



rok założenia 1993

**Szkoła Wyższa  
im. Bogdana Jańskiego**  
Wydział Zamiejscowy w Chełmie

# **RYNEK PRACY POTRZEBNE ZAWODY NA LUBELSZCZYŹNIE**

## **Raport badawczy**

### **CHEŁM 2010**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## RAPORT Z BADAŃ

### **„Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”**

*Projekt zrealizowany przez:*

***Szkołę Wyższą im. Bogdana Jańskiego***

***Wydział Zamiejscowy w Chełmie***

*w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX  
Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2  
Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego,  
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Spo-  
łecznego.*

CHEŁM 2010



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*Publikacja jest efektem badań przeprowadzonych w ramach projektu „ Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie ” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.*

Zespół badawczy:

- dr Mirosława Grodzka
- dr Krystyna Zinczuk
- dr Janusz Narkiewicz
- dr Adam Włodarczyk

*Pod kierunkiem dr Mirosławy Grodzkiej*

Recenzenci:

- prof. dr hab. Marek Pawlak
- prof. dr hab. Stanisław Skowron

Opracowanie statystyczne:

- Katarzyna Misztal-Domańska
- Grzegorz Borkowski

Opracowanie graficzne: Jakub Partyka

ISBN: 9788387897505

Nakład: 1000 sztuk

Druk: Industi Sp. z o.o.

egzemplarz bezpłatny



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*Praca dla przyszłości nie polega na zdecydowaniu,  
co powinno być jutro zrobione,  
trzeba się raczej zastanowić, co trzeba zrobić dziś,  
aby mieć zapewnione jutro*

**Peter F. Drucker**

## Spis treści

<b>I. Przedmiot i metoda badań – Mirosława Grodzka</b>	<b>6</b>
1.1. Problem badawczy i jego uzasadnienie	6
1.2. Cel badań	9
1.3. Narzędzia badawcze	10
<b>II. Podmioty rynku pracy w województwie lubelskim – Mirosława Grodzka</b>	<b>15</b>
2.1. Szkolnictwo ponadgimnazjalne	15
2.2. Kształcenie ustawiczne szansą dla regionu i jego mieszkańców	17
2.3. Urzędy pracy i pracodawcy na rynku pracy	21
2.4. Nowe zawody przyszłością rynku pracy	23
<b>III. Wyniki badań</b>	<b>31</b>
3.1. Główne tendencje na rynku pracy w Polsce – Krystyna Zińczuk	31
3.2. Zawody nadwyżkowe, deficytowe i zrównoważone na rynku pracy województwa lubelskiego – Krystyna Zińczuk	43
3.3. Jednostki edukacyjne w kształceniu, szkoleniu i przekwalifikowaniu – Krystyna Zińczuk	54
3.4. Szkolnictwo zawodowe w opinii respondentów – Janusz Narkiewicz	59
3.5. Rynek pracy w opiniach pracodawców województwa lubelskiego – Adam Włodarczyk	71
3.5.1. <i>Przedmiot, cel i metodologia badań</i>	71
3.5.2. <i>Ogólna sytuacja badanych przedsiębiorstw</i>	83
3.5.3. <i>Aktualna sytuacja przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia</i>	91
3.5.4. <i>Ocena regionalnego rynku pracy z perspektywy badanych przedsiębiorstw</i>	108
3.5.5. <i>Prognoza zapotrzebowania na pracowników według zawodów w województwie lubelskim</i>	125

IV. <b>Podsumowanie</b> – Mirosława Grodzka, Adam Włodarczyk	<b>148</b>
V. <b>Rekomendacje</b> – Zespół autorów	<b>161</b>
Spis tabel	165
Spis rysunków	168

**Mirosława Grodzka**

## **I. Przedmiot i metoda badań**

### **1.1. Problem badawczy i jego uzasadnienie**

Pytanie: „kim chcesz być jak dorośniesz” przez dziesięciolecia było żelaznym punktem rodzinnych spotkań. Dzieci odpowiadały najczęściej: strażakiem, żołnierzem, podróżnikiem, lekarzem....

Dziś to samo pytanie ma zmienioną formę. Nie pytamy o marzenia, tylko o ich realne odzwierciedlenie. Interesuje nas, jaki zwód wybrać, żeby mieć atrakcyjną pracę.

W tej niełatwej rzeczywistości rola wszystkich, którzy mają coś do powiedzenia w tej kwestii jest bardzo odpowiedzialna. Starają się dopasować marzenia uczniów do twardych realiów naszego czasu, ułatwić wybór zawodu, który pozwoli łączyć własne zainteresowania z zarabianiem pieniędzy. Konsekwentnie trwamy przy zasadzie, że należy wybierać zawód, którego uprawianie przyniesie nam satysfakcję, a nawet radość.

Rynek pracy podlega ciągłym zmianom. Postęp techniczny sprawia, że przestają być atrakcyjne zawody, które dotychczas cieszyły się popularnością – w ich miejsce powstają nowe. Takie są wymogi współczesnego rynku pracy.

W jakich zawodach będzie można znaleźć pracę za kilka lat? Jak pokierować swoim życiem? Jak zaplanować swoją karierę? Jaką wybrać szkołę? To podstawowe pytania, które nasuwają się, kiedy myślimy o przyszłości.

Kilkanaście, a nawet kilka lat temu nie przewidywano, aż tak dużych zmian na rynku pracy. Nie słyszano o zawodach, które w dzisiejszych czasach są powszechne, np. o specjalistach public relations, menedżerach kultury, dydaktykach medialnych, analitykach systemów komputerowych, analitykach finansowych, negocjatorach, doradcach inwestycyjnych, organizatorach usług hotelarskich, trenerach świadczących

usługi szkoleniowe i innych. W związku z powstawaniem nowych zawodów znikają zawody tradycyjne – stają się nieprzydatne i nieopłacalne.

Nie sposób wymienić wszystkich zawodów przyszłości. Jest to niemożliwe, chociażby ze względu na ciągłe zmiany zachodzące na rynku pracy. Każdy z nas zastanawia się jaka będzie sytuacja za kilka lat? Wszystkie prognozy dotyczące rynku pracy podkreślają jednak, że szansę będą mieli na nich tylko ludzie wszechstronnie wykształceni i gotowi kształcić się dalej. Ta teza jest zgodna z powszechnym od wielu lat przekonaniem, że edukacja jest kluczem do lepszego życia.

Nowa sytuacja na rynku pracy, w tym m.in. gwałtowny spadek popytu na zawody związane z tradycyjnym przemysłem uświadomiły, że zakończył się okres łatwej pracy wymagającej od nowych wykonawców jedynie ukończenia elementarnej szkoły. Wykształcenie uzyskało status wartości, która ma pomóc w uzyskaniu lepszej pracy. Normą stało się uzyskanie wykształcenia średniego, a pożądanym jest ukończenie studiów wyższych, a nawet podyplomowych.

Gospodarka rynkowa powoduje, że rynek pracy staje się bardziej konkurencyjny, podążając za kierunkiem zachodzących zmian, m.in. w systemie zarządzania. Na powstałym nowym rynku kreuje się konkurencję, system finansowy, przedsiębiorczość, rozwój banków i udzielanie kredytów, giełdy papierów wartościowych, rynek kapitałowy.<sup>1</sup>

Gospodarka rynkowa uczy odpowiedzialności, umiejętności zachowań, wymaga świadomości, krytycznego podejścia, aktywnego uczestniczenia w różnorodnych formach życia społecznego. Pociąga to za sobą konieczność zasadniczych zmian w systemie edukacyjnym. Powstaje coraz więcej szkół, które kształcą w dynamicznie rozwijających się nowych specjalnościach, takich np. jak: zarządzanie i marketing, finanse, bankowość, informatyka, biotechnologia, ochrona środowiska, usługi społeczne.

Rynek pracy wymusza zatem powstawanie nowych preferencji intelektualnych i zawodowych. Umiejętności, które jeszcze niedawno były wyjątkowe, dziś stały się po-

---

<sup>1</sup> M.Grodzka, K.Zinczuk: Futur nowych zawodów [w:] Człowiek, a rynek., t.II. Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2004, s.255.



wszechne, Przyszłość należy do tych, którzy potrafią elastycznie dostosować się do wymogów współczesnego rynku pracy, chcą się rozwijać i nie boją się ryzykować.

Nowe prawa rynku zmuszają przedsiębiorców do wdrażania innowacji, poprawy jakości produkcji i usług, przy równoczesnym efektywnym poszukiwaniu partnerów do współpracy na różnych szczeblach zarządzania. Dynamicznie zmieniają się oczekiwania pracodawców i coraz trudniej jest te oczekiwania spełnić. Dziś trzeba zaprezentować pracodawcy coś wyjątkowego, co przede wszystkim da mu gwarancję sukcesu, w tym zapewni osiągnięcie satysfakcjonującego zysku i realizację podstawowego celu działalności gospodarczej, jakim jest wzrost rynkowej wartości firmy.

Bardzo często nawet dobrze przygotowany absolwent nie spełnia oczekiwań pracodawcy z następujących powodów:

- zbyt dużej różnorodności oczekiwań pracodawców wobec pracowników (absolwentów), na co wpływa m.in. wielkość i specyfika działalności firmy, jej pozycja rynkowa, wizja i strategia;
- starzenia się zdobytej wiedzy, co wymaga ciągłego doskonalenia zawodowego pracownika, zdobywania przez niego nowej wiedzy i nowych umiejętności;
- pojawienia się zjawiska braku motywacji, zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracownika;
- braku korelacji, koordynacji i współpracy między pracodawcami a uczelniami, szkołami, jednostkami edukacyjnymi, specjalistycznymi instytucjami rynku pracy i organami samorządu terytorialnego, co powoduje brak rozeznania w prowadzonej polityce rynku pracy.

Rynek pracy jako mechanizm wartościujący pracę ludzką w zawodach urynkowionych jest podstawowym kryterium oceny atrakcyjności zawodów. Atrakcyjność zawodów warunkują przede wszystkim takie czynniki, jak:

- możliwość uzyskania pracy,
- relatywnie wysokie zarobki,
- prestiż społeczny,
- stopień trudności w dostępie do kształcenia w danym zawodzie.

Pytanie „jakie zawody mogą mieć przyszłość” wymaga wiedzy o prognozach dotyczących długofalowego rozwoju gospodarki.<sup>2</sup> Brak długofalowych prognoz dotyczących rynku pracy

W Polsce rekompensują prognozy dotyczące krajów wysokorozwiniętych, głównie państw Unii Europejskiej. Z góry zakłada się, że obserwowane w nich trendy dotyczące m.in. zapotrzebowania na nowe zawody, będą już wkrótce dotyczyć Polski. Wiele informacji dostarcza także rynek pracy, który wskazuje, jacy specjaliści są szczególnie poszukiwani przez pracodawców w chwili obecnej. Staje się on inspiratorem podejmowania przez pracownika decyzji dotyczących przekwalifikowania oraz nabywania umiejętności w zakresie kreowania swojej osoby. Należy podkreślić, że nowe zawody będą podlegały ciągłej weryfikacji, stosownie do zmian zachodzących w gospodarce i zmieniającej się rzeczywistości.

## 1.2. Cel badań

Przystępując do realizacji problemu badawczego na wstępie sformułowano następujące podstawowe cele badawcze:

- zdiagnozowanie potrzeb w zakresie atrakcyjności i podniesienia jakości oferty edukacyjnej placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe,
- uzyskanie kompleksowej diagnozy dotyczącej zapotrzebowania na konkretne zawody wśród lokalnych pracodawców pozwalającej na przygotowanie rekomendacji dla władz oświatowych i dyrektorów placówek dydaktycznych w zakresie rozwoju szkolnictwa zawodowego,
- rozpoznanie możliwości i kierunków współpracy lokalnych partnerów w zakresie podnoszenia jakości oferty kształcenia zawodowego,
- promocja pożądanych w najbliższej przyszłości kierunków kształcenia zawodowego w środowisku lokalnym.

Przeprowadzone badania miały dwojaki charakter: diagnostyczny i postulatywny.

---

<sup>2</sup> E.Banaszak, A.Gorywoda: Zawody z przyszłością. „Rynek Pracy” Nr 9, 2000, s.63

**W badaniach diagnostycznych** chodziło o stwierdzenie:

- czy aktualny system szkolnictwa zawodowego, w tym oferowane kierunki (specjalności) w kształceniu nadążają za potrzebami rynku pracy,
- w jakim stopniu ogólne zapotrzebowanie (popyt) na określone zawody w badanych powiatach województwa lubelskiego i w skali całego regionu odpowiada podaży, co w sposób pośredni określono ustalając ilość zawodów nadwyżkowych, deficytowych i zrównoważonych,
- w jakim stopniu kształcenie zawodowe odpowiada potrzebom lokalnych pracodawców,
- czy współpraca między jednostkami rynku pracy (szkołami, urzędami pracy, władzami oświatowymi, organami samorządu terytorialnego) – głównie w zakresie wymiany informacji nt. aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na określone zawody – jest właściwa i czy posiada trwały charakter.

**Postulatywny charakter badań** polegał na tym, że w oparciu o wyniki przeprowadzonych analiz sformułowano podstawowe wskazania (rekomendacje) dla różnych uczestników rynku pracy zmierzające do zapewnienia równowagi w zakresie popytu i podaży na określone zawody w województwie lubelskim. Rekomendacje te przedstawiono łącznie z wynikami przeprowadzonych badań w kompleksowym opracowaniu (raporcie) stanowiącym podsumowanie realizowanego projektu „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”.

### **1.3. Narzędzia badawcze**

Wykorzystane narzędzia badawcze zawierały pakiet 3 kwestionariuszy ankiet skierowanych do różnych kategorii respondentów. Były to:

- ankieta dla szkół zawodowych,
- ankieta dla jednostek edukacyjnych zajmujących się szkoleniem zawodowym na rynku pracy,
- ankieta dla urzędów pracy (powiatowych lub miejskich na prawach powiatu),

- kwestionariusz wywiadu wykorzystany w badaniu przedsiębiorców (pracodawców).

Każde z zastosowanych narzędzi składało się z dwóch części. Część pierwsza zawierała zestaw pytań merytorycznych, część drugą stanowiły zestawy tabelaryczne, w których zamieszczone były dane liczbowe dotyczące działalności prowadzonej przez badaną instytucję.

Założeniem autorów narzędzi badawczych była ich przejrzystość, zachowanie odpowiedniej ilości pytań skategoryzowanych (dających możliwość wyboru kilku odpowiedzi) oraz pytań o charakterze zamkniętym (z opcją inne), dających badanemu respondentowi możliwość przekazania dodatkowych informacji z danej kwestii.

Raport z przeprowadzonych badań pt. „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki składa się z dwóch części.

Część pierwsza ma charakter wprowadzający. Opracowano ją z wykorzystaniem literatury przedmiotu m.in. z zakresu rynku pracy, edukacji zawodowej i przedsiębiorczości (w tym pozycji książkowych, materiałów konferencyjnych i artykułów publikowanych w czasopiśmie naukowych), informacji pochodzących z raportów badawczych w częściach dotyczących analizowanych problemów. Ponadto wykorzystane zostały również materiały źródłowe w postaci np. publikacji:

- Analiza instytucji kształcenia ustawicznego w wybranych powiatach województwa lubelskiego. Raport przygotowany dla: EDS – Fundacja Nowy Staw, Lublin 2006r.,
- Roczniki Statystyczne województwa lubelskiego za lata 2006–2008. Urząd Statystyczny w Lublinie,
- Strategia rozwoju województwa lubelskiego na lata 2006–2010. Zarząd Województwa Lubelskiego, lipiec 2006r.,
- Województwo na tle kraju. Stan na IV kw. 2006r. WUP, Lublin 2007,

- Województwo Lubelskie: Podregiony, Powiaty, Gminy. Urząd Statystyczny, Lublin 2006.
- Struktura zawodowa ofert pracy. WUP, Lublin 2007.

Część druga raportu stanowi prezentację wyników badań. Problematykę badawczą stanowią następujące części:

- a) główne tendencje na rynku pracy w województwie lubelskim,
- b) zawody nadwyżkowe, deficytowe i zrównoważone na rynku pracy województwa lubelskiego,
- c) szkolnictwo ponadgimnazjalne a rynek pracy,
- d) jednostki edukacyjne w szkoleniu, kształceniu i przekwalifikowaniu,
- e) rynek pracy w opiniach pracodawców województwa lubelskiego.

Badania przeprowadzono w województwie lubelskim, w dwudziestu powiatach i czterech miastach (na prawach powiatu). Narzędzia badawcze skierowano odpowiednio do:

Urzędów pracy, szkół zawodowych, jednostek edukacyjnych oraz pracodawców.

Badania przeprowadzono w czterech podstawowych etapach:

- pierwszy etap polegał na pracy studialnej, sporządzeniu szczegółowej koncepcji badań oraz komplecie instrumentów badawczych,
- w drugim etapie przeprowadzono badania pilotażowe oraz zweryfikowano instrumenty badawcze,
- etap trzeci wypełniły badania właściwe, tj. ankietowanie respondentów,
- etap czwarty obejmował podsumowanie wyników w postaci przygotowania niniejszego raportu.

Badania przeprowadzone zostały przez zespół przeszkolonych ankierów. Rekrutowali się oni głównie spośród studentów kierunków: socjologii, zarządzania, ekonomii, pedagogiki.

Przeprowadzone badania wśród respondentów (byli to kierownicy badanych podmiotów, bądź wskazani przez nich pracownicy) nie w każdym przypadku spotkały

się z pełnym zrozumieniem ich ważności. Według nich niektóre z ankiet były zbyt obszerne a swoją niechęć w wypełnianiu tłumaczyli brakiem czasu. Niektórzy twierdzili, że te badania są bardzo podobne do innych, które były przeprowadzane przez jednostki zajmujące się zblizoną problematyką. Niemniej należy podkreślić, że większość respondentów była zainteresowana badaniami i chętnie udzielała odpowiedzi. Często respondenci wyrażali swoje opinie wykraczające poza problematykę zawartą w kwestionariuszach. Dotyczyło to w szczególności szkół zawodowych i niektórych jednostek edukacyjnych.

Do Powiatowych Urzędów Pracy skierowano 24 ankiety. Wyczerpujących odpowiedzi udzieliło 13 powiatów. Konstrukcja ankiety przewidywała m.in. pozyskanie danych dotyczących zawodów nadwyżkowych, deficytowych i zrównoważonych za lata 2005–2008. Kompletnie informacje otrzymano jedynie za 2008 rok, co wpłynęło na ograniczenie zakresu analizy do ujęcia statystycznego, tj. oceny aktualnej sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim.

Ankiety skierowano do wszystkich szkół zawodowych w województwie lubelskim. Kwestionariusz przesłano do dyrektorów 101 szkół (w tym znaczną część stanowiły zespoły szkół obejmujące po kilka jednostek organizacyjnych, w tym m.in. zasadnicze szkoły zawodowe, technika zawodowe, licea profilowane). Odpowiedzi udzieliło 73 respondentów, co stanowiło ponad 70% badanej populacji. Znaczna część respondentów przyjęła badania z życzliwością. O ile odpowiedzi na pytania skategoryzowane były w zasadzie wyczerpujące, o tyle w wielu ankietach dane dotyczące liczby uczniów kształconych w poszczególnych zawodach w latach 2005-2008 podawane były fragmentarycznie (np. tylko za jeden rok), bądź też część tę pozostawiono nie wypełnioną. Uniemożliwiło to sporządzenie zbiorczych zestawień liczbowych i nie pozwoliło na uogólnienie ilościowych wyników badań.

Badaniami objęto również jednostki edukacyjne, do których zakwalifikowano Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Kształcenia Zawodowego, Centra Kształcenia Praktycznego, Towarzystwa Edukacji,

Policealne szkoły o różnym profilu kształcenia i Centra Języków Obcych. Ankietę skierowano do 33 jednostek i otrzymano 100% odpowiedzi, które należy uznać za satysfakcjonujące w części dotyczącej pytań skategoryzowanych. Pełne dane liczbowe dotyczące ilości uczniów kształconych w określonych zawodach podano jedynie za 2008 rok. Respondenci nie podali jednak szczególnie istotnych dla badań danych liczbowych dotyczących uczniów rozpoczynających i kończących kształcenie w badanych jednostkach w latach 2005–2007.

Do badania przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie województwa lubelskiego wykorzystano kwestionariusz wywiadu ustrukturyzowanego. Badaniami objęto 869 jednostek gospodarczych (88,6% ogółu firm do których skierowano ankietę) o zróżnicowanej wielkości, zróżnicowanym profilu działalności i o różnym statusie organizacyjno-prawnym. W strukturze badanych podmiotów gospodarczych dominowały przedsiębiorstwa mikro zatrudniające mniej niż 10 osób. Ich udział wynosił 50%. Przedsiębiorstwa małe o zatrudnieniu poniżej 50 osób stanowiły 34,5%, średnie, w których zatrudnienie wynosiło poniżej 250 osób 12,5%, natomiast duże, w których pracowało 250 i więcej osób – 3%.

Stosunek respondentów do prowadzonych badań był zróżnicowany. O ile, wśród przedsiębiorców dużych i średnich nastawienie do badań było pozytywne, o tyle respondenci z przedsiębiorstw małych i mikroprzedsiębiorstw zgłaszali wątpliwości co do przydatności tego typu badań. Sugerowali, że wypełnianie kwestionariuszy absorbuje ich „cenny czas” i pytania dotyczą problemów odległych, które nie stanowią przedmiotu planowania i analizy w ich firmach.

**Mirosława Grodzka**

## **II. Podmioty rynku pracy w województwie lubelskim**

### **2.1. Szkolnictwo ponadgimnazjalne**

Jednym z głównych czynników przemian sektora edukacji w okresie po 1989 roku jest znaczący wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków. W latach 1993-2004 wyraźnie wzrosło postrzeganie edukacji jako wartości, a zatem i aspiracje dotyczące edukacji.<sup>3</sup> Wprowadzenie powszechnych gimnazjów opóźniło o jeden rok moment wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej (ogólnej, zawodowej). Ograniczanie szkolnictwa zawodowego rozpoczęło się w latach 90-tych, w dużym stopniu posiadało charakter żywiołowy związany z likwidacją dużych państwowych zakładów pracy, które z jednej strony wspierały lub utrzymywały szkoły zawodowe, z drugiej zaś zapewniały miejsca pracy dla ich absolwentów. Proces ten przyczynił się do spadku zainteresowania tym typem kształcenia wśród uczniów. Skutkuje to luką kwalifikacyjną na rynku pracy. Przekształcenia własnościowe spowodowały też liczne zwolnienia grupowe z przyczyn zakładów pracy. Pracę straciły liczne rzesze ludzi o wykształceniu zawodowym, średnim technicznym, o kierunkach i kwalifikacjach nie mających popytu w modernizującej się gospodarce. Według danych Urzędu Statystycznego w Lublinie z kwietnia 2007 roku w szkolnictwie technicznym i zawodowym województwa lubelskiego liczba szkół zmalała w ciągu ostatnich kilku lat o 58 (ubyło 48 szkół zawodowych, 9 liceów profilowanych, 1 technikum). Następowala systematyczna zmiana preferencji uczniów, których coraz więcej wybiera licea ogólnokształcące lub profilowane (ok. 56% w 2005r. , a w 2008 roku – 58,4%). Spada natomiast popularność zasadniczych szkół zawodowych. W 2005 roku wybrało je 13,8%, a w 2008 r. 10,8% absolwentów

---

3 Centrum Badań Opinii Społecznej, 2004.



gimnazjów.<sup>4</sup> Licea ogólnokształcące bądź profilowane są dość powszechnie uznawane za „lepszy” wybór, bez świadomości, że ich ukończenie nie daje kwalifikacji zawodowych i wymaga na ogół dalszej nauki. Problem dotyczy szczególnie liceów profilowanych. W roku 2005 niemal 1/3 ich absolwentów nie zdała egzaminu maturalnego, co nie dało im możliwości dalszej edukacji na poziomie wyższym. Brakuje dobrej oferty pozwalającej na szybkie zdobycie kwalifikacji zawodowych. Absolwenci najchętniej wybieranych kierunków kształcenia ponadgimnazjalnego (ogólnych) stanowią największy udział w rejestrach osób bezrobotnych. Szczególnie niekorzystnym i niepokojącym jest fakt, iż dużą grupę bezrobotnych stanowią ludzie młodzi w wieku 20–25 lat z wykształceniem średnim (7940 osób w 2008 roku wg danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie).

Mimo wysokiej stopy bezrobocia wśród osób kończących szkołę ponadgimnazjalną trudno jest znaleźć absolwentów szkół zawodowych o kwalifikacjach wystarczających do podjęcia zatrudnienia. Absolwenci szkół zawodowych posiadają niedostateczne umiejętności praktyczne. Praktyczna nauka zawodu jest wprawdzie elementem szkolnictwa zawodowego wpisanym w programy nauczania, ale bardzo często jej znaczenie dydaktyczne jest znikome dla kwalifikacji, jakie uzyskuje absolwent szkoły zawodowej. Dzieje się tak dlatego, że wyposażenie szkół w stanowiska do nauki zawodu nie odpowiada współczesnym standardom, a także brakuje możliwości nawiązania współpracy z różnymi grupami pracodawców.

W systemie szkolnictwa ponadgimnazjalnego funkcjonują też szkoły policealne. Kształcą one w różnych cyklach, nie dłuższych niż dwuletnie. Lublin oferuje np. kilkadziesiąt kierunków, po skończeniu których można uzyskać specjalistyczne kwalifikacje zawodowe. To opcja dla osób, które chcą zdobyć zawód, a jednocześnie pracować lub studiować w trybie stacjonarnym, gdyż nauka prowadzona jest w systemie zaocznym. Niezmiennie króluje tu kosmetyka, fryzjerstwo, informatyka czy zawód ekonomisty, a zmiany w ofercie dyktuje rynek pracy i słuchacze. Do niektórych „no-

---

4 Dane Kuratorium Oświaty w Lublinie.

wości” w kształceniu zawodowym w szkołach policealnych należą: turystyka wiejska, fotografia artystyczna, funkcjonariusz ochrony mienia, technik BHP oraz w bogatej ofercie zawody medyczne (można się kształcić np. w zawodzie technika farmacji).

Oferta szkół policealnych nie bierze się z przypadku. Decyzja o wprowadzeniu nowych kierunków podejmowana jest w oparciu o badania rynku pracy oraz zmian w przepisach regulujących wykonywanie niektórych zawodów. Przez cały rok monitorowane jest zmieniające się zapotrzebowanie na specjalistów, badane są preferencje pracodawców. Przeprowadza się także badania wśród obecnych i potencjalnych słuchaczy. Wszystko po to, by połączyć oczekiwania uczniów i pracodawców.<sup>5</sup>

## **2.2. Kształcenie ustawiczne szansą dla regionu i jego mieszkańców**

Podstawowym warunkiem dla wzmocnienia potencjału regionalnych zasobów ludzkich jest wzrost poziomu wykształcenia, a w szczególności podniesienie umiejętności zawodowych dostosowanych do specyficznych potrzeb rynku pracy na Lubelszczyźnie. Poziom wykształcenia społeczeństwa jest istotnym czynnikiem, który wpływa na poprawę dynamiki rozwoju społeczno-gospodarczego regionu.

Województwo lubelskie, według danych Urzędu Statystycznego charakteryzuje się dużymi dysproporcjami w poziomie wykształcenia ludności wiejskiej i miejskiej, a struktura ludności regionu z punktu widzenia poziomu wykształcenia odbiega od średniej krajowej: wykształcenie wyższe posiada 9,4% ludności czynnej zawodowo (w kraju 9,9%), średnie 27,5% (w kraju 28,3%), zasadnicze zawodowe 20,2% (w kraju 23,2%), podstawowe 33,4% (w kraju 29,7%). Lubelszczyzna zaliczana jest do najslabiej rozwiniętych regionów w kraju i w Unii Europejskiej i postrzegana jest przez pracodawców i inwestorów jako obszar najniższej atrakcyjności inwestycyjnej, w którym pokutuje stereotyp taniej i mało wymagającej siły roboczej. Niski poziom

---

<sup>5</sup> Wywiad z E. Bryl – dyrektorem zarządzającym TEB oraz A. Rogozińską ze Szkoły Policealnej ZAK. „Metro” 15.06.2009.

wykształcenia ludności w województwie lubelskim oraz niski udział osób dorosłych w doksztalaniu, wskazuje na istnienie ogromnej potrzeby podwyższania umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

W kontekście negatywnej sytuacji w zakresie wykształcenia i kwalifikacji siły roboczej w województwie lubelskim oraz utrzymującego się wysokiego bezrobocia, ważnym zagadnieniem staje się kształcenie ustawiczne, realizowane przez wiele jednostek edukacyjnych. Należą do nich placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia zawodowego i doskonalenia zawodowego.

System ustawicznego kształcenia w okresie transformacji uległ zasadniczym przeobrażeniom. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy powstanie wolnego rynku usług edukacyjnych oraz decentralizację zarządzania instytucjami edukacyjnymi.<sup>6</sup> Ich działanie opiera się na silnych centrach kształcenia ustawicznego. Jednostki te są prężnie rozwijającymi się placówkami kształcenia, doksztalania i doskonalenia osób dorosłych. Zadania te realizują w formach szkolnych i pozaszkolnych i przyznają zawodowe tytuły kwalifikacyjne, organizują egzaminy eksternistyczne z zakresu programów nauczania szkół i kursów, opracowują i wydają skrypty, poradniki i inne materiały dydaktyczne dla potrzeb słuchaczy, udzielają organizatorom oświaty dla dorosłych pomocy organizacyjnej, metodycznej i dydaktycznej. Współpracują z organizatorami oświaty w kraju i za granicą, z urzędami i zakładami pracy w zakresie przekwalifikowania kadr. Podejmują szereg innowacyjnych działań, np. organizują działalność zapobiegającą bezrobociu wśród absolwentów szkół średnich, konferencje metodyczne i warsztaty edukacyjne dla nauczycieli szkół dla dorosłych.

Korzyści płynące z podjęcia formalnego kształcenia ustawicznego to m.in.:

- możliwość uzupełnienia braków w wykształceniu i uzyskania dostępu do wyższych szczebli edukacji,
- możliwość zdobycia nowego zawodu lub doskonalenia się w już wykonywanym,

---

6 J.Serkowska-Mąka: Edukacja zawodowa kluczem do jednoczącej się Europy. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2004, s.43.

- zdobycie ciekawszego i lepiej płatnego zatrudnienia,
- możliwość dostosowania się do ciągłych zmian w otoczeniu,
- szansa na rozwój osobisty.

W Polsce i w regionie lubelskim występuje duże zainteresowanie edukacją dla dorosłych. Czynnikiem stymulującym poziom tych potrzeb są z jednej strony wciąż zmieniające się wymagania restrukturyzowanej gospodarki oraz integracja w ramach Unii Europejskiej, z drugiej konieczność modernizacji już posiadanego wykształcenia, np. w obszarze znajomości języków obcych, obsługi komputera, edukacji menedżerskiej itp.

Na rynku pojawiła się także nowa grupa klientów, którą tworzą bezrobotni. Znaczącą część tej grupy stanowią osoby o niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji. Rola szkoleń dla bezrobotnych i ich udział w edukacji będzie nadal rósł, ponieważ coraz trudniej będzie uzyskać pracę bez odpowiednich umiejętności zawodowych, a to pociąga za sobą konieczność ciągłej aktualizacji lub zmiany posiadanych kwalifikacji.

We współczesnym świecie powszechny stał się pogląd, że edukacja zawodowa jest wartością uniwersalną, celem i sensem życia, czynnikiem warunkującym przemianę w życiu człowieka. W tym celu szereg osób korzysta z dostępnych na rynku usług edukacyjnych, kursów i szkoleń, które mają zapewnić poszerzenie kwalifikacji, pogłębienie wiedzy, a nawet całkowitą możliwość przekwalifikowania się.

Obok pozytywnych stron tego zjawiska należy wskazać na niepokojący fakt, iż szkoły zawodowe dla dorosłych uczą też zawodów nieprzydatnych na rynku pracy. Pracownik administracyjny, asystent ekonomiczny, technik handlowiec, technik mechanik, kucharz małej gastronomii – to zawody najczęściej występujące w ofertach centrów kształcenia ustawicznego, w których występuje największe bezrobocie (tzw. zawody nadwyżkowe). Kontrola przeprowadzona przez Najwyższą Izbę Kontroli w czterdziestu publicznych centrach kształcenia ustawicznego w Polsce, w tym w dwóch w województwie lubelskim wykazała, że ponad połowa słuchaczy w roku szkolnym 2007/2008 kształciła się w zawodach, w których panuje największe bezrobocie.<sup>7</sup>

---

7 M.Kotlińska-Dąbrowska, A.Pezda: Szkoły produkują bezrobotnych. „Gazeta Wyborcza” 22.05.2009 r.

Wnioski specjalistów NIK zawarte w końcowym raporcie wskazały na następujące nieprawidłowości:

- kształcenie w szkołach zawodowych generalnie nie odpowiada ciągle zmieniającemu się zapotrzebowaniu rynku pracy,
- nowe kierunki kształcenia dyrektorzy szkół otwierają często bez konsultowania się ze specjalistami z zakresu rynku pracy,
- często sami słuchacze wybierają nie przyszłościowe kierunki, nie śledząc zmian na rynku pracy,
- niska „efektywność” szkół zawodowych dla dorosłych (np. 55% ich absolwentów nie zdało egzaminu zawodowego, a prawie 20% absolwentów w ogóle do niego nie przystąpiło),
- zbyt liczne klasy, co zmniejsza efektywność kształcenia,
- brak niezbędnego nowoczesnego wyposażenia do nauki zawodu,
- posługiwanie się w szkołach zawodowych programami dostosowanymi do przestarzałych kwalifikacji nauczycieli.

Częściową winą za to kontrolerzy obarczają samorządy, kuratorów oświaty i służby zatrudnienia, które nie przekazują szkołom prognoz dotyczących potrzeb na rynku pracy. Według NIK wina też leży po stronie Ministerstwa Edukacji Narodowej, które nie opracowało podstaw programowych aż do 118 spośród 208 zawodów, których można uczyć w centrach kształcenia ustawicznego i aż do 15 standardów wymagań egzaminacyjnych.

W związku z tym MEN powołało zespół, w którym dyrektorzy szkół dla dorosłych wraz z pracodawcami i pracownikami urzędów pracy mają do końca 2009 roku opracować zmiany w systemie kształcenia zawodowego.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Tamże.

### 2.3. Urzędy pracy i pracodawcy na rynku pracy

Choć rynek pracy bardzo szybko się zmienia, to miejsca pracy zawsze tworzyli i tworzą pracodawcy. Urzędy pracy stanowią istotne wsparcie dla przedsiębiorców w procesie rekrutacji pracowników. Co więcej, w ostatnim czasie pracodawcy zgłaszają coraz częściej oferty zatrudnienia do urzędów pracy, widząc w nich skutecznego partnera ułatwiającego znalezienie potrzebnych pracowników.

W zasadzie wszystkie bezpośrednie działania na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych wykonują Powiatowe Urzędy Pracy poprzez: rejestrację bezrobotnych, świadczenie usług pośrednictwa zawodowego i informacji zawodowej, przedstawianie propozycji zatrudnienia, wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych, gospodarowanie środkami na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i działania na rzecz lokalnego rynku pracy. Służby te świadczą też usługi na rynku pracy związane z planowaniem rozwoju zawodowego, organizacją szkoleń, prowadzeniem klubów pracy i udzielaniem wszelkiej innej pomocy w poszukiwaniu pracy.<sup>9</sup>

Dla podniesienia poziomu świadczonych usług pracownicy urzędów pracy zdobywają nowe kwalifikacje dostosowane do potrzeb osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Dotyczy to zwłaszcza usług w zakresie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Wiadomo bowiem, że z roku na rok wzrastają wymagania pracodawców, rosną też potrzeby i oczekiwania zainteresowanych pracą. Pracownicy urzędów pracy podejmują też działania na rzecz pozyskiwania środków finansowych z funduszy Unii Europejskiej. Środki te pozwalają organizować m.in. targi pracy będące skutecznym i popularnym instrumentem rynku pracy. Targi pracy dają możliwość jednoczesnego spotkania się szerokiej grupy pracodawców i pracobiorców.

Mankamentami w funkcjonowaniu Powiatowych Urzędów Pracy są: mała liczba doradców zawodowych lub pośredników pracy, brak właściwego systemu monitorowania efektywności wydatkowanych środków, niedostateczna współpraca urzędów

---

<sup>9</sup> strona internetowa [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)

pracy z organami samorządu terytorialnego a także z przedsiębiorcami. Niepokojący jest też fakt niskiego poziomu wykształcenia pracowników Powiatowych Urzędów Pracy. Tylko 45% z nich legitymuje się wykształceniem wyższym, a około 40% wykształceniem policealnym średnim zawodowym.<sup>10</sup>

Wśród opinii na temat funkcjonowania urzędów pracy często spotyka się stwierdzenie, że „urząd pracy administruje bezrobociem a nie zarządza rynkiem pracy”, a według wielu opinii pracodawców, pracowników i młodzieży „oferty urzędów pracy są jednym z najniżej ocenianych sposobów znajdowania pracy”.<sup>11</sup>

Zgodnie z wprowadzoną w lutym 2009 roku nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w Powiatowych Urzędach Pracy zostaną wyodrębnione centra aktywizacji zawodowej (CAZ). Nowe centra zamiast obsługi papierowej dokumentacji zajmować się będą przede wszystkim pomocą i wspieraniem bezrobotnych i poszukujących pracy w znalezieniu zatrudnienia. Doradca, pośrednik pracy i specjalista ds. rozwoju zawodowego będą zajmować się tam wyłącznie aktywizacją bezrobotnych. Co więcej, w założeniu powinni pracować w jednym pomieszczeniu, co ma sprzyjać podejmowaniu wspólnych działań aktywizujących osoby pozostające bez pracy. Centra będą ustalać bezrobotnym indywidualne plany działania, w tym planować szkolenie zawodowe i przygotowanie do zawodu w miejscu pracy.<sup>12</sup>

Niekorzystne jest również postrzeganie rynku pracy województwa lubelskiego przez przedsiębiorców, inwestorów zewnętrznych, pracowników, a także przez samych bezrobotnych. Składa się na to ciągle niski poziom rozwoju rynku pracy w sferze B+R, jak też rozbieżność oczekiwań pracodawców i pracobiorców.<sup>13</sup>

---

10 S. Partycki: Ekspertyza rynku pracy w województwie lubelskim. Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji, Lublin 2007, s.42.

11 Tamże.

12 A.Kowalska: Aktywna pomoc. „Kurier Lubelski” 12.10.2009.

13 S.Partycki: op.cit.,s.50.

## 2.4. Nowe zawody przyszłością rynku pracy

Dynamika zmian istniejących na rynku pracy zawodów jest ściśle związana z tendencjami społeczno-gospodarczymi Europy i świata. Co kilka miesięcy pojawiają się nowe specjalizacje. Są wśród nich takie, na które popyt na rynku pracy jest bardzo duży i takie, na które praktycznie zanika. W przyszłości pojawią się z pewnością nowe profesje, których nazw nie można jeszcze przytoczyć. Osoby pracujące muszą się liczyć w przyszłości z koniecznością zmiany zawodu, nawet kilka razy w swoim życiu. Wszystko to bezpośrednio związane jest z trendami na rynku pracy XXI wieku, czyli z:

- umiędzynarodowieniem działalności gospodarczej,
- globalizacją działalności gospodarczej,
- rozwojem i upowszechnianiem technologii teleinformatycznych,
- wzrostem znaczenia sektora usług,
- funkcjonowaniem w warunkach zmian,
- zmieniającym się systemem wartości,
- zwracaniem większej uwagi na ochronę zdrowia i środowiska naturalnego,
- wzrostem poziomu wykształcenia i stałym podnoszeniem kwalifikacji,
- częstymi zmianami miejsca pracy,
- wzrostem samo zatrudnienia, czyli koniecznością tworzenia sobie miejsc pracy.

Do wszelkich zmian na rynku pracy trzeba się dostosować.

Dynamiczny rozwój technologii, otwarcie europejskich rynków pracy, konsumpcyjny styl życia, to czynniki, które kształtują obecną sytuację na rynku pracy. Zmiany w strukturze społeczeństwa kierują nowymi tendencjami na rynku. Dziś należy być elastycznym, otwartym na zmiany i umieć się do nich dostosować. Zawody, które kilka lat temu były modne i pożądane przez pracodawców dziś odchodzą w zapomnienie, a w miejsce starych pojawiają się nowe, zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy. Wybierając zawód należy patrzeć w przyszłość i opierać swoją wiedzę na tym co będzie, a nie na tym co jest. Warto zatem bliżej poznać zawody i specjal-



ności, które dopiero zaczynają funkcjonować na polskim rynku, a na zachodzie są już popularne.

Co znaczy zawód przyszłości? Z jednej strony to taki zawód, który według prognoz pojawi się wkrótce na rynku lub już powoli wchodzi na rynek, ale nie ma jeszcze dominującej pozycji. Z drugiej strony jest to profesja, w którą można zainwestować, bo wkrótce będzie bardzo pożądana.

Zawód wymaga odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Zmieniający się rynek pracy poszukuje specjalistów nowych zawodów. Naprzeciw oczekiwaniom pracodawców wychodzą szkoły z nowymi ofertami programowymi. Ministerstwo Edukacji Narodowej 23.04.2007 roku przedstawiło projekt rozporządzenia dotyczący wprowadzenia nowych specjalności w szkolnictwie zawodowym. Nowe zawody dotyczyły przede wszystkim: branży samochodowej, transportu drogowego oraz nowych technologii.

Bardzo nieśmiało dokonują zmian szkoły ponadgimnazjalne i policealne. Z większą odwagą wdraża zmiany szkolnictwo wyższe. Uczelnie w roku akademickim 2007/2008 zaczęły wprowadzać nowe kierunki kształcenia, np. dietetykę i logistykę, inżynierię biomedyczną, mechatronikę czy nanotechnologię. Nadal atrakcyjnymi kierunkami na uczelniach pozostają: dziennikarstwo i komunikacja społeczna, psychologia, prawo, socjologia. Coraz mniej osób podejmuje studia na kierunku zarządzanie i marketing. Jednak duże zainteresowanie studentów skupia się w dalszym ciągu wokół kierunków humanistycznych, co jest sprzeczne z zapotrzebowaniem rynku pracy.<sup>14</sup>

Przed erą komputeryzacji i nowych technologii nikt nie słyszał o takich zawodach, jak: informatyk, webmaster czy programista. Dziś te zawody nikogo już nie dziwią. W społeczeństwie jest świadomość istnienia takich profesji i ogromnego zapotrzebowania na specjalistów w tych dziedzinach. Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę przygotował listę grup zawodowych, które do 2010 roku będą najbardziej poszukiwane.

---

<sup>14</sup> Ranking najbardziej popularnych kierunków. „Gazeta Wyborcza” z V.2007r.

Grupy zawodów cieszące się największym zapotrzebowaniem do 2010 roku:

- kierownicy małych i średnich zakładów pracy,
- sprzedawcy i demonstratorzy,
- pracownicy do spraw finansowych i statystycznych,
- specjaliści do spraw biznesu,
- pracownicy usług ochrony,
- architekci, inżynierowie,
- nauczyciele nauczania ponad elementarnego,
- pracownicy obsługi biurowej,
- robotnicy budowlani robót wykończeniowych,
- robotnicy budowlani robót stanu surowego,
- sekretarki,
- pracownicy obrotu pieniężnego,
- kierowcy pojazdów silnikowych,
- pracownicy do spraw finansowych i handlowych,
- pielęgniarki i położne,
- agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi,
- gońcy, bagażowi, portierzy,
- specjaliści nauk społecznych,
- pracownicy usług domowych i gastronomicznych,
- technicy, personel obsługi komputerów,
- mechanicy maszyn i urządzeń,
- opiekunki,
- malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane,
- specjaliści ochrony zdrowia.

Portal internetowy [kariera.com.pl](http://kariera.com.pl) stworzył własną listę zawodów przyszłości. Lista zawodów wybranych przez portal pokrywa się z prognozami Międzyresortowe-

go Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę. Ponadto liczba wybranych zawodów zwiększyła się o kilka pozycji, takich jak:

- administratorzy sieci,
- biotechnolodzy,
- fizjoterapeuci,
- genetycy,
- graficy komputerowi,
- inżynierowie automatyki i robotyki,
- inżynierowie budowy systemów komputerowych,
- inżynierowie telekomunikacji,
- konstruktorzy budowlani,
- programiści,
- specjaliści do spraw bankowości i finansów,
- trenerzy,
- webmasterzy.

Lista zawiera grupy zawodów związane przede wszystkim z usługami, budownictwem, inżynierią, doradztwem finansowym. Nie jest to więc optymistyczna prognoza dla osób kończących kierunki humanistyczne.

Coraz większym zainteresowaniem cieszą się zawody z dziedzin nauki, które najszybciej się rozwijają. Raport „Foresight kadr nowoczesnej gospodarki” wyróżnił kilka tzw. dziedzin horyzontalnych, czyli dziedzin posiadających szeroki wpływ na rozwój niemal wszystkich obszarów życia społecznego, gospodarczego, naukowego, administracji i kultury. Właśnie w tych dziedzinach najszybciej rozwijają się nowe zawody. Podstawową dziedziną horyzontalną jest informatyka. Pozostałe to m.in.: biotechnologia, medycyna i farmacja, ochrona środowiska, czas wolny i wiele innych.

### **Zawody z obszaru biotechnologii**

Nowoczesną dziedziną gospodarki jest biotechnologia. Związane są z nią zawody wpływające na rozwój medycyny (np. klonowanie, długość życia), zawody związane

z rynkiem zdrowej żywności (biorolnik), z ochroną środowiska naturalnego, głównie w branżach związanych z rozwojem i obsługą urzędów funkcjonujących przy wykorzystaniu naturalnych źródeł energii oraz przeróbką odpadów (np. „odkażacz” środowiska, biotechnolog zajmujący się inżynierią w hodowli roślin i zwierząt. W związku z rozwojem biotechnologii jako dziedziny nauki, na rynku pracy pojawiły się takie zawody, jak: nanotechnik, specjalista do spraw klonowania czy biotechnolog farmaceutyczny.

**Nanotechnik** pracuje przy strukturach o rozmiarach mikro- na poziomie atomów i cząsteczek. Zajmuje się takimi dziedzinami, jak: tworzywa sztuczne, nanorurki, studnie, druty i kropki kwantowe.

Profesja **specjalisty do spraw klonowania** nadal budzi duże kontrowersje. Zajmuje się on klonowaniem i poszukiwaniem udoskonaleń w dziedzinie genetyki.

**Biotechnolog farmaceutyczny** uczestniczy w produkcji wyspecjalizowanych leków, antybiotyków na konkretne schorzenia.

### **Zawody z obszaru medycyny, farmacji i ochrony zdrowia**

Rozwój nowych technologii sprzyja rozwojowi nauk medycznych. Pojawiają się sposoby, dzięki którym mamy możliwość dokładniejszego poznania funkcjonowania ludzkiego organizmu, zapobiegania chorobom, szybszej diagnozy choroby. Jednocześnie procesy globalizacji, globalnego ocieplenia, zanieczyszczenia środowiska powodują, że pojawiają się kolejne mutacje wirusów oraz nowe choroby. Coraz głośniejsze jest o tzw. chorobach cywilizacyjnych, do których zaliczamy m.in. alergie i choroby związane ze stresem. W wyniku tego obszar medycyny jest jednym z tych, gdzie stale pojawiają się nowe zawody i specjalności, np. inżynier kliniczny i biomedyczny, promotor zdrowia, optometra, Clinical Research Assistant (CRA) czy terapeuta oddechowy,

**Inżynier kliniczny** jest odpowiedzialny za właściwą eksploatację sprzętu. Dotyczy to zarówno procesu kupna, jak i odpowiedniego wykorzystania sprzętu medycznego.

**Inżynier biomedyczny** zajmuje się projektowaniem i wytwarzaniem nowoczesnej aparatury diagnostycznej i terapeutycznej.

**Promotor zdrowia** przygotowuje programy profilaktyki zdrowotnej i promocji zdrowia. Dba o zapobieganie chorobom i uświadamianie obywatelom, jak ważna jest troska o zdrowie.

**Optometra** odpowiedzialny jest za badanie i diagnozowanie wad wzroku oraz dostosowywanie odpowiednich soczewek do indywidualnych potrzeb człowieka.

**Clinical Research Assistant (CRA)** zajmuje się nadzorem badań klinicznych z wykorzystaniem nowych leków przed wprowadzeniem ich na rynek. Do jego obowiązków należy także rejestracja leków.

**Terapeuta oddechowy** pomaga osobom chorym na astmę i inne schorzenia związane z drogami oddechowymi. Posiada wiedzę związaną z obsługą profesjonalnej aparatury terapeutycznej i diagnostycznej w tym względzie.

Przyszłościowy charakter mają także zawody związane z opieką nad ludźmi i ochroną zdrowia. Zmiany w tej materii dotyczą zarówno modyfikacji opieki w kierunku działania w sieciach (np. poradnictwo medyczne, „domowa” pomoc zdrowia), jak i zmian w zarządzaniu placówkami (menedżerowie szpitalni czy menedżerowie placówek opieki). Rosnący popyt na zawody związane z opieką osobistą i ochroną zdrowia wynika także z rosnącej długości życia i obserwowanej tendencji „siwienia” społeczeństw. Dlatego takie kategorie zawodowe, jak: opiekunowie, pielęgniarze, rehabilitanci, osoby specjalizujące się w drobnych usługach dla ludzi w podeszłym wieku oraz wdrażający i obsługujący technologie zapewniające osobom starszym samodzielne funkcjonowanie będą tymi, na pracę których zapotrzebowanie będzie systematycznie rosło. Podobnego trendu należy oczekiwać w zawodach, które zajmują się dbałością o piękno i zachowanie zdrowia ludzkiego ciała i duszy, a do których zaliczyć można m.in. chirurgów plastycznych, kosmetyków, instruktorów fitness, dietetyków, fizjoterapeutów.

### **Zawody z obszaru ochrony środowiska**

Na całym świecie ludzie zaczęli coraz większą wagę przywiązywać do dbałości o swoje otoczenie. Media nagłaśniają sprawę globalnego zanieczyszczenia środowi-

ska naturalnego. Zainteresowanie tą dziedziną wykracza poza kręgi ekologów. Poszukiwani są więc specjaliści, którzy zajmą się narastającym problemem nieczystości i zagrożeń, jakie z tego powodu wynikają, tacy m.in. jak: doradca ekologiczny, pielęgniarz alpinista, Inspektor Ochrony Środowiska.

**Doradca ekologiczny** odpowiada za maksymalizowanie zabezpieczeń w firmach przed zanieczyszczeniem środowiska. Dba m.in. o przestrzeganie przez firmy prawa związanego z ochroną środowiska naturalnego.

**Pielęgniarz alpinista** to osoba zajmująca się pielęgnacją drzew i obcinaniem gałęzi.

**Inspektor Ochrony Środowiska** sprawuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów ochrony środowiska przez podmioty gospodarki. Monitoruje stan środowiska naturalnego i systemy zabezpieczeń przed jego zanieczyszczeniem.

### **Zawody z obszaru czasu wolnego i rozrywki**

Obecnie ludzie żyją w bardzo szybkim tempie. Praca zawodowa absorbuje większość czasu. Upragniony urlop jest czasem nieocenionym. Ludzie po intensywnym okresie pracy chcą wypocząć, zrelaksować się, najlepiej na dobrze zorganizowanych wakacjach. Sami nie są w stanie przygotować się do wyjazdu, więc zlecają to innym. Niedostateczna ilość czasu powoduje również braki w znajomości współczesnych trendów, tego co modne i popularne. Przemysł rozrywkowy i turystyczny korzysta na tym. Powstają nowe zawody, które są odpowiedzialne za organizowanie czasu wolnego, takie np. jak: rezydent, doradca kulturalny, barsista, menedżer kultury, animator czasu wolnego czy Personal Shopper.

**Rezydent** jest odpowiedzialny za udany wypoczynek turystów. Sprawdza stan hotelu, odpowiada za opiekę nad turystami w kurorcie, służy pomocą w organizacji wyprawek. Rezydenci najczęściej spędzają w danym kurorcie kilka miesięcy, następnie mogą być oddelegowani w inne miejsce.

**Doradca kulturalny** jest to osoba do zadań specjalnych. Wykonuje prace na indywidualne zgłoszenia związane z aktualnymi trendami, modą, rozrywką. Służy w wy-

borze odpowiedniego prezentu na ślub, imieniny, czy urodziny. Doradza na przykład, jak ubrać się na bankiet firmowy, czy imieniny u przyszłej teściowej, by nie popełnić gafy.

**Barsista** to osoba zajmująca się wybieraniem, parzeniem i podawaniem kawy. Jest ekspertem i koneserem w tej dziedzinie. Kawiarnie i restauracje mogą dzięki niemu zaoferować swoim klientom kilka, a nawet kilkanaście rodzajów kaw pochodzących z całego świata.

**Menedżer kultury** zajmuje się pozyskiwaniem sponsorów, producentów do realizacji projektów artystycznych, kulturalnych. Osoba na tym stanowisku powinna doskonale znać rynek, w którym pracuje, posiadać umiejętności negocjacyjne i łatwość nawiązywania kontaktów. Niezbędna jest także dobra znajomość przepisów prawnych.

**Animator czasu wolnego** zajmuje się organizacją czasu wolnego zgodnie z preferencjami klientów. Powinien być osobą z głową pełną pomysłów, łączyć kreatywność z dobrą organizacją czasu.

**Personal Shopper** to osobisty doradca do spraw zakupów. Pomaga klientowi w zaplanowaniu i dokonaniu zakupów dla klienta, po wcześniejszym ustaleniu jego potrzeb i poznaniu upodobań.

Rynek pracy stale się zmienia i naturalną kolejną rzeczą jest to, że pojawiają się nowe zawody, które zastępują stare. Potrzebne do pracy kwalifikacje można zdobyć w szkołach ponadgimnazjalnych, policealnych, pomaturalnych oraz w szkołach wyższych. Nowe zawody są odpowiedzią na zapotrzebowanie społeczeństwa. Wymienione czynniki, takie jak rozwój biotechnologii, rosnąca troska o własne zdrowie czy ochronę środowiska oraz brak czasu na rozrywkę czy wypełnianie codziennych obowiązków generują nowe zawody. Także dynamicznie rozwijające się niektóre sektory i branże zgłaszają zapotrzebowanie na nowe zawody i specjalności, tworząc również w ten sposób miejsca pracy. Pracownik, który jest elastyczny i nie obawia się przekwalifikowania ani dynamicznych zmian jest dziś idealnym kandydatem na rynku pracy.

**Krystyna Zińczuk**

## **III. Wyniki badań**

### **3.1. Główne tendencje na rynku pracy w Polsce**

Transformacja systemowa przejawiająca się w odejściu od systemu gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej została zapoczątkowana w 1989 roku.<sup>15</sup> Przemiany ustrojowe wywołały silne i szybkie zmiany w całej gospodarce, a szczególnie dotkliwie dotyczyły rynku pracy.

Szybkość procesu zmian systemowych spowodowała, że inicjatorzy przemian przystąpili do ich realizacji bez wcześniej przygotowanej filozofii transformacji, która by określała cele i kierunki ich osiągnięcia.<sup>16</sup> Konsekwencje tego faktu miały i mają decydujący wpływ na obecną sytuację na rynku pracy i w całej gospodarce.

Do najważniejszych cech przekształceń polskiego rynku pracy należy zaliczyć:<sup>17</sup>

- przyrost podaży siły roboczej,
- spadek aktywności zawodowej ludności,
- zmiany w strukturze ludności pracującej, oraz
- nieoczekiwanie duży przyrost bezrobocia.

Lata dziewięćdziesiąte były okresem szybkiego i systematycznego wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym. W całym osiemnastoleciu (1990–2008) liczba ta powiększyła się o ponad 2,5 mln osób, tj. o 11,8%. Dynamika tych zmian była jednak zróżnicowana w podziale na grupy wieku produkcyjnego, jak również w obrębie każdej z nich.<sup>18</sup> Wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym był znacznie szybszy w miastach niż na wsi.

---

15 Z.J.Szczakowski: Transformacja systemowa w Polsce. Wybrane zagadnienia. Wyższa Szkoła Kupiecka, Łódź 2003, s.43.

16 Tamże, s.44.

17 J.Witkowski: Demograficzne i przestrzenne aspekty bezrobocia. [w:] Przeciw ubóstwu i bezrobociu. Lokalne inicjatywy obywatelskie. Pod red. J.Hryniewicz. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002, s.33-34.

18 J.Frenkel: Ludność, zatrudnienie i bezrobocie na wsi. Dekada przemian. IRWiR PAN, Warszawa 2003, s.81.



Okres transformacji systemowej to również czas znaczących zmian aktywności zawodowej ludności. Zmiany te wynikały głównie ze wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym, jak również ze zmian regulacji instytucjonalno-prawnych, ułatwiających przejście na wcześniejszą emeryturę, czy możliwość korzystania z innych przywilejów.<sup>19</sup>

Pierwsze lata przemian ustrojowych to spadek aktywności zawodowej mieszkańców Polski, mimo ciągłego wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym. Od 1995 roku aktywność ekonomiczna ludności zaczęła rosnąć, jednak od 2001 obserwujemy ponowny jej spadek.

Negatywnym zjawiskiem, istniejącym prawie przez cały okres transformacji, jest również systematyczny przyrost osób biernych zawodowo. Największy procentowy wzrost tej grupy ludności miał miejsce w 1994 roku. Od tego czasu zmniejsza się jej udział w stosunku do liczby ludności aktywnej zawodowo, chociaż jej rozmiary w ujęciu bezwzględnym zwiększają się.<sup>20</sup> Z tego wynika, iż przyrost ludności w wieku produkcyjnym w większym stopniu przekłada się na wzrost liczby ludności biernej niż aktywnej zawodowo.

Najistotniejszymi zjawiskami zaistniałymi na rynku pracy w początkowym okresie transformacji były: szybki spadek ludności pracującej oraz pojawienie się masowego bezrobocia. Sytuacja taka trwała do 1993 roku. W tym okresie liczba pracujących w gospodarce narodowej zmniejszyła się o ponad 2 mln osób, tj. o 13,1%. Stopa bezrobocia wynosząca 0,3% na początku 1990 roku wzrosła do 16,4% w roku 1993.

Recesji gospodarczej, której rezultatem była pogarszająca się sytuacja na rynku pracy, towarzyszył spadek produktu krajowego brutto (PKB).<sup>21</sup> W pierwszych dwóch latach transformacji zmniejszył się on o 14%. Kolejne dwa lata przyniosły pewne ożywienie gospodarcze, spadek zatrudnienia oraz wzrost PKB o 6,5%. Nie oznaczało to

---

19 B.Ptaszyńska: Transformacja systemowa a transformacyjne bezrobocie strukturalne w Polsce. Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań 2006, s.15.

20 Tamże, s.16.

21 M.Danecka: Bezrobocie i instytucje rynku pracy. Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005, s.134.

jednak odwrócenia niekorzystnych tendencji na rynku pracy, a jedynie spowolnienie tempa ubytku miejsc pracy oraz wzrost bezrobocia.

W konsekwencji zmian systemowych w latach 1990–1993 liczba ludności pracującej spadła o ponad 2,7 mln osób, zaś liczba bezrobotnych wzrosła do poziomu 2,89 mln osób.<sup>22</sup> Pierwsze lata transformacji na polskim rynku pracy należy zatem ocenić jako bardzo ciężki okres dla tego rynku.

Dopiero lata 1994–1997 okazały się znacznie lepsze i przyniosły wzrost popytu na pracę oraz znaczący wzrost zatrudnienia. Szybki rozwój gospodarczy (wzrost PKB w tym okresie o 27,4%) znalazł odzwierciedlenie w ograniczeniu bezrobocia.<sup>23</sup> Czas ten ze względu na korzystne zmiany na rynku pracy był najlepszy w całym okresie transformacji.

Z kolei w latach 1998–2003 nastąpiło odwrócenie pozytywnej tendencji na rynku pracy. Był to okres systematycznego spadku tempa wzrostu PKB i zatrudnienia oraz okres ponownego wzrostu bezrobocia. Te spadkowe tendencje nastąpiły mimo trwającego wzrostu gospodarczego (w tym czasie PKB zwiększył się o 15,3%), chociaż znacznie mniejszego w porównaniu do okresu poprzedniego. Wzrost ten nie przyczynił się jednak do powstania nowych miejsc pracy. Bezrobocie osiągnęło najwyższy poziom w 2003 roku, kiedy to stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 20%. Po tym czasie obserwujemy jednak stopniowy jego spadek. Ta korzystna zmiana sytuacji na rynku pracy została spowodowana między innymi przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, jak również zahamowaniem tempa ograniczania liczby miejsc pracy w wyniku restrukturyzacji gospodarki.

Od początku transformacji sytuacja na rynku pracy była i jest nadal złożona oraz silnie zróżnicowana przestrzennie. Różnice te występują zarówno w obrębie województw, jak i powiatów.

Nowy podział administracyjny kraju wprowadzony w 1998 roku nie wywołał większych zmian w terytorialnym zróżnicowaniu skali bezrobocia.<sup>24</sup> Jedynie natężenie

---

22 J.Witkowski: op.cit., s.29.

23 M.Danecka: op.cit., s.79.

24 R.Szul: Bezrobocie a transformacja. [w:] Rynek pracy w skali lokalnej. Pod red. A.Tucholskiej. SCHOLAR,

nie bezrobocia wg województw uległo zmniejszeniu, natomiast zwiększyło się w ujęciu lokalnym.

Informacje dotyczące wielkości bezrobocia oraz stopy bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005-2008 prezentują tabele 1 i 2.

Dane zamieszczone w tabelach 1 i 2 wskazują na systematyczny spadek liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia prawie we wszystkich powiatach województwa lubelskiego, za wyjątkiem powiatów chełmskiego i włodawskiego, w których odnotowano wzrost ilości osób bezrobotnych i wzrost stopy bezrobocia w 2006 roku oraz powiatu świdnickiego, w którym bezrobocie nieznacznie wzrosło w 2008 roku.

W województwie lubelskim na przestrzeni lat 2005-2008 najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w mieście Chełmie (24,2%) oraz w powiecie włodawskim (24,2%). W 2008 roku rozpiętość pomiędzy skrajnymi wielkościami była prawie trzykrotna (powiat włodawski – 19,4%, miasto Lublin – 7,4%). Analizując dane z lat 2005–2008 można zauważyć, że najniższy poziom bezrobocia był w mieście wojewódzkim i powiatach: lubelskim, biłgorajskim i puławskim. Powiaty szczególnie dotknięte przez bezrobocie położone są we wschodniej części województwa. Są to powiaty: chełmski, włodawski i hrubieszowski.

**Tabela 1. Poziom i dynamika bezrobotnych w powiatach i miastach na prawach powiatu w województwie lubelskim w latach 2005–2008**

Lp.	Powiat	Liczba osób bezrobotnych				Wskaźniki dynamiki w %		
		2005	2006	2007	2008	2006/2005	2007/2006	2008/2007
1.	Bialski	8100	7200	6800	5600	88,9	94,4	82,4
2.	Biłgorajski	7000	5800	4700	3600	82,9	81,0	76,6
3.	Chełmski	7200	8200	7000	5100	113,9	85,4	72,9
4.	Hrubieszowski	6000	5500	5100	4500	91,7	92,7	88,2
5.	Janowski	3600	3400	3100	3100	94,4	91,2	100,0

### III. Wyniki badań

6.	Krasnostawski	5700	4600	4000	3700	80,7	87,0	92,5
7.	Kraśnicki	7000	6700	5900	5800	95,7	88,1	98,3
8.	Lubartowski	7300	6200	5600	4800	84,9	90,3	85,7
9.	Lubelski	7100	6200	5100	4100	87,3	82,3	80,4
10.	Łęczyński	4500	3800	2800	2400	84,4	73,7	85,7
11.	Łukowski	7700	6700	4800	3800	87,0	71,6	79,2
12.	Opolski	6500	6300	5500	4900	96,9	87,3	89,1
13.	Parczewski	2700	2400	2200	1800	88,8	91,7	81,8
14.	Puławski	8200	6600	4700	4000	80,5	71,2	85,1
15.	Radzyński	4200	3500	3200	3000	83,3	91,4	93,8
16.	Rycki	4500	3500	2700	2100	77,8	77,1	77,8
17.	Świdnicki	5000	4400	3400	3500	88,0	77,3	102,9
18.	Tomaszowski	7600	7300	6400	5100	96,1	87,7	79,7
19.	Włodawski	3800	4200	3200	3200	110,5	76,2	100,0
20.	Zamojski	8000	7300	6300	5400	91,3	86,3	85,7
21.	Biała Podlaska	4600	4200	3800	3000	91,3	90,5	78,9
22.	Chełm	6100	5900	4500	3600	96,7	76,3	80,0
23.	Zamość	5600	5200	4500	3900	92,9	86,5	86,7
24.	Lublin	18900	16700	12900	11600	88,4	77,2	89,1
<b>Ogółem województwo</b>		<b>156900</b>	<b>141800</b>	<b>118200</b>	<b>101600</b>	<b>90,4</b>	<b>83,3</b>	<b>86,0</b>

Źródło: [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl) (dane na stronie zaokrąglono do 100 osób)

**Tabela 2. Stopa bezrobocia w powiatach i miastach na prawach powiatu w województwie lubelskim w latach 2005–2008 (w %)**

Lp.	Powiat	2005	2006	2007	2008
1.	Bialski	17,5	15,7	14,8	12,4
2.	Biłgorajski	14,6	12,2	10,1	7,8
3.	Chełmski	22,3	23,8	21,1	16,3
4.	Hrubieszowski	18,8	17,4	16,3	14,6

Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie

5.	Janowski	15,8	15,1	13,3	13,3
6.	Krasnostawski	16,9	14,4	12,8	11,7
7.	Kraśnicki	16,9	16,2	14,5	14,2
8.	Lubartowski	19,0	16,6	15,0	13,2
9.	Lubelski	13,8	12,2	10,1	8,2
10.	Łęczyński	18,3	15,8	11,9	10,3
11.	Łukowski	17,2	15,3	11,2	9,0
12.	Opolski	22,6	22,1	19,5	17,6
13.	Parczewski	17,6	16,1	14,8	12,3
14.	Puławski	16,8	13,6	9,9	8,6
15.	Radzyński	16,7	14,0	12,6	12,0
16.	Rycki	19,7	15,8	12,3	10,0
17.	Świdnicki	18,7	16,5	13,0	13,1
18.	Tomaszowski	18,9	18,1	16,1	13,2
19.	Włodawski	22,7	24,2	19,5	19,4
20.	Zamojski	16,5	15,1	13,2	11,4
21.	Biała Podlaska	20,2	18,3	16,2	13,2
22.	Chełm	24,2	23,1	17,5	14,3
23.	Zamość	18,9	17,7	15,2	13,4
24.	Lublin	12,3	10,7	8,2	7,4
<b>Ogółem województwo</b>		<b>17,0</b>	<b>15,5</b>	<b>13,0</b>	<b>11,3</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego Województwa Lubelskiego 2008. Urząd Statystyczny, Lublin 2008.

Tabele 3 i 4 prezentują napływ i odpływ bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008.

**Tabela 3. Napływ bezrobotnych w powiatach województwa lubelskiego  
w latach 2005–2008**

Lp.	Powiat	Napływ osób bezrobotnych				Wskaźniki dynamiki w %		
		2005	2006	2007	2008	2006/2005	2007/2006	2008/2007
1.	Bialski*	5873	4995	6065	6952	85,1	121,4	114,6
2.	Biłgorajski	7364	7071	7045	6498	96,0	99,6	92,2
3.	Chełmski*	13152	11835	11094	11342	90,0	93,7	102,0
4.	Hrubieszowski	5001	5614	5625	5874	112,3	100,2	104,4
5.	Janowski	3526	3288	3243	3214	93,3	99,5	99,1
6.	Krasnostawski	5183	4756	4879	4932	91,8	102,6	101,1
7.	Kraśnicki	6631	6406	6273	5985	96,6	97,9	95,4
8.	Lubartowski	6511	5985	5666	5538	91,9	94,6	97,7
9.	Lubelski*	6368	6385	5941	5931	100,2	93,0	99,8
10.	Łęczyński	4153	4026	3902	3998	96,9	96,9	102,5
11.	Łukowski	7030	7144	6838	6975	101,6	95,7	102,0
12.	Opolski	4772	4974	4802	4773	104,2	96,5	99,4
13.	Parczewski	2469	2302	2423	2416	93,2	105,3	99,7
14.	Puławski	8539	7794	7920	7850	91,3	101,6	99,1
15.	Radzyński	3176	2868	2796	2836	90,3	97,5	101,4
16.	Rycki	502	466	524	594	92,8	112,4	113,4
17.	Świdnicki	4868	4877	4604	4621	100,2	94,4	100,4
18.	Tomaszowski	7167	6779	6105	7253	94,6	90,1	118,8
19.	Włodawski	3347	3573	3780	4149	106,8	105,8	109,8
20.	Zamojski*	13789	13273	13346	13975	96,3	100,5	104,7
<b>Ogółem województwo</b>		<b>119421</b>	<b>114428</b>	<b>112889</b>	<b>115725</b>	<b>95,8</b>	<b>98,7</b>	<b>102,5</b>

\* – miasto łącznie z powiatem

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań PUP.

**Tabela 4. Odływ bezrobotnych w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008**

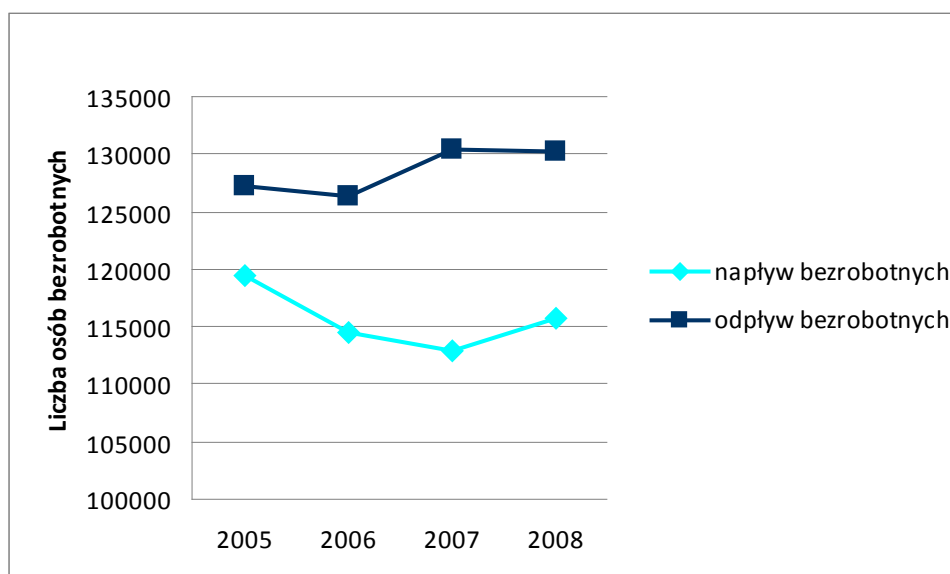
Lp.	Powiat	Odływ osób bezrobotnych				Wskaźniki dynamiki w %		
		2005	2006	2007	2008	2006/2005	2007/2006	2008/2007
1.	Biański*	6015	6749	5588	8203	112,2	82,8	146,8
2.	Biłgorajski	7994	8519	8077	7648	106,6	94,8	94,7
3.	Chełmski*	13770	11009	13723	14098	79,9	124,6	102,7
4.	Hrubieszowski	5476	6082	6053	6453	111,1	99,5	106,6
5.	Janowski	3748	5410	3628	3189	144,3	67,1	87,9
6.	Krasnostawski	5583	5529	5430	5278	99,0	98,2	97,2
7.	Kraśnicki	6815	6715	6419	6666	98,5	95,6	103,8
8.	Lubartowski	7145	7066	6285	6296	98,9	88,9	100,2
9.	Lubelski*	7138	7241	7074	7334	101,4	97,7	103,7
10.	Łęczyński	4282	4700	4881	4401	109,8	103,9	90,2
11.	Łukowski	8223	8084	8773	8034	98,3	108,5	91,6
12.	Opolski	5055	4830	5644	5326	95,5	116,9	94,4
13.	Parczewski	2391	2574	2652	2828	107,6	103,0	106,6
14.	Puławski	8788	9481	9793	8060	107,9	103,3	82,3
15.	Radzyński	3366	3598	3152	3003	106,9	87,6	95,3
16.	Rycki	397	367	336	365	92,4	91,6	108,6
17.	Świdnicki	5442	5793	5530	4571	106,4	95,5	82,7
18.	Tomaszowski	7624	7052	7547	8520	92,5	107,0	112,9
19.	Włodawski	3248	3216	4779	4399	99,0	148,6	92,0
20.	Zamojski*	14747	14357	15019	15503	97,4	104,6	103,2
<b>Ogółem województwo</b>		<b>127247</b>	<b>126388</b>	<b>130400</b>	<b>130190</b>	<b>99,3</b>	<b>103,2</b>	<b>99,8</b>

\* – miasto łącznie z powiatem

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań PUP.

Na podstawie danych z tabel 3 i 4 sporządzono rysunek 1 obrazujący relacje pomiędzy ogólną liczbą napływu i odpływu bezrobotnych w województwie lubelskim.

**Rysunek 1. Napływ i odpływ bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2005–2008**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabel 3 i 4.

Dane mówiące o „napływach” i „odpływach” bezrobotnych przedstawione na rysunku 1 wskazują, że w badanym okresie wystąpił wzrost ogólnej ilości wyrejestrów. Natomiast w poszczególnych powiatach sytuacja ta była zróżnicowana i nie zawsze liczba osób wyłączona z ewidencji przekraczała liczbę osób rejestrowanych jako bezrobotne.

Analizując poziom bezrobocia należy zwrócić uwagę na osoby długotrwale bezrobotne. Sytuacja ta ma nie tylko skutki ekonomiczne, ale i społeczne. Wpływa negatywnie na zdrowie i stan psychiczny bezrobotnych i ich rodzin. Wpływając na wiele sfer życia, przyczynia się do powstawania kolejnych problemów społecznych. Poszerza obszary ubóstwa i wykluczenia społecznego, wpływa na poziom edukacji.

Informacje dotyczące liczby osób długotrwale pozostających bez pracy prezentuje tabela 5.



**Tabela 5. Długotrwale bezrobotni w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008**

Lp.	Powiat	Długotrwale bezrobotni				Wskaźniki dynamiki w %		
		2005	2006	2007	2008	2006/2005	2007/2006	2008/2007
1.	Biański*	8793	8242	7187	5082	93,7	87,2	70,7
2.	Biłgorajski	3891	3568	3033	2189	91,7	85,0	72,2
3.	Chełmski*	8667	9921	7854	5423	114,5	79,2	69,0
4.	Hrubieszowski	4510	4052	3571	2956	89,8	88,1	82,8
5.	Janowski	2536	2423	2140	1887	95,5	88,3	188,2
6.	Krasnostawski	1585	1286	954	2168	81,1	74,2	227,2
7.	Kraśnicki	4606	4588	3906	3377	99,6	85,1	86,5
8.	Lubartowski	7304	6223	5604	4846	85,2	90,1	86,5
9.	Lubelski*	2561	2234	1784	812	87,2	79,9	45,5
10.	Łęczyński	2892	2427	1709	1133	83,9	70,4	66,3
11.	Łukowski	5276	4402	2827	1629	83,4	64,2	57,6
12.	Opolski	5052	4866	4250	3560	96,3	87,3	83,8
13.	Parczewski	1769	1670	1395	1053	94,4	83,5	75,5
14.	Puławski	2376	2060	1165	768	86,7	56,5	65,9
15.	Radzyński	2490	2453	2005	1806	98,5	81,7	90,1
16.	Rycki	3053	2414	1621	1064	79,1	67,1	65,6
17.	Świdnicki	3320	2906	2113	1859	87,5	72,7	88,0
18.	Tomaszowski	5506	5162	4457	3020	93,8	86,3	67,8
19.	Włodawski	2651	2900	2100	1880	109,4	72,4	89,5
20.	Zamojski*	4958	4516	3827	3428	91,1	84,7	89,6
<b>Ogółem województwo</b>		<b>83796</b>	<b>78314</b>	<b>63502</b>	<b>49940</b>	<b>93,5</b>	<b>81,1</b>	<b>78,6</b>

\* – miasto łącznie z powiatem

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań PUP.

Dane zawarte w tabeli 5 wskazują na malejącą liczbę osób pozostających bez pracy przez dłuższy czas. Tendencja ta charakteryzuje prawie wszystkie powiaty województwa lubelskiego oprócz powiatu krasnostawskiego, w którym odnotowano w 2008 roku prawie 2,5-krotny wzrost długotrwale bezrobotnych.

Interesujące jest także ukazanie informacji dotyczącej pomocy materialnej udzielonej osobom bezrobotnym. Dane zawarte w tabeli 6 prezentują liczbę ofert pracy niesubsydiowanej w powiatach województwa lubelskiego.

**Tabela 6. Oferty pracy niesubsydiowanej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008**

Lp.	Powiat	Liczba ofert				Wskaźniki dynamiki w %		
		2005	2006	2007	2008	2006/2005	2007/2006	2008/2007
1.	Bialski*	2552	3024	1751	2930	118,4	57,9	167,3
2.	Biłgorajski	1744	2051	1923	1410	117,6	93,8	73,3
3.	Chełmski*	2058	2507	3146	3032	121,8	125,5	96,4
4.	Hrubieszowski	668	635	569	392	95,1	89,6	68,9
5.	Janowski	285	277	313	242	97,2	113,0	77,3
6.	Krasnostawski	2187	1813	1749	1610	82,9	96,5	92,1
7.	Kraśnicki	1468	1859	2100	1685	126,6	113,0	80,2
8.	Lubartowski	692	629	446	616	90,9	70,9	138,1
9.	Lubelski*	2207	2485	2582	2170	112,6	103,9	84,0
10.	Łęczyński	1264	1511	1577	1224	119,5	104,4	77,6
11.	Łukowski	1181	1468	1907	1297	124,3	129,9	68,0
12.	Opolski	1697	1890	1636	1674	111,4	86,6	102,3
13.	Parczewski	162	189	221	206	116,7	116,9	93,2
14.	Puławski	3102	3800	4259	3642	122,5	112,1	85,5
15.	Radzyński	-	420	549	380	-	130,7	69,2
16.	Rycki	137	165	179	204	120,4	108,5	114,0

Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie

17.	Świdnicki	1332	1433	1230	1167	107,6	85,8	94,9
18.	Tomaszowski	1844	2368	2258	2056	128,4	95,4	91,1
19.	Włodawski	961	1458	1296	1219	151,7	88,9	94,1
20.	Zamojski*	2330	3285	2558	2559	141,0	77,9	100,0
<b>Ogółem województwo</b>		<b>27871</b>	<b>33284</b>	<b>32265</b>	<b>29730</b>	<b>119,4</b>	<b>96,9</b>	<b>92,1</b>

\* - miasto łącznie z powiatem

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań PUP.

Z danych zawartych w tabeli 6 wynika, że w 14 powiatach województwa odnotowano wyraźny spadek ofert pracy niesubsydiowanej. Tendencja ta utrzymywała się w kolejnych latach badanego okresu.

Liczbę i dynamikę ofert pracy subsydiowanej prezentuje tabela 7.

**Tabela 7. Oferty pracy subsydiowanej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008**

Lp.	Powiat	Liczba ofert				Wskaźniki dynamiki w %		
		2005	2006	2007	2008	2006/2005	2007/2006	2008/2007
1.	Bialski*	155	117	222	236	75,5	189,7	106,3
2.	Biłgorajski	414	270	295	401	65,2	109,3	135,9
3.	Chelmski*	1990	2229	2831	2812	112,0	127,0	99,3
4.	Hrubieszowski	878	1554	522	1940	177,0	33,6	371,6
5.	Janowski	965	861	883	858	89,2	102,6	97,2
6.	Krasnostawski	351	265	326	298	75,5	123,0	91,4
7.	Kraśnicki	234	194	109	164	82,9	56,2	150,5
8.	Lubartowski	533	711	869	870	133,4	122,2	100,1
9.	Lubelski*	537	327	361	485	60,9	110,4	134,3
10.	Łęczyński	193	183	191	195	94,8	104,4	102,1
11.	Łukowski	1157	956	1307	1272	82,6	136,7	97,3
12.	Opolski	244	288	349	281	118,0	121,2	80,5

### III. Wyniki badań

13.	Parczewski	525	546	521	625	104,0	95,4	120,0
14.	Puławski	606	526	1047	1005	86,8	199,0	96,0
15.	Radzyński	-	359	290	424	-	80,8	146,2
16.	Rycki	68	36	45	40	52,9	125,0	88,9
17.	Świdnicki	190	142	209	271	74,7	147,2	129,7
18.	Tomaszowski	332	270	448	546	81,3	165,9	121,9
19.	Włodawski	290	198	210	342	68,3	106,1	162,9
20.	Zamojski*	1963	1923	2316	2696	98,0	120,4	116,4
<b>Ogółem województwo</b>		<b>11625</b>	<b>11969</b>	<b>13370</b>	<b>15782</b>	<b>103,0</b>	<b>111,7</b>	<b>118,0</b>

\* - miasto łącznie z powiatem

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań PUP.

Informacje zawarte w tabeli 7 wskazują, że w badanym okresie jedynie w 6 powiatach województwa odnotowano tendencję wzrostową ofert pracy subsydiowanej. W jednym powiecie liczba ofert pracy malała z roku na rok, w pozostałych występowały wahania w różnych okresach.

### 3.2. Zawody nadwyżkowe, deficytowe i zrównoważone na rynku pracy województwa lubelskiego

Badania rynku pracy wykonywane przez pracowników WUP, PUP, jak i innych specjalistów zajmujących się tą problematyką potwierdzają fakt, że źródeł masowego bezrobocia doszukiwać się należy nie tylko w słabości gospodarczej województwa, ale również w braku sprawnie działającego systemu koordynacji między systemem kształcenia a możliwościami zatrudnienia na rynku pracy. W efekcie system edukacyjny często kształci w zawodach i specjalnościach, na które nie ma zapotrzebowania, przyczyniając się do wzrostu bezrobocia. Może także kształcić i doksztalcać zbyt małą liczbę specjalistów w zawodach deficytowych, co jest swoistym paradoksem w warunkach bezrobocia. Sytuacja taka powoduje trudności w racjonalnym doborze

dalszych ścieżek kształcenia, wpływa negatywnie na ofertę firm wyspecjalizowanych w prowadzeniu szkoleń dla osób bezrobotnych. Istnieje zatem potrzeba wprowadzenie w życie systemu koordynującego politykę urzędów pracy, kuratorium oświaty, wydziałów oświaty na poziomie powiatów i gmin, szkół i firm szkoleniowych z potrzebami rynku pracy. Stały monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych w powiatach naszego województwa umożliwił by racjonalny wybór kierunku kształcenia i przyczynił by się do dynamicznego reagowania placówek oświatowych i instytucji rynku pracy odnośnie zapotrzebowania na określone kwalifikacje zawodowe.

W badaniach dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych wzięło udział 13 powiatów na 24 powiaty województwa lubelskiego. W badaniach wyłoniono 157 zawodów, które zostały zakwalifikowane do wielkich grup zawodowych (1-cyfrowy kod Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – PKZiP) i podgrup o 2-cyfrowym kodzie PKZiS. Dane szczegółowe prezentują tabele 8 i 9.

**Tabela 8. Liczba zawodów wymienionych w badaniach według wielkich grup zawodowych**

Wielka grupa zawodowa	Liczba zawodów
2 – Specjaliści	41
3 – Technicy i inny średni personel	32
4 – Pracownicy biurowi	4
5 – Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	9
6 – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4
7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	38
8 – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	17
9 – Pracownicy przy pracach prostych	12
<b>Razem</b>	<b>157</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

**Tabela 9. Liczba zawodów wymienionych w badaniach według podgrup o 2-cyfrowym kodzie PKZiS**

<b>Podgrupa (zawód)</b>	<b>Liczba zawodów</b>
21 – Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	9
22 – Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	10
23 – Specjaliści szkolnictwa	8
24 – Pozostali specjaliści	14
31 – Średni personel techniczny	11
32 – Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	6
33 – Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1
34 – Pracownicy pozostałych specjalności	14
41 – Pracownicy obsługi biurowej	2
42 – Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	2
51 – Pracownicy usług osobistych i ochrony	8
52 - Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	1
62 – Ogrodnicy	3
63 – Leśnicy i rybacy	1
71 – Górnicy i robotnicy budowlani	14
72 – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	8
73 – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	1
74 – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15
81 – Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1
82 – Operatorzy i monterzy maszyn	4
83 – Kierowcy i operatorzy pojazdów	12
91 – Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	8
93 – Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4
<b>Razem</b>	<b>157</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Zawody deficytowe i nadwyżkowe zostały wyznaczone za pomocą wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów. Wskaźnik ten ustalany jest jako iloraz liczby osób przyjętych do liczby osób zwolnionych w zawodzie w okresie danego roku. Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów  $k$  ( $W_{n,I}^K$ ) obliczany jest według wzoru:

$$W_{n,I}^K = \frac{\sum O_{n,I}^K}{\sum B_{n,I}^K}$$

gdzie:  $B_{n,I}^K$  – liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie  $k$  w danym roku,  
 $O_{n,I}^K$  – liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie  $k$  w danym roku.

Przyjmuje się, 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.

W tabeli 10 zamieszczono liczbę bezrobotnych i ofert pracy w poszczególnych typach zawodów w województwie lubelskim w 2008 roku oraz obliczone wskaźniki intensywności nadwyżki (deficytu).

**Tabela 10. Bezrobotni i oferty pracy według typów zawodów w województwie lubelskim w 2008 roku**

Typ zawodu	Bezrobotni	Oferty pracy	Wskaźnik intensywności
Nadwyżkowe	27106	3379	0,125
Zrównoważone	1592	1583	0,994
Deficytowe	3260	7877	2,416

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Dane zamieszczone w tabeli 10 wskazują, że w województwie lubelskim w roku 2008 tylko jeden na ośmiu bezrobotnych mógł uzyskać pracę w swoim zawodzie. Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów kształtował się na bardzo niskim pozio-

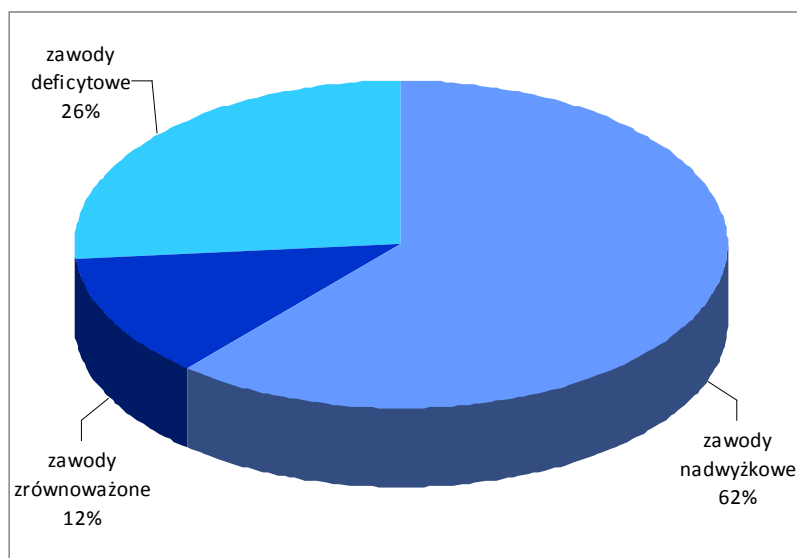
mie (0,125). W grupie bezrobotnych o zawodach nadwyżkowych znalazły się 11342 osoby (tj. 41,8%), które nie znalazły żadnej oferty pracy i w zdecydowanej większości (84,8%) były to osoby, które nie posiadały żadnego zawodu. Zawody nadwyżkowe w badanej grupie bezrobotnych to technik mechanik (835 osób), asystent ekonomiczny (629 osób), technik rolnik (586 osób), ślusarz (361 osób).

W grupie zawodów zrównoważonych pojawiły się: sprzedawca, pracownicy przy pracach prostych, pracownik gospodarczy.

W grupie zawodów deficytowych o najwyższych wskaźnikach intensywności deficytu znalazły się następujące: robotnik gospodarczy (wskaźnik 154,0), opiekunka dziecięca (wskaźnik 109,0), pracownik administracyjny (wskaźnik 22,6). W pozostałych grupach zawodowych wskaźnik ten wahał się w granicach od 1,16 do 7,7.

Na rysunku 2 przedstawiono odsetek ofert w poszczególnych typach zawodów.

**Rysunek 2. Odsetek ofert pracy w poszczególnych typach zawodów w województwie lubelskim w 2008 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Analizując dane dotyczące odsetka ofert pracy obejmowanego przez poszczególne typy zawodów (nadwyżkowe, deficytowe, zrównoważone) można zauważyć, że zdecydowanie dominują zawody deficytowe. Zjawisko to jest bardzo niepokojące,



gdyż mówi o braku dostosowania regionalnego rynku pracy do potrzeb przedsiębiorców.

Biorąc pod uwagę wielkie grupy zawodowe stwierdzić można, iż większość z nich uznać można za nadwyżkowe. Jedynie w przypadku trzech grup wskaźnik intensywności deficytu osiągnął wielkość wyższą niż 1,1, co oznaczało, iż były to grupy deficytowe. Nadwyżka ofert pracy nad liczbą zarejestrowanych bezrobotnych wystąpiła w przypadku takich grup zawodowych, jak: pracownicy biurowi, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych. Według tej klasyfikacji nie pojawiły się zawody zrównoważone (tabela 11).

**Tabela 11. Liczba bezrobotnych i liczba ofert pracy oraz wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu według wielkich grup zawodowych w województwie lubelskim w 2008 roku**

Wielka grupa zawodowa	Liczba bezrobotnych	Liczba ofert pracy	Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu
0 – Bez zawodu	9620	0	0,000
1 – Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	69	14	0,203
2 – Specjaliści	1464	348	0,238
3 – Technicy i inny średni personel	6302	1138	0,181
4 – Pracownicy biurowi	436	1957	4,489
5 – Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	4188	3267	0,780
6 – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	88	39	0,443
7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7217	2090	0,290
8 – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	324	565	1,743
9 – Pracownicy przy pracach prostych	2249	3421	1,521
10 – Siły zbrojne	1	0	0,000

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

W tabeli 12 przedstawiono liczbę bezrobotnych przypadającą na jedną ofertę pracy w przekroju wielkich grup zawodowych.

**Tabela 12. Liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy według wielkich grup zawodowych w województwie lubelskim w 2008 roku**

Wielka grupa zawodowa	Liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy
0 – Bez zawodu	-
1 – Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4,93
2 - Specjaliści	4,29
3 – Technicy i inny średni personel	5,54
4 – Pracownicy biurowi	0,22
5 – Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1,28
6 – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2,26
7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3,45
8 – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,57
9 – Pracownicy przy pracach prostych	0,66
10 – Siły zbrojne	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP.

Dane zawarte w tabeli 12 wskazują, że w najtrudniejszej sytuacji życiowej byli bezrobotni zakwalifikowani do trzeciej wielkiej grupy zawodowej (technicy i inny średni personel), w której to na jedną ofertę pracy przypadało około 6 bezrobotnych.

Przeprowadzone badania odnośnie wskazań dotyczących zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w powiatach, które udzieliły odpowiedzi informują, że:

- w *powiecie biłgorajskim* odnotowano następujące zawody deficytowe: pracownik biurowy, pracownik administracyjny, robotnik gospodarczy, stolarz, robotnik budowlany, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego (wskaźniki intensywności w granicach od 1,39 do 10,21). W grupie zawodów nadwyżko-

- wych pojawiły się: ekonomista, pedagog, specjalista administracji publicznej, technik budownictwa, technik mechanik, technik technologii odzieży, technik żywienia i gospodarstwa domowego, murarz, ślusarz, mechanik samochodów osobowych, szwaczka (wskaźniki intensywności od 0,00 do 0,50);
- **w powiecie chełmskim** zawodami deficytowymi były: pracownik biurowy, robotnik gospodarczy, robotnik budowlany, pracownik administracyjny, murarz, kierowca samochodu ciężarowego (wskaźniki intensywności wynosiły od 2,00 do 6,24). Zawodem zrównoważonym był sprzedawca. Wśród zawodów nadwyżkowych pojawiły się: specjalista ds. marketingu i handlu, technik budownictwa, technik mechanik, technik rolnik, asystent ekonomiczny, kucharz, ślusarz, krawiec, obuwnik przemysłowy (wskaźniki intensywności wahały się od 0,00 do 0,75);
  - **w powiecie hrubieszowskim** zawodami deficytowymi były: opiekunka dziecięca, meliorant, handlowiec, pracownik biurowy, robotnik gospodarczy (wskaźniki intensywności od 3,65 do 109,0). Zawodami nadwyżkowymi były: ekonomista, technik mechanik, technik rolnik, asystent ekonomiczny, sprzedawca, ślusarz (wskaźniki intensywności od 0,00 do 0,35);
  - **w powiecie janowskim** zawodami deficytowymi były: robotnik gospodarczy, pracownik administracyjny, pracownik biurowy (wskaźniki intensywności od 3,20 do 154,00). Do zawodów nadwyżkowych zakwalifikowały się: ślusarz, technik mechanik, asystent ekonomiczny, kucharz, robotnik placowy, tokarz (wskaźniki intensywności od 0,00 do 0,14). Zawód sprzedawcy był zawodem zrównoważonym;
  - **w powiecie krasnostawskim** nie odnotowano zawodów deficytowych i zrównoważonych. W grupie zawodów nadwyżkowych dominowały: technik mechanik, technik rolnik, asystent ekonomiczny, ślusarz, krawiec i mechanik pojazdów samochodowych (na 1414 bezrobotnych o wymienionych zawodach odnotowano tylko 32 oferty pracy);

- **w powiecie lubartowskim** zawodami deficytowymi były: robotnik gospodarczy, robotnik budowlany (wskaźniki intensywności 1,20 i 1,17), natomiast w grupie zawodów nadwyżkowych pojawiły się: sprzedawca, kucharz, ślusarz, krawiec, murarz, szwaczka, sprzątaczką (wskaźniki intensywności od 0,01 do 0,59);
- **w powiecie lukowskim** do zawodów deficytowych należały: pracownik biurowy, robotnik gospodarczy, kierowca samochodu ciężarowego (wskaźniki intensywności od 4,06 do 7,49). Zawodami nadwyżkowymi były: technik mechanik, asystent ekonomiczny, sprzedawca, murarz, ślusarz, piekarz, krawiec, obuwnik przemysłowy, robotnik budowlany (wskaźniki intensywności od 0,01 do 0,50);
- **w powiecie parczewskim** pojawiły się dwa zawody deficytowe, tj. pracownik administracyjny i robotnik gospodarczy (wskaźniki intensywności 3,45 i 1,93), natomiast sprzedawca, krawiec, ślusarz to zawody nadwyżkowe (wskaźniki intensywności od 0,07 do 0,42);
- **w powiecie puławskim** zawodami deficytowymi były: pracownik biurowy, operator i monter maszyn i urządzeń, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (wskaźnik intensywności od 1,16 do 1,59). Jeden z zawodów, tj. pracownik przy pracach prostych znalazł się w grupie zawodów zrównoważonych, natomiast takie zawody, jak: przedstawiciel władz publicznych, wyższy urzędnik i kierownik, specjalista, technik i średni personel, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, siły zbrojne – znalazły się w grupie zawodów nadwyżkowych (wskaźniki intensywności od 0,00 do 0,89);
- **w powiecie ryckim** nie pojawiły się zawody deficytowe, czy też zrównoważone. Wszyscy zgłoszeni bezrobotni znaleźli się w grupie zawodów nadwyżkowych. Na 442 osoby bezrobotne o określonych kwalifikacjach powiat dysponował 19 ofertami pracy. W najtrudniejszej sytuacji znaleźli się bezrobotni technicy elektrycy;
- **w powiecie tomaszowskim** zawodem zrównoważonym był robotnik gospodarczy (wskaźnik intensywności 1,05), natomiast pozostali bezrobotni reprezen-

towali zawody nadwyżkowe, tj: technik mechanik, sprzedawca, murarz, mechanik samochodów osobowych, asystent ekonomiczny, ekonomista, technik żywienia i gospodarstwa domowego, ślusarz, piekarz (wskaźniki intensywności od 0,00 do 0,78);

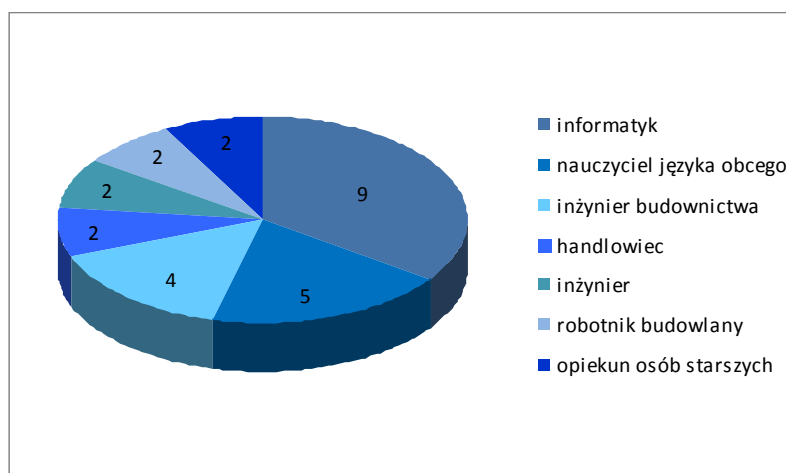
- **w powiecie zamojskim** nie pojawiły się zawody deficytowe i zrównoważone. Wszyscy bezrobotni posiadający określony zawód w liczbie 4088 osób spotkali się z 648 ofertami pracy. W najtrudniejszej sytuacji znaleźli się bezrobotni posiadający zawody: malarz budowlany, mechanik pojazdów samochodowych, krawiec, technik mechanik, ślusarz, sprzedawca (wskaźniki intensywności od 0,00 do 0,76).

Kolejna część kwestionariusza wywiadu dotyczyła opinii badanych urzędów pracy na temat postrzegania trudności na rynku pracy i możliwości radzenia sobie z nimi. Odpowiedzi uzyskano z 16 jednostek. Zdaniem respondentów zdecydowana większość urzędów, bo 14 (87,5%) przygotowana jest do walki z bezrobociem, pozostałe stwierdziły, że mają trudności w opanowaniu trudnej sytuacji w rejonie działania ze względu na brak kadry.

Większość urzędów (11, tj.68,9%) podejmuje działania w kierunku przygotowania zarejestrowanych bezrobotnych dla potrzeb pracy w innych krajach unijnych. Zjawisko to jest bardzo korzystne, gdyż stwarza bezrobotnym z naszego regionu możliwości podjęcia pracy poza granicami kraju. Urzędy pracy udzielają bezrobotnym informacji o warunkach życia i pracy w państwach Unii Europejskiej w ramach ofert pracy w sieci EURES, a także organizują szkolenia z języków obcych. Urzędy pracy pośredniczą również w pozyskiwaniu pracowników w zawodach ginących, takich jak: dekarz, garncarz, kowal, szewc. Działania te były podejmowane w połowie przebadanych urzędów pracy. Pozostałe nie zajmowały się tego typu pośrednictwem.

Zawodami poszukiwanymi współcześnie według wypowiedzi PUP (wskazano 26 zawodów), są: informatyk (9 odpowiedzi), inżynier budownictwa (4 odpowiedzi) oraz handlowiec, inżynier, robotnik budowlany, opiekun osób starszych (po 2 odpowiedzi).

**Rysunek 3. Zawody poszukiwane na rynku pracy według Powiatowych Urzędów Pracy (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Interesujące są też wypowiedzi respondentów na temat zawodów przyszłości. Najczęściej wymienianymi spośród 57 zawodów były: farmaceuta, lekarz, inżynier budownictwa, specjalista ds. bankowości i fryzjer.

Powiatowe Urzędy Pracy dobrze oceniają współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami (11 odpowiedzi, tj. 68,9%). Przedsiębiorcy proszą o informacje z zakresu aktualnej sytuacji na rynku pracy i zgłaszają zapotrzebowanie na określonych pracowników do urzędu. Tylko w jednym powiecie przedsiębiorcy nie korzystają z ofert PUP.

Badania wykazały, że preferowanymi kwalifikacjami zawodowymi w opinii pracodawców w rejonie działania urzędu (na 26 wskazanych) były: prawo jazdy różnych kategorii (C+E, C, D+B), budowlane, obsługa kas fiskalnych, sprzedawca, wykształcenie średnie.

W kwestionariuszu wywiadu sformułowano również pytania dotyczące znajomości rynku pracy przez respondentów. Dotyczyły one zawodów deficytowych i nadwyżkowych w rejonie działania urzędu. I tak, w grupie zawodów deficytowych znalazły się (ze względu na największą liczbę wskazań): kierowca kategorii C+E, pracownik biurowy, inżynier budownictwa, handlowiec, farmaceuta, dekarz, pomoc kuchenna (wymieniono 35 takich zawodów). Z kolei, do zawodów nadwyżkowych (wskazano

63 zawodów) zaliczono następujące: ślusarz, sprzedawca, technik budowlany, technik rolnik, technik mechanik, asystent ekonomiczny. Wypowiedzi te korespondują z wynikami zaprezentowanymi w pierwszej części sprawozdania.

Opinie na temat przygotowywanych ofert pracy przez urzędy z punktu widzenia zgodności z oczekiwaniami poszukujących pracy były podzielone. Połowa badanych urzędów wskazała, że ich oferty odpowiadają poszukującym pracy i dotyczą przede wszystkim następujących zawodów: sprzedawca, murarz, pracownik biurowy, budowlaniec (wskazano ogółem 21 zawodów).

Urzędy pracy mają dobrą orientację w zakresie zapotrzebowania na określone zawody (potwierdziły to wszystkie badane jednostki). Na 34 wymienione zawody cztery były wymieniane najczęściej, tj.: sprzedawca, kierowca kategorii C+E, księgowy, budowlaniec.

Interesujące były także wypowiedzi na temat odradzania się zawodów ginących, na które pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie. Jedynie trzy urzędy odnotowały takie zgłoszenia i były to zawody kowala i szewca.

### **3.3. Jednostki edukacyjne w kształceniu, szkoleniu i przekwalifikowaniu**

Badaniami w ramach projektu objęto również specjalistyczne organizacje zajmujące się szkoleniem i doskonaleniem zawodowym pracowników. Uczestnikami badań były 33 jednostki edukacyjne, w tym: ośrodki szkolenia kierowców, centra szkolenia zawodowego, towarzystwa edukacji, centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, policealne szkoły o różnych profilach kształcenia, centrum języków obcych, prywatna instytucja szkoleniowa i inne. Celem badania było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy kierunki kształcenia odpowiadają potrzebom rynku pracy?
2. Czy uczestnicy szkoleń znajdują zatrudnienie?
3. Jaka grupa uczestników pod względem wieku jest najliczniej reprezentowana na szkoleniach?

4. Kto proponuje wprowadzenie zmian w kierunkach kształcenia?
5. Jakie należy podjąć działania aby bardziej dostosować system kształcenia do potrzeb rynku pracy?
6. Jakie rodzaje szkoleń prowadzą badane jednostki edukacyjne?
7. Ile osób rozpoczyna, a ile kończy kształcenie w badanych jednostkach?
8. Kto kieruje zainteresowanych na szkolenia?
9. Jakie jednostki finansują uczestników szkoleń?

Odpowiedzi udzieliły wszystkie wybrane do badań jednostki edukacyjne.

Respondenci w kwestionariuszu wywiadu podali, że kierunki kształcenia realizowane przez nich kierunki kształcenia odpowiadają potrzebom rynku pracy (32 jednostki). Jednakże podkreślili, że należy podejmować pewne działania, aby system kształcenia i doskonalenia był bardziej dostosowany do potrzeb rynku pracy. I tak, połowa respondentów uważa, że prowadzenie na bieżąco badań rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na określone kierunki szkoleń oraz nawiązanie ściślejszej współpracy z urzędami pracy pozwoli na właściwe dostosowanie się do potrzeb rynku pracy. Inni poprawę sytuacji dostrzegają w zmianie ustawodawstwa dotyczącego szkolnictwa oraz w rozszerzeniu współpracy z pracodawcami. Czterech respondentów zwróciło uwagę na zwiększenie zainteresowania nauką wśród młodych ludzi, a także na wprowadzanie nowoczesnych kierunków kształcenia, zgodnie z oczekiwaniami rynku pracy.

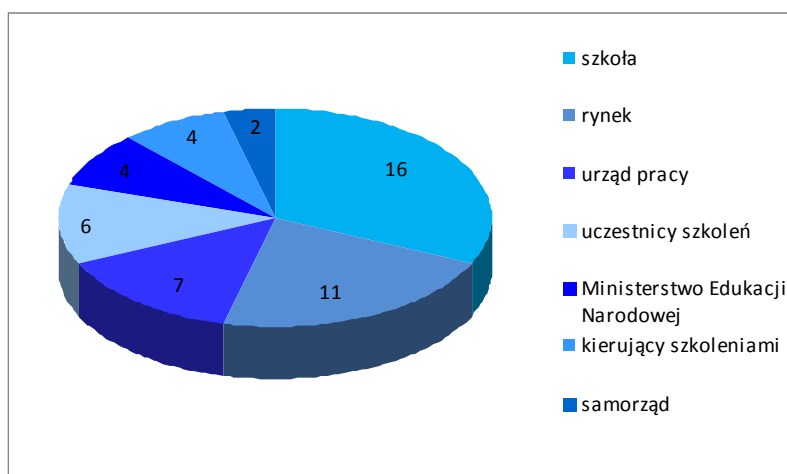
Z badań wynika, że uczestnicy szkoleń znajdują zatrudnienie. Fakt ten potwierdziło 23 respondentów (69,7% badanych). W ośmiu przypadkach uczestnikami szkoleń były osoby pracujące, a dwóch respondentów nie miało wiedzy na temat dalszych losów uczestników szkolenia. Uczestnikami szkoleń były w zdecydowanej większości (w 27 jednostkach edukacyjnych) osoby młode w przedziale wiekowym 18-30 lat, w sześciu jednostkach uczestniczyły osoby w wieku 31-40 lat, a w jednej jednostce osoby w wieku 50 lat i więcej.

W badaniach starano się także uzyskać odpowiedzi na pytanie kto proponuje wprowadzanie zmian w kierunkach kształcenia. Czy jest to szkoła, urząd pracy, rynek, sa-



morząd, Ministerstwo Edukacji Narodowej, kierujący szkoleniami, czy też uczestnicy szkoleń. Respondenci wskazywali na kilku inspiratorów zmian. I tak 16 z nich (1/3 spośród 48 wszystkich wskazań) uważa, że to szkoła powinna wprowadzać zmiany w kształceniu, 11 widzi szczególną rolę rynku w inspirowaniu zmian, 7 podkreśla znaczenie urzędu pracy, a 6 uważa, że to uczestnicy szkoleń powinni wskazywać kierunki zmian w kształceniu. Najmniej wskazań dotyczyło samorządu. Może to świadczyć o małej wiedzy respondentów nt. roli jaką pełni samorząd na regionalnym rynku pracy.

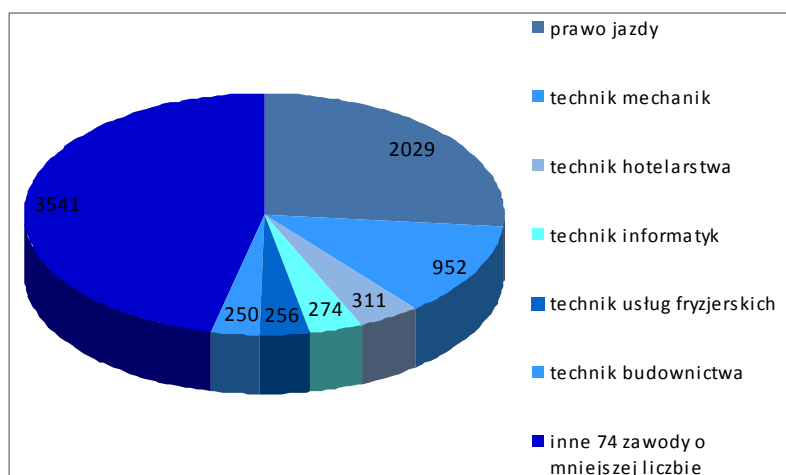
**Rysunek 4. Inspiratorzy zmian w kierunkach kształcenia zdaniem respondentów badanych jednostek edukacyjnych (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Badane jednostki edukacyjne mają bardzo bogatą ofertę szkoleń. Podano 80 kierunków kształcenia uczestników. Największą popularnością cieszyły się: prawo jazdy wszystkich kategorii (rozpoczęło szkolenie 2029 osób, a 30 z nich nie ukończyło), technik mechanik (rozpoczęły 952 osoby, nie ukończyło 20 osób), technik hotelarstwa (rozpoczęło szkolenie 311 osób, nie ukończyło 20 osób), technik informatyk (rozpoczęły szkolenie 274 osoby, nie ukończyło 12 osób), technik usług fryzjerskich (rozpoczęło szkolenie 250 osób, nie ukończyło 69osób), technik budownictwa (rozpoczęło szkolenie 250 osób, nie ukończyło 46 osób).

**Rysunek 5. Uczestnicy szkoleń w badanych jednostkach edukacyjnych według popularności zawodów (liczba osób)**

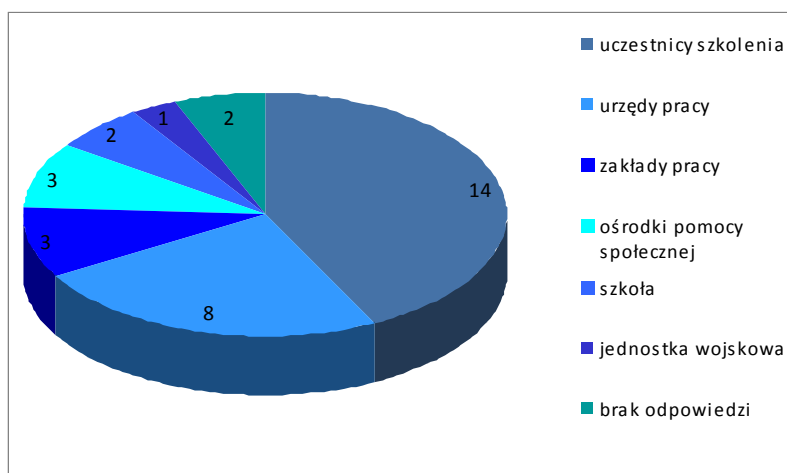


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

We wskazanej grupie 80 kierunków kształcenia w 26 zawodach wszyscy zgłaszający się ukończyli szkolenia, a tylko w jednym przypadku wszyscy nie ukończyli go. Ogółem na 7613 osób rozpoczynających szkolenie w badanych jednostkach edukacyjnych ukończyło 6801 osób (tj. 89,3%). Biorąc pod uwagę wyniki badań dotyczące intensywności nadwyżki czy deficytu zawodów można dojść do wniosku, że badane jednostki edukacyjne powinny ściślej współpracować z urzędami pracy i przygotowywać swoją ofertę pod kątem oczekiwań rynku. Na przykład wiele jednostek edukacyjnych kształci techników mechaników, a ten zawód należy do nadwyżkowych, zaś co 6 bezrobotny zakwalifikowany został do trzeciej wielkiej grupy zawodów (technicy i inny średni personel).

Zdaniem respondentów uczestnicy szkoleń w zdecydowanej większości sami podejmowali decyzję wyboru odpowiedniej jednostki edukacyjnej (14 odpowiedzi). W pozostałych przypadkach byli kierowani przez urzędy pracy (8 odpowiedzi), zakłady pracy (3 odpowiedzi), ośrodki pomocy społecznej (3 odpowiedzi), szkołę (2 odpowiedzi) i jednostkę wojskową. Dwie z badanych jednostek nie udzieliły odpowiedzi na pytanie kto skierował uczestników na szkolenie.

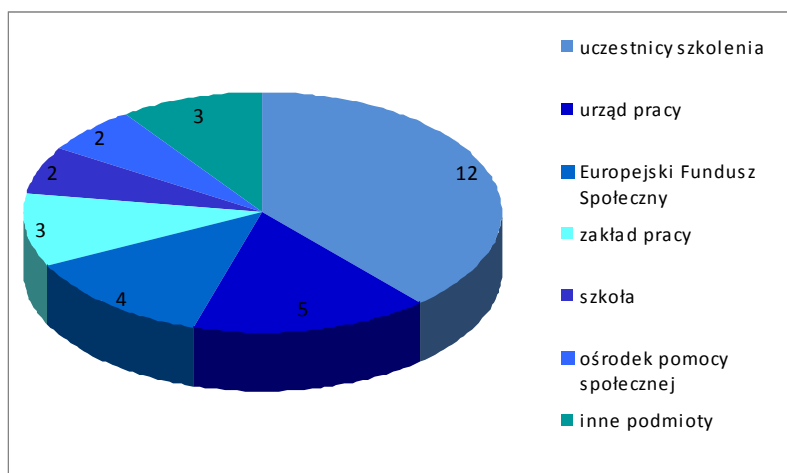
**Rysunek 6. Podstawowe podmioty podejmujące decyzję o szkoleniu według respondentów badanych jednostek edukacyjnych (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Koszty uczestnictwa w szkoleniach również w zdecydowanej większości ponosili sami uczestnicy (12 odpowiedzi). W 5 jednostkach edukacyjnych koszty pokrył urząd pracy, w 4 jednostkach – Europejski Fundusz Społeczny, w 3 jednostkach zakład pracy, a w pozostałych przypadkach szkolenie finansowały jednostki kierujące.

**Rysunek 7. Podstawowe podmioty finansujące szkolenie w badanych jednostkach edukacyjnych (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

**Janusz Narkiewicz**

### **3.4. Szkolnictwo zawodowe w opinii respondentów**

Jednym z ważnych problemów badawczych w ramach projektu „Rynek pracy-potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” była **ocena oferty edukacyjnej szkół zawodowych w woj. lubelskim, przede wszystkim z punktu widzenia jej dostosowania do aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na określone zawody**. Inspirację do podjęcia tego tematu stanowiły liczne sygnały mówiące o nieodpowiedniej drożności systemu kształcenia zawodowego, m.in. wskutek braku odpowiedniej oferty edukacyjnej.<sup>25</sup>

Szkoły zawodowe na Lubelszczyźnie stanowią ważny element systemu kształcenia. W roku szkolnym 2007/2008 w ponad pięciuset szkołach tego typu zlokalizowanych w woj. lubelskim pobierało naukę 62.388 uczniów, co stanowiło ok. 50% ogółu młodzieży uczącej się w szkołach ponadgimnazjalnych.

Realizując problem badawczy skierowano ankietę do dyrektorów szkół zawodowych województwa lubelskiego. Były to następujące rodzaje szkół :

1. **Zespoły Szkół**, w skład których wchodziły m.in.: Zasadnicze Szkoły Zawodowe, Technika Zawodowe, Licea Profilowane, Szkoły Policealne. Wśród badanych podmiotów znajdowały się jednostki organizacyjne zarówno o specjalistycznym (np. ekonomicznym, technicznym, rolniczym, budowlanym), jak i zróżnicowanym profilu kształcenia zawodowego. Szkoły tego typu posiadały zróżnicowaną liczbę uczniów – od kilkudziesięciu do ponad tysiąca.
2. **Szkoły zawodowe** stanowiące wyodrębnione jednostki organizacyjne o zróżnicowanych nazwach (np. Studia Medyczne, Studium Celne, Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Zasadnicze Szkoły Zawodowe, Regionalne Centra Edukacji Zawodowej, Szkoła Umiejętności, Policealna Szkoła Edukacji Innowacyjnej itp.) i zróżnicowanej liczbie uczniów (od kilkunastu do kilkuset).

---

25 Por. m.in. Kształcenie zawodowe a rynek pracy. Kuratorium Oświaty w Lublinie. Wydział Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Lublin 2007; Potrzeby lokalnego rynku pracy, a oferta szkolnictwa zawodowego w regionie. Raport końcowy. Lubelska Izba Rzemieślnicza, Lublin 2009.

Ankiety skierowano do wszystkich szkół zawodowych w woj. lubelskim (101 jednostek organizacyjnych). Odpowiedzi otrzymano od 73 dyrektorów, co stanowiło ponad 70 % ogółu przesłanych ankiet. Mając na uwadze złożoność badanych jednostek organizacyjnych (większość stanowiły zespoły obejmujące po kilka szkół) próbę badawczą można uznać za istotną.

Kierując ankiety do dyrektorów szkół uwzględniono:

- posiadaną przez te osoby szeroką wiedzę z zakresu systemu kształcenia i jego dostosowania do realiów współczesnego rynku pracy,
- fakt, że to właśnie dyrektorzy w porozumieniu z organem prowadzącym ustalają zawody, w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia i opinii kuratora oświaty (w zakresie zgodności z prawem oświatowym).

Przygotowana przez zespół badawczy ankietę obejmowała następujące pytania (zagadnienia badawcze):

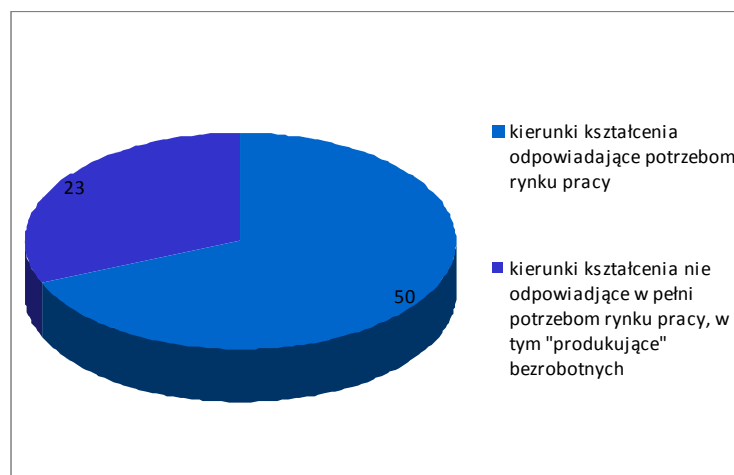
1. Czy kierunki kształcenia w szkole odpowiadają potrzebom rynku pracy (ze wskazaniem tych kierunków, które są najmniej popularne)?
2. Jak często wprowadza się zmiany dotyczące kierunków kształcenia?
3. Kto proponuje wprowadzenie zmian w kierunkach kształcenia?
4. Jak długo trwa proces wdrażania nowego kierunku kształcenia?
5. Czy kierownictwo szkoły widzi potrzebę poszerzenia oferty edukacyjnej?
6. Czy kierowana szkoła dysponuje informacjami na temat prognozowanych zmian na rynku pracy?
7. Skąd szkoła czerpie informacje i wiedzę o prognozach rynku pracy?
8. Jakie są główne bariery wprowadzania nowych kierunków kształcenia?
9. Czy szkoła jest w stanie wprowadzić nowe specjalności (z podaniem stosownych uwarunkowań)?
10. Jakim zdaniem respondenta kierunki (zawody), na które jest największe zapotrzebowanie?
11. Jakie kierunki kształcenia w danej szkole należy uznać za przyszłościowe?



Wśród zawodów wskazywanych najczęściej przez dyrektorów szkół jako mało popularne znalazły się zarówno tradycyjne zawody, charakterystyczne dla gospodarki nastawionej na rozwój przemysłu i rolnictwa, nie wymagające posiadania specjalistycznej wiedzy, w tym znajomości nowoczesnych technologii (technik mechanik, technik ekonomista, technik handlowiec, rolnik, technik rolnik czy stolarz), jak też zawody związane z funkcjonowaniem rozwijającego się w ramach gospodarki rynkowej sektora usług (terapeuta zajęciowy, technik obsługi turystycznej) oraz rozwojem współczesnych systemów zarządzania (technik informatyk). Duże zróżnicowanie i niewielka liczba wskazań zawodów mało popularnych jest w zasadzie potwierdzeniem tezy o dostosowaniu aktualnych kierunków kształcenia do indywidualnych potrzeb młodzieży podejmującej naukę w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych.

O ile ofertę edukacyjną badanych szkół można ocenić jako adekwatną do zapotrzebowania rozpoczynających naukę uczniów (uwzględniając ich zainteresowania i posiadaną wiedzę na temat potrzeb rynku pracy), o tyle trudno jest uznać ją za całkowicie satysfakcjonującą, jeżeli chodzi o zapotrzebowanie na zawody zgłaszane przez pracodawców. Wprawdzie 50 respondentów (ok. 68% badanych) odpowiedziało, iż aktualne kierunki kształcenia są zgodne z zapotrzebowaniem, ale już 23 (ok. 31%) stwierdziło, że *nie odpowiadają one w pełni wymogom współczesnego rynku pracy, przy czym w dwóch przypadkach wskazano, że szkoły zawodowe „produkują” bezrobotnych.*

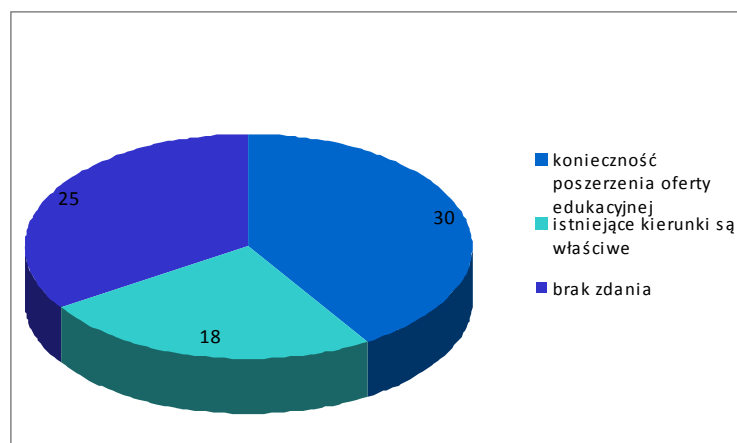
**Rysunek 9. Kierunki kształcenia w badanych szkołach zawodowych, a potrzeby rynku pracy (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

30 dyrektorów szkół (ponad 40% ankietowanych) wskazało w związku z tym, na *konieczność poszerzenia oferty edukacyjnej*, przede wszystkim poprzez wprowadzenie nowych kierunków kształcenia (25 wskazań). Znacznie mniej respondentów, bo tylko 18 (co czwarty badany) uznali aktualne kierunki kształcenia za właściwe i stwierdzili, że nie wymagają one zmian. Pozostałe 25 osób (ponad 1/3 respondentów) nie miało zdania na ten temat, co może wskazywać na niedostateczną orientację w aktualnej i przyszłej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

**Rysunek 10. Poglądy dyrektorów badanych szkół zawodowych na temat aktualnych kierunków kształcenia (liczba wskazań)**

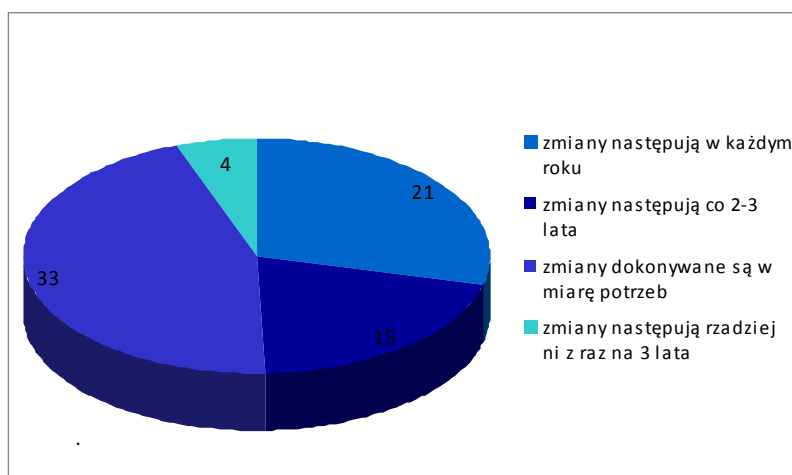


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Przeprowadzone badania wskazały na znaczną elastyczność badanych szkół zawodowych we wprowadzaniu zmian w systemie kształcenia w celu jego dostosowania do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. 21 respondentów (29% badanych) stwierdziło, że zmiany kierunków kształcenia wprowadzane są w każdym roku szkolnym, 15 (21% badanych), że co 2-3 lata. Ok. 45% ankietowanych (33 osoby) wskazało, że zmiany stanowią istotny element w funkcjonowaniu szkoły i są wprowadzane w miarę potrzeb, a tylko 4 osoby stwierdziły, że zmiany następują rzadziej niż raz na 2–3 lata.

**Rysunek 11. Częstotliwość zmian kierunków kształcenia w badanych szkołach zawodowych (liczba wskazań)**



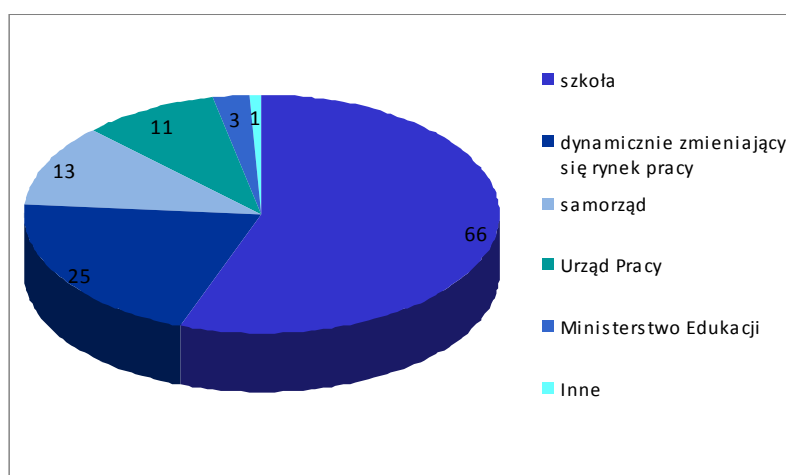
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Dużą elastyczność badanych szkół w zakresie wprowadzania nowych kierunków kształcenia potwierdza także *stosunkowo krótki czas wdrażania zmian*. Aż 48 respondentów (ok. 2/3 ogółu badanych) stwierdziło, że czas ten nie przekracza 1 roku, a tylko 11, że wynosi powyżej 3 lat.

*O zmianach w kierunkach kształcenia* decyduje zdaniem respondentów przede wszystkim sama szkoła, analizując sytuację na rynku pracy (66 tego typu odpowiedzi, co stanowiło 55% wszystkich wskazań). Istotne znaczenie w tym względzie ma także dynamicznie zmieniający się rynek pracy (25 wskazań). Znacznie mniejsza jest zdaniem dyrektorów szkół rola samorządów (13 wskazań), Urzędów Pracy (11 wskazań)

czy Ministerstwa Edukacji (3 wskazania). Szczególnie niepokojące jest relatywnie małe znaczenie w inicjowaniu zmian w systemie kształcenia przez wyspecjalizowane instytucje analizujące zmieniającą się sytuację na regionalnym rynku pracy, tj. Powiatowe Urzędy Pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy.

**Rysunek 12. Podmioty podejmujące decyzje o zmianie kierunków kształcenia w badanych szkołach zawodowych (liczba wskazań)**

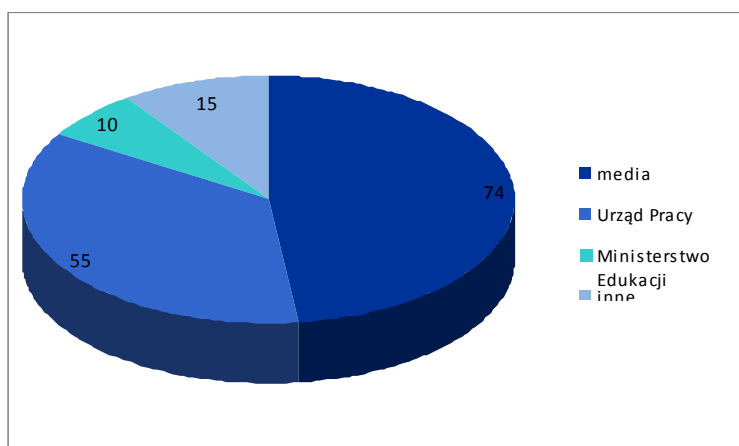


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Szkoły, będące jak widać inicjatorami większości zmian w systemie kształcenia zawodowego, **czerpią informacje na temat rynku pracy z różnych źródeł**. Podstawowe znaczenie mają tutaj współczesne szeroko rozumiane media (prasa, radio, telewizja i w coraz większym zakresie Internet), co wskazano aż w 74 odpowiedziach (przy ogólnej ilości wskazań 154 stanowi to ok. 48%). Istotna jest także rola w tym względzie Urzędów Pracy, monitorujących na bieżącą sytuację na rynku pracy, szczególnie w zakresie zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych<sup>26</sup>, co znalazło odzwierciedlenie w 55 wskazaniach (ok. 36% ogółu). Tylko w nielicznych przypadkach wskazano jako źródło informacji Ministerstwo Edukacji (10 odpowiedzi).

<sup>26</sup> Badania takie przeprowadzone w II półroczu 2008 roku wskazywały na występowanie 1121 zawodów nadwyżkowych, 346 deficytowych i tylko 78 zrównoważonych. Por. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2008 roku – opracowanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. [www.up.pl](http://www.up.pl)

**Rysunek 13. Źródła pozyskiwania informacji przez szkoły zawodowe na temat potrzeb rynku pracy (liczba wskazań)**

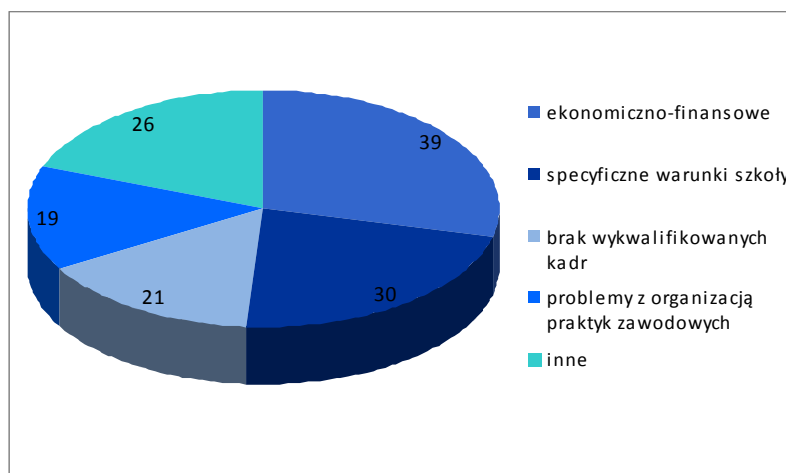


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wprowadzanie nowych kierunków kształcenia zawodowego *natrafia zdaniem respondentów na wiele barier*. Najważniejsze z nich to:

- bariery ekonomiczno-finansowe (39 spośród 135 wszystkich odpowiedzi, tj. ok. 29%),
- specyficzne warunki szkoły (w szczególności lokalowe), na co wskazano w 30 odpowiedziach,
- brak wykwalifikowanych kadr (21 odpowiedzi),
- problemy z organizacją praktyk zawodowych dla nowych specjalności (19 odpowiedzi).

**Rysunek 14. Bariery wprowadzania nowych kierunków kształcenia w badanych szkołach zawodowych (liczba wskazań)**

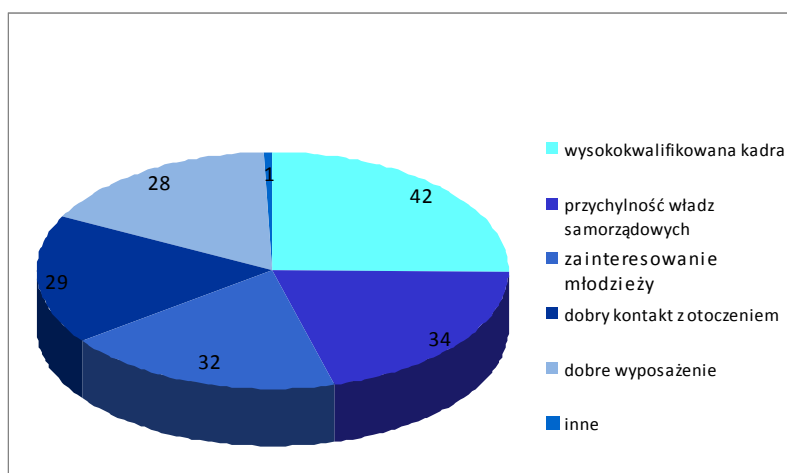


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wyniki badań sugerują, że eliminacja ww. barier wymaga m.in. dużych nakładów inwestycyjnych na rozwój infrastruktury a także zacieśnienia współpracy szkół z praktyką gospodarczą. Istotne jest także dostosowanie aktualnego systemu kształcenia kadr nauczycielskich do rzeczywistych potrzeb szkolnictwa zawodowego, szczególnie w zakresie deficytowych specjalności, niezbędnych do wdrażania nowoczesnych kierunków nauczania.

Pomimo ww. barier większość respondentów, bo aż 62 (ok. 85%) wskazała, że *szkoła jest w stanie wprowadzić nowe specjalności w kształceniu zawodowym*. Przemawia ich zdaniem za tym wysokokwalifikowana kadra (42 respondentów wymieniło ten atut), przychylność władz samorządowych (34 wskazania), zainteresowanie młodzieży (32 wskazania), dobry kontakt z otoczeniem (29 wskazań) i posiadane dobre wyposażenie (28 wskazań). 11 respondentów stwierdziło natomiast, że szkoła nie jest w stanie wprowadzić nowych specjalności, co wynika przede wszystkim z braku kadry i braku zainteresowania młodzieży (po 6 wskazań). Można w związku z tym uogólnić, iż większość szkół zawodowych – niezależnie od wskazanych wcześniej barier jest w stanie wprowadzić nowe kierunki kształcenia dostosowane do zmieniającego się zapotrzebowania na zawody na współczesnym rynku pracy.

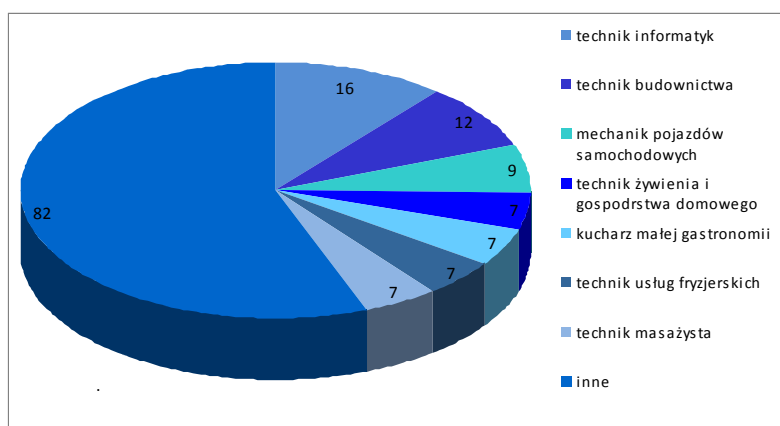
**Rysunek 15. Czynniki wpływające na możliwość wprowadzania zmian w kierunkach kształcenia w badanych szkołach zawodowych (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Istotne pytanie związane było podstawowym tematem projektu badawczego i dotyczyło oceny zapotrzebowania na określone kierunki kształcenia wynikające z zainteresowania młodzieży i aktualnego zapotrzebowania pracodawców na określone zawody. Ankietowani wymienili 46 kierunków kształcenia, odpowiadających określonym zawodom, na które – ich zdaniem – jest obecnie największe zapotrzebowanie. Udzielono ogółem 147 wskazań, które dotyczyły 46 zawodów. Najczęściej wskazywano tutaj zawód technika informatyka (16 wskazań) i technika budownictwa (12 wskazań). Rzadziej wymieniano takie zawody, jak: mechanik pojazdów samochodowych (9 wskazań), technik żywienia i gospodarstwa domowego, kucharz małej gastronomii, technik usług fryzjerskich i technik masażysta (po 7 wskazań).

**Rysunek 16. Kierunki kształcenia w badanych szkołach zawodowych o największym zapotrzebowaniu na rynku pracy (liczba wskazań)**

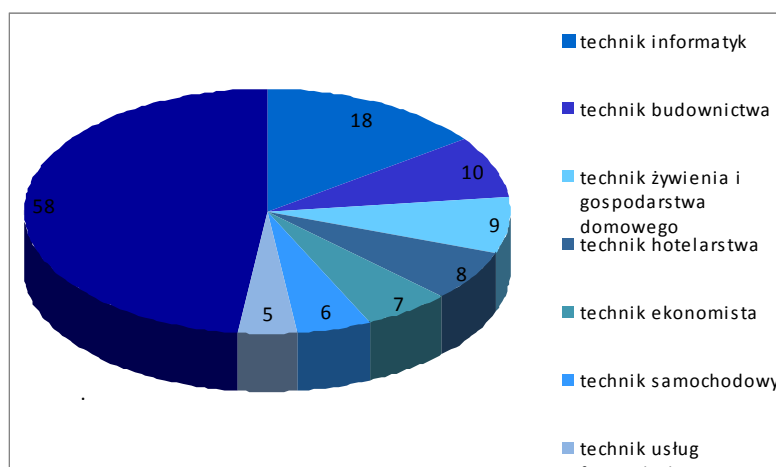


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród najbardziej „popularnych” kierunków kształcenia znalazły się m.in. kierunki kształcące w zawodach zaliczanych do nadwyżkowych (np. technik żywienia i gospodarstwa domowego, kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych), co w sposób pośredni wskazuje na potencjalne niedostosowanie aktualnych kierunków kształcenia do bieżących potrzeb rynku pracy.

Ostatnie pytanie w ankiecie dotyczyło *tzw. przyszłościowych kierunków kształcenia*. Respondenci wymienili ogółem 44 zawody mogące w przyszłości cieszyć się dużym popytem na rynku pracy, przy czym łącznie udzielono 121 odpowiedzi. Najwięcej wskazań dotyczyło kształcenia w zawodzie technika informatyka (18 wskazań) i technika budownictwa (10 wskazań). Nieco rzadziej jako przyszłościowe wymieniane były zawody technika żywienia i gospodarstwa domowego (9 wskazań), technika hotelarstwa (8 wskazań), technika ekonomisty (7 wskazań), technika samochodowego (6 wskazań) i technika usług fryzjerskich (5 wskazań).

**Rysunek 17. Przyszłościowe kierunki kształcenia w badanych szkołach zawodowych (liczba wskazań)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Jak widać, respondenci wymieniali aktualne kierunki kształcenia realizowane w kierowanych przez nich szkołach zawodowych, co sugeruje, iż nie są zainteresowani prognozami przyszłego popytu na pracę, w tym rosnącej popularności nowoczesnych dziedzin nauki i powstających w związku z tym nowoczesnych zawodów, takich m.in. jak: biotechnolodzy, specjaliści z zakresu ekologii i ochrony środowiska, specjaliści w zakresie nowoczesnych operacji finansowych itp.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> W Polsce powołany został organ pomocniczy Rady Ministrów Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na pracę, który m.in. opublikował listę 100 nowoczesnych zawodów, które staną się w przyszłości bardzo pożądane i potrzebne na rynku pracy. Por. A.Smolarz: Zawody przyszłości. [www.ekonomicznie.pl](http://www.ekonomicznie.pl)

**Adam Włodarczyk<sup>28</sup>**

### **3.5. Rynek pracy w opiniach pracodawców województwa Lubelskiego**

#### **3.5.1. Przedmiot, cel i metodologia badania**

Znaczenie zasobów pracy dla rozwoju lokalnej gospodarki, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym jest znaczące, przede wszystkim ze względu na istotne zróżnicowanie przestrzenne ich alokacji. Regiony przemysłowo-rolnicze oraz rolnicze dysponują znacznie mniejszymi i mniej atrakcyjnymi zasobami pracy. Dotyczy to w równym stopniu przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych, jeśli dany region nie znajduje się w bezpośrednim oddziaływaniu ośrodka akademickiego. O atrakcyjności zasobów pracy na lokalnym rynku z punktu widzenia pracodawcy decyduje liczba pracujących w danym typie działalności gospodarczej (posiadają kwalifikacje i doświadczenie), ale także skala dopływu na rynek odpowiednio przygotowanych nowych kadr pracowników. W przypadku coraz intensywniej rozwijającej się gospodarki Polski, w tym w ujęciu regionalnym istotna dla podmiotów gospodarczych staje się nie tylko liczba absolwentów szkół różnego szczebla ogółem, ale przede wszystkim odpowiednia liczba absolwentów danej specjalności, dodatkowo dysponująca odpowiednimi dla lokalnego rynku pracy kompetencjami. Takie warunki są trudne do spełnienia we wszystkich regionach kraju.

Przedsiębiorstwom jest przypisywana szczególna rola w kreowaniu rozwoju gospodarki całego kraju, jak również każdej jednostki przestrzennej. Bez ich udziału nie jest możliwe osiągnięcie trwałego i zrównoważonego rozwoju także województwa Lubelskiego. Pełniejsza wiedza o rynku pracy postrzeganego z perspektywy przedsiębiorców, o ich problemach z pozyskiwaniem pracowników, oczekiwaniach i planach w zakresie rozwoju oraz zatrudnienia niewątpliwie sprzyjać będzie większemu zrozu-

---

28 Współpraca Katarzyna Domańska



mieniu potrzeb i wymagań tego sektora wobec potencjalnych pracowników i instytucji kreujących politykę zatrudnienia. Uzasadnione jest wobec tego ciągle i kompleksowe badanie różnych aspektów ich działalności na rynku pracy w szczególności w ujęciu regionalnym.

W jakich warunkach funkcjonują przedsiębiorstwa i jakie są ich plany rozwojowe? Które czynniki po stronie rynku pracy sprzyjają rozwojowi ich działalności, a które go ograniczają? Jakie są oczekiwania przedsiębiorców wobec instytucji edukacyjnych oraz osób poszukujących pracy? Czy występuje i ewentualnie w jakim obszarze „luka” kwalifikacji i umiejętności na lubelskim rynku pracy? Na te kluczowe pytania próbuje odpowiedzieć prezentowana poniżej część raportu z badań w ramach projektu „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”.

Głównym celem badań pracodawców była identyfikacja potrzeb przedsiębiorców w zakresie kształcenia zawodowego oraz głównych uwarunkowań wpływających na bieżące funkcjonowanie rynku pracy na terenie województwa lubelskiego i czynników kształtujących popytową stronę rynku pracy w przyszłości. Celami szczegółowymi badań były:

- a) ocena kondycji ekonomiczno – finansowej przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie województwa i jej prognoza w perspektywie najbliższych 5 lat,
- b) ocena czynników kształtujących stan i płynność zatrudnienia oraz diagnoza oczekiwań przedsiębiorstw w zakresie rekrutacji kandydatów do pracy,
- c) ocena regionalnego rynku pracy w aspekcie cech i umiejętności kandydatów uczestniczących w procesach rekrutacji,
- d) prognoza zapotrzebowana na pracowników w perspektywie 5 lat pod względem ilościowym, zawodów, wykształcenia i umiejętności oraz czynników determinujących zgłaszany popyt na pracowników,
- e) identyfikacja oczekiwań przedsiębiorstw wobec kandydatów do pracy w perspektywie 3 lat w aspekcie cech i umiejętności
- f) identyfikacja potencjalnych barier ograniczających pozyskiwanie w procesach

rekrutacji „odpowiednich” kandydatów oraz preferowanych sposobów ich pozyskiwania,

- g) diagnoza potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców w stosunku do regionalnego rynku pracy.

### **Zastosowana technika zbierania informacji**

Technika pomiaru w badaniach ilościowych jest uzależniona przede wszystkim od charakteru populacji, problematyki badawczej i celu badania. Ponadto determinują ją czas przeznaczony na badania w harmonogramie dostępny budżet oraz zakładany poziom szczegółowości wnioskowania.<sup>29</sup>

Wobec powyżej przedstawionych uwarunkowań, w prezentowanym badaniu założono pozyskiwanie informacji przy pomocy wywiadu bezpośredniego ustrukturyzowanego. Główne zalety tego instrumentu pomiarowego to:

- możliwość zastosowania rozbudowanego kwestionariusza i znacznie większej liczby pytań – inne metody pomiaru utrudniłyby realizację wszystkich celów badania;
- relatywnie największa możliwość przekonania respondenta do wzięcia udziału w badaniu, a zatem mniejszy odsetek osób odmawiających udzielenia odpowiedzi na pytania wywiadu;
- możliwość wyjaśniania intencji pytań zawartych w kwestionariuszu w trakcie trwania wywiadu;
- możliwość kontrolowania przez ankietera odpowiedzi nieprecyzyjnych, sprzecznych lub nieprawdziwych, co znacznie podnosi jakość badania.

Wywiad bezpośredni ma również słabości, wśród których można wymienić:

- niepewność związana z potencjalnymi możliwościami wykorzystania udzielonych przez przedsiębiorstwa informacji do innych celów niż tylko badawcze;
- potencjalnie deprymujące działanie ankietera w przypadku pytań mających

---

<sup>29</sup> Por. M. Szreder: Metody i techniki sondażowych badań opinii. PWE, Warszawa 2004.

- wpływ na „prestizż” respondenta niwelowany jednak jakością pracy ankietera i narzędzia pomiarowego;
- relatywnie wyższe niż przy innych technikach koszty realizacji badania, równoważone jakością uzyskiwanych informacji.

### **Wykorzystane narzędzie badawcze**

W celu uzyskania potrzebnych dla realizacji celów badawczych informacji pierwotnych skonstruowano specjalny instrument pomiarowy w postaci ustrukturyzowanego kwestionariusza wywiadu. Układ tematyczny kwestionariusza tworzą: wstęp, cztery części dotyczące poszczególnych obszarów badawczych oraz część zawierająca pytania identyfikujące firmę i respondenta, tzw. metryczkowa.

We wstępie kwestionariusza został przedstawiony główny cel prowadzonych badań oraz zapewnienie respondentów o poufności przekazywanych przez nich informacji (klauzula poufności).

Pierwsza część kwestionariusza zawiera pytania dotyczące aktualnej i przyszłej kondycji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstw oraz ich przedsięwzięć rozwojowych. Znajduje się w niej 6 pytań dotyczących, takich problemów jak: sytuacja finansowa i jej zmiany w perspektywie 5 lat, główne atuty przedsiębiorstw oraz planowane inicjatywy rozwojowe.

Druga część kwestionariusza wywiadu dotyczy oceny sytuacji przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia w latach 2008-2009. Zawartych jest w niej 11 pytań.

Pierwsze pytania tego obszaru pozwalają na identyfikację zmian w zatrudnieniu badanych przedsiębiorstw. Kolejne pozwalają na ustalenie przyczyn zwolnień i przyjęć pracowników w badanym okresie. Ostatnia sekwencja pytań dawała możliwość pozyskania informacji na temat kryteriów stosowanych przez respondentów w procesach rekrutacji pracowników, poszukiwanych cech i szczególnie cenionych umiejętności.

Uzupełnieniem tej części kwestionariusza było pytanie dające odpowiedź na pytanie, jakie sposoby poszukiwania pracowników są szczególnie cenione przez badane przedsiębiorstwa.

Trzecia część kwestionariusza zawiera pytania dotyczące oceny regionalnego rynku pracy, w tym głównie w aspekcie trudności ze znalezieniem odpowiednich (zdaniem respondentów) kandydatów do pracy. Ta część kwestionariusza pozwala zidentyfikować potrzeby i oczekiwania przedsiębiorstw w odniesieniu do kandydatów do pracy. Zawiera ona 9 pytań o zakresie zbliżonym do tych zawartych w części drugiej, odnosząc się jednak do regionalnego rynku pracy przede wszystkim w kontekście dysonansu między potrzebami a podażą.

Czwarta część kwestionariusza pozwala na prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie 5 lat, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym (tj. wykształcenia, zawodów, poszukiwanych wśród kandydatów do pracy cech i umiejętności) oraz czynników je determinujących. Ponadto daje możliwość zidentyfikowania barier ograniczających możliwość pozyskania w procesach rekrutacyjnych „odpowiednich” zdaniem respondentów pracowników. Znajduje się w niej 11 pytań dotyczących m.in. planów zatrudnienia i ich przyczyn, preferowanego wykształcenia, poszukiwanych cech i umiejętności, czynników utrudniających pozyskiwanie preferowanych kandydatów oraz sposobów poszukiwania pracowników.

Ostatnia część, ogólna, składa się z 7 pytań identyfikujących badane przedsiębiorstwa. Respondenci proszeni byli o udzielenie informacji na temat statusu prawnego, branży, w której działa przedsiębiorstwo, daty założenia, liczby pracowników, statusu osoby udzielającej wywiadu, lokalizacji oraz zasięgu terytorialnego działalności.

Zaprojektowany kwestionariusz został przed rozpoczęciem badań właściwych poddany testowaniu (na próbie 50 respondentów) dla weryfikacji jego poprawności merytorycznej oraz formalnej.

#### **Dobór próby**

Badania zostały przeprowadzone przy wykorzystaniu metody reprezentacyjnej. Metoda ta jest częściowym badaniem statystycznym opartym na próbie pobranej ze

zbiorowości generalnej w sposób losowo - celowy. Z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia jest ona najbardziej prawidłową formą badania częściowego.

Szczególnie ważnym zagadnieniem przy projektowaniu badania jest wybór operatu losowania. Jakość tego operatu w badaniach reprezentacyjnych istotnie oddziałuje na uzyskane wyniki. Pożądane właściwości operatu to przede wszystkim:

- kompletność,
- identyfikowalność jednostek,
- możliwość przyporządkowania,
- dostęp do informacji umożliwiających warstwowanie.

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania, zakres badań, czas realizacji projektu oraz koszty pozyskania operatu, do losowania przyjęto krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON. Według stanu na 31 grudnia 2008 roku w Lubelskim zarejestrowanych było 149 019 podmiotów gospodarczych, w tym 141 780 firm mikro, 5 934 małych, 1 143 średnich i 129 dużych. Do losowania przyjęto schemat losowania warstwowego z losowaniem zależnym. Warstwowanie zostało przeprowadzone według powiatów (lokalizacja respondenta) oraz wielkości przedsiębiorstwa (poziom zatrudnienia) przy zastosowaniu proporcjonalnej alokacji próby w tych warstwach. Pozwoliło to na uzyskanie próby reprezentującej strukturę populacji na badanym terenie pod względem specyfiki społeczno – gospodarczej jednostek administracyjnych w województwie oraz wielkości podmiotów.

Zakładając „naturalne” występowanie w operacie nieaktualnych informacji o podmiotach gospodarczych na terenie danej jednostki przestrzennej oraz możliwość odmowy udzielenia wywiadu ze strony przedsiębiorców, dodatkowo wytypowano do badania grupę firm (25% ponad zakładaną wielkość próby) stanowiących listę rezerwową. Ostatecznie analizie poddano 869 przedsiębiorstw: 435 mikro, 300 małych, 109 średnich oraz 25 dużych.

### **Realizacja badania**

W pierwszym etapie badań w marcu 2009 roku przeprowadzono badania pilotażowe w celu weryfikacji narzędzia badawczego. Ankieterzy dotarli do 50 podmiotów stanowiących mikro próbę populacji poddawanej badaniu. Badania pilotażowe wykazały głównie, że trudno będzie pozyskać od respondentów informacje wyrażone liczbowo oraz informacje dotyczące odległej perspektywy czasowej i prognostyczne. Wnioski płynące z pilotażu uwzględniono przy weryfikacji narzędzia pomiarowego na tyle, na ile nie ograniczały istotnie zaplanowanego zakresu badań. Po wprowadzeniu korekt w kwestionariuszu wywiadu na podstawie wyników badania pilotażowego przystąpiono do realizacji głównej części badania.

W trakcie badania od kwietnia do października 2009 roku ostatecznie zrealizowanych zostało 869 wywiadów kompletnych, co stanowiło 0,62% populacji przedsiębiorstw województwa Lubelskiego. Wskaźnik zarejestrowanych „odmów” wyniósł 11,4% i był w porównaniu do spotykanych w innych badaniach stosunkowo niski. Należy przypuszczać, że na jego wysokość pozytywnie wpłynął regionalny zasięg badania oraz nie pełna rejestracja braku zgody na udział w wywiadzie i „automatyczne” wykorzystywanie listy rezerwowej respondentów. Przyczyną nie zrealizowania badań w wytypowanych podmiotach był brak zgody właściciela lub osoby upoważnionej do udzielania odpowiedzi na udział w badaniu lub/i ciągle przekładanie terminu przeprowadzenia wywiadu. W trakcie wywiadów zaobserwowane zróżnicowane podejście przedsiębiorców do samej idei i przydatności tego rodzaju badań oraz zasadniczo różne opinie dotyczące procesu badawczego. Ogólnie w przedsiębiorstwach średnich i dużych nie było znaczących problemów z przeprowadzeniem wywiadów z wyjątkiem kłopotów ze znalezieniem czasu na wywiad (występowały sytuacje kilkakrotnego przekładania terminu). Właściciele i kierownicy przedsiębiorstw byli jednak pozytywnie nastawieni do badania, jego celów oraz pewnej „uciążliwości” związanej z odpowiadaniem na szczegółowe pytania i chętniej na nie odpowiadali. Zasadniczo inaczej wyglądała sytuacja w przedsiębiorstwach małych i najmniejszych. Respon-

denci z tych przedsiębiorstw wyrażali wątpliwości związane z przydatnością tego typu badań, sugerowali, że absorbują one ich czas, dotyczą problemów, które stanowią tajemnicę firmy lub/i okresów bardzo odległych, które nie stanowią przedmiotu planowania w ich przedsiębiorstwach.

Wywiady były realizowane przez zespół ankieterów rekrutowanych spośród studentów i absolwentów Szkół Wyższych z terenu województwa Lubelskiego. Wszyscy ankieterzy przed rozpoczęciem pracy uczestniczyli w szkoleniach przeprowadzonych przez koordynatora projektu i autorów narzędzia badawczego.

Analizę statystyczną zebranych w trakcie badań danych empirycznych przeprowadzono przy użyciu programu statystycznego SAS (Statistical Analysis System) Enterprise Miner 4.0. W trakcie analizy zastosowano kilka metod badających zależności między zmiennymi i tak:

1. Dla cech o wartościach mierzalnych i zrangowanych obliczono współczynniki korelacji rang Spearmana (oszacowano wartości współczynników i obliczono prawdopodobieństwo związane z wartością zastosowanej funkcji testowej t-Studenta);
2. Dla cech skategoryzowanych obliczono test niezależności chi-kwadrat ( $\chi^2$ ) oraz współczynniki zależności (np. wielodzielczości i V Cramera).

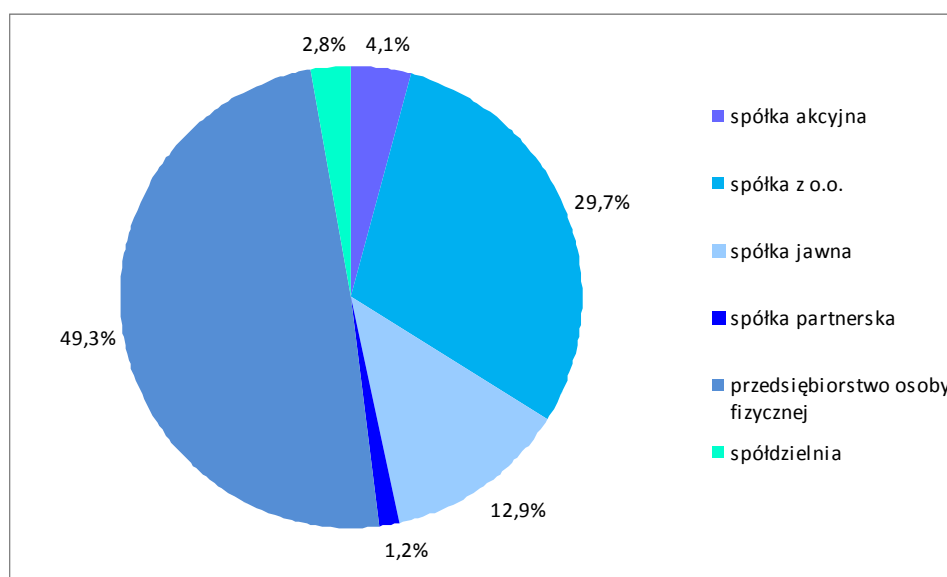
Analizę przeprowadzono w dwóch etapach. W pierwszym etapie dokonano analizy całej badanej próby przedsiębiorstw z terenu województwa Lubelskiego bez podziału na zróżnicowane pod względem demograficznym grupy respondentów. W drugim etapie wyodrębniono do analizy kategorie przedsiębiorstw według głównych cech charakteryzujących ich demografię tj.: rodzaju działalności, liczby zatrudnionych oraz lokalizację. Przeprowadzona na tym etapie analiza nie wykazała istotnych różnic w odpowiedziach respondentów - z różnych kategorii przedsiębiorstw – na pytania dotyczące podstawowych problemów badawczych i założonych celów. Wyniki analiz poszczególnych grup respondentów na tle całej badanej zbiorowości

nie były istotnie zróżnicowane. Wystąpiły natomiast znaczące zróżnicowania indywidualne w obrębie poszczególnych pytań zawartych w kwestionariuszu. Jednakże i w tym aspekcie w badanej populacji nie stwierdzono istotnych prawidłowości. Badana próba przedsiębiorstw z terenu województwa Lubelskiego okazała się pod względem omawianych w niniejszym opracowaniu zagadnień wysoce jednorodna. Stąd zdecydowano się ostatecznie na prezentację wyników badań w ujęciu jednolitym dla całej badanej zbiorowości oraz w wybranych zagadnieniach z podziałem na przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe, co pozwoliło na sformułowanie dodatkowych uwag i wniosków.

### Struktura badanej próby

Respondenci prowadzili działalność gospodarczą w zróżnicowanych formach organizacyjno-prawnych. Największy udział wśród badanych przedsiębiorstw (49,3%) stanowiły przedsiębiorstwa prowadzone przez osoby fizyczne. W formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością funkcjonowało 29,7% respondentów, spółki jawnej – 12,9,0%, natomiast spółki akcyjnej – 4,1%. Około 2,8% badanych przedsiębiorstw działało w formie spółdzielni, z kolei 1,2% stanowiły spółki partnerskie.

**Rysunek 18. Struktura badanych przedsiębiorstw według statusu prawnego**

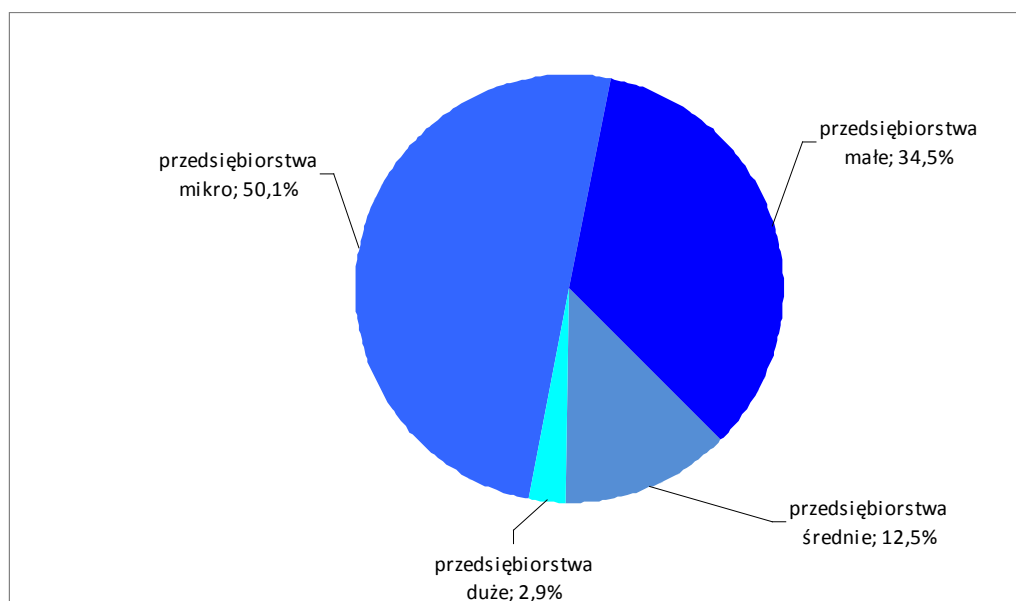


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



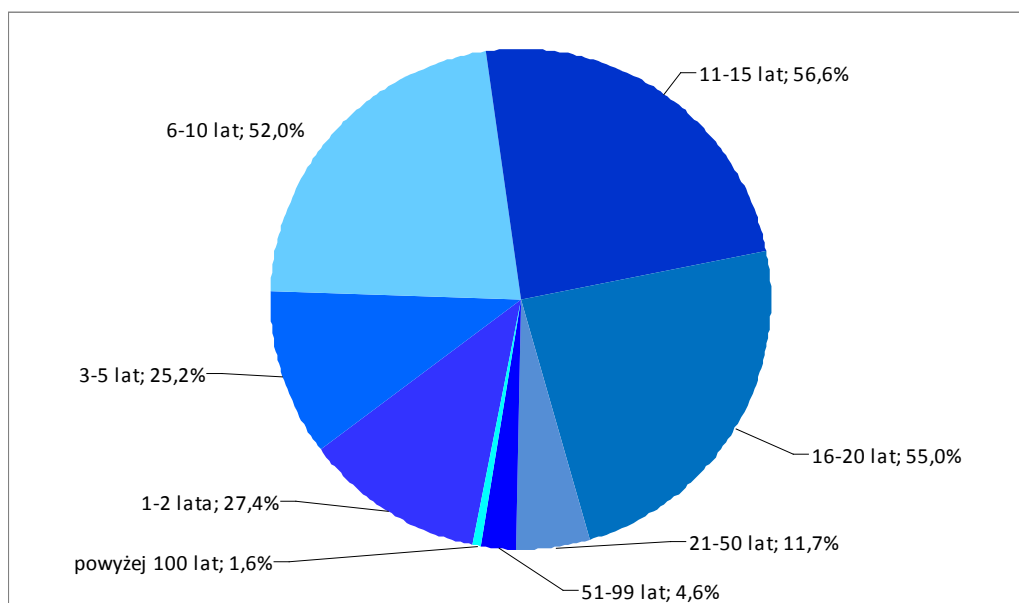
W strukturze ankietowanych przedsiębiorstw dominowały przedsiębiorstwa mikro, zatrudniające do 9 osób. Ich udział kształtował się na poziomie 50%. Przedsiębiorstwa małe – zatrudniające od 10 do 49 osób – stanowiły 34,5% respondentów, średnie – zatrudniające od 50 do 249 osób – 12,5%, natomiast duże – zatrudniające 250 i więcej osób – 3%.

**Rysunek nr 19. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw ze względu na wielkość zatrudnienia**



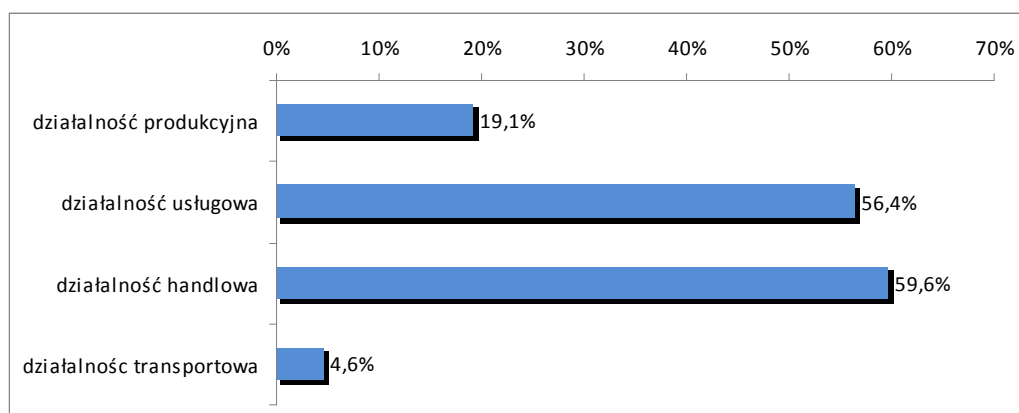
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Pod względem wieku, największy udział wśród badanych firm miały podmioty działające na rynku od 11 do 15 lat – ich udział w strukturze próby wynosił 24,1%. Na niewiele niższym poziomie kształtował się udział przedsiębiorstw działających od 16 do 20 lat – 23,4% badanych oraz od 6 do 10 lat – 22,1%. Firmy najmłodsze, prowadzące działalność nie dłużej niż 2 lata stanowiły 11,6% respondentów, natomiast działające od 3 do 5 lat – 10,7%. Najniższy był udział firm funkcjonujących powyżej 20 lat – wynosił on 7,5% ankietowanych, w tym 4,9% stanowiły firmy funkcjonujące od 21 do 50 lat, 2,0% – przedsiębiorstwa działające od 51 do 99 lat, natomiast zaledwie 0,7% – respondenci prowadzący działalność od przynajmniej 100 lat.

**Rysunek 20. Struktura wiekowa badanych przedsiębiorstw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

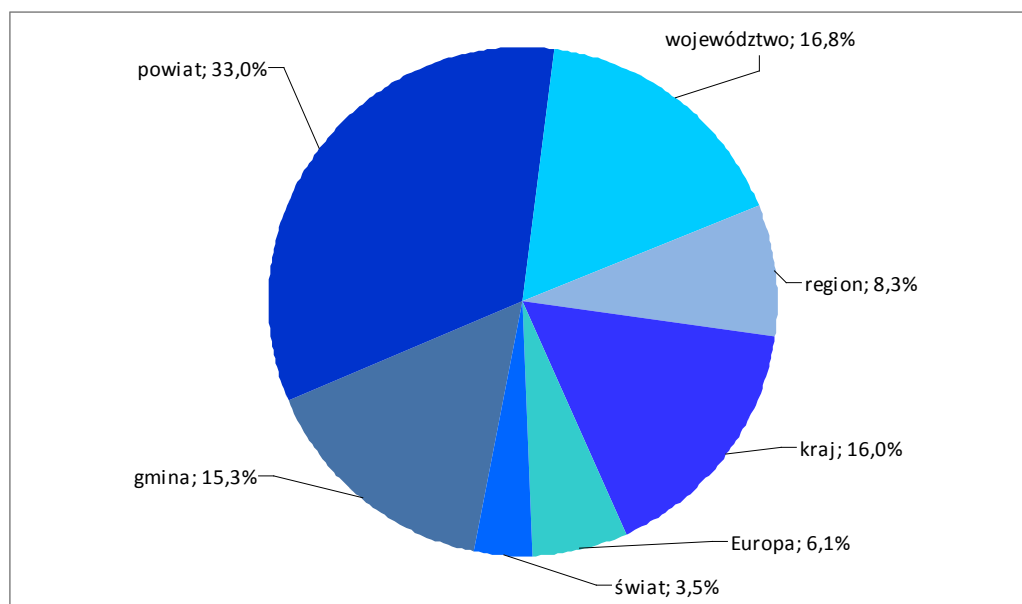
Przeważającym rodzajem działalności wykonywanym wśród respondentów była działalność handlowa, której prowadzenie deklarowało 59,6% ankietowanych. Kolejna duża grupa to firmy działające w sektorze usług, których udział w badanej grupie kształtował się na poziomie 56,4%. Nieco ponad 19% respondentów deklarowało prowadzenie działalności produkcyjnej. Jedynie 4,6% stanowiły firmy transportowe.

**Rysunek 21. Struktura badanych przedsiębiorstw według profilu działalności**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Badane przedsiębiorstwa swoją działalnością obejmowały przede wszystkim rynek lokalny – 65,1% respondentów, w tym 15,3% firm operowało na terenie gminy, 33,0% na obszarze powiatu, a 16,8% na terenie województwa. Obsługę rynku regionalnego zadeklarowało 8,3% respondentów, natomiast krajowego – 16,0%. Jedynie 9,6% ankietowanych przedsiębiorstw prowadziło działalność poza granicami kraju, w tym w przypadku 6,1% badanych rynkiem docelowym była Europa, natomiast 3,5% kierowało swoje produkty/usługi na rynek światowy.

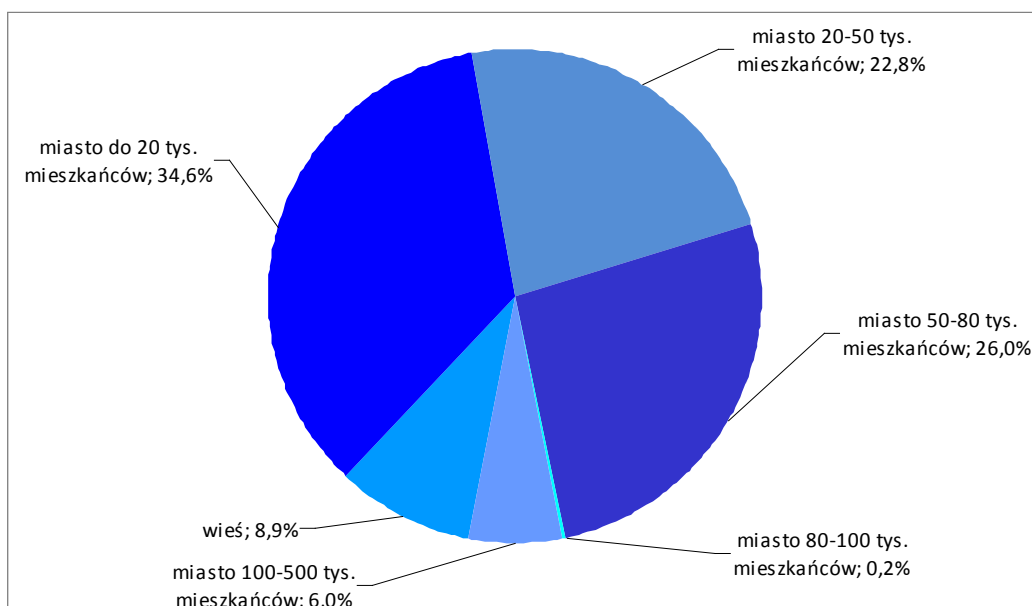
**Rysunek 22. Struktura badanych przedsiębiorstw ze względu na zasięg terytorialny działalności**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Największa grupa ankietowanych firm ma swoją siedzibę na terenie miast do 20 tysięcy mieszkańców – 34,6%. Stosunkowo duża liczba badanych firm jest również zlokalizowana w miastach od 50 do 80 tysięcy mieszkańców – 26,0% oraz miastach od 20 do 50 tysięcy mieszkańców. Prawie 9% respondentów pochodzi z obszarów wiejskich, natomiast 6,0% z miast od 100 do 500 tysięcy mieszkańców. Zaledwie 0,2% ankietowanych firm zlokalizowana jest na terenie miast od 80 do 100 tysięcy mieszkańców.

**Rysunek 23. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw ze względu na lokalizację**

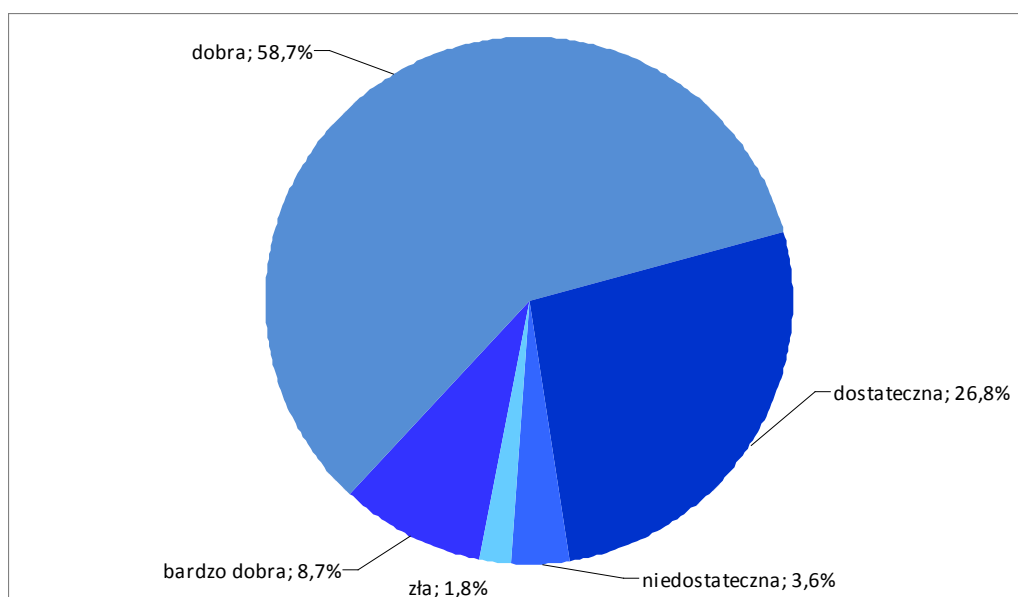


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

### 3.5.2. Ogólna sytuacja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw

Zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorstw oceniła swoją kondycję ekonomiczno-finansową pozytywnie. Prawie 9% respondentów uznało ją za bardzo dobrą, blisko 59% za dobrą, a 27% oceniło ją jako dostateczną. Za ledwie 5,4% badanych firm postrzegano swoją sytuację ekonomiczno-finansową negatywnie, w tym 3,6% uznało ją za niedostateczną, a 1,8% za złą. Z przedstawionych danych rysuje się bardzo optymistyczny obraz sytuacji, w której znajdują się badane podmioty gospodarcze w opinii swych kierowników i właścicieli. Jest to szczególnie interesujące spostrzeżenie wobec faktu, że badania były przeprowadzane w połowie 2009 roku tj. w czasie narastających przejawów światowego kryzysu gospodarczego, a ponad 97% respondentów stanowiły przedsiębiorstwa sektora MSP, których przedstawiciele postrzegani są często jako osoby rzadko demonstrujące zadowolenie z osiągniętych rezultatów działalności gospodarczej.

**Rysunek 24. Aktualna sytuacja ekonomiczno-finansowa przedsiębiorstw w opinii respondentów**

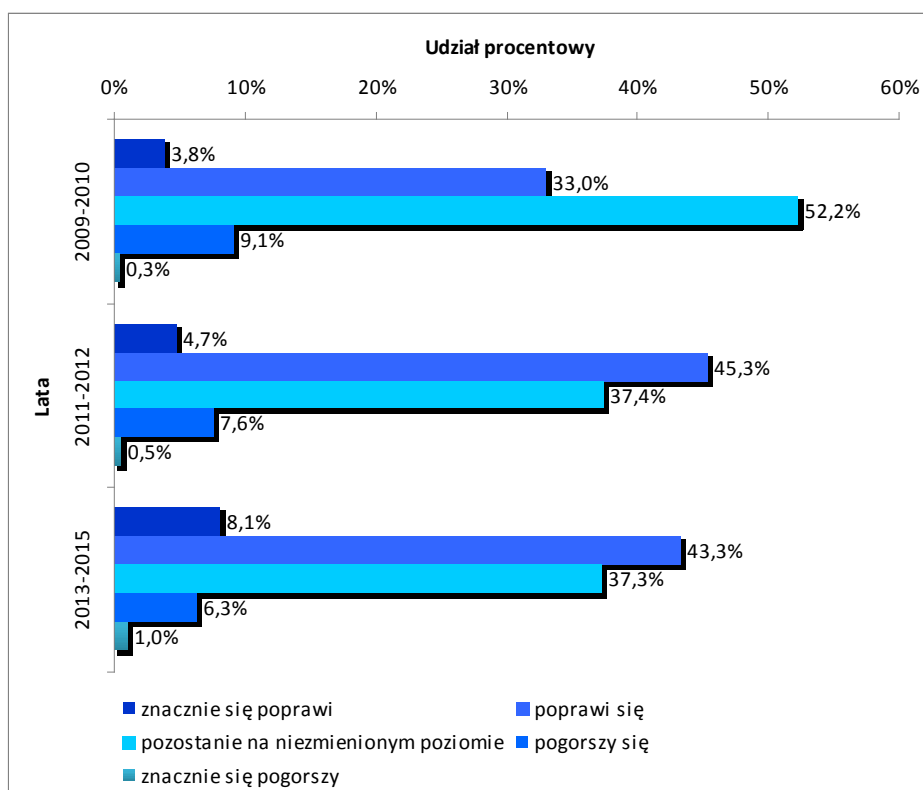


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Również prognozy respondentów odnośnie zmian kondycji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstw w przyszłości można uznać za optymistyczne, zwłaszcza w perspektywie długookresowej. Prawie 4% ankietowanych przedsiębiorstw ocenia, iż w latach 2009–10 ich sytuacja znacznie się poprawi, odnośnie okresu 2011–12 taką opinię wyraża prawie 5%, natomiast w odniesieniu do lat 2013–15 już ponad 8% respondentów. Z kolei poprawę swojej sytuacji w latach 2009–10 przewiduje 33% badanych, w okresie 2011–12 – 45%, natomiast w latach 2013–15 – 43%. Ponad połowa ankietowanych firm uważa, iż w latach 2009-10 ich kondycja będzie stabilna, z kolei w kolejnych okresach stabilizację przewiduje odpowiednio 37,4 oraz 37,3%.

Jedynie 9% respondentów ocenia, iż ich kondycja ekonomiczno-finansowa pogorszy się w latach 2009–10, natomiast co do kolejnych okresów 2011–12 oraz 2013-15 taką opinię wyraża już tylko 7,6 oraz 6,3% ankietowanych. Zaledwie 0,3% badanych firm w okresie 2009–10, 0,5% w latach 2011–12 oraz 1,0% w okresie 2013–15 uważa, że ich sytuacja pod względem ekonomiczno-finansowym znacznie się pogorszy.

**Rysunek 25. Prognozowana sytuacja ekonomiczno-finansowa przedsiębiorstw w opinii respondentów**



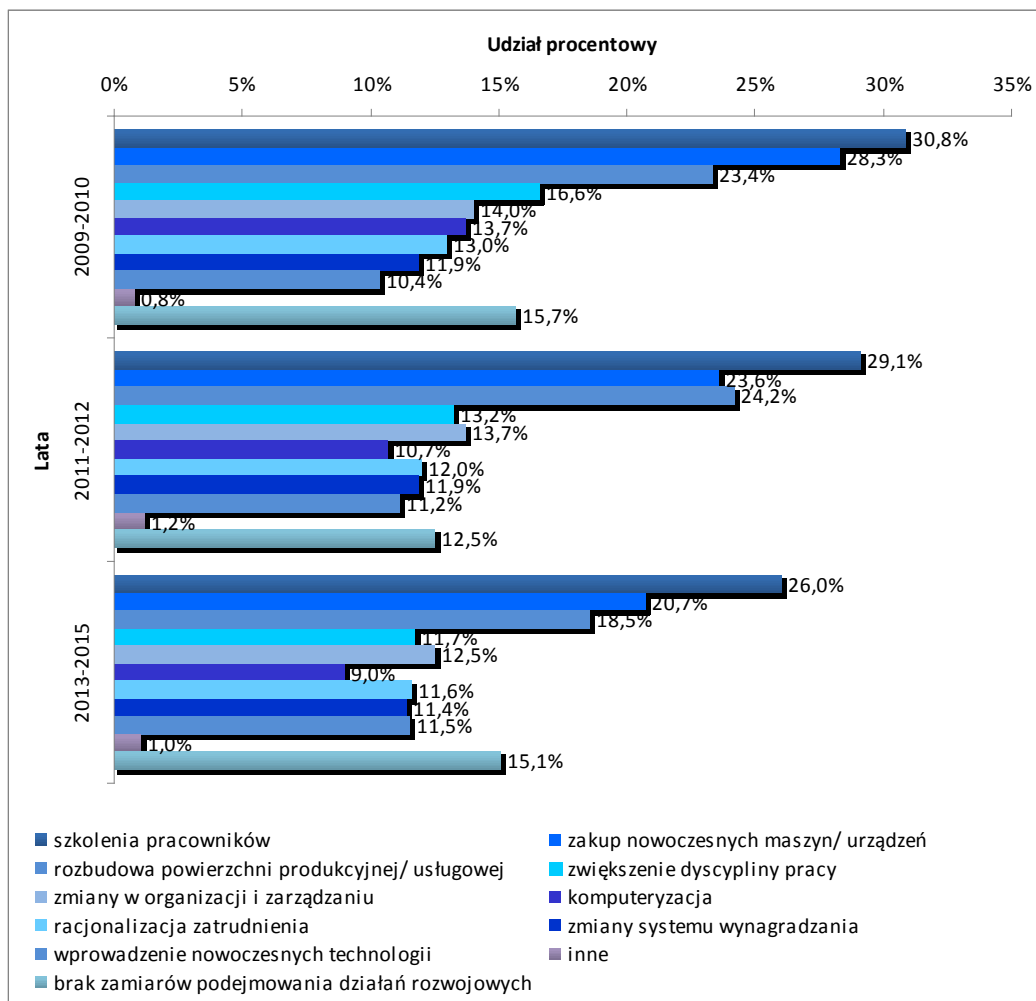
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przewidywania badanych firm odnośnie ich przyszłej kondycji ekonomiczno-finansowej znajdują poniekąd odzwierciedlenie w ich planach rozwojowych. W perspektywie nadchodzących lat zdecydowana większość firm zamierza podjąć działania mające na celu rozwój ich firm. Niespełna 16% respondentów w latach 2009–10, 12,5% w okresie 2011–12 oraz 15,1% w latach 2013–15 deklaruje, iż nie zamierza podejmować tego typu działań.

Najpopularniejszym w planach działaniem ukierunkowanym na rozwój w ankietowanych przedsiębiorstwach okazały się szkolenia pracowników. Pogłębianie wiedzy i doskonalenie umiejętności swojej kadry planuje w okresie 2009–10 prawie 31% respondentów, w latach 2011–12 – 29%, a w okresie 2013–15 – 26% badanych. Znacząca grupa ankietowanych firm zamierza również unowocześnić swój park maszynowy (odpowiednio w kolejnych okresach: 28, 24 i 21% respondentów)

oraz powiększyć powierzchnię produkcyjną/usługową (odpowiednio: 23, 24 i 19% badanych).

**Rysunek 26. Plany ankietowanych przedsiębiorstw odnośnie działań rozwojowych**

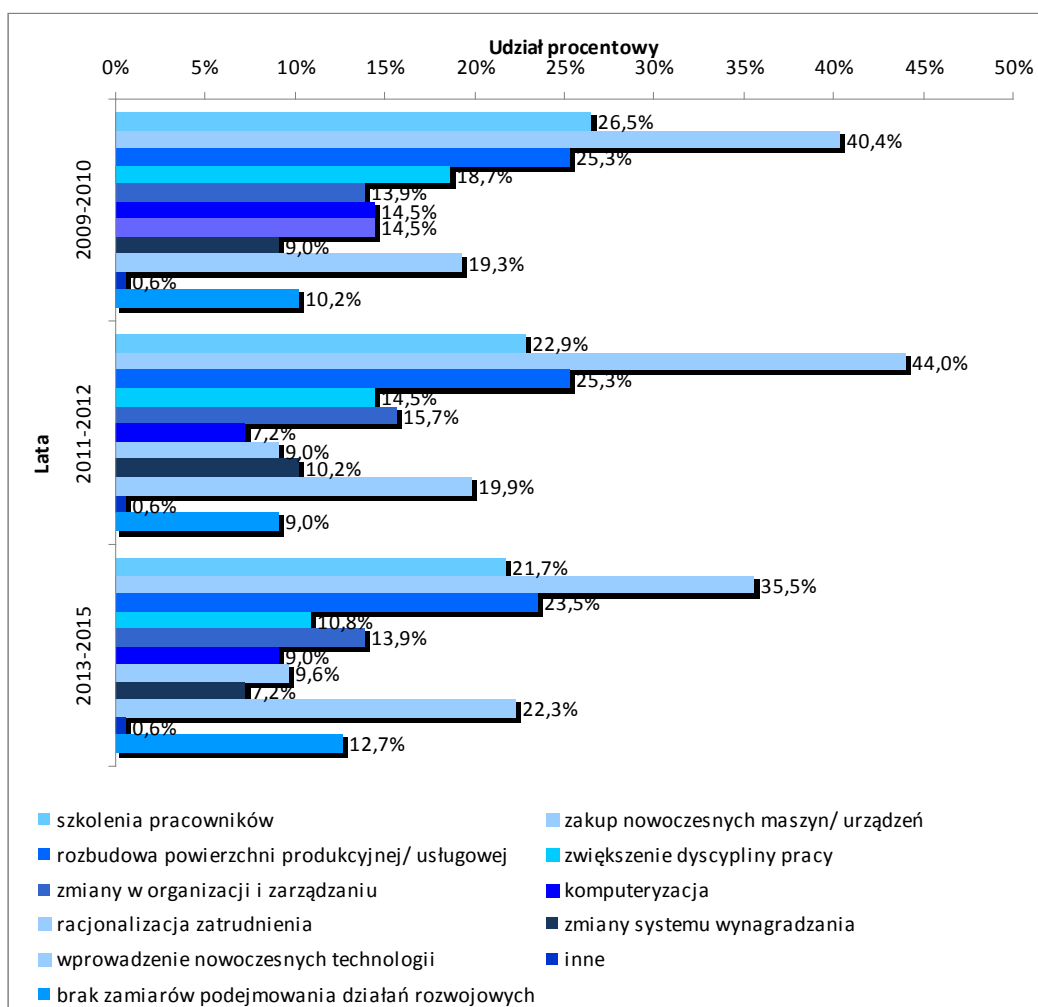


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Należy przy tym zaznaczyć, iż w przypadku deklarowanych planów rozwojowych wystąpiły różnice pomiędzy firmami o profilu produkcyjnym a usługowym. Przedsiębiorstwa produkcyjne jako najistotniejszą drogę rozwoju wskazały zakup nowoczesnych maszyn czy urządzeń. W latach 2009–10 tego typu działania zamierza podjąć 40,4% respondentów, a w kolejnych okresach 2011–12 i 2013–15 – odpowiednio: 44,0% i 35,5%. Większe znaczenie będzie miało również wprowadzanie nowocze-

snych technologii. W latach 2009–10 zmianę technologii planowało 19,3% respondentów, a w kolejnych okresach 2011–12 i 2013–15 – odpowiednio – 19,9% i 22,3%. Z kolei w przedsiębiorstwach usługowych najważniejsze okazały się szkolenia pracowników.

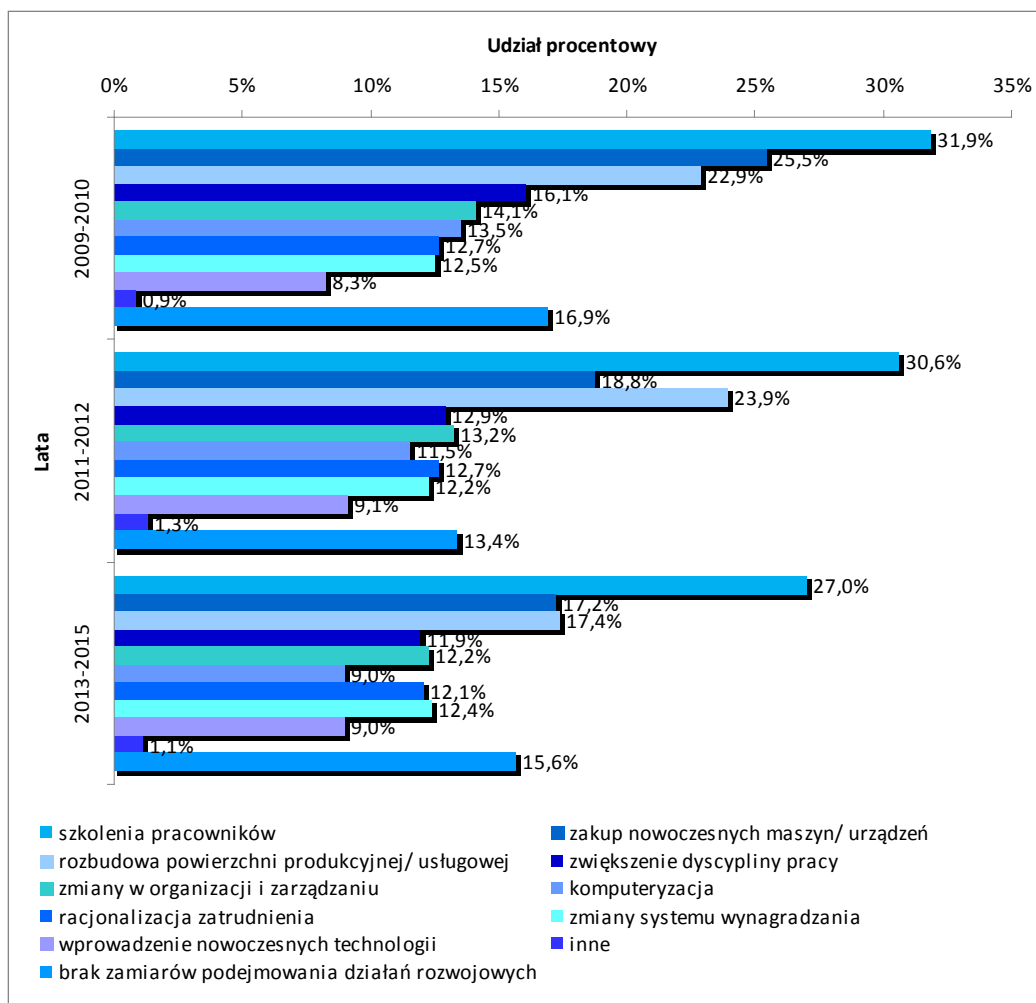
**Rysunek 27. Plany ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych odnośnie działań rozwojowych**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

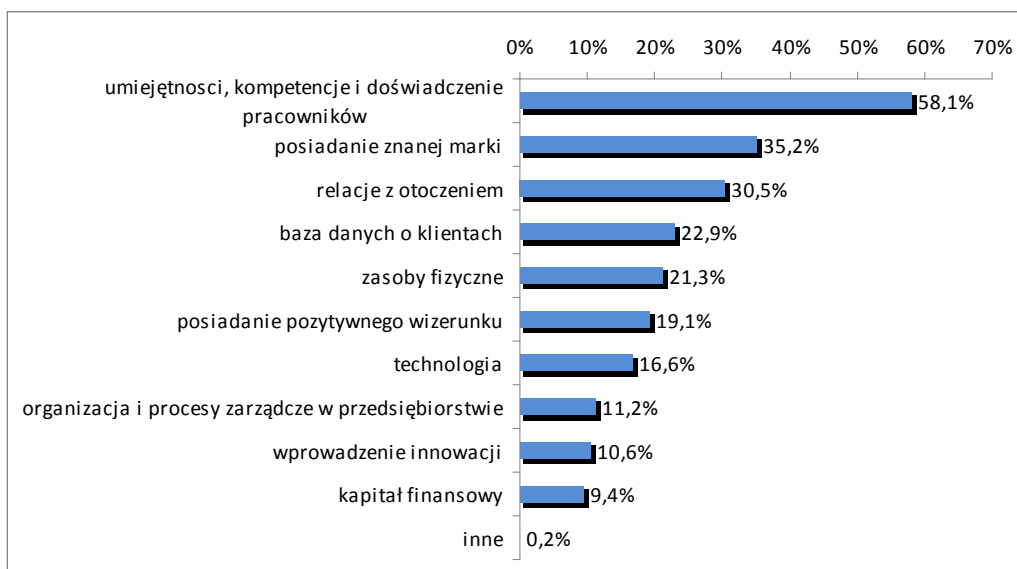


**Rysunek 28. Plany ankietowanych przedsiębiorstw usługowych odnośnie działań rozwojowych**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

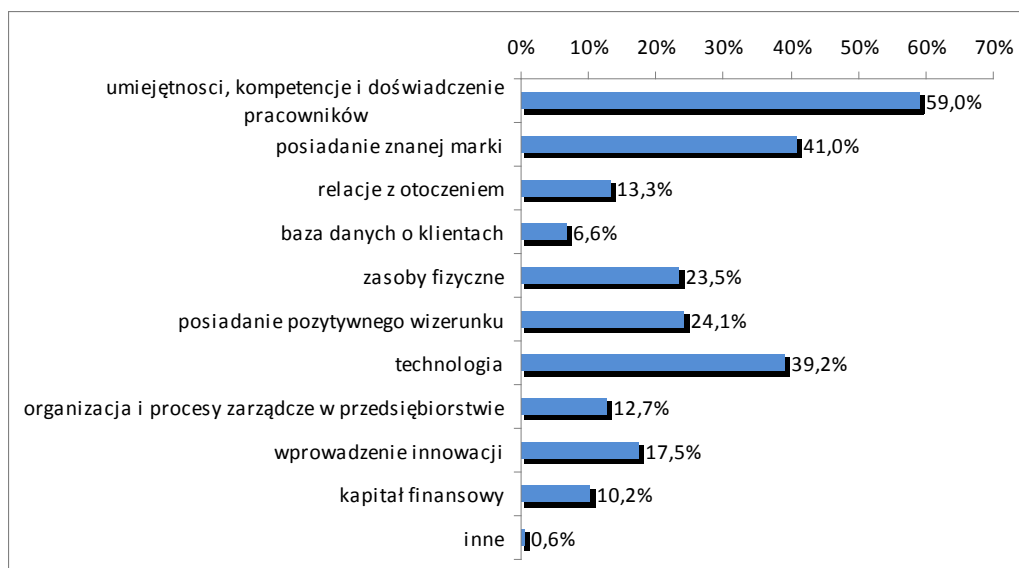
Plany rozwojowe badanych firm są ściśle powiązane z czynnikami uznawanymi przez nie za swoje atuty, pozwalające im na skuteczne funkcjonowanie na rynku. Ponad 58% respondentów uważa za taki czynnik umiejętności, kompetencje i doświadczenie swoich pracowników. Na kolejnych miejscach uplasowały się: posiadanie znanej marki (35%), pozytywne relacje z otoczeniem (31%) oraz posiadanie dobrze opracowanej bazy danych o klientach (23%). Należy również zauważyć, iż ponad 1/5 ankietowanych przedsiębiorstw za swój atut postrzega zasoby fizyczne. Najmniejsza grupa przedsiębiorstw za źródła swoich sukcesów uważa: procesy organizacyjne i zarządcze (11%), innowacyjność (11%) oraz kapitał finansowy (9%).

**Rysunek 29. Czynniki stanowiące atuty ankietowanych przedsiębiorstw**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Można zauważyć pewne różnice w hierarchii czynników uznawanych za mocne strony pomiędzy przedsiębiorstwami o profilu produkcyjnym i usługowym. Zarówno jedno, jak i drugie zgadzają się, iż najistotniejszy atut to umiejętności, kompetencje i doświadczenie swoich pracowników. Jednak w przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych jako kolejne trzy istotne mocne strony badani wymieniali: posiadanie znanej marki (41,0%), technologię (39,2%) oraz posiadanie pozytywnego wizerunku (24,1%).

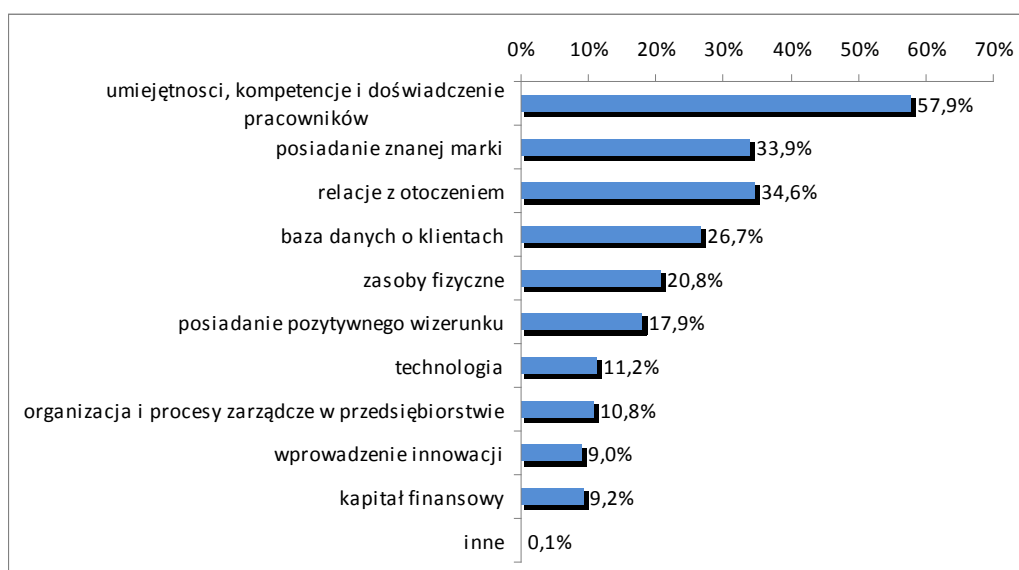
**Rysunek 30. Czynniki stanowiące atuty ankietyowanych przedsiębiorstw produkcyjnych**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa usługowe natomiast za swoje największe atuty, po czynnikach związanych z pracownikami, uznali: relacje z otoczeniem (34,6%), posiadanie znanej marki (33,9%) oraz bazy danych o klientach (26,7%).

**Rysunek 31. Czynniki stanowiące atuty ankietyowanych przedsiębiorstw usługowych**



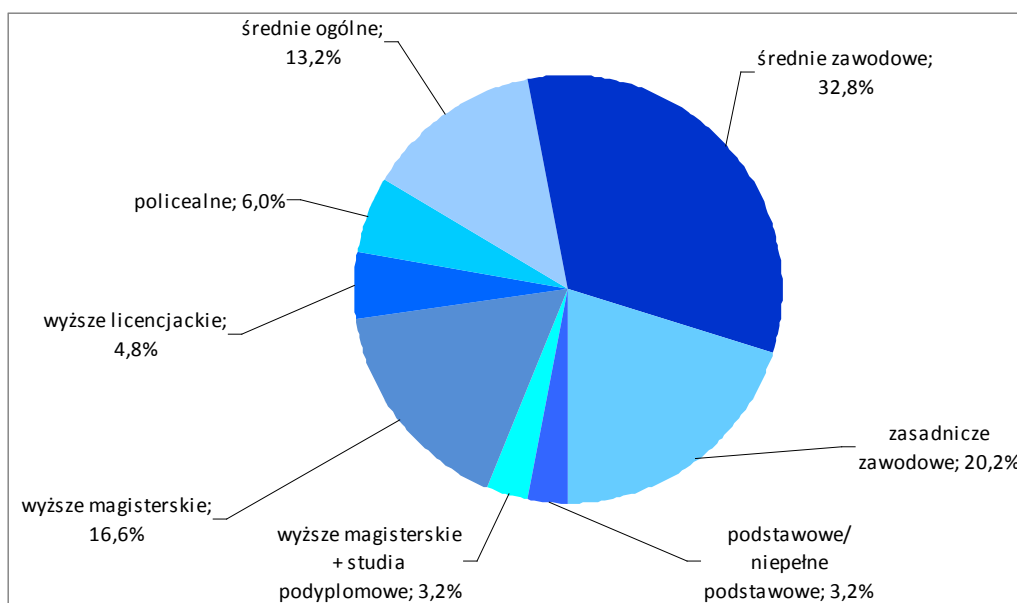
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

### 3.5.3. Aktualna sytuacja przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia

W badanych firmach w 2008 roku zatrudnionych było ogółem 38 034 osób. W przedsiębiorstwach produkcyjnych pracowało 19 599 osób (51,5%), natomiast w przedsiębiorstwach usługowych – 18 435 osób (48,5%). Przeciętnie 1 firma o profilu produkcyjnym zatrudniała 118 osoby, natomiast o profilu usługowym – 26 osób. W badanej próbie dominowały przedsiębiorstwa usługowe charakteryzujące się znacznie mniejszym zatrudnieniem, stąd liczba zatrudnionych w obu typach przedsiębiorstw była zbliżona.

Wśród pracowników zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach dominują osoby o wykształceniu zawodowym: średnie posiadało 33% pracowników, natomiast zasadnicze – 20%. Z kolei najniższy był udział zatrudnionych legitymujących się dyplomem ukończenia studiów wyższych oraz podyplomowych – 3,2% oraz wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym – 3,2%. Osoby posiadające wykształcenie wyższe stanowiły 16,6% pracowników ankietowanych firm.

**Rysunek 32. Struktura pracowników zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach według poziomu wykształcenia - stan na 31 grudnia 2008 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W badanych przedsiębiorstwach produkcyjnych w porównaniu do usługowych wyższy był udział pracowników posiadających wykształcenie zawodowe, zarówno średnie jak i zasadnicze. W przypadku pozostałych poziomów wykształcenia, ich udział kształtował się na wyższym poziomie w firmach o profilu usługowym niż produkcyjnym.

**Tabela 13. Struktura pracowników zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych według poziomu wykształcenia - stan na 31 grudnia 2008 roku**

Poziom wykształcenia pracowników	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
wyższe magisterskie + studia podyplomowe	2,5%	4,0%
wyższe magisterskie	14,5%	18,8%
wyższe licencjackie	3,0%	6,7%
policealne	4,4%	7,8%
średnie ogólne	10,6%	16,0%
średnie zawodowe	40,8%	24,2%
zasadnicze zawodowe	21,5%	18,8%
podstawowe/ niepełne podstawowe	2,7%	3,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Ze względu na różnorodność branż, w których funkcjonują ankietowane przedsiębiorstwa, w wyniku przeprowadzonych badań ujawniła się różnorodność zawodów, jakie zatrudniają respondenci. Liczbę zatrudnionych według konkretnych zawodów podano dla 29 222 zatrudnionych, czyli 74,9% całkowitej liczby zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach.

Wśród osób zatrudnionych w ankietowanych firmach największą grupę stanowili pracownicy fizyczni/robotnicy – ich udział w całkowitej liczbie pracowników badanych przedsiębiorstw (które udzieliły odpowiedzi na to pytanie) kształtował się na poziomie 14,2%. Próg 10% przekroczyły również takie zawody jak pracownicy biurowi oraz pracownicy produkcyjni – ich udział wyniósł odpowiednio 11,7 i 11,3%.

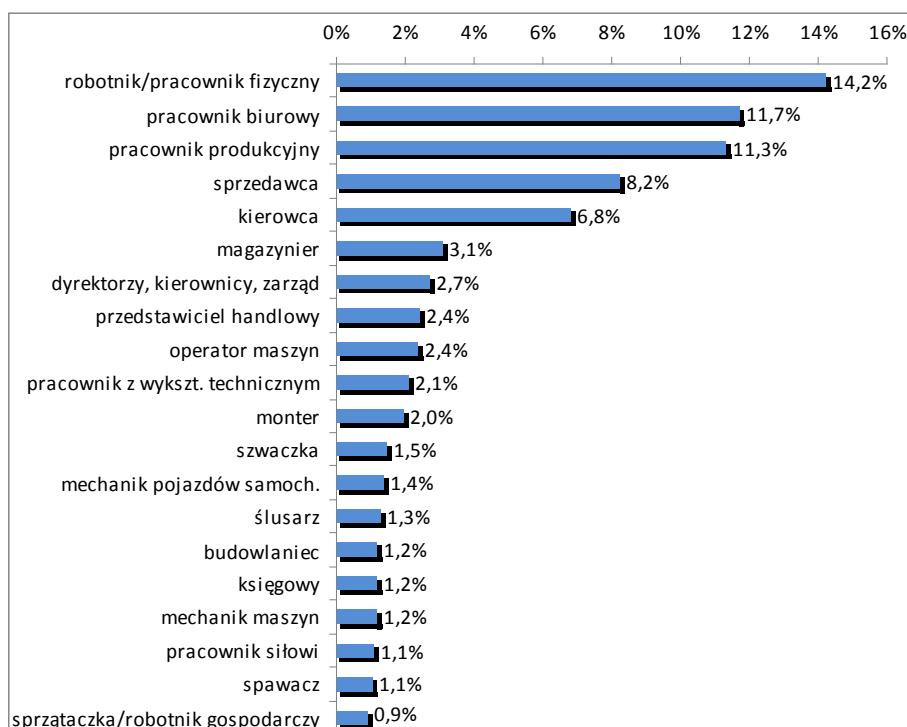
Znaczące miejsce mają także zawody sprzedawcy oraz kierowcy, których udziały kształtowały się na poziomie 8,2% oraz 6,8%.

Z kolei pracownicy, zatrudnieni w takich zawodach jak: magazynier, kierownik (dyrektor, kierownik, zarząd), przedstawiciel handlowy, operator maszyn, pracownik z wykształceniem technicznym oraz monter stanowiły od 2 do 3% całkowitej liczby zatrudnionych zadeklarowanej przez ankietowane firmy.

Próg 1% przekroczyły również osoby zatrudnione w zawodach: szwaczki, mechanika pojazdów samochodowych, ślusarza, budowlańca, księgowy, mechanika maszyn, pracownika siłowni oraz spawacza. Ich udział nie przekroczył jednak 1,5%.

Udział pracowników pracujących w pozostałych zawodach nie przekroczył 1%.

**Rysunek 33. 20 zawodów o największym udziale wśród osób zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku**

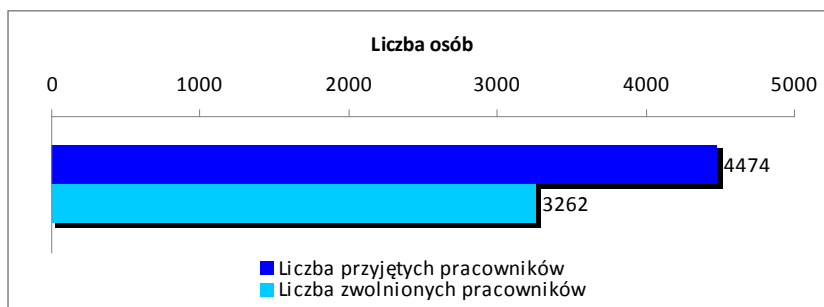


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

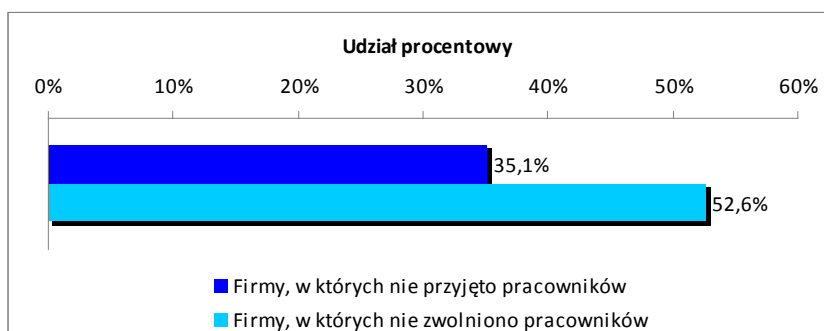
W 2008 roku w ankietowanych firmach 4 474 osoby, natomiast zwolniono 3 262 osoby. Ponad 35% respondentów nie przyjęło żadnego pracownika w badanym okresie, natomiast aż 53% nie dokonało żadnych zwolnień.

**Rysunek 34. Zmiany w zatrudnieniu w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku**

a)



b)

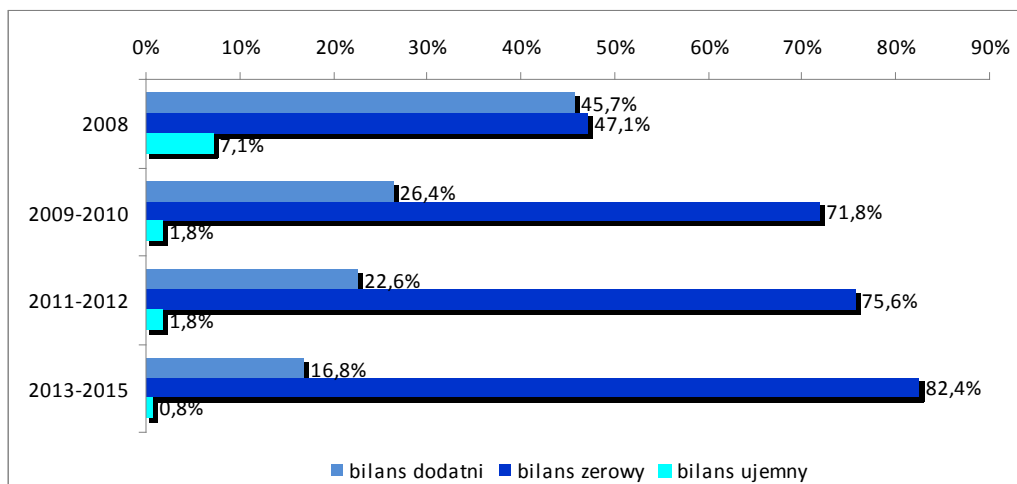


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Dodatni bilans zatrudnienia w 2008 roku osiągnęło aż 45,7% ankietowanych firm. W kolejnych okresach: 2009-10, 2011-12 i 2013-15 udział przedsiębiorstw planujących więcej przyjęć niż zwolnień wynosił odpowiednio: 26,4%, 22,6% oraz 16,8%. Z kolei ujemny bilans zatrudnienia miało w 2008 roku jedynie 7,1% respondentów. W kolejnych okresach udział przedsiębiorstw deklarujących więcej zwolnień niż przyjęć stopniowo się obniża i wynosi odpowiednio: 1,8%, 1,8% oraz 0,8%. Zerowym bilansem zatrudnienia w 2008 roku wykazało się 47,1% spośród badanych przedsiębiorstw, w przyszłych okresach ich udział wynosić będzie odpowiednio 71,8%, 75,6%

oraz 82,4%. Wzrost tego wskaźnika jest zapewne efektem trudności z planowaniem kierunków i skali rozwoju zwłaszcza w długookresowej perspektywie

**Rysunek 35. Bilans zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

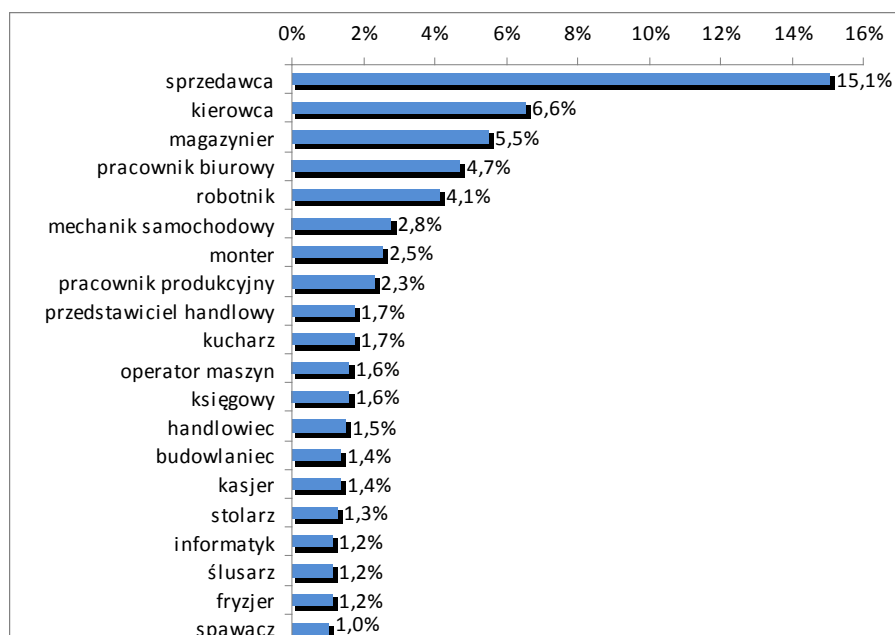
Biorąc pod uwagę zawód zatrudnianych osób, spośród 869 respondentów największa grupa – 15,1% – zadeklarowała przyjęcie sprzedawcy. Na kolejnych dwóch miejscach znalazł się zawód kierowcy i magazyniera, których zatrudniano odpowiednio w 6,6% i 5,5% badanych przedsiębiorstw. Przyjęcie do pracy pracowników biurowych zadeklarowało 4,7% ankietowanych firm, natomiast robotników – 4,1%.

Między 2 a 3% respondentów przyjęło do pracy pracowników w zawodzie mechanika samochodowego, monter a oraz pracownika produkcyjnego. Natomiast od 1 do 2% badanych przedsiębiorstw zatrudniło pracowników w zawodach: przedstawiciela handlowego, kucharza, operatora maszyn, księgowego, handlowca, budowlanica, kasjera, stolarza, informatyka, ślusarza, fryzjera, spawacza oraz piekarza.

W przypadku pozostałych zawodów przyjęcie pracowników deklarowało mniej niż 1% badanych firm.



**Rysunek 36. 20 zawodów o największym udziale wśród osób przyjmowanych do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wśród przedsiębiorstw produkcyjnych największy był udział respondentów deklarujących przyjęcie pracowników o zawodzie: robotnika (10,2%), pracownika produkcyjnego (10,2%), pracownika biurowego (9,6%), kierowcy (9,0%) oraz sprzedawcy (6,6%). Z kolei przedsiębiorstwa usługowe zatrudniały przede wszystkim sprzedawców (17,1%), kierowców (6,0%), magazynierów (5,5%), pracowników biurowych (3,6%) oraz mechaników samochodowych (3,3%).

**Tabela 14. 20 zawodów o największym udziale wśród osób przyjmowanych do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
robotnik	10,2%	sprzedawca	17,1%
pracownik produkcyjny	10,2%	kierowca	6,0%
pracownik biurowy	9,6%	magazynier	5,5%
kierowca	9,0%	pracownik biurowy	3,6%
sprzedawca	6,6%	mechanik samochodowy	3,3%
magazynier	5,4%	robotnik	2,7%
stolarz	5,4%	monter	2,0%
monter	4,8%	kucharz	1,7%
operator maszyn	4,8%	kasjer	1,7%
spawacz	4,8%	fryzjer	1,4%
ślusarz	4,2%	przedstawiciel handlowy	1,3%
przedstawiciel handlowy	3,6%	budowlaniec	1,3%
księgowy	3,6%	księgowy	1,1%
handlowiec	3,0%	handlowiec	1,1%
piekarz	3,0%	informatyk	1,1%
pracownik z wykształceniem techn.	2,4%	kelner	1,0%
kucharz	1,8%	operator maszyn	0,9%
budowlaniec	1,8%	sprzątaczk/robotnik gosp.	0,9%
masarz	1,8%	murarz	0,9%
informatyk	1,2%	kosmetyczka	0,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

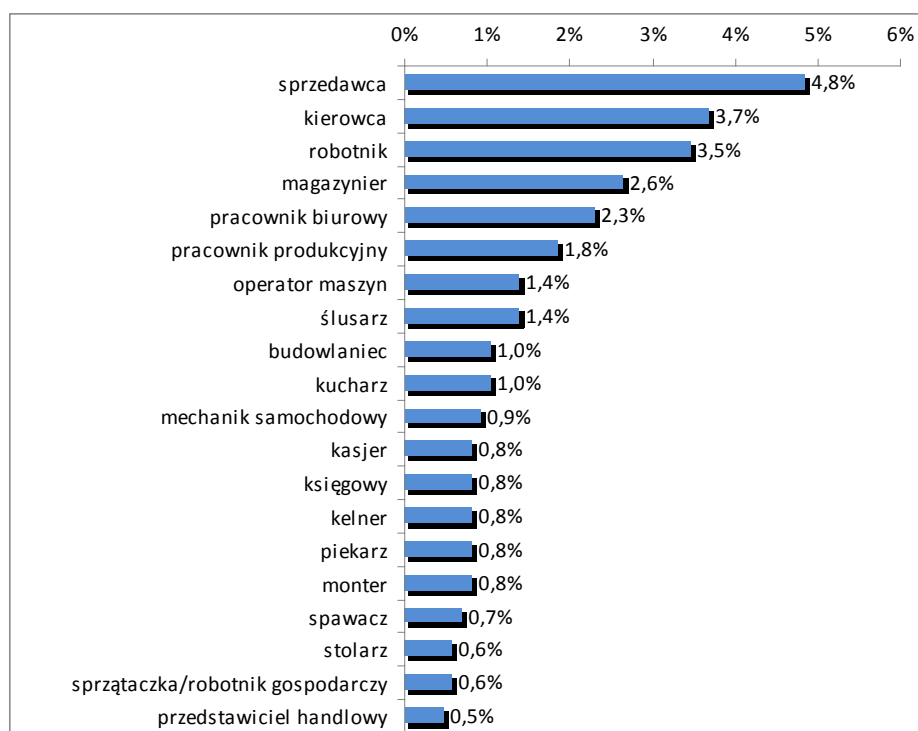
W przypadku zawodów osób zwalnianych, największa grupa – 4,8% – zadeklarowała zwolnienie sprzedawcy. Na kolejnych dwóch miejscach znalazły się osoby posiadające zawód kierowcy i robotnika – zwolniono je odpowiednio w 3,7% i 3,5% badanych przedsiębiorstw. Zwolnienie z pracy magazynierów zadeklarowało 2,6%

ankietowanych firm, natomiast pracowników biurowych – 2,3%. Z kolei między 1 a 2% respondentów zwolniło z pracy pracowników w zawodach: pracownika produkcyjnego, operatora maszyn, ślusarza, budowlańca oraz kucharza.

W przypadku pozostałych zawodów zwolnienia pracowników deklarowało mniej niż 1% badanych firm.

W przypadku pozostałych zawodów zwolnienia pracowników deklarowało mniej niż 1% badanych firm.

**Rysunek 37. 20 zawodów o największym udziale wśród osób zwalnianych z pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Porównując listy zawodów pracowników przyjmowanych oraz zwalnianych przez ankietowane przedsiębiorstwa, można zauważyć, że aż 17 spośród 20 najczęściej wymienianych zawodów powtarza się. Pięć pierwszych miejsc zajmują dokładnie te same zawody ułożone tylko w nieco innej kolejności. Te zawody to: kierowca, magazynier, pracownik biurowy, robotnik oraz sprzedawca. Oznacza to, iż w przypadku tych właśnie zawodów następuje największa rotacja zatrudnienia.

W przypadku prawie wszystkich zawodów znajdujących się na obydwu ww. listach, przeważa udział firm deklarujących przyjęcia pracowników w danym zawodzie. Jedynie w przypadku ślusarza wystąpiła sytuacja odwrotna – większy był udział respondentów deklarujących zwolnienie pracowników w tym zawodzie niż ich przyjęcie.

Zawody, które pojawiły się tylko na liście 20-tu, w stosunku do których największa grupa ankietowanych przedsiębiorstw deklarowała przyjęcia pracowników, to: handlowiec, informatyk oraz fryzjer. Natomiast zawody, które znalazły się jedynie na liście 20-tu, w których najwięcej respondentów dokonało zwolnień pracowników, to: kelner, piekarz oraz sprzątaczką/robotnik gospodarczy.

Wśród przedsiębiorstw produkcyjnych największy był udział respondentów deklarujących zwolnienie pracowników o zawodzie: robotnika (9,6%), pracownika produkcyjnego (8,4%), ślusarza (5,4%), kierowcy (4,8%) oraz pracownika biurowego (4,8%). Z kolei przedsiębiorstwa usługowe redukowały przede zatrudnienie sprzedawców (5,1%), kierowców (3,4%), magazynierów (2,4%), robotników (2,0%) oraz pracowników biurowych (2,0%).

**Tabela 15. 20 zawodów o największym udziale wśród osób zwalnianych z pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
robotnik	9,6%	sprzedawca	5,1%
pracownik produkcyjny	8,4%	kierowca	3,4%
ślusarz	5,4%	magazynier	2,4%
kierowca	4,8%	robotnik	2,0%
pracownik biurowy	4,8%	pracownik biurowy	1,7%
sprzedawca	3,6%	budowlaniec	1,0%
magazynier	3,6%	kucharz	1,0%
operator maszyn	3,6%	mechanik samochodowy	1,0%
spawacz	3,0%	kasjer	1,0%

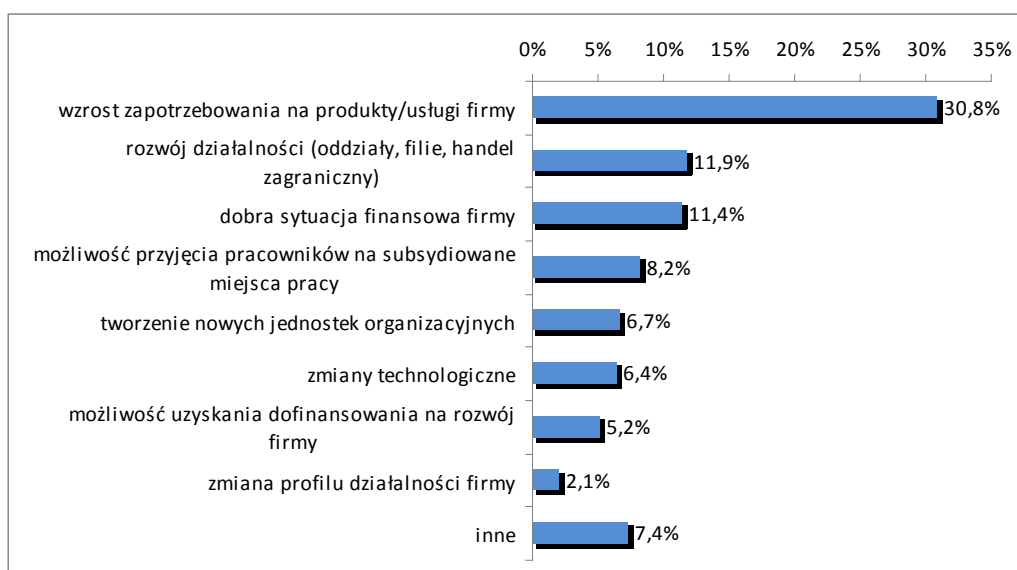
## Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie

stolarz	3,0%	operator maszyn	0,9%
piekarz	2,4%	kelner	0,9%
szwaczka	1,8%	księgowy	0,7%
laborant	1,8%	monter	0,7%
budowlaniec	1,2%	ślusarz	0,4%
kucharz	1,2%	piekarz	0,4%
księgowy	1,2%	sprzątaczką/robotnik gosp.	0,4%
monter	1,2%	przedstawiciel handlowy	0,4%
sprzątaczką/robotnik gospodarczy	1,2%	elektryk	0,4%
pracownik ds. marketingu i zarządzania	1,2%	dozorca	0,4%
młynarz	1,2%	murarz	0,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Jako główną przyczynę przyjęcia nowych pracowników w 2008 roku ankietowane przedsiębiorstwa podają głównie wzrost popytu na oferowane przez nie produkty/usługi. Prawie 31% respondentów wymieniła ten czynnik jako przyczynę zatrudnienia nowych osób. Do zwiększania zatrudnienia przyczyniły się również rozwój prowadzonej działalności (11,9%) oraz dobra sytuacja finansowa firmy (11,4%). Zdecydowanie najmniejsze znaczenie miała zmiana profilu działalności (2,1%).

**Rysunek 38. Główne przyczyny przyjęć pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W przedsiębiorstwach produkcyjnych zwiększenie zatrudnienia w roku 2008 było spowodowane głównie przez wzrost zapotrzebowania na oferowane przez nie produkty, rozwój działalności oraz zmiany technologiczne. Natomiast w przypadku przedsiębiorstw usługowych na trzech pierwszych miejscach wśród wymienianych przez nie przyczyn przyjęcia nowych pracowników znalazły się: wzrost zapotrzebowania na oferowane usługi, dobra sytuacja finansowa firmy oraz rozwój działalności.

**Tabela 16. Główne przyczyny przyjęć pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa**

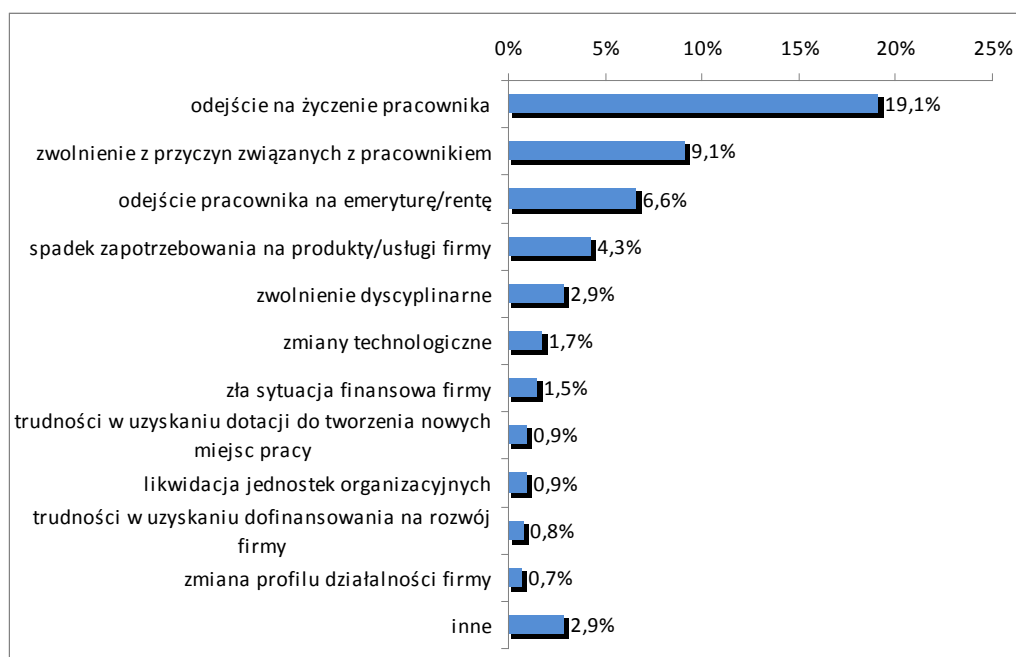
Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
wzrost zapotrzebowania na produkty/usługi firmy	42,2%	28,2%
rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	18,7%	10,2%
dobra sytuacja finansowa firmy	11,4%	11,4%
możliwość przyjęcia pracowników na subsydiowane miejsca pracy	6,0%	8,7%
tworzenie nowych jednostek organizacyjnych	10,8%	5,7%

zmiany technologiczne	15,7%	4,3%
możliwość uzyskania dofinansowania na rozwój firmy	4,2%	5,4%
zmiana profilu działalności firmy	4,2%	1,6%
inne	12,0%	6,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Najistotniejszą przyczyną zwolnień w badanych firmach było odejście na własne życzenie. Ponad 19% respondentów podaje ten powód jako przyczynę zwolnienia pracownika. Kolejne dwa czynniki najczęściej wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa to: zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem (9,1% firm) oraz odejście na emeryturę/rentę (6,6%). Marginalne znaczenie miały takie powody jak: trudności w uzyskaniu dotacji na tworzenie nowych miejsc pracy (0,9% respondentów), likwidacja jednostek organizacyjnych (0,9%), trudności w uzyskaniu dofinansowania na rozwój firmy (0,8%) czy zmiana profilu działalności (0,7%).

**Rysunek 39. Główne przyczyny zwolnień pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W przedsiębiorstwach produkcyjnych redukcja zatrudnienia w roku 2008 wynikała przede wszystkim z: odejścia pracowników na własne życzenie, odejścia na emeryturę/rentę oraz zwolnień z przyczyn związanych z pracownikiem i spadku zapotrzebowania na oferowane produkty. W przypadku przedsiębiorstw usługowych na trzech pierwszych miejscach wśród wymienianych przez nie powodów zwolnień pracowników znalazły się: odejście na życzenie pracownika, zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem oraz odejście pracownika na emeryturę/rentę.

**Tabela 17. Główne przyczyny zwolnień pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa**

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
odejście na życzenie pracownika	28,3%	16,9%
zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem	11,4%	8,5%
odejście pracownika na emeryturę/rentę	16,9%	4,1%
spadek zapotrzebowania na produkty/usługi firmy	11,4%	2,6%
zwolnienie dyscyplinarne	6,0%	2,1%
zmiany technologiczne	3,0%	1,4%
zła sytuacja finansowa firmy	1,8%	1,4%
trudności w uzyskaniu dotacji do tworzenia nowych miejsc pracy	0,6%	1,0%
likwidacja jednostek organizacyjnych	2,4%	0,6%
trudności w uzyskaniu dofinansowania na rozwój firmy	1,8%	0,6%
zmiana profilu działalności firmy	1,2%	0,6%
inne	6,6%	2,0%

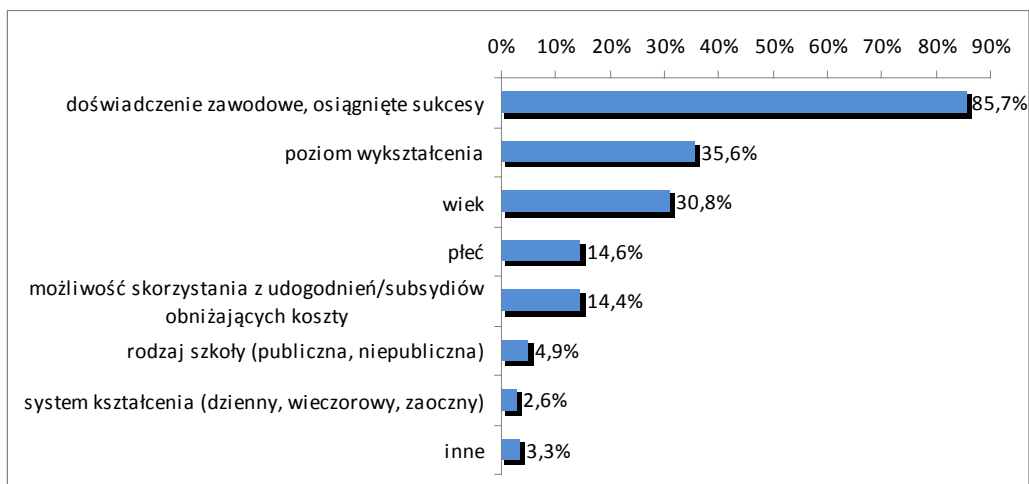
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przy rekrutacji pracowników badane firmy kierowały się przede wszystkim doświadczeniem zawodowym kandydatów oraz osiągniętymi dotychczas sukcesami. Na to kryterium wskazało aż 85,7% respondentów. Stosunkowo duże znaczenie miało również poziom wykształcenia (35,6% badanych) oraz wiek kandydata (30,8%). Nie-



wielką uwagę ankietowane przedsiębiorstwa przywiązywały z kolei do rodzaju szkoły (4,9% respondentów) oraz systemu kształcenia (2,6%).

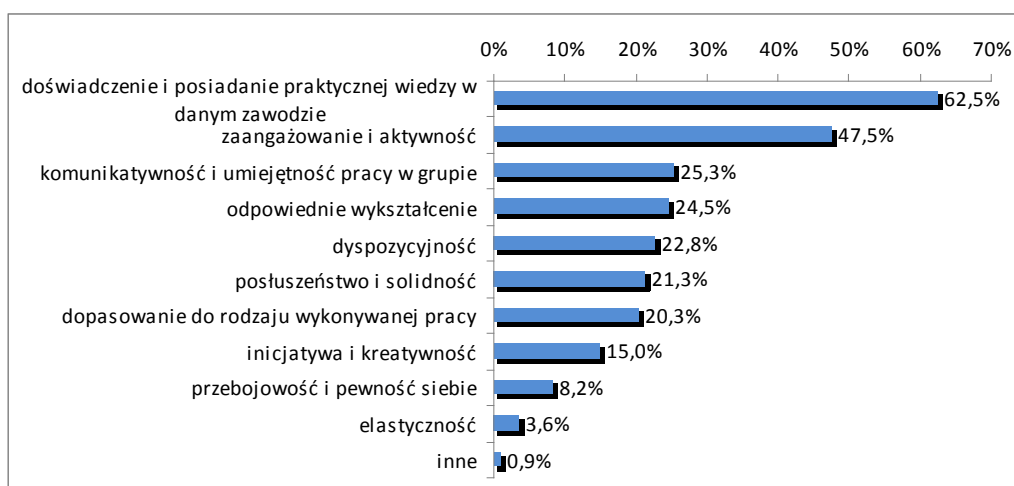
**Rysunek 40. Kryteria stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy rekrutacji pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wśród cech szczególnie cenionych u swoich aktualnych pracowników ankietowane przedsiębiorstwa najczęściej wymieniały dwie, a mianowicie: doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w zawodzie oraz zaangażowanie i aktywność. Na te kryteria wskazało odpowiednio 62,5% oraz 47,5% respondentów. Najmniejsze znaczenie miały: przebojowość i pewność siebie (8,2% firm) oraz elastyczność (3,6%).

**Rysunek 41. Cechy szczególnie brane pod uwagę przez ankietowane przedsiębiorstwa przy rekrutacji pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa produkcyjne wśród kryteriów branych pod uwagę przy wyborze pracowników podkreślają przede wszystkim znaczenie takich cech jak: doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w zawodzie, zaangażowanie i aktywność oraz odpowiednie wykształcenie. W przypadku przedsiębiorstw usługowych na dwóch pierwszych miejscach znalazły się te same czynniki co w firmach produkcyjnych, natomiast jako trzecią istotną cechę wskazały one komunikatywność i umiejętność pracy w grupie.

**Tabela 18. Cechy szczególnie brane pod uwagę przez ankietowane przedsiębiorstwa przy rekrutacji pracowników**

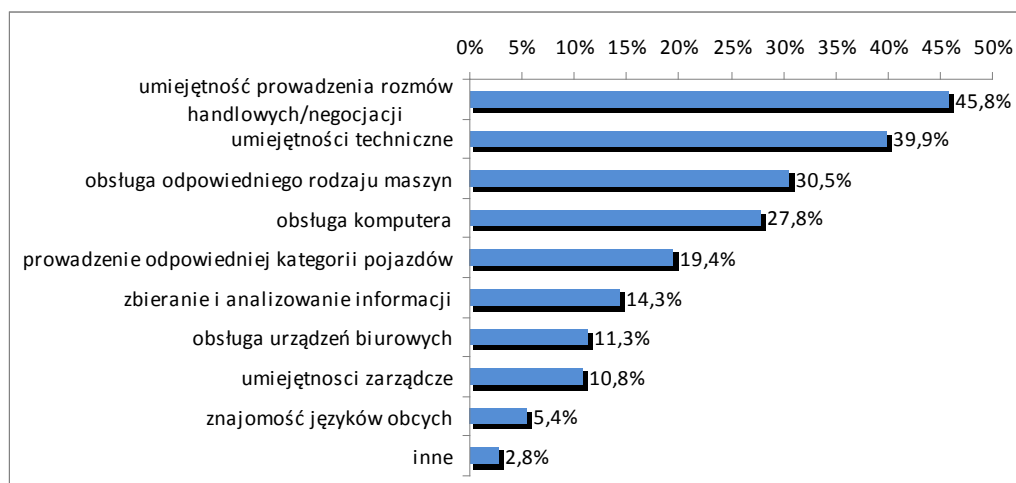
Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w danym zawodzie	74,7%	59,6%
zaangażowanie i aktywność	53,0%	46,2%
komunikatywność i umiejętność pracy w grupie	19,3%	26,7%
odpowiednie wykształcenie	36,1%	21,8%
dyspozycyjność	18,7%	23,8%
posłuszeństwo i solidność	20,5%	21,5%

dopasowanie do rodzaju wykonywanej pracy	21,1%	20,1%
inicjatywa i kreatywność	15,1%	14,9%
przebojowość i pewność siebie	5,4%	8,8%
elastyczność	5,4%	3,1%
inne	0,0%	1,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Umiejętności, za które ankietowane firmy cenią swoich pracowników to przede wszystkim: umiejętność prowadzenia rozmów handlowych czy negocjacji (45,8% respondentów), umiejętności techniczne (39,9%) oraz obsługa specjalistycznych maszyn (30,5%). Z kolei najmniejsze znaczenie dla badanych pracodawców miały obsługa urządzeń biurowych (11,3% firm), umiejętności zarządcze (10,3%) oraz znajomość języków obcych (5,4%). Przywiązywanie niewielkiej uwagi do posługiwania się językami obcymi jest zapewne spowodowane faktem, iż jedynie w przypadku 9,6% respondentów działalność jest prowadzona poza granicami kraju.

**Rysunek 42. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u obecnych pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa produkcyjne wśród umiejętności szczególnie cenionych u swoich pracowników podkreślają przede wszystkim znaczenie: umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn, umiejętności technicznych oraz umiejętności prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji. W przypadku przedsiębiorstw usługowych umiejętność prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji była wskazywana jako najbardziej istotna, a na dwóch kolejnych miejscach znalazły się takie czynniki jak: umiejętności techniczne oraz obsługa komputera.

**Tabela 19. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u obecnych pracowników**

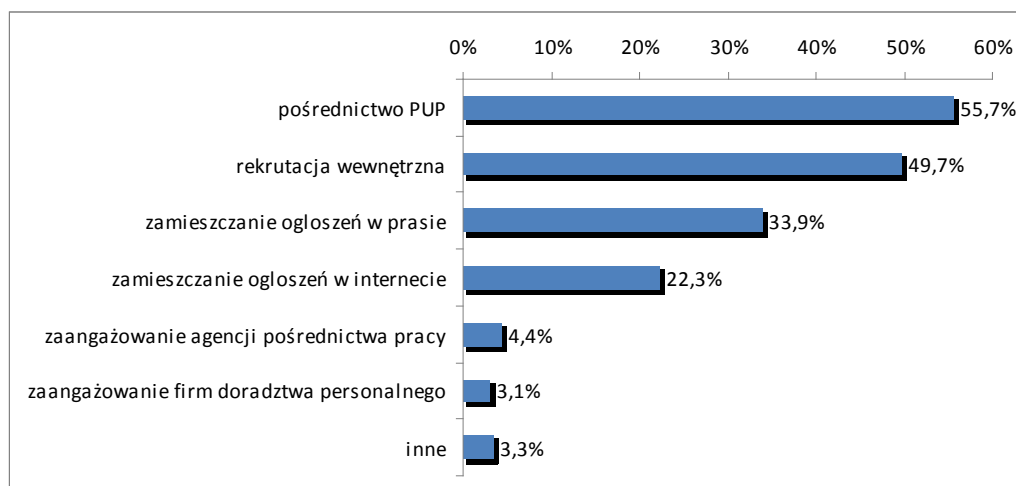
Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
umiejętność prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji	25,9%	50,5%
umiejętności techniczne	55,4%	36,3%
obsługa odpowiedniego rodzaju maszyn	63,9%	22,6%
obsługa komputera	21,7%	29,3%
prowadzenie odpowiedniej kategorii pojazdów	22,9%	18,6%
zbieranie i analizowanie informacji	12,7%	14,7%
obsługa urządzeń biurowych	7,8%	12,1%
umiejętności zarządcze	9,0%	11,2%
znajomość języków obcych	7,2%	5,0%
inne	1,2%	3,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Najbardziej popularnymi wśród ankietowanych przedsiębiorstw sposobami poszukiwania kandydatów do pracy były: korzystanie z pośrednictwa Powiatowych Urzędów Pracy oraz rekrutacja wewnętrzna. Wykorzystanie tego typu źródeł rekrutacji potencjalnych pracowników deklarowało odpowiednio 55,7% oraz 49,7% respondentów. Stosunkowo duże znaczenie miało również zamieszczanie ogłoszeń w prasie (33,9% firm) oraz w internecie (22,3%). Najmniejsza grupa wśród badanych przedsiębiorstw

angażowała w celu wyszukania kandydatów na pracowników agencje pośrednictwa pracy (4,4% badanych) czy firmy doradztwa personalnego (3,1%).

**Rysunek 43. Sposoby naboru pracowników stosowane obecnie przez ankietowane przedsiębiorstwa**

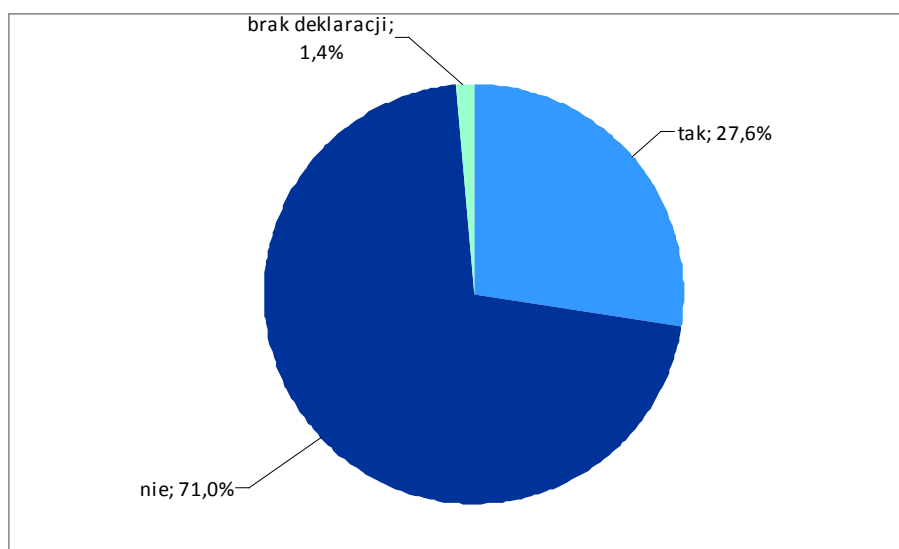


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

### 3.5.4. Ocena regionalnego rynku pracy z perspektywy badanych przedsiębiorstw

Z przeprowadzonych badań wynika, iż 71% respondentów nie miało żadnych trudności ze znalezieniem pracowników na oferowane przez siebie stanowiska. Natomiast 27,6% badanych firm napotkało na przeszkody w tym zakresie.

**Rysunek 44. Trudności z rekrutacją pracowników w badanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Zdecydowanie częściej na trudności ze znalezieniem pracownika wskazywały przedsiębiorstwa produkcyjne – aż 44,0% spośród tego typu firm deklaroowało napotkanie przeszkód podczas tego procesu. Z kolei w przedsiębiorstwach usługowych udział takich firm był prawie dwa razy niższy – wynosił 23,8%.

**Tabela 20. Trudności z naborem pracowników**

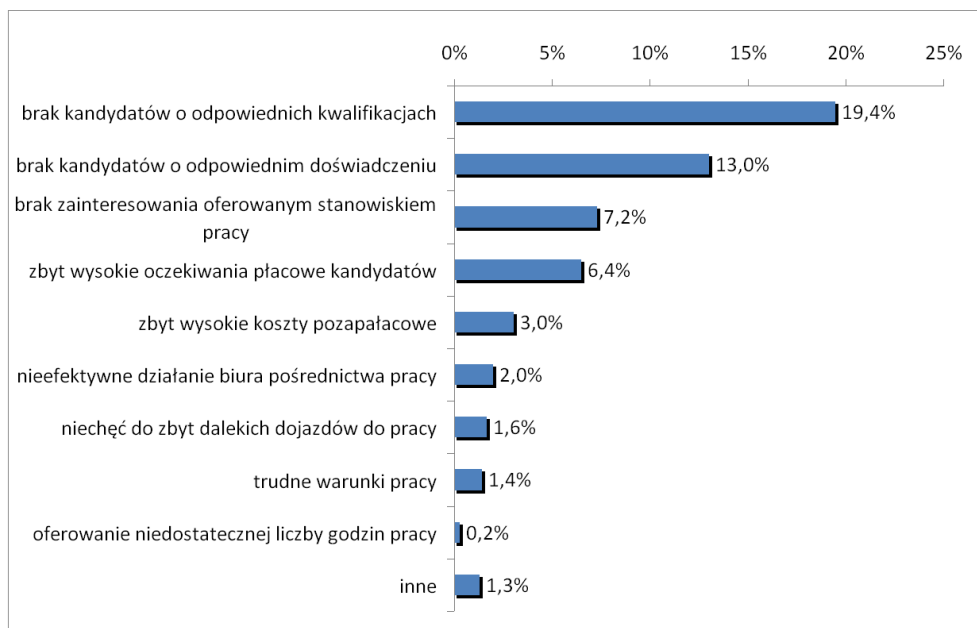
Występowanie trudności ze znalezieniem pracownika	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
tak	44,0%	23,8%
nie	53,6%	75,1%
brak deklaracji	2,4%	1,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Głównymi przyczynami występowania trudności ze znalezieniem pracowników było niespełnienie przez kandydatów wymagań respondentów odnośnie kwalifikacji oraz doświadczenia praktycznego. Na takie powody wskazało odpowiednio 19,4 oraz

13,0% badanych firm. Z kolei najmniejsze znaczenie miały czynniki związane z warunkami pracy, takie jak: niechęć do zbyt dalekich dojazdów do pracy (1,6% badanych), trudne warunki pracy (1,4%) oraz niedostateczna liczba godzin pracy (0,2%).

**Rysunek 45. Przyczyny trudności z naborem pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach**



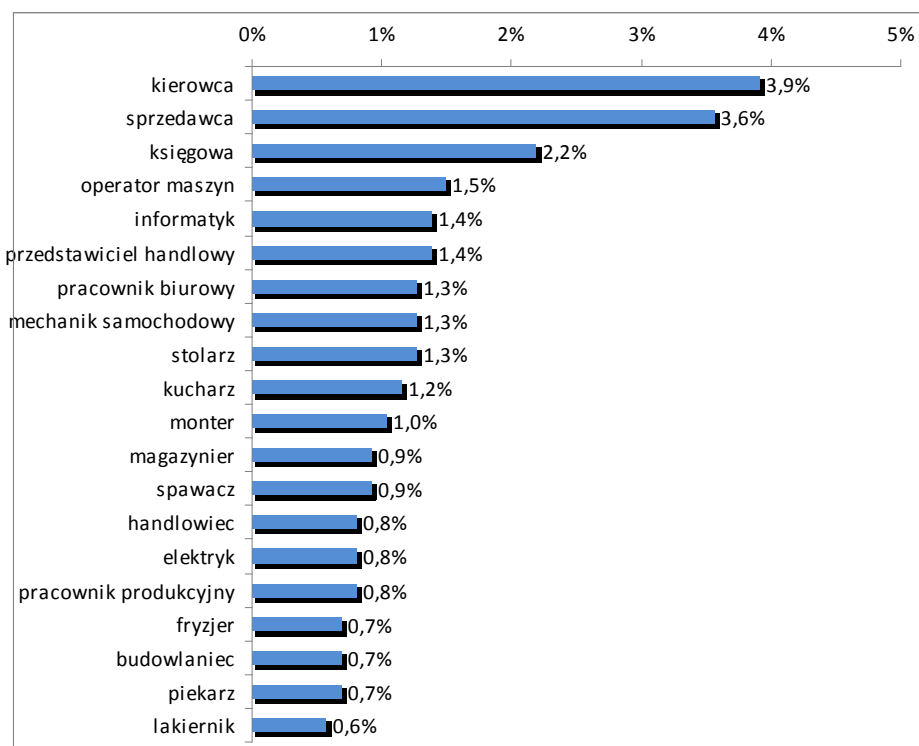
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Największe trudności badane przedsiębiorstwa miały ze znalezieniem pracowników w zawodach: kierowcy, sprzedawcy i księgowego. Przeszkody w tym względzie deklarowało odpowiednio 3,9%, 3,6% oraz 2,2%.

Pomiędzy 1 a 2% respondentów sygnalizowało trudności ze znalezieniem pracowników w następujących zawodach: operator maszyn (1,5% ankietowanych), informatyk (1,4%), przedstawiciel handlowy (1,4%), pracownik biurowy (1,3%), mechanik samochodowy (1,3%), stolarz (1,3%), kucharz (1,2%) oraz monter (1,0%).

W przypadku pozostałych zawodów trudności ze znalezieniem pracowników deklarowało mniej niż 1% badanych firm.

**Rysunek 46. 20 zawodów, w których ankietowane przedsiębiorstwa miały największe trudności z naborem pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wśród przedsiębiorstw produkcyjnych największy był udział respondentów deklarujących trudności ze znalezieniem pracowników o zawodzie: operatora maszyn (5,4%) oraz spawacza (4,8%). Z kolei przedsiębiorstwa usługowe za najtrudniejsze uznały znalezienie sprzedawców (4,1%) oraz kierowców (4,0%).



**Tabela 21. 20 zawodów, w których ankietowane przedsiębiorstwa miały największe trudności z naborem pracowników**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
operator maszyn	5,4%	sprzedawca	4,1%
spawacz	4,8%	kierowca	4,0%
kierowca	3,6%	księgowa	1,8%
księgowa	3,6%	pracownik biurowy	1,4%
stolarz	3,6%	mechanik samochodowy	1,3%
pracownik produkcyjny	3,6%	informatyk	1,1%
przedstawiciel handlowy	3,0%	kucharz	1,1%
piekarz	3,0%	monter	1,1%
informatyk	2,4%	przedstawiciel handlowy	1,0%
pracownik z wykształceniem technicznym	2,4%	magazynier	0,9%
laborant	2,4%	fryzjer	0,9%
sprzedawca	1,2%	stolarz	0,7%
mechanik samochodowy	1,2%	handlowiec	0,7%
kucharz	1,2%	elektryk	0,7%
magazynier	1,2%	budowlaniec	0,7%
handlowiec	1,2%	operator maszyn	0,6%
elektryk	1,2%	lakiernik	0,6%
betoniarz	1,2%	kelner	0,6%
frezer	1,2%	diagnosta	0,6%
młynarz	1,2%	florysta	0,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W przypadku zawodów, w których w opinii badanych przedsiębiorstw, stosunkowo łatwo było znaleźć pracownika zdecydowanym liderem okazał się zawód sprzedawcy – aż 22,3% respondentów deklarowało brak trudności ze znalezieniem sprzedawców.

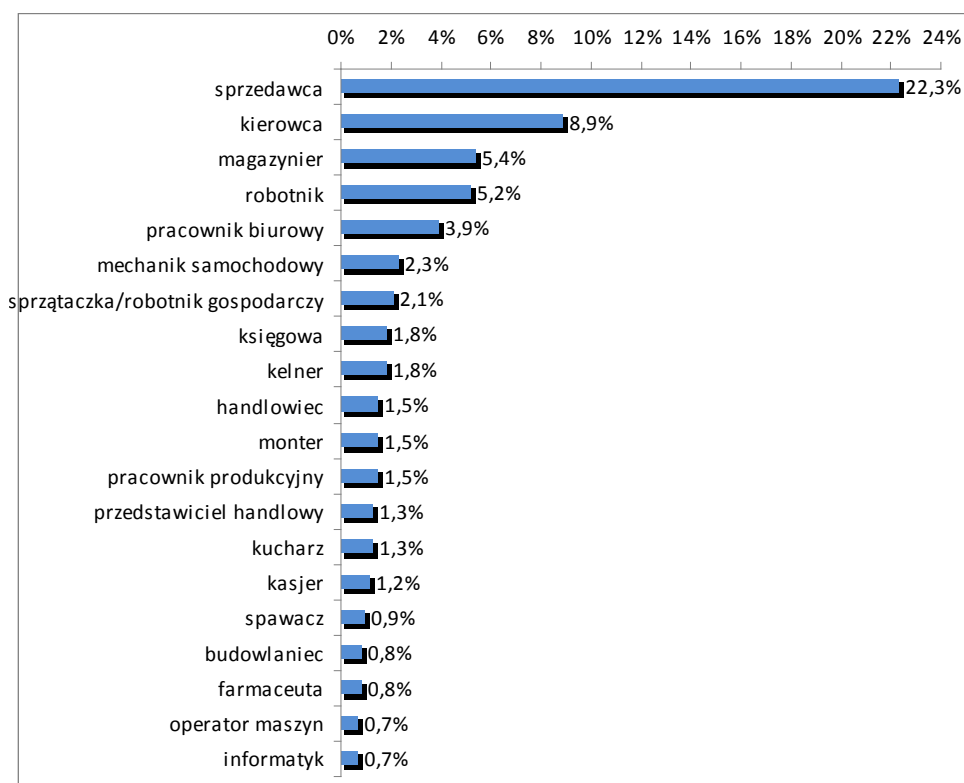
Na kolejnych miejscach znaleźli się: kierowca, magazynier, robotnik oraz pracownik biurowy. W przypadku tych zawodów udział przedsiębiorstw nie napotykających na przeszkody w znalezieniu pracowników wynosił odpowiednio: 8,9%, 5,4%, 5,2% oraz 3,9%.

Około 2% respondentów deklarowało brak trudności w znalezieniu mechanika samochodowego (2,3%) oraz sprzątaczkę/robotnika gospodarczego (2,1%).

Próg 1% przekroczyły również zawody: księgowej (1,8% ankietowanych firm), kelnera (1,8%), handlowca (1,5%), monter (1,5%), pracownika produkcyjnego (1,5%), przedstawiciela handlowego (1,3%), kucharza (1,3%) i kelnera (1,2%).

W przypadku pozostałych zawodów brak trudności ze znalezieniem pracowników deklarowało mniej niż 1% badanych firm.

**Rysunek 47. 20 zawodów, w przypadku których ankietowane przedsiębiorstwa deklarowały brak trudności z naborem pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Z porównania listy zawodów, w których ankietowane przedsiębiorstwa deklarowały trudności z naborem pracowników oraz ich brak, wynika, że aż 15 spośród 20 najczęściej wymienianych zawodów powtarza się. Można zatem sądzić, że w regionie występowała wyraźnie zróżnicowana alokacja przestrzenna poszczególnych zawodów, co powodowało pojawianie się dość różnych opinii badanych w tym zakresie.

W przypadku takich zawodów jak: sprzedawca, kierowca, magazynier, pracownik biurowy, mechanik samochodowy, handlowiec, monter, pracownik produkcyjny, kucharz oraz budowlaniec większa grupa respondentów deklarowała brak trudności ze znalezieniem pracowników. Z kolei w przypadku: księgowego, przedstawiciela handlowego, operatora maszyn oraz informatyka wyższy był udział firm odczuwających przeszkody w znalezieniu odpowiednich osób. W przypadku zawodu spawacza udział firm deklarujących trudności oraz ich brak był jednakowy.

Zawody, które pojawiły się tylko na liście 20-tu, w stosunku do których największa grupa ankietowanych przedsiębiorstw deklarowała brak trudności ze znalezieniem pracowników, to: robotnik, sprzątaczk/pracownik gospodarczy, kelner, kasjer oraz farmaceuta. Natomiast zawody, które znalazły się jedynie na liście 20-tu, w przypadku których najwięcej respondentów miało trudności ze znalezieniem odpowiednich osób, to: stolarz, elektryk, fryzjer, piekarz oraz lakiernik.

Wśród przedsiębiorstw produkcyjnych największy był udział respondentów deklarujących brak trudności ze znalezieniem pracowników o zawodzie: robotnika (13,9%), kierowcy (12,0%) oraz sprzedawcy (9,0%). Z kolei przedsiębiorstwa usługowe za najłatwiejsze uznały znalezienie sprzedawców (25,5%), kierowców (8,1%) oraz magazynierów (5,4%).

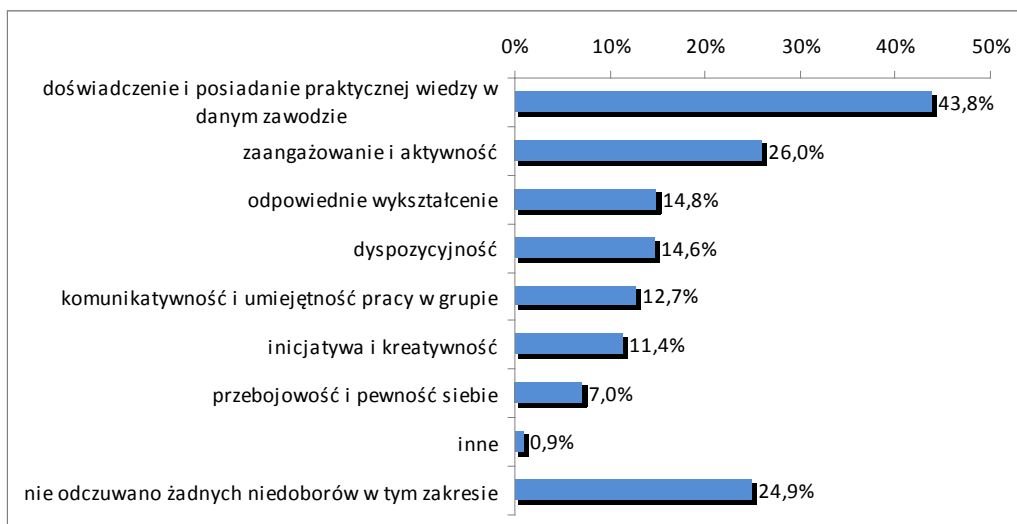
**Tabela 22. 20 zawodów, w przypadku których ankietowane przedsiębiorstwa deklarowały brak trudności z naborem pracowników**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
robotnik	13,9%	sprzedawca	25,5%
kierowca	12,0%	kierowca	8,1%
sprzedawca	9,0%	magazynier	5,4%
pracownik produkcyjny	6,6%	pracownik biurowy	3,6%
magazynier	5,4%	robotnik	3,1%
pracownik biurowy	5,4%	mechanik samochodowy	2,4%
sprzątaczką/robotnik gospodarczy	3,0%	kelner	2,1%
przedstawiciel handlowy	3,0%	księgowa	2,0%
spawacz	3,0%	sprzątaczką/robotnik gosp.	1,8%
monter	2,4%	handlowiec	1,6%
pakowacz	2,4%	kasjer	1,4%
mechanik samochodowy	1,8%	monter	1,3%
piekarz	1,8%	kucharz	1,3%
stolarz	1,8%	budowlaniec	1,0%
księgowa	1,2%	farmaceuta	1,0%
handlowiec	1,2%	przedstawiciel handlowy	0,9%
kucharz	1,2%	instruktor nauki jazdy	0,9%
operator maszyn	1,2%	informatyk	0,7%
ślusarz	1,2%	palacz kotłów	0,7%
szwaczka	1,2%	sekretarka	0,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W opinii respondentów kandydatom do pracy w ich przedsiębiorstwach brakowało przede wszystkim doświadczenia i praktycznej wiedzy w wykonywanym zawodzie – prawie 44% przedsiębiorstw wskazało na tę cechę. Na drugim miejscu znalazło się zaangażowanie i aktywność (26,0% badanych). Należy zaznaczyć, iż ¼ ankietowanych firm nie odczuwała żadnych braków w tym zakresie.

**Rysunek 48. Cechy, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietyowanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa produkcyjne wśród kryteriów, których brakowało im u dotychczasowych kandydatów do pracy, wymieniają przede wszystkim: doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w zawodzie, zaangażowanie i aktywność oraz odpowiednie wykształcenie. W przypadku przedsiębiorstw usługowych na dwóch pierwszych miejscach znalazły się te same czynniki co w firmach produkcyjnych, natomiast jako trzecią istotną cechę wskazały one dyspozycyjność.

**Tabela 23. Cechy, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietyowanych przedsiębiorstwach**

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w danym zawodzie	53,6%	41,5%
zaangażowanie i aktywność	31,3%	24,8%
odpowiednie wykształcenie	18,7%	13,9%
dyspozycyjność	15,7%	14,4%
komunikatywność i umiejętność pracy w grupie	12,7%	12,7%
inicjatywa i kreatywność	16,3%	10,2%

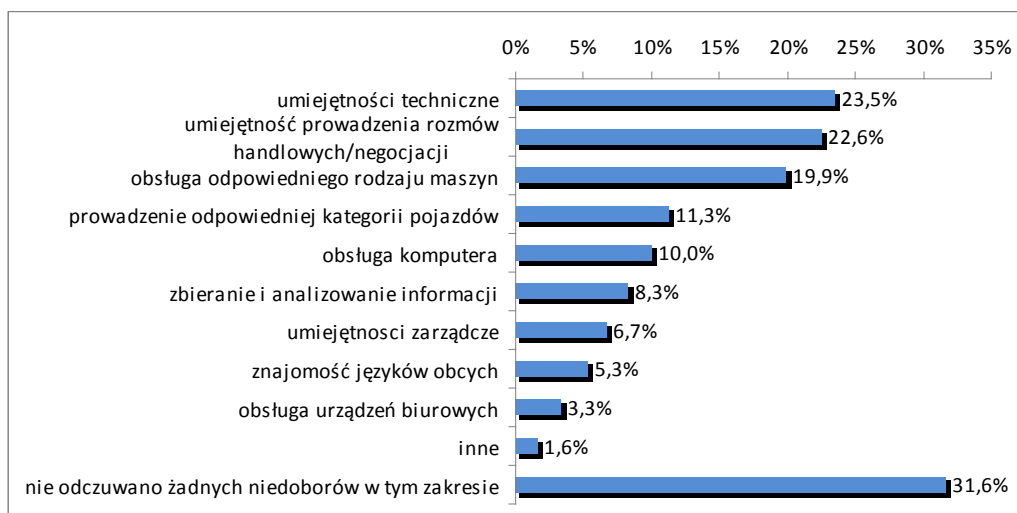
### III. Wyniki badań

przebojowość i pewność siebie	4,8%	7,5%
inne	2,4%	0,6%
nie odczuwano żadnych niedoborów w tym zakresie	19,9%	26,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Z kolei wśród największych braków odnośnie umiejętności kandydatów do pracy ankietowane przedsiębiorstwa wymieniały: niedostateczne umiejętności techniczne (23,5% respondentów), brak umiejętności prowadzenia rozmów handlowych (22,6%) oraz brak umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn (19,9%). W przypadku umiejętności prawie 1/3 badanych firm nie odczuwała żadnych niedoborów.

**Rysunek 49. Umiejętności, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa produkcyjne wśród umiejętności, których szczególnie brakowało im u dotychczasowych kandydatów do pracy, wymieniają przede wszystkim: umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn, umiejętności technicznych oraz prowadzenie odpowiedniej kategorii pojazdów. W przypadku przedsiębiorstw usługowych jako najbardziej istotna była wskazywana umiejętność prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji, a na dwóch kolejnych miejscach znalazły się takie czynniki jak: umiejętności techniczne oraz obsługa specjalistycznych maszyn/urządzeń.

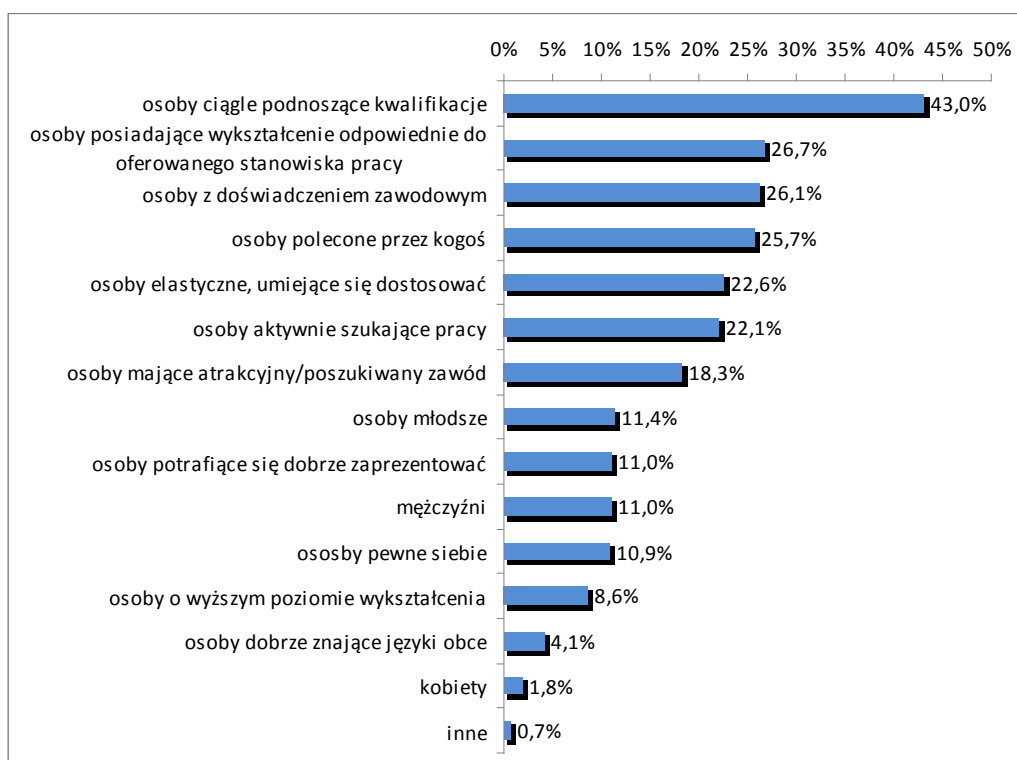
**Tabela 24. Umiejętności, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach**

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
umiejętności techniczne	40,4%	19,5%
umiejętność prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji	15,7%	24,2%
obsługa odpowiedniego rodzaju maszyn	42,2%	14,7%
prowadzenie odpowiedniej kategorii pojazdów	16,9%	10,0%
obsługa komputera	7,8%	10,5%
zbieranie i analizowanie informacji	8,4%	8,3%
umiejętności zarządcze	9,6%	6,0%
znajomość języków obcych	6,0%	5,1%
obsługa urządzeń biurowych	1,2%	3,8%
inne	1,2%	1,7%
nie odczuwano żadnych niedoborów w tym zakresie	20,5%	34,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Według respondentów kandydaci, którym najłatwiej jest w obecnych uwarunkowaniach znaleźć zatrudnienie to przede wszystkim osoby systematycznie podnoszące swoje kwalifikacje zawodowe – takiego zdania jest 43% respondentów. Stosunkowo duże znaczenie ma również wykształcenie dopasowane do stanowiska pracy (26,7% firm), doświadczenie zawodowe (26,1%) oraz referencje wystawione przez innych (25,7%).

**Rysunek 50. Kandydaci, którym według ankietowanych przedsiębiorstw najłatwiej obecnie jest znaleźć pracę**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wśród uwarunkowań, które aktualnie sprzyjają znalezieniu zatrudnienia na rynku pracy, zarówno przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe na pierwszym miejscu wskazały ciągle podnoszenie kwalifikacji, a na trzecim referencje wystawione przez znajomego pracodawcę-polecenie. Różnice zdań wystąpiły co do miejsca drugiego – firmy produkcyjne jako drugi najważniejszy czynnik podawały posiadanie wykształcenia dopasowane do oferowanego stanowiska pracy, z kolei usługowe – zdobyte doświadczenie zawodowe.



**Tabela 25. Kandydaci, którym według ankietowanych przedsiębiorstw najłatwiej obecnie jest znaleźć pracę**

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
osoby ciągle podnoszące kwalifikacje	47,6%	42,0%
osoby posiadające wykształcenie odpowiednie do oferowanego stanowiska pracy	36,7%	24,3%
osoby z doświadczeniem zawodowym	23,5%	26,7%
osoby polecane przez kogoś	25,3%	25,7%
osoby elastyczne, umiejące się dostosować	33,1%	20,1%
osoby aktywnie szukające pracy	19,9%	22,6%
osoby mające atrakcyjny/poszukiwany zawód	21,1%	17,6%
osoby młodsze	10,8%	11,5%
osoby potrafiące się dobrze zaprezentować	10,8%	11,1%
mężczyźni	12,0%	10,8%
osoby pewne siebie	7,2%	11,8%
osoby o wyższym poziomie wykształcenia	9,0%	8,5%
osoby dobrze znające języki obce	6,0%	3,7%
kobiety	1,8%	1,8%
inne	0,0%	0,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W opinii ankietowanych przedsiębiorstw najtrudniej jest aktualnie znaleźć pracę przede wszystkim w zawodzie nauczyciela (12,7% respondentów) oraz pracownika biurowego (11,7%).

Na kolejnych miejscach uplasowali się: pracownik ds. marketingu i zarządzania (4,0%), ekonomista (3,9%), humanista (3,8%), pedagog (3,3%), pielęgniarka (2,6%), sprzedawca (2,5%), informatyk (2,5%), prawnik (2,5%), psycholog (2,3%), socjolog (2,2%) oraz politolog (2,1%).

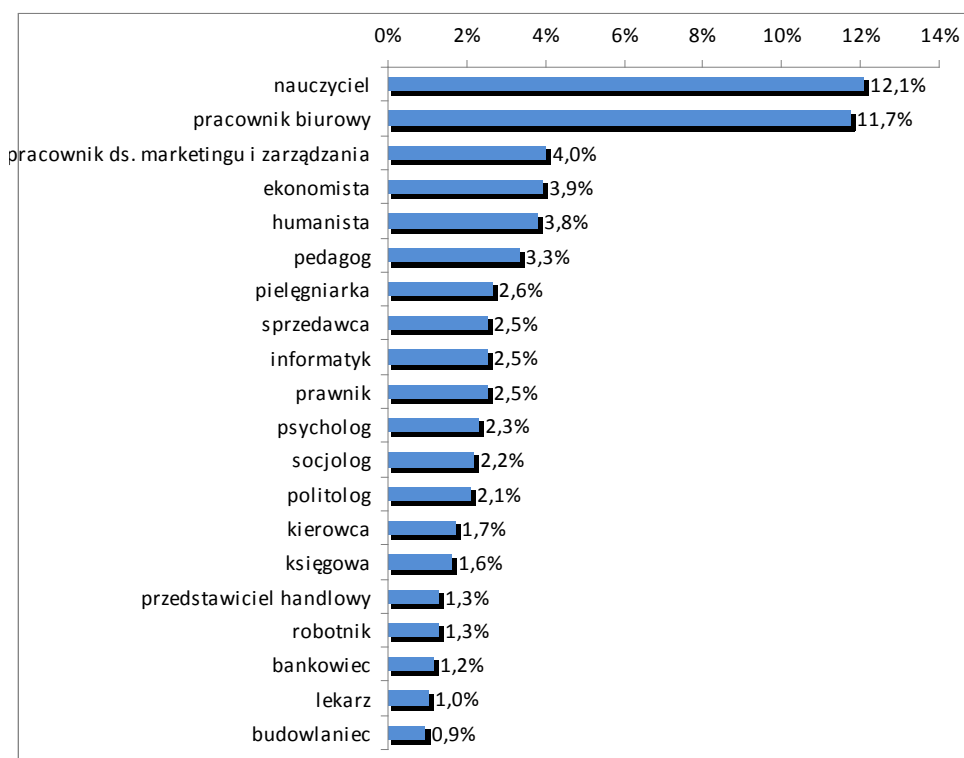
Próg 1% przekroczyły ponadto takie zawody jak: kierowca (1,7%), księgowy (1,6%), przedstawiciel handlowy (1,3%), robotnik (1,3%), bankowiec (1,2%) oraz lekarz (1,0%).

W przypadku pozostałych zawodów na trudności ze znalezieniem pracy wskazywało mniej niż 1% badanych firm.

Próg 1% przekroczyły ponadto takie zawody jak: kierowca (1,7%), księgowa (1,6%), przedstawiciel handlowy (1,3%), robotnik (1,3%), bankowiec (1,2%) oraz lekarz (1,0%).

W przypadku pozostałych zawodów na trudności ze znalezieniem pracy wskazywało mniej niż 1% badanych firm.

**Rysunek 51. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najtrudniej jest znaleźć pracę**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Według przedsiębiorstw produkcyjnych obecnie najtrudniej jest uzyskać zatrudnienie w zawodzie: pracownika biurowego (15,1%) oraz nauczyciela (10,8%). Przedsiębiorstwa usługowe również uznały, iż właśnie w tych dwóch zawodach stosunkowo trudno jest znaleźć zatrudnienie – podały jednak odwrotną kolejność.

**Tabela 26. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najtrudniej jest znaleźć pracę**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
pracownik biurowy	15,1%	nauczyciel	12,4%
nauczyciel	10,8%	pracownik biurowy	11,0%
humanista	6,0%	pracownik ds. marketingu i zarz.	3,8%
pracownik ds. marketingu i zarządza- nia	4,8%	ekonomista	3,8%
psycholog	4,8%	pedagog	3,4%
ekonomista	4,2%	humanista	3,3%
pedagog	3,0%	pielęgniarka	3,0%
informatyk	3,0%	sprzedawca	2,8%
socjolog	3,0%	prawnik	2,7%
pracownik z wykształceniem techn.	2,4%	informatyk	2,4%
spawacz	2,4%	politolog	2,3%
ślusarz	2,4%	socjolog	2,0%
prawnik	1,8%	kierowca	2,0%
pracownik administracyjny	1,8%	księgowa	1,8%
piekarz	1,8%	psycholog	1,7%
dziennikarz	1,8%	robotnik	1,4%
laborant	1,8%	bankowiec	1,4%
pielęgniarka	1,2%	przedstawiciel handlowy	1,3%
sprzedawca	1,2%	lekarz	1,1%
politolog	1,2%	budowlaniec	0,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Najłatwiej obecnie zdaniem respondentów jest znaleźć pracę przede wszystkim w zawodzie „budowlańca” (12,7% respondentów), sprzedawcy (11,0%), kierowcy (8,9%), informatyka (8,5%) oraz robotnika (7,2%).

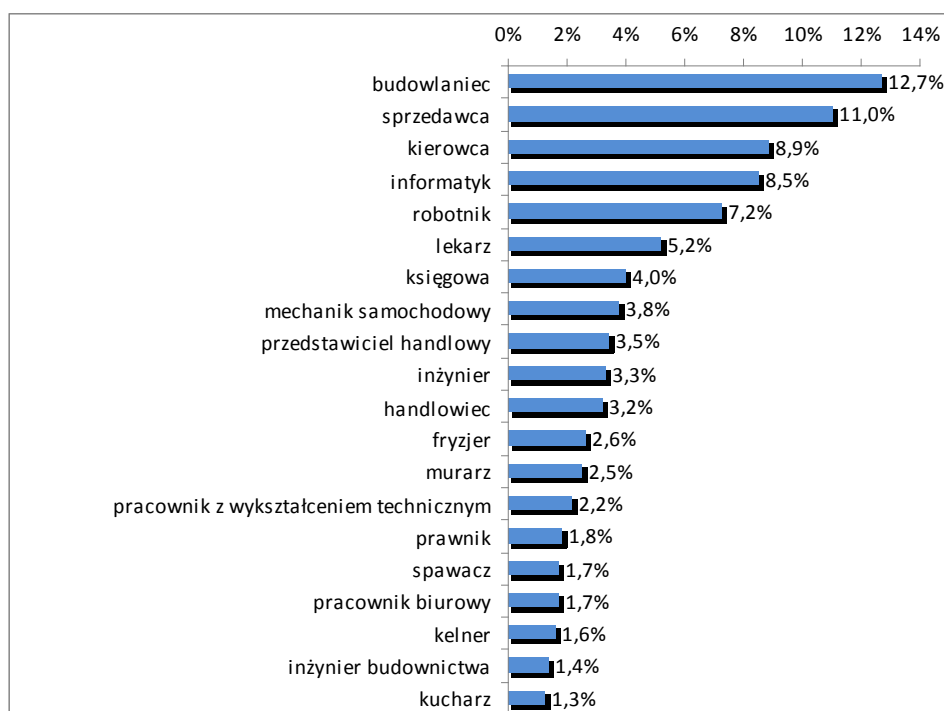
Kolejne miejsca zajęły takie zawody, jak: lekarz (5,2%), księgowy (4,0%), mechanik samochodowy (3,8%), przedstawiciel handlowy (3,5%), inżynier (3,3%), handlo-

wiec (3,2%), fryzjer (2,6%), murarz (2,5%) oraz pracownik z wykształceniem technicznym.

Powyżej 1% respondentów wśród zawodów, w których najłatwiej jest obecnie znaleźć pracę wymieniło również zawod: prawnika (1,8% ankietowanych), spawacza i pracownika biurowego (po 1,7%), kelnera (1,6%), inżyniera budownictwa (1,4%), kucharza (1,3%) kosmetyczki i stolarza (po 1,2%) oraz operatora maszyn i farmaceuty (po 1,0%).

W przypadku pozostałych zawodów na łatwość zatrudnienia w aktualnej sytuacji wskazywało mniej niż 1% badanych firm.

**Rysunek 52. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najłatwiej jest znaleźć pracę**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Porównując ranking zawodów, w których w opinii ankietowanych przedsiębiorstw obecnie jest najłatwiej lub najtrudniej znaleźć pracę, można zauważyć, że aż 10 spośród 20 najczęściej wymienianych zawodów powtarza się na obu listach.

W przypadku takich zawodów jak: „budowlaniec”, sprzedawca, kierowca, informatyk, robotnik, lekarz, księgowy oraz przedstawiciel handlowy większa grupa respondentów deklarowała brak trudności ze znalezieniem pracy. Z kolei w przypadku prawnika oraz pracownika biurowego wyższy był udział firm oceniających znalezienie pracy w tych zawodach jako trudne.

Zawody takie jak: mechanik samochodowy, inżynier, handlowiec, fryzjer, murarz, pracownik z wykształceniem technicznym, spawacz, kelner, inżynier budownictwa oraz kucharz, pojawiły się tylko na liście 20-tu, w stosunku do których największa grupa ankietowanych przedsiębiorstw uznała znalezienie pracy za stosunkowo łatwe. Natomiast nauczyciel, pracownik ds. marketingu i zarządzania, ekonomista, humanista, pedagog, pielęgniarka, psycholog, socjolog, politolog oraz bankowiec to zawody, które znalazły się jedynie wśród 20-tu, w przypadku których najwięcej respondentów deklarowało trudności ze znalezieniem pracy.

W opinii przedsiębiorstw produkcyjnych aktualnie najłatwiej jest uzyskać pracę osobom posiadającym zawód: robotnika (12,7%), „budowlańca” (11,4%) oraz informatyka (9,6%). Przedsiębiorstwa usługowe natomiast uznały, iż stosunkowo łatwo jest znaleźć zatrudnienie pracownikom o zawodzie „budowlańca” (12,9%), sprzedawcy (11,9%) oraz kierowcy (9,1%).

**Tabela 27. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najłatwiej jest znaleźć pracę**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
robotnik	12,7%	budowlaniec	12,9%
budowlaniec	11,4%	sprzedawca	11,9%
informatyk	9,6%	kierowca	9,1%
kierowca	7,8%	informatyk	8,3%
sprzedawca	7,2%	robotnik	6,0%
mechanik samochodowy	4,2%	lekarz	5,7%
inżynier	4,2%	księgowa	4,1%
księgowa	3,6%	mechanik samochodowy	3,7%
spawacz	3,6%	przedstawiciel handlowy	3,7%
lekarz	3,0%	handlowiec	3,4%
pracownik z wykształceniem techn.	3,0%	inżynier	3,1%
przedstawiciel handlowy	2,4%	fryzjer	2,8%
handlowiec	2,4%	murarz	2,6%
murarz	2,4%	pracownik z wykształceniem techn.	2,0%
prawnik	2,4%	pracownik biurowy	1,8%
stolarz	2,4%	prawnik	1,7%
fryzjer	1,8%	kelner	1,7%
operator maszyn	1,8%	kucharz	1,6%
ślusarz	1,8%	inżynier budownictwa	1,4%
elektryk	1,8%	spawacz	1,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

### **3.5.5. Prognoza zapotrzebowania na pracowników według zawodów w województwie lubelskim**

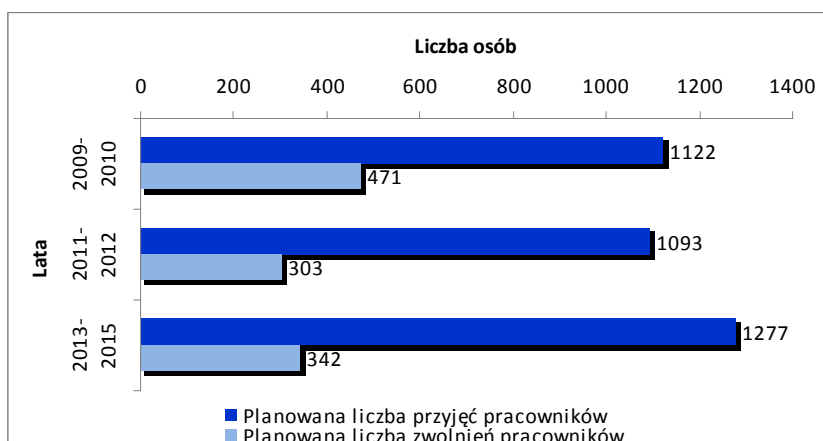
Spośród ankietowanych przedsiębiorstw 68,8% nie potrafiło sprecyzować swoich planów odnośnie zwiększania zatrudnienia w latach 2009–10. W kolejnych okresach:

2011–12 i 2013–15 takich przyjęć nowych pracowników nie planuje odpowiednio 72,5 i 76,9%. Pozostała część firm planuje zatrudnić 1122 nowych pracowników w latach 2009–10, 1093 osoby w okresie 2011–12 oraz 1277 pracowników w latach 2013–15.

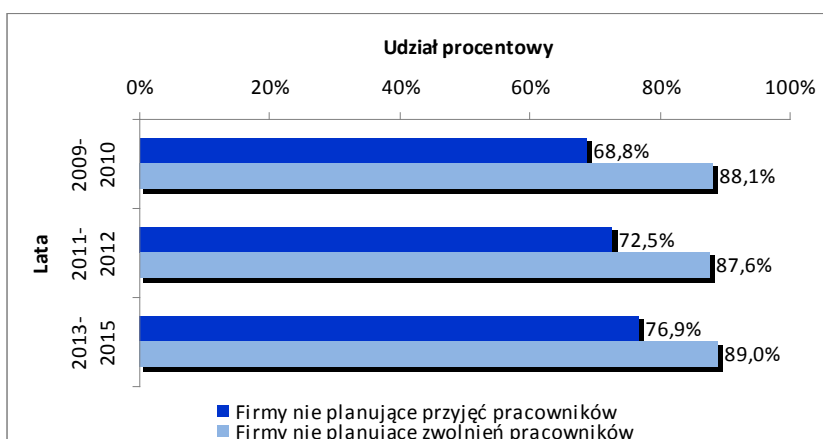
W przypadku zwolnień sprecyzowanych planów na kolejne okresy: 2009–10, 2011–12 i 2013–15 nie posiada odpowiednio: 88,1%, 87,6% oraz 89,0% ankietowanych firm. Pozostali z respondentów planują zwolnić 471 osób w okresie 2009–10, 303 pracowników w latach 2011–12 oraz 342 osoby w okresie 2013–15.

**Rysunek 53. Plany ankietowanych przedsiębiorstw odnośnie zmian w zatrudnieniu**

a)



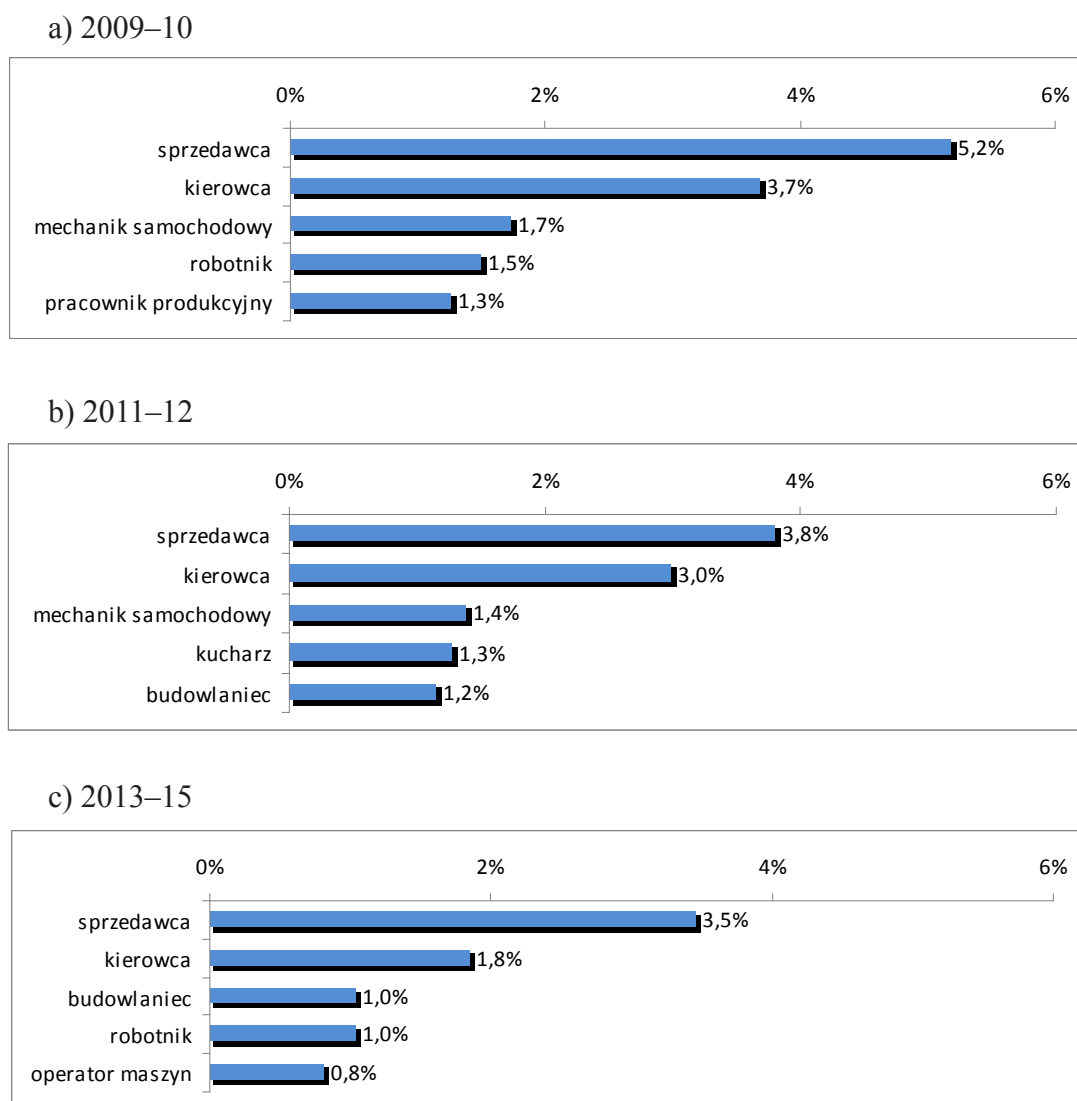
b)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W każdym z analizowanych okresów największy jest udział przedsiębiorstw deklarujących chęć zatrudnienia sprzedawców oraz kierowców. W przypadku zawodu sprzedawcy odsetek ten wynosił w latach 2009–10 – 5,2%, 2011–12 – 3,8%, a 2013–15 – 3,5%. Z kolei w przypadku zawodu kierowcy kształtował się on odpowiednio na poziomie: 3,7%, 3,0% i 1,8%.

**Rysunek 54. Plany ankietowanych przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia według zawodów**

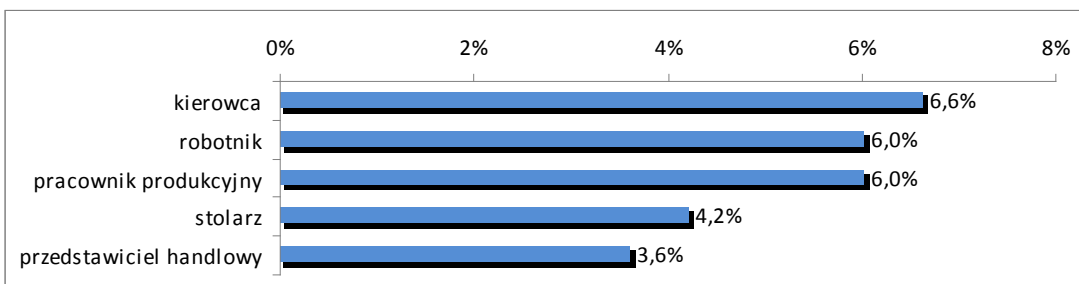


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

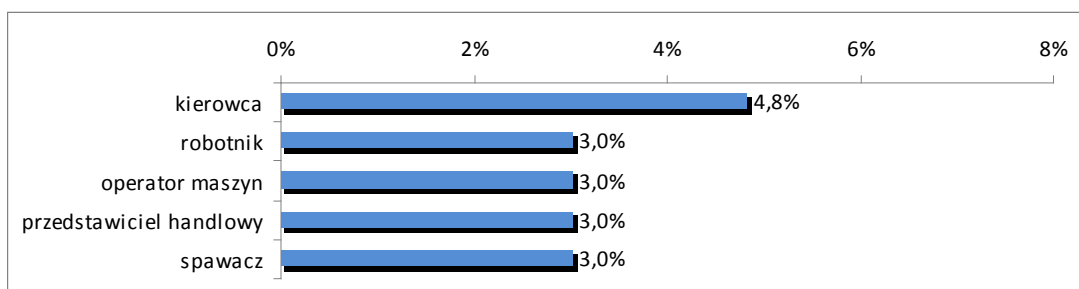


**Rysunek 55. Plany ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych w zakresie zatrudnienia według zawodów**

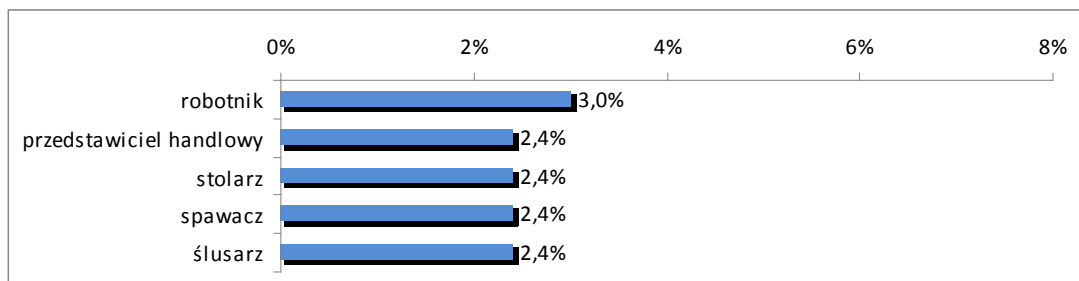
a) 2009–10



b) 2011–12



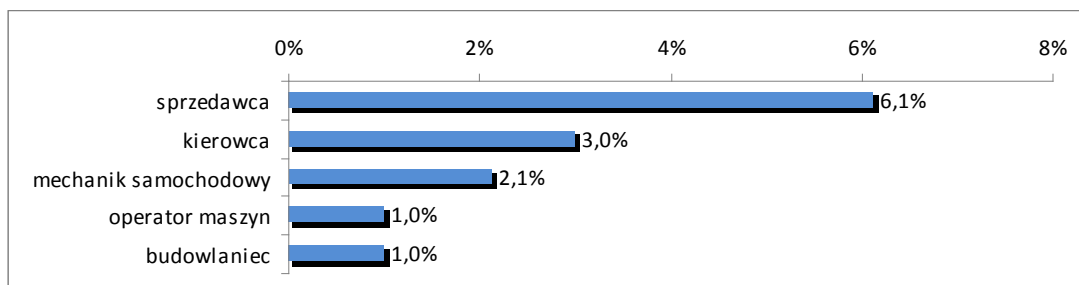
c) 2013–15



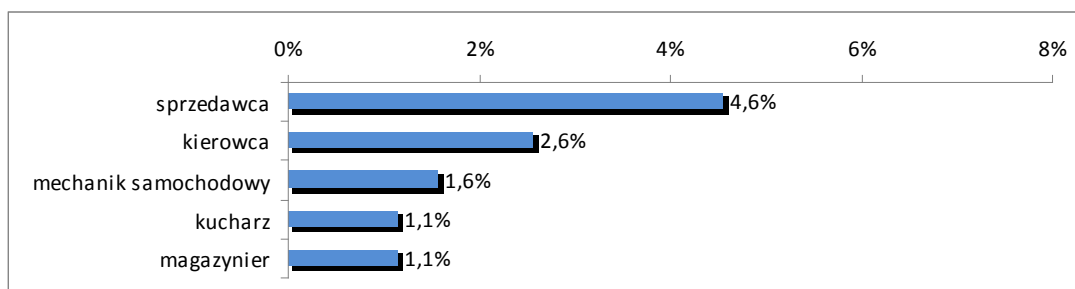
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

**Rysunek 56. Plany ankietowanych przedsiębiorstw usługowych w zakresie zatrudnienia według zawodów**

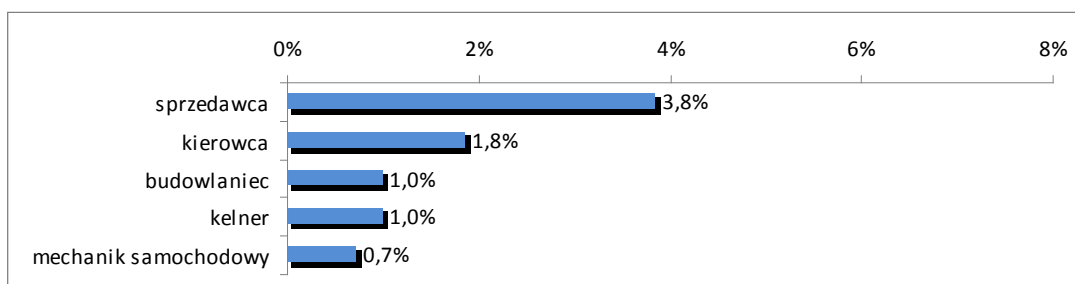
a) 2009–10



b) 2011–12



c) 2013–15

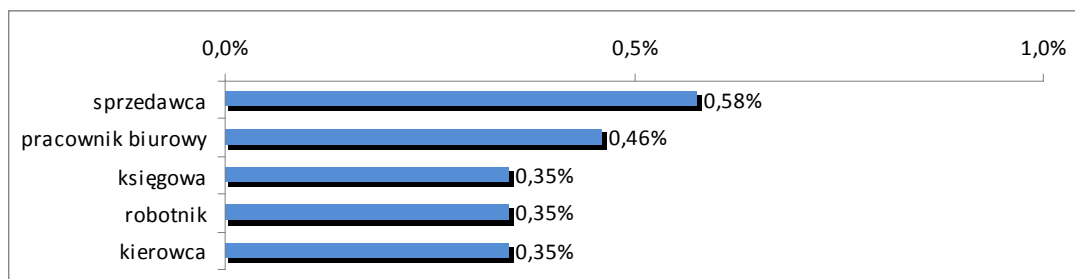


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

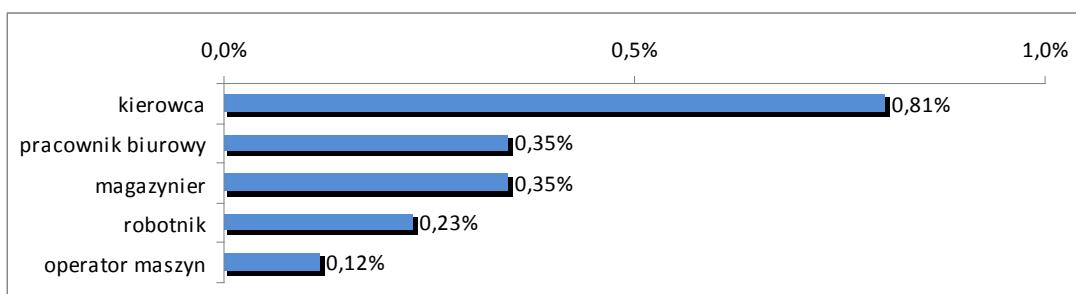
Z kolei w przypadku zwolnień, w latach 2009–10 największa grupa przedsiębiorstw – zamierza zwolnić osoby o zawodzie sprzedawcy (0,6% respondentów), w okresie 2011–12 kierowcy (0,8%), a w latach 2013–15 pracownika biurowego (0,5%).

**Rysunek 57. Plany ankietowanych przedsiębiorstw w zakresie zwolnień według zawodów**

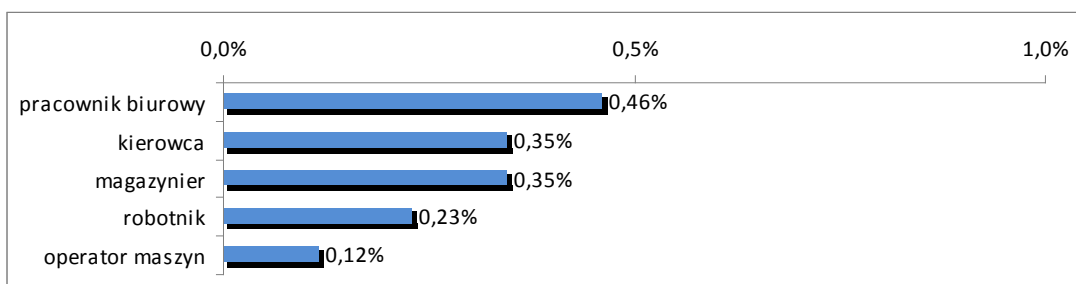
a) 2009–10



b) 2011–12



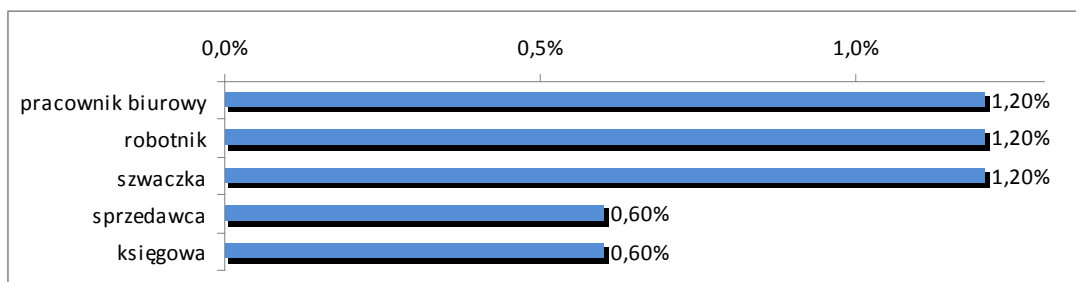
c) 2013–15



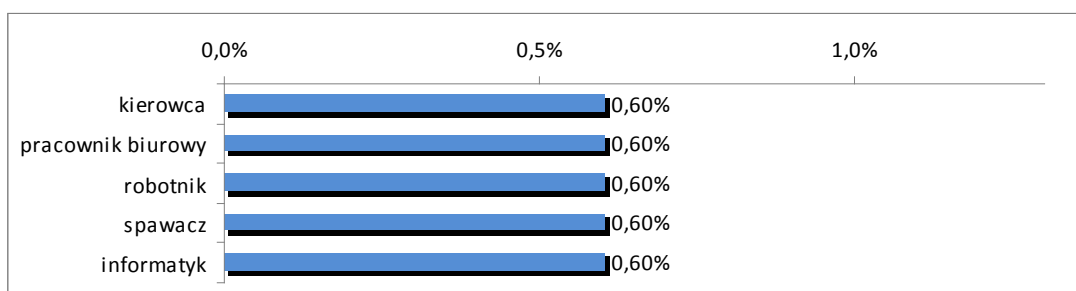
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

**Rysunek 58. Plany ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych w zakresie zwolnień według zawodów**

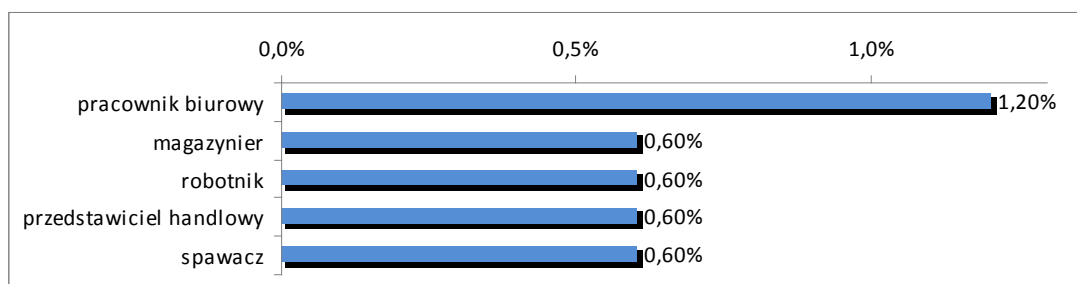
a) 2009–10



b) 2011–12



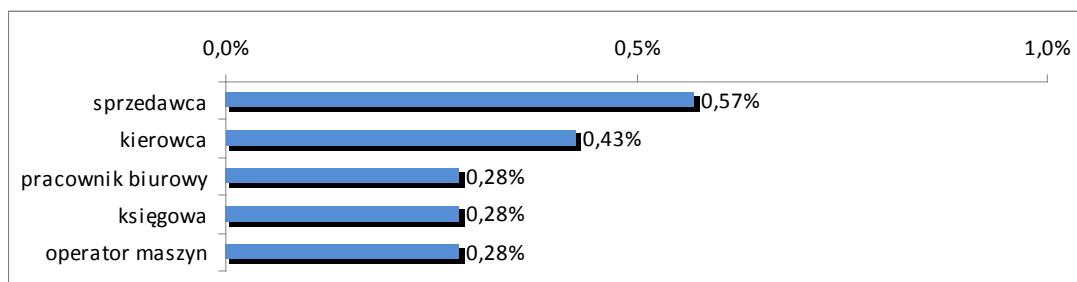
c) 2013–15



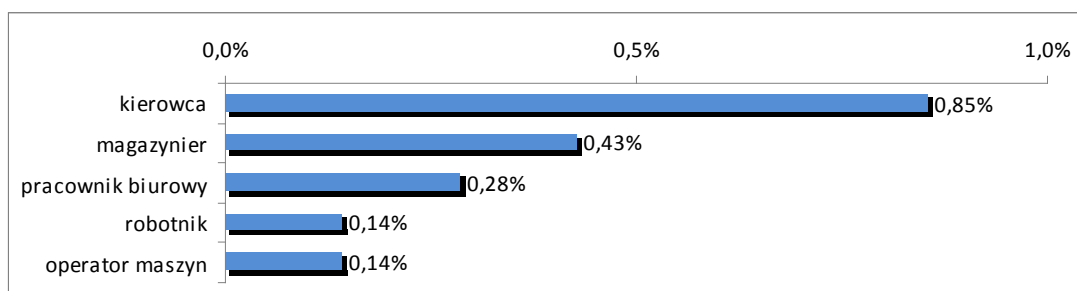
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

**Rysunek 59. Plany ankietowanych przedsiębiorstw usługowych w zakresie zwolnień według zawodów**

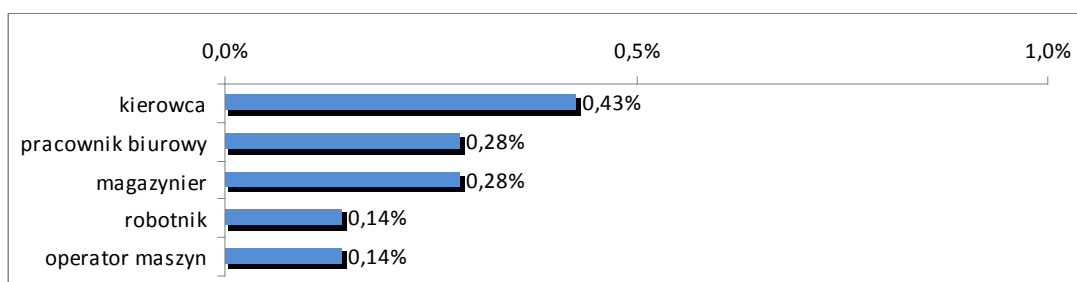
a) 2009–10



b) 2011–12



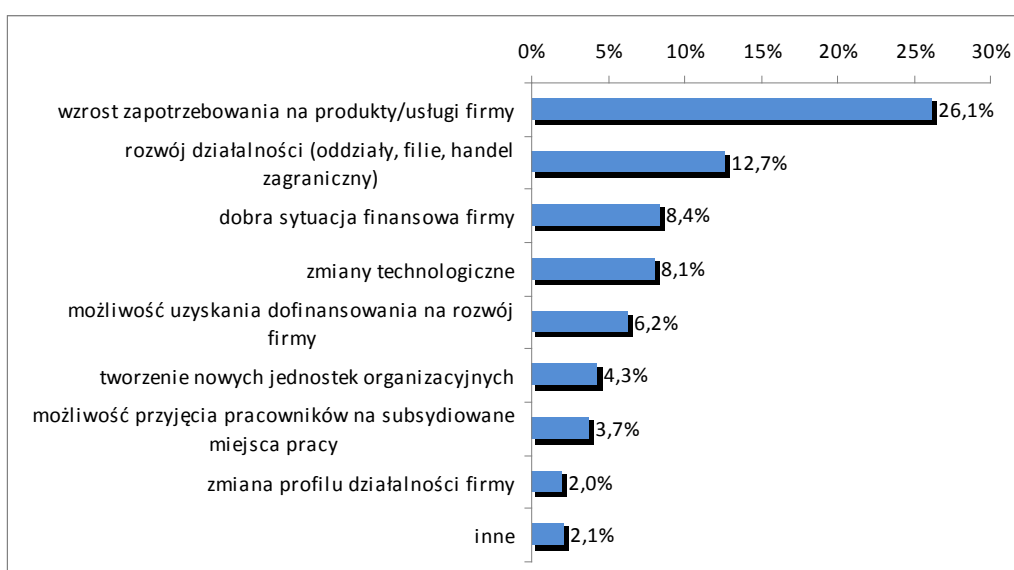
c) 2013–15



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Jako główną przyczynę planowanych przyjęć nowych pracowników badane firmy wskazywały wzrost zapotrzebowania na oferowane przez nie produkty/usługi – 26,1% respondentów. Na kolejnych miejscach uplasowały się rozwój działalności (12,7%), dobra sytuacja finansowa firmy (8,4%) oraz zmiany w stosowanej technologii (8,1%). Najmniejsza grupa firm wiązała przyjęcie nowych pracowników ze zmianą profilu działalności (2,0%).

**Rysunek 60. Główne przyczyny planowanego zatrudnienia pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W przedsiębiorstwach produkcyjnych zwiększenie zatrudnienia w przyszłości będzie uzależnione głównie od wzrostu zapotrzebowania na oferowane przez nie produkty, zmian technologicznych oraz rozwoju działalności. W przypadku przedsiębiorstw usługowych na trzech pierwszych miejscach wśród wymienianych przez nie powodów przyjęcia nowych pracowników znalazły się: wzrost zapotrzebowania na oferowane usługi, rozwój działalności oraz dobra sytuacja finansowa firmy.

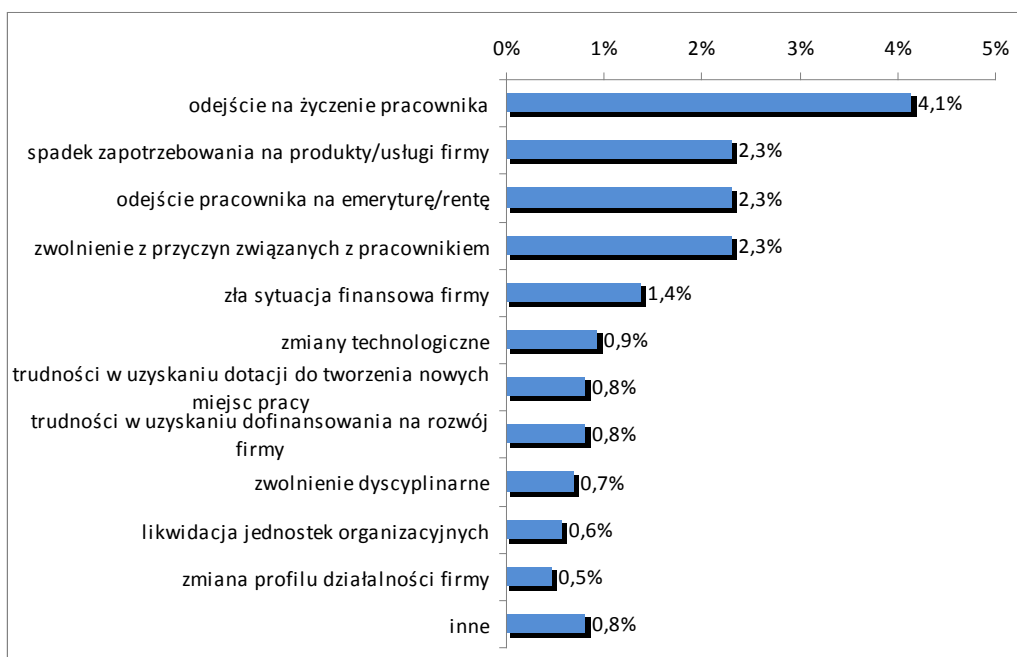
**Tabela 28. Główne przyczyny planowanego zatrudnienia pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach**

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
wzrost zapotrzebowania na produkty/usługi firmy	37,3%	23,5%
rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	16,3%	11,8%
dobra sytuacja finansowa firmy	7,8%	8,5%
zmiany technologiczne	17,5%	5,8%
możliwość uzyskania dofinansowania na rozwój firmy	9,0%	5,5%
tworzenie nowych jednostek organizacyjnych	5,4%	4,0%
możliwość przyjęcia pracowników na subsydiowane miejsca pracy	3,6%	3,7%
zmiana profilu działalności firmy	2,4%	1,8%
inne	3,0%	1,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W opinii badanych przedsiębiorstw najważniejszym z powodów zmniejszania zatrudnienia w przyszłości będzie odejście na życzenie pracownika – 4,1% respondentów. Z kolei najmniejszy był udział respondentów, którzy przyszłe zwolnienia wiąźali ze zmianami w stosowanej technologii (0,9%), trudnościami w uzyskaniu dotacji na tworzenie nowych miejsc pracy (0,8%) lub dofinansowania na rozwój (0,8%), koniecznością zwolnień dyscyplinarnych (0,7%), likwidacją jednostek organizacyjnych (0,6%) czy zmianą profilu działalności firmy (0,5%).

**Rysunek 61. Główne przyczyny planowanych zwolnień pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W przedsiębiorstwach produkcyjnych redukcja zatrudnienia w przyszłości będzie wynikać przede wszystkim z: odejścia pracowników na własne życzenie, odejścia na emeryturę/rentę oraz spadku zapotrzebowania na oferowane produkty. W przypadku przedsiębiorstw usługowych na trzech pierwszych miejscach wśród wymienianych przez nie powodów zwolnień pracowników znalazły się: odejście na życzenie pracownika, zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem oraz spadek zapotrzebowania na oferowane usługi.

**Tabela 29. Główne przyczyny planowanych zwolnień pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach**

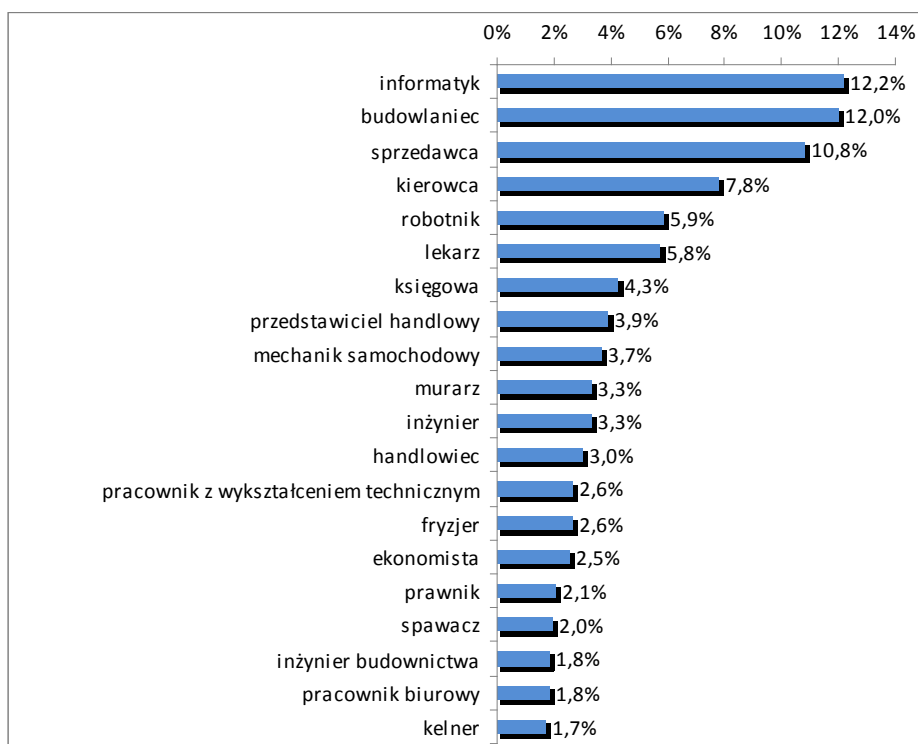
Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
odejście na życzenie pracownika	6,6%	3,6%
spadek zapotrzebowania na produkty/usługi firmy	4,8%	1,7%
odejście pracownika na emeryturę/rentę	5,4%	1,6%
zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem	2,4%	2,3%
zła sytuacja finansowa firmy	0,6%	1,6%
zmiany technologiczne	2,4%	0,6%
trudności w uzyskaniu dotacji do tworzenia nowych miejsc pracy	0,6%	0,9%
trudności w uzyskaniu dofinansowania na rozwój firmy	1,8%	0,6%
zwolnienie dyscyplinarne	1,8%	0,4%
likwidacja jednostek organizacyjnych	1,2%	0,4%
zmiana profilu działalności firmy	1,2%	0,3%
inne	2,4%	0,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Zdaniem ankietowanych firm w perspektywie najbliższych 2 lat najbardziej poszukiwani będą pracownicy w zawodach: informatyka (12,2% respondentów), „budowlanica” (12,0%) oraz sprzedawcy (10,8%). Stosunkowo łatwo będzie również znaleźć pracę kierowcom (7,8%), robotnikom (5,9%) oraz lekarzom (5,8%).



**Rysunek 62. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo łatwo będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W opinii przedsiębiorstw produkcyjnych w perspektywie dwóch najbliższych lat najłatwiej będzie uzyskać pracę osobom posiadającym zawód: informatyka (13,3%), robotnika (12,0%) oraz „budowlańca” (11,4%). Przedsiębiorstwa usługowe natomiast uznały, iż stosunkowo łatwo będzie znaleźć zatrudnienie pracownikom o zawodzie „budowlańca” (12,1%) informatyka (11,9%) oraz sprzedawcy (11,7%).

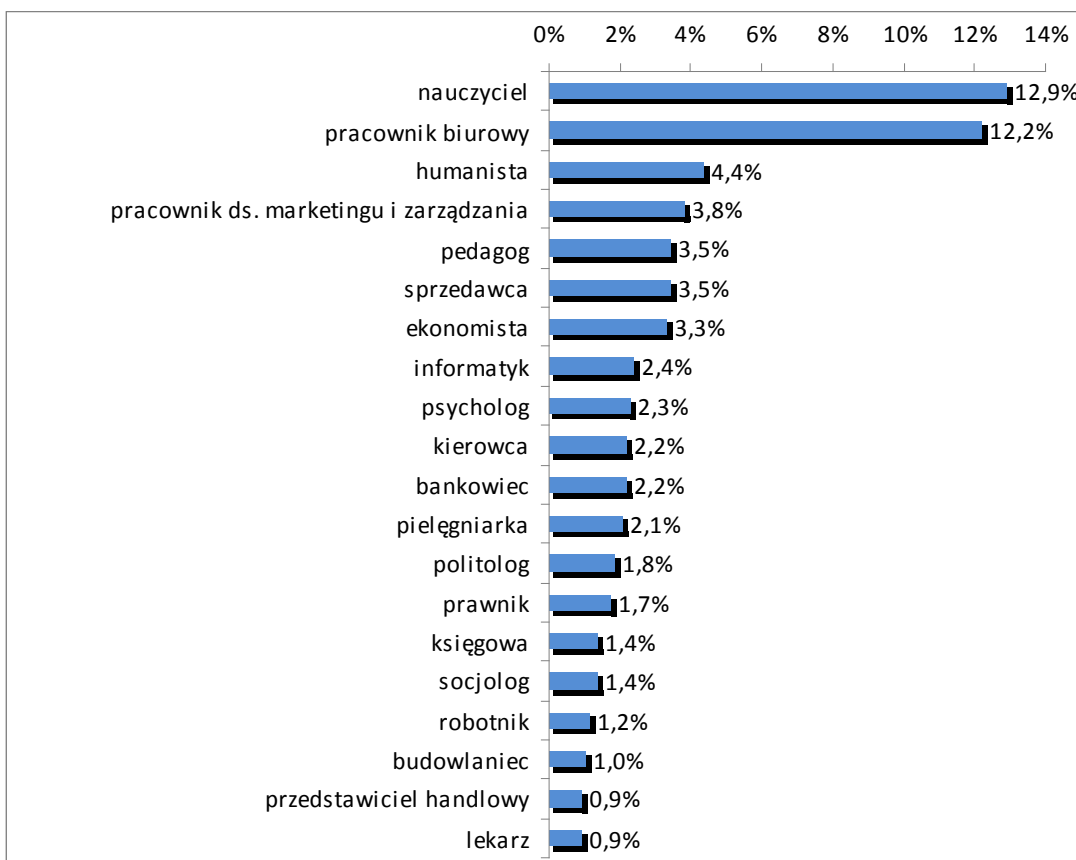
**Tabela 30. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo łatwo będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
informatyk	13,3%	budowlaniec	12,1%
robotnik	12,0%	informatyk	11,9%
budowlaniec	11,4%	sprzedawca	11,7%
sprzedawca	7,2%	kierowca	8,0%
kierowca	7,2%	lekarz	6,5%
przedstawiciel handlowy	5,4%	księgowa	4,6%
spawacz	5,4%	robotnik	4,4%
inżynier	4,2%	mechanik samochodowy	3,7%
pracownik z wykształceniem techn.	4,2%	przedstawiciel handlowy	3,6%
mechanik samochodowy	3,6%	murarz	3,4%
księgowa	3,0%	inżynier	3,1%
murarz	3,0%	handlowiec	3,0%
handlowiec	3,0%	ekonomista	3,0%
lekarz	2,4%	fryzjer	2,7%
fryzjer	2,4%	pracownik z wykształceniem techn.	2,3%
operator maszyn	2,4%	prawnik	2,1%
tokarz	2,4%	inżynier budownictwa	2,0%
pracownik produkcyjny	2,4%	pracownik biurowy	2,0%
prawnik	1,8%	kelner	2,0%
stolarz	1,8%	nauczyciel	1,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Z kolei największe trudności ze znalezieniem pracy według badanych firm będą miały osoby posiadające zawód: nauczyciela (12,9%) oraz pracownika biurowego (12,2%). Ogólnie ujmując, respondenci wymieniali w tej kategorii głównie zawody o profilu humanistycznym (humanista, ekonomista, prawnik, socjolog) oraz te, które są związane z oświatą (nauczyciel, pedagog).

**Rysunek 63. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo trudno będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Porównując rankingi zawodów, w których w opinii ankietowanych przedsiębiorstw w perspektywie najbliższych 2 lat będzie najłatwiej lub najtrudniej znaleźć pracę, można zauważyć, że aż 11 spośród 20 najczęściej wymienianych zawodów powtarza się.

W przypadku takich zawodów jak: informatyk, budowlaniec, sprzedawca, kierowca, robotnik, lekarz, księgowa, przedstawiciel handlowy oraz prawnik większa grupa respondentów przewidywała brak trudności ze znalezieniem pracy. Z kolei w przypadku ekonomisty oraz pracownika biurowego wyższy był udział firm oceniających znalezienie pracy w tych zawodach w najbliższej przyszłości jako trudne.

Zawody takie jak: mechanik samochodowy, murarz, inżynier, handlowiec, pracownik z wykształceniem technicznym, fryzjer, spawacz, inżynier budownictwa oraz

kelner pojawiły się tylko na liście 20-tu, w stosunku do których największa grupa ankietowanych przedsiębiorstw uznała znalezienie pracy w perspektywie najbliższych 2 lat za stosunkowo łatwe. Natomiast nauczyciel, humanista, pracownik ds. marketingu i zarządzania, pedagog, psycholog, bankowiec, pielęgniarka politolog, oraz socjolog to zawody, które znalazły się jedynie wśród 20-tu, w przypadku których najwięcej respondentów przewidywało trudności ze znalezieniem pracy.

W opinii przedsiębiorstw produkcyjnych w perspektywie najbliższych dwu lat najtrudniej będzie uzyskać pracę w zawodzie: pracownika biurowego (18,1%) oraz nauczyciela (12,7%). Przedsiębiorstwa usługowe również uznały, iż właśnie w tych dwóch zawodach stosunkowo trudno będzie znaleźć zatrudnienie – wymieniły je jednak w odwrotnej kolejności.

**Tabela 31. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo trudno będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat**

Przedsiębiorstwa produkcyjne		Przedsiębiorstwa usługowe	
pracownik biurowy	18,1%	nauczyciel	12,9%
nauczyciel	12,7%	pracownik biurowy	10,8%
humanista	6,6%	sprzedawca	4,1%
ekonomista	4,8%	humanista	3,8%
psycholog	4,8%	pracownik ds. marketingu i zarządzania	3,7%
pracownik ds. marketingu i zarządzania	4,2%	pedagog	3,4%
pedagog	3,6%	ekonomista	3,0%
socjolog	2,4%	informatyk	2,6%
informatyk	1,8%	bankowiec	2,6%
kierowca	1,8%	pielęgniarka	2,4%
księgowca	1,8%	kierowca	2,3%
filozof	1,8%	politolog	2,0%
politolog	1,2%	prawnik	1,8%

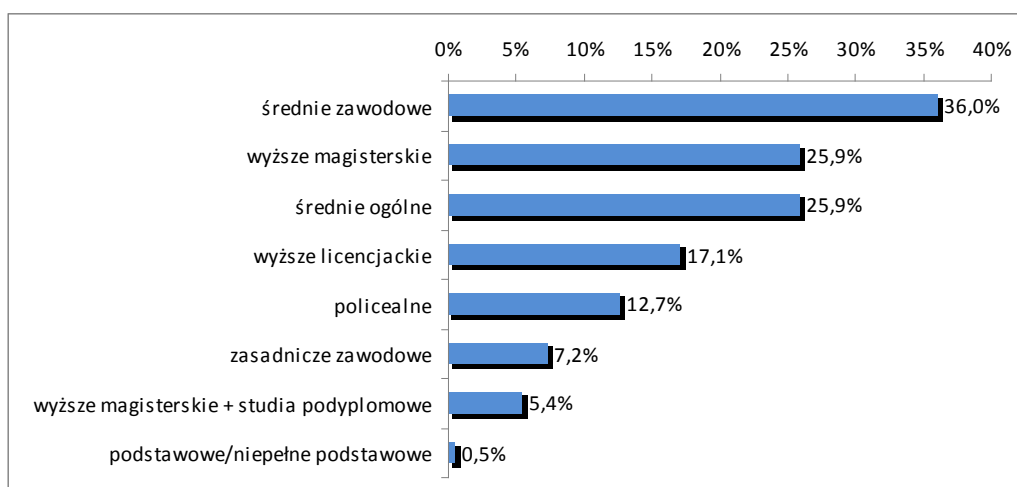
prawnik	1,2%	psycholog	1,7%
robotnik	1,2%	księgową	1,3%
spawacz	1,2%	budowlaniec	1,3%
rolnik	1,2%	socjolog	1,1%
pracownik z wykształceniem techn.	1,2%	robotnik	1,1%
handlowiec	1,2%	przedstawiciel handlowy	1,0%
piekarz	1,2%	lekarz	1,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Ogólnie biorąc w opinii respondentów nie nastąpi w najbliższej perspektywie istotna zmiana na regionalnym rynku pracy pod względem zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodowe. Opinie badanych przedsiębiorstw co do stopnia trudności ze znalezieniem pracy w konkretnych zawodach w perspektywie najbliższych 2 lat są bardzo zbliżone do tych dotyczących bieżącej sytuacji na regionalnym rynku pracy. Rankingi zawodów uznawanych przez respondentów za atrakcyjne/nieatrakcyjne obecnie oraz w perspektywie kilku lat są podobne.

Ankietowane przedsiębiorstwa deklarują, iż najbardziej interesować ich będą w przyszłości jako potencjalni pracownicy kandydaci posiadający wykształcenie średnie zawodowe (36,0% respondentów) oraz wyższe magisterskie (25,9%) i średnie ogólne (25,9%). Zdecydowanie najmniej badane firmy są zainteresowane zatrudnieniem w przyszłości osób o wykształceniu podstawowym lub niepełnym podstawowym (0,5%). Stosunkowo niewielka liczba badanych firm przywiązuje wagę do uzupełnienia wykształcenia wyższego o studia podyplomowe (5,4%).

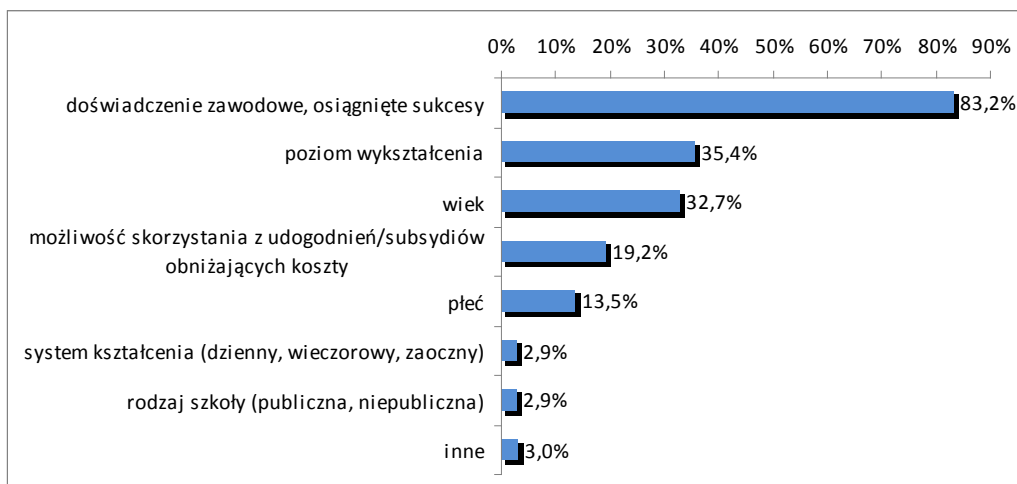
**Rysunek 64. Preferowany poziom wykształcenia kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw zamierza w przyszłości kierować się przy wyborze pracowników ich doświadczeniem zawodowym oraz osiągniętymi sukcesami. Takie kryterium będzie istotne dla 83,2% respondentów. Stosunkowo duży jest również udział firm, które będą brały pod uwagę poziom wykształcenia (35,4% respondentów) oraz wiek przyszłego pracownika (32,7%). Najmniej istotne kryteria według ankietowanych przedsiębiorstw stanowić będą system kształcenia (2,9%) oraz rodzaj szkoły (2,9%).

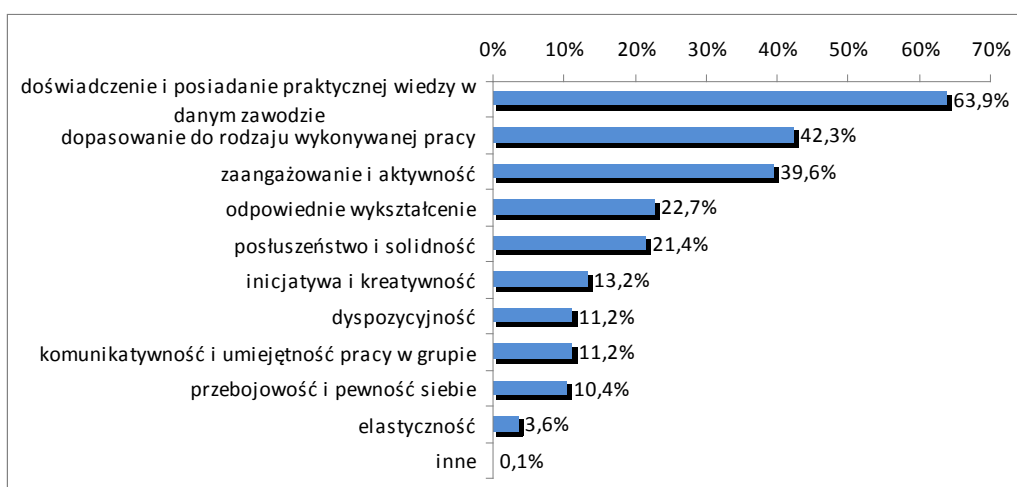
**Rysunek 65. Kryteria stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy naborze pracowników w przyszłości**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Jeśli chodzi o cechy przyszłych pracowników, dla ankietowanych firm najbardziej istotne będą: doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w zawodzie (63,9% respondentów), dopasowanie kwalifikacji do rodzaju wykonywanej pracy (42,3%) oraz zaangażowanie i aktywność (39,6%). Najmniej istotna będzie w przyszłości elastyczność – wskazało na nią jedynie 3,6% badanych firm.

**Rysunek 66. Cechy zawodowe i osobowościowe stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy naborze pracowników w przyszłości**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa produkcyjne wśród kryteriów, które będą brały pod uwagę przy wyborze pracowników w przyszłości, podkreślają przede wszystkim znaczenie takich cech jak: doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w zawodzie, dopasowanie kwalifikacji do rodzaju wykonywanej pracy oraz zaangażowanie i aktywność. W przypadku przedsiębiorstw usługowych na pierwszych trzech miejscach znalazły się te same czynniki co w firmach produkcyjnych, tylko w nieco innej kolejności.

**Tabela 32. Cechy zawodowe i osobowościowe stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy naborze pracowników w przyszłości**

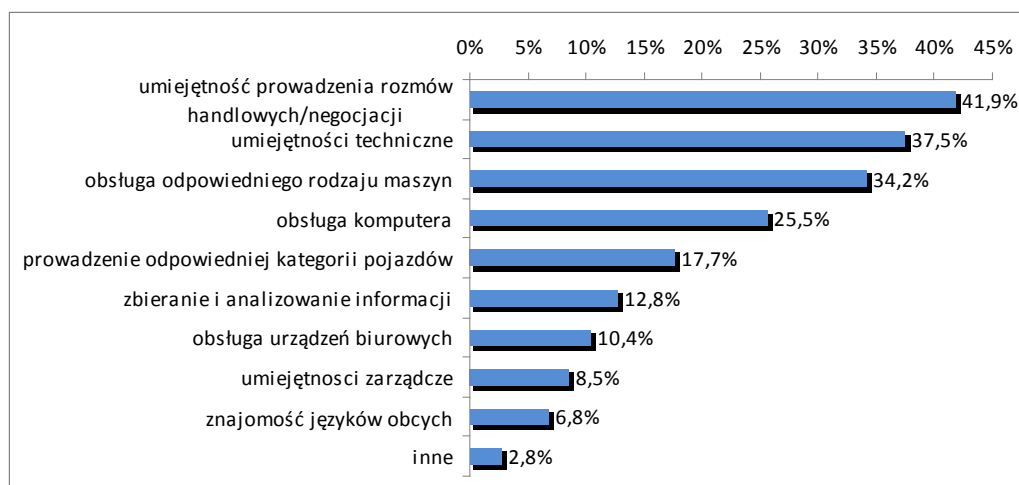
Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w danym zawodzie	76,5%	60,9%
dopasowanie do rodzaju wykonywanej pracy	59,6%	38,3%
zaangażowanie i aktywność	39,2%	39,7%
odpowiednie wykształcenie	30,1%	20,9%
posłuszeństwo i solidność	19,9%	21,8%
inicjatywa i kreatywność	12,0%	13,5%
dyspozycyjność	4,8%	12,7%
komunikatywność i umiejętność pracy w grupie	6,0%	12,4%
przebojowość i pewność siebie	4,2%	11,8%
elastyczność	2,4%	3,8%
inne	0,0%	0,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Spośród umiejętności, których oczekiwać się będzie od przyszłych pracowników, dla ankietowanych przedsiębiorstw najbardziej istotne okazały się: umiejętność prowadzenia rozmów handlowych (41,9% respondentów), umiejętności techniczne (37,5%) oraz obsługa specjalistycznych maszyn (34,2%). Najmniejszą wagę badane firmy przywiązywać będą do umiejętności zarządczych potencjalnych kandydatów (8,5%) oraz ich znajomości języków obcych (6,8%).



**Rysunek 67. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u kandydatów do pracy w przyszłości**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przedsiębiorstwa produkcyjne wśród umiejętności, których będą w przyszłości oczekiwać u swoich pracowników, wymieniają przede wszystkim: umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn, umiejętności techniczne oraz umiejętność prowadzenia odpowiedniej kategorii pojazdów i prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji. W przypadku przedsiębiorstw usługowych jako najbardziej istotna była wskazywana umiejętność prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji, a na dwóch kolejnych miejscach znalazły się takie czynniki jak: umiejętności techniczne oraz obsługa komputera.

**Tabela 33. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u kandydatów do pracy w przyszłości**

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa produkcyjne	Przedsiębiorstwa usługowe
umiejętność prowadzenia rozmów handlowych/negocjacji	24,7%	45,9%
umiejętności techniczne	51,2%	34,3%
obsługa odpowiedniego rodzaju maszyn	71,7%	25,3%
obsługa komputera	19,9%	26,9%

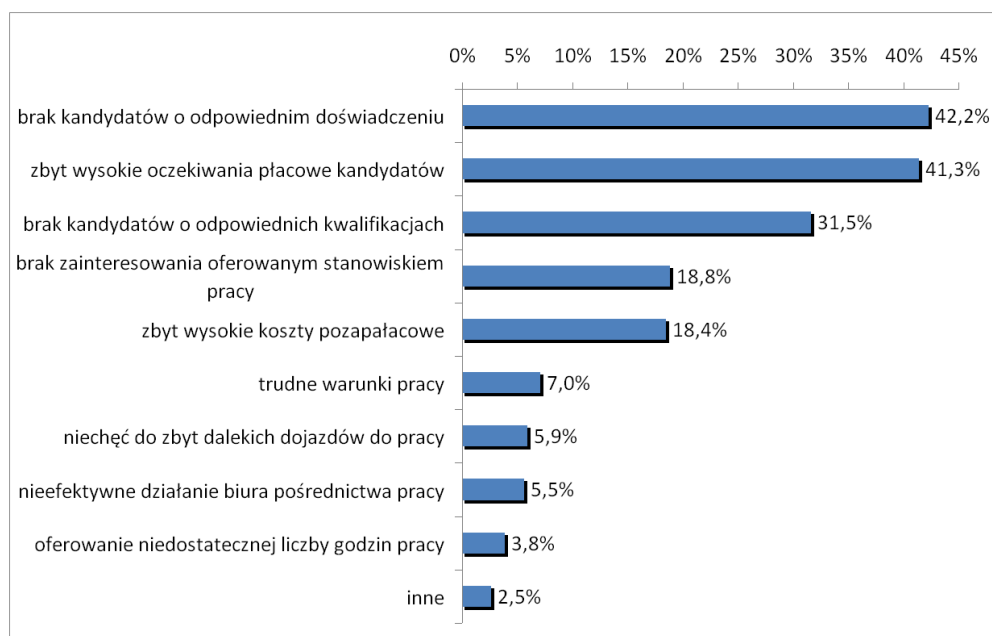
### III. Wyniki badań

prowadzenie odpowiedniej kategorii pojazdów	24,7%	16,1%
zbieranie i analizowanie informacji	10,8%	13,2%
obsługa urzędzeń biurowych	5,4%	11,5%
umiejętności zarządcze	6,6%	9,0%
znajomość języków obcych	10,2%	6,0%
inne	1,8%	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W opinii badanych przedsiębiorstw trudności ze znalezieniem pracowników w perspektywie najbliższych dwu lat będą wynikać przede wszystkim z braku kandydatów o odpowiednim doświadczeniu (42,2% respondentów) oraz ze zbyt wysokich oczekiwań płacowych kandydatów (41,3%). Z kolei najmniejsza ich zdaniem przeszkoda to oferowanie niedostatecznej liczby godzin pracy (3,8%).

**Rysunek 68. Główne przyczyny trudności z naborem pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach w ciągu najbliższych 2 lat**

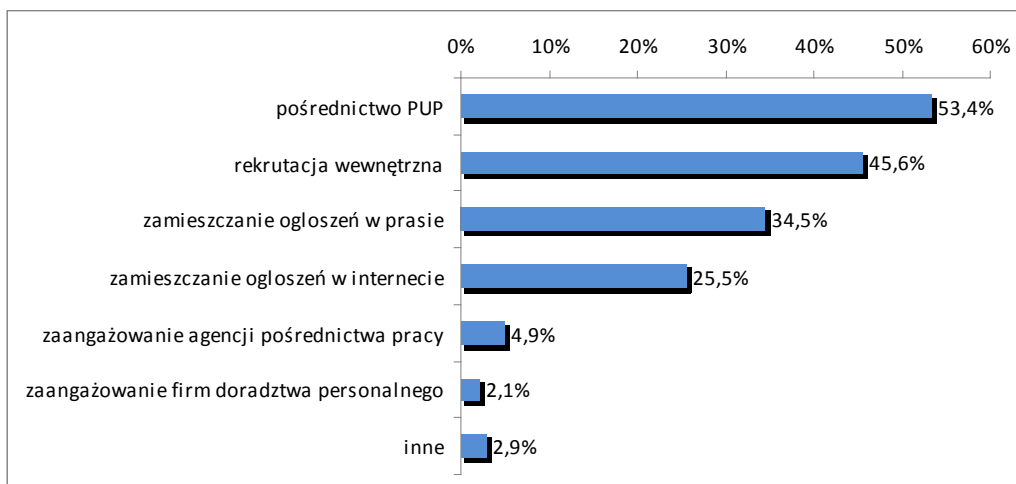


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na konsekwencję respondentów w wyrażonych opiniach odnośnie zmian, jakie mogą nastąpić na regionalnym rynku pracy oraz dużą zgodność obecnych i przyszłych preferencji dotyczących kandydatów do zatrudnienia. Przedsiębiorcy, jak podkreślano powyżej, przywidują występowanie prawie identycznych barier w dostępie do pracowników w poszczególnych zawodach z jakimi spotykają się obecnie. Ponadto będą oczekiwać od kandydatów do pracy podobnego, jak aktualnie kierunkowego wykształcenia, wyraźnie zbliżonych umiejętności, cech zawodowo-osobowościowych oraz stosować bardzo podobne kryteria przy naborze pracowników. Z jednej strony może być to efekt problemów respondentów z prognozowaniem dynamiki procesów i zjawisk rynkowych w perspektywie długoterminowej, co potwierdzają pośrednio deklarowane powody planowanych przyjęć pracowników, z drugiej zaś może to świadczyć o wyraźnym i trwałym niedopasowaniu rynku pracy po stronie popytu w tych właśnie aspektach do oczekiwań pracodawców, o czym zdają się świadczyć dość zgodne opinie co do obszaru „luki” kompetencyjnej na regionalnym rynku pracy.

Ponad połowa badanych przedsiębiorstw planuje poszukiwać pracowników za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy. Wykorzystanie tego sposobu w przyszłości deklarowało 53,4% respondentów. Stosunkowo duża grupa zamierza promować własnych pracowników i przeprowadzać wewnętrzne procesy rekrutacyjne – 45,6%. Popularne będzie również wśród ankietowanych firm szukanie pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie (34,5%) oraz w internecie (25,5%). Najmniej liczna grupa respondentów deklarowała chęć skorzystania z usług agencji pośrednictwa pracy (4,9%) oraz firm doradztwa personalnego (2,1%).

**Rysunek 69. Planowane sposoby naboru pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach w ciągu najbliższych 2 lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

**Mirosława Grodzka, Adam Włodarczyk**

## **IV. Podsumowanie**

Raport z przeprowadzonych badań pt. „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki prezentuje wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w urzędach pracy, szkołach zawodowych, jednostkach edukacyjnych i wśród pracodawców województwa lubelskiego. W efekcie przeprowadzonych studiów literaturowych, analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy, a w szczególności na podstawie wyników przeprowadzonych badań empirycznych można sformułować wnioski o ogólnym charakterze.

**1. Województwo lubelskie** jest trzecim pod względem powierzchni regionem administracyjnym w kraju, jednak należy do najslabiej zaludnionych i zurbanizowanych (osoby zamieszkujące tereny wiejskie stanowią ponad 50%). Jest regionem słabo rozwiniętym gospodarczo, gdyż zajmuje pod tym względem przedostatnie miejsce w kraju.<sup>30</sup> Jest regionem zaliczanym do najbiedniejszych w Polsce i Unii Europejskiej. Występuje tutaj relatywnie wysokie bezrobocie wynoszące 11,3% na koniec 2008 roku. Wg WUS w Lublinie niskie kwalifikacje zawodowe mieszkańców Lubelszczyzny i niski poziom wykształcenia (ponad 52% ludności w wieku produkcyjnym posiada co najwyżej wykształcenie zawodowe i średnie zawodowe<sup>31</sup>), niski odsetek dorosłych uczestniczących w szkoleniach pozwalających na zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji oraz nowego zawodu, niski poziom przedsiębiorczości, niski udział przemysłu innowacyjnego i słabo rozwinięta infrastruktura gospodarcza mogą prowadzić do coraz większego zacofania gospodarczego regionu.

---

<sup>30</sup> Wg Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006r.

<sup>31</sup> Dane Narodowego Spisu Ludności i Mieszkańców, NSLiM

Rynek pracy Lubelszczyzny ze znacznym opóźnieniem reaguje na zmiany w koniunkturze gospodarczej. Większość korzyści wynikających ze wzrostu gospodarczego gospodarka województwa asymiluje wolniej i trudniej niż inne regiony w kraju. Również procesy stagnacji gospodarczej oddziałują z pewnym opóźnieniem.

Rynek pracy województwa lubelskiego posiada nieefektywną strukturę wynikającą z opóźnienia w procesach restrukturyzacji w stosunku do innych regionów kraju. Regiony zachodnie i centralne przeszły gwałtowną i głęboką restrukturyzację w połowie lat dziewięćdziesiątych. Miała ona charakter ilościowy i jakościowy. Podmioty nieefektywne zostały zrestrukturyzowane bądź zastąpione nowopowstałymi. W województwie lubelskim zmiany te miały inny charakter. Większość dużych zakładów pracy, głównie przemysłowych upadła przy jednoczesnym braku nowych inwestycji.<sup>32</sup> Wpłynęło to na znaczne ograniczenie liczby miejsc pracy i gwałtowny wzrost bezrobocia.

Za główne przyczyny trudności na rynku pracy w województwie lubelskim uznać należy:

- brak miejsc pracy przy postępującej likwidacji dotychczas istniejących,
- wysokie koszty pracy – nowi pracownicy są postrzegani przez pracodawców w kategorii ponoszonych kosztów a nie potencjalnych zysków,
- niewłaściwe dopasowanie oczekiwań i potrzeb pracodawców i pracobiorców w regionie lubelskim - rozbieżność ta występuje przede wszystkim na płaszczyźnie finansowej, a także motywacyjnej i kwalifikacyjnej; pracodawcy oczekują wysokokwalifikowanych pracowników (o dużym doświadczeniu i umiejętnościach) za niskie wynagrodzenie, z kolei pracownicy mają oczekiwania całkowicie odwrotne,
- sąsiedztwo atrakcyjnego rynku pracy w Warszawie.<sup>33</sup>

---

32 S.Partycycki: op.cit., s.48.

33 Tamże, s.49.

Uwarunkowaniem rynku pracy jest niski poziom kapitału ludzkiego. Wg raportów Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową Lubelszczyzna zajmuje ostatnie miejsce w kraju pod względem wiedzy funkcjonalnej i kwalifikacji. Mieszkańcy tego regionu nie potrafią odpowiednio i świadomie pokierować własną edukacją, nie chcą się szkolić i podwyższać swoich kwalifikacji, nie znają języków obcych. Wyjątek stanowią w pewnej części młodzi ludzie, którzy doceniają wartość edukacji i kwalifikacji.

Pomimo niepodważalnych faktów statystycznych nadal funkcjonuje w regionie lubelskim stereotyp taniej siły roboczej. Lubelszczyzna postrzegana jest przez pracodawców i inwestorów jako obszar o najniższej atrakcyjności inwestycyjnej i mało wymagających pracownikach. Zbyt wolno rozwija się tutaj przedsiębiorczość, która mogłaby przyczyniać się do wzrostu zatrudnienia.

Rynek pracy na Lubelszczyźnie ma w dużym stopniu charakter rolniczy, a więc jego niekorzystna struktura ogranicza powstawanie nowych miejsc pracy. Bezrobocie w województwie lubelskim jest znacznie wyższe niż w innych regionach kraju (np. na koniec roku 2008 stopa bezrobocia na Lubelszczyźnie wynosiła 11,3% podczas gdy średnia krajowa 9,5%). Z przeprowadzonych badań wynika, że szczególnie dotknięte bezrobociem są powiaty usytuowane we wschodniej części województwa (chełmski, włodawski i hrubieszowski).

W roku 2008 tylko jedna osoba z ośmiu bezrobotnych mogła znaleźć pracę w swoim zawodzie. Na rynku pracy województwa lubelskiego zdecydowanie dominują zawody nadwyżkowe, znacznie mniej jest zawodów deficytowych czy zrównoważonych. Istotny problem stanowi tzw. długotrwałe bezrobocie. Zbyt długie przerwy w aktywności zawodowej dużej grupy ludności powodują zaprzepaszczenie nabytych umiejętności niezbędnych w pracy. Występuje zjawisko nieodnawiania i niepodtrzymywania posiadanych kwalifikacji w trakcie życia zawodowego.<sup>34</sup>

**2. Zachodzące przeobrażenia gospodarcze spowodowały sytuację kryzysową w wielu dziedzinach życia społeczno-gospodarczego. Nie ominęła ona również **szkolnictwa zawodowego.****

---

<sup>34</sup> Tamże, s.50.

Nie ulega wątpliwości, że w edukacji zawodowej wiele trzeba zmienić. Należy analizować doświadczenia innych krajów i umiejętnie je wykorzystywać w celu reformowania szkół, a także modyfikacji systemu kształcenia zawodowego. Problemem pierwszoplanowym powinien być całokształt zagadnień związanych z jakością kształcenia zawodowego, standaryzacją kwalifikacji zawodowych, oceną technologii kształcenia, metodami pomiaru umiejętności oraz doбором treści kształcenia. Nowoczesny pracownik – to pracownik, któremu nieobce będą osiągnięcia w innych krajach. Nowy kształt edukacji zawodowej może przybliżyć profil i formy kształcenia polskiej młodzieży dla potrzeb integrującej się Europy.<sup>35</sup>

Proces transformacji polskiego szkolnictwa, w tym kształcenia zawodowego wymaga stałego unowocześniania standardów dydaktycznych i zastosowania najnowszych narzędzi i metod nauczania. Bardzo istotnym i trudnym problemem jest utrzymanie tradycyjnie wysokiej jakości kształcenia w Polsce, przy zapewnieniu dostępności tego kształcenia.

Jednym z ważniejszych kierunków zmian w kształceniu zawodowym jest intensyfikacja edukacji ustawicznej (zwłaszcza w małych ośrodkach zlokalizowanych w dalszej odległości od dużych miast). Istnieje także konieczność ściślejszej współpracy przedsiębiorstw z placówkami oświaty, bliższe powiązanie edukacji z rynkiem pracy oraz nadania procesom edukacyjnym bardziej elastycznego charakteru.

Dopasowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy wymaga:

- dostosowania edukacji do wizji społeczeństwa globalnego,
- pełnego rozwoju zdolności poznawczej uczniów,
- kształtowania umiejętności współżycia w społeczeństwie,
- rozwoju operatywności i samodzielności oraz zmysłu krytycznego,
- kształtowania własnej tożsamości.<sup>36</sup>

---

35 Ministerstwo Edukacji Narodowej o szkolnictwie zawodowym. „Zeszyt 3”, Warszawa 1999, s.14-27.

36 A. King, B.Schneider: Pierwsza rewolucja globalna. Jak przetrwać? Raport Rady Klubu Rzymskiego, Warszawa 1992r.



A zatem głównym celem edukacji w szkolnictwie zawodowym jest przygotowanie uczniów do uzyskania kwalifikacji zawodowych do pracy i życia w warunkach współczesnego świata.<sup>37</sup>

Zjawisko bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych jest jednym z elementów charakteryzujących sytuację na rynku pracy. Biorąc pod uwagę rozległość zmian transformacyjnych, w tym wynikających z otwarcia na nowe technologie, systemy organizacyjne, metody zarządzania itp. oczekiwano szybkiej adaptacji do nowych warunków poprzez różne formy doksztalcania, z szerokim udziałem osób aktywnych (pracodawców). Jednakże utrzymujące się bezrobocie opóźnia a często uniemożliwia start zawodowy młodzieży. Bezrobocie to nie tylko utrata pracy, ale także wydłużający się okres poszukiwania pierwszej pracy po ukończeniu szkoły. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest to, że szkoły zawodowe często przygotowują do pracy w zawodach o stosunkowo wąskim profilu, z reguły z ukierunkowaniem na określone stanowiska pracy.

Innym czynnikiem generującym bezrobocie młodzieży jest **niedostosowanie rozmiarów i struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy**. Sytuacja ta jest spowodowana małą elastycznością programów nauczania, nieprzystosowaniem młodych ludzi do wymagań stawianych przez pracodawców, stawianiem przez pracodawców wygórowanych wymagań w porównaniu do oferowanych warunków pracy i płacy, niedostateczną własną aktywnością bezrobotnych w poszukiwaniu pracy oraz niewystarczającą umiejętnością korzystania z usług instytucji działających na rynku pracy zajmujących się aktywnym pośrednictwem i poradnictwem zawodowym.

Szkolnictwo ponadgimnazjalne ma realizować zadania edukacyjne w związku z potrzebami gospodarki. Tymczasem okazuje się, że **system kształcenia zawodowego jest niezdolny do automatycznej transformacji**, dostosowującej go do potrzeb gospodarki rynkowej. Widocznym objawem tego niedostosowania jest właśnie wysoki odsetek absolwentów szkół zawodowych nie mogących uzyskać pracy.

---

<sup>37</sup> Reforma systemu edukacji. Szkolnictwo ponadgimnazjalne. Projekt – materiały do dyskusji. Warszawa 2000r.

Przeprowadzone badania w województwie lubelskim wykazały, że szkoły mają dużą swobodę i stosunkowo duże możliwości w zakresie wyboru i zmian kierunków kształcenia. Dyrektorzy szkół określając w dużym stopniu samodzielnie profil nauki w zarządzanych przez siebie jednostkach edukacyjnych zwracają przede wszystkim uwagę na to, czy znajdzie się odpowiednia liczba kandydatów na dany kierunek (specjalność), **w małym stopniu zainteresowani są natomiast rzeczywistym zapotrzebowaniem na określone zawody na rynku pracy.** Fakt ten potwierdzają również wyniki przeprowadzonych badań. Szkoły często „produkują” bezrobotnych, o czym świadczy m.in. kształcenie w tradycyjnie nadwyżkowych zawodach, takich np. jak: technik mechanik, ślusarz, technik rolnik czy asystent ekonomiczny. W świetle przeprowadzonych badań można również stwierdzić brak stałych, instytucjonalnych form współpracy pomiędzy szkołami, urzędami pracy, pracodawcami, organami samorządowymi i innymi instytucjami rynku pracy, co mogłoby przyczynić się do większej korelacji pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami współczesnego rynku pracy.

Decyzje co do kierunków kształcenia **nie uwzględniają potrzeb przyszłego rynku pracy.** Nie kształcą się w wielu nowych zawodach, które będą potrzebne za kilka lat. Świadczą o tym wyraźnie wyniki przeprowadzonych badań, gdyż żaden z respondentów (dyrektorów badanych szkół zawodowych) wśród najbardziej perspektywicznych zawodów nie wymienił tych, które określane są mianem nowoczesnych zawodów przyszłościowych i opisane zostały w pkt. 2.4 niniejszego raportu. Jako przyszłościowe kierunki kształcenia wskazywano tradycyjne istniejące od wielu lat specjalności, takie np. jak: technik budownictwa, technik samochodowy, technik żywienia i gospodarstwa domowego czy technik ekonomista.

Jednym z najważniejszych problemów szkolnictwa zawodowego **jest wieloletnie niedofinansowanie szkół zawodowych, a także zerwanie związków z zakładami pracy,** z których bazy technicznej szkoły te mogły korzystać w celach dydaktycznych. Wskutek tego szkoły zawodowe w zdecydowanej większości uczą w pracowniach przedmiotów zawodowych bądź warsztatach szkolnych przy wykorzystaniu przesta-

rzalego sprzętu i urządzeń technicznych. W konsekwencji nie są w stanie przygotować do pracy w przedsiębiorstwach, dysponujących nowoczesnymi środkami technicznymi, z reguły o wysokim stopniu komputeryzacji.

Zmiany w systemie kształcenia zawodowego są obecnie koniecznością, następstwem wymagań stawianych przez rozwój gospodarczy. Powinny one uwzględniać doświadczenia krajowe i zagraniczne a także realne warunki na lokalnym rynku pracy i możliwości jednostek edukacyjnych. Potrzebny jest taki system kształcenia zawodowego, który umożliwiałaby zarówno efektywne przekazywanie treści i kształtowanie odpowiednich umiejętności zawodowych, jak też elastyczne reagowanie na zmiany zachodzące na rynku pracy.

**3. Kształcenie ustawiczne** staje się biletem do lepszej pracy, do wyjścia z ubóstwa i wykluczenia społecznego, do kariery zawodowej i osiągnięcia sukcesu. Wydaje się jednak, że nie wszystko zostało zrobione, aby zbudować podstawy dobrego rozwoju edukacyjnego, takiego, który służyłby rynkowi pracy i zmniejszał bezrobocie.

Podniesienie poziomu wiedzy i kwalifikacji zawodowych osób dorosłych jest niezwykle ważne, zwłaszcza w kontekście zwiększenia możliwości ich awansu zawodowego czy utrzymania dotychczasowego zatrudnienia. Chociaż poziom wykształcenia osób dorosłych rośnie, to jest on wciąż niewystarczający, a udział w kształceniu ustawicznym jest ciągle niższy niż w innych wyżej rozwiniętych krajach europejskich. Odsetek dorosłych uczestniczących w różnych formach kształcenia ustawicznego w Polsce jest bardzo niski i wynosi zaledwie 13% (np. w Wielkiej Brytanii 45%, w Irlandii i Szwecji 22%). Niski udział osób w systematycznym doksztalcaniu, przy bezrobociu dotyczącym osoby o nieodpowiednich kwalifikacjach zawodowych, wskazuje na istnienie w Polsce, w tym szczególnie w regionach słabo rozwiniętych gospodarczo (a takim jest województwo lubelskie) ogromnej potrzeby ciągłego podwyższania umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

W zmiennych i konkurencyjnych warunkach rynku pracy ważnym elementem edukacji staje się więc kształcenie ustawiczne. Młode pokolenie posiada znacznie więk-

szy potencjał edukacyjny niż pokolenie starsze. Jednak jego przygotowanie do wejścia na rynek pracy oraz umiejętności, jakich powinna nauczyć szkoła, a których oczekują pracodawcy, są ograniczone i wymagają podwyższenia, doskonalenia i dostosowania do zmieniających się często warunków gospodarowania i sytuacji na rynku pracy.

Kandydaci do kształcenia ustawicznego nie zawsze mają rozeznanie popytu na pracę, co powoduje nietrafne decyzje edukacyjne. Często bieda mieszkańców wsi i małych miasteczek sprawia, że podejmują oni naukę w szkołach usytuowanych najbliżej miejsca zamieszkania, bez zwracania uwagi na przydatność wybranego kierunku kształcenia i jego poziom. Obserwowana jest także niechęć do podejmowania działań przez osoby bezrobotne na rzecz podniesienia poziomu wykształcenia. Wyrazem tego jest m.in. wydłużający się proces rekrutacji osób na szkolenia, a po jego rozpoczęciu często spotyka się sytuację nadmiernej absencji na zajęciach, a nawet rezygnację z udziału w szkoleniu. Wydaje się, że w dużym zakresie sytuacji tej sprzyja powszechne zatrudnianie pracowników „na czarno”.<sup>38</sup>

Preferowanie relatywnie jednostkowo tanich środków na rynku pracy prowadzi do skupienia się na szkoleniach trwających stosunkowo krótko, a tym samym obejmujących jedynie podstawowe umiejętności, co nie pozwala na bardziej radykalną zmianę kwalifikacji osób pozostających bez pracy.<sup>39</sup>

Bardzo ważną rolę w organizacji szkoleń, kursów i różnych innych form doksztalcenia zawodowego odgrywają pracodawcy i doradcy zawodowi. Tak naprawdę to pracodawcy najlepiej wiedzą jakie informacje i treści uzyskane podczas szkoleń są ważne dla przyszłych pracowników. Konsultacje z pracodawcami pozwalają lepiej poznać ich potrzeby, a przez to lepiej dopasować ofertę szkoleniową. Ważna jest tutaj rola doradcy zawodowego, która polega na prowadzeniu indywidualnych rozmów z osobami bezrobotnymi, by zapewnić im najlepszy wybór kierunku i formy kształcenia.

Respondenci badanych jednostek edukacyjnych w województwie lubelskim wyraźnie podkreślali także konieczność bieżącego badania rynku pracy pod kątem zapo-

---

38 G.Gwiazda: Inwestycja w edukację – szansą na pracę. Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji, Lublin 2007, s.27.

39 Tamże, s.27.

trzebowania na różne kierunki szkoleń oraz nawiązywania w tym zakresie ściślejszej współpracy jednostek edukacyjnych z pracodawcami i urzędami pracy.

4. Rynek pracy bardzo szybko się zmienia. Miejsca pracy zawsze jednak tworzyli i tworzą **pracodawcy**. Istotne wsparcie dla przedsiębiorców w procesie rekrutacji pracowników stanowią urzędy pracy. Wskazuje na to m.in. fakt, że w ostatnim czasie pracodawcy coraz częściej zgłaszają tam oferty pracy widząc w urzędach pracy skutecznego partnera i szansę na znalezienie odpowiednich pracowników. Urzędy pracy w wielu przypadkach nie są jednak w stanie spełnić oczekiwań pracodawców. Coraz bardziej dostrzegalny jest wyraźny brak rąk do pracy w wielu branżach i zawodach i pojawiają się trudności w znalezieniu odpowiedniego pracownika na rynku pracy. Przyczynami takiego stanu rzeczy są m.in.:

- szybkie tempo wzrostu gospodarczego i wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowany personel w dynamicznie rozwijających się branżach,
- zbyt niskie wynagrodzenie za pracę oferowane przez potencjalnego pracodawcę,
- wskazany wcześniej brak powiązania systemu kształcenia z potrzebami rynku pracy,
- niskie (często zdezaktualizowane) kwalifikacje i umiejętności osób poszukujących pracy (w tym bezrobotnych), nie zapewniające właściwego funkcjonowania i rozwoju firmy,
- nadmierne i często trudne do spełnienia (szczególnie dla „wchodzących” na rynek młodych kandydatów) wymagania pracodawców w stosunku do poszukiwanych pracowników (np. młody wiek a zarazem duże doświadczenie zawodowe).

W aktualnych warunkach rynkowych sukces przedsiębiorstw jest determinowany głównie elastycznością działania i jakością kadry, która decyduje o jakości produktów i usług. Wysoka jakość zasobów ludzkich jest uzależniona od polityki zatrudnienia i strategii rozwoju zasobów ludzkich oraz od ilości i jakości kadr dostępnych na lokalnym rynku. Wyniki badań głównych uwarunkowań wpływających na funkcjonowanie rynku pracy na terenie województwa Lubelskiego i czynników kształtujących popy-

tową stroną rynku pracy w przyszłości pozwalają na sformułowanie kilku ogólnych uwag dotyczących sytuacji na regionalnym rynku pracy:

1. Czynnikiem dominującym w kształtowaniu popytu na pracowników jest przede wszystkim skala zapotrzebowania na wytwarzane przez przedsiębiorstwa produkty lub świadczone usługi. Znaczenie tego rodzaju determinanty jest tym bardziej prawdopodobne, że większość badanych podmiotów deklarowała posiadanie bardzo dobrej bądź dobrej kondycją ekonomiczną, co oznacza ich dobrą pozycję konkurencyjną na rynku. Ponad 68% badanych oceniło swoją kondycję finansową jako dobrą (59,1%) lub bardzo dobrą (9%). Badane przedsiębiorstwa dość optymistycznie oceniły również swoją sytuację ekonomiczną w przyszłości.
2. Obserwowana dotychczas niezbyt wysoka skłonność pracodawców z województwa Lubelskiego do stymulowania aktywności edukacyjnej pracowników powinna wyraźnie wzrosnąć.<sup>40</sup> Jak wynika z badań, pracodawcy przywiązują coraz większą wagę do jakości zasobów ludzkich jako czynnika budującego ich konkurencyjność. Ponad 58% respondentów uznaje umiejętności, kompetencje i doświadczenie swoich pracowników za czynnik stanowiący ich główny atut. Stąd, jak się wydaje najpopularniejszym w planach działaniem ukierunkowanym na rozwój ankietowanych przedsiębiorstw są szkolenia pracowników.
3. Zawody, na które występować będzie, bądź występowało dotychczas zapotrzebowanie na Lubelskim rynku pracy generowane jest przede wszystkim przez dominujący na tym rynku rodzaj działalności gospodarczej, determinowany przez rolniczo-przemysłowy charakter regionu. Zapotrzebowanie pracodawców na poszczególne zawody jest kształtowane również poprzez zmiany aktywności ekonomicznej podmiotów, jak i obserwowane w całej gospodarce czynniki zewnętrzne (rosnące zapotrzebowanie na usługi, rozwój działalności

---

40 A. Włodarczyk. Mikroprzedsiębiorcy, a fundusze strukturalne – badania uwarunkowań na ziemi chełmskiej. Wydawnictwo Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego. Chełm. 2008

handlowej, popyt w budownictwie itp.), które wywoływać mogą zmiany tych potrzeb, odnoszące się do poszczególnych grup zawodowych. Pracodawcy w regionie przede wszystkim potrzebują pracowników do działalności usługowej i handlowej, przy czym w sposób szczególny nastawieni są na zatrudnianie pracowników do obsługi klienta, księgowych i kierowców. Ponadto w firmach produkcyjnych potrzebni będą i byli przedstawiciele kadry produkcyjnej niskiego szczebla – wykwalifikowani (wyposażeni w wiedzę praktyczną) pracownicy produkcyjni. W badaniach wyraźnie ujawniła się preferencja pracodawców do wyższej oceny kandydatów do zatrudnienia dysponujących kierunkowym, wyspecjalizowanym przygotowaniem do pracy na określonym stanowisku i praktycznymi umiejętnościami. Przejawem tej preferencji jest między innymi opinia respondentów odnośnie atrakcyjności na rynku pracy zawodu ekonomisty i księgowego. Zdaniem badanych księgowym będzie łatwo znaleźć zatrudnienie w przyszłości (to ekonomista z ukierunkowanymi umiejętnościami), ekonomistę nie (to kandydat z ogólnym wykształceniem ekonomicznym).

4. Główną bariera w procesach poszukiwania pracowników, na jaką napotykali Lubelscy pracodawcy był brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia praktycznego kandydatów. Zdaniem badanych kandydaci do pracy są dobrze przygotowani merytorycznie przez jednostki edukacyjne (niezależnie od szczebla kształcenia), brak im jednak umiejętności „przenoszenia” wiedzy teoretycznej do praktyki środowiska pracy. Mniejsze znaczenie miało w ich przypadku małe doświadczenie (staż) oraz brak na przykład umiejętności językowych. Można zatem uznać, że główna przyczyna problemów w procesach naboru i rekrutacji jest nieadekwatność szeroko rozumianych kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy wobec oczekiwań przedstawicieli firm.
5. Decydującymi przy naborze pracowników cechami zawodowymi i osobowościowymi, zarówno w przeszłości, jak i w przyszłości są przede wszystkim te,

które wpływają na efekty osiągane przez przedsiębiorstwo, a więc doświadczenie i posiadanie praktycznej wiedzy w zawodzie, dopasowanie kwalifikacji do rodzaju wykonywanej pracy oraz zaangażowanie i aktywność. Znacznie mniejszą wagę przykładają badani do formalnego potwierdzenia uprawnień i stażu pracy. Cechy te w podobnej lub identycznej kolejności decydują o akceptacji kandydata do pracy. Można zatem stwierdzić, że stanowią one atuty pracowników, przyjmowanych do pracy obecnie i w przyszłości. Natomiast deficyty kwalifikacji zawodowych, występujące w opiniach pracodawców, dotyczyły w podobnej kolejności braku praktycznego doświadczenia w zawodzie, specjalistycznej wiedzy dopasowanej do stanowiska oraz motywacji do pracy.

6. Pracodawcy, uczestniczący w badaniu, dość często korzystali z oferowanej przez PUP pomocy, związanej z poszukiwaniem pracowników, co oznacza, że często zgłaszali wolne miejsca pracy, ale równie często wykorzystywali inne formy rekrutacji. Podstawową przyczyną tego zjawiska były lepsze efekty jakościowe prowadzenia samodzielnej rekrutacji pracowników, a także rosnący brak skuteczności dotychczasowego naboru pracowników prowadzonego, we współpracy z tą instytucją. Nadal jednak ponad połowa przedsiębiorstw planuje poszukiwać pracowników za pośrednictwem PUP wykorzystując jednocześnie inne formy rekrutacji (np. rekrutacja wewnętrzna, prasa i internet).
7. Wyniki badań wyraźnie dokumentują dużą zgodność obecnych i przyszłych preferencji dotyczących kandydatów do zatrudnienia. Przedsiębiorcy przywiązują występowanie prawie identycznych barier w dostępie do pracowników w poszczególnych zawodach, z jakimi spotykają się obecnie. Ponadto będą oczekiwać od kandydatów do pracy podobnego, jak aktualnie kierunkowego wykształcenia, wyraźnie zbliżonych umiejętności, cech zawodowo-osobowościowych oraz stosować bardzo podobne kryteria przy naborze pracowników. Z jednej strony może być to efekt problemów respondentów z prognozowaniem



dynamiki procesów i zjawisk rynkowych w perspektywie długoterminowej (co potwierdzają pośrednio deklarowane powody planowanych przyjęć pracowników), z drugiej zaś może to świadczyć o wyraźnym i trwałym niedopasowaniu rynku pracy po stronie podaży w tych właśnie aspektach do oczekiwań pracodawców, o czym zdają się świadczyć dość zgodne opinie, co do obszaru „luki” kompetencyjnej na regionalnym rynku pracy.

**Mirosława Grodzka, Janusz Narkiewicz, Adam Włodarczyk,  
Krystyna Zińczuk**

## **V. Rekomendacje**

Analiza sytuacji na rynku pracy województwa lubelskiego oraz wyniki przeprowadzonych badań empirycznych w ramach realizowanego projektu badawczego wskazują na wyraźny brak korelacji pomiędzy systemem kształcenia zawodowego a potrzebami regionalnego rynku pracy. Pociąga to za sobą wiele niekorzystnych zjawisk, w tym m.in. wzrost bezrobocia strukturalnego wynikającego z niedopasowania zawodów, kwalifikacji i umiejętności osób poszukujących pracy do określonych wymagań pracodawców. W świetle krytycznej analizy aktualnej sytuacji na rynku pracy województwa Lubelskiego można zaproponować następujące rekomendacje dla szeroko rozumianych uczestników rynku pracy:

1. Dokonanie przeglądu i aktualizacji kierunków kształcenia w szkolnictwie zawodowym województwa lubelskiego pod kątem aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy, gdyż wiele szkół kształci obecnie w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy. Postulować należy opracowanie listy preferencyjnych kierunków i standardów kształcenia dla potrzeb szkolnictwa zawodowego.
2. Oferta edukacyjna szkół powinna uwzględniać w większym stopniu rzeczywiste potrzeby lokalnego rynku pracy, a nie opierać się wyłącznie na preferencjach młodzieży rozpoczynającej naukę. Istotne jest przy tym równoczesne podjęcie stosownych działań (w szczególności rozwoju doradztwa zawodowego), które pozwoliłyby na zapewnienie zgodności tych preferencji z faktycznym zapotrzebowaniem na określone zawody i specjalności.
3. Decyzje dotyczące doboru kierunków kształcenia zawodowego i określania standardów dotyczących tego kształcenia powinny opierać się na profesjonal-

- nnych analizach obecnego i przyszłego zapotrzebowania na określone zawody i specjalności. Wskazane jest aby nie były one podejmowane samodzielnie przez dyrektorów szkół i jednostek edukacyjnych, ale wspólnie przez podstawowych uczestników rynku pracy, tj. pracodawców, urzędy pracy, kierowników szkół i jednostek edukacyjnych, przedstawicieli wydziałów oświaty, organów samorządowych. Należy postulować w związku z tym stworzenie stałych instytucjonalnych form współpracy w tym zakresie.
4. W ofercie edukacyjnej szkół zawodowych obok zawodów tradycyjnych należy w większym zakresie uwzględnić tzw. zawody przyszłościowe, na które zapotrzebowanie w województwie lubelskim pojawi się dopiero za kilka lat. Wskazana jest szersza ich promocja wśród młodzieży oraz stworzenie systemu wspierania szkół kształcących w tych zawodach.
  5. Dla poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy istotne jest kompleksowe rozpoznanie preferencji osób poszukujących pracy oraz „wchodzących” na rynek, a także informowanie ich o potrzebach tego rynku i możliwościach dostosowania ich umiejętności do oczekiwań pracodawców. Może to pozwolić z jednej strony na zmniejszenie dysproporcji między popytem na pracę a jej podażą, z drugiej zaś ukierunkować działania publicznych służb zatrudnienia na wspomaganie szczególnie tych kierunków kształcenia, które potrzebne są dla zapewnienia wolnych i tworzących się miejsc pracy.
  6. Należy zacieśnić współpracę szkół zawodowych z pracodawcami w celu podniesienia jakości kształcenia – szczególnie praktycznego. Szkoły i jednostki edukacyjne powinny na bieżąco współpracować z przedsiębiorcami, szczególnie w zakresie nauki zawodu. Wskazany jest powrót do dualnego systemu kształcenia (częściowo w szkole i częściowo w zakładzie pracy). Istotne znaczenie ma też bliższa współpraca szkół z pracodawcami w celu zmiany wizerunku szkół oraz poznania wzajemnych potrzeb.
  7. Jednostki edukacyjne i publiczne służby zatrudnienia powinny zwracać większą uwagę na charakter zapotrzebowania, zgłaszanego przez pracodawców

w celu zweryfikowania kierunków kształcenia i listy planowanych szkoleń pod jego kątem. Powinno to zmniejszyć niezadowolenie pracodawców, wynikające z niskiej oceny kwalifikacji osób poszukujących pracy. Działania takie mogłyby przyczynić się do ograniczenia dysproporcji występujących w poszczególnych kategoriach zawodów i specjalności oraz dostępnych i preferowanych przez przedsiębiorców cech osobowościowo-zawodowych i kwalifikacji kandydatów na rynku pracy.

8. Należy zwiększyć nacisk na promocję kształcenia zawodowego, a w szczególności ustawicznego, gdyż pierwotna edukacja szkolna nie gwarantuje stabilnej pozycji zawodowej. Ważne jest w związku z tym, znaczące poszerzenie oferty edukacyjnej dla dorosłych w zakresie zdobywania nowych kwalifikacji i doskonalenia umiejętności zawodowych.
9. Niezwykle ważną rolę w zapewnieniu równowagi na rynku pracy spełniają urzędy pracy. Należy dążyć do dalszego wzrostu aktywności tych instytucji i stopniowej zmiany charakteru ich pracy w kierunku zwiększenia różnych form doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy (m.in. poprzez tworzenie wyspecjalizowanych komórek organizacyjnych oraz zatrudnianie wysokokwalifikowanych specjalistów z tej dziedziny). Niedostatek obsługi instytucjonalnej rynku pracy na obszarach wiejskich i w małych miastach należy zrekompensować większą liczbą oddziałów terenowych. Konieczne ponadto wydaje się zwiększenie aktywności urzędów pracy ukierunkowanej na bardziej szczegółowe rozpoznania potrzeb pracodawców w zakresie ich oczekiwań i preferencji wobec kandydatów do pracy. Działaniem, które powinno stanowić ważny element w pracach urzędu jest kontynuowanie systematycznych badań monitorujących regionalny i lokalne rynki pracy.
10. Jednym z podstawowych narzędzi zapewniających dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy jest doradztwo zawodowe, umożliwiające świadomy i racjonalny wybór przyszłego zawodu przez młodzież podejmującą naukę w szkołach zawodowych. W tym celu należy rozwijać poradnictwo

edukacyjno-zawodowe, np. wprowadzić obligatoryjnie zatrudnienie doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz specjalistyczne przeszkolenie pedagogów szkolnych w zakresie znajomości zasad funkcjonowania i potrzeb współczesnego rynku pracy.

11. Prezentowany raport powinien stanowić pierwszy etap badań dotyczących zawodów potrzebnych na rynku pracy Lubelszczyzny oraz jego funkcjonowania. Dla uzyskania pełnego obrazu procesów zachodzących na tym rynku należałoby kontynuować badania dotyczące poszczególnych jego elementów i warunkowań umożliwiających likwidację występujących na nim niedopasowań. Niewątpliwie problemem badawczym o charakterze priorytetowym byłoby zagadnienie dotyczące kompetencji i kwalifikacji młodzieży wobec współczesnego rynku pracy województwa lubelskiego.

## Spis tabel

- Tabela 1. Poziom i dynamika bezrobotnych w powiatach i miastach na prawach powiatu w województwie lubelskim w latach 2005–2008
- Tabela 2. Stopa bezrobocia w powiatach i miastach na prawach powiatu w województwie lubelskim w latach 2005–2008
- Tabela 3. Napływ bezrobotnych w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008
- Tabela 4. Odpływ bezrobotnych w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008
- Tabela 5. Długotrwale bezrobotni w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008
- Tabela 6. Oferty pracy niesubsydiowanej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008
- Tabela 7. Oferty pracy subsydiowanej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2005–2008
- Tabela 8. Liczba zawodów wymienionych w badaniach według wielkich grup zawodowych
- Tabela 9. Liczba zawodów wymienionych w badaniach według podgrup o dwucyfrowym kodzie PZK i S
- Tabela 10. Bezrobotni i oferty pracy według typów zawodów w województwie lubelskim w 2008 roku
- Tabela 11. Liczba bezrobotnych i liczba ofert pracy oraz wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodu według wielkich grup zawodowych w województwie lubelskim w 2008 roku
- Tabela 12. Liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy według wielkich grup zawodowych w województwie lubelskim w 2008 roku
- Tabela 13. Struktura pracowników zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych według poziomu wykształcenia – stan na 31 grudnia 2008 roku

- Tabela 14. 20 zawodów o największym udziale wśród osób przyjmowanych do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku
- Tabela 15. 20 zawodów o największym udziale wśród osób zwalnianych z pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku
- Tabela 16. Główne przyczyny przyjęć pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa
- Tabela 17. Główne przyczyny zwolnień pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa
- Tabela 18. Cechy szczególnie brane pod uwagę przez ankietowane przedsiębiorstwa przy rekrutacji pracowników
- Tabela 19. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u obecnych pracowników
- Tabela 20. Trudności z naborem pracowników
- Tabela 21. 20 zawodów, w których ankietowane przedsiębiorstwa miały największe trudności z naborem pracowników
- Tabela 22. 20 zawodów, w przypadku których ankietowane przedsiębiorstwa deklarowały brak trudności z naborem pracowników
- Tabela 23. Cechy, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Tabela 24. Umiejętności, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Tabela 25. Kandydaci, którym według ankietowanych przedsiębiorstw najłatwiej obecnie jest znaleźć pracę
- Tabela 26. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najtrudniej jest znaleźć pracę
- Tabela 27. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najłatwiej jest znaleźć pracę
- Tabela 28. Główne przyczyny planowanego zatrudnienia pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach

- Tabela 29. Główne przyczyny planowanych zwolnień pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Tabela 30. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo łatwo będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat
- Tabela 31. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo trudno będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat
- Tabela 32. Cechy zawodowe i osobowościowe stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy naborze pracowników w przyszłości
- Tabela 33. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u kandydatów do pracy w przyszłości



## Spis rysunków

- Rysunek 1. Napływ i odpływ bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2005–2008
- Rysunek 2. Odsetek ofert pracy w poszczególnych typach zawodów w województwie lubelskim w 2008 roku
- Rysunek 3. Zawody poszukiwane na rynku pracy wg Powiatowych Urzędów Pracy
- Rysunek 4. Inspiratorzy zmian w kierunkach kształcenia zdaniem respondentów badanych jednostek edukacyjnych
- Rysunek 5. Uczestnicy szkoleń w badanych jednostkach edukacyjnych wg popularności zawodów
- Rysunek 6. Podstawowe podmioty podejmujące decyzje o szkoleniu wg respondentów badanych jednostek edukacyjnych
- Rysunek 7. Podstawowe podmioty finansujące szkolenie w badanych jednostkach edukacyjnych
- Rysunek 8. Zawody cieszące się najmniejszą popularnością w badanych szkołach zawodowych
- Rysunek 9. Kierunki kształcenia w badanych szkołach zawodowych a potrzeby rynku pracy
- Rysunek 10. Poglądy dyrektorów szkół zawodowych na temat aktualnych kierunków kształcenia
- Rysunek 11. Częstotliwość zmian kierunków kształcenia w badanych szkołach zawodowych
- Rysunek 12. Podmioty podejmujące decyzje o zmianie kierunków kształcenia w badanych szkołach zawodowych
- Rysunek 13. Źródła pozyskiwania informacji przez szkoły zawodowe na temat potrzeb rynku pracy
- Rysunek 14. Bariery wprowadzania nowych kierunków kształcenia w badanych szkołach zawodowych

- Rysunek 15. Czynniki wpływające na możliwość wprowadzania zmian w kierunkach kształcenia w badanych szkołach zawodowych
- Rysunek 16. Kierunki kształcenia w badanych szkołach zawodowych o największym zapotrzebowaniu na rynku pracy
- Rysunek 17. Przyszłościowe kierunki kształcenia w badanych szkołach zawodowych
- Rysunek 18. Struktura badanych przedsiębiorstw według posiadanego statusu prawnego
- Rysunek 19. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw ze względu na wielkość zatrudnienia
- Rysunek 20. Struktura wiekowa badanych przedsiębiorstw
- Rysunek 21. Struktura badanych przedsiębiorstw według profilu działalności
- Rysunek 22. Struktura badanych przedsiębiorstw ze względu na zasięg terytorialny działalności
- Rysunek 23. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw ze względu na lokalizację
- Rysunek 24. Aktualna sytuacja ekonomiczno-finansowa przedsiębiorstw w opinii respondentów
- Rysunek 25. Prognozowana sytuacja ekonomiczno-finansowa przedsiębiorstw w opinii respondentów
- Rysunek 26. Plany ankietowanych przedsiębiorstw odnośnie działań rozwojowych
- Rysunek 27. Plany ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych odnośnie działań rozwojowych
- Rysunek 28. Plany ankietowanych przedsiębiorstw usługowych odnośnie działań rozwojowych
- Rysunek 29. Czynniki stanowiące atuty ankietowanych przedsiębiorstw
- Rysunek 30. Czynniki stanowiące atuty ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych
- Rysunek 31. Czynniki stanowiące atuty ankietowanych przedsiębiorstw usługowych

- Rysunek 32. Struktura pracowników zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach według poziomu wykształcenia - stan na 31 grudnia 2008 roku
- Rysunek 33. 20 zawodów o największym udziale wśród osób zatrudnionych w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku
- Rysunek 34. Zmiany w zatrudnieniu w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku
- Rysunek 35. Bilans zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 36. 20 zawodów o największym udziale wśród osób przyjmowanych do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku
- Rysunek 37. 20 zawodów o największym udziale wśród osób zwalnianych z pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach w 2008 roku
- Rysunek 38. Główne przyczyny przyjęć pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa
- Rysunek 39. Główne przyczyny zwolnień pracowników w 2008 roku wymieniane przez ankietowane przedsiębiorstwa
- Rysunek 40. Kryteria stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy rekrutacji pracowników
- Rysunek 41. Cechy szczególnie brane pod uwagę przez ankietowane przedsiębiorstwa przy rekrutacji pracowników
- Rysunek 42. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u obecnych pracowników
- Rysunek 43. Sposoby naboru pracowników stosowane obecnie przez ankietowane przedsiębiorstwa
- Rysunek 44. Trudności z rekrutacją pracowników w badanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 45. Przyczyny trudności z naborem pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 46. 20 zawodów, w których ankietowane przedsiębiorstwa miały największe trudności z naborem pracowników

- Rysunek 47. 20 zawodów, w przypadku których ankietowane przedsiębiorstwa deklarowały brak trudności z naborem pracowników
- Rysunek 48. Cechy, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 49. Umiejętności, których szczególnie brakowało u dotychczasowych kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 50. Kandydaci, którym według ankietowanych przedsiębiorstw najłatwiej obecnie jest znaleźć pracę
- Rysunek 51. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najtrudniej jest znaleźć pracę
- Rysunek 52. 20 zawodów, w przypadku których zdaniem respondentów najłatwiej jest znaleźć pracę
- Rysunek 53. Plany ankietowanych przedsiębiorstw odnośnie zmian w zatrudnieniu
- Rysunek 54. Plany ankietowanych przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia według zawodów
- Rysunek 55. Plany ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych w zakresie zatrudnienia według zawodów
- Rysunek 56. Plany ankietowanych przedsiębiorstw usługowych w zakresie zatrudnienia według zawodów
- Rysunek 57. Plany ankietowanych przedsiębiorstw w zakresie zwolnień według zawodów
- Rysunek 58. Plany ankietowanych przedsiębiorstw produkcyjnych w zakresie zwolnień według zawodów
- Rysunek 59. Plany ankietowanych przedsiębiorstw usługowych w zakresie zwolnień według zawodów
- Rysunek 60. Główne przyczyny planowanego zatrudnienia pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 61. Główne przyczyny planowanych zwolnień pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach

- Rysunek 62. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo łatwo będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat
- Rysunek 63. Zawody, w których w opinii badanych przedsiębiorstw stosunkowo trudno będzie znaleźć pracę w ciągu najbliższych 2 lat
- Rysunek 64. Preferowany poziom wykształcenia kandydatów do pracy w ankietowanych przedsiębiorstwach
- Rysunek 65. Kryteria stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy naborze pracowników w przyszłości
- Rysunek 66. Cechy zawodowe i osobowościowe stosowane przez ankietowane przedsiębiorstwa przy naborze pracowników w przyszłości
- Rysunek 67. Umiejętności szczególnie cenione przez ankietowane przedsiębiorstwa u kandydatów do pracy w przyszłości
- Rysunek 68. Główne przyczyny trudności z naborem pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach w ciągu najbliższych 2 lat
- Rysunek 69. Planowane sposoby naboru pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach w ciągu najbliższych 2 lat

## NOTATKI

## NOTATKI

NOTATKI



## NOTATKI

Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego  
Wydział Zamiejscowy w Chełmie  
ul. Batorego 1  
22-100 Chełm  
Tel.:(0-82) 563 18 00,563 24 97  
fax: (0-82) 563 24 96  
dziekanat@chelm.janski.edu.pl  
<http://www.chelm.janski.edu.pl/>