcami, bezrobotnymi oraz uczniami, a także analiza scenariuszy FGI i IDI z pracodawcami i dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych, pod względem trafności poszczególnych pytań zamieszczonych w narzędziach badawczych. Analizie podlegało każde pytanie zamieszczone w kwestionariuszach/scenariuszach, gdyż jest to ważny zabieg, którego konsekwencją będzie dokonanie ewentualnych zmian w narzędziach badawczych, tak aby mogły w pełni odpowiedzieć na postawione pytania badawcze w badaniach właściwych.

Badania ilościowe:

- **kwestionariusz wywiadu bezpośredniego z osobami bezrobotnymi i pracodawcami,**
 - **ankieta audytoryjna z uczniami ostatnich klas ponadgimnazjalnych szkół.**
-

➤ *Analiza kwestionariusza wywiadu z osobami bezrobotnymi*

Poprzez bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe z osobami bezrobotnymi powinno się uzyskać odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jaka jest struktura osób bezrobotnych w województwie?
- Jakie są przyczyny rejestrowania się osób bezrobotnych w urzędach pracy?
- Czy bezrobotni wykazują się gotowością do podjęcia zatrudnienia bądź innych form aktywizacji zawodowej?
- Na jakie bariery napotykają osoby bezrobotne podczas prób podjęcia pracy?
- Jakie jest nastawienie osób bezrobotnych do podnoszenia lub zmiany swoich kwalifikacji?
- Jakie oczekiwania mają bezrobotni wobec warunków pracy?
- W jakim zawodzie/na jakim stanowisku osoby bezrobotne chciałyby pracować?
- Jakie jest indywidualne nastawienie osób bezrobotnych co do swojej sytuacji na rynku pracy?

Pyt 1. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód?

- Celem pytania było ustalenie wyuczonego zawodu respondentów.
- Odpowiedzi zebrane w badaniu pilotażowym dostarczyły informacji dotyczących najczęściej pojawiających się zawodów, które deklarowane są przez osoby bezrobotne.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu po niewielkiej zmianie:

„Jaki jest Pana/i wyuczony zawód [dyplom, uprawniający do wykonywania jakiego zawodu, uzyskał/a Pan/i po ukończeniu szkoły]?”

Pyt 2. Jakie posiada Pan/i dodatkowe kwalifikacje nabyte poprzez różnego rodzaju kursy/szkolenia?

- Celem pytania było sprawdzenie, czy osoby bezrobotne, posiadają dodatkowe kwalifikacje, które przydają się podczas poszukiwania pracy, dzięki którym mają większe szanse na uzyskanie zatrudnienia w wyuczonym bądź innym zawodzie.
- Odpowiedzi, jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaných informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszy wraz z dodaną dodatkową odpowiedzią w kafeterii „masażysta”.

Pyt. 3. Jakie są Pana/i dodatkowe umiejętności?

- Celem niniejszego pytania było uzyskanie informacji na temat dodatkowych umiejętności osób bezrobotnych.

- Zebrane podczas pilotażu odpowiedzi dostarczyły pożądaną informacji, wskazując jednocześnie na fakt, że wymienione odpowiedzi w kafeterii były wystarczające, gdyż żaden respondent nie wskazał innej, nie zawartej w kwestionariuszu odpowiedzi.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 4. Czy w chwili obecnej deklaruje Pan/i gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy zawodowej?

- Celem tegoż pytania było uzyskanie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy przez osoby bezrobotne oraz powodów dla których nie chcą w tej chwili podejmować pracy.
- Uzyskane w trakcie badań terenowych odpowiedzi po części dostarczyły pożądaną przez badacza informacji, gdyż wskazały na udział osób które nie są zainteresowane podjęciem pracy. Problemem okazało się wskazanie powodów, dla których respondenci nie chcą podjąć zatrudnienia. Pytanie to nie zostało poprawnie zrozumiane przez respondentów. Udzielali oni przeważnie odpowiedzi, że wolą podjąć pracę w swoim zawodzie.
- W związku z powyższym pytanie powinno ulec zmianie:

„Czy w chwili obecnej deklaruje Pan/i podjęcie pracy zawodowej?

1	tak, ale tylko w swoim zawodzie
2	tak, w każdym zawodzie
3	nie, ponieważ [proszę przejść do pytania 9]

Pyt. 5. W jakiej branży poszukuje Pan/i pracy?

- Celem pytanie, było uzyskanie informacji w jakich branżach, osoby bezrobotne chciałyby podjąć zatrudnienie.
- Odpowiedzi, jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaną informacji.
- Pytanie to powinno zostać w kwestionariuszu, po dodaniu do kafeterii odpowiedzi „gastronomia”, gdyż respondenci wskazywali na taką możliwość. Ponadto w kwestionariuszu odpowiedź „inne, jakie?” została oznaczona numerem „99”, więc należy ją zmienić na „12”.

Pyt. 6. Jakie jest Pana/i dotychczasowe doświadczenie zawodowe?

- Niniejsze pytanie miało na celu, uzyskanie informacji na temat doświadczenia zawodowego osób bezrobotnych, dzięki któremu możliwe będzie uzyskanie informacji na temat preferencji oraz oczekiwań osób bezrobotnych w zależności od tej zmiennej.
- Odpowiedzi na to pytanie dostarczyły pożądaną informacji, tylko w pewnej części, ponieważ respondenci, z doświadczeniem dłuższym niż 10 lat, pomimo prośby, nie podawali konkretnej informacji odnośnie doświadczenie.
- Pytanie w kwestionariuszu powinno zostać zmienione, poprzez wprowadzenie dodatkowych odpowiedzi w kafeterii:

1	nie posiadam doświadczenia zawodowego
2	do roku czasu
3	od roku do 5 lat
4	od 5 do 10 lat
5	od 10 do 20 lat
6	od 20 do 30 lat
7	powyżej 30 lat

Pyt. 7. Jaki zawód wykonywał/a Pan/i ostatnim razem?

- Powyższe pytanie zawarte w kwestionariuszu wywiadu miało na celu uzyskanie informacji na temat ostatnio wykonywanego zawodu przez osoby bezrobotne, dzięki czemu możliwe było porównanie zawodu wyuczonego z zawodem wykonywanym rzeczywiście.

- Odpowiedzi uzyskane w ramach niniejszego pytania dostarczyły pożądaną informacji.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 8. Jaka była przyczyna utraty pracy?

- Respondenci zostali również zapytani o przyczyny utraty pracy, w celu zdiagnozowaniu powodów, dla których są oni zwalniani.
- Odpowiedzi respondentów są zgodne z oczekiwaniami badającego.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 9. Jak długo jest Pan/i bezrobotny/a?

- Kolejne zawarte w kwestionariuszu pytanie miało na celu uzyskanie informacji odnośnie długości pozostawania bezrobotnym.
- Odpowiedzi respondentów dostarczyły pożądaną informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 10. Jaka forma zatrudnienia satysfakcjonowałaby Pana/ią?

Pyt. 11. Jakie minimalne miesięczne wynagrodzenie netto satysfakcjonowałoby Pana/ią?

- Oba te pytania miały na celu uzyskanie informacji na temat oczekiwań bezrobotnych odnośnie przyszłej pracy.
- Odpowiedzi na oba te pytania przyniosły spodziewane rezultaty.
- Pytania powinny zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 12. Czy aby uzyskać zatrudnienie byłby/byłaby Pan/i skłonny/a:

- Niniejsze pytanie miało na celu uzyskanie informacji odnośnie gotowości bezrobotnych do różnego rodzaju zmian, które miałyby przyczynić się do znalezienia zatrudnienia.
- Odpowiedzi na to pytanie dostarczyły pożądaną informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 13. Jakie są w Pana/i ocenie największe bariery podjęcia zatrudnienia na lokalnym/regionalnym rynku pracy?

- Pytanie to miało na celu uzyskanie informacji na temat głównych barier, które utrudniają osobom bezrobotnym podjęcie zatrudnienia.
- Odpowiedzi na to pytanie dostarczyły pożądaną informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 14. Jak Pan/i ocenia swoje szanse na regionalnym/lokalnym rynku pracy?

- Poprzez ostatnie pytanie zawarte w kwestionariuszu możliwe było uzyskanie informacji na temat postrzegania szans na rynku pracy przez osoby bezrobotne.
- Odpowiedzi na to pytanie dostarczyły pożądaną informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.
- Pytania metryczkowe – pozostają bez zmian.

➤ *Analiza kwestionariusza wywiadu z pracodawcami*

Poprzez badanie z przedsiębiorcami możliwe będzie znalezienie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie są najczęściej poszukiwane zawody oraz kwalifikacje, kompetencje, umiejętności, które są kluczowe do wykonywania tych zawodów?
- Jakie są najczęstsze przyczyny zwolnień pracowników (te niezwiązane z sytuacją ekonomiczną firmy)?
- Jakie są metody rekrutacji w przedsiębiorstwie?
- Jakie są wymagania pracodawców od kandydatów na wolne stanowiska pracy?
- Jak jest podejście pracodawców co do osób, które odbyły kurs/szkolenie?
- Jaka oferta szkoleniowa jest dla przedsiębiorstwa najkorzystniejsza?
- Na jakie bariery napotykają pracodawcy podczas prób znalezienia odpowiedniego pracownika?

Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami rozpoczyna się **pytaniem filtrującym**, które ma na celu sprawdzenie czy firma, do której dodzwonił się ankieter zatrudnia pracowników. Niewątpliwie jest to pytanie, które powinno pozostać w kwestionariuszu w celu ułatwienia jego realizacji.

Pyt. 1. Czy aktualnie są w Pana/i firmie wolne miejsca pracy?

- Celem niniejszego pytania było uzyskanie informacji na temat aktualnie wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach.
- Odpowiedzi zebrane w badaniu pilotażowym dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 2. Iloma wolnymi miejscami pracy Pan/i dysponuje?

- Kolejne pytanie miało na celu ustalenie iloma wolnymi miejscami dysponują badane firmy.
- Odpowiedzi zebrane w badaniu pilotażowym dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 3. Na jakich stanowiskach występują wolne miejsca pracy? Jakie są Pana/i oczekiwania co do kandydatów na wolne miejsca pracy?

- Niniejsze pytanie miało na celu uzyskanie informacji na temat tego, na jakie stanowiska badane przedsiębiorstwa planują przyjąć aktualnie pracowników oraz jakie mają w stosunku do tych osób wymagania (wykształcenie, umiejętności, cechy osobowościowe).
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 4. Czy w ciągu najbliższego roku planuje Pan/i zwiększyć zatrudnienie w firmie?

- Kolejne pytanie dotyczyło planów zatrudnieniowych w przyszłości badanych firm.
- Odpowiedzi zebrane w badaniu pilotażowym dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 5. Ile osób planuje Pan/i zatrudnić?

- Dzięki kolejnemu pytaniu w kwestionariuszu możliwe będzie oszacowanie jak dużo osób bezrobotnych w przyszłym roku będzie miało szanse na znalezienie zatrudnienia.
- Odpowiedzi uzyskane w ramach niniejszego pytania dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 6. Na jakie stanowiska planuje Pan/i przyjąć nowych pracowników? Proszę podać jakie są Pana/i oczekiwania co do osoby nowo zatrudnionej na konkretnym stanowisku?

- Niniejsze pytanie miało na celu uzyskanie informacji na temat tego, na jakie stanowiska badane przedsiębiorstwa planują przyjąć w przyszłości pracowników oraz jakie mają w stosunku do tych osób wymagania (wykształcenie, umiejętności, cechy osobowościowe).
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 7. Czy planuje Pan/i zwolnienia pracowników w ciągu najbliższego roku?

- Pytanie to miało na celu ustalenie jak w ciągu kolejnego roku będą kształtowały się zwolnienia w badanych firmach.
- Odpowiedzi uzyskane w ramach niniejszego pytania dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmięnionej formie.

Pyt. 8. Ile osób planuje Pan/i zwolnić?

- Dzięki kolejnemu pytaniu w kwestionariuszu możliwe będzie oszacowanie jak dużo osób, straci w ciągu następnego roku pracę – pozwoli uzyskać informację na temat skali tego zjawiska.
- Odpowiedzi uzyskane w ramach niniejszego pytania dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmięnionej formie.

Pyt. 9. Jakich stanowisk dotyczyć będą zwolnienia w Pana/i firmie?

- Niniejsze pytanie miało na celu uzyskanie informacji na temat tego, w stosunku do jakich stanowisk planowane są zwolnienia w badanych przedsiębiorstwach.
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmięnionej formie.

Pyt. 10. Jakie są metody rekrutacji pracowników w Pana/i firmie?

- Poprzez to pytanie możliwe było sprawdzenie jakie są najbardziej popularne wśród lubelskich przedsiębiorców metody rekrutacji - których metod najczęściej używają.
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 11. Ukończenie jakich kursów/szkoleń jest najmniej widziane u osób starających się na wolne miejsca pracy?

- Celem pytania było uzyskanie informacji na temat kursów/szkoleń, które są najmniej widziane przez pracodawców.
- Odpowiedzi jakich udzielali badani dostarczyły informacji adekwatnych do pytania.
- Pytanie to powinno zostać w kwestionariuszu z uwzględnieniem w kafeterii możliwych odpowiedzi: „kurs spawacza” oraz „nieruchomości”.

Pyt. 12. Czy zatrudniłby/zatrudniłaby Pan/i osoby bezrobotne po przeszkoleniu pod względem oczekiwań Pana/i firmy?

- Niniejsze pytanie miało na celu pozyskanie deklaracji lubelskich pracodawców odnośnie chęci zatrudniania osób zarejestrowanych jako bezrobotne, po ukończeniu przez nich kursów/szkoleń, które są przydatne z punktu działania firmy.
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmięnionej formie.

Pyt. 13. Na jakie trudności napotyka Pan/i podczas prób zatrudnienia nowych pracowników?

- Ostatnie zawarte w kwestionariuszu pytanie dotyczyło trudności z jakimi spotykają się pracodawcy podczas rekrutacji pracowników na wolne miejsca pracy.
- Udzielone w badaniu pilotażowych odpowiedzi respondentów dostarczyły niezbędnych informacji.
- Pytanie powinno pozostać w kwestionariuszu wraz z dodaną dodatkową odpowiedzią w kafeterii, a mianowicie: „brak jakichkolwiek trudności”.
- Pytania metryczkowe – pozostają bez zmian.

➤ *Analiza kwestionariusza ankiety audytoryjnej z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych*

Poprzez to badanie z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych możliwe będzie uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie są aspiracje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych?
- Jakie plany dotyczące najbliższej przyszłości mają uczniowie szkół ponadgimnazjalnych?
- Jakie są ich oczekiwania w stosunku do przyszłych pracodawców?

Pyt. 1. Czy zamierzasz kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?

- Niniejsze pytanie miało na celu sprawdzenie, jak duży odsetek uczniów, którzy wzięli udział w badaniu, planuje kontynuować naukę, a jaki odsetek będzie w najbliższym czasie poszukiwać pracy.
- Odpowiedzi, jakie zostały zebrane w badaniu pilotażowym, dostarczyły niezbędnych informacji.
- Pytanie to należy pozostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 2. Proszę wymienić kierunki kształcenia, które bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki:

- Kierunki wymieniane przez uczniów, pozwolą na uzyskanie informacji odnośnie zawodów przyszłych kandydatów na wolne miejsca pracy w województwie lubelskim.
- Odpowiedzi, jakie zostały zebrane w badaniu pilotażowym, dostarczyły niezbędnych informacji.
- Pytanie to należy pozostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 3. Proszę określić, czym kierujesz się przy wyborze kierunku kształcenia:

- Celem kolejnego pytania zawartego w ankiecie było sprawdzenie, z jakich powodów wybierają oni takie, a nie inne kierunki kształcenia.
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 4. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia nauki po ukończeniu edukacji.

- Celem niniejszego pytania było dostarczenie informacji odnośnie miejsca, w którym uczniowie planują podjąć zatrudnienie po ukończeniu edukacji.
- Odpowiedzi uczniów dostarczyły pożądaną informację.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 5. Proszę wskazać maksymalnie trzy zawody, w których chciałbyś/chciałabyś podjąć pracę w przyszłości.

Pyt. 6. Proszę określić branżę, w której chciałbyś/chciałabyś podjąć pracę po ukończeniu edukacji

- Kolejne dwa pytania zawarte w ankiecie miały na celu określenie zawodów i branż, w jakich chcieliby w przyszłości pracować respondenci.
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 7. Proszę określić minimalną wysokość zarobków netto (tzn. „na rękę”), które odpowiadałyby Ci podejmując pierwszą pracę?

- Celem tegoż pytania było uzyskanie informacji odnośnie oczekiwań uczniów na temat preferowanej wielkości wynagrodzenia w pierwszej pracy.
- Zebrane podczas pilotażu odpowiedzi dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 8. Proszę ocenić jakość nauczania w szkole do której uczęszczasz?

- Następne zamieszczone w kwestionariuszu ankiety pytanie, miało na celu uzyskanie oceny jakości nauczania szkół do których uczęszczają respondenci.
- Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie to należy pozostawić w kwestionariuszu bez zmian.

Pyt. 9. Proszę ocenić, które z podanych poniżej elementów procesu dydaktycznego, mają dla Ciebie największe znaczenie, podczas nauki – które elementy Twoim zdaniem są najbardziej przydatne biorąc pod uwagę fakt, że mają pomóc w przyszłej pracy zawodowej?

- Celem niniejszego pytania było zdiagnozowanie najbardziej przydatnych elementów procesu dydaktycznego. Uczniowie zostali poproszeni o wskazanie, które z wymienionych elementów owego procesu są najbardziej przydatne.
- Zebrane podczas pilotażu odpowiedzi dostarczyły pożądanych informacji.
- Pytanie to należy zostawić w kwestionariuszu w niezmienionej formie.

Pyt. 10. Czy w szkole do której uczęszczasz odbywają się dodatkowe zajęcia, dzięki którym pozyskujesz dodatkowe umiejętności przydatne w przyszłej pracy zawodowej? Jeśli tak, proszę wymienić jakie są to zajęcia (czego dotyczą)?

Pyt. 11. Czy uczęszczasz na któreś z wyżej wymienionych przez Ciebie zajęć?

- Kolejne pytanie miało na celu zebranie informacji na temat dodatkowych zajęć jakie odbywają się w szkołach i na które z tych zajęć uczniowie najczęściej uczęszczają.
 - Odpowiedzi jakie udzielali respondenci dostarczyły pożądanych informacji.
 - Pytanie powinno zostać w kwestionariuszu w niezmienionej formie.
- Pytania metryczkowe – pozostają bez zmian.

W trakcie analizy zebranego materiału badawczego podczas badania pilotażowego Wykonawca zauważył, iż w kwestionariuszu ankiety audytoryjnej zbyt mało zawartych jest pytań odnoszących się do oczekiwań uczniów co do przyszłej pracy i pracodawców. Tego typu pytanie w narzędziu jest tylko jedno, nawiązujące do oczekiwań w stosunku do wynagrodzenia. Wykonawca proponuje więc, o dodanie do kwestionariusza pytania dodatkowego w przedstawionej niżej formie:

1. Na które z poniżej wymienionych propozycji zgodziłbyś/zgodziłaby aby podjąć zatrudnienie?

		tak	nie
1	umowa na czas próbny		
2	umowa na podstawie stażu refundowanego przez Urząd Pracy		
3	praca na czarno		
4	nienormowany czas pracy		

Badania jakościowe:

- scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych,
 - scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z pracodawcami.
-

➤ *Analiza scenariusza indywidualnych wywiadów pogłębionych z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych*

Poprzez badanie wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych możliwe będzie uzyskanie informacji odnośnie oferty szkoleniowej szkół ponadgimnazjalnych funkcjonujących w województwie lubelskim – czyli jakie kierunki kształcenia oferują szkoły na Lubelszczyźnie.

W scenariuszu zawarte zostały pytania, dzięki którym możliwe jest poznanie oferty szkoleniowej w województwie lubelskim, kierunków oferowanych przez szkoły – tych cieszących się największą popularnością wśród uczniów i tych, które nie cieszą się zbyt dużym zainteresowaniem oraz czy są one adekwatne do potrzeb rynku pracy. Ponadto pytania te pozwolą na poznanie planów odnośnie tworzenia nowych kierunków, a także czynników które wpływają na kształtowanie się oferty edukacyjnej.

Zawarte w scenariuszu wywiadu pytania skierowane do dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych są w pełni adekwatne do problematyki badawczej. Analiza wyników badania pilotażowego wykazała, że wszystkie spośród 12 pytań powinny pozostać w scenariuszu w niezmienionej formie.

➤ *Analiza scenariusza zogniskowanych wywiadów grupowych.*

W celu trafniejszej diagnozy rzeczywistości występujących w województwie zawodów deficytowych i nadwyżkowych Wykonawca zaproponował przeprowadzenie zogniskowanego wywiadu grupowego z pracodawcami, które umożliwi pogłębienie wiedzy na temat podejścia pracodawców do przyjmowania osób na wolne stanowiska pracy i oczekiwań jakie mają wobec nich pracodawcy.

Zawarte w scenariuszu pytania dotyczyły potrzeb pracodawców w zakresie pozyskiwania pracowników. Scenariusz zawierał pytania odnoszące się do oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i kompetencji potencjalnych kandydatów na wolne stanowiska pracy, a także ich preferowanego doświadczenia i cech osobowościowych. Ponadto poruszone w scenariuszu zostały tematy związane z trudnościami/barierami, które występują podczas poszukiwania pracowników.

Wyniki badania pilotażowego wykazały, iż pytania zawarte w scenariuszu wywiadu grupowego są adekwatne do problematyki badawczej. Mimo to analizując transkrypcję z wywiadu, Wykonawca uznał, iż należałoby dodać pytanie dotyczące postrzegania osób ubiegających się o pracę pod względem ich wykształcenia:

- ✓ Czy uważają Państwo, że lepiej do zawodu przygotowują szkoły ponadgimnazjalne (tzw. „zawodówki”, technika) czy studia wyższe? Posiadanie jakiego wykształcenia daje większe szanse na znalezienie zatrudnienia?

Wnioski z badań pilotażowych

Jak zostało wspomniane na wstępie niniejszego rozdziału badania pilotażowe miały na celu sprawdzenie, czy przyjęta metodyka badań jest adekwatna do celu i przedmiotu badania, czy narzędzia badawcze zostały opracowane poprawnie i czy w trakcie realizacji badań właściwych możliwe będzie sprawne dotarcie do respondentów.

Wyżej przedstawiona analiza kwestionariuszy wywiadów bezpośrednich, ankiety audytoryjnej oraz scenariuszy IDI i FGI, wykazała iż narzędzia badawcze skonstruowane dla celów badania wspomagającego „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, są adekwatne do problematyki badawczej. Zawarte w narzędziach pytania pozwolą na znalezienie informacji, dzięki którym możliwe będzie uzyskanie informacji na temat realnie występujących w województwie lubelskim zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Pilotaż umożliwił również doprecyzowanie niektórych pytań oraz uzupełnienie kafeterii odpowiedzi, dzięki czemu uzyskano wewnętrzną spójność struktury kwestionariuszy oraz konieczną logikę konstrukcyjną.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że badania jakościowe charakteryzują się dużą otwartością – wyniki w głównej mierze zależą od osoby, która przeprowadza badanie. Dlatego też precyzyjne ustalenie poprawności obu scenariuszy jest niemożliwe.

Badanie pilotażowe wykazało, że wszelkie informacje, które są interesujące z punktu widzenia problematyki badawczej, zostały pozyskane.

Dzięki badaniu pilotażowemu możliwe jest również uzyskanie informacji odnośnie problemów w dotarciu do respondentów. Wykonawca w trakcie realizacji pilotażu nie napotkał na znaczne utrudnienia. Wywiady z osobami bezrobotnymi, pracodawcami i uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych przebiegały zgodnie z planem.

Badania wśród dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych również odbyły się w miarę sprawnie. Podczas pilotażu okazało się, że ciężko jest przeprowadzić wywiad pogłębiony z samym dyrektorem. Badacze odsyłani byli do wicedyrektorów, co tłumaczone było brakiem czasu dyrektora. Tak więc z racji tego, że udział w badaniu wicedyrektorów nie wpływa na jakość badania, Wykonawca uznał, że podczas realizacji badania właściwego, udział w wywiadzie mogą wziąć zarówno dyrektorzy bądź wicedyrektorzy.

Badania fokusowe już z założenia są najtrudniejsze do realizacji, ze względu na brak gotowości respondentów do wzięcia udziału w spotkaniu. Dlatego też przygotowując się do badań fokusowych należy dobrze zorganizować pracę, tak aby możliwe było ustalenie dogodnych terminów zarówno dla zespołu badawczego, jak i respondentów.

Ponadto bardzo ważną kwestią podczas realizacji badań jakościowych jest zaangażowanie doświadczonych moderatorów, gdyż w głównej mierze to od nich zależy powodzenie badania zarówno fokusowego, jak i indywidualnego wywiadu pogłębionego.

Podsumowanie

Wyżej przedstawiona część niniejszego raportu dotyczyła realizacji pierwszego celu szczegółowego badania - „Opracowanie i przetestowanie metodyki badań pierwotnych wspomagających metodologię badania Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”.

Cel został osiągnięty poprzez opracowanie przez Wykonawcę (General Projekt Sp. z o.o.) dwóch koncepcji badań pierwotnych, które mogą być zastosowane przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w Lublinie, do zbadania rzeczywistości występujących w województwie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ponadto określone zostały źródła danych, które należy użyć podczas opracowywania analizy danych zastanych dotyczącej podaży pracy i popytu na pracę w województwie.

Jedna ze wspomnianych koncepcji została przez Wykonawcę przetestowana w badaniu pilotażowym, dzięki czemu możliwe było sprawdzenie adekwatności przyjętej metodyki, dopracowanie narzędzi badawczych oraz ustalenie trudności, z jakimi może spotkać się zespół badawczy podczas realizacji badania właściwego.

ANALIZA RETROSPEKCYJNA „MONITORINGU ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH” ZA LATA 2005-2009

Wprowadzenie

W związku z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr69, poz.415 z późn. zm.) o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do zadań samorządu województwa oraz powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Przez monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.

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

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

Monitoring przesyłany jest do wykorzystania: powiatowym urzędem pracy, instytucjom szkoleniowym, organom rządowym, samorządowym oraz organizacjom społeczno – politycznym.

Wdrożenie monitoringu pozwala na:

- określenie kierunków oraz zmian w strukturze zawodowo - kwalifikacyjnej na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy;
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, które zapewnią większą efektywność organizowanych szkoleń;
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy oraz przewidywanej liczbie absolwentów polepszy pracę pośrednictwa, a bezrobotnym umożliwi szybsze zatrudnienie;
- ułatwienie aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu ponownego ich zatrudnienia.

Wskaźniki stosowane w monitoringu

1) Średnia miesięczna nadwyżka (deficyt) podaży siły roboczej w zawodzie k (\bar{N}_I^k)

$$\bar{N}_I^k = \bar{B}_I^k - \bar{O}_I^k$$

gdzie:

\bar{B}_I^k - średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k w ciągu danego roku,

\bar{O}_I^k - średnia miesięczna liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie k w ciągu danego roku, przy czym wielkości te są obliczane według wzorów:

$$\bar{B}_I^k = \frac{\sum_{i=1}^6 B_i^k}{6}$$

$$\bar{O}_I^k = \frac{\sum_{i=1}^6 O_i^k}{6}$$

gdzie:

B_i^k - liczba zarejestrowanych bezrobotnych w i-tym miesiącu w zawodzie k

O_i^k - liczba zgłoszonych ofert pracy w i-tym miesiącu w zawodzie k

2) Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k ($W_{n,I}^k$)

$$W_{n,I}^k = \frac{\overline{O}_I^k}{\overline{B}_I^k}$$

Przyjęto, że zawody o wskaźniku:

- $W_{n,I}^k < 0,9$ to zawody nadwyżkowe,
- $0,9 \leq W_{n,I}^k \leq 1,1$ to zawody zrównoważone (wykazujące równowagę na rynku pracy),
- $W_{n,I}^k > 1,1$ to zawody deficytowe

3) Wskaźnik szansy uzyskania oferty w zawodzie k ($W_{s,I}^k$)

$$W_{s,I}^k = \frac{\overline{PO}_I^k}{\overline{PB}_I^k}$$

gdzie:

\overline{PO}_I^k - średnia miesięczna liczba ofert pracy w zawodzie k w roku, będąca w dyspozycji powiatowego urzędu pracy, obliczana według wzoru:

$$\overline{PO}_I^k = \frac{PO_{t-1}^k + O_I^k}{6}$$

przy czym:

PO_{t-1}^k - liczba ofert pracy w zawodzie k, będąca do dyspozycji powiatowego urzędu pracy w końcu poprzedniego roku (t-1)

O_I^k - liczba ofert pracy w zawodzie k, zgłoszona do powiatowego urzędu pracy w ciągu danego roku

oraz

\overline{PB}_I^k - średni miesięczny poziom rejestrowanego bezrobocia w zawodzie k w roku obliczany metodą uproszczoną według wzoru:

$$\overline{PB}_I^k = \frac{PB_{t-1}^k + PB_I^k}{2}$$

przy czym:

PB_{t-1}^k - liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k w końcu poprzedniego roku,

PB_I^k - liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k w końcu danego roku.

4) Wskaźnik długotrwałego bezrobocia w zawodzie k ($W_{d,I}^k$)

$$W_{d,I}^k = \frac{B_{d,I}^k}{B_I^k} \cdot 100\%$$

gdzie:

$B_{d,I}^k$ - liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k, pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy, według stanu w końcu danego roku,

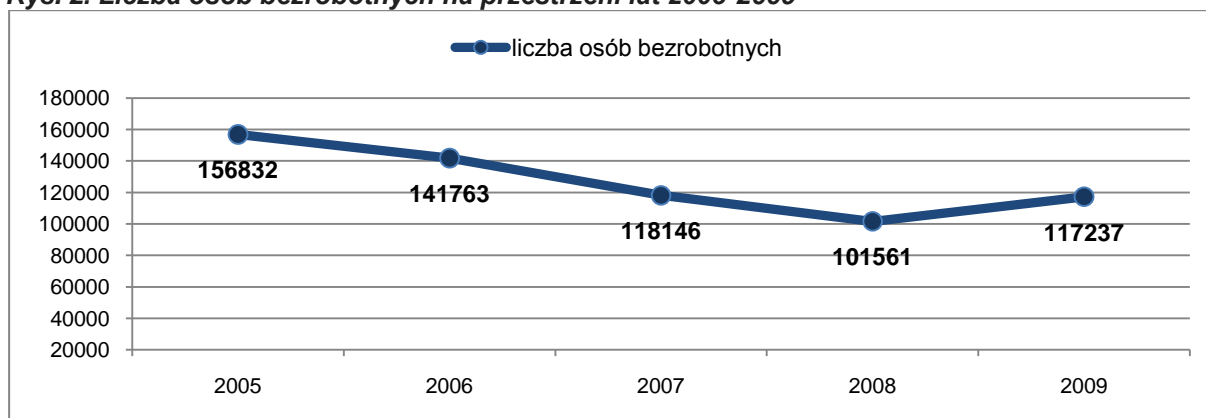
B_I^k - liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k według stanu w końcu danego roku.

Analiza bezrobocia wg zawodów (grup zawodów) w woj. lubelskim

➤ Stan bezrobocia oraz oferty pracy woj. lubelskiego w latach 2005-2009

Pod koniec 2009 r. w województwie lubelskim zarejestrowanych było 117 237 osób bezrobotnych. Analizując liczbę tę na przestrzeni ostatnich 5 lat, można zauważyć, że od 2005 do 2008 roku malała ona systematycznie, natomiast w 2009 r. wzrosła (o 15,4%).

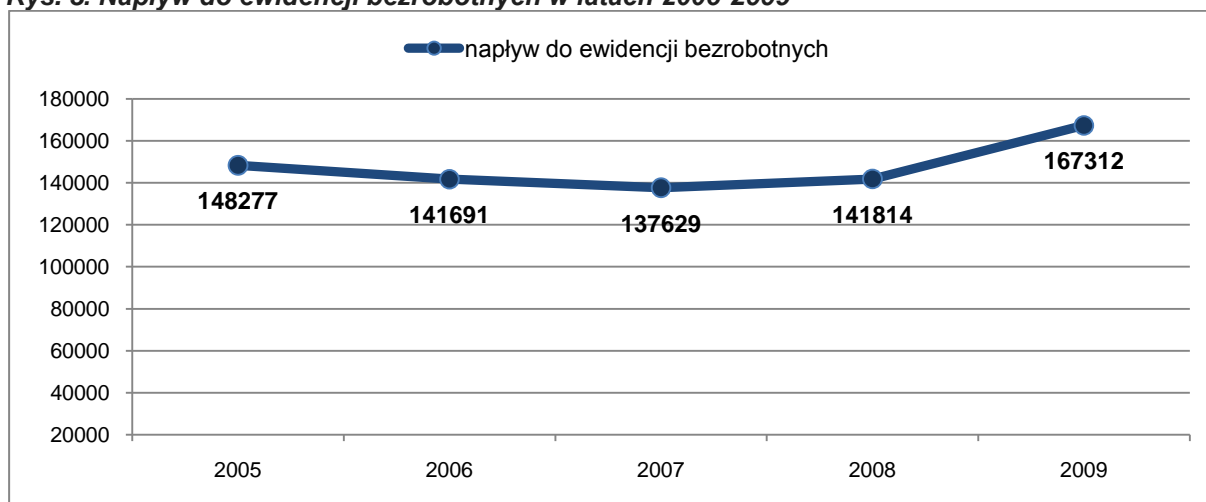
Rys. 2. Liczba osób bezrobotnych na przestrzeni lat 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

Analizując dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, zamieszczone w „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w 2009 r. w regionie do ewidencji bezrobotnych napłynęło 167 312 osób bezrobotnych. Na przestrzeni lat 2005-2008, tak wysokiego napływu bezrobotnych nie zaobserwowano.

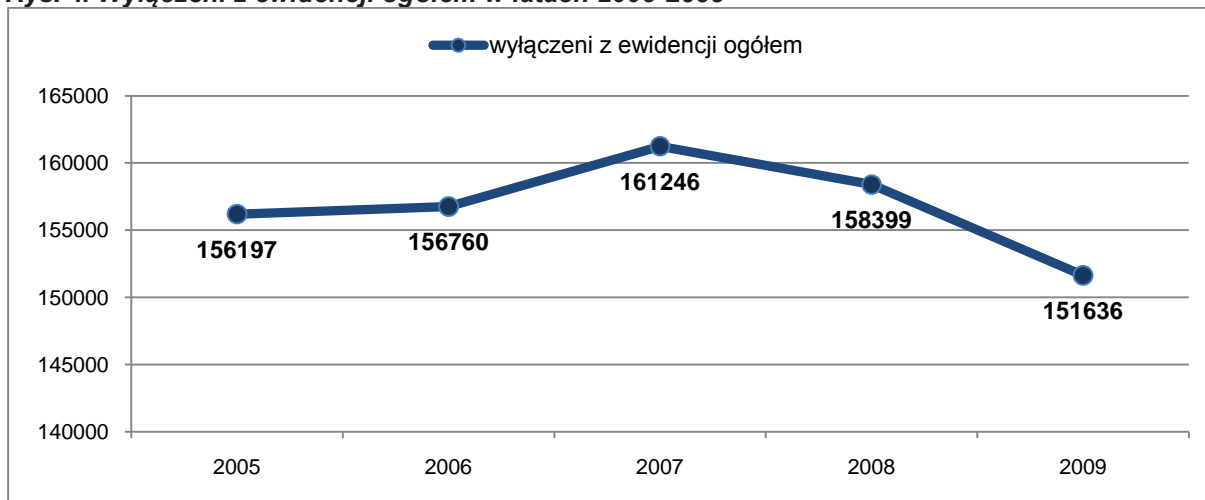
Rys. 3. Napływ do ewidencji bezrobotnych w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

Analizując wyłączenia z ewidencji bezrobotnych, można zauważyć, że najwięcej osób wyrejestrowano w 2007 r. Do tego czasu liczba wyrejestrowań stale rosła, natomiast już w 2008 r. zanotowano jej spadek, który utrzymywał się również w roku 2009.

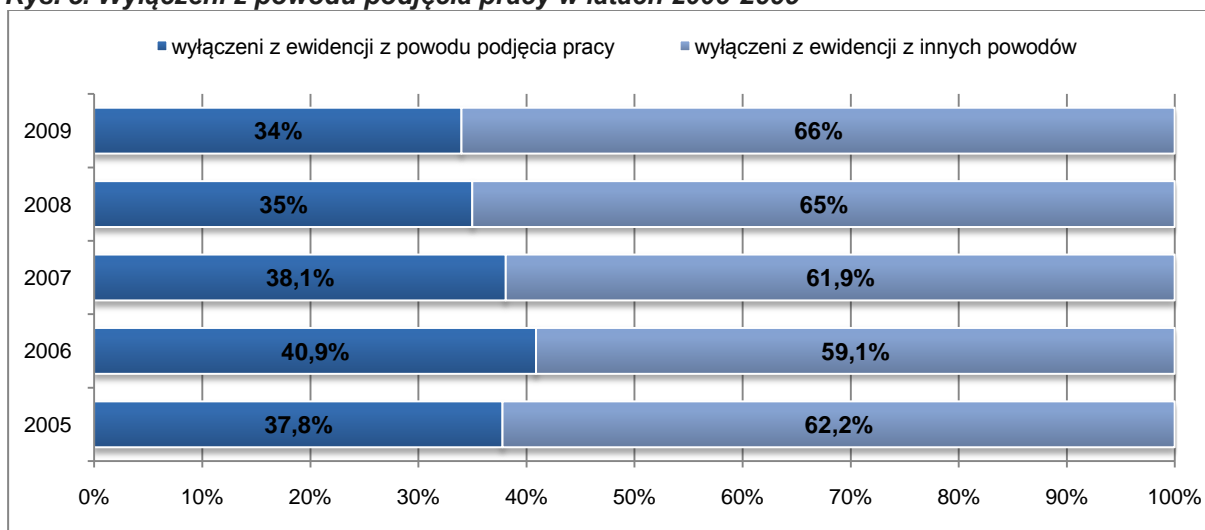
Rys. 4. Wyłączeni z ewidencji ogółem w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

Najwięcej wyrejestrowań odnotowano w roku 2006 – niecałe 41% osób bezrobotnych wyłączono z ewidencji z powodu podjęcia pracy. Analizując wyrejestrowania z powodu podjęcia zatrudnienia można zauważyć, że od wspomnianego roku 2006 liczba tych osób maleje. Ponadto porównując wyłączenia z ewidencji z powodu podjęcia pracy do ogólnej liczby wyrejestrowań można stwierdzić, że bardzo mało osób wyłączane jest z rejestru z powodu podjęcia pracy. Na przestrzeni lat 2005-2009 osoby te nie stanowiły więcej niż 41%.

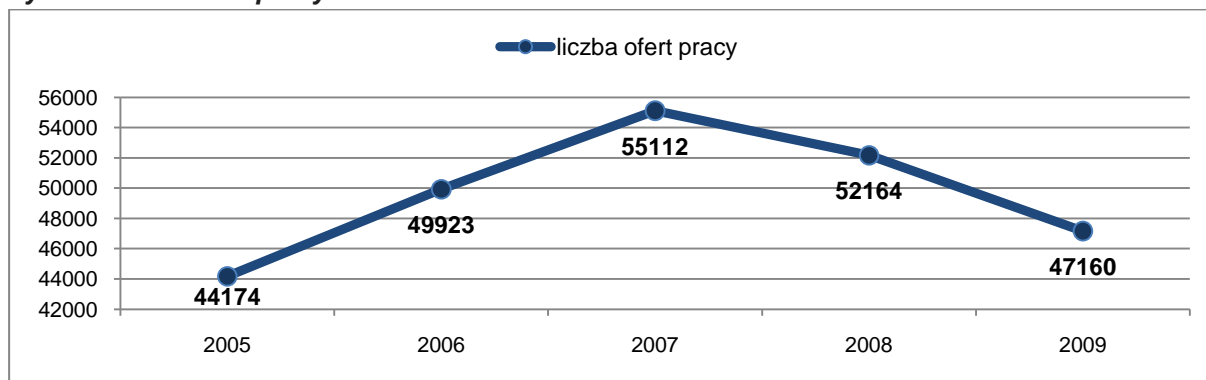
Rys. 5. Wyłączeni z powodu podjęcia pracy w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

W ciągu lat 2005 - 2007 liczba ofert pracy rosła. Natomiast spadek liczby ofert odnotowano w 2008 r. Liczba ofert w 2008 r. w odniesieniu do 2007 r. była niższa o 4%. Jeszcze niższa liczba ofert pracy była w 2009 r. Urzędy pracy w ciągu tego roku dysponowały 47 160 ofertami.

Rys. 6. Liczba ofert pracy w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

W 2006 r. największą ilość ofert odnotowano w mieście Lublin, powiecie lubelskim i puławskim. W roku 2007 r. najszybciej można było znaleźć pracę w powiecie lubelskim, mieście Lublinie oraz w powiecie puławskim, a w 2008 r. w Lublinie, Chełmie i Zamościu. Natomiast w 2009 r. najwięcej ofert pracy odnotowano w Lublinie, Zamościu oraz w powiecie puławskim. Z analizy danych wynika, że najwięcej stanowisk pracy, proponują przedsiębiorcy z miasta Lublina, co jest zrozumiałe, ze względu na to, iż jest to największe miasto i siedziba województwa.

Tab. 12. Liczba ofert pracy w latach 2006-2009 w poszczególnych powiatach regionu

	2006	2007	2008	2009
m. Lublin	4439	4953	4977	4552
m. Zamość	3601	3590	3799	3952
puławski	3800	4259	3624	3054
m. Chełm	3049	4157	4187	2895
kraśnicki	2207	2665	2602	2511
łukowski	2424	3214	2569	2322
biłgorajski	3202	2921	2775	2299
hrubieszowski	2189	2052	2332	2265
tomaszowski	1763	1738	1883	2183
lubelski	4173	5641	2938	2144
białski	1524	1713	2229	1982
m. Biała Podlaska	1125	1257	1371	1901
chełmski	1687	1820	1657	1727
opolski	1652	1803	2014	1682
zamojski	1607	1284	1413	1517
świdnicki	2028	2200	1951	1423
rycki	1485	2030	1872	1357
parczewski	735	742	826	1240
janowski	1138	1196	1101	1214
łęczyński	1232	1283	1225	1182
krasnostawski	1932	1592	1278	1052
lubartowski	1340	1315	1486	975
radzyński	779	821	804	880
włodawski	812	866	1251	851
Ogółem	49923	55112	52164	47160

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

Spośród wszystkich ofert pracy, na przestrzeni lat 2005-2009, największy odsetek stanowiły oferty do prac subsydiowanych. W roku 2006 liczba tych ofert zmalała w porównaniu z rokiem 2005, ale od roku 2007 tych ofert pracy jest coraz więcej. W 2009 r. stanowiły one 62,4%. W ciągu analizowanego okresu, z roku na rok wzrasta również odsetek ofert pracy do sektora publicznego.

Tab. 13. Struktura ofert pracy

	2005		2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Liczba ofert pracy - ogółem	44174	100	49923	100	55112	100	52164	100	47160	100
Liczba ofert pracy do prac subsydiowanych	17705	40,1	19527	39,1	25781	46,8	28492	54,6	29415	62,4
Liczba ofert pracy do sektora publicznego	12928	29,3	14805	29,7	17103	31	18298	35,1	17657	37,4
Liczba ofert pracy dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	3213	7,3	2688	5,4	3070	5,6	3093	5,9	2922	6,2
Liczba ofert pracy dla niepełnosprawnych	750	1,7	794	1,6	767	1,4	799	1,5	750	1,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

➤ *Zmiany bezrobocia według grup zawodów*

Tak jak w latach poprzednich najliczniej reprezentowaną przez bezrobotnych grupą zawodową są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Bezrobotni wchodzący w skład tej grupy zawodowej stanowili w 2009 r. 22% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Największy odsetek bezrobotnych z tej grupy odnotowano w 2005 r. (26,5% z ogółu). Kolejną liczną grupą bezrobotnych są ci, którzy nie posiadają zawodu. Ich liczba na przestrzeni lat 2005-2008 wzrastała, natomiast w 2009 r. zaobserwowano jej niewielki spadek.

Najmniejszy udział bezrobotnych na przestrzeni analizowanych lat mieści się w wielkiej grupie zawodowej „siły zbrojne” oraz „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy”.

Poniższa *tabela 14* obrazuje najbardziej zagregowany podział grup zawodowych wg tzw. grup wielkich.

Tab. 14. Bezrobotni wg tzw. wielkich grup zawodowych

	2005		2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ogółem	156832	100	141763	100	118146	100	101561	100	117237	100
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	562	0,4	584	0,4	523	0,4	475	0,5	627	0,5
Specjaliści	11871	7,6	11542	8,1	10175	8,6	9922	9,8	12220	10,4
Technicy i inny średni personel	25097	16	23278	16,4	19026	16,1	16051	15,8	18325	15,6
Pracownicy biurowi	6219	4	5117	3,6	4058	3,4	3482	3,4	3983	3,4
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	18946	12,1	16754	11,8	13494	11,4	11213	11	12731	10,9
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4420	2,8	3969	2,8	3269	2,8	2537	2,5	2512	2,1
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	41109	26,2	34426	24,3	27154	23	22111	21,8	25778	22
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6419	4,1	5321	3,8	4288	3,6	3769	3,7	4290	3,7

Pracownicy przy pracach prostych	16034	10,2	14117	10	11486	9,7	9862	9,7	11449	9,8
Siły zbrojne	95	0,1	61	0,04	43	0,04	38	0,04	79	0,1
Bez zawodu	26060	16,6	26594	18,8	24630	20,8	22101	21,8	25243	21,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

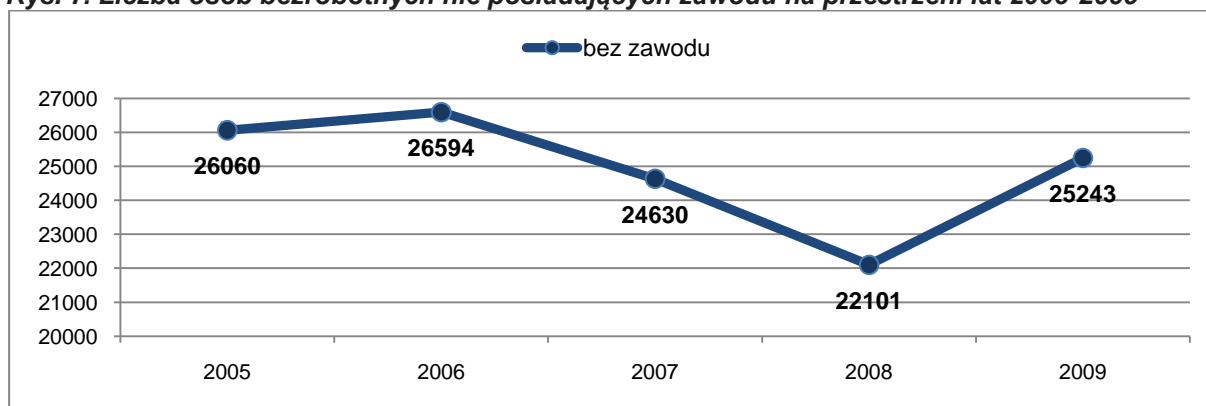
W województwie lubelskim w latach 2005-2009 spadek poziomu bezrobocia wystąpił w większości grup zawodowych, natomiast nieznaczny wzrost można zaobserwować w grupach „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” oraz „specjaliści”.

Bezrobocie nadal generują bezrobotni o niskich kwalifikacjach zawodowych. Grupy zawodowe: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych stanowili w 2009 r. 35,5%. Mimo to na przestrzeni ostatnich 5 lat obserwuje się spadek udziału bezrobotnych o niskich kwalifikacjach zawodowych – w 2005 r. stanowili oni 40,5%.

➤ Bezrobotni bez zawodu

Najmniej osób bezrobotnych nie posiadających zawodu, odnotowano w 2008 r., natomiast najwięcej w 2006 r.

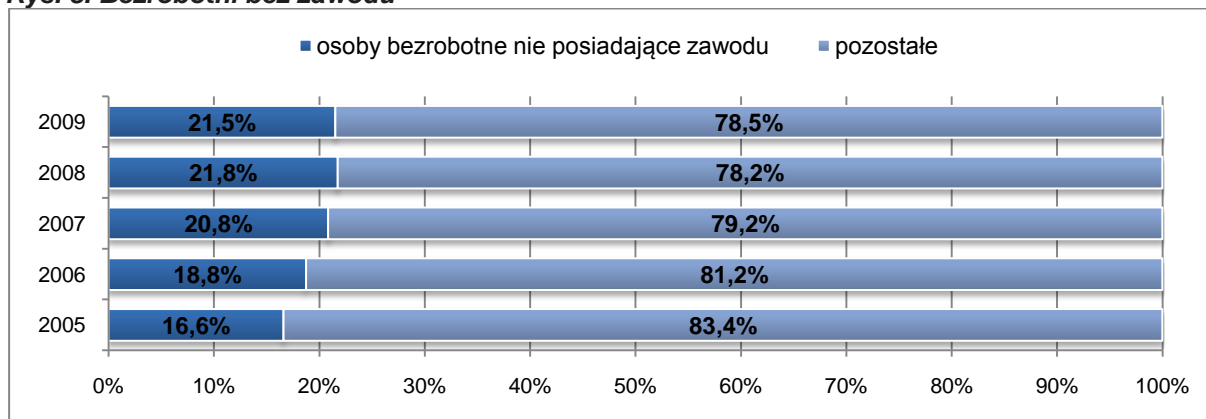
Rys. 7. Liczba osób bezrobotnych nie posiadających zawodu na przestrzeni lat 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

Biorąc pod uwagę, procent bezrobotnych bez zawodu spośród ogółu bezrobotnych, sytuacja przedstawia się zupełnie inaczej. Mimo, że liczba tych osób w 2008 r. była najmniejsza, to na przestrzeni 5 analizowanych lat – był to największy odsetek osób nie posiadających zawodu.

Rys. 8. Bezrobotni bez zawodu

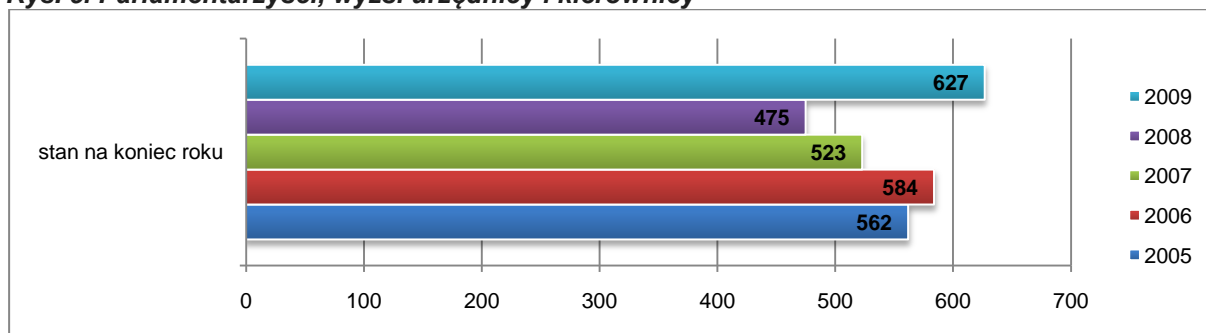


Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009r.”

➤ *Bezrobotni wg wielkich grup zawodów*

Pierwszą grupę wielką w „Klasyfikacji zawodów i specjalności” stanowią **„parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy”**. Najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” odnotowano w roku 2009, a najmniej w 2008 r.

Rys. 9. Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

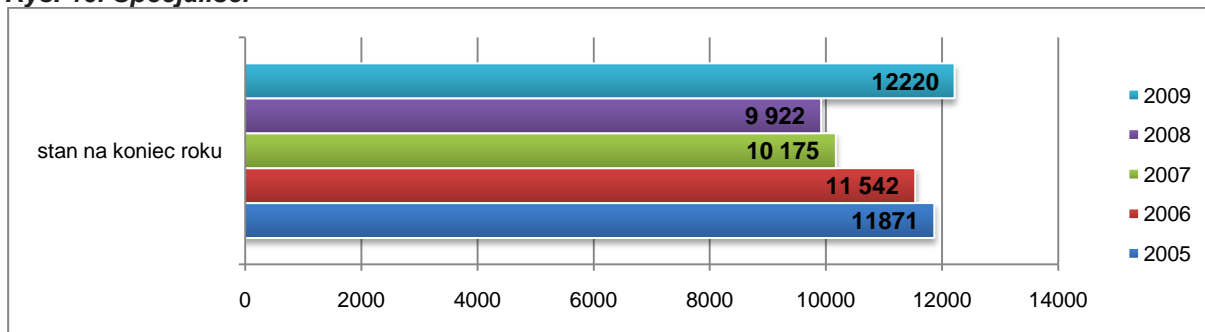
- w roku 2005 – kierownik działu marketingu i sprzedaży (70 osób), dyrektor generalny, wykonawczy, prezes (65 osób),
- w roku 2006 – kierownik małego przedsiębiorstwa gdzie indziej niesklasyfikowany (100 osób), kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym (76 osób),
- w roku 2007 - kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym (74 osoby) oraz kierownik działu marketingu i sprzedaż (64 osoby),
- w roku 2008 - kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej działalności państwowej gdzie indziej niesklasyfikowany (84 osoby), kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym (82 osoby),
- w roku 2009 - kierownik małego przedsiębiorstwa gdzie indziej niesklasyfikowany (92 osoby), kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej działalności państwowej gdzie indziej niesklasyfikowany (91 osób).

Z wielkiej grupy zawodów „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ **kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym,**
- ↳ **kierownik małego przedsiębiorstwa gdzie indziej niesklasyfikowanych,**
- ↳ **kierownik działu marketingu i sprzedaży,**
- ↳ **kierownik wewnętrznej jednostki organizacyjnej działalności państwowej gdzie indziej niesklasyfikowany.**

Kolejną grupę wielką w „Klasyfikacji zawodów i specjalności” stanowią **„specjaliści”**. Najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „specjaliści” odnotowano w roku 2009, a najmniej w 2008 r.

Rys. 10. Specjaliści



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

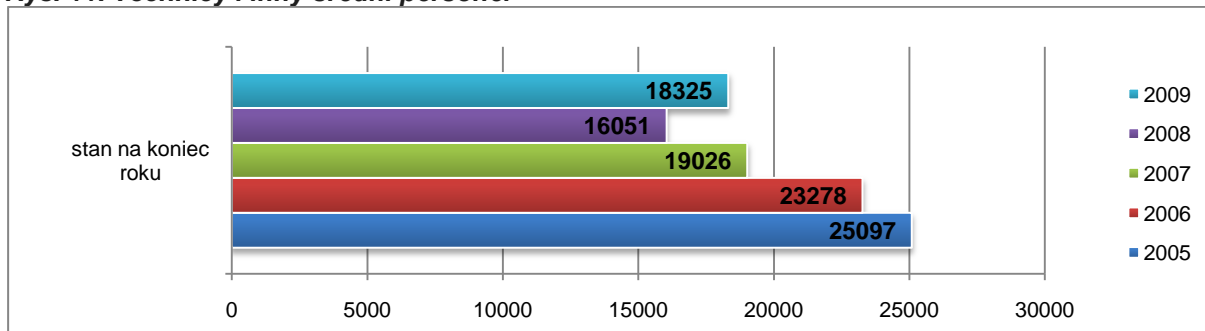
- w roku 2005 – ekonomista (2816 osób), specjalista do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowany (2027 osób),
- w roku 2006 - ekonomista (1880 osób), specjalista do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowany (1195 osób),
- w roku 2007 - specjalista do spraw ekonomii i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowany (2156 osób) oraz ekonomista (2067 osób),
- w roku 2008 - ekonomista (1859 osób) i pedagog (1803 osób),
- w roku 2009 – ekonomista (2125 osób) i pedagog (2031 osób).

Z wielkiej grupy zawodów „specjaliści” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ **ekonomista,**
- ↳ **specjalista do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowany,**
- ↳ **pedagog.**

W grupie „**technicy i inny średni personel**” najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „technicy i inny średni personel” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 11. Technicy i inny średni personel



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

- w roku 2005 - technik mechanik (6405 osób), pracownik do spraw finansowych i handlowych, gdzie indziej nie sklasyfikowany (4485 osób),
- w roku 2006 - technik mechanik (4022 osób), pracownik do spraw finansowych i handlowych, gdzie indziej nie sklasyfikowany (3268 osób),
- w roku 2007 - technik mechanik (4380 osób), pracownik do spraw finansowych i handlowych, gdzie indziej nie sklasyfikowany (3873 osób),
- w roku 2008 - technik mechanik (3747 osób), asystent ekonomiczny (2946 osób),

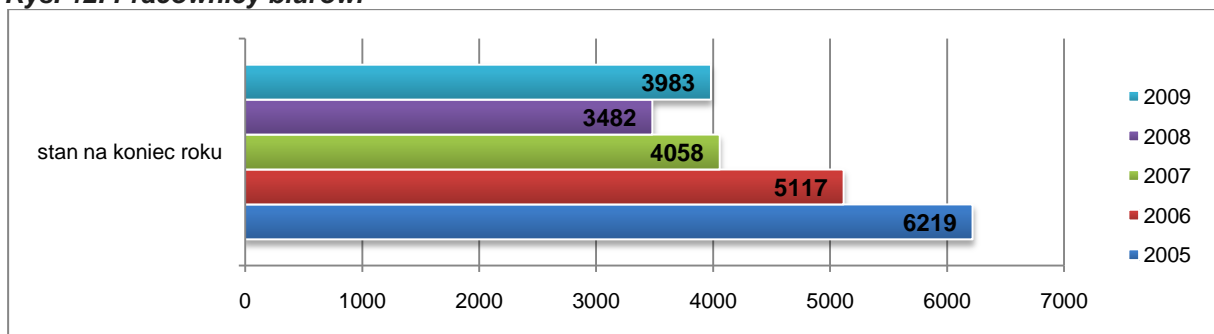
→ w roku 2009 - technik mechanik (4296 osób), asystent ekonomiczny (2965 osób),

Z wielkiej grupy zawodów „technicy i inny średni personel” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ **technik mechanik,**
- ↳ **pracownik do spraw finansowych i handlowych, gdzie indziej niesklasyfikowany,**
- ↳ **asystent ekonomiczny.**

Kolejną grupę w Klasyfikacji zawodów i specjalności stanowili **„pracownicy biurowi”**. Najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „pracownicy biurowy” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 12. Pracownicy biurowi



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

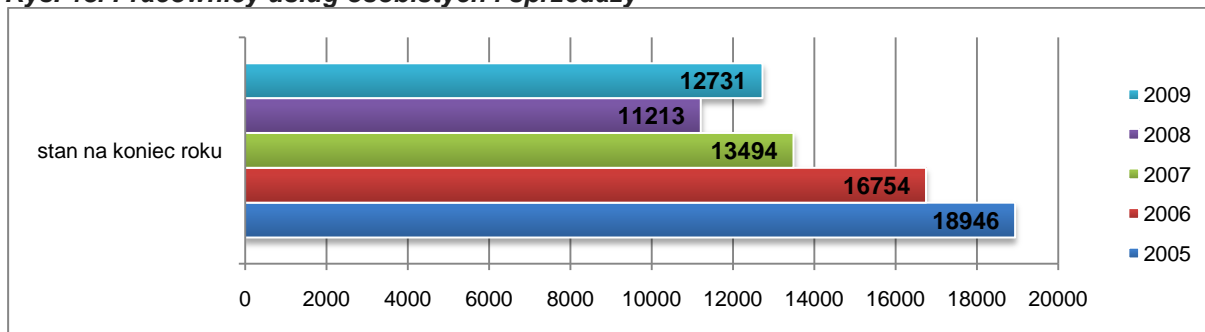
- w roku 2005 - pracownik obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowany (2200 osób), magazynier i pokrewni (1145 osób),
- w roku 2006 - pracownik obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowany (1874osób), magazynier i pokrewni (1060 osób),
- w roku 2007 - pracownik obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowany (1628 osób), magazynier i pokrewni (934 osób),
- w roku 2008 - pracownik biurowy (zawód szkolny technik prac biurowych) (1486 osób), magazynierzy (916 osób),
- w roku 2009 – pracownik biurowy (1777 osób) i magazynier (1202 osób).

Z wielkiej grupy zawodów „pracownicy biurowi” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ **pracownik obsługi biurowej,**
- ↳ **magazynier.**

W grupie **„pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”**. Najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „technicy i inny średni personel” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 13. Pracownicy usług osobistych i sprzedaży



Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

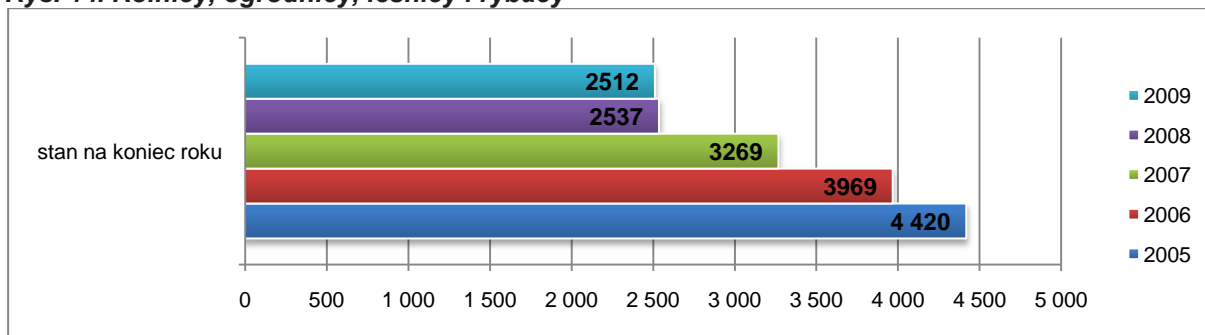
- w roku 2005 - sprzedawca i demonstrator (8621 osób), kucharz (2535 osób),
- w roku 2006 - sprzedawca i demonstrator (9722 osób), kucharz (3069 osób),
- w roku 2007 - sprzedawca (7374 osób), kucharz (2727 osób),
- w roku 2008 - sprzedawca (7121 osób), kucharz (1871 osób),
- w roku 2009 – sprzedawca (8162 osób), kucharz (1977 osób).

Z wielkiej grupy zawodów „pracownicy usług i sprzedawcy” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ **sprzedawca,**
- ↳ **kucharz.**

Kolejną wielką grupę stanowią „**rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy**”. Najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „pracownicy biurowy” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2009 r.

Rys. 14. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy



Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

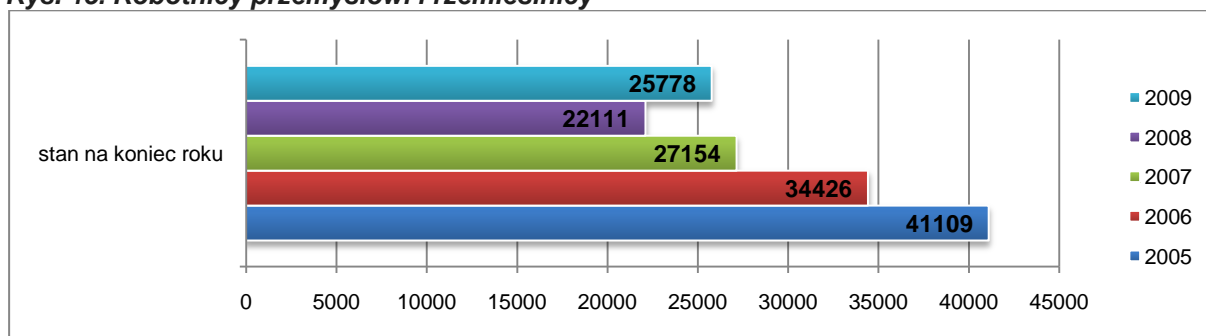
- w roku 2005 - rolnik produkcji roślinnej (647 osób), ogrodnik produkcji warzyw, kwiatów i pokrewnych (495 osób),
- w roku 2006 - rolnik produkcji roślinnej (1019 osób), rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (803 osoby)
- w roku 2007 - rolnik produkcji roślinnej (510 osób), rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (468 osób)
- w roku 2008 - rolnik produkcji roślinnej (437 osób) i zwierzęcej oraz rolnik upraw polowych (260 osób),
- w roku 2009 - rolnik produkcji roślinnej (565 osób) i zwierzęcej oraz rolnik upraw polowych (274 osoby).

Z wielkiej grupy zawodów „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ rolnik produkcji roślinnej,
- ↳ rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej,
- ↳ rolnik upraw polowych.

W kolejnej grupie „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „pracownicy biurowy” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 15. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

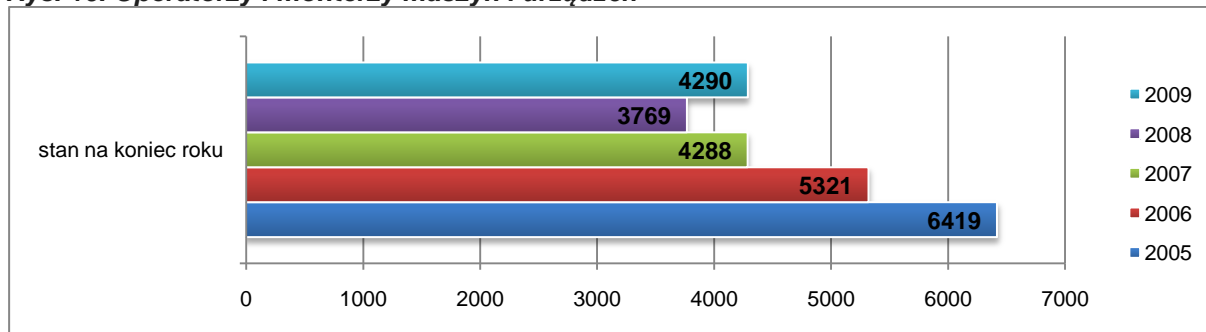
- w roku 2005 - ślusarz i pokrewni (3896 osób), mechanik pojazdów samochodowych (3716 osób),
- w roku 2006 - ślusarz i pokrewni (3569 osób), krawiec, kapelusznik i pokrewni (3215 osób),
- w roku 2007 - ślusarz (3074 osób), mechanik pojazdów samochodowych (3074 osób),
- w roku 2008 - ślusarz (2920 osób), murarz (2072 osoby),
- w roku 2009 - ślusarz (2680 osób), krawiec (2079 osób).

Z wielkiej grupy zawodów „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ ślusarz,
- ↳ mechanik pojazdów samochodowych,
- ↳ krawiec.

„Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”, to kolejna wielka grupa zawodów, w której najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 16. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń



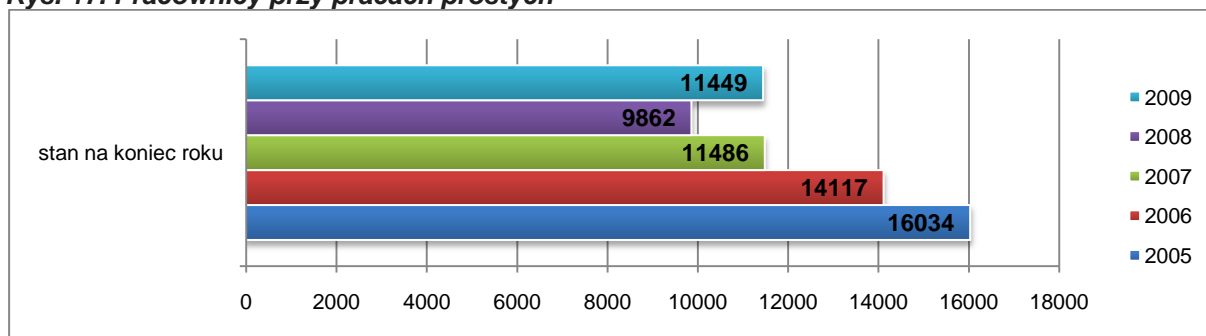
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Na przestrzeni lat 2005-2009 wśród rejestrujących się w tej wielkiej grupie zawodów odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach: **kierowca samochodu**

ciężarowego (w 2005 r. - 1015 osób, w 2006 r. - 671 osób, w 2007 r. - 698 osób, w 2008 r. - 775 osób, w 2009 r. - 757 osób) **bądź osobowego** (w 2005 r. - 781 osób, w 2006 r. - 854 osób, w 2007 r. - 552 osób, w 2008 r. - 597 osób, w 2009 r. - 506 osób).

W grupie „**pracownicy przy pracach prostych**” najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „pracownicy biurowy” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 17. Pracownicy przy pracach prostych



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Wśród rejestrujących się odnotowano najwięcej bezrobotnych w następujących zawodach:

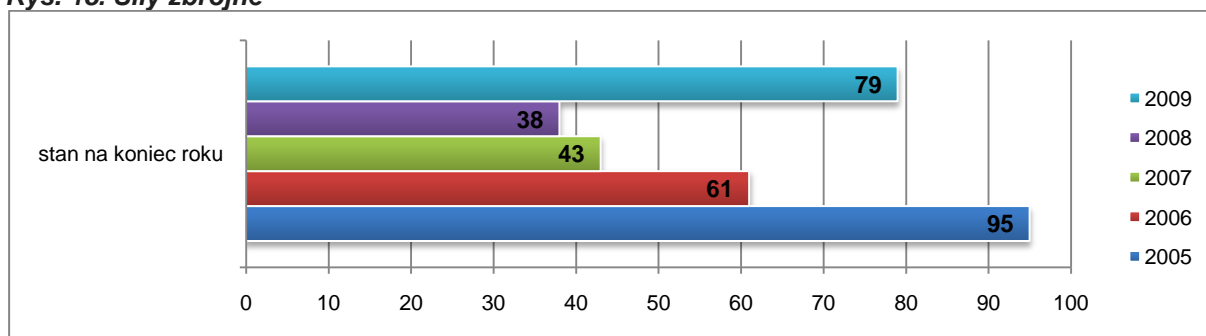
- w roku 2005 - robotnik przy pracach prostych w przemyśle (2568 osób), robotnik pomocniczy w budownictwie ogólnym (2243 osoby),
- w roku 2006 - pomocnik i sprzątac biurowy (3200 osób), hotelowy i podobny, robotnik przy pracach prostych w przemyśle (2916 osób),
- w roku 2007 - pomocnik i sprzątac biurowy, hotelowy i podobny (2002 osoby), gospodarz budynków (1294 osoby),
- w roku 2008 - sprzedawca uliczny produktów nieżywnościowych (7222 osoby), sprzedawca uliczny żywności (2167 osoby),
- w roku 2009 – robotnik budowlany (2855 osób), robotnik gospodarczy (1735 osób).

Z wielkiej grupy zawodów „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodach:

- ↳ **pomocnik i sprzątac biurowy, hotelowy i podobny,**
- ↳ **robotnik przy pracach prostych w przemyśle.**

W grupie „**Siły zbrojne**” najwięcej osób bezrobotnych zakwalifikowanych do wielkiej grupy „pracownicy biurowy” odnotowano w roku 2005, a najmniej w 2008 r.

Rys. 18. Siły zbrojne



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Z wielkiej grupy zawodów „siły zbrojne” na przestrzeni lat 2005-2009, najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w zawodzie **żołnierz zasadniczej służby wojskowej** (w 2005 r. - 122 osoby, w 2006 r. - 90 osób, w 2007 r. - 72 osoby, w 2008 r. - 76 osób, w 2009 r. - 105 osób)

➤ *Długotrwale bezrobotni wg tzw. wielkich grup zawodowych*

Osoba bezrobotna długotrwale to osoba pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Analizując dane, zawarte w analizowanych raportach „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, dotyczące osób długotrwale bezrobotnych, można zaobserwować, że ich udział wśród osób bezrobotnych ogółem, od 2006 roku systematycznie maleje. W analizowanych latach największy udział osób bezrobotnych należał do grupy „pracownicy przy pracach prostych”.

Rozpatrując strukturę osób długotrwale bezrobotnych można również zaobserwować, że każda z wielkich grup charakteryzuje się malejącym udziałem osób pozostających bez pracy łącznie dłużej niż 12 miesięcy.

Tab. 15. Udział osób długotrwale bezrobotnych

[%]	2005	2006	2007	2008	2009
Ogółem	35,1	35,4	32,9	26,8	21,6
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	48,4	45,5	50,3	40	33,5
Specjaliści	20,5	20,5	19,8	15,8	12,7
Technicy i inny średni personel	22,8	24,9	25,1	22,1	17,9
Pracownicy biurowi	49,7	53	50,6	42,5	35,5
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	46	47,3	45	36,9	29,4
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	36,6	36,9	37,4	33	28
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	43,3	45,4	42,4	34,6	27,6
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	51,1	54,6	51,7	41	33,3
Pracownicy przy pracach prostych	58,3	58,3	54,3	43,8	36,8
Siły zbrojne	9,5	13,1	14	5,3	8,9
Bez zawodu	10,6	11	10	8,7	6,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy³

➤ *Stan i struktura bezrobocia według Polskiej Klasyfikacji Działalności*

W populacji bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego dominują osoby, które przed nabyciem statusu bezrobotnego pracowały.

W każdym z analizowanego roku, liczba osób które uprzednio pracowały jest wyższa niż 65%.

³ w większości przypadków analiza bezrobotnych według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy będzie niepełna, gdyż „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” za rok 2006 nie posiada tegoż rozdziału

Tab. 16. Struktura osób bezrobotnych uprzednio pracujących

	Liczba osób uprzednio pracujących	Udział osób uprzednio pracujących spośród wszystkich osób bezrobotnych	Liczba osób bezrobotnych ogółem
2005	103118	65,8%	156832
2006	92197	65%	141763
2007	76999	65,2%	118146
2008	67197	66,2%	101561
2009	79174	67,5%	117237

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Restrukturyzacja i modernizacja różnych gałęzi przemysłu i związane z nią masowe zwolnienia spowodowały, że wśród bezrobotnych najliczniejsza jest grupa osób, które przed zarejestrowaniem się pracowały w zakładach pracy należących do sześciu sekcji działalności gospodarczej, a mianowicie:

- przetwórstwo przemysłowe,
- handel i naprawy,
- budownictwo,
- administracja publiczna,
- pozostała działalność usługowa,
- ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

Liczba osób bezrobotnych, które uprzednio pracowały w przetwórstwie przemysłowym, handlu i naprawach oraz w ochronie zdrowia i pomocy społecznej, od roku 2005 systematycznie maleje. Liczba osób bezrobotnych, którzy pracowali w budownictwie malała od 2005 do 2008, natomiast w 2009 r. wzrosła. Udział osób bezrobotnych, którzy uprzednio byli zatrudnieni w administracji biurowej z roku na rok stopniowo wzrasta. Natomiast udział osób bezrobotnych, uprzednio pracujących w tzw. pozostałej działalności usługowej, charakteryzuje się stałymi wahaniami (raz liczba tychże osób maleje, raz wzrasta).

Tab. 17. Najliczniejsze grupy osób bezrobotnych na przestrzeni 2005-2009

	2005		2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
przetwórstwo przemysłowe	25384	16,2	21834	15,4	17595	14,9	14853	14,6	16472	14,1
handel i naprawy	18949	12,1	16338	11,5	13051	11	10821	10,7	11643	9,9
budownictwo	11268	7,2	9277	6,5	7291	6,2	6151	6,1	7909	6,7
administracja publiczna	5919	3,8	5438	3,8	4723	4	4104	4	4679	4
pozostała działalność usługowa	4337	2,8	2780	2	3319	2,8	3156	3,1	2718	2,3
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3772	2,4	3358	2,4	2818	2,4	2222	2,2	2236	1,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Podkreślenia wymaga fakt, że w sekcjach tych zachodzą najistotniejsze przeobrażenia gospodarcze. Z jednej strony sekcje te generują bezrobocie, bowiem:

- 67,5% w 2005 r.,
- 65,2% w 2006 r.,
- 59,7% w 2007 r.,
- 61,5% w 2008 r.,
- 57,7% w 2009 r.

bezrobotnych poprzednio pracujących pracowało w zakładach pracy należących do tych sekcji, z drugiej strony - tworzą miejsca pracy, ponieważ większość ofert zgłoszonych do urzędów pracy

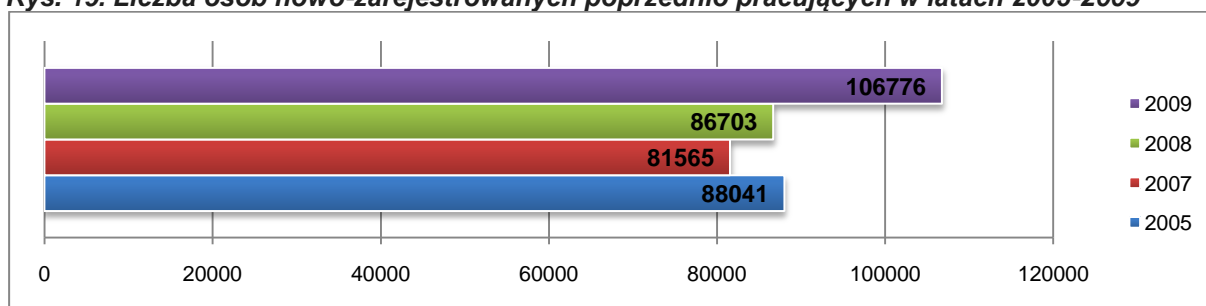
pochodzi od pracodawców prowadzących działalność w obrębie tych sekcji. Oferty pracy z wyżej wymienionych sekcji stanowiły:

- w 2005 r. 79,4% ogółu zgłoszonych ofert,
- w 2006 r. 77,4% ogółu zgłoszonych ofert,
- w 2007 r. 90,7% ogółu zgłoszonych ofert,
- w 2008 r. 74,8% ogółu zgłoszonych ofert,
- w 2009 r. 66,6% ogółu zgłoszonych ofert.

➤ *Bezrobotni w poszczególnych sekcjach PKD*

Struktura osób nowo-zarejestrowanych poprzednio pracujących rozkładała się w latach 2005-2009 następująco:

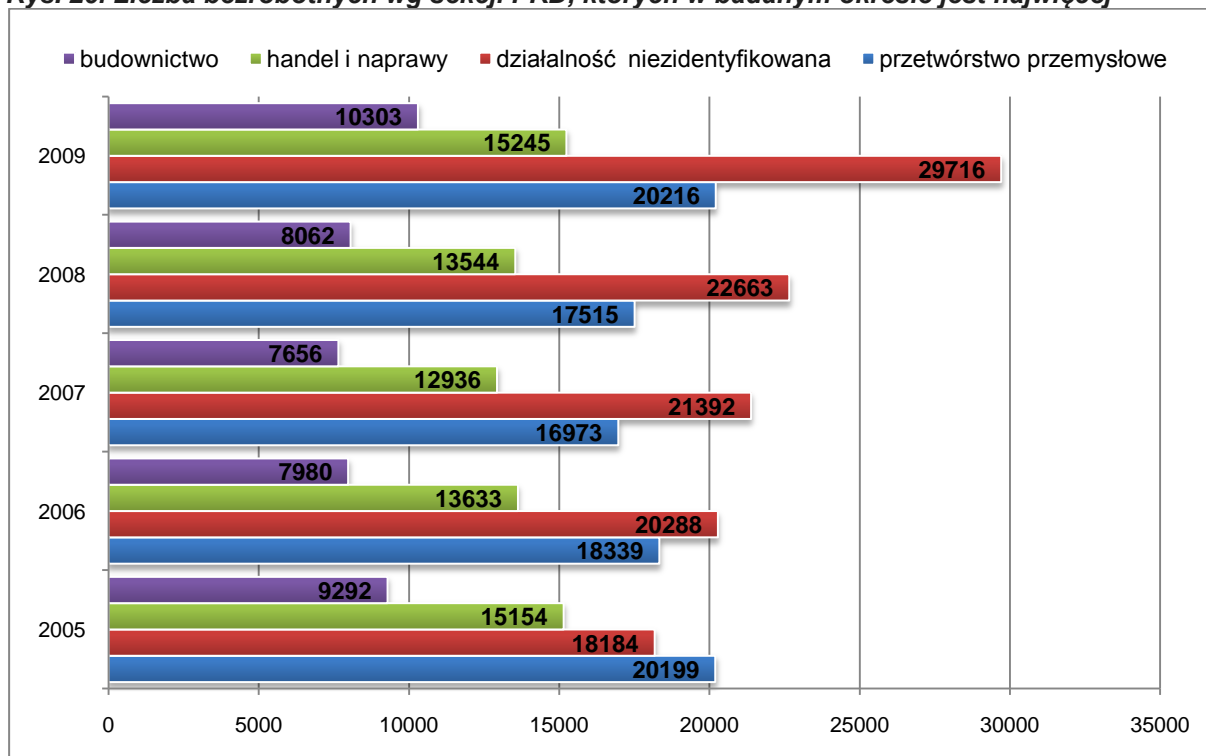
Rys. 19. Liczba osób nowo-zarejestrowanych poprzednio pracujących w latach 2005-2009



Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W badanym okresie najwięcej bezrobotnych zarejestrowano w sekcjach przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy, budownictwo oraz działalność niezidentyfikowana.

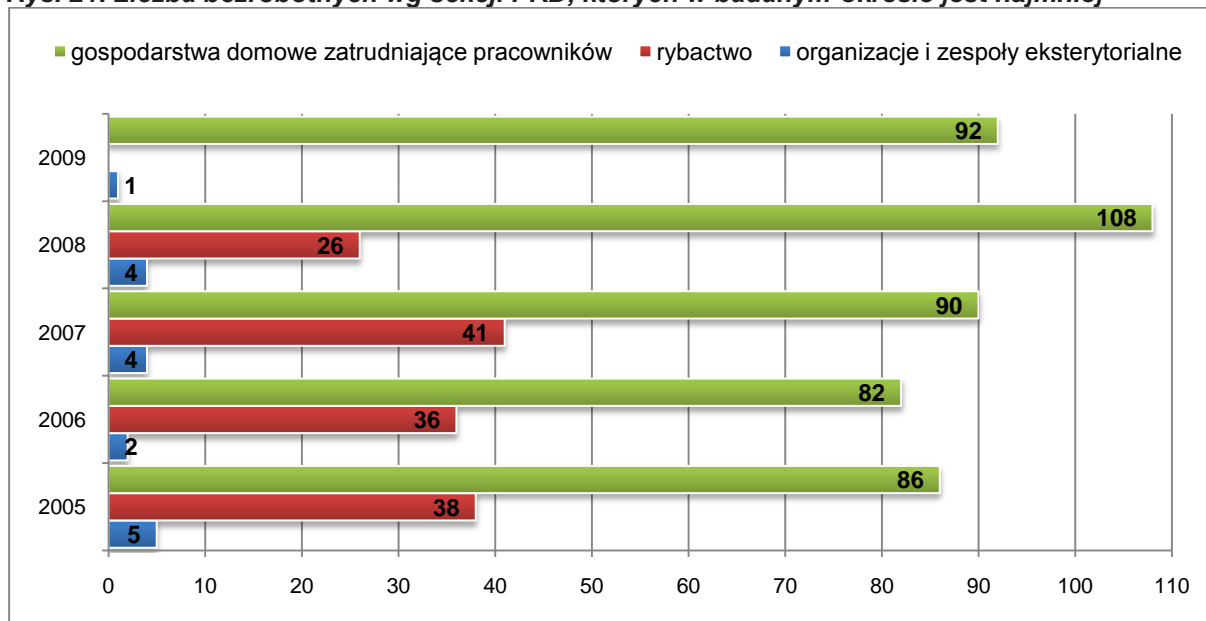
Rys. 20. Liczba bezrobotnych wg sekcji PKD, których w badanym okresie jest najwięcej



Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Najmniejszą liczbę bezrobotnych w latach 2005-2009 odnotowano w sekcjach: organizacje i zespoły eksterytorialne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, rybactwo.

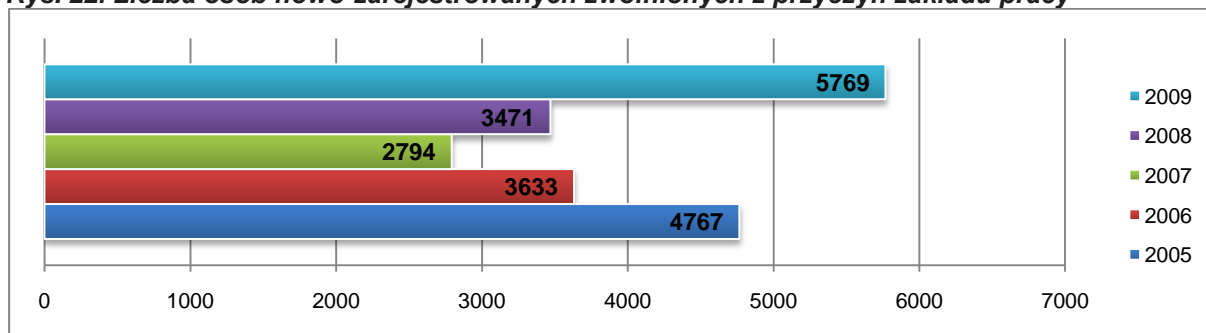
Rys. 21. Liczba bezrobotnych wg sekcji PKD, których w badanym okresie jest najmniej



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W ciągu analizowanych lat 2005-2009 liczba osób bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy rozkłada się następująco:

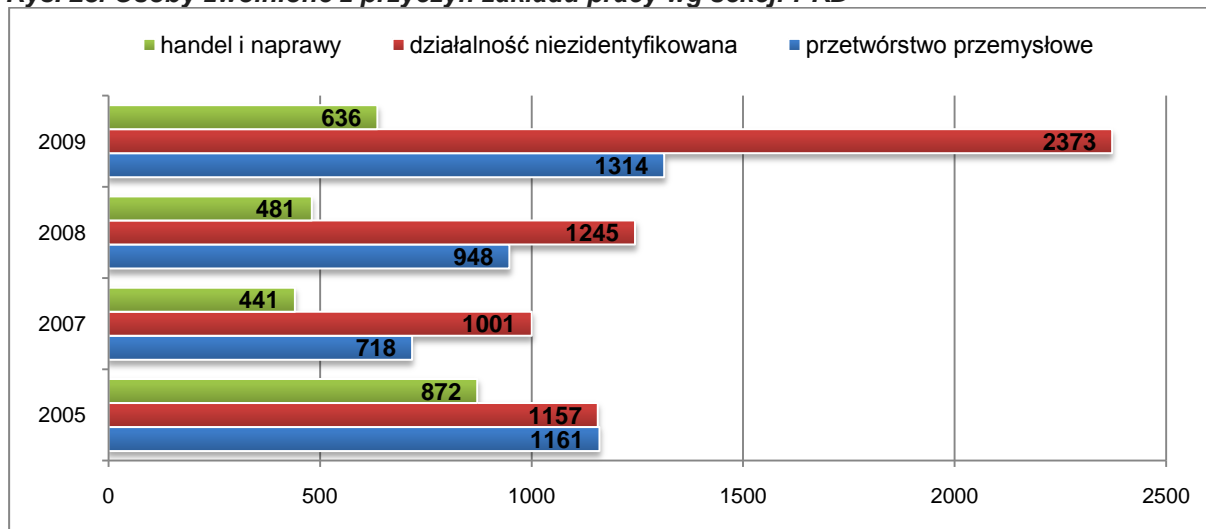
Rys. 22. Liczba osób nowo-zarejestrowanych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Większość osób należących do tej kategorii pochodziło z sekcji: działalność niezidentyfikowana, przetwórstwo przemysłowe oraz handel i naprawy.

Rys. 23. Osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy wg sekcji PKD

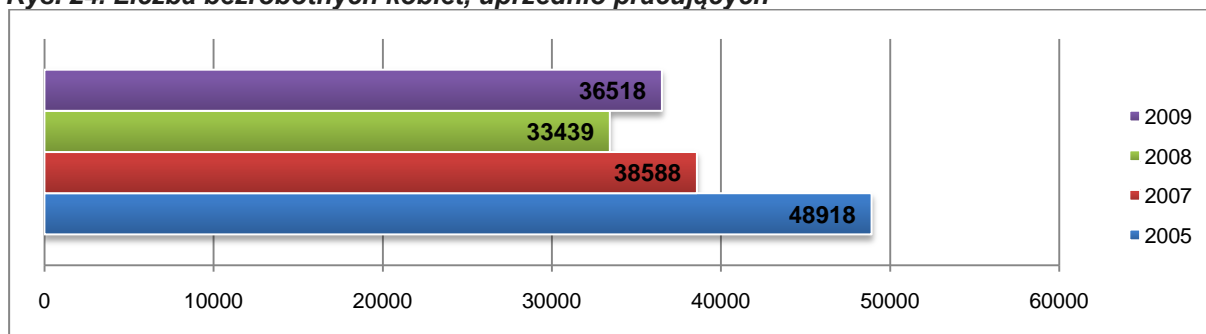


Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

➤ *Charakterystyka bezrobocia kobiet według PKD*

Liczba bezrobotnych kobiet, które pracowały przed nabyciem statusu bezrobotnego wynosiła w poszczególnych latach:

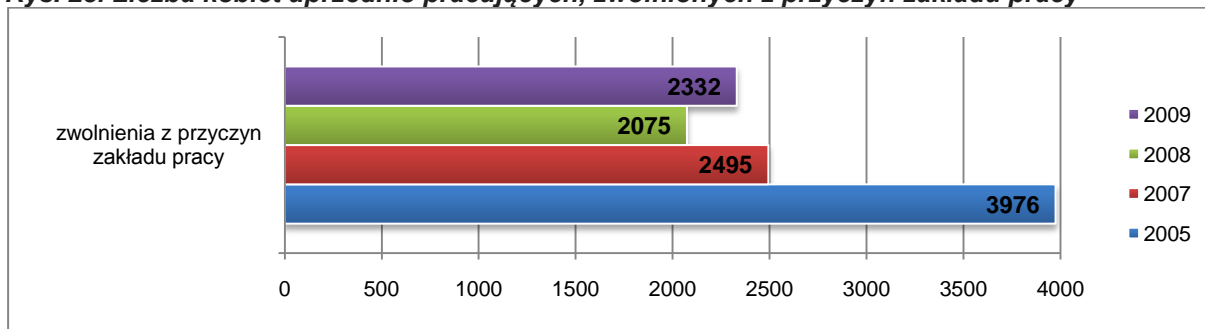
Rys. 24. Liczba bezrobotnych kobiet, uprzednio pracujących



Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Liczba kobiet zwolnionych z przyczyn zakładu pracy, w poszczególnych analizowanych latach przedstawia się następująco:

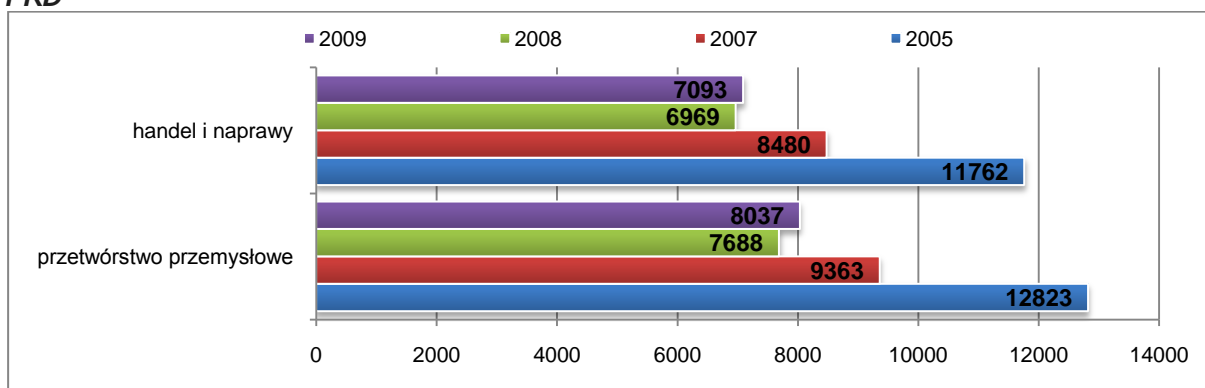
Rys. 25. Liczba kobiet uprzednio pracujących, zwolnionych z przyczyn zakładu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W latach 2005-2009 większość zarejestrowanych bezrobotnych kobiet pracowała w zakładach pracy należących do dwóch sekcji gospodarki narodowej, mianowicie przetwórstwa przemysłowego oraz handlu i napraw.

Rys. 26. Liczba bezrobotnych kobiet, które uprzednio pracowały, wg dwóch głównych sekcji PKD

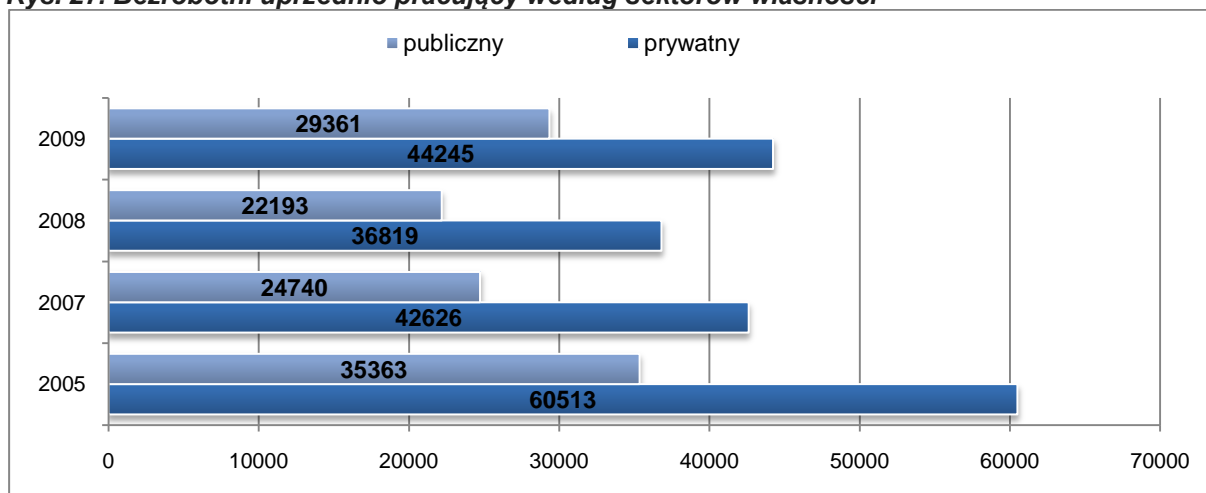


Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

➤ **Bezrobotni poprzednio pracujący według sektorów własności**

Liczba osób bezrobotnych, którzy uprzednio pracowali w sektorze prywatnym, na przestrzeni lat 2005-2009 jest zdecydowanie wyższa, niż liczba osób bezrobotnych pracujących poprzednio w sektorze publicznym.

Rys. 27. Bezrobotni poprzednio pracujący według sektorów własności



Zródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W czternastu sekcjach działalności gospodarczej wystąpiła przewaga liczby bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali w sektorze prywatnym. Najwyższe różnice wystąpiły w sekcjach:

- przetwórstwo przemysłowe oraz handel i naprawy w 2005 r.,
- administracja publiczna, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna w 2007 r.,
- administracja publiczna, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna w 2008 r.,
- administracja publiczna, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, dost. wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją w 2009 r.

➤ *Bezrobotni poprzednio pracujący według sektorów ekonomicznych*

W analizowanych latach 2005-2009 największa liczba bezrobotnych pracowała przed nabyciem statusu bezrobotnego w jednostkach gospodarczych zaliczanych do III sektora – usług, następnie w sektorze przemysłowym i rolniczym. Analiza danych wykazała, iż udział osób bezrobotnych w poszczególnych sektorach ekonomicznych w ciągu ostatnich 5 lat nieznacznie się zmieniał.

W usługach przed zarejestrowaniem pracowało:

- w roku 2005 - 43,2% bezrobotnych,
- w 2006 r. - 42,7%,
- w 2007 r. - 42,1%,
- w 2008 r. - 41,4%,
- w 2009 r. - 40%.

W sektorze przemysłowym natomiast:

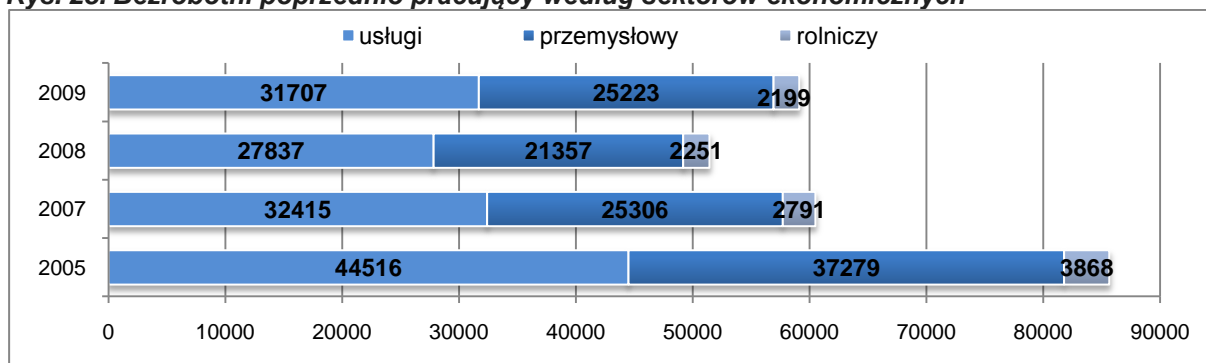
- w 2005 r. - 36,2% bezrobotnych,
- w 2006 r. - 34,3%,
- w 2007 - 32,9%,
- w 2008 r. - 31,8%,
- w 2009 r. 31,9%,

Wśród osób poprzednio pracujących w sektorze rolnictwa udział osób bezrobotnych wynosił:

- w 2005 r. - 3,8%,
- w 2006 r. - 3,7%,
- w 2007 r. - 3,6%,
- w 2008 r. - 3,3%,
- w 2009 r. - 2,8%.

Z przedstawionych powyżej danych wynika, iż w sektorze usługowym liczba osób bezrobotnych na przestrzeni analizowanych lat, zmniejszyła się o 3,2 punkty procentowe, w sektorze przemysłowym o 4,3 punkty procentowe, natomiast w sektorze rolnictwa o 1 punkt procentowy.

Rys. 28. Bezrobotni poprzednio pracujący według sektorów ekonomicznych



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W województwie lubelskim zdecydowana większość ludności pracuje w sektorze usług, następnie w sektorze przemysłowym i rolniczym co jest proporcjonalne do udziału osób bezrobotnych w poszczególnych sektorach.

Tab. 18. Osoby pracujące według sektorów - udział w liczbie osób ogółem pracujących

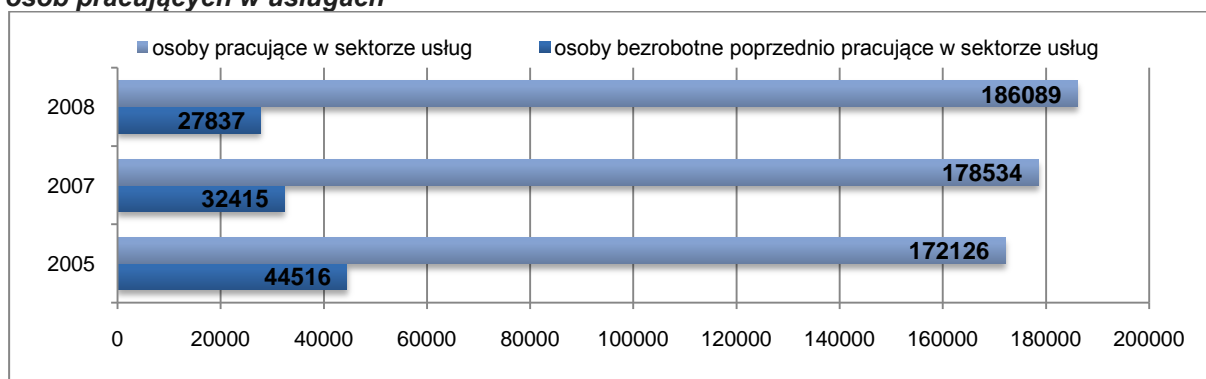
	usługi [%]	przemysł [%]	rolnictwo [%]
2005	78,4	19,8	1,8
2007	76,6	21,4	2
2008	76,3	22	1,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Porównując dane liczbowe dotyczące osób bezrobotnych pracujących uprzednio w poszczególnych sektorach ekonomicznych do osób aktualnie pracujących w sektorze można zauważyć, że:

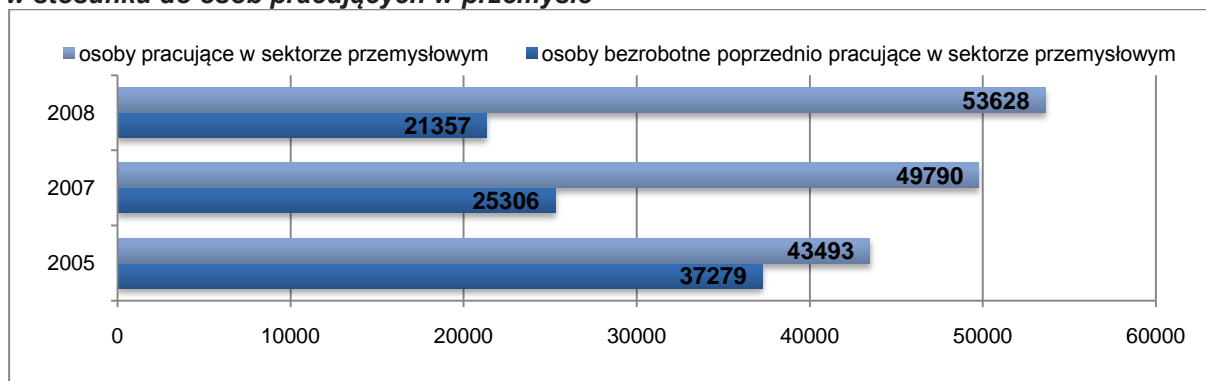
- ✓ mimo iż największy odsetek zarówno pracujących, jak i bezrobotnych przypada na sektor usług, to udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie osób pracujących w usługach jest najmniejszy,
- ✓ liczba osób pracujących w usługach z roku na rok się zwiększa, natomiast liczba osób zwalnianych z roku na rok zmniejsza się,
- ✓ podobna sytuacja występuje w sektorze przemysłowym - udział osób bezrobotnych pracujących poprzednio w przemyśle z roku na rok zmniejsza się, natomiast liczba osób aktualnie zatrudnionych w przemyśle w ciągu analizowanych lat systematycznie wzrasta,
- ✓ latach 2005 i 2007-2008 najbardziej zmieniała się struktura osób zatrudnionych i bezrobotnych w sektorze rolniczym. W roku 2005 liczba osób bezrobotnych i osób pracujących w rolnictwie była zbliżona, z biegiem lat obserwuje się jednak zmniejszanie się odsetka osób uprzednio pracujących w tym sektorze.

Rys. 29. Liczba osób bezrobotnych poprzednio pracujących w sektorze usług w stosunku do osób pracujących w usługach



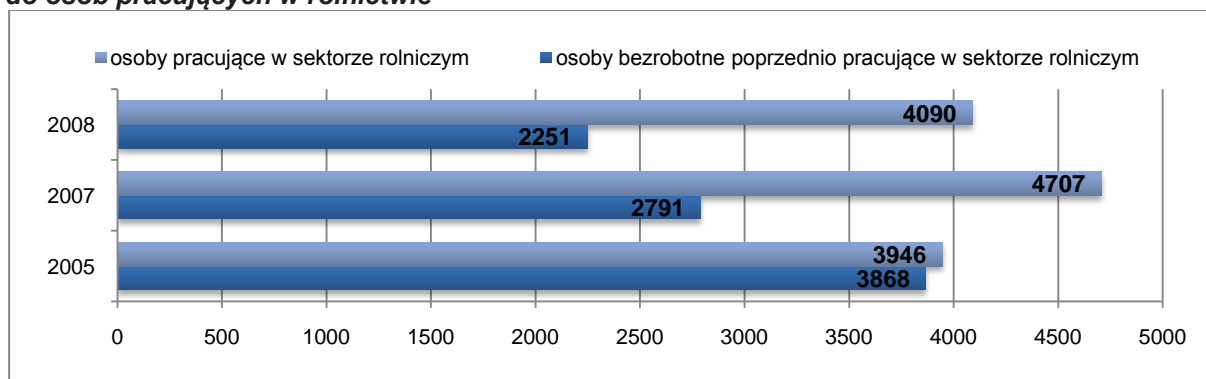
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009 i GUS

Rys. 30. Liczba osób bezrobotnych poprzednio pracujących w sektorze przemysłowym w stosunku do osób pracujących w przemyśle



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009 i GUS

Rys. 31. Liczba osób bezrobotnych poprzednio pracujących w sektorze rolnictwa w stosunku do osób pracujących w rolnictwie



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009 i GUS

Analiza danych dotyczących liczby osób bezrobotnych uprzednio pracujących w poszczególnych sektorach ekonomicznych oraz liczba osób aktualnie pracujących w danym sektorze ukazała, iż liczba osób bezrobotnych jest proporcjonalna do liczby osób pracujących we właściwym sektorze - najwięcej osób w województwie lubelskim pracuje w sektorze usługowym, a także sektor ten charakteryzuje się największą liczbą bezrobotnych uprzednio pracujących w usługach. Sytuacja pozostałych sektorów przedstawia się analogicznie.

➤ *Bezrobotni poprzednio pracujący według PKD i czasu pozostawania bez pracy*

Procentowy wskaźnik długotrwale oczekujących na zatrudnienie w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej plasował się w przedziałach:

- od 39,6% do 82,2% w 2005 r.,
- od 49,9% do 80,9% w 2006 r.,
- od 25% do 75,4% w 2007 r.,
- od 37,9% do 67,5% w 2008 r.,
- od 29,7% do 66,7% w 2009 r.

W latach 2005-2008 największa liczba długotrwale bezrobotnych pracowała uprzednio w sekcji gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, natomiast w 2009 r. w sekcji organizacje i zespoły eksterytorialne.

Najniższy udział procentowy osób długotrwale bezrobotnych odnotowano:

- w 2005 r. w sekcji pośrednictwo finansowe, działalność niezidentyfikowana,
- w 2007 r. w sekcji organizacje i zespoły eksterytorialne,
- w 2008 r. w sekcji działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna,
- w 2009 r. w sekcji budownictwo.

Do sekcji gospodarki, w których w województwie lubelskim występuje największy odsetek długotrwale bezrobotnych w latach 2005-2009, można zaliczyć:

- gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników,
- górnictwo,
- wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę,
- rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo,
- transport, gospodarka magazynowa i łączność.

Najwyższy odsetek bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy w ciągu analizowanych lat 2005-2009 odnotowano w sekcjach przetwórstwo przemysłowe oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów przeznaczenia osobistego i użytku domowego.

Natomiast najwyższy odsetek zwolnionych z winy zakładu pracy odnotowano w sekcjach przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów przeznaczenia osobistego i użytku domowego oraz budownictwo.

Tab. 19. Zarejestrowani bezrobotni wg sekcji PKD

	Zarejestrowani bezrobotni na koniec roku:			
	2005	2006	2007	2008
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	3605	3223	2612	2109
Rybactwo	55	49	36	30
Górnictwo	208	157	143	112
Przetwórstwo przemysłowe	25384	21834	17595	14853
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	627	556	420	353
Budownictwo	11268	9277	7291	6151
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów przeznaczenia osobistego i domowego	18949	16338	13051	10821
Hotele i restauracje	1902	1747	1417	1296
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	3050	2582	2085	1713
Pośrednictwo finansowe	920	820	608	528
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2681	2451	2072	1912

Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	5919	5438	4723	4104
Edukacja	2684	2526	2119	1920
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3772	3358	2818	2222
Działalność usługowa; komunalna; społeczna i indywidualna; pozostała	4337	3861	3319	3156
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	298	273	199	163
Organizacje i zespoły eksterytorialne	4	5	4	2
Działalność niezidentyfikowana	17455	17702	16487	15752
Dotychczas nie pracujący	53714	49566	41147	34364
Ogółem	156832	141763	118146	101561

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Tab. 20. Nowo-zarejestrowani wg sekcji PKD

	Nowo-zarejestrowani			
	2005	2006	2007	2008
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	2203	1721	1721	1852
Rybactwo	38	20	20	26
Górnictwo	114	110	110	105
Przetwórstwo przemysłowe	20199	16973	16973	17515
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	444	403	403	425
Budownictwo	9292	7656	7656	8062
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów przeznaczenia osobistego i domowego	15154	12936	12936	13544
Hotele i restauracje	1529	1537	1537	1749
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	2237	1846	1846	2006
Pośrednictwo finansowe	957	641	641	666
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	2510	2534	2534	2665
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	4845	4386	4386	5099
Edukacja	2583	2552	2552	2764
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3171	2579	2579	2547
Działalność usługowa; komunalna; społeczna i indywidualna; pozostała	4490	4185	4185	4903
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	86	90	90	108
Organizacje i zespoły eksterytorialne	5	4	4	4
Działalność niezidentyfikowana	18184	21392	21392	22663
Dotychczas nie pracujący	60236	56064	56064	55111
Ogółem	148277	137629	137629	141814

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Tab. 21. Oferty pracy wg sekcji PKD

	Oferty pracy			
	2005	2006	2007	2008
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	799	734	832	759
Rybactwo	8	4	13	9
Górnictwo	69	135	55	48
Przetwórstwo przemysłowe	9700	9915	10167	7542
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	432	305	322	312

Budownictwo	4180	5697	5547	4961
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów mechanicznych, motocykli oraz artykułów przeznaczenia osobistego i domowego	7522	8949	10232	9958
Hotele i restauracje	968	1246	1613	1618
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	1325	1469	2052	1756
Pośrednictwo finansowe	1340	1534	1286	1347
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	1179	1452	1879	2052
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	6635	6972	8020	8767
Edukacja	2921	3571	4315	4562
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3260	3517	3503	3666
Działalność usługowa; komunalna; społeczna i indywidualna; pozostała	3770	4369	5179	4662
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	11	14	9	16
Organizacje i zespoły eksterytorialne	55	40	88	129
Ogółem	44174	49923	55112	52164

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Tab. 22. Bezrobotni zarejestrowani wg sekcji PKD w 2009 r.

	Zarejestrowani bezrobotni		Nowo-rejestrowani		Oferty pracy zgłoszone	
	koniec I półrocza	koniec II półrocza	w I półroczu	w II półroczu	w ciągu I półrocza	w ciągu II półrocza
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1886	2080	857	1212	502	821
Górnictwo i wydobywanie	121	119	79	75	109	39
Przetwórstwo przemysłowe	15178	16472	9647	10569	2391	2396
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	138	148	82	85	95	89
Dostarczanie wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	564	694	320	427	276	172
Budownictwo	6357	7909	4925	5378	1848	1721
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10551	11643	7133	8112	4291	4050
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1600	1807	1059	1264	942	790
Transport, gospodarka magazynowa	1880	1901	1331	1393	695	923
Informacja i komunikacja	379	509	221	377	199	215
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	601	677	405	537	736	558
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	531	564	285	334	226	170
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1095	1184	816	943	626	455
Dział. w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	677	749	517	558	311	442
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3601	4679	2373	3438	5648	2927

Edukacja	2130	2191	1430	1922	2249	2459
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2017	2236	1229	1489	2081	1474
Dział. związana z kulturą , rozrywką i rekreacją	643	708	399	512	994	675
Pozostała działalność usługowa	2359	2718	2429	2805	1298	1291
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gosp. domowe produkt. wyroby i świadczące. usługi na własne potrzeby	120	138	25	67	12	4
Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	3	-	1	40	17
Działalność niezidentyfikowana	18505	20045	14491	15225	-	-
Dotychczas nie pracujący	33327	38063	25715	34821	-	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Analiza ofert pracy

➤ *Struktura ofert pracy w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności*

Urzędy pracy województwa lubelskiego dysponowały:

- w 2005 r. 44 174 ofertami pracy,
- w 2006 r. 49 923 ofertami pracy,
- w 2007 r. 55 112 ofertami pracy,
- w 2008 r. 52 164 ofertami pracy,
- w 2009 r. 47 257 ofertami pracy.

Oferty pracy dla **osób o wysokich kwalifikacjach** (wielka grupa 1 i 2) pozyskane w ciągu:

- w 2005 r. stanowiły 8,2% ogółu zgłoszonych wolnych miejsc pracy,
- w 2006 r. stanowiły 8,4% ogółu zgłoszonych wolnych miejsc pracy,
- w 2007 r. stanowiły 8,7% ogółu zgłoszonych wolnych miejsc pracy,
- w 2008 r. stanowiły 9,6% ogółu zgłoszonych wolnych miejsc pracy,
- w 2009 r. stanowiły 9,6% ogółu zgłoszonych wolnych miejsc pracy.

Tab. 23. Oferty pracy w 1 i 2 dużej grupie

2005	<ul style="list-style-type: none"> - nauczyciel języka obcego, - pielęgniarka, - wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, - specjalista do spraw marketingu i handlu, - nauczyciel przedszkola, - pedagog, - fizjoterapeuta i ekonomista, - inżynier budownictwa – budownictwo ogólne, - psycholog,
2006	<ul style="list-style-type: none"> - nauczyciel języka obcego, - pielęgniarka, - wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, - specjalista do spraw marketingu i handlu, - nauczyciel przedszkola, - fizjoterapeuta, - pedagog, - ekonomista,

2007	<ul style="list-style-type: none"> - wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, - nauczyciel języka obcego, - specjalista do spraw marketingu i handlu, - nauczyciel przedszkola, - fizjoterapeuta, - pielęgniarka, - archiwista, - pedagog,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - specjalista administracji publicznej, - nauczyciel przedszkola, - nauczyciel języka obcego, - specjalista do spraw marketingu i handlu, - fizjoterapeuta, - archiwista, - psycholog, - pedagog, - nauczyciel nauczania początkowego,
2009	<ul style="list-style-type: none"> - wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, - fizjoterapeuta, - archiwista, - nauczyciel przedszkola, - psycholog, - żołnierz zawodowy, - asystent prawny, - pedagog,

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla wielkiej grupy 1 i 2 są:

nauczyciel języka obcego	1254
wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	1059
specjalista do spraw marketingu i handlu	918
fizjoterapeuta	851
pielęgniarka	687
nauczyciel przedszkola	632
pedagog	528
archiwista	508

Oferty pracy dla osób, które reprezentują zawody zaliczone do 3 wielkiej grupy tj. **techników i innego średniego personelu** stanowiły:

- w 2005 r. 16,4% wszystkich wolnych miejsc pracy,
- w 2006 r. 14,8% wszystkich wolnych miejsc pracy,
- w 2007 r. 13,1% wszystkich wolnych miejsc pracy,
- w 2008 r. 13,8% wszystkich wolnych miejsc pracy,
- w 2009 r. 15,9% wszystkich wolnych miejsc pracy.

Tab. 24. Oferty pracy w 3 wielkiej grupy

2005	<ul style="list-style-type: none"> - pracowników administracji, - przedstawicieli handlowych - handlowców, - księgowych, - bibliotekarzy, - techników mechaników, - asystentów ekonomicznych, - pracowników socjalnych, - terapeutów zajęciowych, - techników informatyków, - techników fizjoterapii i laborantów chemicznych
2006	<ul style="list-style-type: none"> - pracowników administracji, - handlowców, - księgowych, - przedstawicieli handlowych, - bibliotekarzy, - techników mechaników, - pracowników socjalnych, - terapeutów zajęciowych, - asystentów ekonomicznych, - techników informatyków,
2007	<ul style="list-style-type: none"> - pracowników administracji, - handlowców, - księgowych, - przedstawicieli handlowych, - techników ekonomistów, - telemarketerów, - techników mechaników, - techników informatyków, - terapeutów zajęciowych,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - pracowników administracji, - handlowców, - księgowych, - przedstawicieli handlowych, - bibliotekarzy, - techników informatyków, - asystentów ekonomicznych, - opiekunów w domu pomocy społecznej, - pracowników socjalnych, - terapeutów zajęciowych, - animatorów kultury, - techników mechaników, - masażyistów, - telemarketerów, - techników elektryków, - zaopatrzeniowców, - laborantów chemicznych, - agentów ubezpieczeniowych, - asystentów bankowości
2009	<ul style="list-style-type: none"> - pracownik administracyjny, - przedstawiciel handlowy, - handlowcy, - księgowy, - bibliotekarz, - technik informatyk,

	<ul style="list-style-type: none"> - terapeuta zajęciowy, - telemarketer, - asystent bankowości, - opiekun w domu pomocy społecznej, - masażysta, - technik mechanik, - opiekun środowiskowy, - agent ubezpieczeniowy, - urzędnik podatkowy, - technik elektryk,
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla 3 wielkiej grupy tj. **techników i innego średniego personelu** stanowiły:

pracownik administracyjny	11633
handlowiec	2078
przedstawiciel handlowych	1963
księgowy	1912
bibliotekarz	1237
technik mechanik	913
terapeuta zajęciowy	840
technik informatyk	789
pracownik socjalny	566
asystent ekonomiczny	539

Pracownicy biurowi, jako **czwarta wielka grupa**, stanowili:

- w 2005 r. 15,7% w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2006 r. 14% w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2007 r. 14,5% w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2008 r. 15,5% w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2009 r. 17,2% w ogólnej liczbie ofert pracy.

Tab. 25. Oferty pracy dla 4 wielkiej grupy

2005	<ul style="list-style-type: none"> - pracownik biurowy, - magazynier, - sekretarka, - asystent rachunkowości, - kasjer handlowy, - recepcjonista,
2006	<ul style="list-style-type: none"> - pracownik biurowy, - magazynier, - sekretarka, - kasjer handlowy, - asystent rachunkowości, - recepcjonista,
2007	<ul style="list-style-type: none"> - pracownik biurowy, - magazynier, - sekretarka, - kasjer handlowy, - asystent usług pocztowych,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - pracownik biurowy, - magazynier, - sekretarka, - kasjer handlowy,

	<ul style="list-style-type: none"> - recepcjonista, - operator wprowadzania danych, - asystent rachunkowości, - fakturzystka, - rejestratorka medyczna, - asystent usług pocztowych, - kasjer bankowy,
2009	<ul style="list-style-type: none"> - pracownik biurowy, - magazynier, - sekretarka, - pracownik kancelaryjny, - kasjer handlowy, - operator wprowadzania danych, - recepcjonista, - fakturzystka, - asystent rachunkowości, - asystent usług pocztowych, - rejestratorka medyczna,

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla 4 wielkiej grupy tj. **pracownicy biurowi** stanowiły:

pracownik biurowy	26480
magazynier	3455
sekretarka	2212
kasjer handlowy	1008

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy jako **piąta wielka grupa** w minionych latach posiadali w dyspozycji:

- w 2005 r. 15,3% ofert pracy,
- w 2006 r. 15,2% ofert pracy,
- w 2007 r. 15,6% ofert pracy,
- w 2008 r. 16,1% ofert pracy,
- w 2009 r. 7,7% ofert pracy.

Tab. 26. Oferty pracy dla 5 wielkiej grupy

2005	<ul style="list-style-type: none"> - sprzedawca, - kucharz, - pracownik ochrony mienia i osób, - kelner, - fryzjer, - opiekunka dziecięca, - bufetowy (barman),
2006	<ul style="list-style-type: none"> - sprzedawca, - kucharz, - kelner, - pracownik ochrony mienia i osób, - fryzjer, - opiekunka dziecięca, - bufetowy (barman),
2007	<ul style="list-style-type: none"> - sprzedawca, - kucharzy, - kelner, - pracownik ochrony mienia i osób, - fryzjer,

2008	<ul style="list-style-type: none"> - sprzedawca, - kucharz, - opiekunka dziecięca, - kelner, - fryzjer, - pracownik ochrony mienia i osób, - bufetowy, barman - opiekunka domowa, - kosmetyczka
2009	<ul style="list-style-type: none"> - sprzedawca, - kucharz, - opiekunka dziecięca, - kelner, - fryzjer, - pracownik ochrony mienia i osób, - bufetowy, barman, - kosmetyczka, - opiekunka domowa, - sprzedawca w stacji paliw,

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla 5 wielkiej grupy tj. **pracownicy usług osobistych i sprzedawcy** stanowiły:

sprzedawca	23690
kucharz	3382
kelner	2153
pracownik ochrony mienia i osób	1803
fryzjer	1802
opiekunka dziecięca	1422
bufetowy (barman)	813

W województwie lubelskim prawie nie występuje zapotrzebowanie na zawody zawarte w **szóstej wielkiej grupie** (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy). W stosunku do ogółu wszystkich ofert stanowiły one zaledwie:

- w 2005 r. 0,4%
- w 2006 r. 0,5%,
- w 2007 r. 0,4%,
- w 2008 r. 0,5%,
- w 2009 r. 0,6%.

Tab. 27. Oferty pracy dla 6 wielkiej grupy

2005	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik leśny, - ogrodnik terenów zieleni,
2006	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik leśny, - ogrodnik terenów zieleni,
2007	<ul style="list-style-type: none"> - ogrodnik terenów zieleni, - robotnik leśny,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - ogrodnik terenów zieleni, - ogrodnik szkółkarz, - robotnik leśny,
2009	<ul style="list-style-type: none"> - ogrodnik terenów zieleni, - robotnik leśny, - rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, - ogrodnik – uprawy pod osłonami,

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla 6 wielkiej grupy tj. **rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy** stanowiły:

robotnik leśny	231
ogrodnik terenów zieleni	453
ogrodnik szkółkarz	41
rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej	23
ogrodnik - uprawy pod osłonami	19

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy jako **siódma wielka grupa** klasyfikacji zawodów stanowili:

- w 2005 r. 19,8% udziału w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2006 r. 20,3% udziału w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2007 r. 18,8% udziału w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2008 r. 16,6% udziału w ogólnej liczbie ofert pracy,
- w 2009 r. 11,7% udziału w ogólnej liczbie ofert pracy.

Tab. 28. Oferty pracy dla 7 wielkiej grupy

2005	<ul style="list-style-type: none"> - szwaczka, - murarz, - obuwnik przemysłowy, - stolarz, - ślusarz, - spawacz ręczny gazowy, - piekarz, - mechanik samochodów osobowych, - elektromonter zakładowy,
2006	<ul style="list-style-type: none"> - murarz, - szwaczka, - stolarz, - ślusarz, - piekarz, - spawacz ręczny gazowy, - obuwnik przemysłowy, - mechanik samochodów osobowych, - brukarz, - cieśla, - elektromonter zakładowy
2007	<ul style="list-style-type: none"> - murarz, - szwaczka, - stolarz, - ślusarz, - piekarz, - obuwnik przemysłowy, - brukarz, - mechanik samochodów osobowych, - krawiec, - cieśla, - tynkarz, - stolarz meblowy, - elektromonter zakładowy, - tokarz,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - murarz, - szwaczka, - ślusarz,

	<ul style="list-style-type: none"> - piekarz, - mechanik pojazdów samochodowych, - brukarz, - obuwnik przemysłowy, - mechanik samochodów osobowych, - spawacz ręczny gazowy, - cieśla, - zbrojarz, - elektryk instalacji elektrycznych, - krawiec, - tynkarz, - meliorant, - cukiernik,
2009	<ul style="list-style-type: none"> - szwaczka, - murarz, - stolarz, - ślusarz, - piekarz, - obuwnik przemysłowy, - mechanik samochodów osobowych, - brukarz, - spawacz ręczny gazowy, - elektryk zakładowy, - cieśla, - krawiec, - mechanik pojazdów samochodowych, - tynkarz, - stolarz meblowy, - cukiernik, - zbrojarz, - meliorant, - tokarz, - konserwator budynków,

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla 6 wielkiej grupy tj. **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** stanowiły:

szwaczka	4010
murarz	3822
stolarz	2119
ślusarz	2119
piekarz	1802
obuwnik przemysłowy	1431
mechanik samochodów osobowych	1368
brukarz	1112
spawacz ręczny gazowy	1024
elektryk zakładowy	986
cieśla	851
krawiec	571
mechanik pojazdów samochodowych	554
tynkarz	502

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń jako **ósma wielka grupa** stanowili niewielki udział w ogólnej liczbie ofert pracy:

- w 2005 r. 5,6%,
- w 2006 r. 6,3%,
- w 2007 r. 6,7%,
- w 2008 r. 6%,
- w 2009 r. 4,5%.

Tab. 29. Oferty pracy dla 8 wielkiej grupy

2005	<ul style="list-style-type: none"> - kierowca samochodu ciężarowego, - kierowca samochodu osobowego,
2006	<ul style="list-style-type: none"> - kierowca samochodu ciężarowego, - kierowca samochodu osobowego,
2007	<ul style="list-style-type: none"> - kierowca samochodu ciężarowego, - kierowca samochodu osobowego, - kierowca autobusu, - operator koparek i zwałowarek,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - kierowca samochodu ciężarowego, - kierowca samochodu osobowego, - wózków jezdniowych, - kierowca autobusu, - operator koparek i zwałowarek,
2009	<ul style="list-style-type: none"> - kierowca samochodu ciężarowego, - kierowca samochodu osobowego, - operator koparek i zwałowarek, - kierowca autobusu, - wózków jezdniowych,

Analizując oferty pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach w ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano, że najczęściej pojawiającymi się ofertami dla 6 wielkiej grupy tj. **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** stanowiły:

kierowca samochodu ciężarowego	4256
kierowca samochodu osobowego	1703
kierowca autobusu	597
operator koparek i zwałowarek	432
kierowca wózków jezdniowych	306

Pracownicy przy pracach prostych jako dziewiąta wielka grupa stanowili

- w 2005 r. 18,5% wszystkich ofert pracy,
- w 2006 r. 20,4% wszystkich ofert pracy,
- w 2007 r. 22,2% wszystkich ofert pracy,
- w 2008 r. 21,8% wszystkich ofert pracy,
- w 2009 r. 23,1% wszystkich ofert pracy.

Tab. 30. Oferty pracy dla 9 wielkiej grupy

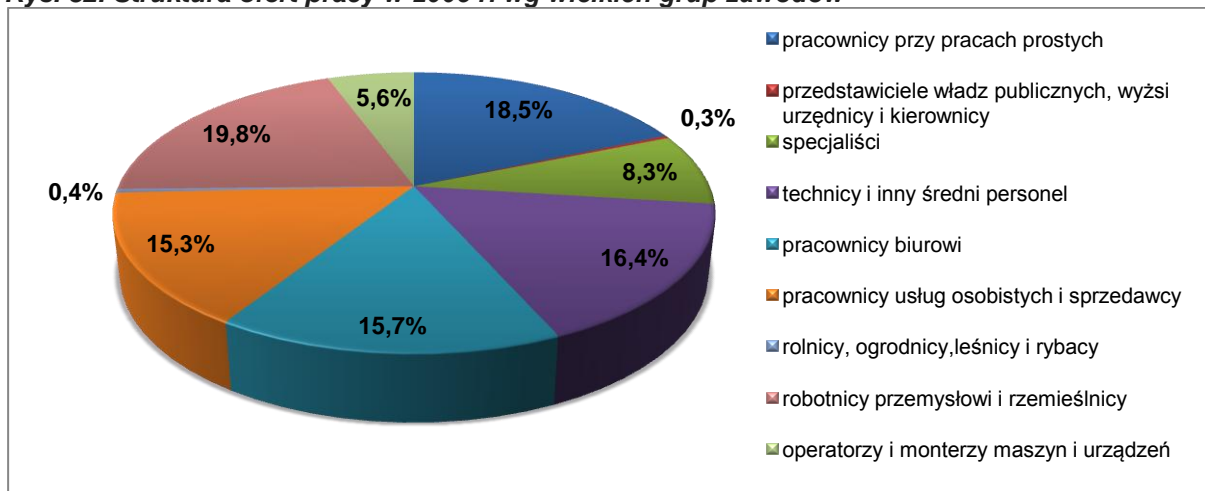
2005	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, - robotnik gospodarczy, - robotnik budowlany, - robotnik drogowy, - pomoc kuchenna, - sprzątaczką,
2006	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik gospodarczy, - robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, - robotnik budowlany,

	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik drogowy, - pomoc kuchenna, - sprzątaczką,
2007	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik gospodarczy, - robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, - robotnik budowlany, - pomoc kuchenna, - sprzątaczką, - robotnik drogowy, - robotnik magazynowy, - salowa, - robotnik placowy,
2008	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik gospodarczy, - robotnik budowlany, - robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, - pomoc kuchenna, - sprzątaczką, - robotnik drogowy, - salowa, - robotnik placowy, - dozorca, - woźny, - pokojowa, - robotnik magazynowy,
2009	<ul style="list-style-type: none"> - robotnik gospodarczy, - robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, - pomoc kuchenna, - robotnik budowlany, - sprzątaczką, - robotnik placowy, - robotnik drogowy, - pakowacz, - salowa, - pozostali robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni - woźny, - pokojowa, - dozorca, - robotnik magazynowy,

Najwięcej ofert pracy odnotowano w następujących wielkich grupach zawodów:

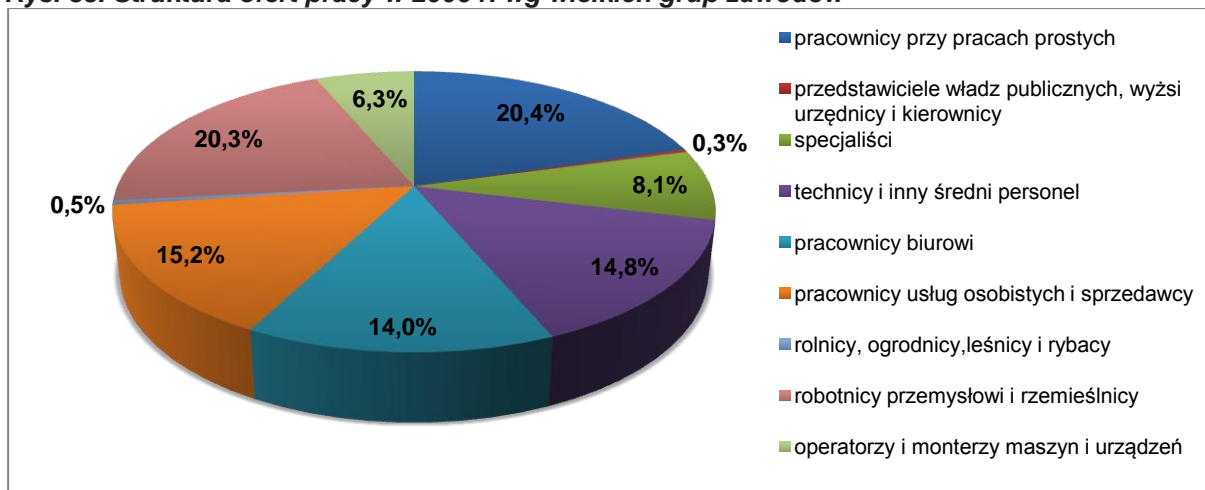
- w 2005 r. w grupach „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, „pracownicy przy pracach prostych” oraz w grupie „technicy i inny średni personel”,
- w 2006, 2007 i 2008 r. w grupach „pracownicy przy pracach prostych”, „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”,
- w 2009 r. w grupach „pracownicy przy pracach prostych”, „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” oraz „pracownicy biurowi”.

Rys. 32. Struktura ofert pracy w 2005 r. wg wielkich grup zawodów



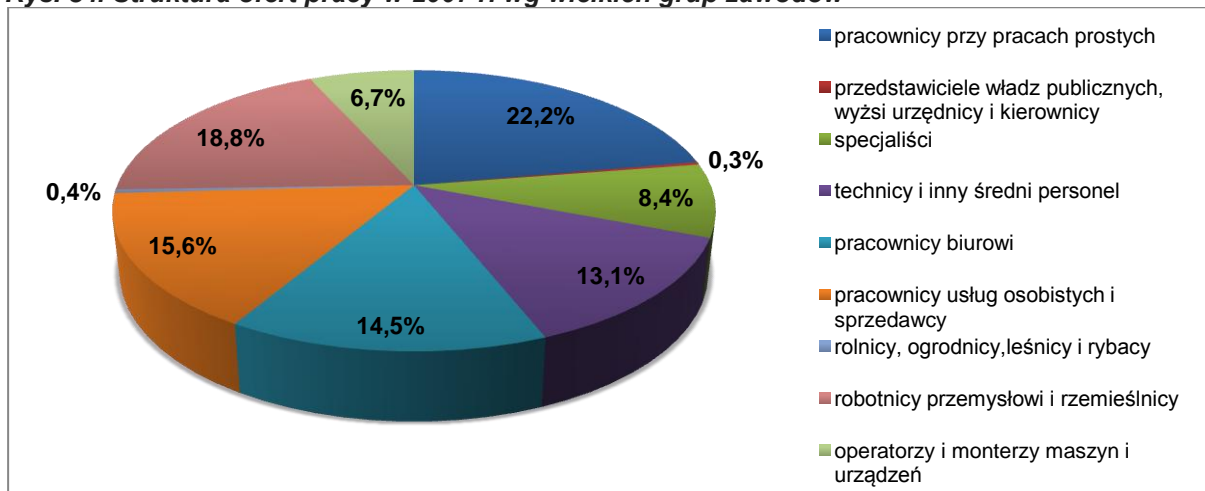
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Rys. 33. Struktura ofert pracy w 2006 r. wg wielkich grup zawodów



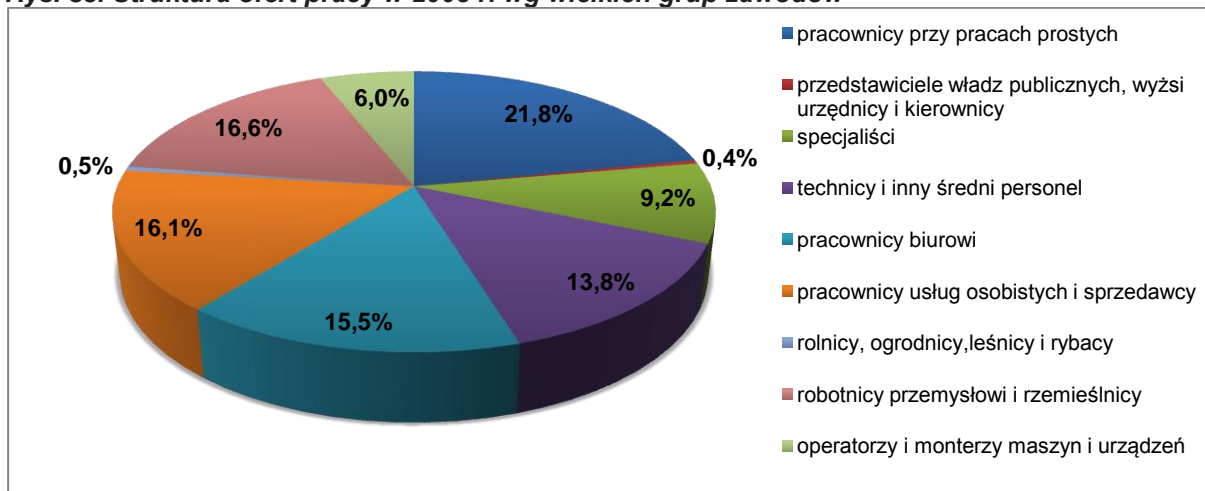
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Rys. 34. Struktura ofert pracy w 2007 r. wg wielkich grup zawodów



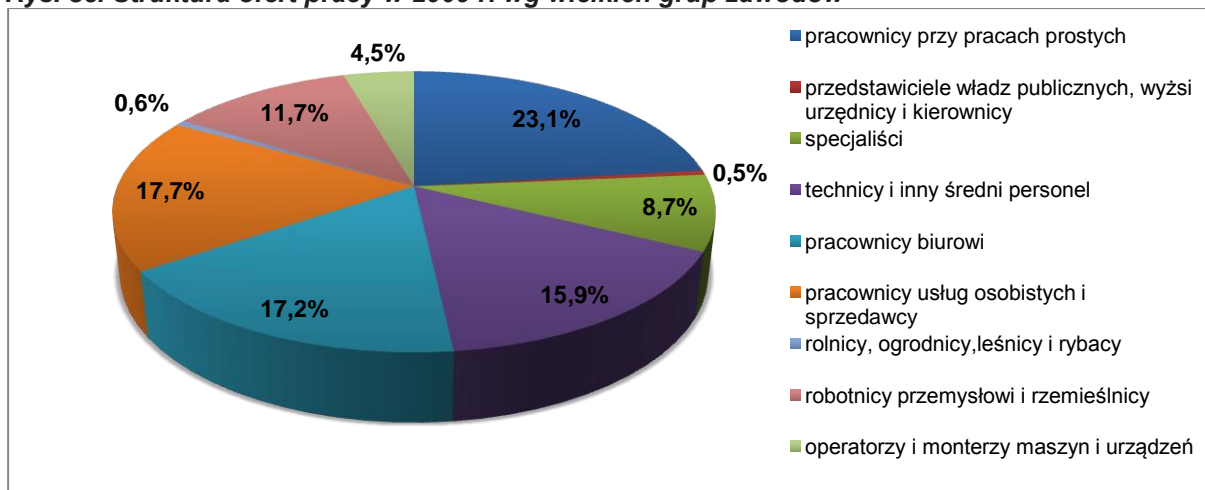
Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Rys. 35. Struktura ofert pracy w 2008 r. wg wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Rys. 36. Struktura ofert pracy w 2009 r. wg wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

➤ **Ranking zawodów zgłoszonych w ofertach pracy według wskaźnika szansy uzyskania oferty w grupach elementarnych**

Analizując grupy zawodów pod kątem elementarnych grup zawodowych (kod 4-cyfrowy) w najkorzystniejszej⁴ sytuacji w:

- 2005 r. znajdowali się:
 - Zawodowi działacze organizacji związkowych,
 - Urzędnicy do spraw podatków,
 - Pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa pracy,
 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna,
 - Pracownicy bibliotek i informacji naukowej,
 - Archiwiści i muzealnicy,
 - Animatorzy kultury,
 - Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni,
 - Farmaceuci,
 - Operatorzy urządzeń do produkcji materiałów światłoczułych i obróbki filmów,

⁴ wskazano pierwsze 10 zawodów o najwyższym wskaźniku

- **2006 r.**, znajdowali się:
 - Urzędnicy do spraw podatków,
 - Operatorzy maszyn do produkcji obuwia,
 - Operatorzy urzędzeń do nakładania powłok,
 - Zawodowi działacze organizacji społecznych,
 - Pracownicy do spraw zatrudniania i pośrednictwa pracy,
 - Pracownicy archiwów,
 - Animatorzy kultury,
 - Archiwiści i muzealnicy,
 - Pracownicy bibliotek i informacji naukowej,
 - Statystycy,

- **2007 r.** znajdowali się:
 - Operatorzy urzędzeń do produkcji materiałów światłoczułych i obróbki filmów,
 - Operatorzy maszyn do produkcji obuwia,
 - Urzędnicy do spraw podatków,
 - Zawodowi działacze organizacji społecznych,
 - Animatorzy kultury,
 - Archiwiści i muzealnicy,
 - Operatorzy maszyn i urzędzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej niesklasyfikowani,
 - Statystycy,
 - Pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa pracy,
 - Monterzy wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów,

- w **2008 r.** znajdowali się:
 - Operatorzy maszyn i urzędzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej niesklasyfikowani,
 - Urzędnicy do spraw podatków,
 - Strażnicy w zakładach dla nieletnich,
 - Zawodowi działacze organizacji związkowych,
 - Wybierający pieniądze z automatów,
 - Pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa pracy,
 - Animatorzy kultury,
 - Archiwiści i muzealnicy,
 - Pracownicy bibliotek i informacji naukowej,
 - Pracownicy archiwów,

- w **2009 r.** znajdowali się:
 - wybierający pieniądze z automatów,
 - urzędnicy do spraw podatków,
 - strażnicy w zakładach dla nieletnich,
 - operatorzy urzędzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni,
 - urzędnicy do spraw przyznawania zasiłków,
 - żołnierze zawodowi,
 - funkcjonariusze celni i ochrony granic,
 - animatorzy kultury,
 - archiwiści i muzealnicy,,
 - pracownicy bibliotek i informacji naukowej,

Ostatnie pozycje w rankingu zawodów pod względem wielkości wskaźnika szansy uzyskania oferty w danym zawodzie zajmują zawody, dla których średnia miesięczna liczba ofert wynosiła zero.

Liczba zawodów o wskaźniku „zero” kształtowała się następująco:

- w 2005 r. – 66 zawodów,
- w 2006 r. – 49 zawodów,
- w 2007 r. – 51 zawodów,
- w 2008 r. – 49 zawodów,
- w 2009 r. – 50 zawodów.

Do zawodów o wskaźniku „zero” należały:

w 2005 r.

WIELKIE GRUPY ZAWODÓW	
O najwyższych kwalifikacjach	<ul style="list-style-type: none"> ▪ matematycy i pokrewni, ▪ zawodowi działacze organizacji społecznych, ▪ meteorolodzy, ▪ fizycy i astronomowie, ▪ kierownicy działów reklamy, promocji i pokrewnych,
Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ technicy urządzeń ruchu lotniczego, ▪ oficerowie pokładowi, ▪ piloci żeglugi i pokrewni, ▪ instruktorzy lotniczy, ▪ operatorzy obiektów jądrowych,
Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pracownicy lombardów,
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ modelki, modele i pokrewni, ▪ pracownicy zakładów pogrzebowych, ▪ stewardzi, ▪ strażnicy ochrony kolei, ▪ strażnicy w zakładach dla nieletnich,
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rolnicy produkcji roślinnej, ▪ hodowcy drobiu, ▪ rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, ▪ rybacy morscy,
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ grabarze skór i pokrewni, ▪ odlewacze i galwanizerzy poligraficzni, ▪ fotografowie poligraficzni, ▪ monterzy konstrukcji liniowych, ▪ monterzy systemów rurociągowych, ▪ monterzy instrumentów muzycznych,
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ▪ marynarze i pokrewni, ▪ maszyniści maszyn introligatorskich, ▪ operatorzy maszyn do szycia, ▪ operatorzy maszyn do produkcji obuwia, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej niesklasyfikowani, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji materiałów wybuchowych i pokrewni, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa kawy, herbaty i ziarna kakaowego,
Pracownicy przy pracach prostych	<ul style="list-style-type: none"> ▪ robotnicy pomocniczy w rybołówstwie i łowiectwie, ▪ wybierający pieniądze z automatów, ▪ odczytujący liczniki i pokrewni, ▪ czyściciele butów i inni świadczący usługi na ulicach,
Siły zbrojne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ żołnierze zawodowi, ▪ żołnierze okresowej służby wojskowej, ▪ żołnierze zasadniczej służby wojskowej, ▪ żołnierze nadterminowej zasadniczej służby wojskowej,

w 2006 r.

WIELKIE GRUPY ZAWODÓW	
O najwyższych kwalifikacjach	<ul style="list-style-type: none"> ▪ meteorolodzy, ▪ kierownicy małych przedsiębiorstw obsługi biznesu, ▪ przedstawiciele władz publicznych, ▪ wyżsi urzędnicy,
Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ technicy urzędzeń ruchu lotniczego, ▪ technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni, ▪ kontrolerzy ruchu lotniczego i pokrewni, ▪ urzędnicy do spraw przyznawania zasiłków, ▪ funkcjonariusze ochrony państwa,
Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pracownicy lombardów
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ stewardzi, ▪ strażnicy ochrony kolei,
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hodowcy drobiu, ▪ rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, ▪ rybacy morscy
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ garbarze skór i pokrewni, ▪ monterzy konstrukcji liniowych, ▪ monterzy instrumentów muzycznych, ▪ kuśnierze i pokrewni, ▪ robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni,
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ▪ marynarze i pokrewni, ▪ monterzy wyrobów złożonych, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji cukru, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej niesklasyfikowani, ▪ operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
Pracownicy przy pracach prostych	<ul style="list-style-type: none"> ▪ robotnicy pomocniczy w rybołówstwie i łowiectwie, ▪ czyściciele butów i inni świadczący usługi na ulicach,
Siły zbrojne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ żołnierze zawodowi, ▪ żołnierze okresowej służby wojskowej, ▪ żołnierze zasadniczej służby wojskowej, ▪ żołnierze nadterminowej zasadniczej służby wojskowej,

w 2007 r.

WIELKIE GRUPY ZAWODÓW	
O najwyższych kwalifikacjach	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zawodowi działacze organizacji związkowych, ▪ kierownicy małych przedsiębiorstw usług osobistych, porządkowych i pokrewni, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach obsługi biznesu, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w gospodarce magazynowej, transporcie i łączności, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach usług osobistych, porządkowych i pokrewnych, ▪ przedstawiciele władz publicznych, ▪ meteorolodzy, ▪ choreografowie i tancerze, ▪ inżynierowie górnicy, ▪ metalurzy i pokrewni, ▪ sędziowie,
Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ technicy urzędzeń ruchu lotniczego, ▪ kontrolerzy ruchu lotniczego i pokrewni, ▪ operatorzy obiektów jądrowych, ▪ pracownicy służb technicznych żeglugi, ▪ pracownicy parafialni i świeccy krzewiciele wiary, ▪ funkcjonariusze ochrony państwa,
Pracownicy biurowi	

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ strażnicy ochrony kolei, ▪ strażnicy w zakładach dla nieletnich,
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, ▪ rybacy morscy, ▪ rybacy śródlądowi gdzie indziej niesklasyfikowani,
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ garbarze skór i pokrewni, ▪ odlewacze i galwanizerzy poligraficzni, ▪ klasyfikatorzy żywności i pokrewni, ▪ plecionkarze, szczotkarze i pokrewni, ▪ monterzy konstrukcji linowych, ▪ robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni, ▪ przygotowawcze włókna i pokrewni, ▪ jubilerzy, złotnicy i pokrewni, ▪ kuśnierze i pokrewni, ▪ górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni,
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ▪ monterzy wyrobów złożonych, ▪ operatorzy maszyn do szycia, ▪ operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni, ▪ operatorzy robotów i manipulatorów przemysłowych, ▪ operatorzy urządzeń filtrujących i oddzielających, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu tytoniowego, ▪ operatorzy urządzeń do obróbki cieplnej metali, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalin, ▪ operatorzy urządzeń do obróbki cieplnej chemikaliów i pokrewni, ▪ operatorzy urządzeń do produkcji materiałów wybuchowych i pokrewni, ▪ operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa kawy, herbaty i ziarna kakaowego, ▪ operatorzy zautomatyzowanych i zrobotyzowanych linii produkcyjnych w przemyśle elektromaszynowym, ▪ operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,
Pracownicy przy pracach prostych	<ul style="list-style-type: none"> ▪ robotnicy pomocniczy w rybołówstwie i łowiectwie
Siły zbrojne	

w 2008 r.

WIELKIE GRUPY ZAWODÓW	
O najwyższych kwalifikacjach	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kierownicy małych przedsiębiorstw obsługi biznesu, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach obsługi biznesu, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w gastronomii, hotelarstwie i turystyce, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w gospodarce magazynowej, transporcie i łączności, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, ▪ kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach usług osobistych, porządkowych i pokrewnych, ▪ przedstawiciele władz publicznych, ▪ wyżsi urzędnicy, ▪ meteorolodzy, ▪ inżynierowie górnicy, metalurzy i pokrewni, ▪ kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy, ▪ fizycy i astronomowie,
Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ technicy urządzeń ruchu lotniczego, ▪ technicy górnictwa, metalurgii i pokrewni, ▪ oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni, ▪ pośrednicy handlowi, ▪ prezenterzy, inspicjenci i pokrewni, ▪ pracownicy służb technicznych żeglugi, ▪ pracownicy parafialni i świeccy krzewiciele wiary,

	<ul style="list-style-type: none"> funkcjonariusze ochrony państwa,
Pracownicy biurowi	
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> modelki, modele i pokrewni,
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej, rybacy morscy,
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> kaletnicy, rymarze i pokrewni, odlewacze i galwanizerzy poligraficzni, plecionkarze, szczotkarze i pokrewni, fotografowie poligraficzni, monterzy konstrukcji linowych, monterzy instrumentów muzycznych (zawód szkolny: monter instrumentów muzycznych), przygotowacze włókna i przędzarze, kuśnierze i pokrewni, nurkowie, górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni,
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> monterzy wyrobów złożonych, marynarze i pokrewni, operatorzy urządzeń do produkcji papieru, operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji cukru, operatorzy robotów i manipulatorów przemysłowych, operatorzy urządzeń filtrujących i oddzielających, operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu tytoniowego, operatorzy urządzeń do przeróbki ropy naftowej i gazu, operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców, operatorzy zautomatyzowanych i zrobotyzowanych linii produkcyjnych w przemyśle elektromaszynowym, operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,
Pracownicy przy pracach prostych	<ul style="list-style-type: none"> robotnicy pomocniczy w leśnictwie, domokrądcy i sprzedawcy na telefon,
Siły zbrojne	<ul style="list-style-type: none"> żołnierze okresowej służby wojskowej, żołnierze zasadniczej służby wojskowej,

w 2009 r.

WIELKIE GRUPY ZAWODÓW	
o najwyższych kwalifikacjach	<ul style="list-style-type: none"> kierownicy działów reklamy, promocji i pokrewni, kierownicy małych przedsiębiorstw w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach obsługi biznesu, kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej w przedsiębiorstwach usług osobistych, porządkowych i pokrewnych, meteorolodzy, egzaminatorzy, inżynierowie chemicy, inżynierowie górnicy, metalurzy i pokrewni, producenci, organizatorzy produkcji filmowej i telewizyjnej, reżyserzy, aktorzy i pokrewni,
technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni, kontrolerzy ruchu lotniczego i pokrewni, pracownicy służb technicznych żeglugi, pracownicy parafialni i świeccy krzewiciele wiary, urzędnicy do spraw podatków, ceł i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, funkcjonariusze ochrony państwa,
pracownicy biurowi	
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> modelki, modele i pokrewni, stewardzi, strażnicy ochrony kolei,

rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rolnicy i rybacy pracujące na własne potrzeby, ▪ rybacy śródlądowi gdzie indziej niesklasyfikowani,
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ odlewacze i galwanizerzy poligraficzni, ▪ mechanicy statków powietrznych i pokrewni, ▪ klasyfikatorzy żywności i pokrewni, ▪ fotografowie poligraficzni, ▪ formierze odlewniczy i pokrewni, ▪ kowale, hartownicy i pokrewni, ▪ kopiści , trawiacze, grawerzy i pokrewni, ▪ monterzy konstrukcji linowych, ▪ monterzy systemów rurociągowych (zawód szkolny :monter systemów rurociągowych), ▪ przygotowawcze włókna i przędzarze,
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> ▪ maszyniści maszyn introligatorskich, ▪ monterzy wyrobów złożonych, ▪ operatorzy maszyn do produkcji obuwia, ▪ operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni, ▪ operatorzy maszyn do wyprawiana futer i skór, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji cukru, ▪ operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej, ▪ operatorzy robotów i manipulatorów przemysłowych, ▪ operatorzy urządzeń do przeróbki ropy naftowej i gazu, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa mięsa i ryb, ▪ operatorzy maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej kopalni, ▪ operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców, ▪ operatorzy zautomatyzowanych i zrobotyzowanych linii produkcyjnych w przemyśle elektromaszynowym, ▪ przygotowawcze włókna i przędzarze,
Pracownicy przy pracach prostych	
Siły zbrojne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ żołnierze okresowej służby wojskowej, ▪ żołnierze zasadniczej służby wojskowej, ▪ żołnierze nadterminowej zasadniczej służby wojskowej,

➤ *Struktura ofert pracy zgłaszanych w 2005 r. według Polskiej Klasyfikacji Działalności*

Pracodawcy reprezentujący poszczególne sekcje PKD zgłosili do urzędów pracy:

→ w 2005 r. 44174 oferty pracy, z czego najwięcej odnotowano w sekcjach:

- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 21,9%,
- ✓ handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 17%,
- ✓ administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne – 15%,
- ✓ budownictwo – 9,5%,
- ✓ działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 8,5%.

Oferty pracy pochodzące z powyższych sekcji PKD stanowiły prawie 72% ogółu wszystkich ofert pracy.

→ w 2006 r. 49923 oferty pracy, z czego najwięcej odnotowano w sekcji:

- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 19,9%,
- ✓ handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 17,9%,
- ✓ administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne – 14%,
- ✓ budownictwo – 11,4%,
- ✓ działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 8,7%.

Oferty pracy pochodzące z powyższych sekcji PKD stanowiły ponad 71,9% ogółu wszystkich ofert pracy.

- w 2007 r. 55112 ofert pracy, z czego najwięcej odnotowano w sekcji:
- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 18,5%,
 - ✓ handel hurt i detal, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 18,6%,
 - ✓ administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne – 14,6%,
 - ✓ budownictwo – 10,1%.

Oferty pracy pochodzące z powyższych sekcji PKD stanowiły ponad 61,6% ogółu wszystkich ofert pracy.

- w 2008 r. 52164 oferty pracy, z czego najwięcej odnotowano w sekcji:
- ✓ administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezp. społ. i powsz. ubezpieczenia zdrowotne – 16,8%,
 - ✓ handel hurt i detal, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 19,1%,
 - ✓ przetwórstwo przemysłowe – 14,5%,
 - ✓ budownictwo – 9,5%.

Oferty pracy pochodzące z powyższych sekcji PKD stanowiły ponad 59,9% ogółu wszystkich ofert pracy.

Tab. 31. Oferty pracy wg sekcji PKD w latach 2005-2008

	Oferty pracy zgłoszone			
	w 2005	w 2006	w 2007	w 2008
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	799	734	832	759
Rybacktwo	8	4	13	9
Górnictwo	69	135	55	48
Przetwórstwo przemysłowe	9700	9915	10167	7542
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	432	305	322	312
Budownictwo	4180	5697	5547	4961
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	7522	8949	10232	9958
Hotele i restauracje	968	1246	1613	1618
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	1325	1469	2052	1756
Pośrednictwo finansowe	1340	1534	1286	1347
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	1179	1452	1879	2052
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	6635	6972	8020	8767
Edukacja	2921	3571	4315	4562
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	3260	3517	3503	3666
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	3770	4369	5179	4662
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	11	14	9	16
Organizacje i zespoły eksterytorialne	55	40	88	129
Działalność niezidentyfikowana	-	-	-	-
Ogółem	44174	49923	55112	52164

Źródło: „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

- w 2009 r. 47257 ofert pracy, z czego najwięcej odnotowano w sekcji:
- ✓ administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne - 18,1% w stosunku do ogółu zgłoszonych ofert,
 - ✓ handel hurt i detal, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 17,7%,
 - ✓ przetwórstwo przemysłowe – 10,1%,

- ✓ edukacja 10%,
- ✓ budownictwo – 7,6% .

Oferty pracy pochodzące z powyższych sekcji PKD stanowiły ponad 40% ogółu wszystkich ofert pracy.

Tab. 32. Oferty pracy wg sekcji PKD w 2009 r.

	2009
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1323
Górnictwo i wydobywanie	148
Przetwórstwo przemysłowe	4787
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	184
Dostarczanie wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	448
Budownictwo	3569
Handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8341
Dział. Związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1732
Transport, gospodarka magazynowa	1618
Informacja i komunikacja	414
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1294
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	396
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1081
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	753
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	8575
Edukacja	4708
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3555
Dział. związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1669
Pozostała działalność usługowa	2589
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gosp. domowe produkt. wyroby i świadczące. usługi na własne potrzeby	16
Organizacje i zespoły eksterytorialne	57
Działalność niezidentyfikowana	-
Ogółem	47257

Źródło: „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Spośród 44174 ofert pracy zgłoszonych w 2005 roku na koniec grudnia w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego pozostało 536, co stanowiło 1,2% wszystkich zgłoszonych ofert pracy. W końcu grudnia w dyspozycji powiatowych urzędów pracy pozostawały wolne miejsca pracy głównie w sekcji PKD:

- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 182 oferty pracy,
- ✓ handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 84 oferty pracy,
- ✓ działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 63 oferty pracy.

Spośród 49923 ofert pracy zgłoszonych w 2006 roku na koniec grudnia w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego pozostało 846, co stanowiło 1,7% wszystkich zgłoszonych ofert pracy. W końcu grudnia w dyspozycji powiatowych urzędów pracy pozostawały wolne miejsca pracy głównie w sekcji PKD:

- ✓ handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 219 ofert pracy,
- ✓ działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 155 ofert pracy,
- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 145 ofert pracy.

Spośród 55112 ofert pracy zgłoszonych w 2007 r. na koniec grudnia w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego pozostało 750, co stanowiło 1,4% wszystkich zgłoszonych ofert pracy. W końcu roku w dyspozycji powiatowych urzędów pracy pozostawały wolne miejsca pracy głównie w sekcji PKD:

- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 187 ofert,
- ✓ handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego –133 oferty,
- ✓ działalność usługowa, komunalna, społeczna indywidualna, pozostała – 95 ofert,
- ✓ budownictwo – 88 ofert.

Spośród 52164 ofert pracy zgłoszonych w ciągu 2008 r., w ewidencji urzędów pracy województwa lubelskiego, pozostało 569, co stanowiło 1,1% wszystkich zgłoszonych ofert pracy. W końcu roku w dyspozycji powiatowych urzędów pracy pozostawały wolne miejsca pracy głównie w sekcjach PKD:

- ✓ handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego - 167 ofert;
- ✓ przetwórstwo przemysłowe - 94 oferty;
- ✓ edukacja - 52 oferty,
- ✓ transport, gospodarka magazynowa i łączność - 51 ofert.

Spośród 47257 ofert pracy w końcu 2009 r. w urzędach pracy pozostawało 485 ofert pracy, co stanowiło 1,02% spośród wszystkich zgłoszonych ofert pracy. W końcu roku w dyspozycji powiatowych urzędów pracy pozostawały wolne miejsca pracy głównie w sekcjach PKD:

- ✓ handel hurt i detal, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 125 ofert;
- ✓ pozostała działalność usługowa - 62 oferty;
- ✓ przetwórstwo przemysłowe – 58 ofert;
- ✓ informacja i komunikacja - 40 ofert;
- ✓ budownictwo- 34 oferty.

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Poprzez **zawód deficytowy** należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy. W analizie przyjęto, że zawody takie posiadają wskaźnik intensywności większy od 1,1. Wskaźnik ten liczony jest jako iloraz średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie i średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie.

Natomiast poprzez **zawód nadwyżkowy** należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przy określeniu nadwyżki ustalono, że wskaźnik intensywności powinien być mniejszy od 0,9.

Zawody, które wykazują równowagę to zawody, dla których wskaźnik intensywności dla danego zawodu zawiera się w przedziale od 0,9 do 1,1.

Analizując zawody deficytowe i nadwyżkowe należy zwrócić uwagę na zawody, w których średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosi zero. Taka sytuacja wskazuje na brak możliwości obliczenia wskaźnika jak również potwierdza zdecydowany deficyt w tych zawodach.

Analizując zawody deficytowe i nadwyżkowe należy zwrócić uwagę na zawody, w których średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych na koniec roku wynosi zero. Taka sytuacja wskazuje na brak możliwości obliczenia wskaźnika jak również potwierdza zdecydowany deficyt w tych zawodach.

W klasyfikacji zawodów w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności, grupę taką tworzyły:

- **w 2005 r. 75 zawodów, m.in.:**
 - zawodowy działacz organizacji związkowej,
 - zastępca dyrektora/prezesa do spraw finansowo-administracyjnych,

- lekarz – chirurgia ogólna,
 - pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego,
 - nauczyciel akademicki-nauki o kulturze fizycznej,
 - nauczyciel nauki w szkole podstawowej,
 - komornik sądowy,
 - kontroler higieny mięsa,
 - pedikiurzystka,
 - frezer drewna,
 - operator strugarek i frezarek do drewna,
 - operator urządzeń do produkcji wyrobów spirytusowych,
 - pozostali gospodarze budynków.
- **w 2006 r. 84 zawody, m.in.:**
- zawodowy działacz organizacji społecznej,
 - zastępca dyrektora/prezesa do spraw badawczo rozwojowych,
 - lekarz – chirurgia ogólna,
 - farmaceuta farmacja przemysłowa,
 - epidemiolog,
 - nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych,
 - adwokat
 - komornik sądowy,
 - choreograf,
 - urzędnik podatkowy
 - spiker radiowy,
 - bukieciarz,
 - operator odprężarek wyrobów szklanych,
 - dźwigowy.
- **w 2007 r. – brak**
- **w 2008 r. 544 zawody, m.in.:**
- kierownik działu informatyki;
 - inspektor bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych;
 - lekarz-medycyna ratunkowa;
 - lekarz- położnictwo i ginekologia;
 - lekarz-rehabilitacja medyczna;
 - pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa kardiologicznego;
 - nauczyciel przedmiotów zawodowych ekonomicznych;
 - nauczyciel przedmiotów zawodowych medycznych;
 - nauczyciel psycholog;
 - specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych;
 - rzeczoznawca majątkowy;
 - audytor;
 - inspektor budowy dróg;
 - broker ubezpieczeniowy;
 - sekretarz sądowy;
 - urzędnik podatkowy;
 - asystentka pielęgniarstwa;
 - parkieciarz;
 - zmywacz szyb samochodowych (uliczny).
- **w 2009 r. 608 zawodów, m.in.:**
- lektor języka francuskiego,
 - lektor języka hiszpańskiego,

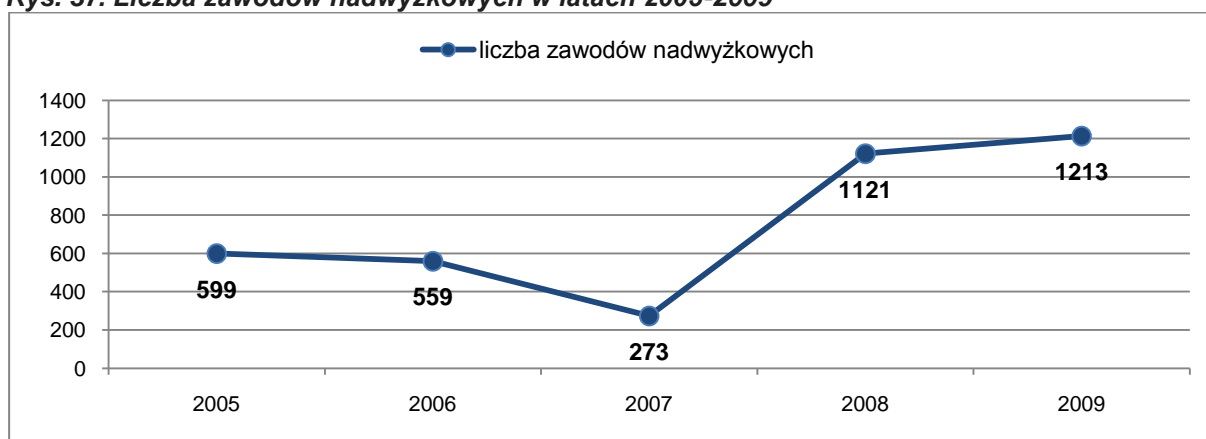
- lektor języka rosyjskiego,
- analityk pracy,
- adwokat,
- prokurator,
- sędzia,
- komornik sądowy,
- filozof,
- politolog,
- specjalista polityki społecznej,
- teolog,
- filolog – filologia klasyczna,
- kurator sądowy,
- mediator,
- artysta grafik,
- artysta muzyk wokalista,
- dyrygent,
- muzykolog,
- tancerz baletowy,
- aktor,
- funkcjonariusz inspekcji celnej,
- inspektor kontroli skarbowej,
- kontroler państwowy,
- inspektor farmaceutyczny,
- technik geofizyk,
- technik geolog,
- technik hydrolog,
- technik meteorolog,
- technik metrolog,
- technik budownictwa wodnego,
- technik dróg i mostów kolejowych,
- technik inżynierii środowiska i melioracji,
- technik elektroenergetyk transportu szynowego,
- technik elektryk kolejowych sieci elektroenergetycznych,
- technik elektryk urządzeń zabezpieczenia i sterowania ruchem kolejowym,
- technik mechatronik,
- technik papiernictwa,
- technik urządzeń audiowizualnych,
- kinooperator,
- operator radiotelegrafu i radiotelefonu,
- technik mechanik okrętowy,
- kierownik statku w żegludze śródlądowej,
- technik nawigator morski,
- technik rybołówstwa morskiego,
- technik żeglugi śródlądowej,
- pozostali oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni,
- mechanik pokładowy,
- mechanik poświadczenia obsługi statku powietrznego,
- nawigator,
- kontroler ruchu lotniczego,
- pracownik operacyjny służb ruchu lotniczego,
- inspektor do spraw obrony cywilnej,
- technik pożarnictwa,
- inspektor transportu drogowego,

- technik hodowca koni,
- technik pszczelarz.

➤ *Zawody nadwyżkowe*

Jeśli wskaźnik nadwyżki (deficytu) jest mniejszy od 0,9 oznacza to, iż dane zawody są **nadwyżkowe**. Największą liczbę zawodów nadwyżkowych odnotowano w roku 2009 – 1213 zawodów, zaś najniższą – 273 w roku 2007.

Rys. 37. Liczba zawodów nadwyżkowych w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W roku 2005 r. 599 zawodów zostało uznanych jako zawody nadwyżkowe, z czego:

- 29,6% to zawody z grup o wysokich kwalifikacjach (grupa 1 i 2),
- 16,9% - grupa trzecia,
- 5,5% - grupa czwarta,
- 4,8% - grupa piąta,
- 2% - grupa szósta,
- 21,5% - grupa siódma,
- 13,5% - grupa ósma,
- 6,2% - grupa dziewiąta.

Tab. 33. Wśród zawodów nadwyżkowych m.in. znalazły się następujące zawody:

parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy; specjaliści	dyrektor wykonawczy
	kierownik działu marketingu i sprzedaży
	chemik
	administrator sieci informatycznej
	architekt
	inżynier elektryk
	biolog
	inżynier rolnictwa
	pielęgniarka
	położna
	nauczyciel fizyki i astronomii
	specjalista bankowości
	doradca zawodowy
	przedstawiciel medyczny
	psycholog
specjalista do spraw integracji europejskiej	

Technicy i inny średni personel	laborant chemiczny
	technik geodeta
	technik informatyk
	fotograf
	inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy
	weterynaryjny kontroler sanitarny
	technik farmaceutyczny
	agent ubezpieczeniowy
	agent celny
	sekretarz sądowy
	księgowy
	pracownik socjalny
Pracownicy biurowi	maszynistka
	asystent rachunkowości
	magazynier
	listonosz
	kasjer bankowy
	inkasent
	informatorem handlowy
	pracownik biura podróży
	repcjonista
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	kucharz
	bufetowy (barman)
	pomoc dentystyczna
	sanitariusz szpitalny
	opiekunka domowa
	fryzjer
	ratownik wodny
	sprzedawca
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej
	ogrodnik szkółkarz
	ogrodnik-uprawa roślin ozdobnych
	ogrodnik-uprawa warzyw polowych
	ogrodnik terenów zieleni
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	murarz
	cieśla
	tynkarz
	monter izolacji budowlanych
	monter/składacz okien
	monter instalacji gazowych
	monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
	lakiernik samochodowy
	blacharz samochodowy
	ślusarz
	garmażer
cukiernik	

	stolarz
	szwaczka
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	operator maszyn i urządzeń do przeróbki mechanicznej węgla
	operator maszyny papierniczej
	palacz kotłów c.o. gazowych
	szlifierz kamienia
	operator kserokopiarek
	operator maszyn przędzalniczych
	monter elektrycznych przyrządów pomiarowych
	kierowca samochodu osobowego
	operator maszyn rolniczych
	operator sprzętu do robót ziemnych
Pracownicy przy pracach prostych	sprzedawca na telefon
	pomoc domowa
	pokojowa
	salowa
	sprzątaczką
	woźny
	robotnik drogowy
	robotnik budowlany
	pakowacz

W roku 2006 odnotowano 559 zawodów nadwyżkowych, z czego:

- 31,8% należało do 1 i 2 wielkiej grupy zawodów,
- 18,1% do 3 grupy,
- 4,5% do 4 grupy,
- 5,2% do 5 grupy,
- 2,3% do 6 grupy,
- 21,5% do 7 grupy,
- 10,5% do 8 grupy,
- 6,1% do grupy ostatniej - 9.

Tab. 34. Wśród zawodów nadwyżkowych m.in. znalazły się następujące zawody:

parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy; specjaliści	dyrektor wykonawczy
	kierownik działu marketingu i sprzedaży
	chemik
	administrator sieci informatycznej
	architekt
	inżynier elektryk
	biolog
	inżynier rolnictwa
	pielęgniarka
	położna
	nauczyciel fizyki i astronomii
	specjalista bankowości
	doradca zawodowy
	przedstawiciel medyczny
psycholog	

	specjalista do spraw integracji europejskiej
Technicy i inny średni personel	laborant chemiczny
	technik geodeta
	technik informatyk
	fotograf
	inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy
	kontroler produkcji
	technik farmaceutyczny
	handlowiec
	agent celny
	policjant służby prewencyjnej
	lektor
pracownik socjalny	
Pracownicy biurowi	maszynistka
	asystent rachunkowości
	magazynier
	listonosz
	ankieter
	kasjer handlowy
	agent usług telekomunikacyjnych
	pracownik kolektury
	pracownik biura podróży recepcjonista
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	kucharz
	bufetowy (barman)
	pomoc dentystyczna
	sanitariusz szpitalny
	opiekunka domowa
	fryzjer
	manikiurzystka
	sprzedawca
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej
	ogrodnik szkółkarz
	ogrodnik-uprawa roślin ozdobnych
	ogrodnik-uprawa warzyw polowych
	ogrodnik terenów zieleni
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	murarz
	betoniarz
	monter rusztowań
	monter izolacji budowlanych
	monter instalacji gazowych
	monter sieci ciepłych
	lakiernik samochodowy
	blacharz samochodowy
	ślusarz
	garmażer
	cukiernik

	piekarz
	szwaczka
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej,
	szlifierz ceramiki
	palacz kotłów c.o. gazowych
	szlifierz kamienia
	operator kserokopiarek
	operator maszyn dziewiarskich
	monter wyrobów z tworzyw sztucznych
	kierowca samochodu osobowego
	operator maszyn rolniczych
	operator sprzętu do robót ziemnych
Pracownicy przy pracach prostych	sprzątacze domowy
	palacz pieców zwykłych
	pomoc laboratoryjna
	sprzątaczką
	dozorca
	robotnik mostowy
	robotnik budowlany
	pakowacz

W roku 2007 odnotowano 273 zawody nadwyżkowe, są to m.in.:

- rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej,
- matematycy i pokrewni,
- rolnicy produkcji roślinnej,
- specjaliści nauk o ziemi,
- filozofowie, historycy i politolodzy,
- dietetycy i żywieniowcy,
- technicy technologii żywności,
- muzycy, piosenkarze i tancerze,
- technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni,
- kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowani,
- ekonomiści,
- operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa owoców, warzyw, nasion oleistych i pokrewni
- zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni,
- monterzy sprzętu elektronicznego,
- filolodzy i tłumacze.

W roku 2008 odnotowano 1121 zawodów nadwyżkowych, do których m.in. należą:

- operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego,
- filolog - filologia obcojęzyczna,
- technik technologii żywności- cukrownictwo,
- specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych,
- historyk,
- pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,
- technik technologii drewna,
- pozostali prawnicy gdzie indziej niesklasyfikowani,
- ogrodnik – uprawa warzyw polowych,

- pozostali mechanicy pojazdów samochodowych,
- technik technologii odzieży,
- rolnik upraw polowych,
- matematyk,
- technik rolnik,
- pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,
- mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych,
- pozostali inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni,
- organizator usług hotelarskich (zawód szkolny technik hotelarstwa),
- technik architektury krajobrazu,
- zdobnik szkła,
- geograf,
- filolog – filologia polska,
- rolnik upraw mieszanych,
- dziewiarz,
- organizator usług gastronomicznych,
- rolnik pracujący na własne potrzeby,
- pozostali sprzedawcy i demonstratorzy,
- technik żywienia i gospodarstwa domowego,
- socjolog,
- organizator agrobiznesu.

W roku 2009 odnotowano 1213 zawodów nadwyżkowych, do których należą m.in.:

- inżynier ogrodnictwa,
- organizator usług hotelarstwa,
- kuśnierz,
- inżynier rolnictwa,
- organizator usług gastronomicznych,
- technik rolnik,
- pozostali mechanicy pojazdów samochodowych,
- pozostali specjaliści do spraw ekonomii,
- historyk,
- ogrodnik- uprawa roślin ozdobnych,
- operator urządzeń przetwórstwa owocowo – warzywnego,
- pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,
- technik żywienia i gospodarstwa domowego,
- pozostali technicy mechanicy,
- górnik eksploatacji podziemnej,
- technik telekomunikacji,
- kaletnik,
- zdobnik szkła,
- technik architektury krajobrazu,
- pozostali technicy technologii żywności,
- geograf,
- pozostali sprzedawcy i demonstratorzy,
- technik technologii żywności – przetwórstwo mięsne,
- pozostali inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni,
- filolog - filologia obcojęzyczna,
- socjolog,
- matematyk,

- technik mechanizacji rolnictwa,
- filolog – filologia polska,
- organizator agrobiznesu.

Zawodami w zdecydowanie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, są te, których wartość wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu równa jest 0,00. Pojawiające się dla tych zawodów oferty pracy były w tak znikomej ilości, że w stosunku do średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych, bezrobocie nadal pozostawało na niezmiennym poziomie.

W 2005 roku grupę tę tworzyło 140 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach, 102 zawody z trzeciej wielkiej grupy, 17 – z czwartej, 30 – z piątej, 24 – z szóstej, 132 zawody z grupy siódmej, 156 z grupy ósmej oraz 27 z dziewiątej i 5 z ostatniej.

W 2006 roku grupę tę tworzyło 128 zawodów z grupy zawodów o najwyższych kwalifikacjach, 100 zawodów z wielkiej grupy trzeciej, 18 zawodów z wielkiej grupy czwartej, 21 zawodów z wielkiej grupy piątej, 21 zawodów z wielkiej grupy szóstej, 134 zawody z wielkiej grupy siódmej, 150 zawodów z wielkiej grupy ósmej, z przedostatniej grupy dziewiątej – 28 i z ostatniej 4.

W roku 2007 spośród wszystkich zawodów nadwyżkowych 54 zawody to te, ze wskaźnikiem nadwyżki (deficytu) 0,00.

W roku 2008 nie odnotowano zawodu ze wskaźnikiem intensywności nadwyżki 0,00.

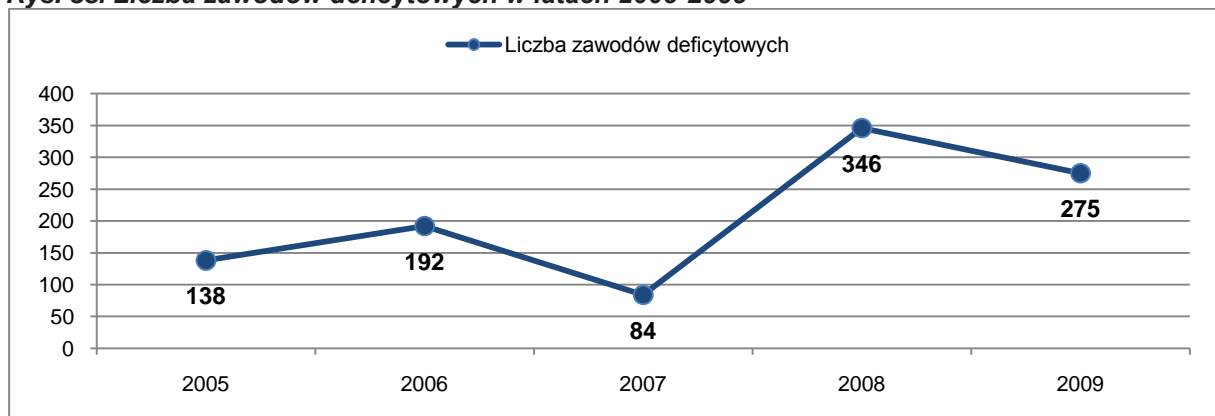
Natomiast w 2009 r. takich zawodów odnotowano 608.

Nadwyżkowe grupy zawodów charakteryzują się dużą grupą reprezentantów, którzy należą do najmniej mobilnej grupy umiejscowionej na rynku pracy. Dodatkowym utrudnieniem dla osób będących w grupie nadwyżkowej jest niska ilość ofert pracy w wyżej wymienionych zawodach spowodowana między innymi zmniejszeniem zatrudnienia przez zakłady pracy dotychczas zatrudniające w tych zawodach.

➤ Zawody deficytowe

Najmniejszą liczbę zawodów deficytowych odnotowano w 2007 r. – 84 zawody o wskaźniku intensywności większym niż 1,1, zaś najwięcej w roku 2008 – 346 zawodów.

Rys. 38. Liczba zawodów deficytowych w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

W roku 2005 zawodami deficytowymi były⁵:

- statystyk,
- specjalista kontroli jakości,
- doradca rolniczy,
- lekarz – anesteziologia i intensywne terapie,
- lekarz – choroby wewnętrzne,

⁵ wymienione zostały niektóre z zawodów deficytowych

- nauczyciel przedmiotów zawodowych turystycznych,
- nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej,
- nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej,
- muzealnik,
- kosztorysant budowlany,
- konserwator systemów komputerowych i sieci,
- diagnosta samochodowy,
- instruktor terapii uzależnień,
- doradca inwestycyjny,
- urzędnik podatkowy,
- opiekunka środowiskowa,
- asystent archiwalny,
- bibliotekarz,
- pracownik biurowy,
- kontroler biletów,
- intendent,
- układacz powierzchni drogowych,
- konserwator budynków,
- monter żaluzji,
- maszynista kotła,
- operator urządzeń oczyszczania ścieków,
- operator maszyn dziewiarskich,
- operator urządzeń do produkcji makaronu,
- pomoc kuchenna,
- operator myjni,
- sortowacz surowców wtórnych,
- pomocniczy robotnik szklarniowy,

W roku 2006 zawodami deficytowymi były⁶:

- pracownik kancelaryjny,
- operator maszyn do formowania szkła płaskiego,
- kurier,
- mechanik urządzeń dźwignicowych,
- robotnik górniczy dołowy,
- operator strugarek i frezarek do drewna,
- tartacznik,
- technik pożarnictwa,
- maszynista kolei linowych,
- pomocniczy robotnik szklarniowy,
- sortowacz surowców wtórnych,
- operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych,
- funkcjonariusz straży granicznej,
- statystyk,
- modelka/model prezentacji ubiorów,
- sekretarz asystenta,
- modelka/model prezentacji ubiorów,
- sekretarz sądowy,
- bibliotekarz,
- operator maszyn do ścierania drewna,

⁶ wymienione zostały niektóre z zawodów deficytowych

- kontroler biletów,
- inspektor kontroli skarbowej,
- operator maszyn tapicerskich,
- pośrednik pracy,
- pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa rodzinnego,
- asystentka stomatologiczna,
- zbrojarz,
- nauczyciel przedszkola,
- inspektor ochrony środowiska,
- farmaceuta- farmacja apteczna,
- szef kuchni.

W roku 2007 zawodami deficytowymi były⁷:

- urzędnicy do spraw podatków,
- pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa pracy,
- statystycy,
- zastępcy dyrektorów generalnych i prezesów,
- operatorzy maszyn i urządzeń metalurgicznych (zawód szkolny: operator maszyn i urządzeń metalurgicznych),
- animatorzy kultury,
- archiwiści i muzealnicy,
- mechanicy statków powietrznych i pokrewni,
- asystenci do spraw organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej (zawód szkolny technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej),
- pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani,
- operatorzy maszyn górniczych i pokrewni,
- pracownicy bibliotek i informacji naukowej,
- operatorzy urządzeń do rozdrabniania, mieszania i granulowania chemikaliów,
- egzaminatorzy,
- sekretarki,

⁷ wymienione zostały niektóre z zawodów deficytowych; raport „Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych w 2007 r.” jako jedyny z analizowanych podaje zawody deficytowe w ujęciu kodu czterocyfrowego

W roku 2008 zawodami deficytowymi były⁸:

- specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych,
- pośrednik pracy,
- monter wyrobów tekstylnych , z tektury i pokrewnych materiałów,
- pozostali tynkarze i pokrewni,
- organizator imprez sportowych,
- specjalista do spraw zamówień publicznych,
- pracownik kancelaryjny,
- instruktor terapii uzależnień,
- pomoc krawiecka,
- operator urządzeń mieszających,
- operator urządzeń do produkcji elementów z betonu komórkowego,
- operator urządzeń do paletyzacji,
- pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna,
- sekretarka medyczna,
- specjalista do spraw rozwoju zawodowego,
- kierowca ciągnika siodłowego,
- bibliotekarz,
- zawodowy działacz organizacji związkowej,
- pomocniczy robotnik w gospodarstwie rybackim,
- operator maszyn do formowania szkła płaskiego,
- rozlepiacz afiszy,
- pozostali technicy nauk chemicznych , fizycznych i pokrewni,
- nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych,
- pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy,
- urzędnik ubezpieczeń społecznych,
- operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych,
- doradca personalny,
- diagnosta samochodowy,
- asystent archiwalny (zawód szkolny technik archiwista),
- operator kamery,

W roku 2009 zawodami deficytowymi były⁹:

- pracownik kancelaryjny,
- nauczyciel bibliotekarz,
- urzędnik ubezpieczeń społecznych,
- funkcjonariusz straży granicznej,
- pozostali pracownicy usług domowych i pokrewni,
- strażnik w zakładzie dla nieletnich,
- rozlepiacz afiszy,
- łazienkowa,
- asystent archiwalny,
- sprzedawca na telefon,
- asystent osoby niepełnosprawnej,
- żołnierz zawodowy,
- sekretarz sądowy,
- nauczyciel muzyki w szkole podstawowej,
- nauczyciel techniki w szkole podstawowej,

⁸ wymienione zostały niektóre z zawodów deficytowych

⁹ wymienione zostały niektóre z zawodów deficytowych

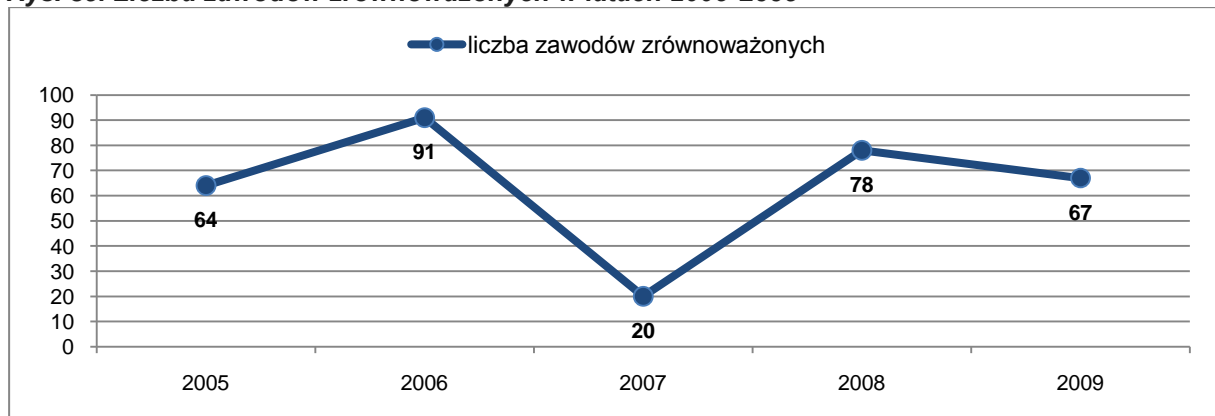
- organizator imprez sportowych,
- pozostali doręczyciele pocztowi i pokrewni,
- montażysta obrazu,
- diagnosta samochodowy,
- pozostali pracownicy opieki osobistej i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani,
- bibliotekarz,
- pośrednik pracy,
- promotor zdrowia,
- nauczyciel przedsiębiorczości,
- nauczyciel plastyki w szkole podstawowej,
- operator sprzętu zdjęciowego (wózkarz),
- kurier,
- specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych,
- pozostali pracownicy bibliotek i informacji naukowej,
- operator kamery,

Analizując powyższe zestawienia można stwierdzić, iż do zawodów deficytowych należały w ciągu ostatnich pięciu lat m.in. te gdzie wymagane jest długoletnie i specjalistyczne kształcenie, poparte praktyką i kilkuletnim doświadczeniem przy jednoczesnym dużym zapotrzebowaniu ze strony rynku pracy na tego rodzaju specjalistów.

➤ Zawody zrównoważone

Zawody zrównoważone to zawody wykazujące równowagę na rynku pracy. Najwięcej zawodów zrównoważonych odnotowano w roku 2006 – ich liczba wynosi 91.

Rys. 39. Liczba zawodów zrównoważonych w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Na koniec grudnia **2005 r.** w województwie lubelskim znajdowało się 64 zawody, dla których wskaźnik intensywności zawierał się w przedziale od 0,9 do 1,1. Należą do nich m.in.:

- kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym (1,0%),
- specjalista terapii uzależnień (1,0),
- nauczyciel języka obcego (1,0),
- specjalista do spraw rozwoju zawodowego (1,0),
- asystent prawny (0,9),
- audytor (1,1),
- referendarz sądowy (1,0),
- operator sprzętu komputerowego (1,1),
- inspektor budowy dróg (1,0),

- kontroler produkcji (0,9),
- instruktor tańca (1,0),
- pośrednik pracy (1,0),
- strażak (1,0),
- strażnik miejski (1,1),
- operator urządzeń do wulkanizacji (1,0).

Na koniec grudnia **2006 r.** w województwie lubelskim znajdowało się 91 zawodów, dla których wskaźnik intensywności zawierał się w przedziale od 0,9 do 1,1. Należy do nich m.in.:

- kierownik małego przedsiębiorstwa w gospodarce magazynowej, transporcie łączności (1,0),
- administrator bazy danych (1,0),
- inżynier kolejowych sieci elektroenergetycznych (1,0),
- inżynier mechanik- maszyny i urządzenia do obróbki metali (0,9),
- inżynier górnik-górnictwo węgla kamiennego (1,0),
- logopeda (1,0),
- nauczyciel fizyki i astronomii (0,9),
- nauczyciel psycholog (1,0),
- radca prawny (1,0),
- inspektor budowy dróg (1,0),
- instruktor tańca (1,0),
- księgowy (0,9),
- kasjer walutowy (1,0)
- monter sieci wodnych i kanalizacyjnych (1,0),
- stolarz (0,9).

W **2007 r.** w województwie lubelskim znajdowało się 20 zawodów tzw. zrównoważonych, dla których wskaźnik intensywności zawierał się w przedziale od 0,9 do 1,1. Należą do nich m.in.:

- kierownicy działów badawczo rozwojowych (1,00),
- specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych) gdzie indziej niesklasyfikowani (0,93),
- specjaliści metod nauczania (1,00),
- urzędnicy do spraw przyznawania zasiłków (1,00),
- doręczyciele pocztowi i pokrewni (0,904),
- magazynierzy i pokrewni (0,92),
- kasjerzy i sprzedawcy biletów (1,01),
- krajczowie (0,905),
- dekarze (0,9239),
- lakiernicy (0,96),
- fotografowie poligraficzni (1,00),
- monterzy instrumentów muzycznych (1,00),
- szlifierze narzędzi i polerowacze metali (1,00),
- ustawiacze – operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni (1,04),
- operatorzy urządzeń odlewniczych, walcowniczych i pokrewni (0,94),
- operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej niesklasyfikowani (1,00),
- wybierający pieniądze z automatów (1,00),
- odczytujący liczniki i pokrewni (1,00),
- myjący pojazdy i szyby (1,05),
- robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni (1,05).

W ciągu **2008 r.** odnotowano 78 zawodów, dla których wskaźnik intensywności zawierał się w przedziale od 0,9 do 1,1. Należą do nich m.in.:

- pozostali zastępcy dyrektorów generalnych i prezesów (1,00),
- kierownik małego przedsiębiorstwa w przemyśle przetwórczym (1,00),
- kierownik działu informatyki (1,00),
- redaktor wydawniczy (1,08),
- nauczyciel matematyki w szkole podstawowej (1,08),
- inżynier kolejowych sieci elektroenergetycznych (1,00),
- inspektor dozoru technicznego (1,00),
- inżynier rybactwa (1,00),
- pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania (1,00),
- pozostali specjaliści metod nauczania (1,00),
- nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej (1,00),
- nauczyciel w placówkach pozaszkolnych (1,00),
- specjalista do spraw ubezpieczeń zdrowotnych (1,00),
- rzeczoznawca majątkowy (1,00),
- zarządca nieruchomości (1,00),
- animator gospodarczy do spraw rozwoju regionalnego (1,00),
- pozostali literaci, dziennikarze i pokrewni (1,00),
- projektant wzornictwa przemysłowego (0,94),
- doradca zawodowy (0,91),
- technik papiernictwa (1,00),
- fotoreporter (1,00),
- mikser obrazu (1,00),
- operator urządzeń telewizji kablowej (1,00),
- kontroler ruchu lotniczego (1,00),
- pozostali inspektorzy budowlani, przeciwpożarowi i pokrewni (1,00),
- weterynaryjny kontroler sanitarny (1,00),
- pozostali spedytorzy i pokrewni (1,00),
- agent usług artystycznych (1,00),
- organizator widowni (1,00),
- sekretarz biura zarządu (1,00),
- spiker radiowy (1,00),
- tancerz (1,00),
- grafik komputerowy (0,97),
- pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni (1,00),
- pracownik lombardu (1,00),
- informator ruchu pasażerskiego (1,00),
- pracownik informacji turystycznej (0,95),
- prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny (1,00),
- fryzjer męski (1,00),
- ogrodnik szkółkarz (1,08),
- hodowca drobiu (1,00),
- rybak hodowca (1,00),
- cieśla (1,06),
- blacharz budowlany (1,00),
- blacharz izolacji przemysłowych (1,00),
- traser (1,00),
- pozostali szlifierze narzędzi i polerowacze metali (1,00),
- mechanik urządzeń klimatyzacyjnych (1,00),
- elektryk układów pomiarowych i automatyki zabezpieczeniowej (1,00),
- elektryk urządzeń sygnalizacyjnych (1,00),

- elektromonter reklam świetlnych (1,00),
- galwanizer (1,00),
- pozłotnik (1,00),
- pozostali wytwórcy wyrobów galanterijnych, pamiątkarskich i pokrewni (1,00),
- manipulant drewna okrągłego (1,00),
- tapicer meblowy (1,00),
- dekarz (0,95),
- monter izolacji budowlanych (0,905),
- kierowca samochodu ciężarowego (1,09),
- operator maszyn do obróbki skrawaniem (1,07),
- operator maszyn urabiających i ładujących (1,00),
- operator strugarek i frezarek do drewna (1,00),
- operator urządzeń przetwórstwa surowców gumowych (1,00),
- maszynista maszyn fleksograficznych (1,00),
- operator maszyn do produkcji papierowych artykułów piśmiennych (1,00),
- operator maszyn krojących i wykrawających do papieru (1,00),
- operator urządzeń do produkcji pasz (1,00),
- operator urządzeń elewatorów zbożowych (1,00),
- aparatowy produkcji drożdży (1,00),
- monter osprzętu elektronicznego (1,00),
- pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych (1,00),
- operator żurawia jezdniowego (1,00),
- maszynista chłodni (0,91),
- łazienkowa (1,00),
- operator myjni (1,00),
- pozostali robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni (0,97),
- maglarz (0,94),
- praczka (0,93),

W ciągu 2009 r. odnotowano 67 zawodów, dla których wskaźnik intensywności zawierał się w przedziale od 0,9 do 1,1. Należą do nich m.in.:

- kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w gastronomii, hotelarstwie i turystyce (1,00),
- specjalista do spraw public relations (1,1),
- pozostali archiwiści, urbaniści i pokrewni (1,00),
- inżynier geodeta- fotogrametria i teledetekcja (1,00),
- inżynier geodeta-geodezyjne pomiary podstawowe (1,00),
- inżynier rybactwa (1,00),
- nauczyciel informatyki, w szkole podstawowej (1,00),
- pozostali specjaliści metod nauczania (1,00),
- audytor (1,00),
- nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagogika) (0,96),
- lektor języka angielskiego (0,94),
- nauczyciel muzyki (0,93),
- farmaceuta - farmacja apteczna (0,92),
- instruktor nauki jazdy (1,05),
- przedstawiciel handlowy (1,0429),
- operator urządzeń telewizji kablowej (1,00),
- kontroler stanu technicznego pojazdów (1,00),
- technik technologii żywności- przetwórstwo jajczarskie (1,00),
- instruktor tańca (1,00),
- pozostali pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa (1,00),

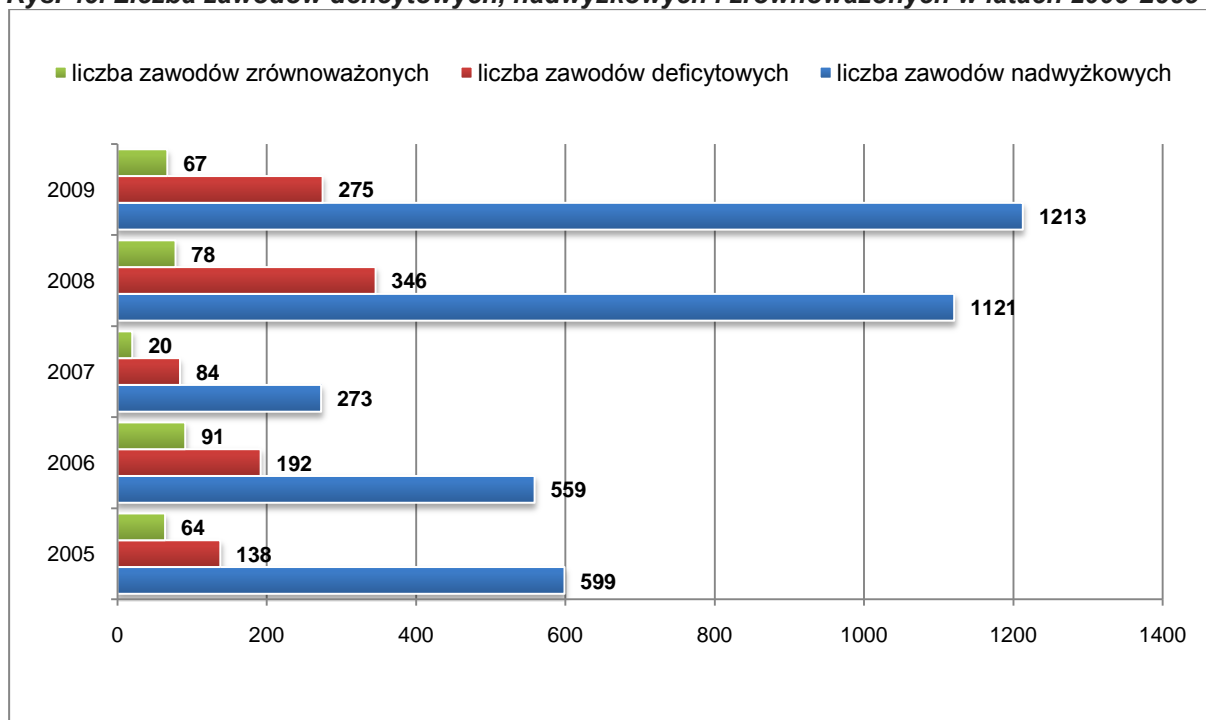
- sekretarz biura zarządu (1,00),
- pozostali pracownicy administracyjni , sekretarze i pokrewni (1,00),
- dekorator wnętrz (1,00),
- instruktor dyscypliny sportu (1,00),
- menedżer dyscypliny sportu (1,00),
- archiwista zakładowy (1,00),
- laborant chemiczny (0,98),
- inspektor ochrony środowiska (0,9),
- recepcjonista (1,06),
- pozostali pracownicy do spraw transportu (1,00),
- korektor składu (1,00),
- pozostali informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni (1,00),
- bufetowy (barman) (1,04),
- laborant sekcyjny (1,00),
- pomoc farmaceutyczna (1,00),
- strażnik ochrony środowiska (1,00),
- demonstrator wyrobów (1,00),
- hodowca bydła (1,00),
- rybak hodowca (1,00),
- zdun (1,00),
- szkutnik (1,00),
- robotnik rozbiórki budowli (1,00),
- sztukator (1,00),
- pozostali monterzy sieci komunalnych (1,00),
- traser (1,00),
- elektromonter urządzeń dźwignicowych (konserwator) (1,00),
- manipulant drewna okrągłego (1,00),
- pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich (0,94),
- brukarz (0,97),
- monter żaluzji (0,93),
- pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna (1,07),
- operator maszyn urabiających i ładujących (1,00),
- pozostali operatorzy maszyn i urządzeń metalurgicznych (1,00),
- operator automatów do formowania wyrobów szklanych (1,00),
- operator spawarek okleiny i łuszczy (1,00),
- operator maszyny tekturkowej (1,00),
- maszynista kotła (1,00),
- operator maszyn i urządzeń do produkcji opakowań (1,00),
- operator urządzeń do produkcji elementów z betonu (1,00),
- operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych (1,00),
- operator maszyn do szycia (1,00),
- pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa kawy, herbaty i ziarna kakaowego (1,00),
- maszynista kolei linowych (1,00),
- operator dźwignic linotorowych (1,00),
- boy hotelowy (1,00),
- robotnik górniczy dołowy (1,00),
- konserwator części (0,94),

Powyższa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych na podstawie poszczególnych zawodów i specjalności jest jednym z obrazów umożliwiających śledzenie danego zawodu na lokalnym rynku pracy, określa bowiem średnio miesięczne wskaźniki oraz relacje pomiędzy nimi.

Z analizy materiału wynika, iż w województwie lubelskim wiele zawodów należy do nadwyżkowych, a ich liczba z roku na rok jest coraz większa. Świadczy to o niedopasowaniu podaży pracy do popytu na pracę. Związane może to być z niedopasowaną ofertą edukacyjną w regionie.

Dlatego też istotne jest podjęcie odpowiednich kroków zaradczych, tak aby owe niedopasowanie nie poszerzało się coraz bardziej.

Rys. 40. Liczba zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” w latach 2005-2009

Analiza dotycząca bezrobocia, ofert pracy, a także oferta edukacyjna powinna w swoim założeniu służyć jako źródło informacji o funkcjonowaniu rynku pracy. Dane należy gromadzić w taki sposób, by były pomocne w prowadzeniu efektywnej polityki rynku pracy oraz wskazywały na istotne czynniki i kierunki zmian tych czynników. W celu skutecznego przeciwdziałania bezrobociu istotne jest właściwe diagnozowanie i monitorowanie rynku pracy. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwoli na identyfikację trendów zachodzących na regionalnym rynku pracy, a tym samym może służyć odpowiedniemu dostosowaniu strony podażowej do strony popytowej.

W województwie lubelskim na koniec czerwca 2010 roku zarejestrowanych było 109 800 bezrobotnych, natomiast stopa bezrobocia osiągnęła poziom 12%, w porównaniu do 11,5% w kraju. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach włodawskim, hrubieszowskim oraz chełmskim (powiat grodzki), natomiast najniższym poziomem bezrobocia charakteryzowały się powiaty biłgorajski, lubelski (zarówno powiat grodzki jak i ziemski) oraz puławski. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat liczba pozostających bez pracy wahała się w granicach od ponad 141 tys. w roku 2006 do 109 tys. w roku 2010, natomiast stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie od 15,5% w roku 2006 do 12% w roku 2010.

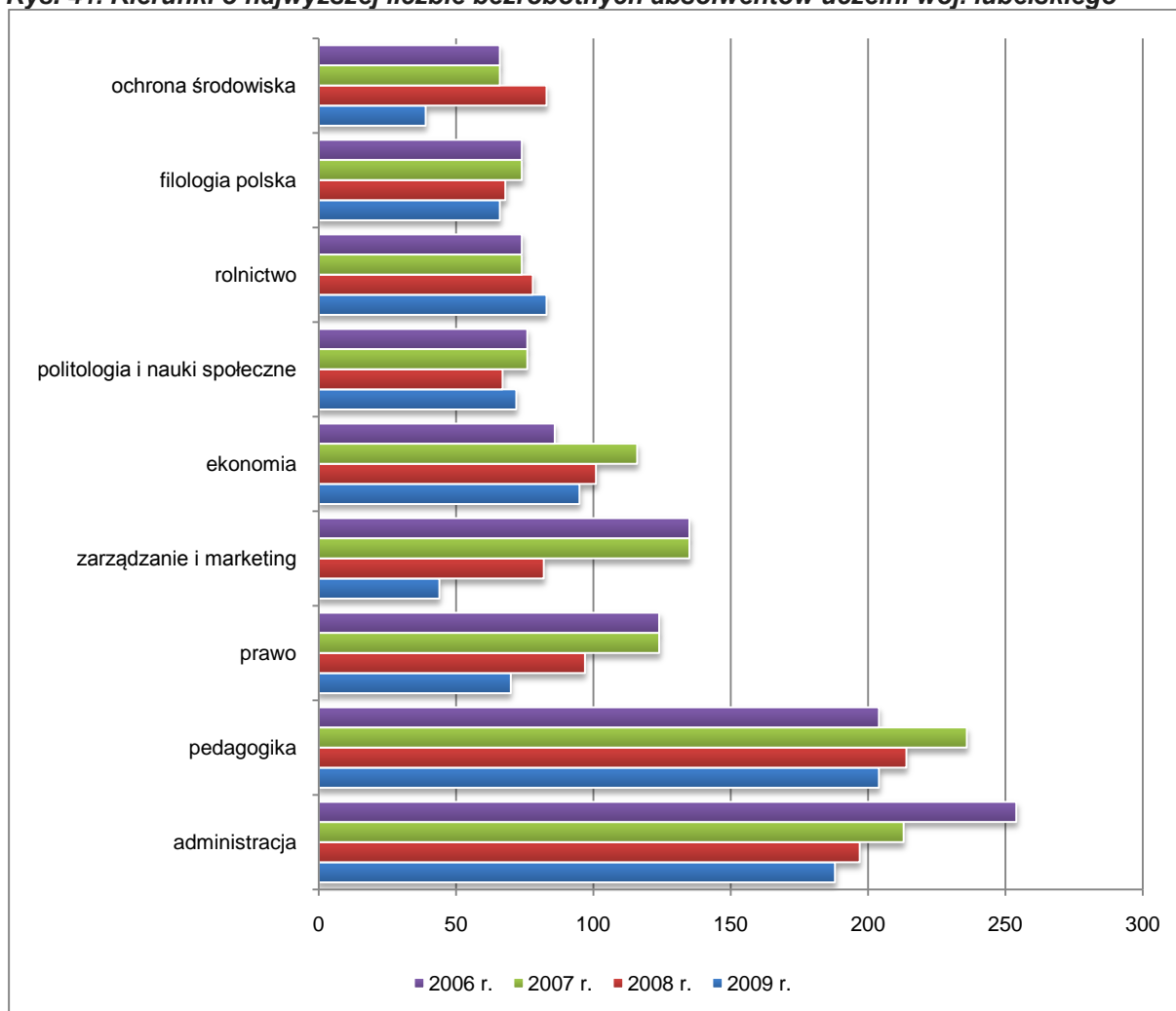
W czerwcu 2010 roku w urzędach pracy pozostawało ponad 74 tys. osób bezrobotnych nowo zarejestrowanych i ponad 26 tys. osób pozostających bez pracy przez ponad 12 miesięcy. Osoby pozostające bez pracy reprezentowały różny poziom wykształcenia. Największą liczbę bezrobotnych reprezentowały osoby z wykształceniem nie tylko zasadniczym zawodowym (27 607), ale również z policealnym i średnim zawodowym (27 447) oraz gimnazjalnym i poniżej (26 943). Dużą grupę bezrobotnych (18 032) stanowiły osoby bez zawodu. Ponadto mimo niskiego udziału osób z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych, niepokojącym sygnałem jest stosunkowo duża dynamika wzrostu tej grupy.

Jak wynika z danych dotyczących rynku pracy województwa lubelskiego, w roku 2010 pracowało ponad 444 541 osób, z tego 41,3% w sektorze publicznym i 58,7% w sektorze prywatnym. Podmioty działające na terenie regionu lubelskiego dysponowały ogółem 55 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W odniesieniu do poprzednich lat, nastąpił wzrost zarówno liczby pracujących jak i nowoutworzonych miejsc pracy. Najwięcej wolnych miejsc pracy dostępnych było dla osób w zawodach: robotnik przemysłowy i rzemieślnik oraz technik i inny pracownik personelu średniego.

Istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację rynku pracy jest struktura kompetencji zawodowych absolwentów województwa lubelskiego. Oferta edukacyjna, a w konsekwencji liczba absolwentów oraz wykształcenie i jego kierunki, stanowią ważny element kształtujący podaż na rynku pracy. Nie pozostaje to bez znaczenia w prognozowaniu zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Rynek pracy w województwie lubelskim pozostaje na relatywnie wysokim poziomie wykształcenia ludności, jednak należy zwrócić uwagę, iż region nie jest przygotowany pod kątem rozwoju nowoczesnych gałęzi gospodarki. Ważnym problemem jest dostosowanie kwalifikacji zawodowych do popytu na rynku pracy. W związku z tym **istotne jest** między innymi **wskazanie, które kierunki studiów aktualnie generują wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów.**

W województwie lubelskim w ostatnim okresie najwięcej absolwentów ukończyło administrację, pedagogikę, zarządzanie i marketing, prawo oraz ekonomię. Ponadto liczba osób kończąca te kierunki wykazuje tendencję rosnącą. Z uwagi na duże liczebności corocznych absolwentów, przy równoczesnym braku wzrostu dla nich ofert pracy, są to kierunki, które generują największą liczbę osób bezrobotnych.

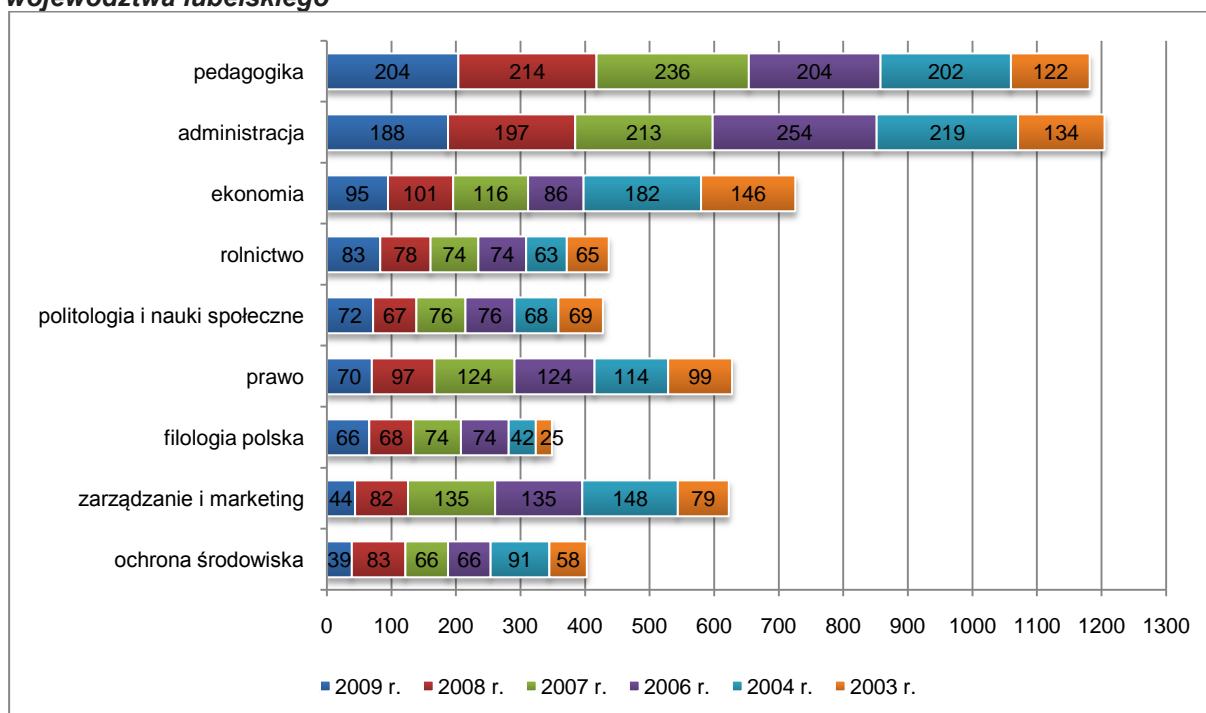
Rys. 41. Kierunki o najwyższej liczbie bezrobotnych absolwentów uczelni woj. lubelskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie

Najwyższy wzrost bezrobocia w badanym okresie odnotowano po kierunkach: filologia polska, pedagogika oraz administracja i ochrona środowiska. Dotyczy to ogólnej liczby absolwentów tych kierunków, którzy pozostają bez pracy. Z kolei najwyższy odsetek bezrobotnych absolwentów w ogólnej liczbie absolwentów odnotowano po następujących kierunkach: architektura krajobrazu, ochrona środowiska, transport, archeologia, filozofia.

Rys. 42. Wykaz kierunków o najwyższej liczbie bezrobotnych absolwentów uczelni województwa lubelskiego



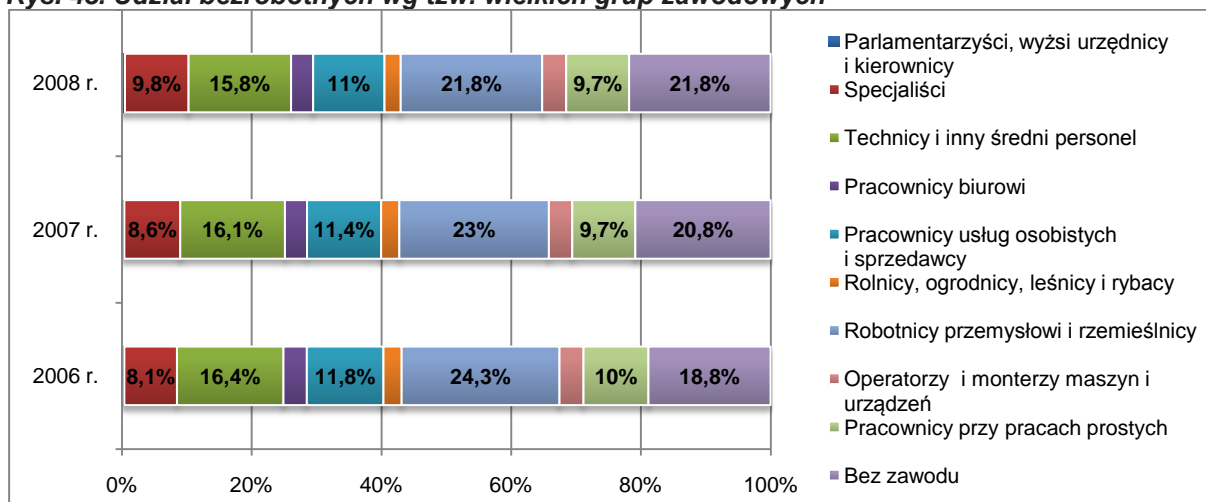
Źródło: Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia - 2009 (WUP nie dokonywał analizy absolwentów roku akademickiego 2003/2004, dlatego też brak jest na wykresie danych z roku 2005)

Natomiast najmniejszy udział bezrobotnych stanowili absolwenci takich kierunków jak: dziennikarstwo i komunikacja społeczna, edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej, historia sztuki, makrokierunek (filozofia, historia), a także malarstwo. Kierunki, po których powiatowe urzędy pracy nie odnotowały w swoich rejestrach bezrobotnych absolwentów są następujące: kierunek lekarski, międzywydziałowe indywidualne studia humanistyczne, architektura i urbanistyka, farmacja, muzykologia, zdrowie publiczne.

Wykaz kierunków o najwyższych liczebnościach bezrobotnych absolwentów powinien być sygnałem wskazującym na konieczność zrewidowania (ograniczenia) kształcenia na tych kierunkach albo przeprofilowania rodzaju kształcenia i dostosowania kompetencji absolwentów do wymagań rynku pracy. Analogicznie – **należy zwrócić uwagę na ewentualne wzmocnienie tych kierunków (także dalsze ich profilowanie), które nie zwiększają liczby bezrobotnych na rynku pracy.**

Generalnie należy podkreślić, że w województwie lubelskim w badanym okresie nastąpił minimalny, choć zauważalny spadek poziomu bezrobocia we wszystkich wielkich grupach zawodowych między 2006 a 2008 rokiem. Przy czym największy w grupach wymagających wykształcenia zawodowego, takich jak: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i inny średni personel, oraz pracownicy przy pracach prostych. Jednocześnie należy nadmienić, że **osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych mają największe trudności ze znalezieniem zatrudnienia** i głównie w tej grupie zauważalny jest wzrost bezrobocia.

Rys. 43. Udział bezrobotnych wg tzw. wielkich grup zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych „Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności”

Zgodnie z definicją prof. M. Kabaja zawody nadwyżkowe to takie, w których stosunek liczby wolnych miejsc pracy do liczby osób poszukujących pracy jest znacznie niższy od jedności. Zawód nadwyżkowy więc rozumiany jako ten, na który zapotrzebowanie na rynku pracy jest niższe, niż podaż pracowników dysponujących kwalifikacjami lub poszukujących zatrudnienia o określonym charakterze/zakresie czynności. **Grupa zawodów nadwyżkowych stanowi poważne zagrożenie wzrostu bezrobocia i stanowi obszar, który należy poddać szczególnemu monitoringowi i działaniom prewencyjnym.** Z kolei zawody deficytowe to takie, dla których liczba wolnych miejsc pracy w relacji do liczby poszukujących pracę jest zdecydowanie wyższa od jedności. Tym samym oznacza zawody, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy przewyższające ich podaż. **Wzrost liczby osób posiadających kwalifikacje w ramach zawodów deficytowych może stanowić potencjał rynku pracy a jednocześnie oddziaływać na ograniczenie liczby osób pozostających bez pracy (stopę bezrobocia).** Często jednak są to zawody wymagające specjalistycznych umiejętności oraz doświadczenia. Tym bardziej określenie zawodów deficytowych aktualnie i przewidywanie ich wystąpienia w bliskiej lub dalszej przyszłości, wymaga szczególnego rozpoznania. Nie jest bowiem często możliwe względnie szybkie **przygotowanie absolwentów w niektórych zawodach i branżach. Wymaga więc to szczegółowego rozpoznania rozwoju rynku pracy, i profilowania w tym zakresie kierunków kształcenia zawodowego.**

Analizując liczbę zawodów nadwyżkowych, deficytowych oraz zrównoważonych w latach 2006 - 2010 można, przy zastosowaniu modelu trendu oszacować przybliżoną liczbę wystąpienia tych zawodów na lata 2011 i 2012. Model trendu stanowi jedną z miar statystycznych, pozwalających prognozować wartości na podstawie danych historycznych. **Zawody deficytowe i nadwyżkowe wyznaczone zostały za pomocą wskaźnika intensywności, który rozumiany jest jako iloraz liczby osób przyjętych w zawodzie w ciągu danego roku do liczby zwolnionych w zawodzie w danym roku. Kształtowanie się wskaźnika intensywności na poziomie niższym niż 0,9 kwalifikuje zawód do grupy nadwyżkowych, natomiast zawody deficytowe to takie dla których wartość wskaźnika jest wyższa od poziomu 1,1.**

Tab. 35. Liczba poszczególnych typów zawodów

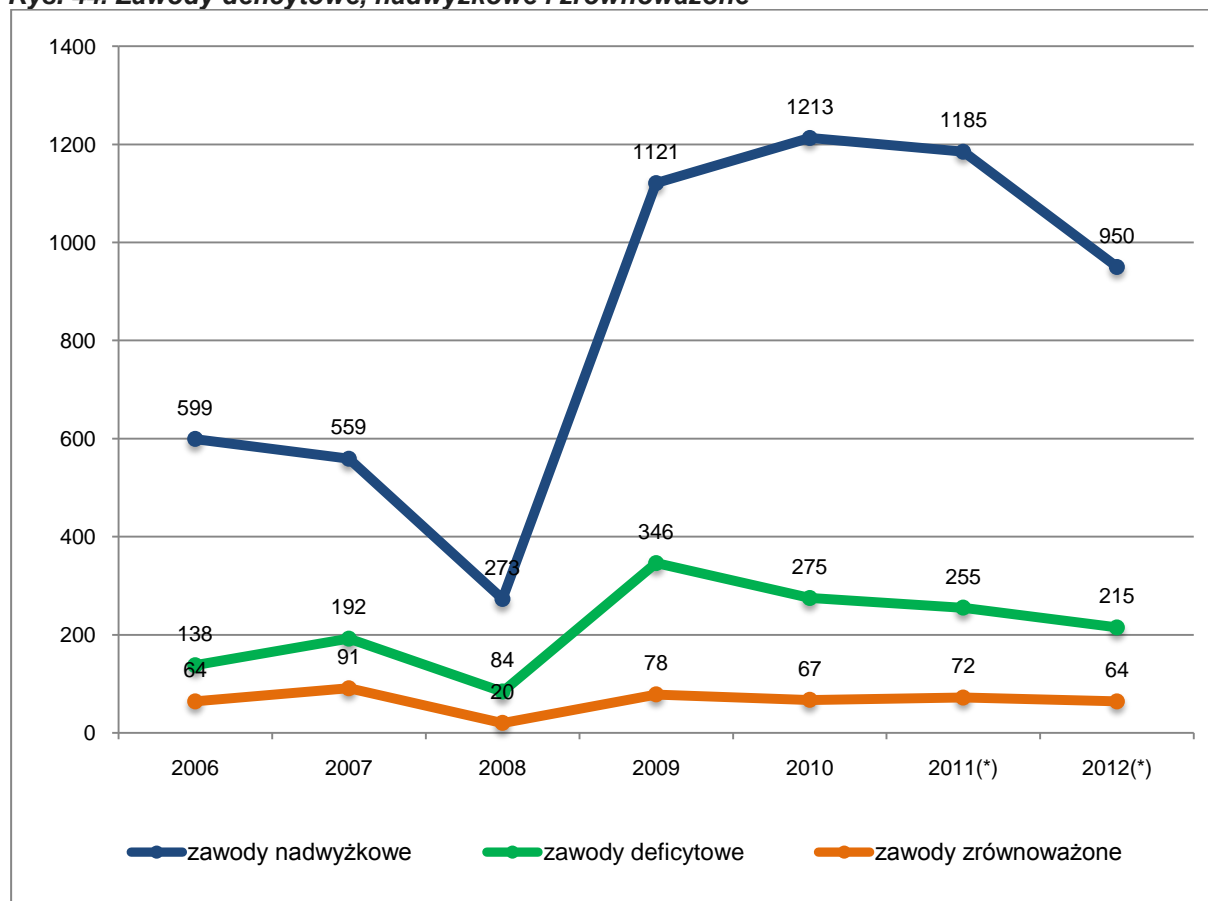
Typ zawodu	2006	2007	2008	2009	2010	2011(*)	2012(*)
nadwyżkowe	599	559	273	1121	1213	1185	950
deficytowe	138	192	84	346	275	255	215
zrównoważone	64	91	20	78	67	72	64

(*) prognoza

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim”

Liczba poszczególnych typów zawodów w badanym okresie wykazuje duże zmiany. Zawody nadwyżkowe charakteryzują się rosnącą tendencją, a średnia ich liczebność w latach 2006 – 2010 kształtuje się w granicach 750. Na tej podstawie można przewidywać, iż w latach 2011-2012 liczba zawodów tej grupy będzie się zmniejszać. Podobnie kształtuje się sytuacja zawodów deficytowych, których średnia w badanym okresie wynosi około 200, dlatego też prognoza na lata 2011 i 2012 wykazuje niewielki trend spadkowy. W przypadku zawodów zrównoważonych, ich sytuacja jest ustabilizowana, jedynie w roku 2008 nastąpiło znaczne obniżenie liczby zawodów zrównoważonych. Średnia w badanym okresie oscyluje w granicach 64, co pozwala wnioskować, iż w następnych latach stabilizacja ta zostanie utrzymana.

Rys. 44. Zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone



(*) prognoza

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim”

Analiza zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych prowadzona w oparciu o wskaźniki intensywności pozwoliła na klasyfikację zawodów na poszczególne kategorie. Do celów prognostycznych określono po dwa rodzaje w odniesieniu do poszczególnych kategorii zawodów:

- **duże prawdopodobieństwo wystąpienia, oznacza zawód, który w badanym okresie wystąpił w danej kategorii co najmniej w czterech latach,**
- **średnie prawdopodobieństwo wystąpienia, oznacza zawód, który w badanym okresie wystąpił w danej kategorii co najmniej w ostatnich dwóch lub trzech latach.**

Obserwując zmiany, jakie zachodziły w popycie na pracę i podaży pracy na poszczególne zawody na przestrzeni lat 2006-2010, można zaobserwować pewne prawidłowości, a mianowicie iż niektóre zawody w ciągu analizowanych 5 lat pojawiały się systematycznie, a niektóre sporadycznie. Np. jeśli dany zawód charakteryzował się nadwyżką w ciągu ostatnich paru lat, przewiduje się, że sytuacja ta, w tak krótkim czasie jak dwa najbliższe lata (2011-2012), nie ulegnie znacznym zmianom i zawód ten nadal będzie charakteryzował się niskim zapotrzebowaniem na rynku pracy.

Tab. 36. Zawody deficytowe w latach 2006-2010 oraz prognoza na lata 2011-2012

Lata	Wybrane zawody
2006	statystyk, specjalista kontroli jakości, doradca rolniczy, lekarz – anesteziologia i intensywne terapie, lekarz – choroby wewnętrzne, nauczyciel przedmiotów zawodowych turystycznych, nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej, nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej, muzealnik, kosztorysant budowlany, konserwator systemów komputerowych i sieci, diagnosta samochodowy, instruktor terapii uzależnień, doradca inwestycyjny, urzędnik podatkowy, opiekunka środowiskowa, asystent archiwalny, bibliotekarz, pracownik biurowy, kontroler biletów, intendent, układacz powierzchni drogowych, konserwator budynków, monter żaluzji, maszynista kotła, operator urządzeń oczyszczania ścieków, operator maszyn dziewiarskich, operator urządzeń do produkcji makaronu, pomoc kuchenna, operator myjni, sortowacz surowców wtórnych, pomocniczy robotnik szklarniowy
2007	pracownik kancelaryjny, operator maszyn do formowania szkła płaskiego, kurier, mechanik urządzeń dźwigniowych, robotnik górniczy dołowy, operator strugarek i frezarek do drewna, tartacznik, technik pożarnictwa, maszynista kolei linowych, pomocniczy robotnik szklarniowy, sortowacz surowców wtórnych, operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych, funkcjonariusz straży granicznej, statystyk, modelka/model prezentacji ubiorów, sekretarz asystenta, modelka/model prezentacji ubiorów, sekretarz sądowy, bibliotekarz, operator maszyn do ścierania drewna, kontroler biletów, inspektor kontroli skarbowej, operator maszyn tapicerskich, pośrednik pracy, pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa rodzinnego, asystentka stomatologiczna, zbrojarz, nauczyciel przedszkola, inspektor ochrony środowiska, farmaceuta- farmacja apteczna,
2008	urzędnicy do spraw podatków, pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa pracy, statystycy, zastępcy dyrektorów generalnych i prezesów, operatorzy maszyn i urządzeń metalurgicznych (zawód szkolny: operator maszyn i urządzeń metalurgicznych), animatorzy kultury, archiwiści i muzealnicy, mechanicy statków powietrznych i pokrewni, asystenci do spraw organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej (zawód szkolny technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej), pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani, operatorzy maszyn górniczych i pokrewni, pracownicy bibliotek i informacji naukowej, operatorzy urządzeń do rozdrabniania, mieszania i granulowania chemikaliów, egzaminatorzy, sekretarki
2009	specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych, pośrednik pracy, monter wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów, pozostali tynkarze i pokrewni, organizator imprez sportowych, specjalista do spraw zamówień publicznych, pracownik kancelaryjny, instruktor terapii uzależnień, pomoc krawiecka, operator urządzeń mieszających, operator urządzeń do produkcji elementów z betonu komórkowego, operator urządzeń do paletyzacji, pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna, sekretarka medyczna, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, kierowca ciągnika siodłowego, bibliotekarz, zawodowy działacz organizacji związkowej, pomocniczy robotnik w gospodarstwie rybackim, operator maszyn do formowania szkła płaskiego, rozlepiacz afiszy, pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni, nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, urzędnik ubezpieczeń społecznych, operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych, doradca personalny, diagnosta samochodowy, asystent archiwalny (zawód szkolny technik archiwista), operator kamery
2010	pracownik kancelaryjny, nauczyciel bibliotekarz, urzędnik ubezpieczeń społecznych, funkcjonariusz straży granicznej, pozostali pracownicy usług domowych i pokrewni, strażnik w zakładzie dla nieletnich, rozlepiacz afiszy, łazienkowa, asystent archiwalny, sprzedawca na telefon, asystent osoby niepełnosprawnej, żołnierz zawodowy, sekretarz sądowy, nauczyciel muzyki w szkole podstawowej, nauczyciel techniki w szkole podstawowej, organizator imprez sportowych, pozostali doręczyciele pocztowi i pokrewni, montażysta obrazu, diagnosta samochodowy, pozostali pracownicy opieki osobistej i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, bibliotekarz, pośrednik pracy, promotor zdrowia, nauczyciel przedsiębiorczości, nauczyciel plastyki w szkole podstawowej, operator sprzętu zdjęciowego (wózkarz), kurier, specjalista do spraw ubezpieczeń społecznych, pozostali pracownicy bibliotek i informacji naukowej, operator kamery

2011 - 2012(*)	<p>Duże prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bibliotekarz, – pracownik biurowy, – pracownik kancelaryjny, – pośrednik pracy, – urzędnik ubezpieczeń społecznych. <p>Średnie prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – statystyk, – sekretarz asystenta, – sekretarz sądowy, – muzealnik, – instruktor terapii uzależnień, – operatorzy maszyn.
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(*) prognoza,

Zródło: opracowanie własne na podstawie Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim.

Liczba zawodów deficytowych w ciągu ostatnich pięciu lat nieznacznie wzrosła. Wśród powtarzających się zawodów pojawiały się przede wszystkim te, w których wymagane jest długoletnie i specjalistyczne kształcenie, poparte praktyką i kilkuletnim doświadczeniem przy jednoczesnym dużym zapotrzebowaniu ze strony rynku pracy na tego rodzaju specjalistów. Na podstawie lat 2006-2010 prognozowano zestawienie zawodów deficytowych na kolejne dwa lata. **Nie oznacza to jednak, że aktualny zestaw zawodów deficytowych, określony na podstawie przyjętego wskaźnika intensywności, będzie jedynym czynnikiem określającym trendy w relacjach między popytem i podażą na rynku pracy.** Zmiany w tych relacjach mogą nastąpić dodatkowo w związku z inwestycjami z budżetu centralnego i funduszy unijnych. Wprowadzenie na rynek lokalny dużych inwestycji, na które regionu samodzielnie nie byłoby stać, takich jak budowa portu lotniczego w Świdniku, czy budowa drogi ekspresowej S17 Warszawa - Hrebenne i całej z tym związanej infrastruktury – może spowodować wzrost zapotrzebowania początkowo na zawody głównie związane z budownictwem. Natomiast w dalszym okresie wykraczającym już poza rok 2012 - na zawody związane z obsługą infrastruktury komunikacji drogowej oraz zupełnie nowe zawody związane z obsługą lotniska i jego infrastruktury.

Rozwój komunikacji powinien wpłynąć na wzrost atrakcyjności województwa lubelskiego i powinien przyciągnąć do regionu nowe inwestycje, przez co pobudzi lokalny rynek pracy. **W takiej sytuacji staje się bardzo ważna rola Urzędów Pracy, które powinny na bieżąco monitorować wszystkie planowane inwestycje i w porozumieniu z sektorem edukacji podejmować z wyprzedzeniem odpowiednie działania.**

Na zmiany na lokalnym rynku pracy w najbliższych latach mogą wpływać niektóre zjawiska społeczno – demograficzne (między innymi: starzenie się populacji, wahania w dostępności do ochrony zdrowia, mogą wpłynąć na większe zapotrzebowanie w sferze usług opiekuńczych i zdrowotnych) oraz zjawiska społeczno – ekonomiczne (z jednej strony wyjazdy specjalistów do pracy poza granice kraju, określane jako „drenaż mózgów” – informatycy, personel medyczny, rehabilitanci, z drugiej – powroty z emigracji w związku z kryzysem ekonomicznym w wielu krajach europejskich). W tym ostatnim przypadku nie można przewidzieć, w których zawodach nastąpi najwięcej powrotów do kraju.

Ostatnie uwagi należy uwzględnić także w przewidywaniu zmian zawodów nadwyżkowych. W oparciu o przyjęte w analizie wskaźniki intensywności poniżej przedstawiona została lista zawodów uznanych za nadwyżkowe, a więc te, których podaż jest wyższa niż popyt na nie na rynku pracy Lubelszczyzny.

Tab. 37. Zawody nadwyżkowe w latach 2006-2010 oraz prognoza na lata 2011-2012

Lata	Wybrane zawody
2006	dyrektor wykonawczy, kierownik działu marketingu i sprzedaży, chemik, administrator sieci informatycznej, biolog, inżynier rolnictwa, pielęgniarka, położna, nauczyciel fizyki i astronomii, specjalista bankowości, doradca zawodowy, przedstawiciel medyczny, psycholog, specjalista ds. integracji europejskiej, laborant chemiczny, technik geodeta, fotograf, inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy, weterynaryjny kontroler sanitarny, technik farmaceutyczny, agent ubezpieczeniowy, agent celny, sekretarz sądowy, księgowy, pracownik socjalny, maszynistka, asystent rachunkowości, magazynier, listonosz, kasjer bankowy, inkasent, informator handlowy, pracownik biura podróży, recepcjonista, kucharz, bufetowy, barman, pomoc dentystyczna, sanitariusz szpitalny, opiekunka domowa, fryzjer, ratownik wodny sprzedawca, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, ogrodnik szkółkarz, ogrodnik terenów zielonych, murarz, cieśla, tynkarz, lakiernik blacharz samochodowy, ślusarz, cukiernik, stolarz, szwaczka, operator maszyny papierniczej, palacz kotłów c.o. gazowych, operator kserokopiarek, kierowca samochodu osobowego, operator maszyn rolniczych, operator sprzętu do robót ziemnych, sprzedawca na telefon, pomoc domowa, pokojowa, salowa, sprzątaczką, woźny, robotnik drogowy, robotnik budowlany, pakowacz
2007	dyrektor wykonawczy, kierownik działu marketingu i sprzedaży, chemik, administrator sieci informatycznej, architekt, inżynier elektryk, biolog, inżynier rolnictwa, pielęgniarka, położna, nauczyciel fizyki i astronomii, specjalista bankowości, doradca zawodowy, przedstawiciel medyczny, psycholog, specjalista ds. integracji europejskiej, laborant chemiczny, technik geodeta, technik informatyk, fotograf, inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroler produkcji, technik farmaceutyczny, handlowiec, agent celny, policjant służby prewencyjnej, lektor, pracownik socjalny, maszynistka, asystent rachunkowości, magazynier, listonosz, ankieter, kasjer handlowy, agent ubezpieczeń telekomunikacyjnych, pracownik kolektury, pracownik biura podróży, recepcjonista, kucharz, bufetowy, barman, pomoc dentystyczna, sanitariusz szpitalny, opiekunka domowa, fryzjer, manikiurzystka, sprzedawca, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, ogrodnik szkółkarz, ogrodnik terenów zielonych, murarz, betoniaryz, ślusarz, garmażer, cukiernik, piekarz, szwaczka, palacz kotłów c.o. gazowych, szlifierz kamienia, operator kserokopiarek, kierowca samochodu osobowego, operator maszyn rolniczych, operator sprzętu do robót ziemnych, sprzątaczką domowy, palacz pieców zwykłych, pomoc laboratoryjna, sprzątaczką, dozorca, robotnik budowlany, pakowacz
2008	rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej, matematycy i pokrewni, rolnicy produkcji roślinnej, specjaliści nauk o ziemi, filozofowie, historycy i politolodzy, dietetycy i żywieniowcy, technicy technologii żywności, muzycy, piosenkarze i tancerze, technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni, kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowani, ekonomiści, operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa owoców, warzyw, nasion oleistych i pokrewni zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni, monterzy sprzętu elektronicznego, filolodzy i tłumacze
2009	operator urządzeń przetwórstwa owocowo - warzywnego, filolog - filologia obcojęzyczna, technik technologii żywności- cukrownictwo, specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, historyk, pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, technik technologii drewna, pozostali prawnicy gdzie indziej niesklasyfikowani, ogrodnik – uprawa warzyw polowych, pozostali mechanicy pojazdów samochodowych, technik technologii odzieży, rolnik upraw polowych, matematyk, technik rolnik, pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, pozostali inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni, organizator usług hotelarskich (zawód szkolny technik hotelarstwa), technik architektury krajobrazu, zdobnik szkła, geograf, filolog – filologia polska, rolnik upraw mieszanych, dziewiarz, organizator usług gastronomicznych, rolnik pracujący na własne potrzeby, pozostali sprzedawcy i demonstratorzy, technik żywienia i gospodarstwa domowego, socjolog, organizator agrobiznesu
2010	inżynier ogrodnictwa, organizator usług hotelarstwa, kuśnierz, inżynier rolnictwa, organizator usług gastronomicznych, technik rolnik, pozostali mechanicy pojazdów samochodowych, pozostali specjaliści do spraw ekonomii, historyk, ogrodnik- uprawa roślin ozdobnych, operator urządzeń przetwórstwa owocowo – warzywnego, pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, technik żywienia i gospodarstwa

	domowego, pozostali technicy mechanicy, górnik eksploatacji podziemnej, technik telekomunikacji, kaletnik, zdobnik szkła, technik architektury krajobrazu, pozostali technicy technologii żywności, geograf, pozostali sprzedawcy i demonstratorzy, technik technologii żywności – przetwórstwo mięsne, pozostali inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni, filolog - filologia obcojęzyczna, socjolog, matematyk, technik mechanizacji rolnictwa, filolog – filologia polska, organizator agrobiznesu
2011 - 2012(*)	<p>Duże prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ogrodnik, – inżynier ogrodnictwa, – rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, – rolnik upraw polowych, inżynier rolnik, – technik technologii żywności, – filolog i tłumacz, – filolog – filologia obcojęzyczna, – filolog – filologia polska. <p>Średnie prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sprzedawca, – pozostali sprzedawcy i demonstratorzy, – pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, – organizator usług gastronomicznych, – pozostali inżynierowie i gdzie indziej niesklasyfikowani, – handlowiec, – ekonomista, – operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa owoców, warzyw, nasion oleistych i pokrewnych, – technik architektury krajobrazu.

(*) prognoza,

Źródło: opracowanie własne na podstawie Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim.

Zawody, w których przez długi czas odnotowywane jest wysokie bezrobocie wynikające z nasycenia lokalnego rynku pracy, a jednocześnie kształcenie w tych zawodach jest na poziomie wyższym, niż zapotrzebowanie pracodawców, będą z dużą pewnością w najbliższych latach stanowić zawody nadwyżkowe.

Zastosowanie **wskaźników intensywności** pozwoliło również przedstawić listę zawodów nadwyżkowych.

Wśród zawodów nadwyżkowych w latach 2006-2010 odnotowano dużą liczbę zawodów, których pracownicy stanowią jedną z mniej mobilnych grup zawodowych. Ponadto utrudnieniem dla osób reprezentujących te zawody jest, podobnie jak poprzednio, fakt minimalizacji zatrudnienia przez pracodawców dotychczas zatrudniających w tych zawodach (zmniejszenie popytu). **Na podstawie lat 2006 – 2010 można wnioskować, iż w latach 2011-2012 trend zawodów nadwyżkowych zostanie utrzymany** (oczywiście uwzględniając wskazane wyżej czynniki socjo-demograficzne i socjo-ekonomiczne.). Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że w kolejnych latach wyraźnie wydłuża się lista tych zawodów.

Należy również zwrócić uwagę na przemiany w lokalnym rynku pracy, na który przekładają się zmiany globalne. **Rozwój nowych technologii i brak nowych inwestycji w regionie powoduje spadek konkurencyjności lokalnych przedsiębiorstw i w efekcie prowadzi do ich zamykania.** To też staje się czynnikiem, który wpływa na wzrost bezrobocia i pojawianie się nowych zawodów nadwyżkowych, które jeszcze do niedawna mogło być zapotrzebowanie.

Tab. 38. Zawody zrównoważone w latach 2006-2010 oraz prognoza na lata 2011-2012

Lata	Wybrane zawody
2006	kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym, specjalista terapii uzależnień, nauczyciel języka obcego, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, asystent prawny, audytor, referendarz sądowy, operator sprzętu komputerowego, inspektor budowy dróg, kontroler produkcji, instruktor tańca, pośrednik pracy, strażak, strażnik miejski, operator urządzeń do wulkanizacji
2007	kierownik małego przedsiębiorstwa w gospodarce magazynowej, transporcie łączności, administrator bazy danych, inżynier kolejowych sieci elektroenergetycznych, inżynier mechanik- maszyny i urządzenia do obróbki metali, inżynier górnik-górnictwo węgla kamiennego, logopeda, nauczyciel fizyki i astronomii, nauczyciel psycholog, radca prawny, inspektor budowy dróg, instruktor tańca, księgowy, kasjer walutowy, monter sieci wodnych i kanalizacyjnych, stolarz
2008	kierownicy działów badawczo rozwojowych, specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych) gdzie indziej niesklasyfikowani, specjaliści metod nauczania, urzędnicy do spraw przyznawania zasiłków, doręczyciele pocztowi i pokrewni, magazynierzy i pokrewni, kasjerzy i sprzedawcy biletów, krajczowie, dekarze, lakiernicy, fotografowie poligraficzni, monterzy instrumentów muzycznych, szlifierze narzędzi i polerowacze metali, ustawiacze – operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni, operatorzy urządzeń odlewniczych, walcowniczych i pokrewni, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej niesklasyfikowani, wybierający pieniądze z automatów, odczytujący liczniki i pokrewni, myjący pojazdy i szyby, robotnicy pomocniczy w rolnictwie i pokrewni
2009	pozostali zastępcy dyrektorów generalnych i prezesów, kierownik małego przedsiębiorstwa w przemyśle przetwórczym, kierownik działu informatyki, redaktor wydawniczy, nauczyciel matematyki w szkole podstawowej, inżynier kolejowych sieci elektroenergetycznych, inspektor dozoru technicznego, inżynier rybactwa, pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania, pozostali specjaliści metod nauczania, nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej, nauczyciel w placówkach pozaszkolnych, specjalista do spraw ubezpieczeń zdrowotnych, rzeczoznawca majątkowy, zarządca nieruchomości, animator gospodarczy do spraw rozwoju regionalnego, pozostali literaci, dziennikarze i pokrewni, projektant wzornictwa przemysłowego, doradca zawodowy, technik papiernictwa, fotoreporter, mikser obrazu, operator urządzeń telewizji kablowej, kontroler ruchu lotniczego, pozostali inspektorzy budowlani, przeciwpożarowi i pokrewni, weterynaryjny kontroler sanitarny, pozostali spedytorzy i pokrewni, agent usług artystycznych, organizator widowni, sekretarz biura zarządu, spiker radiowy, tancerz, grafik komputerowy, pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni, pracownik lombardu, informator ruchu pasażerskiego, pracownik informacji turystycznej, prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny, fryzjer męski, ogrodnik szkółkarz, hodowca drobiu, rybak hodowca, cieśla, blacharz budowlany, blacharz izolacji przemysłowych, traser
2010	kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w gastronomii, hotelarstwie i turystyce, specjalista do spraw public relations, pozostali archiwiści, urbaniści i pokrewni, inżynier geodeta- fotogrametria i teledetekcja, inżynier geodeta-geodezyjne pomiary podstawowe, inżynier rybactwa, nauczyciel informatyki, w szkole podstawowej, pozostali specjaliści metod nauczania, audytor, nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagogika), lektor języka angielskiego, nauczyciel muzyki, farmaceuta - farmacja apteczna, instruktor nauki jazdy, przedstawiciel handlowy, operator urządzeń telewizji kablowej, kontroler stanu technicznego pojazdów, technik technologii żywności-przetwórstwo jajczarskie, instruktor tańca, pozostali pracownicy do spraw zatrudnienia i pośrednictwa, sekretarz biura zarządu, pozostali pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni, dekorator wnętrz, instruktor dyscypliny sportu, menedżer dyscypliny sportu, archiwista zakładowy, laborant chemiczny, inspektor ochrony środowiska, recepcjonista, pozostali pracownicy do spraw transportu, korektor składu, pozostali informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni, bufetowy (barman), laborant sekcyjny, pomoc farmaceutyczna, strażnik ochrony środowiska, demonstrator wyrobów, hodowca bydła, rybak hodowca, zdun, szkutnik, robotnik rozbiórki budowli, sztukator, pozostali monterzy sieci komunalnych, traser, elektromonter urządzeń dźwignicowych (konserwator), manipulant drewna okrągłego, pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich, brukarz, monter żaluzji, pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna, operator

	maszyn urabiających i ładujących, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń metalurgicznych, operator automatów do formowania wyrobów szklanych, operator spawarek okleiny i łuszczeni, operator maszyny tekturkowej, maszynista kotła, operator maszyn i urządzeń do produkcji opakowań, operator urządzeń do produkcji elementów z betonu, operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych, operator maszyn do szycia, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do przetwórstwa kawy, herbaty i ziarna kakaowego, maszynista kolei linowych, operator dźwignic linotorowych, boy hotelowy, robotnik górniczy dołowy, konserwator części
2011-2012(*)	<p>Duże prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym, – kierownik małego przedsiębiorstwa, – operator sprzętu komputerowego, – administrator baz danych, – kierownik działu informatyki. <p>Średnie prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – instruktor tańca, – sekretarz biura zarządu, – operator urządzeń telewizji kablowej, – prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny, – pozostali specjaliści metod nauczania, – przedstawiciel handlowy.

(*) prognoza,

Źródło: opracowanie własne na podstawie Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim.

Liczba zawodów zrównoważonych w ostatnich pięciu latach kształtuje się na podobnym poziomie. Na podstawie danych z lat 2006 – 2010, wnioskowano, które zawody w najbliższych dwóch latach znajdą się w grupie zrównoważonych.

Badania zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych na podstawie **wskaźników intensywności** poszczególnych zawodów i specjalności w latach poprzednich mogą stanowić jedną z możliwości pozwalających na śledzenie danego zawodu na lokalnym rynku pracy, określa bowiem średnio miesięczne wskaźniki oraz relacje pomiędzy nimi.

Niepokojącym sygnałem na rynku pracy jest wzrost liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Ponadto należy zwrócić uwagę na osoby bez pracy będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tj. osoby niepełnosprawne, a także osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego, osoby bez wykształcenia średniego, oraz osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia.

Województwo lubelskie charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia mieszkańców, co teoretycznie świadczy o dużym potencjale rynku pracy. Mimo to **dostrzegamy rozbieżności między zapotrzebowaniem na pracę a przygotowaniem potencjalnych pracowników**. Wykazały to analizy deficytowych i nadwyżkowych zawodów występujących na terenie województwa. **Konieczne jest więc prowadzenie bieżącego monitoringu zarówno rynku pracodawców (popytu na pracę) oraz rynku pracowników (podaży pracy), który pozwoli na odpowiednie stymulowanie rynku pracy (kształcenie nowych kadr i kierunki przekwalifikowania i szkoleń osób wchodzących na rynek i bezrobotnych) w celu przeciwdziałania bezrobociu.**

**Podsumowanie prognozy zawodów deficytowych i nadwyżkowych
na lata 2011-2012**

Analiza retrospekcyjna ostatnich lat pozwala przewidywać, że zawody dotychczas deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w najbliższych latach również będą do takich należały. Na takie wnioski pozwala analiza relacji między popytem i podażą pracy monitorowana przy pomocy **wskaźnika intensywności**. Powtarzające się w ostatnich latach z jednej strony poszukiwania określonych pracowników, a z drugiej - miejsc zatrudnienia, nie ulegają dużym zmianom. Na tej podstawie można przewidywać następującą sytuację:

Tab. 39. Prognozowane zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone

Zawody w latach 2011-12		
Deficytowe	Zrównoważone	Nadwyżkowe
<p>Duże prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bibliotekarz, - pracownik biurowy, - pracownik kancelaryjny, - pośrednik pracy, - urzędnik ubezpieczeń społecznych. <p>Średnie prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - statystyk, - sekretarz asystenta, - sekretarz sądowy, - muzealnik, - instruktor terapii uzależnień, - operatorzy maszyn. 	<p>Duże prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w przemyśle przetwórczym, - kierownik małego przedsiębiorstwa, - operator sprzętu komputerowego, - administrator baz danych, - kierownik działu informatyki. <p>Średnie prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - instruktor tańca, - sekretarz biura zarządu, - operator urządzeń telewizji kablowej, - prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny, - pozostali specjaliści metod nauczania, - przedstawiciel handlowy. 	<p>Duże prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ogrodnik, - inżynier ogrodnictwa, - rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, - rolnik upraw polowych, inżynier rolnik, - technik technologii żywności, - filolog i tłumacz, - filolog – filologia obcojęzyczna, - filolog – filologia polska. <p>Średnie prawdopodobieństwo wystąpienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sprzedawca, - pozostali sprzedawcy i demonstratorzy, - pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, - organizator usług gastronomicznych, - pozostali inżynierowie i gdzie indziej niesklasyfikowani, - handlowiec, - ekonomista, - operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa owoców, warzyw, nasion oleistych i pokrewnych, - technik architektury krajobrazu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim.

Zapotrzebowanie na określone zawody nie zawsze wskazuje na ich atrakcyjność.

W grupie zawodów deficytowych mogą znaleźć się zarówno te, które są niechętnie podejmowane ze względu na ich niską pozycję w hierarchii społecznej i materialnej osób je wykonujących, jak też jednocześnie te, które wymagają stosunkowo wysokich kwalifikacji. Nie bez

znaczenia przy nierównowadze ofert pracy w poszczególnych zawodach a liczbą poszukujących pracy może być lokalizacja oferty pracy (na przykład miejscowość położona na peryferiach województwa), a miejsce zamieszkania poszukujących pracy i dysponujących poszukiwanym zawodem.

Odpowiedzialność za problemy w znalezieniu pracy ponoszą również uczelnie wyższe, które przyjmują często w nadmiarze studentów na kierunki „modne”, łatwe do skończenia lub „tanie do prowadzenia dla szkół niepaństwowych” (na przykład pedagogika, zarządzanie), po skończeniu których absolwenci mają problem w znalezieniu pracy w zawodzie.

Tab. 40. Kierunki studiów o niskim oraz wysokim stopniu bezrobotnych oraz nieodnotowane dotychczas w UP

Kierunki studiów		
Nieodnotowane w UP	O niskim stopniu bezrobotnych	O wysokim stopniu bezrobotnych
<ul style="list-style-type: none"> – kierunek lekarski – architektura i urbanistyka – farmacja – muzykologia – zdrowie publiczne – międzywydziałowe indywidualne studia humanistyczne 	<ul style="list-style-type: none"> – dziennikarstwo i komunikacja społeczna – edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej – historia sztuki – makrokierunek (filozofia, historia) 	<ul style="list-style-type: none"> – administracja – pedagogika – prawo – zarządzanie i marketing – ekonomia – politologia i nauki społeczne – rolnictwo – filologia polska – ochrona środowiska – architektura krajobrazu – transport – archeologia – filozofia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Monitoring kierunków ze względu na poziom liczebności bezrobotnych absolwentów powinien przekładać się na ograniczanie bądź rozszerzanie oferty kształcenia. Studia powinny przygotowywać konkretne kadry pracowników, a nie powinny stanowić jedynie odroczenia w czasie momentu zasilania rzeszy bezrobotnych.

Oprócz analizy obecnego zapotrzebowania na poszczególne zawody na rynku pracy należy mieć na uwadze również inne czynniki, które mogą wpływać na ich zapotrzebowanie w przyszłości. Posiadając odpowiednią wiedzę na ten temat, można podejmować odpowiednie działania, które często mogą wykraczać w przyszłość ponad prognozowany okres 2011-12. Ale dzięki temu, że okres kształcenia zazwyczaj trwa dłużej niż 2 lata, daje to wystarczająco dużo czasu na przystosowanie oferty kształcenia. W przyszłości należałoby uwzględnić m.in. takie czynniki, jak te wymienione poniżej.

Czynniki, które mogą mieć wpływ na regionalny rynek pracy w najbliższych latach:

1. INWESTYCJE Z BUDŻETU CENTRALNEGO I FUNDUSZY UNIJNYCH M.IN.:

- budowa lotniska w Świdniku,
- budowa drogi ekspresowej S17 Warszawa – Hrebenne,
- rozbudowa infrastruktury wokół dużych inwestycji,

→ wzrost zapotrzebowania na zawody związane z budownictwem i w późniejszym czasie zawody związane z zagospodarowaniem infrastruktury oraz inne zawody usługowe

2. ZJAWISKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE M.IN.:

- starzenie populacji,
- wahania w dostępności do ochrony zdrowia,

→ wzrost zapotrzebowania na zawody w sektorze usług opiekuńczych i zdrowotnych

3. ZJAWISKA SPOŁECZNO-EKONOMICZNE:

- migracje zewnętrzne,
- „drenaż mózgów”,
- reemigracja,

→ wzrost zapotrzebowania na zawody z branży informatycznej, medycznej i usług opiekuńczych, branży budowlanej

4. SYTUACJA POLITYCZNA I EKONOMICZNA NA ŚWIECIE I W POLSCE:

- wyjście z kryzysu gospodarczego lub jego pogłębienie,
- inwestycje w Polsce i w regionie,
- polityka Rządu,
- skuteczność władz lokalnych w przyciąganiu inwestycji, wspieranie przedsiębiorców i rozwój miejsc pracy,

→ w zależności od tej sytuacji może nastąpić wzrost zapotrzebowania na zawody z branży budowlanej i inne zawody w zależności od kierunków rozwoju przedsiębiorstw lokalnych lub spadek zapotrzebowania w przypadku recesji i likwidacji obecnych zakładów pracy.

5. ORGANIZACJA IMPREZ MIĘDZYNARODOWYCH TAKICH JAK:

- Mistrzostwa Europy w piłce nożnej Euro 1012

→ czasowy wzrost zapotrzebowania na zawody związane z transportem, gastronomią, zakwaterowaniem i obsługą ruchu turystycznego,

Analizując problematykę zawodów należy zwrócić uwagę również na inne przyczyny większych lub mniejszych problemów ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie. Wpływ na to może mieć m.in. dopasowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania pracodawcy – czy nauka konkretnych zawodów spełnia oczekiwania pracodawcy. Czy jest na odpowiednim poziomie i czy uwzględnia nowe technologie, czy może edukacja zatrzymała się na standardach z przed kilku, kilkunastu lat i pracodawca przyjmując osobę na stanowisko musi dodatkowo pracownika przeszkolić. W takiej sytuacji dla pracodawcy może nie mieć znaczenia kogo przyjmuje, bo i tak musi sam przygotować pracownika do podejmowanych zadań.

Pracodawcy coraz częściej będą wymagali od swoich pracowników posiadania szerszych kwalifikacji niż tylko kwalifikacje zawodowe. Aby zwiększyć szanse przyszłych pracowników należy również zbadać zapotrzebowanie na inne umiejętności, do których można zaliczyć m.in. posiadanie innych uprawnień (odpowiednie prawo jazdy, ukończone kursy, certyfikaty), znajomość języków obcych, umiejętności interpersonalne i pracy w zespole, oraz umiejętność odpowiedniego ubrania się i kultury osobistej.

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymusza w obecnej chwili taki sposób edukacji, aby absolwenci byli przygotowani na to, że w przyszłości będą musieli stale się dokształcać i jednocześnie system nauczania powinien pozwalać na taką elastyczność absolwentów, która pozwoli im szybko się przekwalifikować i zmienić zawód. Należy zerwać z przeświadczeniem, że raz zdobyty zawód daje bezpieczeństwo znalezienia pracy w zawodzie i wykonywania zawodu do emerytury. Z tego względu często niezbędne jest uzupełnianie zdobytych wcześniej umiejętności.

Przedstawione prognozy zawodów deficytowych i nadwyżkowych mogą więc ulegać modyfikacjom, niemniej jednak, wiele z tych zawodów wskazuje na utrwalającą się tendencję braku lub nadmiaru podaży pracy w województwie lubelskim.

WNIOSKI I REKOMENDACJE Z BADANIA

Analiza retrospekcyjna oraz prognostyczna zawodów deficytowych i nadwyżkowych wykazała, iż województwo lubelskie charakteryzuje się niedopasowaniem popytu na pracę i podaży pracy. Bardzo duży odsetek zawodów zaliczanych jest w regionie do zawodów nadwyżkowych. Obie analizy wskazały na niewystarczające dostosowanie struktury kształcenia kadr do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. System edukacyjny nadal kształci w zawodach i specjalnościach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, przyczyniając się do wzrostu bezrobocia. W związku z tym zarówno szkoły ponadgimnazjalne, uczelnie wyższe, jak i instytucje szkoleniowe, powinny przystosowywać swą ofertę do zapotrzebowania rynku pracy.

Biorąc pod uwagę wyniki przedstawionych wyżej analiz desk research, należy podjąć niezbędne działania w celu zrównoważenia sytuacji na lubelskim rynku pracy. Właściwa diagnoza sytuacji na regionalnym rynku pracy jest niezbędna w celu podejmowania różnego rodzaju działań zaradczych przez instytucje funkcjonujące w obszarze polityki rynku pracy.

Odpowiedzią na potrzebę ciągłego monitorowania rynku pracy, w celu lepszego dostosowania oferty edukacyjnej w regionie są przedstawione w niniejszym raporcie metodologie badań wspomagających „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Opracowane przez Wykonawcę koncepcje badań wspomagających posłużą do ustalenia rzeczywistego odzwierciedlenia struktury podaży pracy i popytu na pracę.

Realizacja poszczególnych zadań w ramach niniejszego projektu pozwoliła na wysunięcie następujących wniosków oraz udzielenie poniższych rekomendacji:

	WNIOSKI	REKOMENDACJE
1	Wyniki badania wspomagającego „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, są niezbędne w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb rynku pracy.	Badanie wspomagające „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” powinno być jednym z najważniejszych badań realizowanych przez LORP.
2	Dotychczasowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych opierała się jedynie na danych gromadzonych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Zatem analizę tę należy traktować jako „wycinkową”, nieobejmującą swym zasięgiem całego rynku pracy, gdyż nie oddaje pełnej struktury zawodów.	W badaniu wspomagającym należy wziąć również pod uwagę oferty pracy zamieszczone w prasie, Internecie oraz te, które są w posiadaniu Niepublicznych Służb Zatrudnienia. Ponadto analiza osób bezrobotnych powinna być uzupełniona o inne wskaźniki, takie jak np. wiek bezrobotnych, dodatkowe umiejętności potwierdzone np. certyfikatem, zaświadczeniem, czy też miejsce zamieszkania.
3	„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” prowadzony był jedynie w oparciu o dane zastane. Analiza nie odzwierciedla rzeczywistego zapotrzebowania na konkretne zawody, gdyż pozbawiona jest informacji od samych pracodawców (strona popytowa), którzy tworzą owe zapotrzebowanie (np. nie wszyscy pracodawcy poszukują pracowników poprzez Urzędy Pracy). Ponadto ważne jest aby analiza bezrobotnych wg zawodów (strona podaźowa), również odzwierciedlała rzeczywistość, gdyż m.in. nie zawsze zawód wyuczony jest tym, który osoba bezrobotna jest w stanie wykonywać. Ważne jest również przyjrzenie się osobom, które w	Badając rzeczywiście występujące w regionie zawody deficytowe i nadwyżkowe, należy dotychczas opracowywany „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” uzupełnić o badania pierwotne dotyczące zarówno strony popytowej, jak i podaźowej.

	najbliższym czasie mogą zasilić zbiorowość osób bezrobotnych w regionie (uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych).	
4	Na zapotrzebowanie na zawody wpływ mają również różne czynniki zewnętrzne, tj. nie dotyczące strony podaźowej i popytowej, np. liczba i rodzaj planowanych inwestycji.	Odpowiednia wiedza na temat dodatkowych czynników np. liczby i rodzaju planowanych inwestycji, pozwoli na przewidywanie zmian na rynku pracy.
5	Przeprowadzone badanie pilotażowe wykazało, iż wywiady zrealizowane wśród: pracodawców, osób bezrobotnych, dyrektorów oraz uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, są badaniami adekwatnymi do przyjętej problematyki badawczej.	Badania pierwotne powinny być przeprowadzane wśród: <u>pracodawców</u> (co pozwoli na określenie aktualnego, jak i przyszłego zapotrzebowania na pracowników, a także trudności, z jakimi spotykają się pracodawcy podczas rekrutacji nowych pracowników), <u>osób bezrobotnych</u> (dzięki czemu możliwe będzie sprawdzenie, czy osoby bezrobotne, reprezentujące dany zawód mogłyby pracować w innym zawodzie niż wyuczony na podstawie umiejętności nabytych wraz z doświadczeniem zawodowym), <u>uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych</u> (gdyż, poznanie ich planów na przyszłość pozwoli oszacować, jakie szanse na rynku pracy będą mieli uczniowie po ukończeniu edukacji, a tym samym podjąć odpowiednie kroki, aby zwiększyć ich szanse na płynne przejście ze świata edukacji w świat pracy zawodowej), <u>dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych</u> (co pozwoli na poznanie motywów, jakimi kierują się jednostki edukacji podczas tworzenia oferty edukacyjnej).
6	Badanie wspomagające dzięki, któremu możliwe będzie poznanie rzeczywiście występujących w województwie lubelskim zawodów deficytowych i nadwyżkowych, będzie zawierało informacje niezbędne w celu kształtowania polityki rynku pracy. Z informacji tych będą mogły korzystać: <ul style="list-style-type: none"> • instytucje edukacyjne, • Publiczne i Niepubliczne Służby Zatrudnienia, • osoby poszukujące pracę oraz osoby bezrobotne. <p>Analiza retrospekcyjna i prognostyczna wykazała, iż w regionie występuje niedopasowanie popytu na pracę do podaży pracy. Wniosek ten pozwala stwierdzić, że w województwie należałoby podjąć odpowiednie kroki w celu zmniejszenia owego niedopasowania.</p>	Wyniki badań powinny być upowszechniane dla: <ul style="list-style-type: none"> → instytucji z obszaru edukacji oraz instytucji szkoleniowych - które w raporcie powinny znaleźć informacje odnośnie zapotrzebowania na konkretne zawody, kwalifikacje, umiejętności oraz zapotrzebowania na szkolenia pracownicze. Dzięki informacjom zawartym w raporcie instytucje te będą mogły dostosować swoją ofertę edukacyjną i szkoleniową do faktycznych bieżących potrzeb rynku pracy. → osobom poszukującym pracy (bezrobotnym) - którym, informacje zawarte w raporcie, pomogą w skuteczniejszym poszukiwaniu pracy oraz w podjęciu działań, które zwiększą ich szanse na regionalnym rynku pracy (np. udział w szkoleniach). → Publicznym Służbom Zatrudnienia - które w raporcie powinny znaleźć informacje odnośnie najistotniejszych tendencji oraz problemów występujących na rynku pracy, dzięki czemu możliwe będzie przewidywanie przyszłych tendencji w zakresie popytu na pracę i podaży pracy. Ponadto w raporcie zawarte powinny być informacje dotyczące zapotrzebowanie na

		<p>pracowników aktualnie i w przyszłości. Dzięki takim informacjom działalność PSZ będzie miała bardziej ukierunkowany charakter.</p> <p>→ Niepublicznym Służbom Zatrudnienia - którym wnioski zawarte w raporcie mogą ułatwić świadczenie wsparcia osób bezrobotnych w uzyskaniu zatrudnienia oraz pozwolą na ukierunkowanie aktywności osób poszukujących pracy.</p>
7	<p>„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” opracowywany jest przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dwa razy w roku.</p>	<p>Badanie wspomagające „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” powinno odbywać się minimum raz na rok, tak aby można było syntetyzować ze sobą wyniki pochodzące z dotychczas przygotowywanej analizy z zbliżonego okresu czasu.</p>

OPIS STRATEGII UPOWSZECHNIANIA REZULTATÓW Z BADAŃ NAD ZAWODAMI DEFICYTOWYMI I NADWYŻKOWYMI

Wyniki omówionego wyżej badania wspomagającego Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych będą kluczowe dla instytucji, które zajmują się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Jak zostało wyżej przedstawione analiza podaży i popytu na pracę przeprowadzana przez powiatowe urzędy pracy jest niezgodna z rzeczywistością, dlatego też Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadzać będzie badanie wspomagające, którego koncepcja metodologiczna została przedstawiona powyżej.

Bardzo ważną kwestią podczas upowszechniania rezultatów z badania jest dostosowanie przekazu do potrzeb informacyjnych różnych odbiorców. Zdarza się, że konieczne jest przystosowanie języka badawczego, bądź formy prezentacji do różnych adresatów.

Najbardziej adekwatnymi narzędziami do rozpowszechniania danych są:

a. instytucje rynku pracy:

- spotkania i konferencje tematyczne,
- informacje zamieszczane na portalu internetowym,
- publikacje książkowe

b. instytucje edukacyjne:

- broszury informacyjne,
- publikacje książkowe,
- informacje zamieszczone na portalu internetowym,
- spotkania i konferencje tematyczne,

c. pracodawcy:

- informacje zamieszczone na portalach interesowych,
- informacje przekazywane w mediach masowych (radio, telewizja, prasa)
- broszury informacyjne,

d. pracownicy:

- informacje przekazywane w mediach masowych (radio, telewizja, prasa)
- informacje zamieszczone na portalach interesowych,
- broszury informacyjne.

Informacje zebrane podczas badania właściwego, powinny zostać tak opracowane, aby były czytelne dla instytucji działających w obszarze polityki społecznej. Wiedza ta bowiem stanowić będzie podstawę do prawidłowego funkcjonowania tychże instytucji. Dlatego też należy zebrane dane uporządkować i przedstawić w formie zwięzłego i treściwego raportu, który powinien być przekazany wszystkim zainteresowanym instytucjom.

Ważnym etapem upowszechniania wyników badania jest odpowiednio przeprowadzona kampania informacyjno – promocyjna, w ramach której należy:

- stworzyć w ramach strony internetowej LORP, zakładkę dotyczącą niniejszego badania, która będzie na bieżąco aktualizowana,
- odpowiednia promocja upowszechniająca wyniki badania, np. notatki w prasie, na regionalnych stronach internetowych o tematyce rynku pracy, itp.,
- organizacja konferencji, szkoleń, itp. które posłużą do omówienia wyników badania poprzez dyskusję osób zaangażowanych w politykę rynku pracy, tak aby możliwe było sprawne wykorzystanie rezultatów w działalności owych instytucji,

Informacje zebrane w ramach projektu będą dostępne na portalu internetowym Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy w ramach **Biblioteki Zasobów Informacji**.

Bibliografia

1. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2005 r.”,
2. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2006 r.”,
3. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2007 r.”,
4. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2008 r.”,
5. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2009 r.”,
6. dane statystyczne pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie,
7. opracowania własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
<http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=178>,

Narzędzia badawcze

KWESTIONARIUSZ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO Z OSOBAMI BEZROBOTNYMI

– wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

Szanowni Państwo!

Niniejsze badanie ma na celu zdiagnozowanie rzeczywistości występujących w województwie/powiecie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. W związku z tym oprócz prowadzonego przez powiatowe urzędy pracy „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, który opracowywany jest na podstawie danych urzędów, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przeprowadza badanie wspomagające ten monitoring.

Państwa odpowiedzi na zamieszczone poniżej pytania, pozwolą na lepsze dostosowanie działań zaradczych realizowanych przez instytucje pośrednictwa pracy.

Badania są anonimowe a kwestionariusz ma charakter poufny. Zebrane dane będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby realizacji badania „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim” i nie będą udostępniane osobom trzecim.

Dziękujemy za udzielenie rzetelnych odpowiedzi i poświęcony czas.

1. Jaki jest Pana/i wyuczony zawód [dyplom, uprawniający do wykonywania jakiego zawodu uzyskał/a Pan/i po ukończeniu szkoły]?

--

2. Jakie posiada Pan/i dodatkowe kwalifikacje nabyte poprzez różnego rodzaju kursy/szkolenia? [proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana/i dotyczą]

1	kurs komputerowy
2	kasa fiskalna
3	język angielski
4	grafik komputerowy
5	nowoczesny sprzedawca
6	prawo jazdy kategoria C
7	prawo jazdy kategoria B
8	kurs spawania
9	agent ochrony

10	księgowość
11	sprzedawca
12	kurs kosmetyczny
13	operator wózków widłowych
14	decoupage i/lub bukieciarstwo
15	operator koparko – ładowarki i spycharki
16	magazynier
17	barman – kelner
18	opiekun
19	masażysta
20	inne, jakie?

3. Jakie są Pana/i dodatkowe umiejętności? [proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które Pana/i dotyczą oraz wskazać na te (gdy występują), które nie zostały uwzględnione w kafeterii odpowiedzi]

1	znajomość języka angielskiego
2	umiejętność obsługi komputera
3	umiejętność obsługi urządzeń biurowych
4	znajomość Microsoft Office (WORD, Excel, Power Point)
5	umiejętność pracy w zespole
6	zdolności organizacyjne
7	umiejętność radzenia sobie w warunkach stresu
8	inne, jakie?

4. Czy w chwili obecnej deklaruje Pan/i gotowość do podjęcia jakiegokolwiek pracy zawodowej?

1	tak, w każdym zawodzie
2	tak, ale tylko w swoim zawodzie (wyuczonym)
3	nie, ponieważ [proszę przejść do pytania 9]

5. W jakiej branży poszukuje Pan/i pracy? [proszę wskazać, jaka branża jest dla Pana/i najodpowiedniejsza, a która nie odpowiada Panu/i w ogóle – proszę użyć w tym celu skali od 1 do 4, gdzie: „1 – zdecydowanie mi odpowiada”, „2 – raczej mi odpowiada”, „3 – raczej mi nie odpowiada”, „4 – zdecydowanie mi nie odpowiada”]

1	rolnictwo	1	2	3	4
2	działalność produkcyjna	1	2	3	4
3	budownictwo	1	2	3	4
4	handel	1	2	3	4
5	hotelarstwo	1	2	3	4
6	transport	1	2	3	4
7	finanse	1	2	3	4
8	nieruchomości	1	2	3	4
9	administracja	1	2	3	4
10	edukacja	1	2	3	4
11	gastronomia	1	2	3	4
12	służba zdrowia	1	2	3	4
13	inne, jakie?	1	2	3	4

6. Jakie jest Pana/i dotychczasowe doświadczenie zawodowe?

1	nie posiadam doświadczenia zawodowego
2	do roku czasu
3	od roku do 5 lat
4	od 5 do 10 lat
5	od 10 do 20 lat
6	od 20 do 30 lat
7	powyżej 30 lat

7. Jaki zawód wykonywa/a Pan/i ostatnim razem?

--

8. Jaka była przyczyna utraty pracy?

1	redukcja etatów w firmie, w związku z zmniejszeniem się popytu na produkty/usługi
2	brak potrzebnych kwalifikacji/kompetencji
3	zatrudnienie sezonowe
4	nie przedłużona umowa o pracę
5	inne, jakie?

9. Jak długo jest Pan/i bezrobotny/a?

1	do 1 miesiąca
2	od 1 do 3 miesięcy
3	od 3 do 6 miesięcy
4	od 6 do 12 miesięcy
5	od 12 do 24 miesięcy
6	powyżej 24 miesięcy

10. Jaka forma zatrudnienia satysfakcjonowała by Pana/ią?

1	umowa o pracę
2	umowa o dzieło
3	umowa zlecenie
4	własna działalność gospodarcza
5	każda z wyżej wymienionych
6	żadna z wyżej wymienionych

11. Jakie minimalne miesięczne wynagrodzenie netto satysfakcjonowałoby Pana/ią?

1	poniżej 1000 zł
2	1000 – 1500 zł
3	1501 – 2000 zł
4	2001 – 2500 zł
5	2501 – 3000 zł
6	3001 – 3500 zł
7	3501 – 4000 zł
9	powyżej 4000 zł

12. Czy aby uzyskać zatrudnienie byłby/byłaby Pan/i skłonny/a: [proszę zaznaczyć odpowiednio tak/nie w każdym wierszu]

		tak	nie
1	przekwalifikować się		
2	kontynuować edukację		
3	zmienić miejsce zamieszkania		
4	pracować za granicą		
5	przyjąć nisko płatną pracę		
6	przyjąć ofertę pracy poniżej swoich kwalifikacji		
7	pracować na czarno		
8	zrobiłbym/abym wszystko aby zdobyć zatrudnienie		

13. Jakie są w Pana/i ocenie największe bariery podjęcia zatrudnienia na lokalnym/regionalnym rynku pracy? [proszę wybrać max 3 odpowiedzi i uszeregować je w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej, przyporządkowując odpowiednie cyfry, gdzie „1” oznacza „najważniejsza przyczyna”]

1	brak ofert pracy	
2	niskie zarobki proponowane przez pracodawców	
3	brak odpowiednich kwalifikacji	
4	brak doświadczenia zawodowego	
5	zbyt wygórowane wymagania pracodawców	
6	zbyt niskie wykształcenie	
7	inne, jakie?	

14. Jak Pan/i ocenia swoje szanse na regionalnym/lokalnym rynku pracy?

1	bardzo dobrze
2	dobrze
3	średnio
4	źle
5	bardzo źle
6	nie wiem, trudno powiedzieć

METRYCZKA

1. Płeć

1	kobieta
2	mężczyzna

2. Wiek

--

3. Wykształcenie

1	podstawowe/gimnazjalne
2	zasadnicze zawodowe
3	średnie ogólnokształcące
4	średnie zawodowe
5	policealna/pomaturalne
6	wyższe licencjackie
7	wyższe magisterskie

4. Stan cywilny

1	panna/kawaler
2	mężatka/żonaty
4	rozwidziona/rozwidziony
5	wdowa/wdowiec

5. Miejsce zamieszkania

1	wieś
2	miasto do 20 tys. mieszkańców
3	miasto 20 tys. – 50 tys. mieszkańców
4	miasto 50 tys. – 100 tys. mieszkańców
5	miasto powyżej 100 tys. mieszkańców

KWESTIONARIUSZ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO Z PRACODAWCAMI

– wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

Szanowni Państwo!

Niniejsze badanie ma na celu zdiagnozowanie rzeczywiście występujących w województwie/powiecie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. W związku z tym oprócz prowadzonego przez powiatowe urzędy pracy „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, który opracowywany jest na podstawie danych urzędów, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przeprowadza badanie wspomagające ten monitoring.

Państwa odpowiedzi na zamieszczone poniżej pytania, pozwolą na lepsze dostosowanie działań zaradczych realizowanych przez instytucje pośrednictwa pracy.

Badania są anonimowe a kwestionariusz ma charakter poufny. Zebrane dane będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby realizacji badania „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim” i nie będą udostępniane osobom trzecim.

Dziękujemy za udzielenie rzetelnych odpowiedzi i poświęcony czas.

PYTANIE FILTRUJĄCE: Czy Pana/i firma zatrudnia pracowników?

1	firma nie zatrudnia pracowników (samozatrudnienie, jednoosobowa działalność) [proszę zakończyć ankietę]
2	firma zatrudnia pracowników

1. Czy aktualnie są w Pana/i firmie wolne miejsca pracy?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 4]

2. Iloma wolnymi miejscami pracy Pan/i dysponuje?

3. Na jakich stanowiskach występują wolne miejsca pracy? Jakie są Pana/i oczekiwania co do kandydatów na wolne miejsca pracy? [proszę wskazać max 3 zawody]

Zawód	Pożądane wykształcenie	Dodatkowe umiejętności	Cechy osobowościowe

4. Czy w ciągu najbliższego roku planuje Pan/i zwiększyć zatrudnienie w firmie?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 7]

5. Ile osób planuje Pan/i zatrudnić?

6. Na jakie stanowiska planuje Pan/i przyjąć nowych pracowników? Proszę podać jakie są Pana/i oczekiwania co do osoby nowo zatrudnionej na konkretnym stanowisku? [proszę wskazać max 3 zawody]

Zawód	Pożądane wykształcenie	Dodatkowe umiejętności	Cechy osobowościowe

7. Czy planuje Pan/i zwolnienia pracowników w ciągu najbliższego roku?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 10]

8. Ile osób planuje Pan/i zwolnić?

9. Jakich stanowisk dotyczyć będą zwolnienia w Pana/i firmie? [proszę wskazać max 3 zawody]

Zawód

10. Jakie są metody rekrutacji pracowników w Pana/i firmie? [proszę zaznaczyć odpowiednio tak/nie w każdym wierszu]

	Tak	Nie
Zamieszczanie ofert pracy na portalach internetowych dotyczących rynku pracy		
Zamieszczanie ofert pracy na własnej, firmowej stronie internetowej		
Zamieszczanie ofert pracy w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych, regionalnych		
Zamieszczanie ofert pracy w pismach specjalistycznych, branżowych		
Nadawanie ofert pracy w stacjach radiowych, np.: w audycji „znajdź pracę”		
Zamieszczanie ofert pracy na tablicach ogłoszeń		
Poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy		
Poszukiwanie pracowników przez pośredników pracy		
Przez znajomych		
Kandydaci nieprzyjęci uprzednio		
Inne, jakie?.....		

11. Ukończenie jakich kursów/szkoleń jest najmniej widziane u osób starających się na wolne stanowiska pracy? [proszę zaznaczyć odpowiednio tak/nie w każdym wierszu]

	Tak	Nie
kurs językowy		
obsługa komputera		

obsługa urzędzeń biurowych		
zarządzanie zasobami ludzkimi		
obsługa maszyn i urzędzeń		
kursy marketingowe		
księgowość		
ubezpieczenia		
obsługa klienta		
prawo jazdy		
kurs spawacza		
nieruchomości		
inne (jakie?)		

12. Czy zatrudniłby/zatrudniłaby Pan/i osoby bezrobotne po przeszkoleniu pod względem oczekiwań Pana/i firmy?

1	tak
2	nie
3	nie wiem, trudno powiedzieć

13. Na jakie trudności napotyka Pan/i podczas prób zatrudnienia nowych pracowników? [proszę zaznaczyć odpowiednio tak/nie w każdym wierszu]

	Tak	Nie
<i>brak jakichkolwiek trudności</i>		
brak doświadczenia zawodowego		
brak wykształcenia kierunkowego		
brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku		
brak umiejętności obsługi komputera		
brak praktycznej znajomości programów komputerowych		
brak znajomości języków obcych		
brak prawa jazdy		
brak umiejętności interpersonalnych		
brak specjalistycznych uprawnień zawodowych		
niedyspozycyjność		
brak umiejętności pracy w zespole		
zbyt wysokie oczekiwania płacowe		
brak zgłoszeń		
inne, jakie?		

METRYCZKA

1. Ilość osób zatrudnionych jest w firmie:

1	do 9 osób
2	od 10 osób do 49 osób
3	od 50 do 249 osób
4	od 250 do 999 osób
5	powyżej 1000 osób

2. Forma prawna firmy:

1	spółka cywilna
2	spółka jawna
3	spółka komandytowa
4	spółka z o.o.
5	spółka akcyjna
6	przedsiębiorstwo państwowe
7	spółdzielnia
8	osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
9	inna, jaka?

3. Sekcja działalności według PKD 2004:

1	A - rolnictwo, leśnictwo, rybactwo
2	B - górnictwo i wydobywanie
3	C - przetwórstwo przemysłowe
4	D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną
5	F - budownictwo
6	G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
7	H - transport i gospodarka magazynowa
8	I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
9	J - informacja i komunikacja
10	L - nieruchomości
11	O - administracja publiczna
12	P - edukacja
13	S - pozostała działalność usługowa
14	inne, jakie?

KWESTIONARIUSZ ANKIETY AUDYTORYJNEJ

– wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

Szanowni Uczniowie!

Niniejsze badanie ma na celu zdiagnozowanie rzeczywiście występujących w województwie/powiecie zawodów deficytowych i nadwyżkowych. W związku z tym oprócz prowadzonego przez powiatowe urzędy pracy „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”, który opracowywany jest na podstawie danych urzędów, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przeprowadza badanie wspomagające ten monitoring.

Wasze odpowiedzi na zamieszczone poniżej pytania, pozwolą na lepsze dostosowanie działań zaradczych realizowanych przez instytucje pośrednictwa pracy.

Badania są anonimowe a kwestionariusz ma charakter poufny. Zebrane dane będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby realizacji badania "Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim" i nie będą udostępniane osobom trzecim.

Dziękujemy za udzielenie rzetelnych odpowiedzi i poświęcony czas.

1. Czy zamierzasz kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 4]

2. Proszę wymienić kierunki kształcenia, które bierzesz pod uwagę planując kontynuację nauki: [w przypadku, gdy brane są pod uwagę różne kierunki, proszę wpisać ta, które są najważniejsze – max 3]

--

3. Proszę określić, czym kierujesz się przy wyborze kierunku kształcenia:

1	zainteresowaniami
2	dotychczasowym profilem kształcenia w szkole ponadgimnazjalnej
3	zapotrzebowaniem na rynku pracy
4	inne, jakie?

4. Proszę określić preferowane miejsce podjęcia pracy po ukończeniu edukacji [proszę wskazać max 2 odpowiedzi]

1	w miejscu zamieszkania
2	w najbliższej okolicy
3	na terenie województwa
4	w innym województwie – w jakim województwie?
5	poza granicami kraju, w jakim kraju?

5. Proszę wskazać maksymalnie 3 zawody, w których chciałbyś/chciałabyś podjąć pracę w przyszłości.

1	
2	
3	

6. Proszę określić branżę, w której chciałbyś/chciałabyś podjąć pracę po ukończeniu edukacji (Proszę wybrać jedną odpowiedź).

1	Branża budowlana
2	Branża ekonomiczna
3	Branża handlowa
4	Branża informatyczna
5	Branża motoryzacyjna
6	Branża spożywcza
7	Branża kosmetyczna
8	Inne, jakie?

7. Proszę określić minimalną wysokość zarobków netto (tzn. „na rękę”), które odpowiadałyby Ci podejmując pierwszą pracę?

1	Do 799 zł
2	Od 800 zł do 1299 zł
3	Od 1300 zł do 1799 zł
4	Od 1800 zł do 2299 zł
5	Od 2300 zł do 2999 zł
6	Od 3000 zł do 3499 zł
7	3500 zł netto i powyżej
8	Inne, jakie?

8. Na które z poniżej wymienionych propozycji zgodziłbyś/zgodziłaby aby podjąć zatrudnienie?

		tak	nie
1	umowa na czas próbny		
2	umowa na podstawie stażu refundowanego przez Urząd Pracy		
3	praca na czarno		
4	nienormowany czas pracy		

9. Proszę ocenić jakość nauczania w szkole do której uczęszczasz?

1	bardzo dobrze
2	dobrze
3	średnio
4	źle
5	bardzo źle
6	nie wiem, trudno powiedzieć

10. Proszę ocenić, które z podanych poniżej elementów procesu dydaktycznego, mają dla Ciebie największe znaczenie, podczas nauki – które elementy Twoim zdaniem są najbardziej przydatne biorąc pod uwagę fakt, że mają pomóc w przyszłej pracy zawodowej? [w tym celu proszę użyć skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „nieprzydatne”, a 6 „zdecydowanie przydatne”]

1	zajęcia teoretyczne	1	2	3	4	5	6
2	zajęcia praktyczne	1	2	3	4	5	6
3	praktyki zawodowe	1	2	3	4	5	6
4	doświadczenie praktyczne wykładowców	1	2	3	4	5	6
5	zakres przedmiotów	1	2	3	4	5	6

11. Czy w szkole do której uczęszczasz odbywają się dodatkowe zajęcia, dzięki którym pozyskujesz dodatkowe umiejętności przydatne w przyszłej pracy zawodowej? Jeśli tak, proszę wymienić jakie są to zajęcia (czego dotyczy)?

1	tak – w szkole do której uczęszczam odbywają się następujące zajęcia:
2	nie [proszę przejść do metryczki]

12. Czy uczęszczasz na któreś z wyżej wymienionych przez Ciebie zajęć?

1	tak – uczęszczam na
2	nie [proszę przejść do metryczki]

METRYCZKA

1. Płeć:

1	kobieta
2	mężczyzna

2. Wiek:

3. Rodzaj szkoły ponadgimnazjalnej:

1	liceum ogólnokształcące
2	liceum profilowane

3	technikum
4	zasadnicza szkoła zawodowa

4. Obecny kierunek/profil kształcenia:

1	technik mechanik
2	technik elektryk
3	technik elektronik
4	technik kucharz
5	technik informatyk
6	technik telekomunikacji
7	technik – obsługa turystyczna, hotelarstwo
8	mechanik
9	kucharz
10	kierunek lingwistyczny
11	Kierunek humanistyczny
12	Kierunek przyrodniczy
13	Kierunek matematyczno-fizyczny
14	Zarządzanie informacją
15	Inne, jakie?

SCENARIUSZ INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO

– wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

1. Przedstawienie moderatora, firmy badawczej oraz Instytucji Zamawiającej badanie.

2. Informacja dotycząca zasad wywiadu.

Wywiad – swobodna, luźna rozmowa – respondenta z moderatorem. Wyrażone w nim opinie nie będą związane z osobą je wypowiadającą ani instytucją, którą respondent reprezentuje. Posłużą wyłącznie do opracowań naukowych. Prośba o rozbudowane, pełne wypowiedzi, jak również poruszanie wątków, które według respondenta są ważne, a prowadzący wywiad je pominął. Wywiad będzie nagrywany. Nagranie posłuży jedynie jako notatka, będzie ono dokumentem wewnętrznym i nie opuści siedziby firmy.

1. Proszę wskazać obecną liczbę uczniów w Pana/Pani szkole oraz liczbę absolwentów w ostatnim roku szkolnym.

2. Jakie kierunki kształcenia oferuje Pana/Pani placówka?

Moderator dopyta o:

- proszę wskazać jakie czynniki były brane pod uwagę przy tworzeniu obecnie oferowanych kierunków kształcenia;
- proszę przedstawić plany dotyczące ewentualnych zmian w kierunkach nauczania;
- czy zamierzają Państwo w najbliższym czasie wprowadzić nowe kierunki kształcenia?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- jakie będą to kierunki?

3. Czy Pana/Pani zdaniem oferowane w Pana/Pani placówce kierunki kształcenia odpowiadają potrzebom zgłaszanym przez lokalnych/regionalnych pracodawców?

Jeśli nie, moderator dopyta o:

- jakie zamiany w ramach tego systemu mógłby/mogłaby Pan/Pani zaproponować?

Jeśli tak, moderator dopyta o:

- w jakim zakresie kierunki kształcenia w Pana/i szkole są spójne z lokalnym/regionalnym rynkiem pracy?
4. Czy Pana/Pani szkoła na przestrzeni lat wprowadzała zmiany w oferowanych kierunkach nauczania?
- Jeśli tak, moderator dopyta o:*
- jakich kierunkach kształcenia dotyczyły zmiany?
 - czy powstały nowe kierunki nauczania?
 - czym były spowodowane powyższe zmiany?
5. Proszę wskazać, które z kierunków kształcenia cieszą się wśród uczniów największym zainteresowaniem?
6. Proszę wskazać, które z kierunków kształcenia są wśród uczniów najmniej popularne?
7. Czy w Pana/Pani szkole odbywają się zajęcia praktyczne?
- Jeśli, tak moderator dopyta o:*
- na jakich kierunkach kształcenia oferujecie Państwo zajęcia praktyczne?
8. Czy w szkole odbywają się zajęcia pozalekcyjne, które umożliwiają uczniom pozyskiwane dodatkowych kompetencji?
- Jeśli tak, moderator dopyta o:*
- jakie są to zajęcia?
 - czy zajęcia te cieszą się dużym zainteresowaniem wśród uczniów?
 - w jakich zajęciach uczniowie najchętniej uczestniczą?
9. Czy szkoła planuje wprowadzenie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych?
- Jeśli tak, moderator dopyta o:*
- czego będą dotyczyły proponowane zajęcia?
 - jaka jest przyczyna wprowadzania zajęć o takiej właśnie tematyce?
- Jeśli nie, moderator dopyta o:*
- czy Pana/Pani zdaniem ilość oraz treść oferowana przez Państwa szkołę zajęć pozalekcyjnych jest odpowiednia?
 - czy uczniowie zgłaszają się do Państwa z prośbą o organizację zajęć o konkretnej tematyce?
- Jeśli tak, moderator dopyta o:*
- jaka jest to tematyka?
10. Czy zatrudniacie Państwo doradcę zawodowego?
- Jeśli nie, moderator dopyta o:*
- czy planujecie Państwo zatrudnienie doradcy zawodowego?
11. Czy szkoła organizuje spotkania uczniów z lokalnymi przedsiębiorcami?
12. Czy szkoła współpracuje w powiatowymi urzędami pracy?
- Jeśli tak, moderator dopyta o:*
- z jakich form współpracy Państwo korzystacie?
 - w jakim zakresie odbywa się ta współpraca?
 - jakie są jej efekty owej współpracy?
 - czy Państwo zamierzają podjąć współpracę?
 - dlaczego Państwo nie współpracują z powiatowymi urzędami pracy?

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO

– wersja poprawiona zgodnie z wynikami badania pilotażowego

Czas trwania dyskusji: około 1,5 – 2 godz.

1. WPROWADZENIE (5 minut)

- a. Przedstawienie moderatora:
- b. Przedstawieni celów wywiadu:

Dzień dobry Państwu. Przeprowadzamy badanie

- c. Informacja o nagrywaniu:

Jak Państwo widzą nasze spotkanie jest nagrywana. Proszę się jednak nie obawiać – nagranie to posłuży jedynie jako notatka, jest dokumentem wewnętrznym i nigdy nie opuści siedziby firmy. Państwa wypowiedzi traktowane są jako poufne. W opracowaniu badań, myśli i idee będą prezentowane bez powiązania z konkretną osobą.

2. PRZEDSTAWIENIE SIĘ RESPONDENTÓW (5 minut)

- ✓ na początek proszę aby każdy powiedział kilka słów o sobie – imię, jaka firmę Pan/i reprezentuje, w jakiej ona działa branży

3. POTRZEBY PRACODAWCÓW W ZAKRESIE POZYSKIWANIA PRACOWNIKÓW

- a. Czy w ostatnich kilku latach Państwa firmy zatrudniały lub poszukiwały jakiś pracowników na wolne stanowiska pracy:
 - ✓ Jakich specjalności zawodowych poszukiwaliście?
 - ✓ Czy łatwo było znaleźć osoby o potrzebnych Państwu kwalifikacjach?
 - ✓ Jeśli były jakieś trudności to pracowników o jakich specjalnościach zawodowych trudno było lub jest znaleźć?
- b. Czy poszukując pracowników szukacie Państwo raczej osób z dłuższym stażem zawodowym czy absolwentów, którzy niedawno ukończyli szkołę?
 - ✓ Na jakie stanowiska bylibyście Państwo skłonni zatrudnić absolwenta szkoły profilu zawodowym, a na jakie absolwenci tacy się nie nadają?
 - ✓ Czy uważają Państwo, że lepiej do zawodu przygotowują szkoły ponadgimnazjalne (tzw. „zawodówki”, technika) czy studia wyższe? Posiadanie jakiego wykształcenia daje większe szanse na znalezienie zatrudnienia?
- c. Czy Państwa firma odczuwa brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników?
 - ✓ co w związku z brakiem odpowiednich osób zamierzają Państwo zrobić?
- d. Jakie cechy osobowościowe ważne są podczas rekrutacji nowych pracowników?
 - ✓ które są najbardziej cenione, a które są nie mile widziane?
- e. Jakie Państwo mogliby udzielić rady osobom, które starają się o przyjęcie do pracy?

SPIS TABEL

Tab. 1. Próba badawcza do badania pracodawców	12
Tab. 2. Wielkość próby według klas wielkości.....	13
Tab. 3. Wielkość próby według sekcji PKD	13
Tab. 4. Wielkość próby według powiatu	13
Tab. 5. Próba do badania osób bezrobotnych	14
Tab. 6. Struktura próby pod względem wieku	15
Tab. 7. Struktura próby pod względem wykształcenia	15
Tab. 8. Przykładowa struktura próby wg rodzaju szkoły	16
Tab. 9. Próba badawcza do badania z dyrektorami szkół.....	16
Tab. 10. Struktura próby wg typu szkoły	17
Tab. 11. Wielkość próby według powiatu.....	23
Tab. 12. Liczba ofert pracy w latach 2006-2009 w poszczególnych powiatach regionu	40
Tab. 13. Struktura ofert pracy.....	41
Tab. 14. Bezrobotni wg tzw. wielkich grup zawodowych	41
Tab. 15. Udział osób długotrwale bezrobotnych	49
Tab. 16. Struktura osób bezrobotnych uprzednio pracujących	50
Tab. 17. Najliczniejsze grupy osób bezrobotnych na przestrzeni 2005-2009.....	50
Tab. 18. Osoby pracujące według sektorów - udział w liczbie osób ogółem pracujących	56
Tab. 19. Zarejestrowani bezrobotni wg sekcji PKD.....	58
Tab. 20. Nowo-zarejestrowani wg sekcji PKD.....	59
Tab. 21. Oferty pracy wg sekcji PKD.....	59
Tab. 22. Bezrobotni zarejestrowanie wg sekcji PKD w 2009 r.....	60
Tab. 23. Oferty pracy w 1 i 2 dużej grupie.....	61
Tab. 24. Oferty pracy w 3 wielkiej grupy	63
Tab. 25. Oferty pracy dla 4 wielkiej grupy	64
Tab. 26. Oferty pracy dla 5 wielkiej grupy	65
Tab. 27. Oferty pracy dla 6 wielkiej grupy	66
Tab. 28. Oferty pracy dla 7 wielkiej grupy	67
Tab. 29. Oferty pracy dla 8 wielkiej grupy	69
Tab. 30. Oferty pracy dla 9 wielkiej grupy	69
Tab. 31. Oferty pracy wg sekcji PKD w latach 2005-2008	79
Tab. 32. Oferty pracy wg sekcji PKD w 2009 r.....	80
Tab. 33. Wśród zawodów nadwyżkowych m.in. znalazły się następujące zawody:	84
Tab. 34. Wśród zawodów nadwyżkowych m.in. znalazły się następujące zawody:	86
Tab. 35. Liczba poszczególnych typów zawodów.....	103
Tab. 36. Zawody deficytowe w latach 2006-2010 oraz prognoza na lata 2011-2012.....	105
Tab. 37. Zawody nadwyżkowe w latach 2006-2010 oraz prognoza na lata 2011-2012.....	107
Tab. 38. Zawody zrównoważone w latach 2006-2010 oraz prognoza na lata 2011-2012.....	109
Tab. 39. Prognozowane zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone	111
Tab. 40. Kierunki studiów o niskim oraz wysokim stopniu bezrobotnych oraz nieodnotowane dotychczas w UP	112

SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Stopa bezrobocia według województw w końcu lipca 2010 r.	6
Rys. 2. Liczba osób bezrobotnych na przestrzeni lat 2005-2009.....	38
Rys. 3. Napływ do ewidencji bezrobotnych w latach 2005-2009	38
Rys. 4. Wyłączeni z ewidencji ogółem w latach 2005-2009.....	39
Rys. 5. Wyłączeni z powodu podjęcia pracy w latach 2005-2009.....	39
Rys. 6. Liczba ofert pracy w latach 2005-2009	40
Rys. 7. Liczba osób bezrobotnych nie posiadających zawodu na przestrzeni lat 2005-2009	42
Rys. 8. Bezrobotni bez zawodu.....	42

Rys. 9. Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	43
Rys. 10. Specjaliści	44
Rys. 11. Technicy i inny średni personel	44
Rys. 12. Pracownicy biurowi	45
Rys. 13. Pracownicy usług osobistych i sprzedaży	46
Rys. 14. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	46
Rys. 15. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	47
Rys. 16. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	47
Rys. 17. Pracownicy przy pracach prostych	48
Rys. 18. Siły zbrojne	48
Rys. 19. Liczba osób nowo-zarejestrowanych poprzednio pracujących w latach 2005-2009	51
Rys. 20. Liczba bezrobotnych wg sekcji PKD, których w badanym okresie jest najwięcej	51
Rys. 21. Liczba bezrobotnych wg sekcji PKD, których w badanym okresie jest najmniej	52
Rys. 22. Liczba osób nowo-zarejestrowanych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy	52
Rys. 23. Osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy wg sekcji PKD	53
Rys. 24. Liczba bezrobotnych kobiet, uprzednio pracujących	53
Rys. 25. Liczba kobiet uprzednio pracujących, zwolnionych z przyczyn zakładu pracy	54
Rys. 26. Liczba bezrobotnych kobiet, które uprzednio pracowały, wg dwóch głównych sekcji PKD	54
Rys. 27. Bezrobotni uprzednio pracujący według sektorów własności	55
Rys. 28. Bezrobotni poprzednio pracujący według sektorów ekonomicznych	56
Rys. 29. Liczba osób bezrobotnych poprzednio pracujących w sektorze usług w stosunku do osób pracujących w usługach	57
Rys. 30. Liczba osób bezrobotnych poprzednio pracujących w sektorze przemysłowym w stosunku do osób pracujących w przemyśle	57
Rys. 31. Liczba osób bezrobotnych poprzednio pracujących w sektorze rolnictwa w stosunku do osób pracujących w rolnictwie	57
Rys. 32. Struktura ofert pracy w 2005 r. wg wielkich grup zawodów	71
Rys. 33. Struktura ofert pracy w 2006 r. wg wielkich grup zawodów	71
Rys. 34. Struktura ofert pracy w 2007 r. wg wielkich grup zawodów	71
Rys. 35. Struktura ofert pracy w 2008 r. wg wielkich grup zawodów	72
Rys. 36. Struktura ofert pracy w 2009 r. wg wielkich grup zawodów	72
Rys. 37. Liczba zawodów nadwyżkowych w latach 2005-2009	84
Rys. 38. Liczba zawodów deficytowych w latach 2005-2009	90
Rys. 39. Liczba zawodów zrównoważonych w latach 2005-2009	94
Rys. 40. Liczba zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w latach 2005-2009	99
Rys. 41. Kierunki o najwyższej liczbie bezrobotnych absolwentów uczelni woj. lubelskiego	101
Rys. 42. Wykaz kierunków o najwyższej liczbie bezrobotnych absolwentów uczelni województwa lubelskiego	102
Rys. 43. Udział bezrobotnych wg tzw. wielkich grup zawodowych	103
Rys. 44. Zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone	104