



Miejski Urząd Pracy w Lublinie

RAPORT Z BADAŃ

LOKALNEGO RYNKU PRACY

MIASTA LUBLINA - TENDENCJE I PROGNOZY

Lublin 2009

Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystywanie jakichkolwiek danych z publikacji dozwolone jest wyłącznie z podaniem źródła

RAPORT Z BADAŃ

LOKALNEGO RYNKU PRACY

MIASTA LUBLINA - TENDENCJE I PROGNOZY

Badanie przeprowadzone przez
ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o.
na zlecenie Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie

Publikacja badawcza pod redakcją dr Iwony Świczewskiej

ZESPÓŁ PROJEKTOWY W SKŁADZIE:

Prof. Anna Malarska

Dr Iwona Świeczewska

Dr Artur Gajdos

Małgorzata Walczak

Joanna Florczak

Redaktor naukowy:

Dr Iwona Świeczewska

Recenzent:

Prof. nadzw. dr hab. Jerzy Krzyszkowski

Redaktor techniczny:

Elżbieta Czerniec

ISBN: 978-83-929771-2-4

Skład:

Elżbieta Czerniec

Druk:

Agencja Reklamowa NICEDAY

Spis Treści

Wprowadzenie	5
1. Streszczenie wyników badań	9
2. Teoretyczne podstawy analizy rynku pracy	19
2.1. Rynek pracy – podstawowe pojęcia	20
2.2. Podaż pracy i popyt na pracę i sposoby ich pomiaru	23
2.3. Bezrobocie i sposoby jego pomiaru	27
2.4. Statystyczne mierniki rynku pracy	30
2.5. Podsumowanie i wnioski	32
3. Rynek pracy miasta Lublina w świetle danych statystycznych	33
3.1. Potencjał demograficzny miasta Lublina	34
3.2. Pracujący w Lublinie	42
3.3. Bezrobocie w Lublinie	47
3.4. Podsumowanie i wnioski	50
4. Sytuacja na rynku pracy miasta Lublina w świetle badań jakościowych	53
4.1. Charakterystyka próby objętej badaniem jakościowym	54
4.2. Metodologia doboru próby	55
4.3. Rynek pracy w Lublinie – wyniki badań jakościowych	58
4.3.1. Sytuacja na rynku pracy miasta Lublina w ocenie respondentów	59
4.3.2. Płynność kadr	59
4.3.3. Planowanie polityki kadrowej w przedsiębiorstwach	60
4.3.4. Zawody deficytowe i nadwyżkowe	61
4.3.5. Oczekiwania respondentów w zakresie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych	62
4.3.6. Postawy respondentów w zakresie zatrudniania przyszłych pracowników	62
4.3.7. Przyczyny problemów i niedopasowań na rynku pracy Lublina	63
4.3.8. Poszukiwane zawody	64
4.3.9. Oczekiwania i potrzeby pracodawców	65
4.4. Podsumowanie i wnioski	65
5. Prognoza podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013	67
5.1. Prognoza podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie – wyniki badań ilościowych uzyskanych przy zastosowaniu modelu ekonometrycznego	69
5.1.1. Założenia prognostyczne dotyczące potencjalnych zmian na rynku pracy w Lublinie	69
5.1.2. Prognoza demograficzna liczby ludności Lublina na lata 2009-2013	70

5.1.3. Prognoza współczynnika aktywności ekonomicznej ludności Lublina na lata 2009-2013	72
5.1.4. Prognoza liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013	75
5.1.5. Prognozy liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013 według sektorów ekonomicznych, wykształcenia i wielkich grup zawodowych	78
5.2. Prognoza podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie – wyniki badań ankietowych	82
5.2.1. Charakterystyka badanej zbiorowości	82
5.2.2. Aktualna sytuacja kadrowa w badanych firmach	86
5.2.3. Trudności na lokalnym rynku pracy miasta Lublina – wyniki badań ankietowych	95
5.2.4. Prognoza zmian kadrowych w firmach miasta Lublina na lata 2009-2013 – wyniki badań ankietowych	109
5.2.5. Prognoza oczekiwań wobec potencjalnych kandydatów do pracy – wyniki badań ankietowych	120
5.2.6. Proces rekrutacji oraz plany na przyszłość badanej grupy przedsiębiorstw	134
5.2.7. Prognoza zapotrzebowania na zawody w Lublinie do 2013 roku – na podstawie badań ankietowych	135
5.3. Podsumowanie i wnioski	139
6. Podsumowanie, wnioski i rekomendacje wynikające z przeprowadzonych badań	145
7. Bibliografia	155
8. Spis tablic	159
9. Spis rysunków	163

Wprowadzenie



Niniejsze opracowanie jest podsumowaniem wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu „Badania i analizy lokalnego rynku pracy na terenie Lublina w zakresie diagnozy stanu aktualnego jak i prognozy na lata 2009-2013”¹.

Głównym celem prowadzonych badań było uzyskanie kompleksowej informacji o sytuacji na rynku pracy miasta Lublina w kontekście podaży pracy i popytu na pracę oraz wyznaczenie prognoz dotyczących kształtowania się sytuacji na rynku pracy Lublina na lata 2009-2013.

Cele szczegółowe badania obejmowały:

- uzyskanie wiedzy w zakresie kompatybilności ofert pracy z możliwościami zasobów pracy istniejących na rynku pracy miasta Lublina;
- uzyskanie prognoz odnośnie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne na lokalnym rynku pracy do roku 2013.

W ramach prowadzonych badań analizie poddano następujące obszary badawcze: poszukiwane zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne, potrzeby rekrutacyjne, deficyty i niedopasowania na rynku pracy Lublina, oczekiwania i problemy badanych grup wraz ze wskazaniem przyczyn tych problemów i niedopasowań. W realizacji poszczególnych obszarów badawczych zastosowano metody badań jakościowych i ilościowych. Zastosowanie tych metod poprzedzone zostało diagnozą aktualnej sytuacji na rynku pracy Lublina (rozdział 3 niniejszego opracowania). W diagnozie tej wykorzystano dane dotyczące podstawowych ilościowych charakterystyk rynku pracy (m.in. liczba aktywnych zawodowo, liczba biernych zawodowo, liczba bezrobotnych, liczba pracujących, struktura pracujących według wieku, płci i sektorów ekonomicznych), gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny. Głównym źródłem tych danych jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Badanie jakościowe przeprowadzone w ramach realizacji projektu miało na celu ukazanie wieloaspektowych, spontanicznych opinii respondentów dotyczących aktualnej sytuacji na rynku pracy miasta Lublina w zakresie

¹ Pełny tytuł projektu brzmi „Badania i analizy lokalnego rynku pracy na terenie Lublina w zakresie diagnozy stanu aktualnego jak i prognozy na lata 2009-2013 oraz opracowanie i publikacja raportu ostatecznego z przeprowadzonych badań i przygotowanie prezentacji multimedialnej”.

płynności kadr, planowania polityki kadrowej w przedsiębiorstwach, zawodów nadwyżkowych, deficytowych i poszukiwanych, oczekiwań co do kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych pracowników oraz głównych przyczyn problemów i strukturalnych niedopasowań na rynku pracy Lublina. Badania jakościowe przeprowadzono techniką pogłębionego wywiadu indywidualnego na próbie 30 losowo wybranych pracodawców funkcjonujących na rynku pracy Lublina. Wyniki uzyskane na tym etapie badań zostały przedstawione w rozdziale 4 niniejszego opracowania.

Efektom zrealizowanych w ramach projektu badań ilościowych było skonstruowanie prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013. Prognozy ilościowe dotyczące kształtowania się wybranych, ilościowych charakterystyk rynku pracy (współczynnika aktywności zawodowej, liczby pracujących, liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia, jak również struktury pracujących według wykształcenia, sektorów ekonomicznych oraz wielkich grup zawodowych) zostały wyznaczone na podstawie ekonometrycznego modelu opisującego podstawowe mechanizmy funkcjonowania rynku pracy w Lublinie. Wyniki tych prognoz zostały uszczegółowione na podstawie wyników badań ankietowych, obejmujących 500 losowo wybranych firm działających na lubelskim rynku pracy. Prognozy te dotyczyły m.in. zmian kadrowych w przedsiębiorstwach funkcjonujących na rynku pracy Lublina w latach 2009-2013 oraz oczekiwań pracodawców wobec potencjalnych kandydatów do pracy. Wyniki badań ilościowych zostały przedstawione w rozdziale 5 niniejszego opracowania.

Dodatkowo opracowanie zawiera streszczenie wyników prowadzonych badań (rozdział 1) oraz podstawowe teoretyczne aspekty związane z funkcjonowaniem rynku pracy w gospodarce (rozdział 2). Opracowanie kończy podsumowanie wyników przeprowadzonych badań wraz z wnioskami dotyczącymi funkcjonowania rynku pracy Lublina w latach 2009-2013 (rozdział 6).

1.

Streszczenie wyników badań



Rynek pracy w teorii ekonomii traktuje się jako jeden z rodzajów rynku ekonomicznego, na którym przedmiotem transakcji kupna-sprzedaży jest swoiste dobro jakim jest praca. Uczestnikami tych transakcji są przedsiębiorstwa, instytucje i osoby fizyczne występujące w roli pracodawców i pracowników oraz pośredników funkcjonujących między pracodawcami a pracownikami.

W literaturze przedmiotu istnieje wiele klasyfikacji rynku pracy ze względu na różne kryteria podziału. Tradycyjne kryteria dokonują podziału rynku pracy według zasięgu (lokalny, regionalny, krajowy, globalny), według statusu prawnego (oficjalny, szara strefa) oraz według kryterium sektorowego (podział na trzy sektory: rolnictwo, przemysł i usługi). Z punktu widzenia wspomnianych kryteriów rynek pracy będący przedmiotem badań, których wyniki są prezentowane w niniejszym opracowaniu, jest oficjalnym rynkiem lokalnym, z wyraźną przewagą sektora usług w strukturze pracujących.

W analizach teoretycznych oraz w badaniach empirycznych rynku pracy rozważa się zarówno podażową stronę rynku pracy (podaż pracy), jak również jego stronę popytową (popyt na pracę). Podaż pracy w ujęciu makroekonomicznym tworzy ta część społeczeństwa, która chce i może pracować (czyli ludność aktywna zawodowo). Podaż pracy jest więc sumą liczby pracujących i bezrobotnych. Od strony popytowej rynek pracy reprezentowany jest przez liczbę ofert pracy (zajętych i wolnych). Relacja między podażą pracy a popytem na pracę występująca na danym rynku pracy określa jego charakter. W tym kontekście mówi się więc o stanie równowagi na rynku pracy (podaż pracy jest równa popytowi na pracę) lub o rynku pracobiorców (popyt na pracę przewyższa podaż pracy) lub też o rynku pracodawców (podaż pracy przewyższa popyt na pracę). Nierównowaga na rynku pracy, obserwowana często w długim okresie czasu, prowadzi do niedopasowań strukturalnych oczekiwań pracodawców w relacji do możliwości potencjalnych kandydatów do pracy. Szczególnie niekorzystną sytuacją dla funkcjonowania rynku pracy jest sytuacja, gdy rynek pracy jest rynkiem pracodawców. Wówczas występuje zjawisko bezrobocia.

Przedmiotem badań empirycznych realizowanych w ramach projektu jest lokalny rynek pracy miasta Lublina. Celem prowadzonych analiz jest uzyskanie kompleksowej informacji o sytuacji na rynku pracy Lublina w kontekście podaży pracy i popytu na pracę oraz wyznaczenie prognoz dotyczących kształtowania się sytuacji na badanym rynku w latach 2009-2013. Badania prowadzone były w dwóch etapach. Etap pierwszy to określenie, w możliwie najbardziej szczegółowy sposób, aktualnej sytuacji na rynku pracy miasta Lublina. Ta część badań opierała się na zastosowaniu metod ilościowych (statystyczna analiza rynku

pracy w oparciu o gromadzone przez GUS dane statystyczne) oraz badań jakościowych (przeprowadzonych metodą pogłębionego wywiadu indywidualnego na losowo wybranej próbie pracodawców działających na lokalnym rynku pracy). Analiza ilościowa pozwoliła na zdiagnozowanie sytuacji na rynku pracy Lublina w kontekście podaży pracy i popytu na pracę. Badania jakościowe miały na celu ukazanie wieloaspektowych spontanicznych opinii respondentów dotyczących funkcjonowania rynku pracy w Lublinie oraz sformułowanie ogólnych wniosków co do potencjalnych kierunków rozwoju tego rynku na kolejnych 5 lat (2009-2013).

Empiryczne analizy rynku pracy obejmują zwykle trzy podstawowe aspekty, a mianowicie: potencjał demograficzny, pracujących oraz bezrobotnych. Analizy te odbywają się na różnych poziomach dezagregacji i w różnych przekrojach. W analizach potencjału demograficznego prowadzonych w kontekście rynku pracy istotne znaczenie, oprócz liczby ludności, ma także struktura ludności według płci i wieku (przedprodukcyjny, produkcyjny i poprodukcyjny). Analiza ta poszerzona zostaje zwykle o ocenę czynników kształtujących potencjał demograficzny. Mowa tu głównie o czynnikach określających ruch naturalny oraz migracje ludności.

Analizując podstawowe charakterystyki rynku pracy (od strony podaży pracy), czyli pracujących i bezrobotnych, główny nacisk położony jest na strukturę obu tych charakterystyk. W przypadku pracujących, oprócz ich liczby, istotne znaczenie w opisie rynku pracy odgrywa ich struktura według płci, poziomu wykształcenia, sektorów ekonomicznych oraz sektorów własności. W przypadku bezrobotnych, oprócz informacji dotyczących liczby bezrobotnych czy stopy bezrobocia, istotne znaczenie ma struktura bezrobotnych według płci, wieku, poziomu wykształcenia, czy okresu pozostawania bez pracy.

Lublin jest największym miastem na wschodniej ścianie Polski. Pod względem liczby ludności zajmuje 9 miejsce w rankingu miast. W latach 2000 - 2007 liczba ludności w Lublinie systematycznie malała, średnio o 0,06% rocznie. Podobna tendencja charakterystyczna była dla większości dużych miast w Polsce (wyjątkiem jest Warszawa). W strukturze demograficznej ludności Lublina pod względem płci dominują kobiety (prawie 54% ogółu ludności Lublina, stan na dzień 31 XII 2007 r.). Oznacza to, że na 100 mężczyzn przypada średnio 117 kobiet. Pod względem wieku w strukturze ludności Lublina dominują osoby w wieku do 34 lat włącznie (prawie 47%, stan na dzień 31 XII 2007 r.). Niski jest natomiast odsetek ludności w wieku co najmniej 70 lat (dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Ludność w wieku produkcyjnym stanowi ponad 67% ludności Lublina. Co więcej, potencjalne zasoby podaży pracy mieszkańców Lublina drzemią wśród mężczyzn, a nie wśród kobiet,

pomimo, że jest ich więcej i bezwzględnie, i względnie. Jest to spowodowane wysokim udziałem mężczyzn w wieku 30-39 lat w populacji mieszkańców Lublina.

Ponad 77% pracujących w Lublinie to osoby pracujące w sektorze usług (w 2007 r.). Połowa z nich reprezentuje sektor usług nierynkowych (edukacja, ochrona zdrowia, administracja publiczna). Pracujący w przemyśle i budownictwie stanowią około 21% pracujących (w 2007 r.). Tak duży udział pracujących w sektorze usług nierynkowych odzwierciedla się w strukturze pracujących według sektorów własności. Według danych GUS w 2007 roku 47,7% pracujących w Lublinie to osoby pracujące w sektorze publicznym. W tym sektorze wśród pracujących dominowały kobiety (ponad 62% pracujących w sektorze publicznym). Pracujący w sektorze prywatnym to osoby pracujące głównie w przemyśle i budownictwie (SE II) oraz w sektorze usług rynkowych. W tych sektorach wśród pracujących wyższy odsetek stanowili mężczyźni. Biorąc pod uwagę strukturę pracujących według wykształcenia można stwierdzić, iż w latach 2000-2008 znacznie wzrósł udział pracujących z wykształceniem wyższym, z 28% (w 2000 r.) do 46% (w 2008 r., por. Rys. 3.3.). Wzrost tego udziału nastąpił głównie kosztem zmniejszenia się udziału osób z wykształceniem średnim (z 48% w 2000 r. do 36% w 2008 r.). W badanym okresie zmniejszył się także udział osób z wykształceniem podstawowym (do 18% w 2008 r.). W porównaniu ze strukturą pracujących według wykształcenia w wybranych miastach w Polsce, Lublin wykazuje znacznie wyższy udział pracujących z wyższym wykształceniem (w Polsce jest to blisko 30%) oraz znacznie niższy udział pracujących z wykształceniem podstawowym (w Polsce jest to około 30%). Taka struktura pracujących wskazuje, iż miasto pełni funkcję centrum administracyjnego, edukacyjnego, zdrowotnego i kulturalnego oraz centrum handlowo-usługowego województwa lubelskiego.

Tendencja zmian liczby bezrobotnych, czy stopy bezrobocia w Lublinie są analogiczne do zmian obserwowanych na szczeblu całej gospodarki narodowej. Jedynie tempo tych zmian jest nieco niższe niż w skali kraju. Główne problemy związane z bezrobociem na terenie miasta Lublina dotyczą czasu jego trwania (udział długotrwale bezrobotnych w Lublinie w ogólnej liczbie bezrobotnych jest wyższy niż podobny udział w skali kraju). Bezrobocie dotyczy głównie ludzi młodych w wieku mobilnym (do 44 lat). W strukturze bezrobotnych pod względem wykształcenia dominują osoby z wykształceniem podstawowym, choć znaczny jest także odsetek osób z wykształceniem wyższym.

Wspomniane wyżej badanie jakościowe przeprowadzono wśród 30 pracodawców z terenu miasta Lublina, reprezentujących różnej wielkości

- ze względu na liczbę zatrudnionych osób - przedsiębiorstwa. Wyróżniono trzy grupy przedsiębiorstw. Pierwszą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 9 do 49 pracowników, drugą grupę - przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, trzecią zaś przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników. W każdej z wymienionych grup przedsiębiorstw dokonano wyboru 10 przedsiębiorstw (metodologia doboru próby jest opisana w punkcie 4.2.). Operatem losowania jest baza REGON z obszaru miasta Lublina rejestrująca stan i strukturę podmiotów gospodarki narodowej (GN) wg sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) z roku 2004 i wielkości zatrudnienia na dzień 30.04.2009r., z wyłączeniem osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne. Kategoryzacja wielkości zatrudnienia rejestru REGON pozostającego w dyspozycji realizatorów badania uwzględnia główny podział podmiotów według sekcji GN (z pominięciem ich dezagregacji na działy, grupy, klasy i podklasy) oraz standardowy sektor MŚP na podmioty: mikro (zatrudniające do 9 osób), małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) i średnie (zatrudniające od 50 do 249 osób) oraz podmioty duże i wielkie (zatrudniające 250 i więcej osób). W prezentowanym badaniu jakościowym dobór próby do badania opierał się na zastosowaniu schematu indywidualnego losowania warstwowego. Obrany algorytm postępowania oznacza, że indywidualne losowanie zależne (bezzwrotne) odbywało się niezależnie w każdej z warstw operatu, zróżnicowanego wielkością zatrudnienia w podmiotach co najmniej małych. Procedurę losowania indywidualnego jednostek do próby w każdej z warstw kontynuowano ponad wymagane minimum 10 elementów, asekurowując się możliwością bądź to odmowy udzielenia wywiadu, bądź też nieistnienia podmiotu w przewidzianym terminarzu fizycznej realizacji wywiadu. Wiedzieć jednak trzeba, że dobór każdej jednostki ponad przewidywany niezbędny zasób 10 elementów był losowy, a nie celowy, co w całej mocy zachowuje losowość próby.

W przeprowadzonych badaniach jakościowych techniką pogłębionego wywiadu indywidualnego, każdego z respondentów poproszono o wyrażenie opinii na temat każdego z dziewięciu zagadnień dotyczących sytuacji na rynku pracy w Lublinie. Zagadnienia te dotyczyły m.in. aktualnej sytuacji na rynku pracy Lublina, przyczyn strukturalnych niedopasowań na lokalnym rynku pracy, określenia zawodów nadwyżkowych, deficytowych oraz poszukiwanych, jak również oczekiwań i potrzeb pracodawców w stosunku do potencjalnych kandydatów do pracy. W świetle uzyskanych wyników (opinii respondentów) można stwierdzić, że mimo poprawy przygotowania zawodowego oraz wzrostu poziomu wykształcenia potencjalnych pracowników, wciąż na lokalnym rynku pracy występują problemy związane z zaspokojeniem zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Na rynku pracy Lublina (co jest również zgodne z tendencją ogólnopolską) można wyodrębnić dwie grupy zawodowe, na które

zapotrzebowanie jest trudne do zaspokojenia: wysoko wykwalifikowanych specjalistów, przygotowanych do podejmowania stanowisk kierowniczych oraz robotników wykwalifikowanych. Według opinii respondentów na równi z formalnym wykształceniem na rynku pracy liczą się realne kwalifikacje zawodowe. Pracodawcy z Lublina uskarżali się na małe umiejętności praktyczne i brak doświadczenia zawodowego kandydatów. Jednocześnie na lubelskim rynku (co również jest zgodne z tendencją ogólnopolską) ograniczono praktyczne kształcenie zawodowe i średnie techniczne oraz praktyki zawodowe na rzecz kształcenia ogólnego. Jest to główna przyczyna strukturalnych niedopasowań na rynku pracy.

Zasadnicza część badań prowadzonych w ramach realizacji projektu dotyczy określenia prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013. Prognozy te realizują główny cel badania, czyli uzyskania kompleksowej informacji dotyczącej potencjalnych zmian na rynku pracy Lublina. W ramach przeprowadzonego badania analizie poddano następujące obszary badawcze: poszukiwane zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne, potrzeby rekrutacyjne, deficyty i niedopasowania na rynku pracy Lublina, oczekiwania i problemy grup badanych, przyczyny problemów i niedopasowań. Prognozy te zostały sformułowane w oparciu o dane zgromadzone za pośrednictwem badania ilościowego, przeprowadzonego na grupie 500 firm działających na lubelskim rynku pracy. Zostały one wzbogacone wynikami prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie do 2013 roku, wyznaczonymi na podstawie ekonometrycznego modelu szeregów czasowych.

Prognozy uzyskane na podstawie modelu ekonometrycznego dotyczą głównych charakterystyk rynku pracy, a mianowicie: współczynnika aktywności ekonomicznej ludności, liczby pracujących ogółem, liczby pracujących według sektorów ekonomicznych, wykształcenia i wielkich grup zawodowych, liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia oraz liczby biernych zawodowo na lata 2009-2013. Punktem wyjścia do wyznaczenia prognoz wspomnianych wyżej charakterystyk rynku pracy jest prognoza demograficzna liczby ludności Lublina, opracowana przez Główny Urząd Statystyczny. Prognozy współczynnika aktywności ekonomicznej ludności dla Lublina na lata 2009-2013 wyznaczono w trzech wariantach. Wariant I (pesymistyczny) zakłada, iż w okresie prognozowanym, na skutek spowolnienia gospodarczego, nastąpi spadek współczynnika aktywności ekonomicznej ludności z 56% (w roku 2009) do poziomu 55% w latach (2011-2013). Wariant II (optymistyczny) zakłada, iż negatywne skutki spowolnienia gospodarczego nie wpłyną znacząco na wartość wskaźnika i po braku zmiany jego wartości w 2009 roku nastąpi przyrost o około 0,5% rocznie, co spowoduje wzrost wartości wskaźnika do 58% w 2013 roku.

W wariantcie III (prognozie prawdopodobnej) okres stagnacji na poziomie około 56,5% potrwa w całym prognozowanym okresie.

Przyjęcie założeń, co do wartości współczynnika aktywności ekonomicznej ludności oraz znajomość prognoz demograficznych liczby ludności Lublina na lata 2009-2013, umożliwiło wyznaczenie prognoz liczby pracujących w trzech proponowanych wariantach. Liczba bezrobotnych, stopa bezrobocia oraz liczba biernych zawodowo traktowana jest jako wartość wynikowa, bilansująca prognozowane zasoby pracy. Prognozy liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013 pozwoliły dodatkowo określić przewidywaną strukturę pracujących według sektorów ekonomicznych, wykształcenia oraz według wielkich grup zawodowych.

Według wyników prognoz dotyczących podstawowych charakterystyk rynku pracy otrzymanych na podstawie modelu ekonometrycznego można stwierdzić, iż w latach 2009-2013 przewiduje się ubytek ludności Lublina w wieku 15 lat i więcej o około 7 tysięcy osób. W przypadku braku wzrostu współczynnika aktywności zawodowej może to doprowadzić do niewystarczającej liczby ludności po podażowej stronie rynku pracy. W prognozie prawdopodobnej okres stagnacji współczynnika aktywności zawodowej w Lublinie na poziomie około 56,5% potrwa w całym horyzoncie prognozy. W tym wariantcie negatywne skutki spowolnienia gospodarczego są niwelowane przez działania mające na celu wzrost lub utrzymanie aktywności ekonomicznej ludności (szczególnie grup zagrożonych biernością zawodową: młodzież, kobiety, wiek 50+).

W prognozie prawdopodobnej najniższa liczba pracujących, na poziomie 153,6 tys. osób, prognozowana jest w 2010 roku. W porównaniu z 2008 rokiem jest to ubytek liczby pracujących o około 3 tysiące osób. W latach 2010-2013 prognozowany jest wzrost do 159,5 tysięcy osób, czyli o 6 tysięcy osób. Należy także zauważyć, że realizacja prognozy optymistycznej dla liczby pracujących (wzrost ich liczby do blisko 170 tysięcy osób) skutkuje brakiem siły roboczej po stronie podaży pracy, zarówno w scenariuszu prawdopodobnym, jak i optymistycznym. W związku z tym luka powstała po stronie podażowej musiałaby być uzupełniona przez procesy migracyjne.

Według prognozy prawdopodobnej prognozowany jest wzrost liczby pracujących w usługach rynkowych o około 8 tysięcy osób do 2013 roku, spadek o blisko 4 tysiące osób liczby pracujących w usługach nierynkowych oraz nieznaczny spadek liczby pracujących w przemyśle. Liczba pracujących z wykształceniem wyższym według tego wariantu prognozy wzrośnie o blisko 10 tysięcy osób do 2013 roku. Pracujących z wykształceniem średnim ubędzie o 5 tysięcy osób, a z wykształceniem podstawowym o około półtora tysiąca osób. Co więcej, zgodnie z tym wariantem prognozy liczba pracujących przedstawicieli

władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w latach 2009-2013 zmniejszy się o 1,7 tysięcy osób, liczba pracujących specjalistów wzrośnie o 4,6 tysięcy osób, liczba pracujących techników i innego średniego personelu technicznego wzrośnie o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników biurowych zmniejszy się o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników usług osobistych i sprzedawców zmniejszy się o ponad 2 tysiące osób, liczba pracujących robotników przemysłowych i rzemieślników wzrośnie o ponad 2 tysiące osób.

Badanie ankietowe, przeprowadzone metodą bezpośrednią na próbie 500 przedsiębiorstw działających na lubelskim rynku pracy pozwoliło na uszczegółowienie prognoz wyznaczonych na podstawie ekonometrycznego modelu rynku pracy Lublina. Respondenci biorący udział w badaniu to pracownicy małych, średnich i dużych przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku pracy Lublina, dobrani w sposób losowy, według ściśle określonych zasad gwarantujących reprezentatywność próby. Uszczegółowienie prognoz otrzymanych metodami ekonometrycznymi uzyskane na tym etapie badań dotyczyło przede wszystkim określenia zapotrzebowania na poszczególne zawody oraz skwantyfikowania wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, umiejętności i kompetencji przyszłych pracowników. Badania ankietowe pozwoliły także na określenie listy zawodów, które w najbliższych latach mogą być zawodami zanikającymi.

Wymienione przez respondentów zapotrzebowanie na określone grupy zawodów wskazuje, że do roku 2012 istnieć będzie tendencja wzrostowa popytu na takie grupy zawodów jak: specjaliści szkolnictwa, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach oraz średni personel techniczny. Do roku 2011 wzrastać będzie także zapotrzebowanie na wybrane zawody sklasyfikowane w grupie pracownicy obsługi biurowej. Wymienione wyżej grupy zawodów występowały najczęściej we wskazaniach respondentów. Znaczna zmiana w zatrudnieniu nastąpi dopiero w roku 2013, gdzie najbardziej potrzebne, w badanych przedsiębiorstwach będą następujące grupy zawodów: pracownicy usług osobistych i ochrony, górnicy i robotnicy budowlani oraz pracownicy średniego personelu technicznego.

W kwestii zapotrzebowania pracodawców na konkretne zawody w grupie zawodów sklasyfikowanych jako specjaliści stosunkowo często wskazywano specjalistów szkolnictwa. Najczęściej wymienianymi zawodami w tej grupie byli nauczyciele języków obcych (przede wszystkim włoskiego, hiszpańskiego, angielskiego i niemieckiego), nauczyciele wychowania fizycznego i matematyki, niezależnie od typów szkół (podstawowe, gimnazja, licea, szkoły zawodowe).

W grupie zawodów technicy i inny średni personel najczęściej wskazywanymi przez badanych zawodami są handlowiec, technik budownictwa, technik elektryk oraz elektromonter. Wskazania respondentów potwierdzają, iż w przyszłości istnieje duże zapotrzebowanie na robotników budowlanych, grafików komputerowych, techników teleinformatyków i programistów. W grupie zawodów sklasyfikowanych jako pracownicy biurowi najczęściej wskazywanym zawodem był pracownik biurowy, sekretarka, pracownik kadr (pracownik do spraw osobowych), listonosz i magazynier. W ramach grupy zawodów sklasyfikowanych jako pracownicy usług osobistych i sprzedawcy na szczególną uwagę zasługują takie zawody jak: fryzjer, kucharz, kelner, pracownik ochrony mienia i osób, ekspedient w punkcie usługowym oraz sprzedawca. Wśród zawodów zaliczanych do grupy zawodów robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy najbardziej poszukiwanymi zawodami są: murarze, dekarze, spawacze, tynkarze, cieśle, zbrojarze i hydraulicy (monter instalacji wodociągowej i kanalizacyjnej).

Biorąc pod uwagę wymagania pracodawców względem potencjalnych kandydatów na pracowników wyniki badań wskazują jednoznacznie, iż w kolejnych latach najbardziej poszukiwanymi pracownikami będą osoby z wykształceniem wyższym (zwłaszcza w zawodach zaklasyfikowanych jako specjaliści szkolnictwa) i średnim. W kwestii znajomości języków obcych, to większość pracodawców nie przykłada żadnej wagi do posiadania przez przyszłego pracownika takiej umiejętności. Pracodawcy od swoich pracowników wymagają przede wszystkim umiejętności obsługi komputera, urządzeń biurowych, a także umiejętności korzystania z Internetu (dotyczy to przede wszystkim pracowników reprezentujących dwie grupy zawodów, a mianowicie specjalistów szkolnictwa i pracowników obsługi biurowej). W przypadku kandydatów na pracowników w zawodach związanych z górnictwem i budownictwem ważnym atutem jest posiadanie prawa jazdy kategorii B.

Bardzo cenione, z punktu widzenia pracodawców, są kompetencje społeczne. Niemalże wszyscy pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników odpowiedzialności. Najwięcej umiejętności społecznych wymaga się od specjalistów szkolnictwa. Kandydaci na stanowiska związane z obsługą biurową oraz usługami osobistymi i ochroną, zdaniem respondentów, powinni wykazywać się przede wszystkim: samodzielnością w działaniu, lojalnością, umiejętnością pracy w zespole, zdolnościami organizacyjnymi, komunikatywnością oraz gotowością do podnoszenia kwalifikacji. Najmniej znacząca dla pracodawców poszukujących tych pracowników jest gotowość do zmiany zawodu oraz posiadanie umiejętności negocjacyjnych. Istotnymi, z punktu widzenia respondentów, kompetencjami społecznymi, jakie powinni posiadać górnicy i robotnicy budowlani, są: kreatywność, samodzielność

w działaniu oraz umiejętność pracy w zespole. Z kolei od osób chcących pracować w zawodach związanych z pracami prostymi w handlu i usługach, badani wymagają najmniej. Ze wskazań wynika, że oczekują od tych kandydatów przede wszystkim lojalności, umiejętności pracy w zespole i samodzielności w działaniu, umiejętności organizacyjnych, odporności na stres, gotowości do podnoszenia kwalifikacji i twórczego myślenia.

Kandydaci do pracy w kluczowych grupach zawodów nie muszą posiadać długiego doświadczenia zawodowego. Uzyskane wyniki pokrywają się z ogólnym wskaźnikiem dotyczącym wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego, co oznacza, że osoby poszukujące zatrudnienia w zawodach związanych ze szkolnictwem, usługami osobistymi i ochroną czy pracami prostymi w handlu i usługach nie muszą wykazywać się wcześniej zdobytym doświadczeniem zawodowym. Z kolei od kandydatów na stanowiska w ramach zawodów zaklasyfikowanych jako pracownicy obsługi biurowej oraz górnicy i robotnicy budowlani, pracodawcy oczekują często minimum rocznej praktyki zawodowej.

Trudności ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy biorą się przede wszystkim z niedostosowania kompetencji i kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców. Również zbyt wysokie wymagania finansowe potencjalnych pracowników przyczyniają się do problemów z ich znalezieniem. Mimo to zdecydowana większość respondentów, stwierdza, że nie ma takich zawodów, w których pojawiają się trudności ze znalezieniem pracowników. Ci, którzy są w mniejszości, wskazują najczęściej na takie grupy zawodów, jak: górnicy i robotnicy budowlani, pracownicy pozostałych specjalności, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, pracownicy usług osobistych i ochrony, modelki, sprzedawcy i demonstratorzy.

Wśród zawodów zagrożonych bezrobociem na lubelskim rynku pracy wskazać należy pozostałych specjalistów, pracowników obsługi biurowej, specjalistów szkolnictwa, wyższych urzędników, zawodowych działaczy, pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach oraz pozostałych specjalistów. Warty podkreślenia jest to, że część z tych zawodów została wcześniej wymieniona przez respondentów jako zawody, które w najbliższych latach (2009-2013) mają cieszyć się największym popytem na lokalnym rynku pracy.

2.

Teoretyczne podstawy analizy rynku pracy



Prezentowana niżej część opracowania ma charakter teoretyczny. Wyjaśnione zostanie pojęcie rynku pracy oraz omówione będą - w sposób syntetyczny - podstawowe kryteria podziałów rynku pracy (punkt 2.1.). Zdefiniowane zostaną także pojęcia podaży pracy i popytu na pracę i na ich podstawie sformułowane będą warunki związane ze stanem równowagi (oraz nierównowagi) na rynku pracy (punkt 2.2.). Punkt 2.3. zawiera podstawowe zagadnienia związane z bezrobociem i sposobami jego pomiaru. W kolejnej części (punkt 2.4.) zdefiniowane zostaną mierniki rynku pracy stosowane w praktyce statystycznej. Mierniki te są podstawą do analiz empirycznych rynku pracy Lublina przedstawionych w dalszej części opracowania. Punkt 2.5. stanowi podsumowanie rozważań przedstawionych w tej części opracowania.

2.1. Rynek pracy - podstawowe pojęcia

W każdej gospodarce, w określonym okresie czasu, w naturalny sposób utrwalają się mechanizmy regulacji popytu z podażą różnego rodzaju dóbr będących przedmiotem obrotu. Rynek ekonomiczny, na którym przedmiotem transakcji kupna-sprzedaży jest swoiste dobro, jakim jest praca, określa się mianem **rynku pracy**.

W literaturze przedmiotu można spotkać wiele różnych **definicji rynku pracy**. Pod tym pojęciem rozumie się m.in. „zespół procesów i działań związanych z włączaniem siły roboczej do pracy społecznie zaangażowanej oraz jej dystrybucji” albo „ogół instytucji i procesów najmu pracowników przez pracodawców oraz ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac” albo też „specyficzna instytucja życia społecznego, obejmująca sobą kanony obszaru ludzkich zachowań i decyzji, na których dochodzi do spotkania wolnego właściciela-oferenta własnej siły roboczej i nabywcy tej siły, tj. pracodawcy [...] suwerennego w decyzjach o kupnie”² (por. Szyłko-Skoczny M., 2004 r., s. 25 - 26 oraz s. 95). Wynika z nich wprost, że uczestnikami rynku pracy są podmioty (przedsiębiorstwa, instytucje, osoby fizyczne), które występują w roli pracodawców i pracowników oraz pośredników funkcjonujących pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

Konsekwencją różnorodności definicji rynków pracy (oraz wymiarów, w jakich są analizowane) są kryteria ich podziałów, a w ślad za tym wielość rodzajowych klasyfikacji wyodrębnianych rynków pracy. Dla opisan

² Trzy przytoczone definicje są kolejno autorstwa: 1. E. Dolnego, J. Mellera i Z. Wiśniewskiego, 2. E. Kryńskiej oraz 3. W. Kozek.

wewnętrznej niejednorodności rynków pracy teoria rynku pracy używa pojęć *podziału* i *segmentacji*. Dlatego też E. Kryńska akcentuje dwa zasadnicze aspekty związane z systematyką rynków pracy (por. Kryńska E., 1996 r., s. 11 - 47).

Według E. Kryńskiej pierwszy punkt widzenia obejmuje tradycyjne podziały rynku pracy na części za pomocą nieciągłych, dających się zaobserwować statystycznie cech opisujących siłę roboczą lub miejsca pracy. Przez dezagregację stanów globalnych podaży i popytu na siłę roboczą na homogeniczne z punktu widzenia jednej lub większej liczby cech wyodrębniane są najczęściej rynki poszczególnych zawodów, rynki gałęziowo-branżowe czy rynki o określonym zasięgu.

Przykładowo, dokonując podziału rynków pracy **według kryterium zasięgu** wyróżnia się:

- rynek lokalny, w którego obszarze praca znajduje się w niewielkiej odległości od miejsca zamieszkania,
- rynek regionalny obejmujący obszar danego regionu,
- rynek krajowy obejmujący obszar kraju,
- rynek globalny (zagraniczny) obejmujący obszar poza granicami kraju ojczystego.

Według **kryterium statusu prawnego** wyróżnia się:

- rynek oficjalny dotyczący osób pracujących wg norm prawnych kraju, w którym świadczą pracę,
- szarą strefę.

Według **kryterium sektorowego** dokonuje się podziału rynku pracy na trzy sektory, a mianowicie (zob. Kryńska E., 1995 r., s. 16 - 20):

- sektor I obejmujący rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo,
- sektor II obejmujący przemysł i budownictwo,
- sektor III, jaki tworzą szeroko pojęte usługi.

Warto nadmienić, że kryterium sektorowe wpisuje się w analizy struktury gospodarczej w aspekcie produkcji i zatrudnienia, a tak pojmowana struktura gospodarcza określana jest w literaturze mianem struktury *sensu stricte* (por. Kwiatkowski E., [1980 r.], s. 59). Tłem dla tak zorientowanych badań jest teoria trzech sektorów stworzona przez A. Fishera, C. Clarka i J. Fourastiè. W świetle tej teorii formułuje się pogląd, iż w procesie rozwoju gospodarczego zmiany struktury gospodarczej dokonują się zgodnie z pewnymi prawidłowościami

(Kwiatkowska W., 2009, s. 110). Jedną z tych prawidłowości głosi, że wraz z rozwojem gospodarczym następuje przesunięcie „punktu ciężkości” działalności gospodarczej z sektora I i II do sektora III (im wyższy jest udział zatrudnienia w sektorze III, a mniejszy w sektorze I i II, tym wyższy jest poziom rozwoju gospodarczego).

Drugie ujęcie systematyki podziałów rynku pracy umożliwia podjęcie zasadniczych problemów teorii rynku pracy. Są to przede wszystkim mechanizmy alokacji siły roboczej, niezrównoważenie i proces przywracania równowagi, kształtowanie cen siły roboczej i podział dochodów z pracy. Wyszczególnione zagadnienia wyodrębnienia wewnątrznie homogenicznych części (*segmentów*) funkcjonowania rynku pracy leżą u podstaw *teorii segmentacji* rynku pracy. Najbardziej rozpowszechnioną jest teoretyczna koncepcja dualnego rynku pracy, w myśl której rynek pracy dzielony jest na dwa jednorodne segmenty pracowników i pracodawców działających na podstawie zupełnie przeciwstawnych sobie zasad postępowania opisanych odmiennymi, dającymi się skwantyfikować, charakterystykami (por. Kryńska E., 1998 r., s. 33 - 38).

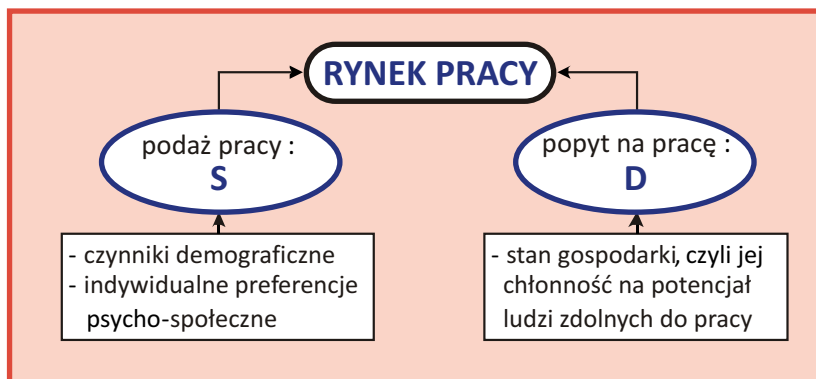
Inną, od przytoczonych wyżej, jest systematyka, która opiera się na koncepcji interpretacyjnej w dwóch ujęciach: uogólniającym i konkretyzującym, a mianowicie (zob. Kaźmierczak Z., 1995 r., s. 11):

w wymiarze uogólniającym rynek pracy jest abstrakcją ekonomiczną, będącą myślowym wyrazem realnych, obiektywnych stosunków ekonomicznych takich, jak ogół form i procesów najmu pracowników przez pracodawców, a także ogółem instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac,

w wymiarze konkretyzującym jest to wynik konfrontacji ofert pracy i ofert chęci do podjęcia pracy.

To *w wymiarze ogólnym* pojęcie rynku pracy odnosi się do stosunków między stanami globalnymi podaży pracy z popytem na nią. Ideę tego najpopularniejszego podejścia ilustruje Rys. 2.1.

Rys. 2.1. Rynek pracy i jego determinanty



Źródło: Opracowanie własne

2.2. Podaż pracy i popyt na pracę i sposoby ich pomiaru

W analizach rynku pracy rozważa się zarówno jego stronę podażową (podaż pracy), jak również stronę popytową (popyt na pracę). W każdym z wymienionych wyżej aspektów wskazuje się pewne grupy czynników, które pozwalają opisywać i analizować procesy zachodzące na rynku pracy.

Podaż pracy (S) w ujęciu makroekonomicznym tworzy ta część społeczeństwa, która chce i może pracować (czyli ludność aktywna zawodowo), co można zapisać jako:

$$S = Z + B \quad (2.1)$$

gdzie: **Z** - zatrudnieni (pracujący),
B - bezrobotni.

Podaż pracy zależy od liczby ludności w wieku produkcyjnym i wartości współczynnika aktywności zawodowej, który jest określony poprzez udział liczby pracujących i bezrobotnych w liczbie osób w wieku produkcyjnym, czyli:

$$a \cdot L_{wp} = Z + B \quad (2.2)$$

gdzie: **a** - współczynnik aktywności zawodowej,

L_{wp} - ludność w wieku produkcyjnym.

$$\left(a = \frac{S}{L_{wp}} \right)$$

Zasoby pracy (L_{wp}) tworzy ludność w wieku produkcyjnym, zdolna do wykonywania pracy społecznie użytecznej. Wielkość zasobów pracy danego kraju jest do pewnego stopnia kwestią umowną, gdyż zależna jest ona np. od prawnie ustalonych granic wieku dotyczących zdolności człowieka do pracy. Wielkość zasobów może być też zróżnicowana ze względu na płeć, rodzaj wykonywanego zawodu, itp.

Potencjalne zasoby pracy, którego granice określa Kodeks Pracy, stanowi ludność w wieku produkcyjnym.

Siła robocza (S_r) jest to ta część potencjalnych zasobów pracy, której przedstawiciele pracują oraz osoby, które nie pracują, ale chcą i mogą pracować i są zarejestrowane jako szukające pracy. W sprawozdawczości GUS jest to **ludność aktywna zawodowo** (cywilna siła robocza) rozumiana jako zbiorowość składająca się z osób uznanych według klasyfikacji GUS za pracujących oraz osoby bezrobotne, czyli:

$$S_r = Z + B \quad (2.3)$$

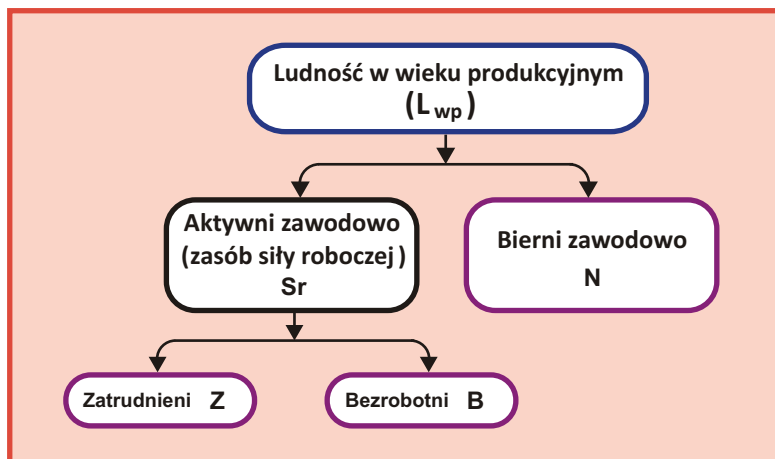
To oznacza, że cywilna siła robocza to pracujący i bezrobotni.

Pracujący (Z) to osoby, które pracują. W ujęciu formalnym jest to zbiorowość osób, które w sposób legalny wytwarzają w gospodarce jakąś wartość dodaną.

Bezrobotni (B): zwyczajowo przyjmuje się, że bezrobocie jest zjawiskiem braku pracy zarobkowej wśród osób będących w pewnym przedziale wiekowym (określonym przez granice wieku produkcyjnego, bądź przez dolną granicę tego wieku), które są zdolne i gotowe do pracy oraz pracy tej poszukują.

Aktywni zawodowo stanowią część potencjalnych zasobów pracy. Zupełną strukturę zasobów podażowej strony rynku pracy ilustruje Rys. 2.2.

Rys. 2.2. Zasoby związane z rynkiem pracy



Źródło: Kwiatkowski E., 2002b, s.27

W praktycznych badaniach ilościowych konfrontujących podaż z popytem na pracę, **stronę popytową (D)** rynku pracy - w ujęciu makroekonomicznym - reprezentuje liczba oferowanych miejsc pracy (zajętych i wolnych). Popyt na pracę bowiem jest „łącznym zapotrzebowaniem na siłę roboczą zgłaszanym przez podmioty gospodarcze w określonym czasie” (zob. Rogut A., 2008 r., s. 11). Można to zapisać jako:

$$D=Z+V \quad (2.4)$$

gdzie: Z - pracujący (zatrudnieni), czyli zajęte miejsca pracy,
V - wolne miejsca pracy, wakaty.

Wakaty to wolne miejsca pracy zgłaszane (oferowane) przez pracodawców. Nieustannie problematyczną jest wiarygodność źródeł informacji o liczbie wolnych miejsc pracy. W praktyce, pochodzą one z rejestrów urzędów pracy. Urzędy gromadzą dane o wielkości i strukturze wolnych miejsc pracy zgodnie z rozwiązaniami obowiązującymi w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wraz z późniejszymi zmianami.

Zadaniem pracodawców jest bieżące informowanie właściwych urzędów o wakatach. Jednakże, zgodnie z zasadą dobrowolności, ustawa nie obliguje pracodawców do zatrudnienia kandydatów skierowanych przez urząd i w żadnym z przepisów nie narusza swobody wyboru pracownika.

Stan rynku pracy, w którym tak liczbowo, jak i strukturalnie zachodzi relacja:

$$\boxed{S=D} \quad \text{oraz} \quad \boxed{D=S} \quad (2.5)$$

określany jest mianem **równowagi**. Hipotetycznie rozważany stan równowagi rynku pracy miałby oznaczać, że przy braku wolnych miejsc pracy nie występuje także zjawisko bezrobocia.

Stan równowagi rynku pracy, jeśli ma miejsce, to tylko chwilowo. Bez względu na terytorialny zasięg rynku pracy (globalny czy lokalny) charakterystyczną jego właściwością w dłuższym horyzoncie czasowym jest **nierównowaga**. W kategoriach ilościowych jest to nadwyżka jednej z popytowo-podażowych kategorii nad drugą. Jeśli to łączne zapotrzebowanie na pracę przewyższa jej podaż to jest mowa o **rynku pracobiorców**. Częściej jednak obserwowaną jest prawidłowość odwrotna, kiedy podaż przewyższa zapotrzebowanie na pracę ($S > D$). Wówczas jest mowa o **rynku pracodawców**, kiedy to pracodawcy (podmioty gospodarcze, tj. firmy, instytucje, osoby fizyczne) występują w roli kreatorów popytu na pracę.

Nierównowaga na rynku pracy ma dwa wzajemnie powiązane oblicza: ilościowe i jakościowe. W kategoriach jakościowych głównym przejawem nierównowagi są niedopasowania strukturalne oczekiwań pracodawców w relacji do możliwości potencjalnych rąk do pracy. Coraz większe znaczenie w tym zakresie przypisuje się niedopasowaniom *kapitału intelektualnego* podaży pracy z oczekiwaniami pracodawców. Nierównowagę tę sprowadza się najczęściej do pomiaru **niedopasowań strukturalnych** wg zawodów reprezentowanych przez pracobiorców (zob. Rogut A., 2008 r., s. 16). Kapitał intelektualny można mierzyć także poziomem i profilem wykształcenia czy nabytymi kwalifikacjami (stażem pracy) potencjalnych pracowników, co jest możliwe w przypadku szczegółowych analiz bezrobocia (por. Malarska A., 2007 r., s. 189 - 198 oraz Malarska A., 2009 r., s. 115 - 147).

Przedstawione ujęcie zasobowe jest charakterystyczne dla opisu zmian określonych zasobów w czasie, a także ustalenia ról czynników determinujących rozmiary tych zasobów w określonym horyzoncie czasu. Zmienność zasobów w czasie określana jest mianem dynamiki, a badanie procesu zmian poziomu zjawisk w czasie, będące ważnym elementem i celem analiz ekonomicznych, analizą dynamiki. W badaniach dynamiki zjawisk ekonomicznych stosowane są różne metody statystyczne zwane metodami analiz szeregów czasowych. Do metod tych należą: analiza indeksowa i metody dekompozycji szeregu czasowego wyodrębniania trendu, wahań okresowych oraz przypadkowych

(losowych). Wspomniane metody analiz szeregów czasowych zastosowane zostaną do opisu tendencji występujących na rynku pracy Lublina (por. punkt 3.) oraz w ilościowych prognozach podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013 (por. punkt 5.1.).

2.3. Bezrobocie i sposoby jego pomiaru

Jak wspomniano w punkcie 2.2. bezrobocie jest zjawiskiem braku pracy zarobkowej wśród osób, które są zdolne i gotowe do pracy oraz tej pracy poszukują. Osoba bezrobotna musi więc spełniać co najmniej trzy następujące warunki:

- 1° pozostawać bez pracy,
- 2° poszukiwać pracy,
- 3° wyrażać gotowość do podjęcia pracy.

Bezrobocie jest zasobem, którego rozmiar rejestrowany jest w określonym punkcie czasu. Poziom zasobu bezrobotnych rośnie, jeśli **odpływ** (czyli osoby, które właśnie utraciły pracę) jest większy niż **odpływ** (osoby, które znalazły nową pracę lub przestały zaliczać się do zasobów siły roboczej).

Bezrobotną może stać się osoba w wyniku:

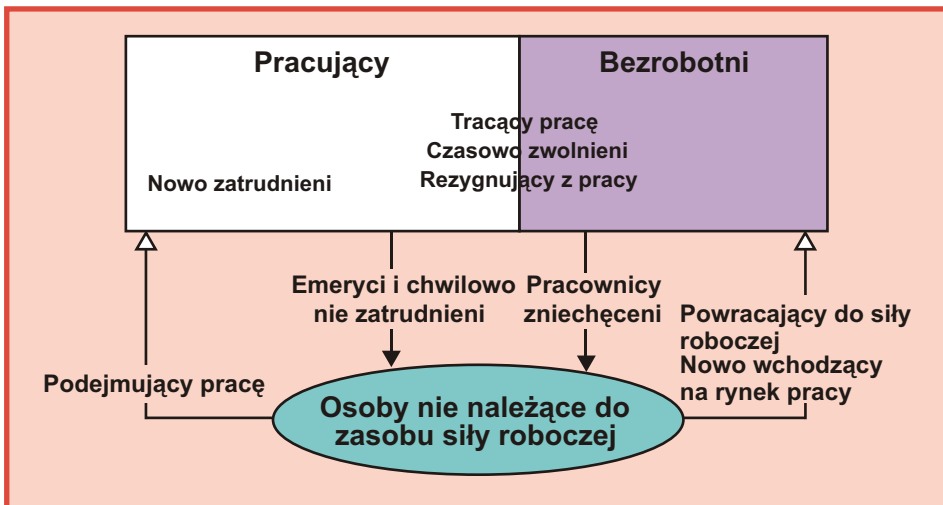
- zwolnienia z pracy (utruty);
- przejściowego niepodejmowania pracy w oczekiwaniu na ponowne zatrudnienie w tej samej firmie;
- samowolnego zwolnienia się z pracy.

Napływ do zasobu bezrobotnych, czyli strumień zwiększający jego rozmiary, może także być udziałem ludności do tej pory nie zaliczanej do zasobu siły roboczej. Dotyczy to absolwentów szkół (wchodzących właśnie na rynek pracy) oraz tych, którzy kiedyś pracowali, po czym nie zarejestrowali się jako bezrobotni i z czasem wracają, poszukując pracy (powracający na rynek pracy).

Odpływ z zasobu bezrobotnych oznacza przemieszczanie się osób w odwrotnym kierunku. Niektórzy znajdują pracę, inni rezygnują z poszukiwań i na stałe opuszczają zasób siły roboczej. Część osób z tej grupy osiąga wiek emerytalny i nabywa prawo do otrzymania świadczeń emerytalnych, wielu innych, zniechęconych procesem poszukiwań pracy, decyduje się na zaprzestanie tych usiłowań. Przepływy te w zwartej postaci ilustruje Rys. 2.3. Strzałki pokazują

kierunki przepływu ludności pomiędzy stanami: zatrudnienia, bezrobocia i braku przynależności do zasobów siły roboczej.

Rys. 2.3. Przepływy na rynku pracy

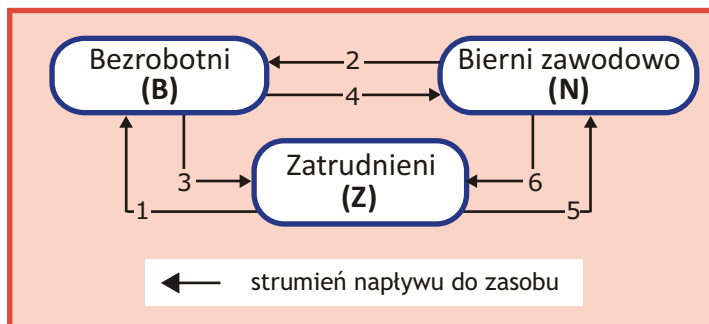


Źródło: Begg D. i inni, 1995, s. 225

W dynamicznej gospodarce, w której znaczące są koszty dostosowawcze towarzyszące osiągnięciu stanów równowagi konieczne jest badanie strumieni osób przepływających między zasobami rynku pracy (zob. Kwiatkowski E. 2002 b, s. 26 - 45).

Wiadomo, że w danym momencie poszczególne osoby należą do jednego z trzech zasobów: zatrudnionych, bezrobotnych albo biernych zawodowo. W następnym momencie rozmiary tych zasobów zmieniają się pod wpływem określonych przepływów osób między tymi zasobami. Kierunki tych strumieni ilustruje Rys. 2.4.

Rys. 2.4. Zasoby i strumienie na rynku pracy



Źródło: E. Kwiatkowski (2002 b), s. 30

Regulatorami poziomu zasobu bezrobotnych (**B**) są przepływy 1 - 4 określające wielkość napływu i odpływu z zasobu bezrobotnych. Strumieniami **zasilającymi zasób bezrobotnych**, zwanymi napływem są:

- strumień 1 obejmujący osoby zwolnione z pracy (w trybie grupowym lub indywidualnym) oraz osoby odchodzące z pracy dobrowolnie,
- strumień 2 obejmujący osoby wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy, którym nie udało się wcześniej znaleźć miejsc pracy (głównie absolwenci szkół) oraz tych, którzy po pewnym okresie pozostawania poza zasobem siły roboczej podjęli ponownie starania o miejsca pracy (na razie bezskutecznie).

Strumieniami **obniżającymi zasób bezrobotnych**, zwanymi odpływem są:

- strumień 3 obejmujący osoby bezrobotne, które znalazły pracę,
- strumień 4 obejmujący osoby, które w stan bierności zawodowej przechodzą w sposób naturalny przechodząc na emeryturę lub rentę, bądź to popadają w ten stan zniechęcone bezskutecznym poszukiwaniem pracy.

Regulatorami poziomu zasobu zatrudnionych (**Z**) są przepływy 1, 3, 5 i 6. Strumieniami **zasilającymi zasób zatrudnionych** są napływy 3 i 6, a strumieniami **obniżającymi zasób zatrudnionych** są odpływy 1 i 5.

Natomiast poziom zasobu biernych zawodowo regulują: strumienie napływu 4 i 5 oraz strumienie odpływu 2 i 6.

Strumienie osób przepływających między zasobami związanymi z rynkiem pracy **zależą** od wielu **czynników**. Najważniejszymi z nich są:

- 1° stan koniunktury gospodarczej,
- 2° dynamika procesów restrukturyzacji gospodarki, stopień mobilności siły roboczej pod względem kwalifikacyjnym, zawodowym i przestrzennym wraz ze stopniem niedopasowań strukturalnych popytu na pracę z podażą,
- 3° indywidualne zachowania i decyzje zarówno bezrobotnych, jak i pracujących.

Celem opisu przepływów między zasobami rynku pracy jest:

- charakterystyka zmian w wielkości, natężeniu i strukturze poszczególnych zasobów w różnych momentach czasu,
- identyfikacja zarówno czynników determinujących przepływy siły roboczej na rynku pracy, jak i grup siły roboczej znajdujących się w ekstremalnych sytuacjach na rynku pracy (por. Kucharski L., 2002 r., s. 9 - 30).

Przedstawione powyżej statyczne (zasobowe) i dynamiczne (strumieniowe) ujęcia kategorii zasobów pracy występujących na rynku pracy wzajemnie się uzupełniają. Badania empiryczne dotyczące poznania problemów funkcjonowania rynku pracy dostarczają określonych narzędzi (instrumentów) umożliwiających sterowanie systemem aktywnej polityki wobec zasobów pracy prowadzonej na poziomie państwa, struktur lokalnych (reprezentowanych przez władzę i instytucje), a co ważniejsze, ułatwiają właściwe adresowanie aktywnych programów rynku pracy mających przeciwdziałać i łagodzić negatywne skutki społecznie dolegliwego i ekonomicznie niepożądanego zjawiska bezrobocia.

2.4. Statystyczne mierniki rynku pracy

Omówione w punktach 2.2 i 2.3 niniejszego opracowania podstawowe charakterystyki rynku pracy znajdują swoje odzwierciedlenie w odpowiednich miernikach i wskaźnikach statystycznych. W Polsce głównym źródłem pozyskiwania danych dotyczących rynku pracy jest Główny Urząd Statystyczny (GUS). Statystyki GUS opracowywane są na podstawie danych uzyskanych w reprezentacyjnym Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), na podstawie sprawozdawczości statystycznej oraz szacunków (m.in. w zakresie gospodarstw indywidualnych)³.

Według definicji przyjętej w badaniach BAEL⁴ podstawowym kryterium podziału ludności na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, czyli wykonywanie, posiadanie bądź poszukiwanie pracy. Przyjęta kolejność wyodrębniania poszczególnych kategorii ludności gwarantuje zaklasyfikowanie każdej osoby tylko do jednej kategorii.

Do **pracujących** zaliczono wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które

³Więcej informacji w Roczniku Statystycznym 2008 r., s. 217-218.

⁴Opracowano na podstawie: Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, IV kwartał 2008, GUS.

w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego,
- pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem,
- pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa,
- miały pracę, ale jej nie wykonywały z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, wypoczynkowego lub z innych powodów.

Bezrobotni to osoby w wieku 15-74 lata, które spełniły jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Bierni zawodowo to osoby, które nie zostały zakwalifikowane jako pracujące ani bezrobotne.

Do **ludności aktywnej zawodowo** zaliczono więc wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, uznane za pracujące lub bezrobotne zgodnie z podanymi wyżej definicjami. **Współczynnik aktywności zawodowej** określa się jako udział ludności aktywnej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej. **Stopa bezrobocia** oznacza zaś udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo.

Statystyki uzyskiwane na podstawie badania BAEL pozwalają na ocenę sytuacji na rynku pracy w różnych przekrojach, np. według wieku, wykształcenia, sektorów ekonomicznych, zawodów, etc. Umożliwiają one także dokonywanie bezpośrednich porównań międzynarodowych.

2.5. Podsumowanie i wnioski

Rozważania przedstawione w punkcie 2. niniejszego opracowania można podsumować następująco.

- Po pierwsze. Rynek pracy należy traktować jako swoisty rynek ekonomiczny, na którym przedmiotem transakcji jest praca. Uczestnikami tego rynku są podmioty (przedsiębiorstwa, instytucje, osoby fizyczne), które występują w roli pracodawców, pracowników oraz pośredników między pracodawcami i pracownikami.
- Po drugie. Istnieje wiele kryteriów podziału rynku pracy, a co się z tym wiąże także wielość klasyfikacji rodzajowych rynku pracy. Tradycyjny podział rynku pracy opiera się na zastosowaniu pewnych właściwości opisujących siłę roboczą lub miejsca pracy. Według tych kryteriów wyróżnia się m.in. podział rynku pracy według zawodów w ujęciu gałęziowo-branżowym, czy też rynki o określonym zasięgu terytorialnym. Drugi, mniej tradycyjny podział rynków pracy pozwala na ocenę zasadniczych problemów formułowanych w różnych teoriach dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Zaliczyć do nich należy m.in. mechanizmy alokacji siły roboczej, nierównowagę na rynku pracy, kształtowanie cen siły roboczej czy podział dochodów z pracy.
- Po trzecie. Empiryczne badania rynku pracy wymagają zdefiniowania określonych miar i wskaźników związanych z funkcjonowaniem tego rodzaju rynku ekonomicznego. Miary te opisują zarówno podaż pracy, jak i popyt na pracę. Ważne jest także określenie warunków, jakie muszą być spełnione, aby rynek pracy cechował się równowagą. Często jednak równowaga na rynku pracy jest stanem czysto hipotetycznym. Zwykle bowiem, szczególnie w dłuższym okresie czasu, na rynku pracy obserwuje się zjawisko nierównowagi. W ujęciu ilościowym nierównowaga oznacza, iż podaż pracy przewyższa popyt na pracę (mówimy wówczas o rynku pracodawców) lub odwrotnie (mamy wówczas do czynienia z rynkiem pracobiorców). W ujęciu jakościowym nierównowaga na rynku pracy przejawia się głównie poprzez niedopasowania strukturalne oczekiwań pracodawców w relacji do możliwości potencjalnych pracowników. Oba podejścia do zjawiska nierównowagi, ilościowe i jakościowe, będą analizowane w dalszej części opracowania w odniesieniu do lokalnego rynku pracy miasta Lublina.

3.

Rynek pracy miasta Lublina w świetle danych statystycznych

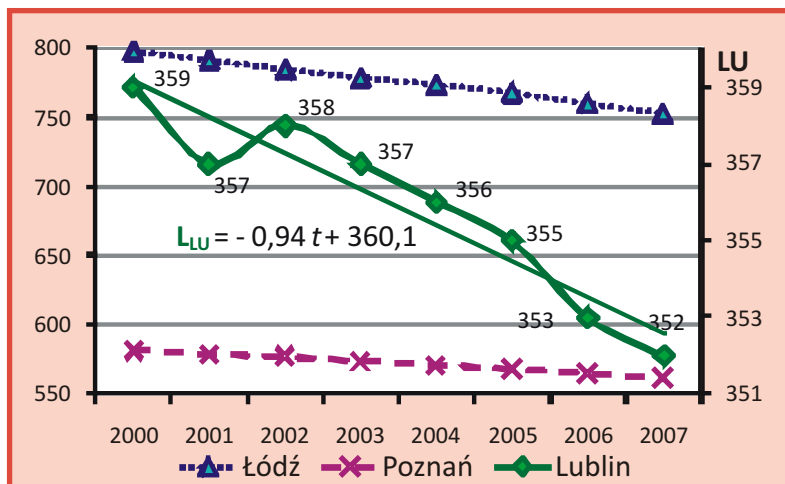


W niniejszym rozdziale przedstawiona jest ogólna charakterystyka rynku pracy miasta Lublina. Obejmuje ona ocenę potencjału demograficznego Lublina (liczba ludności i jej struktura według płci, wieku, ekonomicznych grup wieku, ruch naturalny ludności miasta Lublina oraz migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności Lublina, por. pkt. 3.1). Punkt 3.2. obejmuje charakterystykę pracujących w Lublinie pod względem ich liczby i struktury (według płci, wykształcenia, wieku oraz według sektorów ekonomicznych). Przedstawione zostaną podstawowe tendencje zmian liczby pracujących w różnych ujęciach. Dalsza część niniejszego rozdziału (punkt 3.3.) zawiera główne problemy związane z bezrobociem na terenie miasta Lublina. Rozdział ten kończy się krótkim podsumowaniem (punkt 3.4.).

3.1. Potencjał demograficzny miasta Lublina

Lublin to największe miasto na wschodniej ścianie Polski. Jest stolicą województwa i subregionu lubelskiego. Liczba ludności Lublina w 2007 roku wynosiła 352 tys. osób, co stanowiło 16,2% ludności województwa lubelskiego. W hierarchii miast Polski ze względu na liczbę ludności Lublin znajduje się na 9 miejscu, tuż za Bydgoszczą (363 468 osób). Populacja Lublina jest nieco ponad dwukrotnie większa (2,16) od Rzeszowa (163 508 osób). Na wschodzie Polski, i nie tylko, Lublin jest ważnym miastem rozwijającym się według swoistych reguł ludnościowych, ale niektóre cechy tego rozwoju są wspólne dla wielu centrów wielkomiejskich. Elementem tego podobieństwa są zmiany w czasie. W przypadku Lublina są one niewielkie co do skali. Powyższe ilustruje Rys. 3.1.

Rys. 3.1. Ludność Lublina i niektórych miast Polski (w tys.) w okresie 2000 - 2007 r. [stan w dniu 31 XII]



Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Zobrazowane informacje dokumentują malejącą tendencję zmian liczby ludności wybranych miast Polski. Gdyby założyć liniowość spadkowego trendu liczby mieszkańców Lublina (stan ludności Lublina opisuje prawa oś rzędnych wykresu), to w okresie 2000 - 2007 r., z roku na rok ludność Lublina malała średnio o 940 osób (co oznacza średnio roczne tempo spadku ludności na poziomie około 0,06% rocznie).

Obserwacja zmian w czasie nie tylko procesów ludnościowych, ale każdego zjawiska, daje generalny obraz prawidłowości go kształtujących. Ale to co jest swoistego i nietypowego dla obiektu uzyskuje się w drodze analiz zorientowanych m.in. na jego strukturę w różnych, dostępnych przekrojach, utożsamianych z czynnikami oddziałującymi na badany proces. Dlatego dalsza charakterystyka demografii Lublina prowadzona jest punktowo. Tam, gdzie to zasadne uwzględnia się także porównania w strukturach przestrzennych oraz opisuje się przeobrażenia stanów i struktur demograficznych Lublina według powszechnie uznanych za istotne determinantów.

W obszarze województwa lubelskiego wyróżnione są trzy subregiony: subregion lubelski (subR.LU), białskopodlaski (subR.BP) i chełmsko-zamojski (subR.Ch-Z). Podregion lubelski jest największy na Lubelszczyźnie, zarówno pod względem powierzchni, liczby ludności, jak i gęstości zaludnienia. Zajmuje 39,2% powierzchni województwa, a na jego obszarze zamieszkuje 55,7% ludności województwa (1 206 744 osób wobec 2 166 213 [stan: 31 XII 2008 r.]). Gęstość

zaludnienia wynosi 122 osoby/km² (wobec 86 osób/km² w województwie)⁵. Zarówno w całym województwie, jak i wszystkich jego subregionach występuje nadwyżka kobiet w relacji do mężczyzn. Na 100 mężczyzn w województwie przypada 106 kobiet, a w podregionach: subR.BP: 103, subR.Ch-Z: 105, subR.LU: 108 kobiet na 100 mężczyzn (por. Tabl. 3.1.).

W każdym z subregionów są miasta funkcjonujące na prawach powiatu. W subR.BP jest to Biała Podlaska, w subR.Ch-Z są to Chełm i Zamość, a w subR.LU jedynym miastem na prawach powiatu jest Lublin. Struktura mieszkańców wymienionych miast województwa lubelskiego wg płci znacznie różni się od właściwej podregionom (por. Tabl. 3.1.).

Tablica 3.1. Wybrane charakterystyki demograficzne ludności województwa lubelskiego wg miast i subregionów w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

Miasto	Liczba mieszkańców	Udział kobiet	Kobiety /100M	Subregion	Udział kobiet	K/100M
Lublin	351 806	53,92%	117,0	LU	51,87%	107,8
Biała Podlaska	57 783	51,87%	107,8	B-P	50,78%	103,2
Chełm	67 782	52,82%	111,9	Ch-Z	51,26%	105,2
Zamość	66 375	52,64%	111,1			
woj. lubelskie					51,53%	106,3

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Drugim, obok płci, *stricte* demograficznym kryterium różnicującym populację jest wiek. Pod tym względem Lublin jest miastem kontrastów. Wśród miast Lubelszczyzny strukturę mieszkańców Lublina (według wieku z jednoczesnym uwzględnieniem podziału ze względu na płeć) wyróżnia największy udział młodych mężczyzn w wieku 30 - 39 lat oraz równoczesny, wysoki udział mężczyzn w wieku emerytalnym. Dla kobiet kontrasty te ujawniają się w grupach wiekowych 40 - 49 lat oraz 65 i więcej (por. Tabl. 3.2.). Do prezentacji wybrano te grupy wieku, dla których różnica między maksymalnymi i minimalnymi udziałami danej grupy wiekowej w ogóle populacji miasta przekroczyła 2,0 punkty procentowe (p.p.).

⁵ Dane tu prezentowane (demograficzne i dotyczące rynku pracy) zaczerpnięto z publikacji Województwo lubelskie 2008, Podregiony, powiaty, gminy, US w Lublinie, Grudzień 2008 oraz Rocznik Demograficzny 2008, GUS, Warszawa.

Tablica 3.2. Ludność województwa lubelskiego wg wybranych grup wieku, płci i miast Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

		Wiek:				
Miasto	MĘŻCZYŹNI	...	30 - 39	40 - 49	...	65 i +
Lublin	100,00%	...	16,15%	12,84%	...	10,82%
Biała Podlaska	100,00%	...	14,43%	13,88%	...	7,47%
Chełm	100,00%	...	14,59%	13,99%	...	9,39%
Zamość	100,00%	...	13,96%	13,85%	...	8,74%
min =			13,96%	12,84%	...	7,47%
MAX =			16,15%	13,99%	...	10,82%
MAX - min=			2,19%	1,15%	...	3,35%
Miasto	KOBIETY	...	30 - 39	40 - 49	...	65 i +
Lublin	100,00%	...	13,94%	12,23%	...	15,77%
Biała Podlaska	100,00%	...	13,01%	14,82%	...	11,68%
Chełm	100,00%	...	12,99%	14,20%	...	14,16%
Zamość	100,00%	...	12,88%	14,91%	...	13,17%
min =			12,88%	12,23%	...	11,68%
MAX =			13,94%	14,91%	...	15,77%
MAX - min=			1,06%	2,68%	...	4,08%

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Przedstawiona kategoryzacja wieku jest interesująca o tyle, że wchodzi w zakres zagadnień związanych z rozmiarami hipotetycznej podaży pracy. W tym kontekście Lublin jawi się jako miasto o dużym potencjale zasobów pracy, zwłaszcza wśród mężczyzn. Z drugiej strony pojawia się sygnał innego demograficznego faktu: wysokiego obciążenia ludnością w wieku poprodukcyjnym w regionie, o czym będzie dokładniej mowa w dalszej charakterystyce Lublina.

Na tle dużych aglomeracji miejskich, jakie wybrano do porównań (Warszawa, Łódź i Poznań), pod względem struktury wieku mieszkańców Lublin prezentuje się wyjątkowo pozytywnie. W roku 2007 (stan na dzień 31 XII) odsetek osób w wieku do 34 lat włącznie kształtował się na poziomie 46,84% i był najwyższy wśród miast, które wybrano do porównań (w Warszawie odsetek ten kształtował się na poziomie 42,15%, w Łodzi 40,06%, w Poznaniu zaś 46,02%). Najniższy wśród wybranych miast jest także odsetek osób w wieku co najmniej 65 lat. W roku 2007 stanowiły one około 13,5% (w Warszawie było ich 17,13%, w Łodzi 16,92%, w Poznaniu 14,64%, stan na dzień 31 XII). Korzystna struktura wieku dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W Lublinie występuje niski udział

mieszkańców w wieku co najmniej 70 lat (zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn) oraz wysoki udział mężczyzn i kobiet w wieku 20 - 24 lata (por. Tabl. 3.3.); do prezentacji wybrano te grupy wieku, dla których różnica między maksymalnymi i minimalnymi udziałami danej grupy wiekowej w ogóle populacji miasta przekroczyła 2,0 punkty procentowe.

Tablica 3.3. Ludność Lublina i niektórych miast Polski wg wybranych grup wieku i płci w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

		Wiek:					
Miasto	MĘŻCZYŹNI	...	20 - 24	25 - 29	30 - 34	...	70 i +
Lublin	100,00%	...	9,77%	9,89%	8,86%	...	7,19%
Warszawa	100,00%	...	7,28%	9,41%	10,01%	...	10,03%
Łódź	100,00%	...	8,08%	9,00%	8,67%	...	8,71%
Poznań	100,00%	...	8,95%	10,85%	9,92%	...	8,05%
min =			7,28%	9,00%	8,67%	...	7,19%
MAX =			9,77%	10,85%	10,01%	...	10,03%
MAX - min=			2,50%	1,85%	1,34%	...	2,84%
Miasto	KOBIETY	...	20 - 24	25 - 29	30 - 34	...	70 i +
Lublin	100,00%	...	8,99%	9,42%	7,75%	...	11,29%
Warszawa	100,00%	...	6,15%	9,00%	9,45%	...	15,13%
Łódź	100,00%	...	6,88%	7,81%	7,28%	...	15,92%
Poznań	100,00%	...	7,86%	10,06%	8,75%	...	12,99%
min =			6,15%	7,81%	7,28%	...	11,29%
MAX =			8,99%	10,06%	9,45%	...	15,92%
MAX - min=			2,25%	2,17%	4,64%

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Na tle porównywanych struktur mieszkańców miast Polski według wieku Lublin wyróżnia się jeszcze jedną właściwością. Z wyjątkiem kategorii wiekowej od 30 do 49 lat udział mężczyzn w populacji ogółem jest porównywalny z innymi miastami. Natomiast w grupach skrajnych wiekiem (młodych 15 - 29 lat oraz dojrzałych 50 - 64 lata) w strukturze mieszkańców Lublina dominują kobiety.

W badaniach rynku pracy wymaga się jednak nieco innej kategoryzacji wieku ludności. Istotne znaczenie ma podział ludności na trzy grupy, a mianowicie: ludność w wieku przedprodukcyjnym (ludność w wieku do 17 lat włącznie), produkcyjnym (czyli ludność w wieku zdolnym do pracy; dla mężczyzn przyjęto wiek 18 - 64 lata, dla kobiet 18 - 59 lat) oraz w wieku poprodukcyjnym (mężczyźni 65 lat i więcej; kobiety 60 lat i więcej). Na tle miast regionu na poziomie ogółem

struktury wieku Lublin nie wypada najlepiej - por. Tabl. 3.4.

Tablica 3.4. Ludność Lubelszczyzny wg ekonomicznych grup wieku, płci i miast w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

Miasto	Poziom agregacji	Razem:	Wiek:			
			przed- produkcyjny	produkcyjny	po- produkcyjny	obciążenie
Lublin	OGÓŁEM	100,00%	16,66%	66,84%	16,49%	49,6
	KOBIETY	100,00%	15,25%	63,40%	21,35%	57,7
	MĘŻCZYŻNI	100,00%	18,31%	70,88%	10,82%	41,1
Biała Podlaska	OGÓŁEM	100,00%	20,50%	67,77%	11,73%	47,6
	KOBIETY	100,00%	19,39%	64,93%	15,69%	54,0
	MĘŻCZYŻNI	100,00%	21,71%	70,83%	7,47%	41,2
Chełm	OGÓŁEM	100,00%	18,38%	67,05%	14,57%	49,1
	KOBIETY	100,00%	16,97%	63,82%	19,21%	56,7
	MĘŻCZYŻNI	100,00%	19,95%	70,67%	9,39%	41,5
Zamość	OGÓŁEM	100,00%	19,68%	66,65%	13,66%	50,0
	KOBIETY	100,00%	18,29%	63,61%	18,10%	57,2
	MĘŻCZYŻNI	100,00%	21,22%	70,04%	8,74%	42,8

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że struktura ludności Lublina według ekonomicznych grup wieku nie jest korzystna z punktu widzenia zapotrzebowania na siłę roboczą. Lublin charakteryzuje się bowiem mniejszym (w porównaniu z innymi miastami Lubelszczyzny) udziałem osób w wieku produkcyjnym oraz znacznie większym udziałem osób w wieku poprodukcyjnym na tle całej populacji ludności miasta. Mniej korzystna struktura ludności wśród dużych miast Lubelszczyzny występuje jedynie w Zamościu. Co więcej, potencjalne zasoby podaży pracy mieszkańców Lublina drzemią wśród mężczyzn, a nie kobiet, pomimo, że jest ich więcej zarówno względnie, jak i bezwzględnie. Taki stan rzeczy jest konsekwencją relatywnie wysokiego udziału młodych mężczyzn w wieku 30 - 39 lat w populacji mieszkańców Lublina.

Tabl. 3.4. zawiera ponadto miernik obciążenia demograficznego (liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym). Nieznaczne jest jego zróżnicowanie terytorialne. Ale podobnie, jak w Polsce, tak i na Lubelszczyźnie, obciążenie demograficzne jest znacznie wyższe wśród kobiet niż mężczyzn, co jest prostą konsekwencją różnicy w poziomie barometru cywilizacyjnego rozwoju społeczeństw, jakim jest średnie dalsze

trwanie życia noworodka (e_0). W Polsce jest ono znacznie korzystniejsze dla kobiet ($e_0 = 79,74$ lat wobec 70,96 lat dla mężczyzn w 2007 r.). Stan i struktura demograficzna ludności jest efektem oddziaływania na ludność pewnych grup czynników, wśród których najważniejsze to: czynniki determinujące ruch naturalny ludności (urodzenia i zgony) oraz migracje ludności (napływ i odpływ ludności). Biorąc pod uwagę ruch naturalny ludności, Lublin jest miastem prorodwojowym. Oznacza to, że rodzi się więcej osób niż umiera, co w długim okresie oznaczać może korzystne zmiany w demografii miasta (por. Tabl. 3.5.).

Tablica 3.5. Ruch naturalny ludności w największych miastach Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

Miasto	Urodzenia żywe	Zgony	Naturalny	Urodzenia żywe	Zgony	Naturalny
	w liczbach bezwzględnych			na 1 000 ludności		
Lublin	3341	3225	116	9,71	9,38	0,34
Biała Podlaska	587	442	145	10,27	7,74	2,54
Chełm	624	575	49	9,19	8,47	0,72
Zamość	608	486	122	9,17	7,33	1,84

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Jednak ostateczny stan ludności korygowany jest jeszcze saldem ruchów migracyjnych. Okazuje się, że pozytywny wpływ przyrostu naturalnego na stan ludności z nawiązką redukowany jest przez niekorzystne procesy migracyjne zarówno te wewnętrzne (krajowe), jak i zagraniczne (Tabl. 3.6.).

Tablica 3.6. Migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności na pobyt stały w wybranych miastach Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

Miasto	Napływ, a w tym:				Saldo ogółem	
	Ogółem	z miast	z zagranicy	ze wsi	bezwzgl.	/10 000
Lublin	3363	1603	88	1672	- 1474	41,9
Biała Podlaska	639	182	21	436	- 238	41,2
Chełm	751	201	54	496	- 305	45,0
Zamość	794	203	33	558	- 354	53,3
Miasto					Saldo zagranicy	
	Ogółem	do miast	za granicę	na wieś		
Lublin	4837	1732	190	2915	- 102	
Biała Podlaska	877	347	51	479	- 30	
Chełm	1056	418	46	592	8	
Zamość	1148	432	85	631	- 52	

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Niekorzystny bilans migracji ludności Lublina ze wsią jest główną barierą prorozwojowych procesów ludnościowych miasta. Z rachunku wynika, że w 2007 roku więcej osób migrowało z Lublina na wieś niż do niego napływało (relacja odpływu do napływu wynosi 1,74), a bez względu na kierunek odpływu z tytułu przemieszczeń wewnątrz kraju, na każde 10 tys. mieszkańców Lublina ubywały łącznie 42 osoby. Z powyższych danych wynika więc, iż Lublin wyludnia się głównie za sprawą migracji krajowych (na wieś). Skala migracji zagranicznych jest znacznie niższa. Dodatkowo uwzględniając strukturę migracji wewnętrznych według płci, zauważa się, że w przypadku Lublina skala migracji kobiet jest znacznie większa niż wśród mężczyzn (por. Tabl. 3.7.). Dotyczy to zarówno napływu, jak i odpływu ludności. Na każdych 100 mężczyzn przybywa 130 kobiet a odpływa 111. Podobną jest prawidłowość w pozostałych miastach subregionów. Skutkiem tego są nierówne proporcje kobiet i mężczyzn w obu strumieniach migracji. Innymi słowy bramy Lublina stoją wyraźnie większym otworem dla napływających kobiet (różnica 13,22 p.p.), ale także nieco bardziej są uchylone dla kobiet odpływających (różnica 5,32 p.p.). Porównywalnie jest w Chełmie i Zamościu. Bardziej zrównoważone, ale także z przewagą na rzecz kobiet, są proporcje w Białej Podlaskiej (odpowiednio dla napływu i odpływu wynoszą one: 7,12 p.p. i 6,54 p.p.).

Tablica 3.7. Udziały wielkości strumieni migracji wewnętrznych w łącznej ich liczbie wg płci w wybranych miastach Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

Miasto	Napływ:		natężenie K / 100 M	Odpływ:		natężenie K / 100 M
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI		KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	
Lublin	56,61%	43,39%	130	52,66%	47,34%	111
Biała Podlaska	53,56%	46,44%	115	53,27%	46,73%	114
Chełm	57,25%	42,75%	134	53,47%	46,53%	115
Zamość	55,06%	44,94%	123	51,74%	48,26%	107

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Z perspektywy przydatności opisu struktur demograficznych dla analiz rynku pracy Lubelszczyzny, a zwłaszcza miasta Lublina, w tej części opracowania wyeksponowano oddziaływanie kilku ważnych czynników na procesy ludnościowe. Za istotne uznano ogólne zmiany w czasie wynikające z rozwoju społeczno-ekonomicznego i koniunktury gospodarczej, determinanty *stricte* demograficzne, jak płeć i wiek oraz procesy migracyjne.

W takiej też kolejności przybliżona została istota pomiaru ich wpływu.

3.2. Pracujący w Lublinie

Diagnozowanie popytowej strony rynku pracy jest znacznie trudniejsze od rozpoznawania strony podażowej, ponieważ zmiany po stronie zapotrzebowania na pracę dokonują się w o wiele szybszym tempie i są znacznie ważniejsze dla kształtowania się sytuacji na rynku pracy. Ponadto, popyt na pracę jest pochodną popytu na dobra i usługi i zmienia się wraz z rozwojem tego rynku, co oznacza, że wzrost agregatowego popytu idzie w parze ze wzrostem popytu na pracę. Dlatego główną jego charakterystyką i miarą ilościową jest liczba ludności aktywnej zawodowo wyrażona liczbą pracujących.

W obszarze województwa lubelskiego największe - co do skali - rynki pracy zlokalizowane są w czterech miastach subregionów Lubelszczyzny - Tabl. 3.8., dominującym jest jednak rynek pracy Lublina.

Tablica 3.8. Pracujący⁶ wg miast subregionów Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

Miasto	Lublin	Biała Podlaska	Chełm	Zamość	OGÓŁEM
Liczba	111 589	14 987	16 572	18 809	161 957
%	68,90%	9,25%	10,23%	11,62%	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Każdy zrealizowany popyt na pracę cechuje się określoną strukturą ze względu na różne przekroje. Najczęściej uwzględnianymi kryteriami podziału pracujących są sektory ekonomiczne GN, sektory własności i sekcje działalności PKD. W niektórych klasyfikacjach uwzględniany jest podział ze względu na płeć.

W GN Polski występują dwa sektory własności: publiczny i prywatny. Natomiast trójsektorowy podział GN zawiera trzy sektory ekonomiczne (SE), a mianowicie:

⁶Według faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności: łącznie z fundacjami, stowarzyszeniami, partiami politycznymi, związkami zawodowymi, organizacjami społecznymi, organizacjami pracodawców, samorządem gospodarczym i zawodowym oraz z rolnikami indywidualnymi. Bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

- SE I: Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo,
- SE II: Przemysł, budownictwo,
- SE III: Usługi rynkowe i nierynkowe.

W tabelicy 3.9. przedstawione zostały dane dotyczące liczby pracujących w poszczególnych sektorach ekonomicznych w Lublinie w 2007 r., ogółem i według płci (w tys. osób). Wynika z nich, że znaczna część pracujących (77,7%) zatrudniona jest w sektorze usługowym. Jednak prawie połowa pracujących w sektorze usług to osoby pracujące w sektorze usług nierynkowych (administracja publiczna, ochrona zdrowia, edukacja). Tak duży udział pracujących w sektorze usług nierynkowych odzwierciedla się w strukturze pracujących według sektorów własności. Według danych GUS w 2007 roku 47,7% pracujących w Lublinie to osoby pracujące w sektorze publicznym. W tym sektorze wśród pracujących dominowały głównie kobiety (ponad 62% pracujących w sektorze publicznym). Pracujący w sektorze prywatnym to osoby pracujące głównie w przemyśle i budownictwie (SE II) oraz w sektorze usług rynkowych. W tych sektorach wśród pracujących wyższy odsetek stanowili mężczyźni.

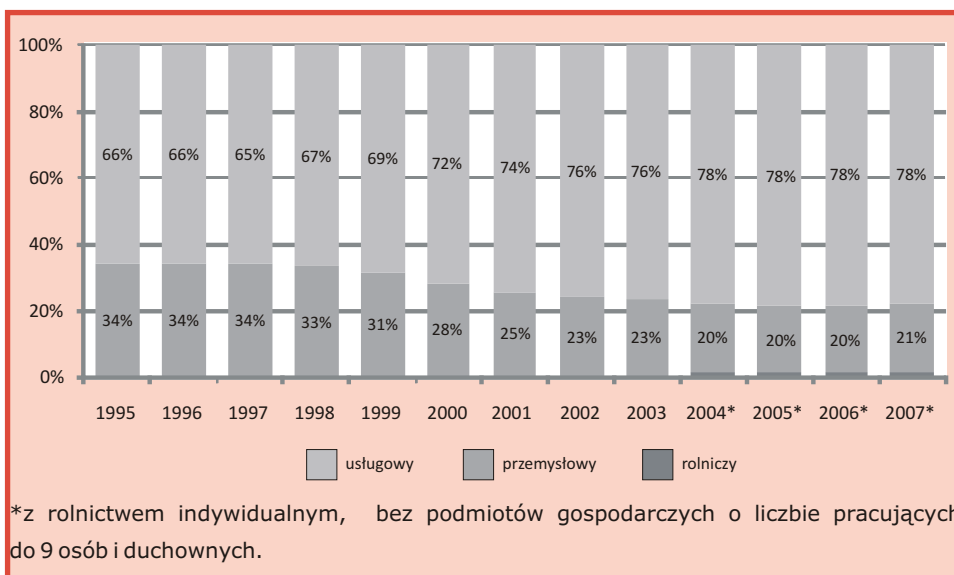
Tablica 3.9. Pracujący w Lublinie (w tys.) wg sektorów ekonomicznych, sektorów własności i płci w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]

SEKTOR	OGÓŁEM	SE: I	SE II	SE III: usługi	
				rynkowe	nierynkowe
OGÓŁEM	111,6	1,8	23,1	44,5	44,5
Kobiety	58,8	0,7	6,9	21,5	21,5
Mężczyźni	52,8	1,1	16,2	23,0	23,0
PUBLICZNY	53,2	0,2	2,5	12,2	12,2
Kobiety	33,1	0,1	0,7	5,1	5,1
Mężczyźni	20,2	0,1	1,8	7,1	7,1
PRYWATNY	58,3	1,6	20,6	32,2	32,2
Kobiety	25,7	0,6	6,2	16,4	16,4
Mężczyźni	32,6	1,0	14,4	15,9	15,9

Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Dominacja pracujących w sektorze usługowym w Lublinie widoczna była już w połowie lat dziewięćdziesiątych XX w. Według danych GUS w roku 1995 udział pracujących w usługach kształtował się na poziomie 66% (por. Rys. 3.2.), zaś udział osób pracujących w przemyśle i budownictwie sięgał poziomu 34%. Udział pracujących w rolnictwie miał (i wciąż ma) znaczenie marginalne (niecały 1%). W kolejnych latach udział pracujących w sektorze usług uległ wyraźnemu zwiększeniu kosztem zmniejszenia się udziału pracujących w przemyśle i budownictwie. Warto jednak zaznaczyć, iż około 50% pracujących w usługach są to osoby reprezentujące sektor usług nierynkowych (w latach 2002-2004 udział ten wyraźnie przekroczył 50%). Taka struktura pracujących według sektorów ekonomicznych wskazuje, że miasto pełni funkcję centrum administracyjnego, edukacyjnego, zdrowotnego i kulturalnego oraz centrum handlowo-usługowego.

Rys. 3.2. Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych w Lublinie

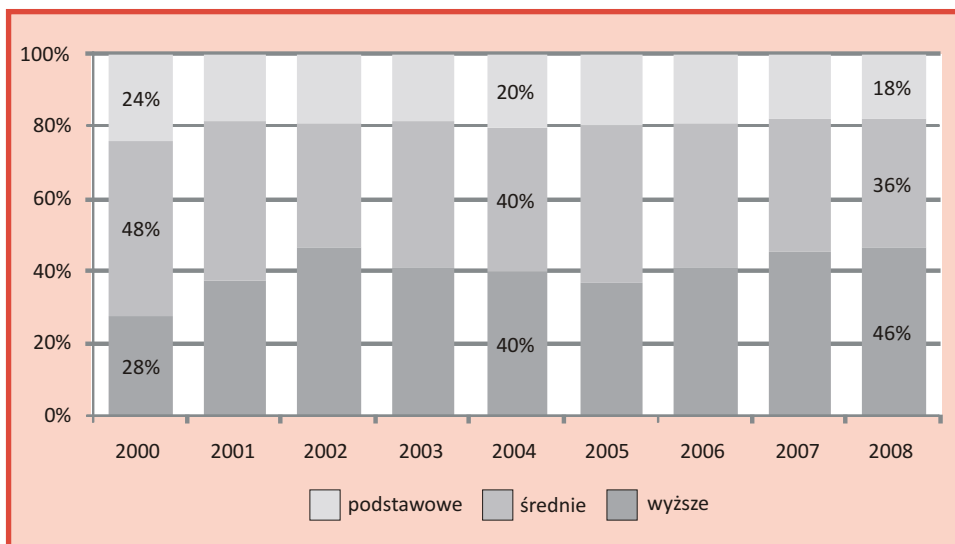


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Bank Danych Regionalnych, www.stat.gov.pl)

Biorąc pod uwagę strukturę pracujących według wykształcenia można stwierdzić, iż w latach 2000-2008 znacznie wzrósł udział pracujących z wykształceniem wyższym, z 28% (w 2000 r.) do 46% (w 2008 r., por. Rys. 3.3.). Wzrost tego udziału nastąpił głównie kosztem zmniejszenia się udziału osób z wykształceniem średnim (z 48% w 2000 r. do 36% w 2008 r.). W badanym okresie zmniejszył się także udział osób z wykształceniem podstawowym (z 24% do 18% w 2008 r.). W porównaniu ze strukturą pracujących według wykształcenia w wybranych miastach Polski, Lublin wykazuje znacznie wyższy udział pracujących

z wyższym wykształceniem (w Polsce jest to blisko 30%) oraz znacznie niższy udział pracujących z wykształceniem podstawowym (w Polsce jest to około 30%). Może to być kolejnym potwierdzeniem pozycji Lublina jako centrum edukacyjnego i administracyjnego.

Rys. 3.3. Struktura pracujących według wykształcenia w Lublinie

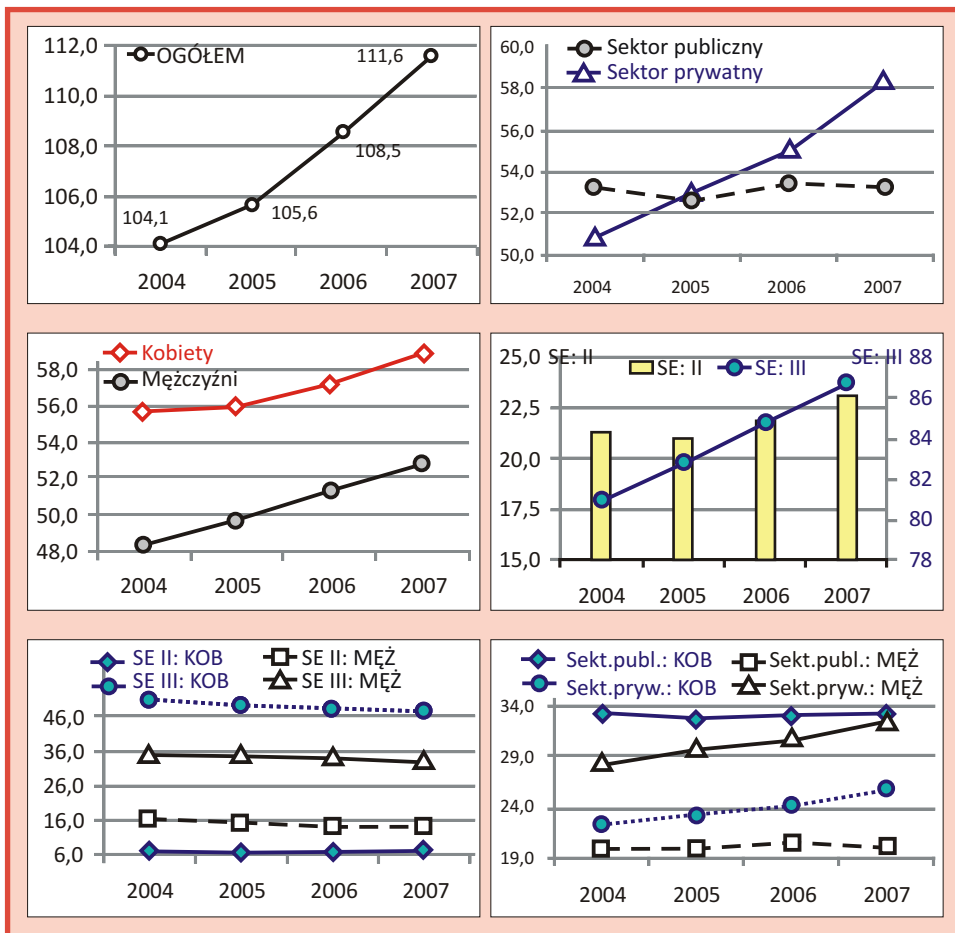


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Analizy strukturalne zjawisk są pomocne w rozpoznawaniu proporcji ze względu na wprowadzone kryteria podziału. Dogłębności wnioskowania na podstawie analiz tego typu niczym nie da się zastąpić. Dla analityka komfortową sytuacją byłaby dostępność do możliwie głęboko zdezagregowanych informacji w dłuższym horyzoncie czasowym. Wówczas możliwe jest śledzenie zmian w czasie w uwzględnionych przekrojach.

Taka też intencja przyświeca graficznej prezentacji zmian liczby pracujących w Lublinie, jakkolwiek horyzont czasowy nie jest długi, bo obejmuje lata 2004 - 2007. Wnioskowanie o kierunkach i skali przeobrażeń na lubelskim rynku pracy nie jest trudne, ponieważ dokonywane może być na podstawie obrazu danych o pracujących (w tys.) w różnych przekrojach (Rys. 3.4.). Uwidocznione tendencje zmian liczby pracujących oddają istotę przeobrażeń na lubelskim rynku pracy w latach 2004 - 2007.

Rys. 3.4. Pracujący Lublina wg sektorów własności, ekonomicznych sektorów GN i płci w latach 2004 - 2007 [stan w dniu 31 XII]



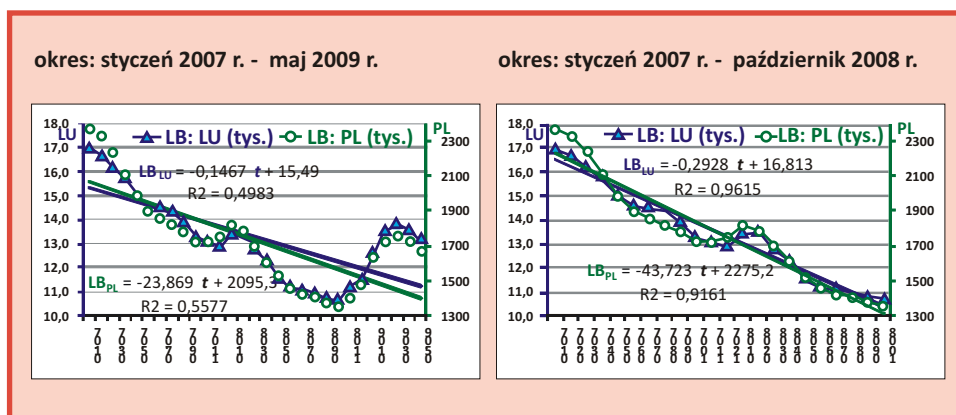
Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

3.3. Bezrobocie w Lublinie

Istotnym problemem nurtującym polską gospodarkę jest zjawisko bezrobocia. Dotyczy ono w zasadzie wszystkich regionów Polski, przy czym w przypadku dużych miast wahania bezrobocia są zdecydowanie mniejsze niż w przypadku małych miast czy obszarów wiejskich. W przypadku polskiej gospodarki w latach 2004 - 2008 nastąpił wyraźny spadek stopy bezrobocia z 19% (w 2004 r.) do 9,5% (w 2008 r.). Nieco wolniejszy spadek stopy bezrobocia odnotowano w przypadku miasta Lublina, z 12,4% (w roku 2004) do 7,4% (w 2008 r.). Ograniczając okres analizy do okresu styczeń 2007 r. - maj 2009 r., kosztem zwiększenia częstotliwości danych (dane miesięczne) tendencje obserwowane w Lublinie były zgodne z tendencjami obserwowanymi w skali całej gospodarki narodowej.

W zasadzie do października 2008 r. bezrobocie w Lublinie systematycznie się zmniejszało (pomijając wahania sezonowe obserwowane zwykle w I kwartale). W tym okresie bezrobocie w Lublinie zmniejszało się z miesiąca na miesiąc średnio o 293 osoby (2,18%). Dla porównania średnia miesięczna stopa spadku liczby bezrobotnych dla Polski wynosiła 2,63%. Dopiero od listopada 2008 r. nastąpił wzrost liczby bezrobotnych (a tym samym i stopy bezrobocia), który trwał do marca 2009 r. (por. Rys. 3.5.). W okresie styczeń 2007 - maj 2009 r. średnia stopa spadku liczby pracujących w Lublinie kształtowała się na poziomie 0,9% (dla Polski 1,21%).

Rys. 3.5. Liczba bezrobotnych w Lublinie i w Polsce w okresie styczeń 2007 r. - maj 2009 r. [dane miesięczne, stan na koniec miesiąca]

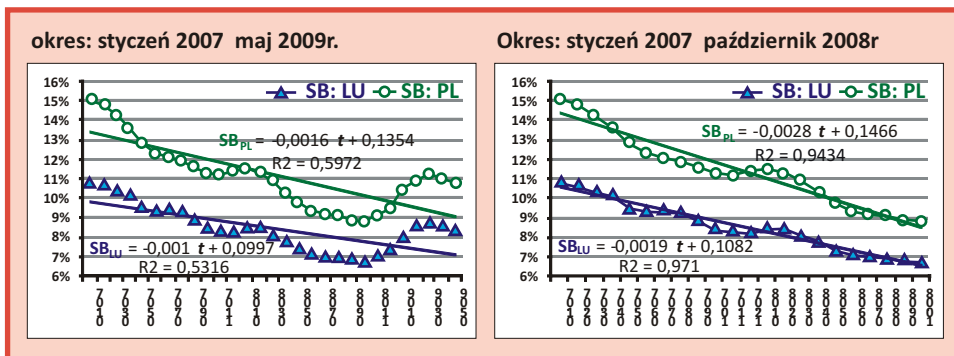


Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

Podobne tendencje zmian w perspektywie czasu zaobserwowano w przypadku stopy bezrobocia. W okresie styczeń 2007 r. - maj 2009 r. stopa

bezrobocia w Lublinie malała średnio miesięcznie o 0,10% (a w Polsce o 0,16%, por. Rys. 3.6.), podczas gdy w podokresie malała przeciętnie miesięcznie o 0,19% (a w Polsce o 0,28%).

Rys. 3.6. Stopa bezrobocia w Lublinie i w Polsce w okresie styczeń 2007 r. - maj 2009 r. [Dane miesięczne, stan na koniec miesiąca]



Źródło: Opracowanie własne na podst. danych GUS

W zakresie badania struktury bezrobocia konieczne jest włączenie charakterystyk strukturalnych opisujących osobowe właściwości bezrobotnych. Wśród osobowych cech bezrobotnych pierwszoplanową rolę odgrywają dwie *stricte* demograficzne tj. płeć i wiek bezrobotnych oraz trzy atrybuty społeczne, tj. poziom wykształcenia, staż pracy (utożsamiany z doświadczeniem zawodowym) i czas pozostawania bez pracy. Wszystkie są uwzględniane w rutynowej sprawozdawczości statystycznej GUS, jakkolwiek nie w pełni zaspokajają oczekiwania analityczne. Ponadto, ilościowe charakterystyki bezrobotnych sklasyfikowane są wg standardów statystycznych i zawierają otwarte, ostatnie przedziały zmienności cech, co skutecznie ogranicza stosowalność lepszych od wskaźnikowych miar i narzędzi statystycznego opisu syntetyzującego badane prawidłowości.

Największym problemem polskiego bezrobocia jest jego utrwalanie się. Na lubelskim rynku pracy zjawisko to występuje z większą mocą niż notowany poziom krajowy. Nieco częściej bowiem niż co druga osoba aktywnie poszukująca pracy w Lublinie przez co najmniej rok była długotrwale bezrobotną (52,2%)⁷. W Polsce, w tym samym czasie (na koniec roku 2007), udział długotrwale bezrobotnych był niższy i wynosił 45,1%.

⁷ Dane dotyczące rynku pracy pochodzą z publikacji Województwo lubelskie 2008, Podregiony, powiaty, gminy, US w Lublinie, Grudzień 2008

Bezrobotni Lublina to w przeważającej części (63,9%) ludzie młodzi, w wieku mobilnym, do 44 lat. W Polsce, w tym samym czasie notowano poziom wyższy, bo stanowiący 66,9%. Ale podobnie, jak na wielu innych, lokalnych rynkach pracy, osoby w wieku 55 i więcej lat stanowiły w Lublinie znaczącą, bo 9,6%, część zasobu bezrobotnych (w Polsce wynosiło 8,5%). Ponadto, nieco częściej niż co trzeci bezrobotny w Lublinie był już w wieku niemobilnym (36,0%), podczas gdy w Polsce zaledwie co trzeci (33,9%).

Wyjątkowo skontrastowana była struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w Lublinie. Z jednej strony bowiem aż 17,3% lubelskich bezrobotnych legitymowało się wykształceniem wyższym, a wraz z wykształconymi na poziomie policealnym i średnim zawodowym stanowili oni aż 41,1% zasobu bezrobotnych, z drugiej strony natomiast dominującą była grupa osób niewykształconych, legitymująca się ukończeniem co najwyżej szkoły gimnazjalnej. Grupa ta stanowiła 28,3% zasobu bezrobotnych. Na poziomie krajowym udziały ww. klas bezrobotnych kształtowały się odpowiednio: 6,9%, 29,0% i 32,3%. Właściwością wyraźnie odróżniającą lokalne, lubelskie bezrobocie od krajowego był wyraźnie korzystny (bo niski) udział bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,0% wobec 30,0% dla Polski).

Co piąty bezrobotny z Lublina (20,6%) nie miał żadnego doświadczenia zawodowego (w Polsce było nieco gorzej - 23,2%), a co trzeci (33,7%) z doświadczeniem co najmniej 10 lat (w Polsce 29,6%).

Z zaprezentowanej, strukturalnej charakterystyki bezrobotnych Lublina wynika, że podmiotami szczególnej troski decydentów i animatorów lokalnego rynku pracy, do których miałyby być adresowane programy przeciwdziałania i łagodzenia skutków bezrobocia, winny być osoby długotrwale bezrobotne w wieku niemobilnym, z wykształceniem wyższym oraz bez wykształcenia.

Im głębsza, bardziej szczegółowa i wszechstronniejsza jest charakterystyka strukturalnego oblicza bezrobocia oraz jego obserwacja w czasie, tym łatwiejsze jest wypracowanie strategicznych decyzji o kierunkach dalszego postępowania urzędów pracy wobec problemów przeciwdziałania i łagodzenia skutków bezrobocia. Analizy naukowe są w stanie wspierać takie procesy decyzyjne, i to na bieżąco (por. Malarska A., 2009 r.) pod jednym wszak warunkiem, a mianowicie dostępności do indywidualnych danych o zarejestrowanych bezrobotnych, jakie rutynowo posiadają wszystkie urzędy pracy.

Dane dystrybuowane przez GUS nie są w stanie sprostać wymogom dogłębności analiz strukturalnych z prozaicznych powodów: są zagregowane

(nawet dla lokalnych rynków pracy), nie zawierają wielu klasyfikacji strukturalnych oraz stosownych klasyfikacji krzyżowych (dwu i więcej wymiarowych) w oczekiwanych przekrojach.

3.4. Podsumowanie i wnioski

Rozważania przedstawione w trzeciej części niniejszego opracowania można podsumować następująco:

- Po pierwsze. Empiryczne analizy rynku pracy obejmują zwykle trzy podstawowe aspekty, a mianowicie: potencjał demograficzny, pracujących oraz bezrobotnych. Analizy te odbywają się na różnych poziomach dezagregacji i w różnych przekrojach. W analizach potencjału demograficznego prowadzonych w kontekście rynku pracy istotne znaczenie, oprócz liczby ludności, ma także struktura ludności według płci i wieku (przedprodukcyjny, produkcyjny i poprodukcyjny). Analiza ta poszerzona zostaje zwykle o ocenę czynników kształtujących potencjał demograficzny. Mowa tu głównie o czynnikach określających ruch naturalny ludności oraz migracje ludności.
- Po drugie. Analizując podstawowe charakterystyki rynku pracy (od strony podaży pracy), czyli pracujących i bezrobotnych, główny nacisk położony jest na strukturę obu tych charakterystyk. W przypadku pracujących, oprócz ich liczby, istotne znaczenie w opisie rynku pracy odgrywa ich struktura według płci, poziomu wykształcenia, sektorów ekonomicznych oraz sektorów własności. W przypadku bezrobotnych, oprócz informacji dotyczącej liczby bezrobotnych czy stopy bezrobocia, istotne znaczenie ma struktura bezrobotnych według płci, wieku, poziomu wykształcenia czy okresu pozostawania bez pracy.
- Po trzecie. Lublin jest największym miastem na wschodniej ścianie Polski. Pod względem liczby ludności zajmuje 9 miejsce w rankingu miast w kraju. W latach 2000-2007 liczba ludności w Lublinie systematycznie malała, średnio o 0,06% rocznie. Podobne tendencje charakterystyczne były dla większości dużych miast w Polsce (wyjątkiem jest Warszawa).
- Po czwarte. W strukturze demograficznej ludności Lublina pod względem płci dominują kobiety (prawie 54% ogółu ludności Lublina, stan na dzień 31 XII 2007 r.). Oznacza to, że na 100 mężczyzn przypada średnio 117 kobiet. Pod względem wieku w strukturze ludności Lublina dominują

osoby w wieku do 34 lat włącznie (prawie 47%, stan na dzień 31 XII 2007 r.). Niski jest natomiast odsetek ludności w wieku co najmniej 70 lat (dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Ludność w wieku produkcyjnym stanowi ponad 67% ludności Lublina.

- Po piąte. Ponad 77% pracujących w Lublinie to osoby pracujące w sektorze usług (w 2007 r.) Połowa z nich reprezentuje jednak sektor usług nierynkowych (edukacja, ochrona zdrowia, administracja publiczna). Pracujący w przemyśle i budownictwie stanowią około 21% pracujących (w 2007 r.). Pod względem wykształcenia osób w strukturze pracujących Lublina dominują osoby z wykształceniem wyższym. Taka struktura pracujących wskazuje, iż miasto pełni funkcję centrum administracyjnego, edukacyjnego, zdrowotnego i kulturalnego oraz centrum handlowo-usługowego województwa lubelskiego.
- Po szóste. Tendencje zmian liczby bezrobotnych czy stopy bezrobocia w Lublinie są analogiczne do zmian obserwowanych na szczeblu całej gospodarki narodowej. Jedynie tempo tych zmian jest nieco niższe niż w skali kraju. Główne problemy związane z bezrobociem na terenie miasta Lublina dotyczą czasu jego trwania (udział długotrwale bezrobotnych w Lublinie w ogólnej liczbie bezrobotnych jest wyższy niż podobny udział w skali kraju). Bezrobocie dotyczy głównie ludzi młodych w wieku mobilnym (do 44 lat). W strukturze bezrobotnych pod względem wykształcenia dominują osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, choć znaczny jest także odsetek osób z wykształceniem wyższym.

4.

Sytuacja na rynku pracy miasta Lublina w świetle badań jakościowych



Jak wspomniano we wprowadzeniu do niniejszego opracowania głównym celem prowadzonych badań jest uzyskanie kompleksowej i prognostycznej informacji o sytuacji na rynku pracy w Lublinie w kontekście podaży pracy i popytu na pracę. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez badania jakościowe i ilościowe.

Prezentowana niżej część opracowania jest podsumowaniem badań jakościowych realizowanych na potrzeby projektu. Badania jakościowe mają na celu ukazanie wieloaspektowych, spontanicznych opinii respondentów dotyczących funkcjonowania rynku pracy w Lublinie oraz sformułowania pewnych wniosków co do potencjalnych kierunków rozwoju rynku pracy w ciągu najbliższych pięciu lat (2009-2013). Badania jakościowe przeprowadzono z zastosowaniem techniki pogłębionego wywiadu indywidualnego.

Struktura tej części opracowania jest następująca. Punkt 4.1. zawiera charakterystykę próby objętej badaniem jakościowym. Metodologia doboru próby objętej badaniem została przedstawiona w punkcie 4.2. W dalszej części (punkt 4.3.) przedstawione zostały wyniki badań jakościowych, pogrupowane według obszarów badawczych. Ostatni punkt (4.4.) zawiera podsumowanie rozważań przedstawionych w tej części opracowania.

4.1. Charakterystyka próby objętej badaniem jakościowym

Badanie jakościowe przeprowadzono wśród 30 pracodawców z terenu miasta Lublina, reprezentujących różnej wielkości przedsiębiorstwa ze względu na liczbę zatrudnionych osób. Wyróżniono trzy grupy przedsiębiorstw. Pierwszą grupę stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 9 do 49 pracowników, drugą grupę przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, trzecią zaś przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników. W każdej z wymienionych grup przedsiębiorstw dokonano wyboru 10 przedsiębiorstw (metodologia doboru próby jest opisana w punkcie 4.2.). Operatem losowania jest baza REGON⁸ z obszaru miasta Lublina rejestrująca stan i strukturę podmiotów GN wg sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) z roku 2004 i wielkości zatrudnienia na dzień 30.04.2009r., z wyłączeniem osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne. Kategoryzacja wielkości zatrudnienia według

⁸ Operatem losowania jest wykaz jednostek badania lub ich zespołów zwanych jednostkami losowania. Operaty losowania mogą mieć różną fizyczną postać. Mogą być nimi listy, wykazy, kartoteki taśmy, rejestry mapy, itp. Oczekuje się jednak, że bez względu na formę fizyczną operatory losowania spełniają warunki kompletności (operat powinien obejmować wszystkie jednostki populacji), aktualności (informacje zawarte w operacie powinny być aktualne) oraz identyfikowalności (musi istnieć możliwość odszukania wylosowanej jednostki populacji; por. Bracha Cz., 1998 r., s. 25).

rejstru REGON pozostającego w dyspozycji realizatorów badania uwzględnia główny podział podmiotów wg SEKCJI GN (z pominięciem ich dezagregacji na działy, grupy, klasy i podklasy) oraz standardowy sektor MŚP na podmioty: mikro (zatrudniające do 9 osób), małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) i średnie (zatrudniające od 50 do 249 osób) oraz podmioty duże i wielkie (zatrudniające 250 i więcej osób). Ilustruje to następujące zestawienie (por. Tabl. 4.1.):

Tablica 4.1. Podmioty GN rejestru REGON z terenu miasta Lublina wg wielkości zatrudnienia (stan na dzień 30.04.2009r.)

SEKTOR GN	Typ podmiotu	Liczba podmiotów		Udział w operacie
MŚP, a w tym:	mikro	37 213		
	mały	1 328		76,28%
	średni	337	OPERAT	19,36%
Pozostałe	duży i wielki	76	1741	4,36%
	Ogółem	38 954		100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rejestru REGON (US w Lublinie)

Z uwagi na objęcie badaniem wyłącznie podmiotów co najmniej małych (z wykluczeniem mikro) operat poddany dalej schematowi losowania próby liczył 1 741 podmiotów funkcjonujących na terenie miasta Lublin, co spośród 38 954 łącznej liczby podmiotów stanowi zaledwie 4,47%. Choć struktura próby nie odzwierciedla struktury populacji generalnej, to jak zostanie pokazane w punkcie 4.2. niniejszego rozdziału, próbę tą będzie można traktować jako reprezentatywną.

4.2. Metodologia doboru próby

Ujawnienie mechanizmów kształtowania się zjawisk społecznych, ekonomicznych czy ludnościowych jest celem poznania otaczającej człowieka rzeczywistości. W procesie poznania nauki przyrodnicze posługują się eksperymentem (powtarzalnym doświadczeniem), a nauki społeczne badaniem statystycznym. Terminem tym określa się ogół prac mających na celu rozpoznanie określonej zbiorowości statystycznej i prawidłowości w niej zachodzących. W przedsięwzięciu tym, już na etapie przygotowawczym, podejmowana jest m.in. kluczowa decyzja o jego kompleksowości, tzn. o tym czy badanie ma mieć charakter wyczerpujący (całkowity), czy częściowy.

Badania całkowite są jednak zbyt pracochłonne, kosztowne, a często niemożliwe do przeprowadzenia. Dlatego coraz powszechniej stosowane są badania częściowe oparte na wybranych jednostkach populacji stanowiących tzw. próbę. Uzyskuje się ją na wiele różnych sposobów. Ale tylko podzbiór populacji otrzymany w drodze doboru losowego jest statystyczną próbą losową.

Sposób postępowania w każdym doborze losowym jednostek zbiorowości generalnej (zamiennie populacji) określa się mianem schematu losowania. Jest to „... konkretny i spójny z punktu widzenia formalnego oraz merytorycznego sposobu postępowania przy doborze próby z danej zbiorowości generalnej, który zapewnia spełnienie warunku losowości” (por. Steczkowski J., 1988 r., s. 122). Najczęściej wymienia się 4 typy schematów losowania i zgodnie z nimi wyróżnia się (por. Malarska A., 2005 r., s. 101 oraz Sobczyk M., 1998 r., s. 150) następujące typy:

- 1) według kryterium jednostki losowania wyróżnia się losowanie indywidualne lub zespołowe (grupowe),
- 2) według kryterium dostępności jednostki do próby wyróżnia się losowanie nieograniczone lub ograniczone, a w tym warstwowe, czyli losowanie z określonych rozłącznych i wewnętrznie jednorodnych podzbiorów (warstw), na które podzielona została populacja,
- 3) według kryterium liczby etapów losowania jednostki do próby wyróżnia się losowanie jedno- lub wielostopniowe,
- 4) według kryterium szans wylosowania jednostki do próby wyróżnia się losowanie niezależne (ze zwrotem) lub zależne (bez zwrotu).

Ta jakkolwiek prosta, bo każdorazowo dychotomiczna, ale najpopularniejsza klasyfikacja schematów losowania nie wyczerpuje ich pełnej systematyki. W praktyce badawczej bowiem stosowane są przeróżne kombinacje ww. schematów losowania, a w tym ich szczególne przypadki, dobierane w zależności od specyfiki prowadzonych badań.

Ostatecznym wynikiem zastosowań obranego schematu losowania jest próba losowa, a jej elementem jednostka próby. Procedura losowania próby wymaga ustaleń dwóch jej niezależnych elementów:

- 1) doboru schematu losowania,
- 2) posiadania operatu losowania.

Dobór losowy jednostek do próby, zgodny z kanonami metody reprezentacyjnej, warunkuje i umożliwia stosowanie metod statystyki indukcyjnej do wnioskowania. Produktem finalnym zastosowań określonego schematu losowania opartego na obranym operacie losowania jest próba losowa. Od próby wymaga się często, by była reprezentatywna, tzn. z przyjętą z góry dokładnością opisywała strukturę populacji. Na reprezentatywność próby mają wpływ dwa elementy: sposób doboru próby i jej liczebność.

„Jeżeli próba została wybrana w sposób losowy i jest dostatecznie liczna, to mówimy, że próba jest reprezentatywna (struktura próby jest zbliżona do struktury zbiorowości)”, por. Zeliaś A., 2000 r., s. 15. Doprecyzowanie pojęcia dostatecznej liczebności nie jest łatwe. Metoda reprezentacyjna jednoznacznie tego nie rozstrzyga, jakkolwiek istnieje pojęcie prób małych (do 30 jednostek łącznie) i dużych (powyżej 30 jednostek próby), do których stosuje się odmienne narzędzia badawcze. Próbę małą, z racji jej wielkości trudno uznać za dostatecznie liczną, jeśli ponadto miałyby opisywać strukturę i prawidłowości populacji odzwierciedlonej przez mniej niż 5% liczebność operatu losowania.

W prezentowanym badaniu jakościowym dobór próby do badania opierał się na zastosowaniu schematu indywidualnego losowania warstwowego. Obrany algorytm postępowania oznacza, że indywidualne losowanie zależne (bezzwrotne) odbywało się niezależnie w każdej z warstw operatu zróżnicowanego wielkością zatrudnienia w podmiotach co najmniej małych. Procedurę losowania indywidualnego jednostek do próby w każdej z warstw kontynuowano ponad wymagane minimum 10 elementów, asekurowując się możliwością bądź to odmowy udzielenia wywiadu, bądź też nieistnienia podmiotu w przewidzianym terminarzu fizycznej realizacji wywiadu. Należy jednak podkreślić, że dobór każdej jednostki ponad przewidywany niezbędny zasób 10 elementów był losowy, a nie celowy, co w całej mocy zachowuje losowość próby.

W uzupełnieniu charakterystyki zastosowanego indywidualnego losowania warstwowego zapewniającego losowość próby w rozumieniu metody reprezentacyjnej dodać należy, że:

- losowanie jednostek do próby wspomagane było komputerowo procedurą Complex Samples wg planu uwzględniającego zdefiniowany podział próby na warstwy, bezzwrotne losowanie proste jednostek z operatu losowania i stałą wielkością próby w każdej z warstw. Procedura ta znajduje się w profesjonalnym oprogramowaniu statystycznym;

- wylosowana próba nie nosi znamion reprezentatywności, bo z wcześniej opisanych powodów metodologicznych reprezentatywną być nie może. Oznacza to, że struktura wylosowanej próby nie jest zbliżona do struktury zbiorowości zewidencjonowanych podmiotów rejestru REGON funkcjonujących w mieście Lublin, struktury zróżnicowanej przynależnością do SEKCJI PKD (por. Tabl. 4.1.). Liczba SEKCJI PKD jest bowiem znacznie większa od ograniczonej do 10 podmiotów w każdym z 3 wymaganych typów wielkości zatrudnienia zarówno wg PKD 2004, jak i wg PKD 2007. Dla Polskiej Klasyfikacji Działalności z roku 2004 liczba SEKCJI wynosi 17 (>10), co symbolizowane jest dużymi literami od A do Q, natomiast dla PKD z roku 2007 liczba SEKCJI jest jeszcze większa i wynosi 21 (>10), symbolizowanych literami od A do U. Ważniejszym jednak powodem braku reprezentatywności próby są wyraźne dysproporcje relacji rzeczywistych udziałów typów podmiotów ze względu na wielkość zatrudnienia w operacie losowania z postawionymi wymaganiami co do liczebności podmiotów w warstwach. Na terenie Lublina bowiem, według rejestru REGON, po wyeliminowaniu mikro podmiotów, dominują małe firmy/instytucje sektora MŚP (aż 3 spośród 4) i pozostają w wyraźnej sprzeczności z zakładaną proporcjonalnością $1/3 : 1/3 : 1/3$.

Ze statystycznego punktu widzenia losowość próby jest jednak nadrzędnym kryterium oceny jej jakości wobec reprezentatywności. Warunek losowości próby, bez względu na jej licznosc uprawnia do stosowania metod i narzędzi statystyki indukcyjnej, a w konsekwencji do wnioskowania (uogólnień analiz empirycznych) o zbiorowości na podstawie wyników próby.

4.3. Rynek pracy w Lublinie - wyniki badań jakościowych

W przeprowadzonych badaniach jakościowych techniką pogłębionego wywiadu indywidualnego, każdego z respondentów poproszono o wyrażenie opinii na temat dziewięciu zagadnień dotyczących sytuacji na rynku pracy w Lublinie. Respondenci wypowiedzieli się na następujące tematy:

- A) Sytuacja na rynku pracy miasta Lublina;
- B) Płynność kadr;
- C) Planowanie polityki kadrowej w badanych przedsiębiorstwach;
- D) Zawody nadwyżkowe i deficytowe;
- E) Oczekiwania respondentów w zakresie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych potencjalnych pracowników;

- F) Postawy respondentów w zakresie zatrudniania przyszłych pracowników;
- G) Przyczyny problemów i strukturalnych niedopasowań na rynku pracy w Lublinie;
- H) Poszukiwane zawody;
- I) Oczekiwania i potrzeby pracodawców.

Poniżej (por. punkty 4.3.1 - 4.3.9) przedstawione zostały główne tezy, jakie wynikają z przeprowadzonych badań jakościowych.

4.3.1. Sytuacja na rynku pracy miasta Lublina w ocenie respondentów

Przedstawiciele wszystkich badanych firm oceniają rynek pracy w Lublinie jako rynek pracodawców (podaż pracy przewyższa popyt na pracę). W przypadku małych firm w zasadzie nie ma problemu ze znalezieniem pracowników (na jedną ofertę pracy zgłasza się co najmniej kilku kandydatów). Jeden z respondentów, przedstawiciel branży edukacyjnej, wskazuje na nadmiar pracowników (kandydatów na pracowników) z wykształceniem humanistycznym.

Przedstawiciele średnich firm biorących udział w badaniu podkreślają, iż sytuacja na rynku pracy Lublina podlega znacznym fluktuacjom (są okresy, kiedy pojawia się znaczna ilość ofert pracy). Związane jest to ze zjawiskiem sezonowości na rynku pracy (np. w branży budowlanej) oraz wyjazdami pracowników (głównie za granicę, choć obserwuje się także migracje wewnątrz kraju).

Według opinii przedstawicieli dużych firm, charakter rynku pracy w Lublinie (rynek pracodawcy) stwarza lepsze możliwości znalezienia oczekiwanego kandydata do pracy. Podkreślają oni fakt, iż znaczny odsetek osób poszukujących pracy to osoby z wykształceniem wyższym, często o wysokich kwalifikacjach. Wśród tej grupy respondentów pojawiają się także opinie, iż Lublin jest miastem „nierozwojowym”, ze względu na słabo rozwinięty sektor przemysłu.

4.3.2. Płynność kadr

W przypadku małych firm płynność kadr w znacznym stopniu związana jest ze specyfiką branży, w której funkcjonuje firma. Przykładowo, respondenci reprezentujący branżę budowlaną wskazują na dużą płynność kadr w ich firmach. Jako główne przyczyny tego stanu rzeczy respondenci wskazują migracje

pracowników (głównie za granicę) oraz niskie kwalifikacje pracowników połączone często z brakiem doświadczenia (opinia ta dotyczy przede wszystkim młodych pracowników). Pracodawcy wyrażają pozytywne opinie na temat szkoleń kształcących umiejętność praktycznego wykonywania zawodu.

Podobnie jak w przypadku małych firm, respondenci reprezentujący średnie firmy wskazują, iż płynność kadr w znacznym stopniu zależy od specyfiki danej branży. Największa płynność kadr występuje w przypadku zawodu kierowcy oraz przedstawiciela handlowego (głównie ze względu na wymagania płacowe pracowników, jak również wysokie wymagania pracodawców w stosunku do pracowników).

W przypadku dużych firm zjawisko płynności kadr w tych firmach ma podobny przebieg, jak w przypadku małych i średnich firm. Uzależnione jest ono głównie od zajmowanego stanowiska. Duża rotacja występuje w przypadku sprzedawców i przedstawicieli handlowych.

4.3.3. Planowanie polityki kadrowej w przedsiębiorstwach

W małych firmach planowanie polityki kadrowej, jeśli już ma miejsce, dotyczy zwykle krótkiego okresu czasu (maksymalnie jest to okres półroczny). Poszukuje się osób z polecenia, głównie wśród znajomych, ze względu na bardzo konkretne wymagania w stosunku do poszukiwanych pracowników. Rzadko w procesie rekrutacji korzysta się z pomocy instytucji zewnętrznych specjalizujących się w pośrednictwie pracy. Podstawowym narzędziem kontaktu z potencjalnym kandydatem jest Internet. Proces rekrutacji w tych firmach jest zazwyczaj jednoetapowy, głównie ze względu na koszty i czas niezbędny do zatrudnienia pracownika.

Planowanie polityki kadrowej w średnich firmach następuje najczęściej w cyklu rocznym, choć zdarzają się firmy, w której proces planowania nie ma miejsca. W procesie tym dużo częściej, niż w przypadku małych firm, wykorzystuje się nośniki zewnętrzne: ogłoszenia w prasie i w Internecie oraz Urzędy Pracy. W większości firm prowadzona jest baza danych CV, co w nagłych sytuacjach umożliwia dobór odpowiedniego kandydata. Rekrutacja w tych firmach jest zazwyczaj dwuetapowa. Pierwszy etap to zwykle rozmowa z kandydatem, w drugim etapie sprawdza się jego umiejętności praktyczne.

Planowanie polityki kadrowej w dużych firmach, podobnie jak w przypadku firm średnich, występuje najczęściej w cyklach rocznych, choć czas

ten w znacznym stopniu zależy od specyfiki branży i rodzaju firmy (w przypadku spółek Skarbu Państwa proces ten może być nawet kilkuletni). W firmach tych poszukuje się pracowników za pomocą wszystkich dostępnych nośników informacji: ogłoszenia w prasie, Internecie, biura pośrednictwa pracy. Często stosuje się także rekrutację wewnętrzną. W zależności od poszukiwanego stanowiska rekrutacja ma charakter jedno lub dwuetapowy. Pracownicy zatrudniani są zwykle na czas określony.

4.3.4. Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Respondenci wyrażając swoją opinię o zawodach nadwyżkowych i deficytowych opierali się przede wszystkim na obszarach działalności ich własnych firm oraz zasłyszanych informacjach i subiektywnych opiniach.

Według odczuć respondentów będących przedstawicielami małych firm zbyt mało jest pracowników technicznych (np. tynkarzy, dekarzy, operatorów obrabiarek numerycznych, ślusarzy-spawaczy, maszynistów maszyn drukarskich). Respondenci wyrazili zgodną opinię, iż osoby nie mogące znaleźć pracy to głównie osoby młode, z wykształceniem wyższym humanistycznym. Często są to także absolwenci liceów ogólnokształcących.

Zdaniem respondentów będących przedstawicielami średnich firm za dużo na rynku pracy Lublina jest przedstawicieli zawodów humanistycznych (socjologów, psychologów, prawników, pedagogów), za mało zaś "kreatywnych" ekonomistów czy pracowników zawodów technicznych z dobrą znajomością języka obcego, kadry menadżerskiej najwyższego szczebla oraz osób z wysokimi umiejętnościami w zakresie zarządzania. Nadmiar jest także pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych z ograniczonymi możliwościami przekwalifikowania się na inny rodzaj wykonywanej pracy. Jeden z respondentów podkreślał, iż w obecnej sytuacji na rynku pracy najważniejszą cechą potencjalnego pracownika jest elastyczność związana z umiejętnością szybkiego przekwalifikowania się.

Opinie respondentów będących przedstawicielami dużych firm nie różniły się w sposób istotny od pozostałych. Wskazywali oni na brak dobrze wykształconej kadry z zakresu zarządzania, brak pracowników z wykształceniem średnim technicznym, nadwyżkę osób z wykształceniem humanistycznym (pedagogy, psychologowie).

4.3.5. Oczekiwania respondentów w zakresie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych

W opinii respondentów reprezentujących małe firmy najważniejsze są konkretne umiejętności oraz wiedza kandydata. Nieistotne okazują się: wiek, płeć czy nawet wykształcenie kandydata, chociaż z punktu widzenia pracodawców ogromne znaczenie przypisuje się doświadczeniu zawodowemu. Dodatkowym atutem potencjalnych kandydatów do pracy są przebyte kursy (np. operatora wózków widłowych). Niezwykle pożądanymi cechami pracowników są: umiejętność pracy w zespole, kultura osobista, umiejętność zaprezentowania się, uczciwość oraz elastyczność (zdolność uczenia się, a co się z tym wiąże także zdolność szybkiego przekwalifikowania).

Przedstawiciele średnich firm biorący udział w badaniu wskazują, iż w przypadku kandydatów na stanowiska kierownicze czy pracowników najwyższego szczebla pożądanymi cechami są: doświadczenie zawodowe w kierunku wykonywanej pracy i znajomość języków obcych. W przypadku kandydatów na niższe stanowiska doświadczenie zawodowe nie ma już takiego znaczenia (średnie firmy w dużo większym stopniu niż małe firmy mogą sobie pozwolić na doszkalanie pracowników), choć w trudnej sytuacji na rynku pracy większą przychylnością pracodawców cieszą się pracownicy posiadający dodatkowe umiejętności potwierdzone odpowiednimi certyfikatami. W średnich firmach, w przeciwieństwie do małych firm, istotne znaczenie ma dyspozycyjność pracowników. Pożądanymi cechami są także uczciwość, komunikatywność i zdolność szybkiego uczenia się.

Wymagania stawiane pracownikom przez pracodawców reprezentujących duże firmy są zbliżone do oczekiwań sformułowanych przez przedstawicieli średnich firm. Dodatkowym atutem kandydatów na pracowników jest odpowiedzialność, zaangażowanie, umiejętność odnalezienia się w środowisku pracy, odporność na stres.

4.3.6. Postawy respondentów w zakresie zatrudniania przyszłych pracowników

Postawy respondentów względem przyszłych kandydatów określone zostały na podstawie ich stosunku do zatrudniania pracowników młodych, bez doświadczenia (głównie absolwentów), pracowników po 45 roku życia oraz osób niepełnosprawnych, jak również przyjmowania osób na praktykę zawodową.

W opinii respondentów reprezentujących małe firmy dużo większe szanse na zatrudnienie mają osoby po czterdziestym roku życia niż osoby młode (głównie absolwenci). Wynika to z faktu, iż osoby starsze posiadają już odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, a także są bardziej sumienni w pracy. Firmy małe rzadko zapewniają możliwość odbycia praktyk zawodowych. Badani respondenci nie wyrazili swojej opinii co do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W opinii respondentów reprezentujących średnie firmy poszukiwani są zarówno pracownicy powyżej czterdziestego roku życia, jak i ludzie młodzi (w tym także absolwenci rozpoczynający pracę). Pozytywny stosunek do zatrudnienia absolwentów wynika z faktu, iż często firmy te wyrażają chęć współpracy ze szkołami w zakresie praktyk zawodowych, choć przyjmowanie ludzi młodych na praktyki zawodowe w znacznym stopniu zależy od profilu prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności. Podobnie jak w przypadku małych firm, respondenci reprezentujący średnie firmy nie wyrazili swojej opinii w stosunku do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Podobne opinie do tych uzyskanych od respondentów reprezentujących średnie firmy wyrazili przedstawiciele dużych firm objętych badaniem. Firmy te chętnie zatrudniają osoby, które ukończyły 40 lat, głównie ze względu na ich doświadczenie zawodowe i stabilizację życiową. Mimo, iż respondenci na ogół nie wyrażają negatywnej opinii w stosunku do zatrudniania osób młodych, czynią to jednak niechętnie, motywując taki stan rzeczy brakiem doświadczenia kandydatów oraz brakiem umiejętności odnalezienia się tych osób w środowisku zawodowym. W przypadku absolwentów szanse ich zatrudnienia w danej firmie zwiększają odbyte przez nich staże czy praktyki zawodowe w tej firmie, choć same firmy rzadko wychodzą z inicjatywą zorganizowania takich praktyk. Pracodawcy reprezentujący duże firmy ostrożnie podchodzą także do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na duże wymagania prawne dotyczące dostosowania miejsca pracy dla takich osób oraz ze względu na ograniczony zakres czynności wykonywanych przez osoby niepełnosprawne.

4.3.7. Przyczyny problemów i niedopasowań na rynku pracy Lublina

Respondenci reprezentujący w badaniu grupę małych firm wskazują na dwie główne przyczyny problemów na rynku pracy Lublina. Są to: po pierwsze niedopasowany do wymogów rynku pracy system szkolnictwa (zbyt dużo absolwentów z wykształceniem humanistycznym i zbyt mały odsetek

absolwentów z wykształceniem technicznym), po drugie zbyt wygórowane wymagania pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy.

W opinii respondentów reprezentujących średnie firmy obserwowane niedopasowania strukturalne na rynku pracy Lublina mają swoje korzenie w procesie kształcenia. Absolwenci posiadają wiedzę czysto teoretyczną, brak im natomiast umiejętności praktycznych. Respondenci wskazują na konieczność współpracy pomiędzy pracodawcami a uczelniami. Niezbędne, zdaniem respondentów, jest zapewnienie stałego kontaktu uczelni z pracodawcami oraz zapewnienie odpowiednich praktyk i staży zawodowych dla uczniów i absolwentów. Dodatkowym czynnikiem wpływającym na obserwowane niedopasowania strukturalne jest brak kształcenia zawodowego. Oznacza to brak na rynku pracy prostych specjalistów, np. cieśli, zbrojarzy, murarzy.

Podobne opinie dotyczące głównych przyczyn niedopasowań strukturalnych na rynku pracy Lublina wyrazili także przedstawiciele dużych firm biorących udział w badaniu. Ich zdaniem, istniejąca obecnie sytuacja na lokalnym rynku pracy jest efektem niedostosowania do potrzeb tego rynku procesu kształcenia na poziomie średnim i wyższym. Brakuje absolwentów z wykształceniem średnim technicznym, zbyt dużo jest także absolwentów z wykształceniem wyższym (głównie humanistycznym). Dodatkowo absolwenci posiadają jedynie wiedzę teoretyczną, brak im natomiast doświadczenia zawodowego i wyobrażenia o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. W celu pewnego zniwelowania dysproporcji między podażą pracy a zapotrzebowaniem pracodawców respondenci proponują stworzenie możliwości bezpłatnego przekwalifikowania się pracowników w zakresie pokrewnych zawodów.

4.3.8. Poszukiwane zawody

Respondenci podjęli się także ustalenia listy potencjalnych zawodów, w których w najbliższej przyszłości (perspektywie 4-5 lat) zamierzają zatrudnić pracowników. Należy jednak podkreślić, iż sporządzona lista zawodów ogranicza się głównie do sfer działalności, które są reprezentowane przez badaną grupę przedsiębiorców.

Przedstawiciele małych firm wskazali na następujące zawody: księgowy, koordynator projektu, kucharz, kierowca, grafik, krawcowa, programista. Przedstawiciele średnich firm wśród zawodów perspektywicznych wskazali kierowców ciężarówek, operatorów wózków widłowych, przedstawicieli handlowych, nauczycieli języków obcych (hiszpańskiego, włoskiego,

niemieckiego), monterów i spawaczy. Wśród dużych firm najbardziej poszukiwanymi zawodami, zdaniem respondentów, są zawody: mechanik, elektryk, automatyk, cukiernik, piekarz, listonosz, doradca Call Center oraz elektromonter⁹.

4.3.9. Oczekiwania i potrzeby pracodawców

W ramach realizowanych wywiadów respondenci podzielili się także informacjami dotyczącymi potrzeb związanych z funkcjonowaniem rynku pracy. Respondenci wskazali, iż w Lublinie brakuje aktywnych biur pośrednictwa pracy, których działalność przyczyniłaby się do skrócenia czasu poszukiwania pracowników z odpowiednimi umiejętnościami i kwalifikacjami. Istniejące na rynku biura pośrednictwa pracy (w tym przede wszystkim urząd pracy) powinny być bardziej efektywne jeśli chodzi o rekrutację wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Niezbędne, zdaniem respondentów, byłoby stworzenie odpowiednich mechanizmów organizacji i finansowania szkoleń i kursów, które pozwoliłyby na rozszerzenie umiejętności i kwalifikacji pracowników. Konieczne byłoby także stworzenie zachęt do zatrudniania osób po 50 roku życia. Po raz kolejny podkreślono brak w Lublinie kształcenia technicznego na poziomie średnim i zawodowym. Niezbędna byłaby także możliwość współpracy pracodawców z uczelniami wyższymi (głównie technicznymi) w zakresie tworzenia takich programów kształcenia, które odpowiadałyby potrzebom pracodawców.

4.4. Podsumowanie i wnioski

Rozważania przedstawione w niniejszym rozdziale można podsumować następująco:

- Po pierwsze. Badania jakościowe przeprowadzone techniką pogłębionego wywiadu indywidualnego na grupie 30 pracodawców działających na terenie Lublina miały na celu ukazanie wieloaspektowych, spontanicznych opinii na temat funkcjonowania lokalnego rynku pracy. Chociaż dysponowano małą próbą (30 przedsiębiorstw, po 10 w każdej grupie

⁹Wymienione zawody są cytataami z wypowiedzi respondentów, którzy nie doprecyzowali konkretnych specjalności według klasyfikacji zawodów

przedsiębiorstw sklasyfikowanych według wielkości, z pominięciem mikroprzedsiębiorstw), to jednak losowy dobór próby (za pomocą indywidualnego losowania warstwowego) gwarantuje - ze statystycznego punktu widzenia - iż na podstawie uzyskanych wyników badań możliwe jest formułowanie wniosków co do potencjalnych kierunków rozwoju rynku pracy w Lublinie.

- Po drugie. Zdaniem respondentów, mimo iż następuje poprawa przygotowania zawodowego oraz wzrasta poziom wykształcenia potencjalnych pracowników, nie jest to jednak wystarczające do zaspokojenia zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Na rynku pracy Lublina (co jest również zgodne z tendencją ogólnopolską) można wyodrębnić dwie grupy zawodowe, na które zapotrzebowanie jest trudne do zaspokojenia: wysoko wykwalifikowanych specjalistów, przygotowanych do podejmowania prac kierowniczych oraz robotników wykwalifikowanych.
- Po trzecie. Według opinii respondentów na równi z formalnym wykształceniem na rynku pracy liczą się realne kwalifikacje zawodowe. Pracodawcy z Lublina uskarżali się na małe umiejętności praktyczne i brak doświadczenia zawodowego kandydatów. Jednocześnie na lubelskim rynku (co również jest zgodne z tendencją ogólnopolską) ograniczono praktyczne kształcenie zawodowe i średnie techniczne oraz praktyki zawodowe na rzecz kształcenia ogólnego. Jest to główna przyczyna strukturalnych niedopasowań na lokalnym rynku pracy.
- Po czwarte. Odpowiedzi sformułowane przez respondentów w przeprowadzonym badaniu zdają się sugerować, iż nie interesuje ich otoczenie związane z rynkiem pracy. Planowanie polityki kadrowej następuje jedynie w oparciu o bieżące potrzeby instytucji i zazwyczaj nie uwzględnia zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy.

5.

Prognoza podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009–2013



Niniejsza część opracowania zawiera wyniki prognoz dotyczących podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013. Prognozy te realizują główny cel badania, czyli uzyskania kompleksowej informacji o sytuacji na rynku pracy Lublina. W ramach przeprowadzonego badania analizie poddano następujące obszary badawcze: poszukiwane zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne, potrzeby rekrutacyjne, deficyty i niedopasowania na rynku pracy Lublina, oczekiwania i problemy grup badanych, przyczyny problemów i niedopasowań. Prognozy te zostały sformułowane w oparciu o dane zgromadzone za pośrednictwem badania ilościowego, przeprowadzonego na grupie 500 firm działających na lubelskim rynku pracy. Zostało ono wzbogacone wynikami prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie do 2013 roku, wyznaczonymi na podstawie ekonometrycznego modelu szeregów czasowych.

Struktura tej części opracowania jest następująca. W punkcie 5.1. przedstawione zostały wyniki prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013, wyznaczone na podstawie ekonometrycznego modelu szeregów czasowych. Punktem wyjścia do wyznaczenia tych prognoz jest prognoza demograficzna dotycząca liczby ludności Lublina na lata 2009-2013 (por. pkt. 5.1.2.) oraz trzywariantowa prognoza współczynnika aktywności ekonomicznej ludności Lublina na okres objęty prognozą (punkt 5.1.3.). Na tej podstawie możliwe było wyznaczenie prognoz liczby pracujących, bezrobotnych, biernych zawodowo i stopy bezrobocia dla miasta Lublina na lata 2009-2013 (por. pkt. 5.1.4.). Dodatkowo wyznaczone zostały prognozy liczby pracujących w poszczególnych sektorach ekonomicznych, według wykształcenia oraz według wielkich grup zawodowych (por. pkt. 5.1.4.).

W punkcie 5.2. niniejszego rozdziału przedstawione zostały wyniki prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie uzyskane na podstawie badań ankietowych. Badaniami tymi objęto grupę 500 przedsiębiorstw działających na lubelskim rynku pracy (por. pkt. 5.2.1.). Firmy objęte badaniem reprezentują małe, średnie i duże przedsiębiorstwa reprezentujące większość sekcji PKD (za wyjątkiem sekcji B - rybołówstwa i sekcji Q - organizacji i zespołów eksterytorialnych). W punkcie 5.2.2. przedstawiona jest aktualna sytuacja kadrowa firm objętych badaniem, z wyszczególnieniem struktury wieku pracowników, form ich zatrudnienia oraz grup zawodów. W punkcie 5.2.3. omówione zostały trudności, z jakimi spotykają się pracodawcy na rynku pracy Lublina. Trudności te wynikają przede wszystkim z różnic między oczekiwaniami pracodawców a kompetencjami kandydatów do pracy. Wyszczególnione zostały także grupy zawodów, w których pojawiają się największe problemy ze znalezieniem pracowników wraz ze wskazaniem głównych przyczyn tych problemów. W kolejnym punkcie niniejszego rozdziału (5.2.4.) przedstawione

zostały prognozy zmian kadrowych w firmach związanych z rynkiem pracy Lublina na lata 2009-2013. Prognozy te dotyczą liczby planowanych przyjęć do pracy w poszczególnych grupach zawodowych (z wyróżnieniem, tam gdzie było to możliwe, poszczególnych zawodów) w okresie objętym prognozą. Punkt 5.2.5. zawiera prognozy oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych kandydatów do pracy. Są one niezbędne do określenia zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne przyszłych pracowników. W punkcie 5.2.6. omówione zostały realizowane obecnie przez badane firmy formy doboru bez rekrutacji pracowników, w celu określenia ewentualnych potrzeb rekrutacyjnych lubelskich przedsiębiorstw. Punkt 5.3. niniejszego rozdziału zawiera podsumowanie i wnioski wynikające z rozważań przedstawionych w tym rozdziale.

5.1. Prognoza podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie - wyniki badań ilościowych uzyskanych przy zastosowaniu modelu ekonometrycznego

W tej części opracowania przedstawione zostały wyniki prognoz dotyczących podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie na lata 2009-2013. Prognozy te zostały skonstruowane z wykorzystaniem ekonometrycznego modelu szeregow czasowych. Punktem wyjścia do konstrukcji prognoz rynku pracy Lublina jest prognoza demograficzna liczby ludności miasta Lublina, opracowana przez Główny Urząd Statystyczny. Prognozy uzyskane na podstawie modelu ekonometrycznego dotyczą głównych charakterystyk rynku pracy, a mianowicie: współczynnika aktywności ekonomicznej ludności, liczby pracujących ogółem, liczby pracujących według sektorów ekonomicznych, wykształcenia i wielkich grup zawodowych, liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia oraz liczby biernych zawodowo.

5.1.1. Założenia prognostyczne dotyczące potencjalnych zmian na rynku pracy w Lublinie

Prognozy współczynnika aktywności ekonomicznej ludności dla Lublina na lata 2009-2013 wyznaczono w trzech wariantach. Wariant I (pesymistyczny) zakłada, iż w okresie prognozowanym, na skutek spowolnienia gospodarczego, nastąpi spadek współczynnika aktywności ekonomicznej ludności z 56% (w roku 2009) do poziomu 55% w latach 2011-2013. Wariant II (optymistyczny) zakłada, iż negatywne skutki spowolnienia gospodarczego nie wpłyną znacząco na wartość wskaźnika i po braku zmiany wartości w 2009 roku nastąpi przyrost o około 0,5%

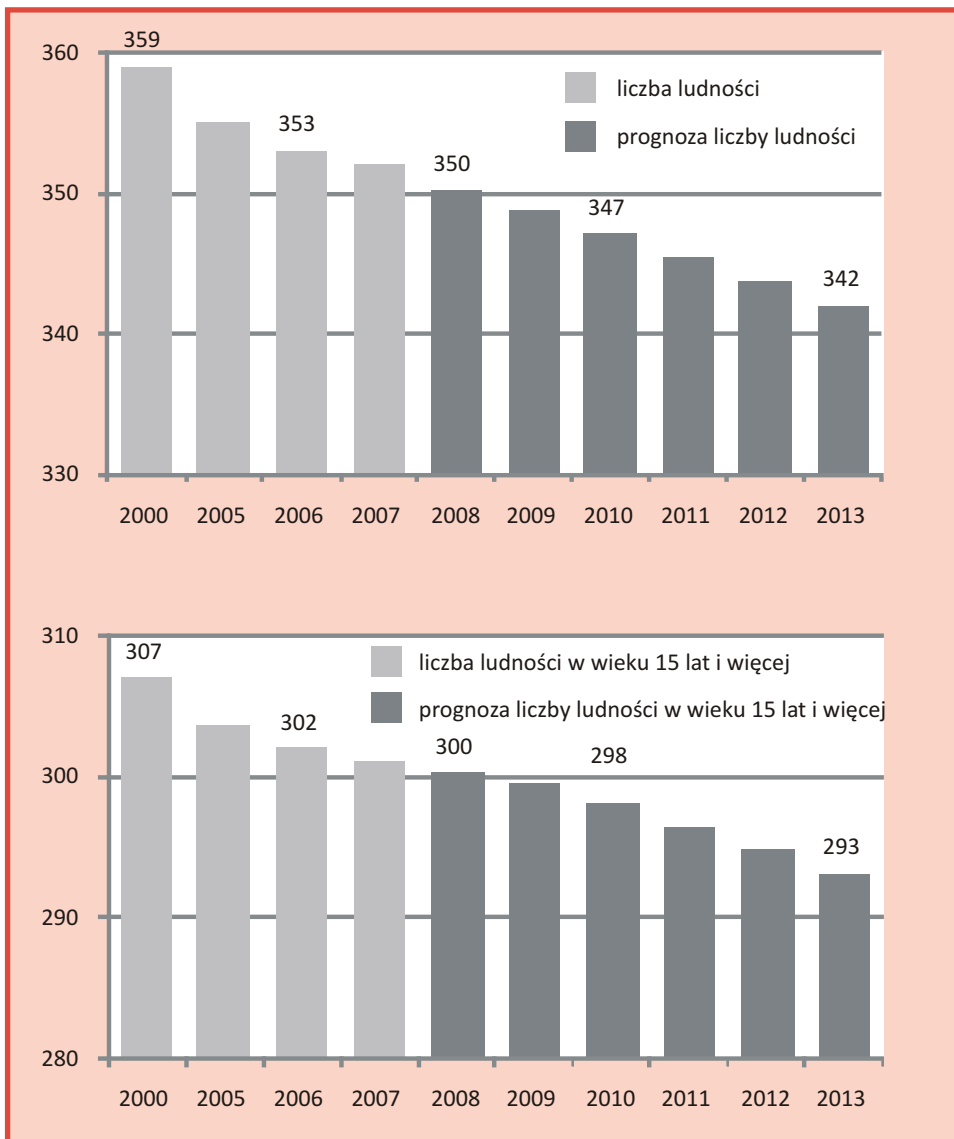
rocznie, co spowoduje wzrost wartości wskaźnika do 58% w 2013 roku. W wariantcie III (prognozie prawdopodobnej) okres stagnacji na poziomie około 56,5% potrwa w całym horyzoncie prognozy. W tym wariantcie negatywne skutki spowolnienia gospodarczego są niwelowane przez działania mające na celu wzrost aktywności ekonomicznej ludności (szczególnie grup zagrożonych biernością zawodową: osób młodych, kobiet, osób w wieku 50+).

Przyjęcie założeń co do wartości współczynnika aktywności ekonomicznej ludności oraz wykorzystując prognozy demograficzne dotyczące liczby ludności Lublina na lata 2009–2013 możliwe było wyznaczenie liczby pracujących w trzech proponowanych wariantach prognoz. Liczba bezrobotnych, stopa bezrobocia oraz liczba biernych zawodowo traktowana jest jako wartość wynikowa, bilansująca prognozowane zasoby pracy. Prognozy liczby pracujących w Lublinie na lata 2009–2013 pozwoliły dodatkowo określić przewidywaną strukturę pracujących według sektorów ekonomicznych, wykształcenia oraz według wielkich grup zawodowych.

5.1.2. Prognoza demograficzna liczby ludności Lublina na lata 2009-2013

W prognozie liczby ludności miasta Lublina wykorzystano prognozę demograficzną Głównego Urzędu Statystycznego dotyczącą liczby ludności w miastach województwa lubelskiego. Zgodnie z jej założeniami liczba ludności w miastach w województwie lubelskim w latach 2008-2013 będzie się zmniejszała. W stosunku do 2007 roku liczba ludności w miastach zmaleje w 2013 roku o około 3%. W związku z tym liczba ludności w Lublinie zmniejszy się do 342 tysięcy osób w 2013 roku. W stosunku do roku 2007 będzie to ubytek o około 10 tysięcy osób. Ta sama prognoza zakłada, że udział ludności w wieku do 15 lat w 2010 roku nieznacznie spadnie do 14,1%, a następnie wzrośnie do 14,3% w 2013 roku (por. Rocznik Demograficzny 2008). Przy realizacji tych założeń liczba ludności w wieku 15 lat i więcej w Lublinie zmniejszy się do 293 tysięcy osób w 2013 roku.

Rys. 5.1. Prognoza liczby ludności w Lublinie (w tys. osób)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tablica 5.1. Prognoza liczby ludności w Lublinie

Rok	Liczba ludności (w tys. Osób)	Prognoza liczby ludności (w tys. osób)	Prognoza liczby ludności w wieku 15 lat i więcej (w tys. osób)	Dynamika* zmian liczby ludności dla województwa (2007=100%)	Prognoza** udziału ludności w wieku 0-14
2000	359	-	-	-	-
2005	355	-	-	-	-
2006	353	-	-	-	-
2007	352	-	-	-	14,5%
2008	-	350	300	99,5%	14,3%
2009	-	349	299	99,1%	14,2%
2010	-	347	298	98,6%	14,1%
2011	-	345	296	98,1%	14,2%
2012	-	344	295	97,6%	14,2%
2013	-	342	293	97,2%	14,3%

* prognoza dynamiki zmian liczby ludności w miastach województwa lubelskiego (GUS).
** prognoza struktury wiekowej ludności miejskiej w województwie lubelskim (GUS).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

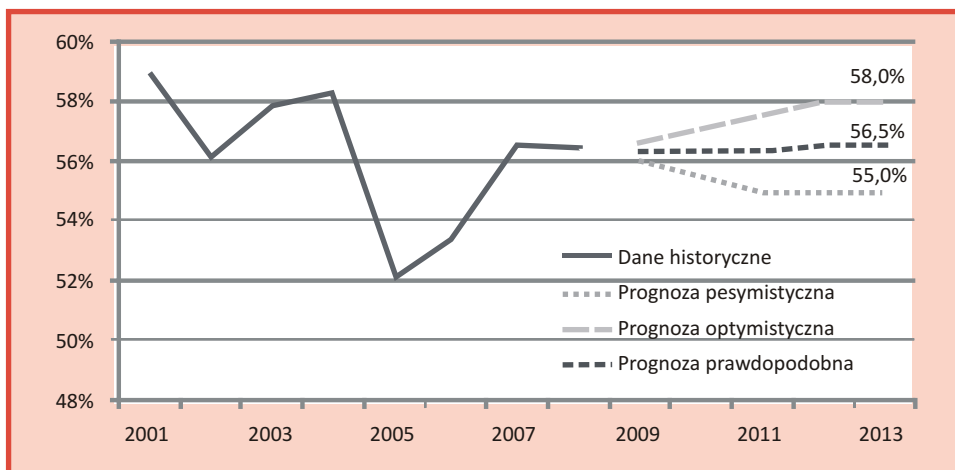
Jak wynika z danych zawartych w powyższej tabelicy prognozowany jest ubytek ludności w wieku 15 lat i więcej o około 7 tysięcy osób. W przypadku braku wzrostu współczynnika aktywności zawodowej może to doprowadzić do niewystarczającej liczby ludności po podażowej stronie rynku pracy.

5.1.3. Prognoza współczynnika aktywności ekonomicznej ludności Lublina na lata 2009 - 2013

Historyczne wartości współczynnika aktywności ekonomicznej ludności (obliczanego jako udział ludności aktywnej zawodowo - pracujący i bezrobotni - w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej) wyznaczono na podstawie danych indywidualnych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w Lublinie. Współczynnik ten w latach 2000-2004 osiągnął wartość 58%, następnie w latach 2005-2006 zmalał do około 53% oraz wzrósł do ponad 56% w latach 2007-2008. W Polsce wskaźnik ten dla miast o liczbie ludności w granicach od 100 tysięcy osób do 500 tysięcy osób wynosił 55% w czwartym kwartale 2008 roku.

Wyznaczono trzy prognozy wariantowe zmian współczynnika aktywności ekonomicznej ludności w Lublinie uwzględniające prognozy zmian współczynnika w Polsce oraz w województwie lubelskim. Jak już wcześniej wspomniano (por. punkt 5.1.1.) w prognozie pesymistycznej (Wariant I) przyjęto założenie, że w latach 2009-2011 nastąpi spadek tego wskaźnika do 55%, wynikający ze spowolnienia gospodarczego oraz utrzymanie się tego poziomu w latach 2012-2013. W prognozie optymistycznej (Wariant II) założono, że negatywne skutki spowolnienia gospodarczego nie wpłyną znacząco na wartość wskaźnika i po braku zmiany wartości w 2009 roku nastąpi przyrost o około 0,5% rocznie, co spowoduje wzrost wartości wskaźnika do 58% w 2013 roku. W prognozie prawdopodobnej (Wariant III) okres stagnacji na poziomie około 56,5% potrwa w całym horyzoncie prognozy.

Rys. 5.2. Prognoza współczynnika aktywności ekonomicznej ludności miasta Lublina



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

W oparciu o przyjęte założenia prognostyczne oraz znając prognozę liczby ludności Lublina na lata 2009-2013 możliwe było wyznaczenie prognozy liczby osób aktywnych zawodowo w Lublinie. Wyniki zawarte są w Tabl. 5.2.

Tablica 5.2. Prognoza liczby aktywnych zawodowo w Lublinie

Rok	Aktywni zawodowo (w tys. osób)	Prognoza prawdopodobna (w tys. osób)	Prognoza pesymistyczna (w tys. osób)	Prognoza optymistyczna (w tys. osób)
2000	178,7	-	-	-
2001	180,4	-	-	-
2002	171,6	-	-	-
2003	176,4	-	-	-
2004	177,5	-	-	-
2005	158,3	-	-	-
2006	161,5	-	-	-
2007	169,8	-	-	-
2008	169,2	-	-	-
2009	-	168,4	168,1	169,2
2010	-	167,6	166,5	169,9
2011	-	166,7	165,1	170,4
2012	-	166,5	165,1	171,0
2013	-	169,9	165,6	171,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

W prognozie prawdopodobnej przyjęcie założenia, że negatywne skutki spowolnienia gospodarczego spowodują stabilizację współczynnika aktywności zawodowej na poziomie 56,3% spowoduje - przy spadku liczby ludności w wieku 15 lat i więcej - spadek liczby aktywnych zawodowo do 166,5 tysiąca osób w 2012 roku. Wówczas nieznaczny wzrost wskaźnika aktywności ekonomicznej ludności ograniczy negatywne skutki spadku liczby ludności i nastąpi wzrost liczby aktywnych zawodowo do prawie 170 tysięcy osób w 2013 roku.

W prognozie pesymistycznej przyjęcie założenia co do wartości współczynnika aktywności zawodowej spowoduje spadek liczby aktywnych zawodowo do około 165 tysięcy osób.

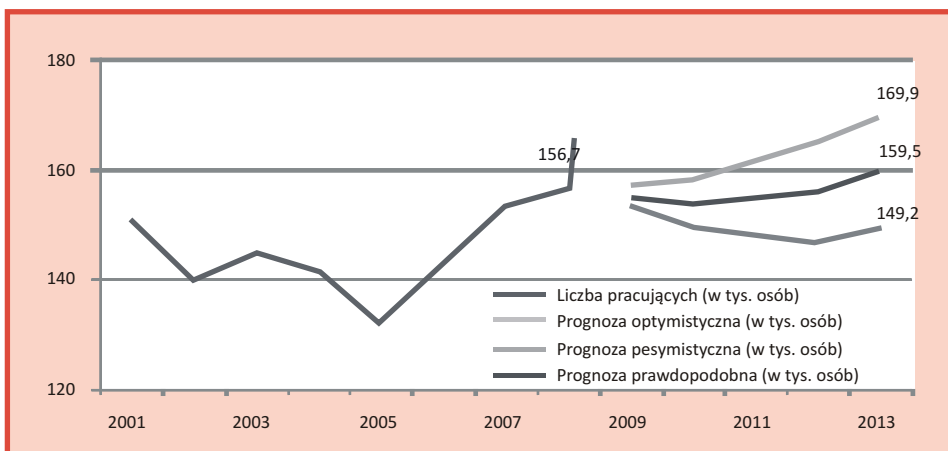
W prognozie optymistycznej przyjęto założenie o wzroście współczynnika aktywności zawodowej do 58% w 2013 roku, co powoduje nieznaczny wzrost liczby aktywnych zawodowo do 171 tysięcy osób.

Analiza liczby aktywnych zawodowo, często pomijana w analizach rynku pracy, stanowi istotny element przewidywania przyszłej sytuacji na rynku pracy. W przypadku nadwyżki siły roboczej (wysoka stopa bezrobocia) nie jest to tak istotne. Jednakże przy stopie bezrobocia poniżej 10% prognozy często wskazują na rozwój rynku pracy do stanu braku siły roboczej (liczba pracujących przewyższa liczbę aktywnych zawodowo). Sytuacja taka w rzeczywistości jednak nie występuje. Takie procesy (przewidywany brak siły roboczej) prowadzą najczęściej do wzrostu aktywności ekonomicznej ludności (wzrost współczynnika aktywności ekonomicznej) lub do procesów imigracyjnych (tymczasowych lub stałych), zwiększających liczbę ludności w wieku 15 lat i więcej.

5.1.4. Prognoza liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013

Za podstawę prognoz liczby pracujących ogółem w Lublinie przyjęto scenariusze zmian liczby pracujących w Polsce oraz województwie lubelskim, jak również prognozy zmian udziału pracujących odpowiednio w województwie i Lublinie w stosunku do rynku krajowego i wojewódzkiego. W wariantcie najbardziej prawdopodobnym prognoza dla Polski wskazuje na korektę liczby pracujących w latach 2009-2013 do niewiele ponad 15 mln osób. Oznacza to około 1 mln osób pracujących w województwie lubelskim. W świetle tych założeń prognozy liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013 są następujące (por. Rys. 5.3. oraz Tabl. 5.3.).

Rys. 5.3. Prognoza liczby pracujących w Lublinie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Tablica 5.3. Prognoza liczby pracujących w Lublinie (popyt na pracę)

Rok	Aktywni zawodowo (w tys. osób)	Prognoza prawdopodobna (w tys. osób)	Prognoza pesymistyczna (w tys. osób)	Prognoza optymistyczna (w tys. osób)
2000	151,7	-	-	-
2001	150,6	-	-	-
2002	139,5	-	-	-
2003	144,6	-	-	-
2004	141,8	-	-	-
2005	132,0	-	-	-
2006	142,3	-	-	-
2007	153,6	-	-	-
2008	156,7	-	-	-
2009	-	156,9	153,0	154,9
2010	-	157,9	149,2	153,6
2011	-	161,4	148,0	154,7
2012	-	164,7	146,8	155,7
2013	-	169,9	149,2	159,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

W prognozie optymistycznej liczby pracujących w Lublinie przyjęto założenie, że prawdopodobny scenariusz rozwoju gospodarki województwa ma większe możliwości zrealizowania się w mieście wojewódzkim. Prognozowane jest spowolnienie dynamiki zatrudnienia w 2009 roku oraz wzrost liczby pracujących w latach 2010-2013 do blisko 170 tysięcy osób. Należy zauważyć, że realizacja takiego scenariusza wiązałaby się z wystąpieniem sytuacji niedoboru siły roboczej (prognoza liczby aktywnych zawodowo w scenariuszu optymistycznym i prawdopodobnym jest bliska 170 tysiącom osób).

W prognozie pesymistycznej negatywne skutki spowolnienia gospodarczego wpływałyby na rynek pracy Lublina do 2012 roku i dopiero wtedy nastąpiłoby odwrócenie tendencji spadkowej.

Prognoza prawdopodobna to spadek liczby pracujących do 2010 roku oraz ich wzrost do blisko 160 tysięcy osób w 2013 roku.

Najniższa liczba pracujących w wariancie prawdopodobnym przewidywana jest w 2010 roku na poziomie 153,6 tysięcy osób. W porównaniu z 2008 rokiem jest to ubytek liczby pracujących o około 3 tysiące osób. W latach 2010-2013 prognozowany jest wzrost do 159,5 tysięcy osób, czyli o 6 tysięcy osób.

Konsekwencją przyjęcia różnych wariantów prognoz dotyczących liczby osób aktywnych zawodowo oraz liczby pracujących są różne warianty liczby osób biernych zawodowo, bezrobotnych oraz stopy bezrobocia. Te trzy ostatnie charakterystyki rynku pracy zostały wyznaczone jako wielkość wynikowa, bilansująca prognozowane zasoby pracy. Szczegółowe informacje zawarte są w Tabl. 5.4.

Tablica 5.4. Rynek pracy miasta Lublina w przypadku realizacji różnych wariantów rozwojowych

Rok	Pracujący (w tys. osób)	Bezrobotni (w tys. osób)	Bierni zawodowo (w tys. osób)	Stopa bezrobocia (w %)
2000	151,7	27,1	128,4	15,1%
2001	150,6	29,8	126,1	16,5%
2002	139,5	32,1	134,2	18,7%
2003	144,6	31,7	128,7	18,0%
2004	141,8	35,7	126,9	20,1%
2005	132,0	26,2	145,4	16,6%
2006	142,3	19,1	140,5	11,9%
2007	153,6	16,3	131,3	9,6%
2008	156,7	12,5	131,0	7,4%
Prognoza optymistyczna				
2009	156,9	11,6	131,0	6,9%
2010	157,9	9,7	130,4	5,8%
2011	161,4	5,4	129,7	3,2%
2012	164,7	--	128,2	--
2013	169,9	–	127,5	–
Prognoza optymistyczna + wzrost aktywności zawodowej				
2009	156,9	12,3	130,3	7,3%
2010	157,9	12,0	128,2	7,1%
2011	161,4	9,1	126,0	5,3%
2012	164,7	6,2	123,8	3,7%
2013	169,9	–	123,1	–
Prognoza pesymistyczna				
2009	153,0	15,1	131,0	9,0%
2010	149,2	17,3	130,4	10,4%
2011	148,0	17,1	129,7	10,4%
2012	146,8	18,3	128,2	11,1%
2013	149,2	16,4	127,5	9,9%
Prognoza prawdopodobna				
2009	154,9	13,2	131,0	7,8%
2010	153,6	12,9	130,4	7,8%
2011	154,7	10,4	129,7	6,3%
2012	155,7	9,4	128,2	5,7%
2013	159,5	6,1	127,5	3,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

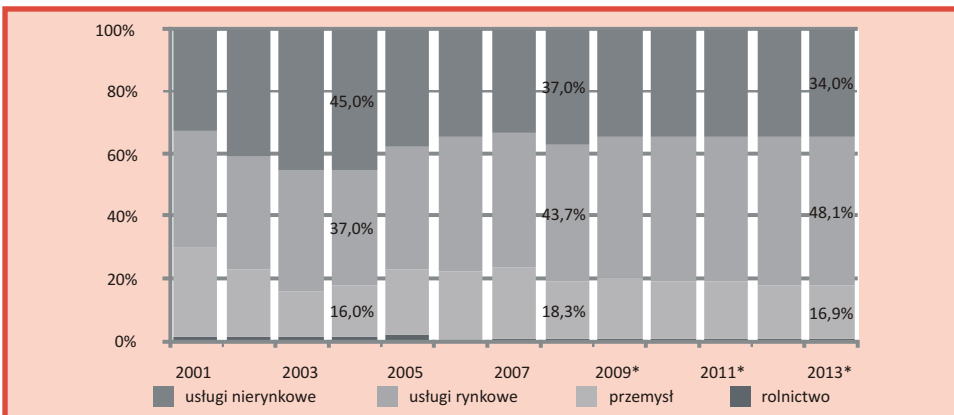
Prezentowana wyżej prawdopodobna prognoza rozwoju sytuacji na rynku pracy wynika ze złożenia prognozy prawdopodobnej liczby pracujących z prognozą pesymistyczną liczby aktywnych zawodowo. Należy zauważyć, że realizacja prognozy optymistycznej dla liczby pracujących skutkuje brakiem po stronie podaży pracy, zarówno w scenariuszu prawdopodobnym, jak i optymistycznym dla współczynnika aktywności zawodowej. Luka powstała po stronie podażowej musiałaby być uzupełniona przez procesy migracyjne. Jedynie w przypadku realizacji prognozy pesymistycznej należy się spodziewać znacznego spadku liczby pracujących, wzrostu liczby bezrobotnych oraz wzrostu stopy bezrobocia do ponad 11%.

5.1.5. Prognozy liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013 według sektorów ekonomicznych, wykształcenia i wielkich grup zawodowych

Prognozy zmian w strukturze pracujących opracowane zostały na podstawie obserwowanych tendencji zmian struktur pracujących w przeszłości (w oparciu o dane historyczne). W założeniach prognostycznych uwzględniono również tendencje krajowe, które zostały skorygowane informacjami specyficznymi dla miasta Lublina.

Na podstawie prognozowanych struktur pracujących w poszczególnych sektorach ekonomicznych (rolnictwo, przemysł, usługi rynkowe oraz usługi nierynkowe, por. Rys. 5.4.), wygenerowano prognozy liczby pracujących w poszczególnych sektorach. Liczbę pracujących ogółem przyjęto na poziomie prognozy prawdopodobnej wyznaczonej w podrozdziale 5.1.4.

Rys. 5.4. Prognoza struktury pracujących według sektorów ekonomicznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Na podstawie powyższych udziałów wyznaczono prognozy liczby pracujących w poszczególnych sektorach ekonomicznych (por. Tabl. 5.5.). Jak wspomniano wyżej podstawą do wyznaczenia prognozy liczby pracujących w takim przekroju jest najbardziej prawdopodobna prognoza liczby pracujących ogółem. Przyjęcie tego założenia oznacza, że w latach 2009-2013 spodziewany jest wzrost liczby pracujących w usługach rynkowych o około 8 tysięcy osób do 2013 roku, spadek o blisko 4 tysiące osób liczby pracujących w usługach nierynkowych oraz nieznaczny spadek liczby pracujących w przemyśle.

Tablica 5.5. Prognoza liczby pracujących według sektorów ekonomicznych

Rok	Liczba pracujących (2004-2008) oraz prognoza (2009-2013) (w tys. osób)				
	rolnictwo	przemysł	usługi rynkowe	usługi nierynkowe	ogółem
2004	2,8	22,7	52,5	63,8	141,8
2006	0,8	30,8	62,0	48,7	142,3
2008	1,6	28,7	68,5	58,0	156,7
2009	1,5	29,9	70,2	53,2	154,9
2010	1,5	28,7	70,8	52,5	153,6
2011	1,5	28,0	72,4	52,8	154,7
2012	1,6	27,2	73,6	53,3	155,7
2013	1,6	26,9	76,7	54,3	159,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Aby możliwe było uzyskanie prognozy liczby pracujących według wykształcenia na lata 2009-2013 należało dokonać prognozy struktury pracujących w Lublinie według wykształcenia. Wobec przyjętych założeń wyniki uzyskanych prognoz sugerują wzrost udziału pracujących z wyższym wykształceniem do poziomu 51,5% w 2013 roku, spadek do 31,7% (w 2013 r.) udziału pracujących z wykształceniem średnim oraz nieznaczny spadek udziału do 16,8% (w 2013 r.) pracujących z wykształceniem podstawowym. Najbardziej prawdopodobna liczba pracujących w Lublinie w latach 2009-2013 w poszczególnych grupach wskazuje, iż liczba pracujących z wykształceniem wyższym (według prognozy) wzrośnie o blisko 10 tys. osób w 2013 r., liczba pracujących z wykształceniem średnim zmniejszy się o około 5 tys. osób, natomiast z wykształceniem podstawowym zmniejszy się o około 1,5 tys. osób (por. Tabl. 5.6.).

Tablica 5.6. Prognoza liczby pracujących według wykształcenia w Lublinie na lata 2009-2013

Rok	Liczba pracujących (2000-2008) oraz prognoza (2009-2013) (w tys. osób)		
	wyższe	średnie	podstawowe
2000	42,1	72,8	36,8
2001	56,4	66,5	27,7
2002	64,3	48,6	26,6
2003	59,7	58,2	26,7
2004	56,5	56,5	28,8
2005	48,3	58,2	25,5
2006	58,2	56,8	27,2
2007	69,5	56,8	27,3
2008	72,5	55,8	28,4
2009	71,7	55,5	27,7
2010	73,1	53,5	27,1
2011	75,6	52,3	26,8
2012	78,1	51,0	26,6
2013	82,1	50,6	26,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Podobną procedurę zastosowano w celu wyznaczenia prognozy liczby pracujących według wielkich grup zawodowych. W pierwszym etapie wyznaczono prognozę struktury pracujących w poszczególnych grupach zawodowych na lata 2009-2013. Największe prognozowane zmiany udziału poszczególnych grup zawodowych dotyczą: specjalistów (wzrost udziału o 4,6 pp z poziomu 48,2% w 2008 r.), techników i innych przedstawicieli średniego personelu (wzrost udziału o 3,2 pp z poziomu 31% w 2008 r.), pracowników biurowych (spadek udziału o 3,2 pp z poziomu 8,4% w 2008 r.), pracowników usług osobistych i sprzedawców (spadek udziału o 2,2 pp z poziomu 8,4% w 2008 r.). Według tak zmieniających się struktur pracujących w poszczególnych grupach zawodowych prognozy liczby pracujących w tych grupach na lata 2009-2013 obrazuje Tabl. 5.7.

Tablica 5.7. Prognoza liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013 według wielkich grup zawodowych

Rok	Liczba pracujących (2000-2008) oraz prognoza (2009-2013) (w tys. osób)								
	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
2000	16,5	32,2	22,6	18,4	18,1	2,2	20,7	10,3	10,6
2001	15,7	44,2	23,7	20,2	14,0	2,8	15,6	8,8	5,5
2002	13,5	49,7	24,2	13,5	9,1	1,9	13,5	6,2	7,8
2003	12,4	44,4	24,1	10,7	17,6	2,4	15,3	5,1	12,6
2004	9,3	44,8	21,7	7,4	20,4	6,6	15,9	5,6	10,1
2005	10,3	42,4	24,5	9,7	15,5	3,9	15,4	4,7	5,8
2006	7,6	40,9	22,1	16,8	16,8	0,8	8,0	16,3	13,2
2007	11,3	42,0	30,9	14,8	19,2	0,6	15,2	11,6	8,0
2008	13,5	48,2	31,0	8,4	14,3	1,6	18,8	10,4	10,5
2009	11,4	48,9	30,3	10,0	15,2	1,6	17,2	10,2	10,2
2010	11,3	49,1	30,7	8,6	14,2	1,6	17,9	10,0	10,1
2011	11,4	50,1	31,7	7,4	13,4	1,6	18,9	10,1	10,2
2012	11,5	51,0	32,6	6,2	12,6	1,6	19,8	10,1	10,3
2013	11,8	52,8	34,2	5,1	12,1	1,6	21,1	10,3	10,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Zgodnie z prognozą liczba pracujących przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w latach 2009-2013 zmniejszy się o 1,7 tysięcy osób, liczba pracujących specjalistów wzrośnie o 4,6 tysięcy osób, liczba pracujących techników i innego personelu technicznego wzrośnie o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników biurowych zmniejszy się o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników usług osobistych i sprzedawców zmniejszy się o ponad 2 tysiące osób, liczba pracujących robotników przemysłowych i rzemieślników wzrośnie o ponad 2 tysiące osób. W pozostałych wielkich grupach zawodowych występują nieznaczne zmiany liczby pracujących.

5.2. Prognoza podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie - wyniki badań ankietowych

5.2.1. Charakterystyka badanej zbiorowości

W realizowanym badaniu wzięły udział przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 8 pracowników, łącznie z właścicielem. Badane firmy, ze względu na wielkość zatrudnienia, podzielono według następującego kryterium:

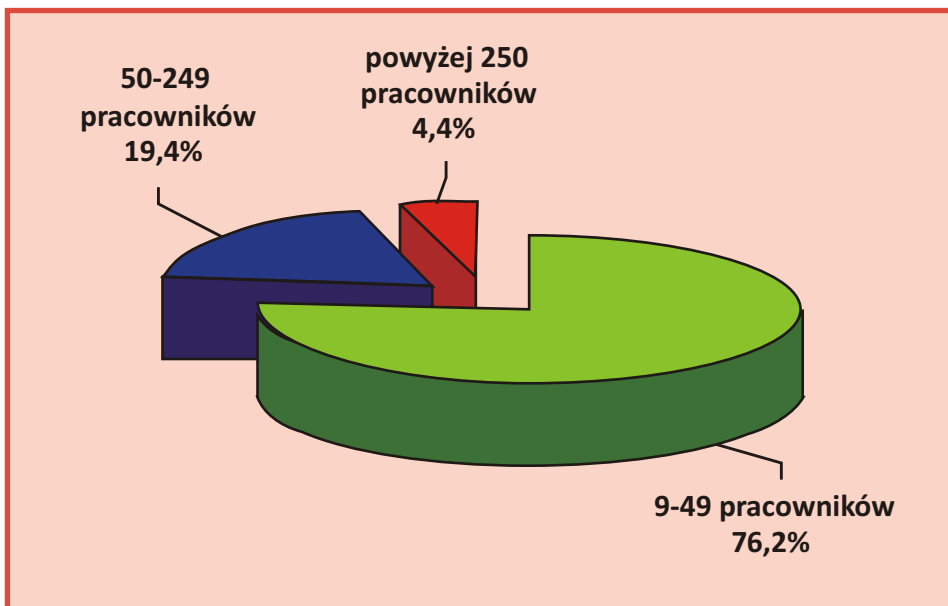
Mali pracodawcy (małe przedsiębiorstwa) - zatrudniający od 9 do 49 pracowników;

Średni pracodawcy (średnie przedsiębiorstwa) - zatrudniający od 50 do 249 pracowników;

Duży pracodawcy (duże przedsiębiorstwa) - zatrudniający powyżej 250 pracowników.

Struktura badanych firm według ich wielkości przedstawiona jest na Rys. 5.5. Najliczniejszą grupę stanowią przedsiębiorstwa małe, zatrudniające maksymalnie 49 pracowników (w badaniu wzięły udział tylko 2 przedsiębiorstwa, które zatrudniają 9 pracowników, pozostałe firmy zatrudniają od 10 do 49 osób), co stanowi 76,2% badanej populacji. Taka struktura badanych firm jest zbliżona do struktury firm pod względem ich wielkości - funkcjonujących na lokalnym rynku pracy Lublina (por. Tabl. 4.1.).

Rys. 5.5. Struktura badanych firm pod względem ich wielkości (N=500; w %)

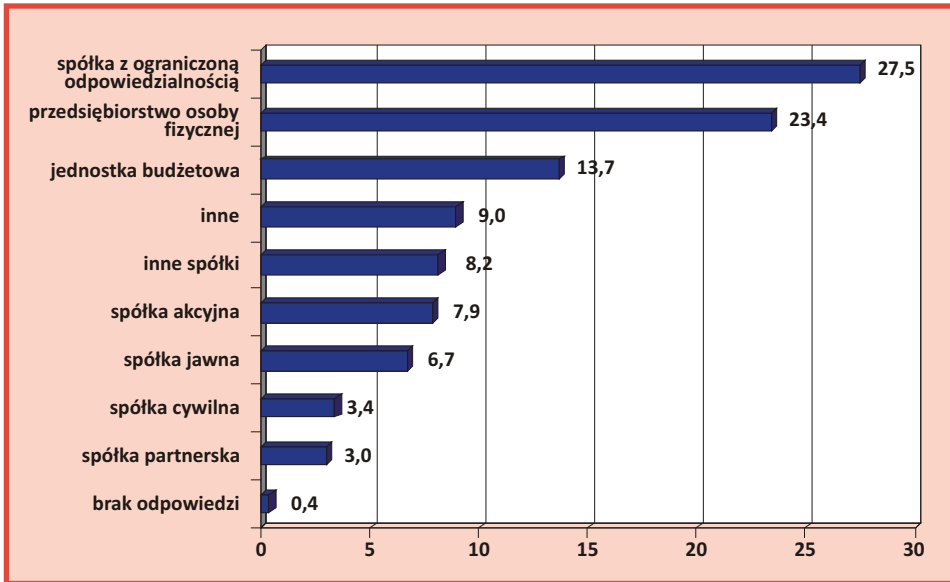


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Na wystosowane w kwestionariuszu pytania badawcze odpowiedziało 57,67% kobiet i 41,57% mężczyzn. Co trzecim rozmówcą był właściciel lub właścicielka firmy (30,9%), zaś 30,0% ogółu badanych stanowiły osoby odpowiedzialne za politykę kadrową firmy. Co piąty badany zajmuje stanowisko wiceprezesa lub zastępcy dyrektora (19,1%). Firmy reprezentowane były także przez głównych księgowych (4,6%), dyrektorów personalnych (2,6%), dyrektorów handlowych (2,2%) i inne osoby (2,7%). Około 1% badanych firm nie określiło stanowiska osoby udzielającej odpowiedzi. Świadczy to o tym, że zebrane drogą wywiadów informacje można uznać za wiarygodne i na ich podstawie możliwe jest formułowanie wniosków dotyczących sytuacji na rynku pracy Lublina.

Dominującą, wśród badanych przedsiębiorstw, formą prawną są: **spółki z ograniczoną odpowiedzialnością** - 27,5% ogółu badanych oraz **przedsiębiorstwa osoby fizycznej na podstawie wpisu do rejestru** - 23,4% badanych firm. Znaczny odsetek badanych przedsiębiorstw stanowiły **jednostki budżetowe** (13,7%): publiczne przedszkola, publiczne gimnazjum, średnie szkoły publiczne, publiczne uczelnie. W badaniu wzięły również udział: przedsiębiorstwa państwowe, stowarzyszenia, spółdzielnie oraz fundacje, które stanowią 8,2% ogółu firm (na wykresie oznaczone jako *inne spółki*). Dokładne dane dotyczące badanych przedsiębiorstw w podziale na formę prawną przedsiębiorstwa przedstawione są na Rys. 5.6.

Rys. 5.6. Struktura badanych przedsiębiorstw według form prawnych (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Największa grupa badanych przedsiębiorstw działa w sekcji G Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), co oznacza, że prawie co 4 badana firma w Lublinie zajmuje się handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle (por. Tabl. 5.8.). 16% przedsiębiorstw reprezentuje przetwórstwo przemysłowe, zaś 15% edukację. Co dziesiąta firma należy do sekcji F - budownictwo.

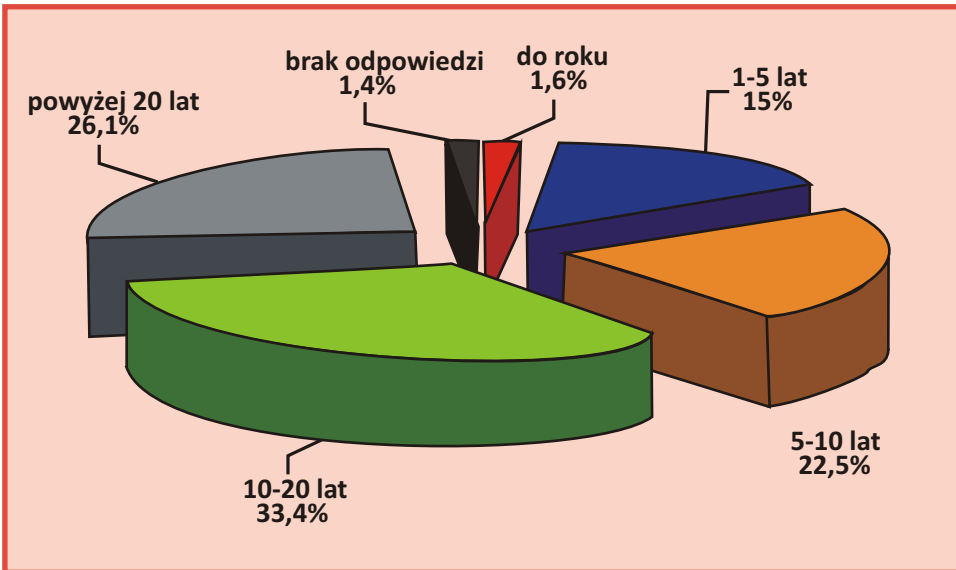
Tablica 5.8. Struktura badanych firm według sekcji PKD

SEKCJA PKD	LICZEBNOŚĆ w %
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	23,2
Sekcja D - Przetwórstwo przemysłowe	16,0
Sekcja M - Edukacja	15,0
Sekcja F - Budownictwo	11,0
Sekcja K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	9,4
Sekcja O - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	7,2
Sekcja N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	6,2
Sekcja H - Hotele i restauracje	3,8
Sekcja L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	3,4
Sekcja I - Transport, gospodarka magazynowa i łączności	2,6
Sekcja J - Pośrednictwo finansowe	1,2
Sekcja A - Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	0,4
Sekcja E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Biorąc pod uwagę strukturę badanych firm pod względem długości czasu ich funkcjonowania na rynku należy stwierdzić, że co trzecia biorąca udział w badaniu firma (33,4%, por. Rys. 5.7.) funkcjonuje na rynku od 10 do 20 lat. Długim czasem istnienia na rynku - ponad 20 lat - poszczycić się może co czwarta firma (26,1%). Ponad 22% ankietowanych firm funkcjonuje na rynku 5-10 lat. Nieznacznym odsetkiem badanych przedsiębiorstw (1,6%) działa na rynku krócej niż rok. Główne siedziby badanych firm znajdują się w zdecydowanej większości na terenie dużych aglomeracji miejskich, powyżej 100 do 500 tysięcy mieszkańców (stanowią one 92,6% ogółu populacji). Wskazuje to na stabilną postawę tych przedsiębiorstw oraz ogromną wiedzę w zakresie sytuacji na lubelskim rynku pracy.

Rys. 5.7. Struktura badanych firm pod względem długości czasu ich funkcjonowania na rynku pracy (N=500; w %)

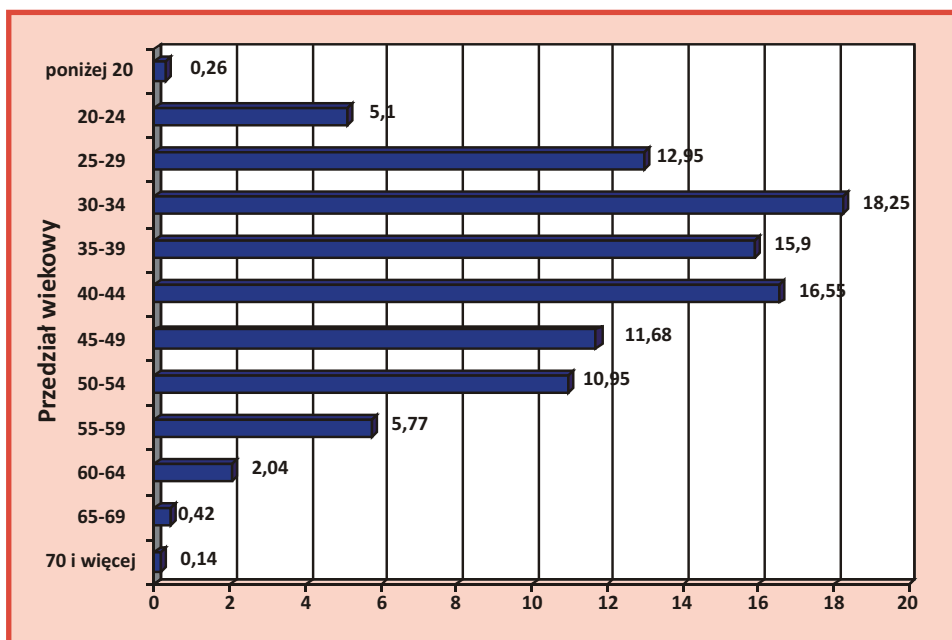


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

5.2.2. Aktualna sytuacja kadrowa w badanych firmach

Badane przedsiębiorstwa specjalizują się w różnych dziedzinach działalności gospodarczej. Profil działalności firm wiąże się także z wiekiem zatrudnionych w nich pracowników. Struktura wiekowa pracowników w badanych firmach przedstawiona jest na Rys. 5.8. Na jej podstawie można wnioskować, iż najliczniejszą grupę pracowników stanowią osoby powyżej 30 a przed 45 rokiem życia, z czego 18,25% zatrudnionych to osoby w wieku 30 - 34 lata, 16,55% zatrudnionych stanowią osoby w wieku 40 - 44 lata, a 15,9% - osoby w wieku 35 - 39 lat. Najmniejszy odsetek zatrudnionych osób to osoby młode (do 25 roku życia) oraz w wieku powyżej 55 roku życia (ponad 8%). Głównych przyczyn tego stanu można doszukiwać się w tym, że młodzi ludzie nie posiadają jeszcze wystarczającego doświadczenia zawodowego (jak wskazują wyniki przeprowadzonych badań jakościowych) i dlatego niezbyt chętnie są przyjmowani do pracy. Dodatkowym potwierdzeniem niskiego poziomu zatrudnienia osób powyżej 55 roku życia jest wysoki odsetek bezrobocia w tym przedziale wiekowym.

Rys. 5.8. Struktura wiekowa pracowników w badanych firmach (N=500; w%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

W Tabl. 5.9. zestawiono dane dotyczące wieku zatrudnionych pracowników w podziale na wielkość badanych przedsiębiorstw. Na ich podstawie można wnioskować, iż istnieją pewne rozbieżności, co do wieku zatrudnionych pracowników i wielkości zatrudnienia w firmach objętych badaniem. I tak, w małych przedsiębiorstwach (9 - 49 pracowników) najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 30 - 39 lat, z kolei firmy średniej wielkości (50 - 249 pracowników) aktualnie zatrudniają najwięcej pracowników z przedziału wiekowego 40 - 44 lata. Natomiast w dużych firmach największą grupę stanowią pracownicy w wieku 30 - 34 lat. Odsetek pracowników powyżej 55 roku życia w poszczególnych grupach firm jest porównywalny. Dotyczy to również odsetka pracowników poniżej 20 roku życia.

Tablica 5.9. Liczba i struktura pracowników w poszczególnych przedziałach wiekowych z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw

PRZEDZIAŁ WIEKOWY	WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA					
	9 - 49		50 - 249		250 i więcej	
	Liczba zatrudnionych	w %	Liczba zatrudnionych	w %	Liczba zatrudnionych	w %
<i>Poniżej 20 lat</i>	50	0,65	13	0,15	6	0,06
<i>20 - 24 lat</i>	617	8,10	354	4,35	366	3,49
<i>25 - 29 lat</i>	1198	15,73	956	11,74	1243	11,87
<i>30 - 34 lat</i>	1361	17,88	1433	17,59	1994	19,04
<i>35 - 39 lat</i>	1303	17,12	1362	16,72	1504	14,37
<i>40 - 44 lat</i>	987	12,96	1627	19,98	1727	16,49
<i>45 - 49 lat</i>	796	10,45	1023	12,56	1244	11,88
<i>50 - 54 lat</i>	650	8,53	752	9,23	1470	14,04
<i>55 - 59 lat</i>	463	6,08	451	5,53	599	5,72
<i>60 - 64 lat</i>	139	1,82	156	1,92	241	2,30
<i>60 - 64 lat</i>	39	0,51	15	0,19	57	0,54
<i>70 i więcej lat</i>	13	0,16	4	0,05	21	0,20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Dominującą formą zatrudnienia, jaka wiąże pracownika z pracodawcą w badanych przedsiębiorstwach, jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Aż 80,21% ogółu zatrudnionych nawiązało taki stosunek pracy. Na umowę o pracę na czas określony zatrudnionych jest 14,27% pracowników. W zdecydowanej mniejszości są osoby zatrudnione na zasadzie: umowy zlecenia - 3,98%, umowy o dzieło - 1,17% czy też zakupu usług od pracowników prowadzących własne przedsiębiorstwo (outsourcing) - 0,37%.

W związku z tym, że najczęściej występującą formą zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach jest umowa na czas nieokreślony, w żadnej z badanych grup firm (małe, średnie, duże) nie zaobserwowano odstępstwa od tej reguły. Zwrócić uwagę należy jednak na fakt, że w małych przedsiębiorstwach,

zatrudniających od 9 do 49 pracowników, aż 22,92% pracowników, pracuje na umowę na czas określony. Małe firmy, częściej niż średnie i duże korzystają z pozostałych form zatrudnienia (por. Tabl. 5.10.).

Tablica 5.10. Liczba i struktura pracowników według formy zatrudnienia/ współpracy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw

FORMA ZATRUDNIENIA	WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA					
	9 - 49		50 - 249		250 i więcej	
	Liczba zatrudnionych	w %	Liczba zatrudnionych	w %	Liczba zatrudnionych	w %
<i>Umowa o pracę na czas określony</i>	1723	22,92	1171	14,76	722	7,31
<i>Umowa o pracę na czas nieokreślony</i>	4954	65,90	6471	81,54	8897	90,01
<i>Umowa zlecenie</i>	556	7,39	230	2,90	222	2,25
<i>Umowa o dzieło</i>	230	3,06	54	0,68	13	0,13
<i>Outsourcing</i>	55	0,73	10	0,12	30	0,30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Jednym z celów badania było uzyskanie informacji na temat aktualnej struktury zawodowej pracowników w badanych przedsiębiorstwach oraz o planowanych zmianach kadrowych. Te informacje posłużą do uzyskania kolejnych celów badawczych, a mianowicie: prognozy dotyczącej zapotrzebowania na zawody oraz wiedzy w zakresie kompatybilności ofert pracy z możliwościami zasobów pracy istniejących na lubelskim rynku. Aby osiągnąć te cele poproszono respondentów o wskazanie zawodów, które aktualnie występują w przedsiębiorstwie oraz tych, których poszukują, bądź będą poszukiwali w najbliższych latach (2009-2013). Wymienione przez respondentów zawody sklasyfikowano do jednej z dużych grup zawodów według obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹⁰.

W Tabl. 5.11. przedstawione są informacje dotyczące liczby zatrudnionych (w dniu badania) pracowników według grup zawodów. W badanych firmach

¹⁰Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2004 r., Nr 265, poz. 2644), zmienione rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 (Dz. U. Nr 106, poz. 728).

najliczniejszą grupę zawodów stanowią **specjaliści szkolnictwa**, czyli np. nauczyciele szkół wyższych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli, szkół specjalnych, wychowawcy, egzaminatorzy. Spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw ta grupa zawodów stanowi 19,3% ogółu, co oznacza, że co 5 pracownik na lubelskim rynku pracy zatrudniony jest w ramach jednego z zawodów sklasyfikowanego jako specjalista szkolnictwa. Kolejne grupy zawodów rzadziej występują w badanych przedsiębiorstwach. Co dziesiąta osoba zatrudniona jest na jednym ze stanowisk **pracownika obsługi biurowej** (np. sekretarki, pracownika obsługi urządzeń biurowych, magazyniera, planisty produkcyjnego, listonosza, kuriera, kodera, ankietera); 8,3% zatrudnionych osób stanowi **średni personel techniczny** (np. laborant, technik analityk, geodeta, geolog, technik budownictwa, melioracji, ochrony środowiska, technik elektryk, elektronik, mechanik, metalurg, kreślarz, grafik komputerowy, operator sprzętu do utrwalania dźwięku i obrazu, pracownik służb śródlądowych i żeglugi, inspektor bezpieczeństwa/jakości); 7,51% zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach osób to **pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach** (np. sprzedawcy uliczni i pokrewni, domokrażcy i akwizytorzy, czyściciele butów i inni świadczący usługi na ulicy, pomoce domowe, sprzętaczki, praczki, pomoce kuchenne, salowe, szaleciarze, prasowacze, gospodarze budynku, kościelni, gońcy, bagażowi i pokrewni, boy'e hotelowi, dostawcy potraw, noszowi, portierzy, bileterzy, dozorca, parkingowi, zamiatacze, szatniarze).

Tablica 5.11. Liczba zatrudnionych pracowników w badanych firmach w poszczególnych grupach zawodów

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	LICZBA ZATRUDNIONYCH	w %
specjaliści szkolnictwa (np. nauczyciele: szkół wyższych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli, szkół specjalnych; inni nauczyciele i wychowawcy; egzaminatorzy; i inni)	4827	19,30%
pracownicy obsługi biurowej (np. sekretarki; pracownicy obsługi urzędzeń biurowych; magazynier; planista produkcyjny; doręczyciel poczty; kurier; koder; ankieter; inni)	2491	9,96%
średni personel techniczny (np. laborant; technik analityk, geodeta, geolog itd.; technik budownictwa, melioracji, środowiska itd.; technik elektryk, elektronik, mechanik, metalurg itd.; kreślarz; grafik komputerowy itd.; operator sprzętu do utrwalania dźwięku i obrazu; pracownik służb śródlądowych i żegluga; inspektor bezpieczeństwa/jakości itd.)	2075	8,30%
pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach (np. sprzedawcy uliczni i pokrewni; domokrączy i akwizytorzy; czyszciele butów i inni świadczący usługi na ulicy; pomoce domowe, sprzątaczkę, praczki; pomoc kuchenna, salowa, szaleciarz; prasowacz; gospodarz budynku; kościelny; goniec, bagażowi i pokrewni; boy hotelowy; dostawca potraw; salowa; noszowy; portier; bileter; dozorca; parkingowy; zamiatacz; szatniarz itd.)	1879	7,51%
górnicy i robotnicy budowlani (np. górnicy i strażalicy; kamieniarze; murarze i pokrewni (cieśle, dekarze, tynkarze, malarze, instalatorzy instalacji itd.); lakiernicy; kominiarze itd.)	1256	5,02%
pracownicy usług osobistych i ochrony (np. steward; kierownik pociągu; konduktor; pilot wycieczek; przewodnik turystyczny; pracownik usług domowych; kucharz; kelner; opiekunka dziecięca; pomocniczy personel medyczny; fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni; osoby do towarzystwa; pracownicy zakładów pogrzebowych; pracownicy usług ochrony: strażak, detektyw, ratownik, strażnik miejski itd.)	1183	4,73%
modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (np. model/modelka; antykwariusz; bukięciarz; sprzedawca; ekspedient w punkcie handlowym; itd.)	1113	4,45%

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	LICZBA ZATRUDNIONYCH	w %
pozostali specjaliści (np. do spraw: ekonomicznych, finansowych, zarządzania zasobami ludzkimi, analiz rynku itd.; prawnicy (adwokat, prokurator, sędzia, radca prawny itd.); archeolodzy; socjolodzy; filozofowie; politolodzy itd.)	1097	4,39%
specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia (np. specjaliści nauk biologicznych; spec. ochrony środowiska; spec. nauk rolniczych i leśnych; lekarze wszelkich specjalizacji; weterynarze; farmaceuci; specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa; oraz inni)	1010	4,03%
robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (np. formierze; odlewnicy; spawacze; blacharze; monterzy konstrukcji metalowych, linowych; nurkowie; kowale; ślusarze; operatorzy obrabiarek do metali; szlifierze; mechanicy i operatorzy: autobusów, pojazdów jednośladowych; statków powietrznych, innych maszyn i urządzeń; elektromechanicy; elektromonterzy; monterzy linii elektrycznych; monterzy elektronicy; inni)	980	3,92%
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (np. fizycy i astronomowie; specjaliści nauk o ziemi; statystycy; programiści; informatycy; architekci; inżynierowie - budownictwa, elektrycy, mechanicy, chemicy, górnicy itd.)	920	3,68%
pracownicy pozostałych specjalności (np. makler; doradca inwestycyjny; pośrednik ubezpieczeniowy, obrotu nieruchomościami; agent handlowy; organizator wycieczek i kolonii; agent handlowy; telemarketer; rzeczoznawca; spedytor; agent celny; pośrednik pracy; agent reklamowy; księgowy; sportowiec; trener sportowy i inni)	764	3,06%
pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów (np. kasjer; inkasent; bukmacher; pracownik lombardu; informator; rejestrator; inni)	749	3,00%
kierowcy i operatorzy pojazdów (np. maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni; kierowcy: samochodów osobowych, autobusów, samochodów ciężarowych; motorniczy tramwajów; operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni; operatorzy sprzętu do robót ziemnych, urządzeń dźwigowych, wózków podnośnikowych; marynarze i pokrewni (flisak, latarnik itd.))	708	2,83%

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	LICZBA ZATRUDNIONYCH	w %
kierownicy dużych i średnich organizacji (np. dyrektor, prezes, syndyk lub ich zastępcy; kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych; kierownicy działów (np. marketingu, sprzedaży itd.); i inni)	664	2,66%
robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (np. robotnik pomocniczy w: górnictwie, budownictwie wodnym i drogowym, kamieniołomach; robotnicy przy pracach prostych w: przemyśle (np. liczarz, pakowacz, sortowacz, znakowacz); robotnicy pomocniczy w transporcie i tragarze (np. węglarz, wagowy, tragarz); itd.)	616	2,46%
pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (np. masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb, drobiu i innych; piekarze, cukiernicy; robotnicy w przetwórstwie mleka; stolarze i pokrewni; ustawiacze-operatorzy maszyn do obróbki drewna i pokrewni; krawcy; kuśnierze; szewcy; szwaczki; garbarze; tapicierzy; tapeciarze; itd.)	590	2,35%
średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia (np. technik analizy medycznej; operator aparatury medycznej; technik rolnik, leśnik i pokrewni (technik hodowca zwierząt, technik ogrodnik i inni); technolog żywności; dietetyk; higienista; optyk; fizjoterapeuta (np. masażysta); pielęgniarka; położna; i inne)	576	2,30%
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (operatorzy maszyn górniczych i pokrewni; maszyn do obróbki kopalin; maszyn wiertniczych; maszyn i urządzeń hutniczych, metalurgicznych; urządzeń przemysłu ceramicznego i szklanego; do przeróbki drewna i wytwarzania papieru; urządzeń przetwórstwa chemicznego; urządzeń energetycznych; maszyniści kotłów i silników; operatorzy pomp, sprężarek; itd.)	574	2,30%

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	LICZBA ZATRUDNIONYCH	w %
operatorzy i monterzy maszyn (np. maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów: automatów spawalniczych, do obróbki skrawaniem, do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek, zgrzewarek, obrabiarek itd.; do produkcji betonu i wyrobów z betonu; do produkcji wyrobów chemicznych, farmaceutycznych, kosmetycznych itd.; do produkcji materiałów wybuchowych; do produkcji materiałów światłoczułych; do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych; do produkcji wyrobów z drewna; operatorzy i maszyniści maszyn introligatorskich, papierniczych itd.; do produkcji włókienniczej, papierniczej; do wyprawiania futer i skór; maszyn do produkcji obuwia; operatorzy maszyn do przetwórstwa mięsa, mleczarskiego, zbóż, warzyw, owoców, itd.)	353	1,41%
kierownicy małych przedsiębiorstw (kierownicy małych przedsiębiorstw w rolnictwie, leśnictwie, gastronomii, hotelarstwie, handlu, dystrybucji itd., oraz inni)	272	1,09%
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy (np.: instruktor prawa jazdy; instruktor tańca)	122	0,49%
ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik) (producent warzyw, owoców, kwiatów i pokrewnych; sadownik; ogrodnik terenów zielonych itp.)	72	0,29%
robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (np. grawer; zegarmistrz; monter instrumentów muzycznych; jubiler, złotnik; ceramicy, szklarze i pokrewni; rzeźbiarze; poligraficy; kopiści, trawiacze i pokrewni; introligatorzy; drukarze sitodruku)	54	0,22%
robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni (robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni)	28	0,11%
rolnicy (zawód szkolny: rolnik) (rolnik produkcji zwierzęcej i roślinnej)	24	0,10%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze (wyższy urzędnik państwowy, samorządowy; zawodowy działacz związkowy lub społeczny)	9	0,04%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

5.2.3. Trudności na lokalnym rynku pracy miasta Lublina - wyniki badań ankietowych

W celu określenia sytuacji panującej na rynku pracy w Lublinie konieczne jest zbadanie opinii pracodawców na temat trudności związanych z pozyskaniem pracowników, a także określenie rozbieżności między oczekiwaniami pracodawców a ofertą kandydatów do pracy. Informacje te umożliwią z jednej strony wskazanie aktualnych problemów badanego rynku, z drugiej zaś okażą się pomocne przy określeniu zapotrzebowania na poszczególne zawody w przyszłości. Posiadając wiedzę w tym zakresie zdecydowanie łatwiej jest rozwiązywać trudności i dostosowywać się do aktualnie panującej sytuacji.

W Tabl. 5.12. zawarte są wskazania respondentów dotyczące rozbieżności między oczekiwaniami pracodawców wobec potencjalnych pracowników a samymi kandydatami.

Tablica 5.12. Obszary różnic pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a kompetencjami kandydatów do pracy

Obszary różnic pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a kompetencjami kandydatów do pracy	w %
<i>Kompetencje</i>	26,9%
<i>Zbyt duże wymagania finansowe</i>	25,4%
<i>Kwalifikacje</i>	19,8%
<i>Doświadczenie zawodowe</i>	17,7%
Brak różnic	16,1%
<i>Brak wykształcenia w odpowiednim kierunku i ukończonych kursów</i>	8,4%
<i>Brak odpowiedzi</i>	4,6%
<i>Obowiązki pracownika</i>	2,8%
<i>Nie wiem</i>	2,2%
<i>Nieodpowiedni wiek</i>	0,4%
<i>Brak kandydatów do pracy</i>	0,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Według wskazań respondentów najczęściej wskazywanym obszarem niezgodności są prezentowane przez kandydatów kompetencje w stosunku do wymaganych. Pod pojęciem kompetencji kryją się następujące oczekiwania wobec przyszłych pracowników, których zdaniem badanych pracodawców kandydaci nie posiadają:

chęci pogłębiania wiedzy;

braki w kulturze osobistej;
umiejętność pracy w zespole;
komunikatywność;
dyspozycyjność;
samodzielność w działaniu;
zdolności organizacyjne;
umiejętność rozwiązywania problemów;
predyspozycje do pracy z dziećmi / młodzieżą w szkole, przedszkolu;
kreatywność, własna inwencja;
odpowiedzialność;
umiejętność przekazania wiedzy;
umiejętność pracy z "trudną" młodzieżą;
odporność psychiczna;
zamiłowanie do pracy z dziećmi;
umiejętności muzyczne, wokalne, gra na instrumentach;
predyspozycje do pracy akademickiej;
cierpliwość;
systematyczność;
zdolności plastyczne, artystyczne;
szybkość uczenia się nowych zadań;
zaangażowanie;
poczucie piękna;
poczucie ładu;
poczucie porządku;
chęć zaangażowania się w realizację programu przedszkola;
zdolności dostosowawcze do nietypowych sytuacji;
pracowitość;
solidność, sumienność;
gotowość do zmian organizacyjnych;
dokładność;
predyspozycje do pracy z niepełnosprawnymi;
zaangażowanie w pracę z młodzieżą;
elastyczność w działaniu;
zdolności negocjacyjne;
otwartość;
wizerunek, wygląd;
wydajność;
zdolności interpersonalne;
umiejętności rozwiązywania konfliktów;
obowiązkowość;
uczciwość;
elastyczność w dostosowaniu się do różnych potrzeb;

elastyczność w dostosowaniu się do różnych zadań;
 spryt;
 operatywność;
 nie liczenie się z opiniami innych;
 umiejętność organizacji czasu;
 dyscyplina pracy;
 lojalność.

Zdaniem, co czwartego pracodawcy (25,4%), osoby starające się o zatrudnienie mają zbyt duże wymagania finansowe. Co piąty badany (19,8%) wskazuje na niezgodność posiadanych przez potencjalnych pracowników kwalifikacji, czyli:

brak znajomości języków obcych;
 wykazywana wiedza przez certyfikaty, szkolenia mija się z rzeczywistym poziomem wiedzy;
 brak predyspozycji do wykonywania zawodu;
 brak umiejętności obsługi komputera;
 brak wystarczających umiejętności;
 brak uprawnień pedagogicznych;
 brak uprawnień egzaminatora;
 brak przygotowania do pracy z młodzieżą niedowidzącą, niewidomą;
 brak zdolności pedagogicznych;
 brak odpowiednich uprawnień;
 brak umiejętności praktycznych z zakresu informatyki;
 brak odpowiednich umiejętności w pracy na komputerze;
 brak umiejętności zawodowych;
 kandydaci są rozczarowani koniecznością wyjazdów w teren;
 kandydaci nie posiadają prawa jazdy;
 zgłaszają się analitycy, a potrzebne są pielęgniarki;
 brak wiedzy na temat wykonywanego zawodu;
 brak znajomości obsługi Internetu;
 rozbieżność między umiejętnościami a danymi w dokumentach;
 brak merytorycznego przygotowania zawodowego;
 brak znajomości przepisów;
 brak aktualnych uprawnień;
 brak certyfikatu;
 brak umiejętności praktycznych w wykonywaniu reklam;
 brak umiejętności praktycznych w wykonywaniu materiałów promocyjnych;
 mała znajomość programów graficznych;

umiejętności manualne a kwalifikacje - ktoś ma zawód, a nie ma zdolności w tym kierunku;
 nieumiejętność obsługi komputera;
 nieznanostwo programów komputerowych;
 nieznanostwo branży.

Prawie 18% badanych pracodawców stwierdza, że różnice pojawiają się także w zakresie braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Znacznie mniej, bo 8,4% ankietowanych wskazuje na brak adekwatnego wykształcenia i kursów doszkalających. Pracodawcy twierdzą, że zgłaszający się kandydaci posiadają nieodpowiednie wykształcenie do ich potrzeb. Różnice pojawiają się także w zakresie obowiązków, jakie pracodawcy stawiają przed pracownikami, np.: *“różnice dotyczą obowiązków pracownika, do obowiązków kelnerów należy nie tylko obsługa klientów, ale również sprzątnięcie; pracownicy niechętnie podchodzą do sprzątnięcia, sprzątnięcie jest przedmiotem konfliktu - barmani nie chcą sprzątać, kandydatom nie odpowiada zbyt duży zakres obowiązków, nie chcą pracować na zmiany, nie chcą pracować w weekendy; kandydaci myślą, że to jest praca "jeżdżąca", a jest stacjonarna”*. Nieco ponad 16% ankietowanych stwierdza, że nie zauważa żadnych różnic pomiędzy swoimi oczekiwaniami a zgłaszającymi się kandydatami.

W Tabl. 5.13. przedstawione są wskazania respondentów dotyczące tych zawodów, w których mają największe trudności ze znalezieniem pracowników. Aż 57,7% ankietowanych stwierdza, że nie ma takich problemów. Tylko nieliczni uważają, że w ich przedsiębiorstwie pojawia się problem ze znalezieniem pracowników. Według zgromadzonych danych najtrudniej jest znaleźć pracowników z branży budowlanej i górniczej (4,1%), pracowników pozostałych specjalności (3,5%), specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (3,3%), pracowników usług osobistych i ochrony (3,2%), modelek, sprzedawców i demonstratorów (3,1%). Ale należy zwrócić uwagę, iż w wymienionych grupach są marginalne wskazania.

Tablica 5.13. Grupy zawodów, w których pojawiają się największe problemy ze znalezieniem pracowników

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	w %
Nie mam problemów	57,7%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	4,1%
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	3,5%
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	3,3%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	3,2%
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	3,1%
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	2,7%
<i>Średni personel techniczny</i>	2,4%
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	2,4%
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	2,2%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	2,0%
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	1,8%
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	1,7%
<i>Pozostali specjaliści</i>	1,7%
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	1,4%
<i>Brak odpowiedzi</i>	1,1%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	1,0%
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	1,0%
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	0,9%
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	0,8%
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	0,6%
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	0,4%
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	0,4%
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	0,2%
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	0,2%
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	0,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Podstawową barierą związaną ze znalezieniem pracowników są zbyt wysokie oczekiwania finansowe potencjalnych kandydatów (40,5%, por. Tabl. 5.14.). Co trzeci pracodawca stwierdza, że osoby w tym zawodzie nie posiadają wystarczających umiejętności praktycznych (32,2%) oraz, że zbyt mało osób

kształci się w tym kierunku (32,7%). Nieco ponad 30% respondentów uważa, że na lokalnym rynku brakuje osób w poszukiwanym przez nich zawodzie, co piąty zaś (21,5%) stwierdza, że trudno jest znaleźć kandydata w tym zawodzie. Zdaniem 17,1% ankietowanych wielu poszukiwanych przez nich specjalistów wyjechało za granicę.

Tablica 5.14. Przyczyny trudności ze znalezieniem pracowników

PRZYCZYNA	w %
<i>Osoby o takich kwalifikacjach mają zbyt duże oczekiwania finansowe</i>	40,5%
<i>Zbyt mało osób kształci się w tym kierunku</i>	32,7%
<i>Osoby o tym zawodzie mają małe umiejętności praktyczne</i>	32,2%
<i>Na regionalnym rynku pracy brakuje osób w tym zawodzie</i>	30,7%
<i>Trudno znaleźć kandydata do pracy w tym zawodzie</i>	21,5%
<i>Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę</i>	17,1%
<i>Specjaliści w tym zawodzie często mają własne firmy</i>	7,3%
<i>Brak odpowiednich kwalifikacji, predyspozycji,</i>	5,4%
<i>Poszukiwani przeze mnie specjaliści nie chcą pracować w mojej firmie</i>	4,9%
<i>Inny powód</i>	6,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Zadaniem respondentów było także wskazanie grup zawodów, w których pracodawcy z lubelskiego rynku pracy mają największe problemy ze znalezieniem pracowników (por. Tabl. 5.15.). Zdaniem respondentów, na lubelskim rynku pracy brakuje przede wszystkim specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz pracowników usług osobistych i ochrony. Wielu specjalistów w dziedzinie górnictwa i budownictwa wyjechało za granicę, dlatego też brakuje pracowników z tego sektora. Zdaniem badanych, osoby starające się o zatrudnienie jako pracownicy pozostałych specjalności posiadają zbyt małe umiejętności praktyczne, dlatego znalezienie odpowiedniego pracownika sprawia trudności. Z kolei potencjalni kandydaci na stanowiska w grupie zawodów takich, jak: modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, w opinii badanych, mają zbyt duże wymagania finansowe, co utrudnia znalezienie odpowiedniego pracownika.

Tablica 5.15. Najważniejsze trudności ze znalezieniem pracowników z uwzględnieniem nazw grup zawodów

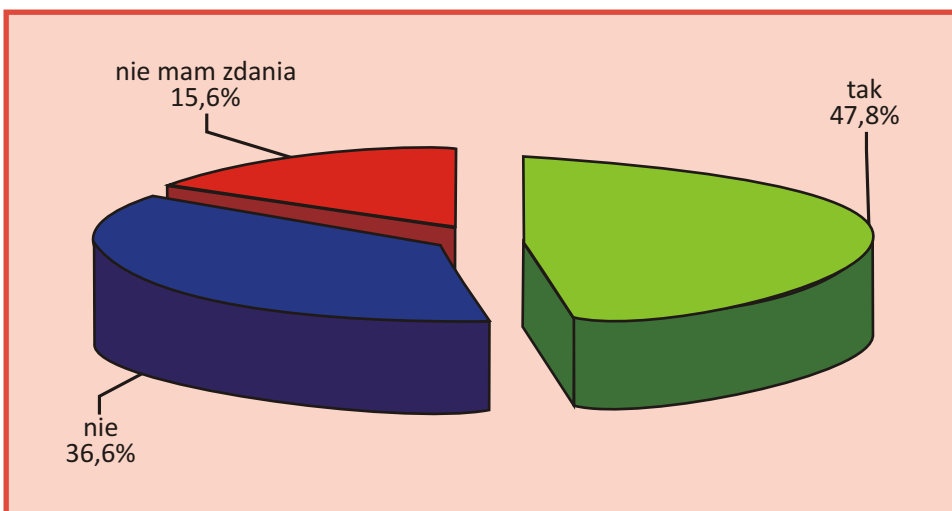
NAZWA GRUPY ZAWODÓW	POWÓD					
	Zbyt mało osób kształci się w tym kierunku	Osoby o takich kwalifikacjach mają zbyt duże oczekiwania finansowe	Na regionalnym rynku pracy brakuje osób w tym zawodzie	Osoby o tym zawodzie mają małe umiejętności praktyczne	Trudno znaleźć kandydata do pracy w tym zawodzie	Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	50,0%	45,0%	30,0%	60,0%	35,0%	15,0%
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	25,0%	43,8%	50,0%	-	43,8%	12,5%
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	27,3%	72,7%	54,5%	45,5%	9,1%	27,3%
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	17,6%	29,4%	17,6%	5,9%	47,1%	29,4%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	18,8%	31,3%	37,5%	18,8%	31,3%	12,5%
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	61,5%	38,5%	23,1%	30,8%	46,2%	7,7%
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	18,8%	43,8%	12,5%	6,3%	25,0%	25,0%
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	66,7%	55,6%	66,7%	33,3%	-	33,3%
<i>Średni personel techniczny</i>	41,7%	16,7%	41,7%	-	33,3%	25,0%
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	62,5%	50,0%	37,5%	12,5%	62,5%	12,5%
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	16,7%	41,7%	-	8,3%	16,7%	25,0%
<i>Pozostali specjaliści</i>	25,0%	37,5%	37,5%	-	-	50,0%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	20,0%	30,0%	10,0%	-	40,0%	20,0%
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	14,3%	57,1%	28,6%	-	42,9%	14,3%

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	POWÓD					
	Zbyt mało osób kształci się w tym kierunku	Osoby o takich kwalifikacjach mają zbyt duże oczekiwania finansowe	Na regionalnym rynku pracy brakuje osób w tym zawodzie	Osoby o tym zawodzie mają małe umiejętności praktyczne	Trudno znaleźć kandydata do pracy w tym zawodzie	Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	40,0%	40,0%	20,0%	40,0%	60,0%	-
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	50,0%	75,0%	50,0%	-	-	25,0%
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	75,0%	25,0%	75,0%	-	25,0%	25,0%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	-	40,0%	-	20,0%	40,0%	20,0%
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	66,7%	33,3%	33,3%	-	-	33,3%
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	-	50,0%	-	50,0%	50,0%	50,0%
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	-	-	50,0%	-	50,0%	-
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	-	100,0%	100,0%	-	-	100,0%
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Brak odpowiedzi</i>	50,0%	-	-	-	50,0%	-
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	-	-	-	-	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Zagadnieniem niezmiernie istotnym z punktu widzenia rynku pracy jest edukacja, która zapewnia specjalistów i pracowników w określonych dziedzinach. Dlatego też, zapytano lubelskich pracodawców o to, czy wiedza i kompetencje uzyskane w procesie kształcenia w szkołach i na uczelniach na terenie Lublina jest wystarczająca, by zaspokoić potrzeby w zakresie poszukiwania pracowników. Zdania respondentów na ten temat są podzielone. Prawie połowa badanych (47,8%) jest przekonana, że zdobyta przez absolwentów wiedza zaspakaja ich oczekiwania, ale aż 36,6% respondentów jest odmiennego zdania. Natomiast 15,6% respondentów nie wyraziło zdania na ten temat.

Rys. 5.9. Czy uważa Pan/i, że uzyskana wiedza i kompetencje w procesie kształcenia w szkołach i uczelniach na terenie miasta Lublina są wystarczające, aby zaspokoić potrzeby pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników? (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

W celu określenia deficytów i niedopasowań na rynku pracy w Lublinie poproszono respondentów o wskazanie najbardziej brakujących zawodów oraz tych, które aktualnie przesycają lokalny rynek. Ponadto, badani wypowiedzieli się także o problemach, z jakimi styka się lubelski rynek pracy. Wyniki zawiera Tabl. 5.16.

Prawie 15% respondentów nie stwierdza, jakoby jakieś zawody były aktualnie deficytowe na lubelskim rynku pracy. Jednakże część badanych jest przekonana, że najbardziej w tej chwili brakuje specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (13,2%). Nieco mniej pracodawców (8%) zwraca uwagę na niewystarczającą liczbę zawodów z grupy górniczy i robotnicy budowlani. Nieliczni (po 5,2%) wskazują na deficyt pracowników zaklasyfikowanych do grup:

średni personel techniczny oraz robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń. Pozostałe grupy zawodów wymieniane były sporadycznie.

Tablica 5.16. Grupy zawodów, których brakuje na lubelskim rynku pracy

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	w %
Nie brakuje	14,6%
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	13,2%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	8,0%
<i>Średni personel techniczny</i>	5,2%
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	5,2%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	3,7%
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	2,9%
<i>Pozostali specjaliści</i>	2,5%
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	2,5%
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	2,3%
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	1,8%
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	1,7%
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	1,5%
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanterijnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	1,5%
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	1,5%
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	1,4%
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	1,4%
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	1,4%
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	1,2%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	1,2%
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	0,9%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	0,6%
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	0,6%
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	0,5%
<i>Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik)</i>	0,2%
<i>Leśnicy i rybacy</i>	0,2%
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	0,2%
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	0,2%
Brak odpowiedzi	21,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Bardziej szczegółowych informacji na temat deficytowych zawodów dostarcza kolejna analiza, uwzględniająca brakujące zawody oraz sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności. Na jej podstawie można wnioskować o zapotrzebowaniu na zawody w konkretnych branżach. W analizie wzięto pod uwagę te zawody, które respondenci wskazywali najczęściej. Zgromadzone dane wskazują, iż specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych najbardziej brakuje w sekcji K (Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności). Co trzecia osoba wskazująca na brak średniego personelu technicznego działa w sektorze G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego). Niemalże co drugi respondent (47%) uznający największy deficyt górników i robotników budowlanych na lubelskim rynku pracy zajmuje się branżą budowlaną (sekcja F). Z kolei robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń najbardziej brakuje w sekcji M (Edukacja). Szczegółowe informacje zawiera Tabl. 5.17.

Tablica 5.17. Grupy zawodów deficytowych na lubelskim rynku pracy z uwzględnieniem sekcji PKD

SEKCJA PKD	NAZWA GRUPY ZAWODÓW			
	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	Średni personel techniczny	Górnicy i robotnicy budowlani	Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń
<i>D - Przetwórstwo przemysłowe</i>	10,3%	-	8,5%	26,4%
<i>F Budownictwo</i>	4,3%	4,0%	47,0%	7,9%
<i>G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle</i>	18,8%	34,1%	9,3%	10,9%
<i>H - Hotele i restauracje</i>	-	4,1%	-	-
<i>I - Transport, gospodarka magazynowa i łączności</i>	4,5%	7,7%	-	-
<i>K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej</i>	30,6%	16,3%	7,9%	7,3%
<i>L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne</i>	9,1%	-	5,0%	-
<i>M - Edukacja</i>	12,3%	23,3%	20,1%	37,7%
<i>N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna</i>	5,8%	-	-	2,9%
<i>O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała</i>	2,7%	10,5%	2,3%	7,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Poza wskazaniem zawodów deficytowych, respondentów poproszono o wymienienie tych, których ich zdaniem jest „zbyt wiele” na lubelskim rynku

pracy. W opinii 8,7% ankietowanych takie pojęcie, jak nadwyżka pracowników nie istnieje na badanym rynku. Jednak znaczna grupa pracodawców dostrzega pewne zawody, które aktualnie przesycają rynek pracy. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim zawody z grupy: pozostali specjaliści – 13,2%, pracownicy obsługi biurowej (8,9%), specjaliści szkolnictwa (6,5%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze (5,8%), pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach (4,7%).

Warto zauważyć, że grupa zawodów: pozostali specjaliści, która uzyskała największą liczbę wskazań jako „nadwyżkowa”, wcześniej, przez niektórych respondentów, uznawana była za deficytową (2,5%). Ponadto należy jeszcze zwrócić uwagę na fakt, że te grupy zawodów, które w najbliższych latach (2009-2013) mają cieszyć się największym popytem, czyli: **specjaliści szkolnictwa, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach, pracownicy obsługi biurowej, pracownicy usług osobistych i ochrony**, znalazły się w czołówce zawodów uznawanych za „nadwyżkowe”.

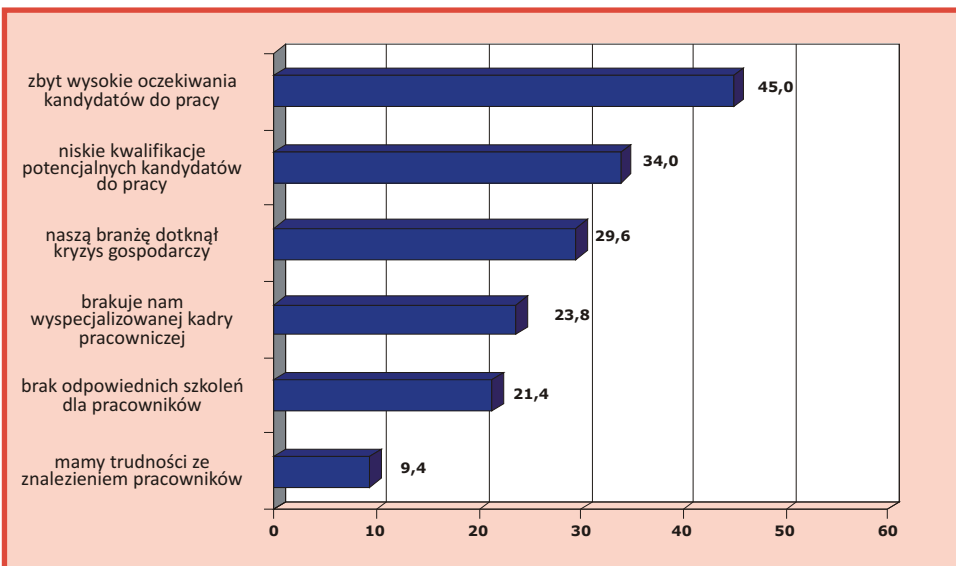
Tablica 5.18. Grupy zawodów, których jest „nadwyżka” na lubelskim rynku pracy

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	w %
Nie ma nadwyżki	8,7%
<i>Pozostali specjaliści</i>	13,2%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	8,9%
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	6,5%
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	5,8%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	4,7%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	2,6%
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	2,4%
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	2,2%
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	1,6%
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	1,3%
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	1,2%
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	1,2%
<i>Średni personel techniczny</i>	1,0%
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	0,9%
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	0,9%
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	0,8%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	0,8%
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	0,8%
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	0,8%
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	0,7%
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	0,7%
<i>Osoby bez żadnego zawodu</i>	0,6%
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	0,2%
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	0,2%
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	0,2%
Brak odpowiedzi	31,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

By w pełni określić niedopasowania na rynku pracy miasta Lublina respondenci wymieniali również aktualne problemy, z jakimi się stykają. Za największy problem respondenci uznali zbyt wysokie oczekiwania kandydatów do pracy (52,9%, por. Rys. 5.10.). Drugą, co do ważności przeszkodą są niskie kwalifikacje potencjalnych pracowników (39,9%). Co trzeci pracodawca stwierdza, że branża, w której działa, została dotknięta przez kryzys gospodarczy. Dla 27,9% ankietowanych przeszkodę stanowi również brak wyspecjalizowanej kadry pracowników. Co czwarty badany zwraca uwagę na brak odpowiednich szkoleń, co dziesiąty zaś, ma problemy ze znalezieniem pracowników.

Rys. 5.10. Aktualne problemy pojawiające się na lubelskim rynku pracy (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

W celu dokładnego poznania problemów, jakie pojawiają się na lubelskim rynku pracy, wskazania respondentów zanalizowano pod kątem sekcji PKD, w jakich działają. Dzięki temu można określić, z jakimi problemami najczęściej stykają się poszczególne branże. Wyniki zgromadzone w Tabl. 5.19. wskazują, że każda dziedzina gospodarki boryka się ze zbyt wysokimi oczekiwaniami kandydatów do pracy. Na niskie kwalifikacje potencjalnych pracowników najczęściej narzekają respondenci działający w sekcjach: F, H, K, M oraz O. Kryzys gospodarczy najbardziej dał się we znaki branżom z sektora: G, I oraz N. Na brak wyspecjalizowanej kadry najczęściej wskazywały firmy z sekcji N. Z kolei brak odpowiednich szkoleń dla pracowników najbardziej zauważają przedsiębiorstwa działające w sekcji M.

Tablica 5.19. Aktualne problemy pojawiające się na lubelskim rynku pracy z uwzględnieniem sekcji PKD

SEKCJA PKD	PROBLEM					
	Zbyt wysokie oczekiwania kandydatów do pracy	Niskie kwalifikacje potencjalnych kandydatów do pracy	Naszą branżę dotknął kryzys gospodarczy	Brakuje nam wyspecjalizowanej kadry pracowniczej	Brak odpowiednich szkoleń dla pracowników	Mamy trudności ze znalezieniem pracowników
A - Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	100,0%	-	-	-	-	-
D - Przetwórstwo przemysłowe	58,9%	34,0%	29,9%	14,9%	9,3%	11,2%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	100,0%	-	-	-	-	-
F - Budownictwo	53,6%	46,8%	27,6%	29,4%	27,6%	20,7%
G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	47,6%	27,1%	52,4%	37,6%	18,8%	19,1%
H - Hotele i restauracje	53,3%	53,0%	11,5%	23,3%	5,9%	5,9%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączności	46,2%	30,8%	69,2%	23,1%	23,1%	7,7%
K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	50,1%	40,6%	35,1%	28,9%	28,9%	2,3%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne	80,0%	20,0%	20,0%	-	10,0%	10,0%
M - Edukacja	56,4%	69,7%	27,7%	31,2%	67,5%	2,7%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	28,7%	13,5%	27,5%	47,4%	-	13,8%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	63,1%	39,7%	25,5%	17,0%	5,7%	8,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

5.2.4. Prognoza zmian kadrowych w firmach miasta Lublina na lata 2009-2013 - wyniki badań ankietowych

Planowane zmiany w zatrudnieniu rozpatrywać można w dwóch perspektywach. Po pierwsze klasyfikując wskazania respondentów do poszczególnych grup zawodów, po drugie zaś wymieniając najczęściej wskazywane przez respondentów zawody. Kolejno występujące po sobie tabele zawierają informację na temat zmian kadrowych w badanych przedsiębiorstwach w latach 2009-2013 (por. Tabl. 5.20. - 5.24.). W roku 2009 najbardziej poszukiwanymi pracownikami są specjaliści szkolnictwa - 29,4% respondentów wskazało właśnie na tę grupę. O połowę mniej badanych wymieniło zawody zaklasyfikowane do grupy pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach

(15,31% wskazań). W bieżącym roku badane przedsiębiorstwa wykazują także zapotrzebowanie na pracowników biurowych (7,99%) oraz średni personel techniczny (11,92%). Pozostałe grupy zawodów cieszą się w bieżącym roku znacznie mniejszym zainteresowaniem wśród badanych firm.

Wskazania respondentów pozwalają stwierdzić, na jakim poziomie jest aktualne zapotrzebowanie pracodawców na określone zawody na terenie miasta Lublina. Warto zauważyć, że planowane na rok 2009 zmiany w zatrudnieniu dotyczą głównie tych grup zawodów, których na rynku lubelskim jest najwięcej. W związku z tym, można wysunąć wniosek, iż badany rynek pracy wykazuje zapotrzebowanie na te zawody, ponieważ będzie rozwijał swoją działalność w obranych wcześniej kierunkach.

Tablica 5.20. Liczba planowanych przyjęć na rok 2009 w poszczególnych grupach zawodów

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	Liczba planowanych przyjęć na 2009 rok	
	LICZEBNOŚĆ	w %
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	217	29,40%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	113	15,31%
<i>Średni personel techniczny</i>	88	11,92%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	59	7,99%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	35	4,74%
<i>Pozostali specjaliści</i>	28	3,79%
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	27	3,66%
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	26	3,52%
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	22	2,98%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	20	2,71%
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	15	2,03%
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	12	1,63%
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	12	1,63%
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	12	1,63%
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	11	1,49%

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	Liczba planowanych przyjęć na 2009 rok	
	LICZEBNOŚĆ	w %
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	10	1,36%
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	6	0,81%
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	6	0,81%
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	5	0,68%
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	4	0,54%
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	4	0,54%
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	3	0,42%
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	2	0,27%
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	1	0,14%
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	0	0,00
<i>Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik)</i>	0	0,00
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	0	0,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Liczba planowanych przyjęć na rok 2010 nie odbiega znacząco od planów na rok 2009. Respondenci w podobnym stopniu określają zapotrzebowanie na grupy zawodów, których potrzebują najbardziej, czyli: *specjalistów szkolnictwa, pracowników przy pracach prostych w handlu i usługach, średni personel techniczny oraz pracowników obsługi biurowej.*

Tablica 5.21. Liczba planowanych przyjęć na rok 2010 w poszczególnych grupach zawodów

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	Liczba planowanych przyjęć na 2010 rok	
	LICZEBNOŚĆ	w %
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	206	32,19
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	110	17,19
<i>Średni personel techniczny</i>	74	11,56
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	58	9,06
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	33	5,16
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	20	3,13
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	18	2,81
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	15	2,34
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	14	2,19
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	14	2,19
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	11	1,72
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	9	1,41
<i>Pozostali specjaliści</i>	8	1,25
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	8	1,25
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	8	1,25
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	7	1,09
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	7	1,09
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	5	0,77
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	4	0,63
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	4	0,63
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	3	0,46
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	2	0,31
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	1	0,16
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	1	0,16
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	0	0,00
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	0	0,00
<i>Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik)</i>	0	0,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Wraz ze wzrostem perspektywy czasowej zwiększa się zapotrzebowanie badanych przedsiębiorstw na pracowników w kluczowych grupach zawodów (*specjaliści szkolnictwa, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach, średni personel techniczny*). Taki stan utrzyma się aż do roku 2012, gdzie różnica pomiędzy rokiem 2009 wynosi odpowiednio:

- specjaliści szkolnictwa** - różnica 15,1 punktów procentowych;
- pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach** - różnica 4,19 punktów procentowych;
- średni personel techniczny** - różnica 2,53 punkty procentowe.

Również do roku 2011 wzrastać będzie nieco zapotrzebowanie na zawody sklasyfikowane w grupie o nazwie **pracownicy obsługi biurowej**.

Tablica 5.22. Liczba planowanych przyjęć na rok 2011 w poszczególnych grupach zawodów

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	Liczba planowanych przyjęć na 2011 rok	
	LICZEBNOŚĆ	w %
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	194	39,75
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	91	18,65
<i>Średni personel techniczny</i>	70	14,34
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	48	9,84
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	17	3,48
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	10	2,05
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	9	1,85
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	9	1,85
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	8	1,64
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	8	1,64
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	5	1,03
<i>Pozostali specjaliści</i>	5	1,03
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	4	0,82
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	3	0,61
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	2	0,41
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	2	0,41
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	1	0,20
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	1	0,20
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	1	0,20
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	0	0,00
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	0	0,00
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	0	0,00
<i>Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik)</i>	0	0,00
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	0	0,00
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	0	0,00
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	0	0,00
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	0	0,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Tablica 5.23. Liczba planowanych przyjęć na rok 2012 w poszczególnych grupach zawodów

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	Liczba planowanych przyjęć na 2012 rok	
	LICZEBNOŚĆ	w %
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	194	44,50
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	85	19,50
<i>Średni personel techniczny</i>	63	14,45
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	31	7,11
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	13	2,98
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	11	2,52
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	9	2,06
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	6	1,38
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	5	1,15
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	4	0,92
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	4	0,92
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	4	0,92
<i>Pozostali specjaliści</i>	3	0,69
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	2	0,46
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	1	0,22
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	1	0,22
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	0	0,00
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	0	0,00
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	0	0,00
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	0	0,00
<i>Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik)</i>	0	0,00
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	0	0,00
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	0	0,00
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	0	0,00
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	0	0,00
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	0	0,00
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	0	0,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Ze wskazań respondentów wynika, że znaczna zmiana w zatrudnieniu nastąpi dopiero w 2013 roku, gdzie w badanych przedsiębiorstwach najbardziej będą potrzebni:

pracownicy usług osobistych i ochrony - 23,03% wskazań;
górnicy i robotnicy budowlani - 22,19% wskazań;
średni personel techniczny - 19,94% wskazań.

Pozostałe grupy zawodów będą się cieszyły zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem na lubelskim rynku pracy.

Tablica 5.24. Liczba planowanych przyjęć na rok 2013 w poszczególnych grupach zawodów

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	Liczba planowanych przyjęć na 2013 rok	
	LICZEBNOŚĆ	w %
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	82	23,03
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	79	22,19
<i>Średni personel techniczny</i>	71	19,94
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	31	8,71
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	22	6,18
<i>Kierownicy małych przedsiębiorstw</i>	20	5,62
<i>Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów</i>	16	4,49
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	8	2,25
<i>Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń</i>	7	1,97
<i>Pracownicy pozostałych specjalności</i>	5	1,40
<i>Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy</i>	5	1,40
<i>Pozostali specjaliści</i>	3	0,85
<i>Kierownicy dużych i średnich organizacji</i>	2	0,56
<i>Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia</i>	2	0,56
<i>Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni</i>	2	0,56
<i>Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</i>	1	0,29
<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze</i>	0	0,00
<i>Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych</i>	0	0,00
<i>Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony</i>	0	0,00
<i>Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy</i>	0	0,00
<i>Rolnicy (zawód szkolny: rolnik)</i>	0	0,00
<i>Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik)</i>	0	0,00
<i>Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	0	0,00
<i>Operatorzy i monterzy maszyn</i>	0	0,00
<i>Kierowcy i operatorzy pojazdów</i>	0	0,00
<i>Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni</i>	0	0,00
<i>Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie</i>	0	0,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

W ramach grup zawodów można wskazać te nazwy zawodów, które respondenci wymieniali najczęściej. Biorąc pod uwagę fakt, że zgromadzona wcześniej wiedza na temat planowanych zmian kadrowych w podziale na grupy zawodów jest bardzo szeroka, warto zwrócić uwagę na wskazania respondentów dotyczące poszczególnych zawodów.

W grupie zawodów zaklasyfikowanych jako specjaliści szkolnictwa, najczęściej wymienianymi zawodami byli nauczyciele języków obcych. Na szczególną uwagę zasługują nauczyciele języków romańskich, wśród których znaleźli się przede wszystkim nauczyciele języka włoskiego i hiszpańskiego. Oprócz tych filologów badani pracodawcy wymieniali także nauczycieli języka angielskiego i niemieckiego. Tak duży nacisk na zmiany kadrowe w zakresie nauczycieli języków obcych można tłumaczyć coraz większym zapotrzebowaniem na znajomość języków obcych wśród pracodawców, ponieważ znajomość języków obcych stanowi aktualnie standard kwalifikacji. W związku z tym, niezależnie od typów szkół (podstawowe, gimnazja, licea, szkoły zawodowe) respondenci wskazywali na zapotrzebowanie zatrudnienia nauczycieli języków obcych. W grupie zawodów *specjaliści szkolnictwa* wyróżnić należy także nauczycieli wychowania fizycznego oraz nauczycieli matematyki. Niezależnie od typu szkoły, pracodawcy wskazują również zapotrzebowanie na wychowawców w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych oraz pedagogów szkolnych. Często respondenci wymieniali także, iż w najbliższych latach (2009-2013) planują zatrudnić nauczycieli, bez względu na rodzaj specjalności. Wśród przedstawicieli pracodawców reprezentujących przedszkola, respondenci wymieniali nauczycieli przedszkola. Z kolei reprezentanci uczelni wyższych w najbliższych latach planują zatrudnienie nauczycieli szkół wyższych.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, drugą w kolejności grupą zawodów, która będzie się w najbliższych latach cieszyła dużym zainteresowaniem pracodawców są pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach. Grupę tę stanowią głównie zawody, które nie wymagają bardzo wysokich kwalifikacji. Warto zauważyć, że wśród pracowników mało wykwalifikowanych zauważa się znaczną płynność kadrową. Wiąże się to z rotacją pracowników, dlatego też pracodawcy wykazują tak duże zapotrzebowanie na pracowników tego typu. Spośród poszukiwanych zawodów badani wskazywali często zawody związane z gastronomią, m.in. pomoc kuchenna i sprzątaczką. Związane jest to prawdopodobnie z rozwojem punktów gastronomicznych i barów szybkiej obsługi.

W zakresie zapotrzebowania pracodawców na techników i inny średni personel na szczególną uwagę zasługują handlowcy (zawód szkolny: technik handlowiec), technicy budownictwa, technicy elektrycy oraz elektromonterzy.

Wskazania respondentów potwierdzają, iż istnieje duże zapotrzebowanie na pracowników budowlanych, co znajduje również odzwierciedlenie w kolejnej grupie poszukiwanych zawodów, jaką są górnicy i robotnicy budowlani. Z kolei respondenci poszukujący pracowników w branży związanej z rozwojem nowych technologii w najbliższych latach poszukiwać będą grafików komputerowych, techników teleinformatyków i programistów.

Zapotrzebowanie na robotników budowlanych, szczególnie wykonujących prace wykończeniowe, wyraża się również w poszukiwaniu przez pracodawców pracowników z grupy zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Najbardziej poszukiwanym zawodem w tej grupie są murarze. Oprócz nich respondenci wymieniają także dekarzy, spawaczy, tynkarzy, cieśli, zbrojarzy oraz hydraulików (monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych). Znaczny wskaźnik zapotrzebowania na zawody związane z budownictwem można udokumentować płynnością kadry, dlatego też lubelscy pracodawcy poszukują i planują w najbliższych latach zatrudnienie pracowników właśnie w tych zawodach. Spośród omawianej grupy zawodów na uwagę zasługują również zawody związane z gastronomią, głównie piekarze i cukiernicy.

Jak wskazują wyniki zaprezentowane w poprzednim podrozdziale znacznym zainteresowaniem lubelskich pracodawców cieszyć się będą pracownicy biurówi. Najczęściej wskazywanym zawodem był pracownik biurowy. Przedstawiciele pracodawców planują także zmiany w zatrudnieniu również, jeśli chodzi o sekretarki oraz pracowników kadr (pracownik do spraw osobowych). W ramach omawianej grupy zawodów pojawiały się również wskazania na takie zawody, jak: listonosz, magazynier, kasjer handlowy oraz fakturzysta.

Kolejną grupę zawodów, w ramach której respondenci planują zmiany kadrowe, są pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Sektor usług rozwija się bardzo dynamicznie, w związku z tym wzrasta zapotrzebowanie na świadczenie usług osobistych. Na szczególną uwagę zasługują zawody związane z pielęgnacją, fryzjerstwem, obsługą klientów w gastronomii - kucharz i kelner oraz bezpieczeństwem - pracownik ochrony mienia i osób. Ponadto zainteresowaniem cieszyć się będą ekspedienci w punktach usługowych oraz sprzedawcy.

W grupie zawodów zaklasyfikowanych jako pozostali specjaliści respondenci planują zatrudnienie przede wszystkim specjalistów do spraw finansowych. Kolejną grupą zawodów, w ramach której pracodawcy planują zatrudnienie, są specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Spośród wysoko wykwalifikowanego personelu największym zainteresowaniem cieszą się, po raz kolejny, zawody związane z branżą budowlaną, to znaczy

inżynierowie budownictwa – budownictwo ogólne, elektrycy i mechanicy. Lubelscy pracodawcy poszukują także pracowników zajmujących się rozwojem nowych technologii – inżynierów informatyki oraz programistów.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wskazuje również, iż badani przedstawiciele pracodawców w najbliższych latach planują zatrudnienie księgowych, telemarketerów oraz przedstawicieli handlowych. Zawody te zaklasyfikowane są w grupie o nazwie pracownicy pozostałych specjalności.

W kolejnych latach zwiększy się również liczba grup zawodów, na które nie będzie zapotrzebowania w najbliższych latach. Według wskazań respondentów zagrożone bezrobociem na lubelskim rynku pracy są następujące grupy zawodów:

- Kierownicy dużych i średnich organizacji;
- Ogrodnicy (zawód szkolny: ogrodnik);
- Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze;
- Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni;
- Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni;
- Rolnicy (zawód szkolny: rolnik);
- Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony.

5.2.5. Prognoza oczekiwań wobec potencjalnych kandydatów do pracy - wyniki badań ankietowych

Zmiany w zasobach kadrowych przedsiębiorstw wiążą się z określonymi oczekiwaniami firm wobec kandydatów do pracy. Aby zrealizować jeden z celów szczegółowych badania, określić zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne przyszłych pracowników poproszono respondentów o wskazanie oczekiwań w zakresie: wykształcenia, znajomości języków obcych, kwalifikacji, kompetencji społecznych oraz doświadczenia zawodowego potencjalnych pracowników. Przedstawione niżej zestawienia zgromadzonych danych zawierają ogólne informacje co do oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników.

Pracodawcy najczęściej wymagają od kandydatów do pracy wykształcenia wyższego (36,8%) lub wykształcenia średniego (34,6%), co wskazuje na to, że poszukują pracowników posiadających wysokie kwalifikacje (por. Rys. 5.11.). Znacznie mniej respondentów wskazywało na wykształcenie zasadnicze. Dla 11,7% badanych wykształcenie przyszłego pracownika nie ma żadnego znaczenia.

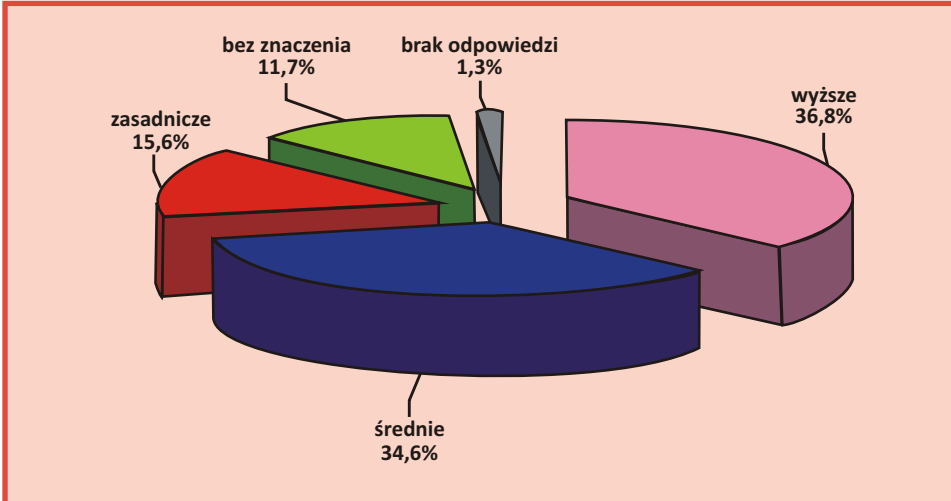
Jeśli chodzi o znajomość języków obcych, to większość respondentów (67,9%) nie przykłada żadnej wagi do posiadania przez przyszłego pracownika takiej umiejętności (por. Rys. 5.12.). Co trzeci pracodawca (30,2%) wskazuje, iż osoba starająca się o zatrudnienie w jego/jej firmie powinna posługiwać się jednym językiem obcym. W zdecydowanej mniejszości są przedsiębiorstwa, w których w celu znalezienia zatrudnienia, konieczna jest znajomość dwóch lub więcej języków obcych.

Badani pracodawcy od swoich pracowników wymagają przede wszystkim umiejętności obsługi komputera (64,6%), a co się z tym wiąże umiejętności korzystania z Internetu (45,7%, por. Rys. 5.13.). Oprócz tego istotną kwalifikacją jest obsługa urządzeń biurowych (54,6%). Co trzeci respondent wskazywał na konieczność posiadania prawa jazdy kategorii B, zaś 6,4% ankietowanych poszukuje pracowników ze specjalistycznym prawem jazdy (autobus, samochód ciężarowy, itp.). W niektórych firmach (16,6%) cenne jest posiadanie dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych dokumentami, między innymi: *uprawnienia do obsługi wózków widłowych, do obsługi koparek, hydrauliczne, elektryczne, do pracy na wysokościach, uprawnienia SEP, BHP, pedagogiczne, instruktora nauki jazdy, rehabilitanta, spawalnicze, na wózki samojezdne, kierownika budowy, projektowe, handlowca*. Oprócz tych kwalifikacji respondenci wymieniali także posiadanie specjalistycznego wykształcenia (specjalizacja: *rodzinna, dydaktyczna, medyczna, ochrona środowiska, wychowanie przedszkolne, tyflopädagogika, oligofrenopädagogika, filozofia*).

Kompetencje społeczne są bardzo cenione przez pracodawców lubelskich (por. Rys. 5.14.). Zdecydowana większość respondentów wymaga od kandydatów do pracy odpowiedzialności (94,9%), lojalności (70,8%), samodzielności w działaniu (70,4%), umiejętności pracy w zespole (69,2%), posiadania zdolności organizacyjnych (59,8%), odporności na stres (57,2%), gotowości do podnoszenia kwalifikacji (55,9%), twórczego myślenia (55,6%) oraz umiejętności negocjacyjnych (41,6%). Co piąty badany wymaga od pracowników gotowości do zmiany zawodu.

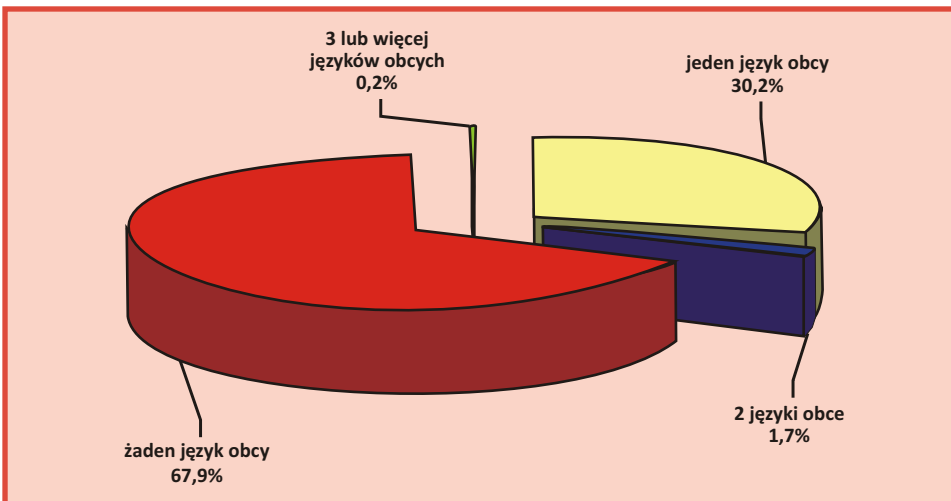
Średnio co trzeci lubelski pracodawca nie wymaga od potencjalnych kandydatów do pracy doświadczenia zawodowego (30,1%, por. Rys. 5.15.). Pozostali respondenci wymagają od kandydatów doświadczenia. Jeśli już staż pracy jest wymagany, najczęściej nie przekracza roku (22%) lub dwóch lat (15,8%). Co dziesiąty respondent wskazał konieczność posiadania minimum 3-letniego doświadczenia.

Rys. 5.11. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - poziom wykształcenia (N=500; w %)



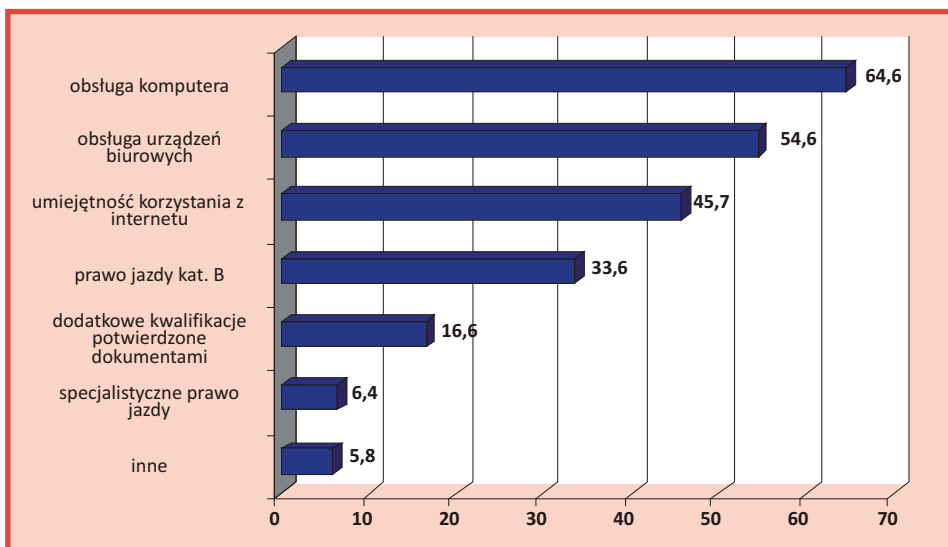
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Rys. 5.12. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - języki obce (N=500; w %)



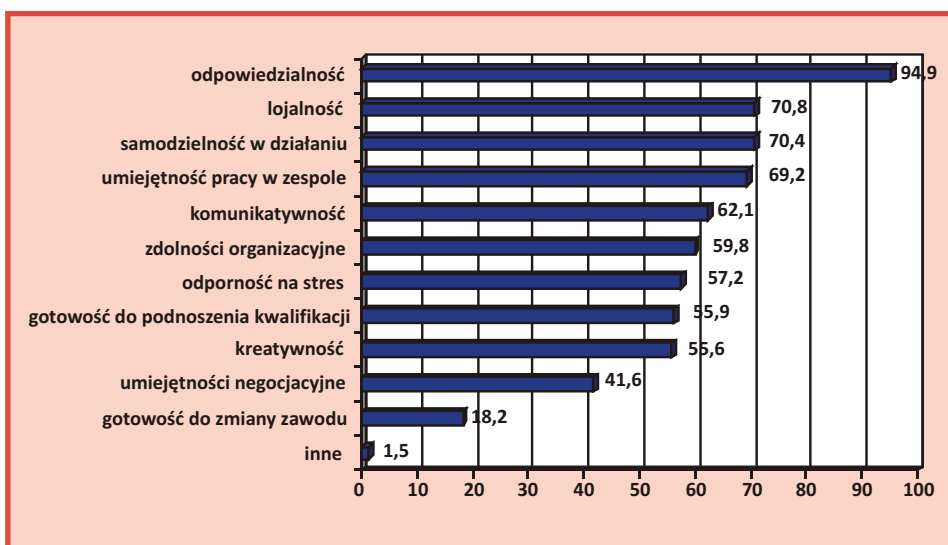
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Rys. 5.13. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - kwalifikacje i umiejętności zawodowe (N=500; w %)



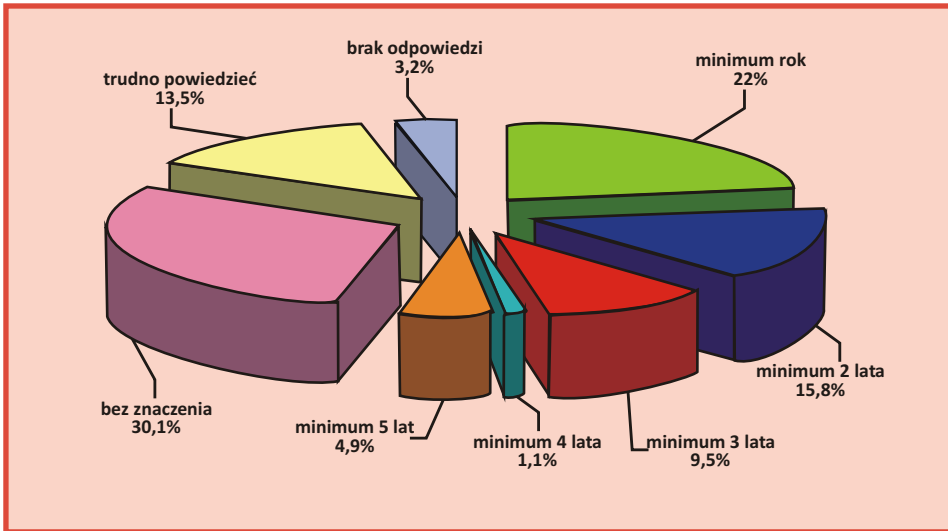
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Rys. 5.14. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - kompetencje społeczne (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Rys. 5.15. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - doświadczenie zawodowe (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Aby w pełni wykorzystać informacje zebrane podczas badania, poniżej zaprezentowano oczekiwania pracodawców względem kandydatów do pracy w określonym zawodzie. W analizie uwzględniono pięć grup zawodów, w których pracodawcy mają zamiar zatrudnić największą liczbę pracowników w najbliższych latach (2009-2013): **specjaliści szkolnictwa, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach, pracownicy obsługi biurowej, pracownicy usług osobistych i ochrony, górnicy i robotnicy budowlani**. W pierwszej kolejności dokonano analizy w oparciu o grupy zawodowe, następnie zaś odniesiono się już do konkretnych zawodów.

Najczęściej wskazywane przez respondentów grupy zawodów charakteryzują się różnym poziomem kwalifikacji niezbędnych do ich wykonywania. Od osób starających się o zatrudnienie w zawodach zaklasyfikowanych jako specjaliści szkolnictwa wymaga się niemalże wyłącznie (96,6%) wykształcenia wyższego (por. Tabl. 5.25.). Tylko nieliczni pracodawcy wskazali na wykształcenie średnie i/lub zasadnicze (1,1%). Kandydaci starający się o pracę w zawodach związanych z obsługą biurową oraz usługami osobistymi i ochroną muszą posiadać co najmniej średnie wykształcenie. Co czwarty pracodawca zatrudniający pracowników w zawodach związanych z usługami osobistymi i ochroną jest skłonny zatrudnić osobę z wykształceniem zasadniczym.

Od osób chcących pracować w zawodach sklasyfikowanych jako górnicy i robotnicy budowlani wymaga się ukończenia co najmniej szkoły zasadniczej, zaś dla 28,1% ankietowanych konieczne jest posiadanie wykształcenia średniego. Co trzeci pracodawca wymaga od kandydata na stanowisko związane z pracami prostymi w handlu i usługach wykształcenia zasadniczego, jednakże dla większości wykształcenie pracownika w tym zawodzie nie ma znaczenia.

Tablica 5.25. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów według wykształcenia

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	POZIOM WYKSZTAŁCENIA				
	Wyższe	Średnie	Zasadnicze	Bez znaczenia	Brak odp.
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	96,6%	1,1%	1,1%	-	1,1%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	1,3%	10,1%	31,0%	56,3%	1,3%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	32,6%	56,7%	5,2%	4,5%	1,0%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	5,6%	60,7%	25,2%	7,5%	0,9%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	-	28,1%	57,9%	14,0%	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

W badanych firmach w większości nie wymaga się znajomości języków obcych od potencjalnych pracowników (por. Tabl. 5.26.). Również w grupach zawodów najczęściej poszukiwanych umiejętność posługiwania się językiem obcym nie jest wymagana w dużym stopniu. Znajomości języków obcych życzy sobie co trzeci pracodawca zatrudniający specjalistów szkolnictwa (32,3%), 30,2% firm zatrudniających pracowników obsługi biurowej, a także 22,4% pracodawców, którzy poszukują pracowników w zawodach związanych z usługami osobistymi i ochroną.

Tablica 5.26. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów kryterium: znajomość języków obcych

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH			
	Jeden	Dwa	3 lub więcej	Żadne
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	32,20%	-	-	67,80%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	8,20%	-	-	91,80%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	30,20%	1,70%	-	68,00%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	22,40%	2,80%	-	74,80%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	1,80%	-	1,80%	96,50%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Od kandydatów do pracy w zawodach sklasyfikowanych pod nazwą specjaliści szkolnictwa oraz pracownicy obsługi biurowej wymaga się przede wszystkim umiejętności obsługi komputera, urządzeń biurowych oraz umiejętności poruszania się po Internecie (por. Tabl. 5.27.). Znacznie rzadziej umiejętnościami w tych zakresach muszą wykazać się pracownicy usług osobistych i ochrony. Z kolei potencjalni pracownicy na stanowiska związane z górnictwem i budownictwem powinni posiadać przede wszystkim prawo jazdy kategorii B. Pracodawcy nie wymagają zbyt dużych kwalifikacji od osób starających się o pracę w handlu i usługach.

Tablica 5.27. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów kryterium: kwalifikacje

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	KWALIFIKACJE						
	Obsługa komputera	Obsługa urządzeń biurowych	Prawo jazdy kat B.	Specjalistyczne prawo jazdy	Dodatkowe kwalifikacje potwierdzone dokumentami	Korzystanie z Internetu	Inne
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	87,4%	60,9%	5,7%	1,1%	12,6%	81,6%	18,3%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	7,0%	8,2%	6,3%	0,6%	3,2%	3,8%	0,6%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	92,4%	87,6%	24,7%	1,7%	8,6%	68,0%	2,7%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	42,1%	22,4%	14,0%	4,7%	7,4%	28,0%	3,7%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	5,3%	3,5%	52,6%	7,0%	35,1%	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Niemalże wszyscy pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników *odpowiedzialności*, o czym świadczą wysoki poziom wyboru tej odpowiedzi (ponad 90% w każdej grupie zawodów, por. Tabl. 5.28.). Najwięcej umiejętności społecznych wymaga się od specjalistów szkolnictwa. Kandydaci na stanowiska związane z obsługą biurową oraz usługami osobistymi i ochroną, zdaniem respondentów, powinni wykazywać się przede wszystkim: samodzielnością w działaniu, lojalnością, umiejętnością pracy w zespole, zdolnościami organizacyjnymi, komunikatywnością oraz gotowością do podnoszenia kwalifikacji (ponad 50% wskazań). Najmniej znacząca dla pracodawców poszukujących tych pracowników jest gotowość do zmiany zawodu oraz posiadanie umiejętności negocjacyjnych. Istotnymi, z punktu widzenia respondentów, kompetencjami społecznymi, jakie powinni posiadać górnicy i robotnicy budowlani, są kreatywność, samodzielność w działaniu oraz umiejętność pracy w zespole. Z kolei od osób chcących pracować w zawodach związanych z pracami prostymi w handlu i usługach, badani wymagają najmniej.

Ze wskazań wynika, że oczekują od tych kandydatów przede wszystkim lojalności, umiejętności pracy w zespole i samodzielności w działaniu.

Tablica 5.28. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów kryterium: kompetencje społeczne

KOMPETENCJE SPOŁECZNE	NAZWA GRUPY ZAWODÓW				
	Pracownicy obsługi biurowej	Specjaliści szkolnictwa	Pracownicy usług osobistych i ochrony	Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	Górnicy i robotnicy budowlani
<i>Kreatywność</i>	49,5%	96,6%	43,0%	12,0%	49,1%
<i>Odpowiedzialność</i>	96,2%	98,9%	95,3%	91,1%	93,0%
<i>Samodzielność w działaniu</i>	72,2%	90,8%	62,6%	46,8%	49,1%
<i>Zdolności organizacyjne</i>	65,3%	93,1%	58,9%	20,9%	45,6%
<i>Umiejętności negocjacyjne</i>	36,1%	73,6%	31,8%	7,6%	17,5%
<i>Umiejętność pracy w zespole</i>	69,1%	82,8%	74,8%	50,0%	63,2%
<i>Komunikatywność</i>	63,9%	92,0%	57,0%	25,9%	42,1%
<i>Odporność na stres</i>	48,1%	92,0%	50,5%	18,4%	36,8%
<i>Gotowość do zmiany zawodu</i>	17,2%	10,3%	14,0%	10,1%	19,3%
<i>Gotowość do podnoszenia kwalifikacji</i>	54,3%	83,9%	46,7%	20,3%	47,4%
<i>Lojalność</i>	70,1%	80,5%	73,8%	67,7%	47,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Kandydaci do pracy w wybranych do analizy grupach zawodów nie muszą posiadać długiego doświadczenia zawodowego (por. Tabl. 5.29). Uzyskane wyniki pokrywają się z ogólnym wskaźnikiem dotyczącym wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego, co oznacza, że osoby poszukujące zatrudnienia w zawodach związanych ze szkolnictwem (57,5%), usługami osobistymi i ochroną (39,3%) czy pracami prostymi w handlu i usługach (69%) nie muszą wykazywać się wcześniej zdobytym doświadczeniem zawodowym. Z kolei

od kandydatów na stanowiska w ramach zawodów zaklasyfikowanych jako: pracownicy obsługi biurowej oraz górnicy i robotnicy budowlani, pracodawcy znacznie częściej oczekują minimum rocznej praktyki zawodowej.

Tablica 5.29. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów kryterium: doświadczenie zawodowe

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE						
	Min. 1 rok	Min. 2 lata	Min. 3 lata	Min. 4 lata	Min. 5 lat	Bez dośw.	Trudno powiedzieć
<i>Specjaliści szkolnictwa</i>	8,0%	10,3%	3,4%	-	4,6%	57,5%	14,9%
<i>Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach</i>	8,2%	3,2%	-	0,6%	2,5%	69,0%	10,8%
<i>Pracownicy obsługi biurowej</i>	29,2%	18,6%	5,5%	0,7%	2,1%	28,9%	11,3%
<i>Pracownicy usług osobistych i ochrony</i>	23,4%	22,4%	3,7%	-	0,9%	39,3%	8,4%
<i>Górnicy i robotnicy budowlani</i>	28,1%	14,0%	17,5%	7,0%	5,3%	17,5%	7,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Kolejna analiza zawiera wskazania respondentów w zakresie oczekiwanych kompetencji i umiejętności z uwzględnieniem najczęściej wymienianych zawodów, poszukiwanych przez pracodawców. Niniejsza analiza dokonana zostanie w oparciu o kategorie zawodów.

W grupie zawodów o nazwie specjaliści, badani poszukują najczęściej nauczycieli języków obcych, od których wymagają bardzo wysokich kompetencji. Analiza kompetencji z uwzględnieniem tegoż zawodu, potwierdza dane, jakie uzyskano na poziomie grup zawodów. Mianowicie, od nauczycieli języków obcych wymaga się wykształcenia wyższego, znajomości języków obcych, a przede wszystkim kompetencji społecznych, takich jak odpowiedzialność, kreatywność, samodzielność w działaniu, komunikatywność i odporność na stres. Podobnych kwalifikacji wymaga się od nauczycieli matematyki, z tym, że dodatkową wymaganą umiejętnością jest obsługa komputera. W przypadku nauczycieli matematyki nie kładzie się tak wielkiego nacisku na znajomość języków obcych, gdyż tylko nieliczni pracodawcy wskazywali na konieczność znajomości jednego języka obcego. Od nauczycieli wychowania fizycznego pracodawcy wymagają przede wszystkim, obok wyższego wykształcenia, samodzielności w działaniu,

kreatywności i odpowiedzialności. Nie oczekuje się od nich znajomości języków obcych. Ogólnie można stwierdzić, że od nauczycieli niezależnie od poziomu szkoły, nie wymaga się doświadczenia zawodowego. Podobna sytuacja jest w przypadku wychowawców w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych oraz pedagogów szkolnych gdzie respondenci wymagają szerokiej gamy kompetencji społecznych, wyższego wykształcenia, a także umiejętności obsługi komputera i urządzeń biurowych, Internetu. Jak już wcześniej zauważono, niezależnie od zawodu, pracodawcy kładą ogromny nacisk na posiadanie szerokiego wachlarza kompetencji społecznych. Znajduje to szczególne odzwierciedlenie w przypadku nauczycieli przedszkola, którzy oprócz tych kwalifikacji muszą wykazać się wyższym wykształceniem, umiejętnością obsługi komputera i Internetu. Z kolei pracodawcy zatrudniający nauczycieli szkół wyższych wymagają od kandydatów do pracy przede wszystkim wykształcenia wyższego, znajomości jednego języka obcego oraz minimum dwuletniego doświadczenia zawodowego. Specjaliści do spraw finansowych wykazać się muszą wykształceniem wyższym, rzadziej natomiast pracodawca zadowolą się wykształceniem średnim. Konieczna jest także znajomość jednego lub dwóch języków obcych. Ponadto osoba starająca się o zatrudnienie w omawianym zawodzie powinna sprawnie posługiwać się komputerem, poruszać się w Internecie oraz wykazać się umiejętnością obsługi urządzeń biurowych. Rozbieżności między oczekiwanymi kwalifikacjami wśród specjalistów związanych z branżą budowlaną, czyli inżynierów budownictwa, elektryków i mechaników, są niemalże niezauważalne. Pracodawcy oczekują od kandydatów na te stanowiska przede wszystkim wykształcenia wyższego. Ponad połowa badanych wymaga również znajomości języków obcych. Bardzo cenione przez lubelskich pracodawców są także, w przypadku omawianych zawodów: umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, umiejętność korzystania z Internetu oraz posiadanie prawa jazdy kategorii B. Potencjalni kandydaci na stanowiska specjalistów związanych z branżą budowlaną muszą wykazać się również odpowiedzialnością, komunikatywnością, zdolnościami organizacyjnymi jak również umiejętnością pracy w zespole oraz umiejętnościami negocjacyjnymi. Niektórzy pracodawcy wymagają również dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych dokumentami (np. uprawnienia budowlane). Podobne wymagania posiadają respondenci względem potencjalnych pracowników na stanowiska związane z IT, czyli inżynierowie informatycy i programiści.

W wielkiej grupie zawodów zdefiniowanej jako technicy i średni personel jednym z najbardziej poszukiwanych zawodów jest handlowiec. Podobnie, jak od przedstawicieli handlowych, wymaga się od niego przede wszystkim szerokiej gamy kompetencji społecznych. Ponadto potencjalny kandydat na handlowca musi wykazać się wykształceniem wyższym, nieco rzadziej

średnim oraz znajomością jednego języka obcego. Konieczna jest również umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych oraz, w nieco mniejszym stopniu, umiejętność korzystania z Internetu. Pracownicy starający się o zatrudnienie jako przedstawiciele handlowi muszą ponadto posiadać prawo jazdy kategorii B. Badani pracodawcy poszukujący księgowych, oczekują od kandydatów na to stanowisko przede wszystkim wykształcenia wyższego. Znajomość języków obcych nie jest konieczna. Tak jak w przypadku pozostałych zawodów, pracodawcy oczekują od księgowych przede wszystkim odpowiedzialności, komunikatywności, samodzielności w działaniu. Z kolei osoby starające się o pracę jako telemarketerzy powinni posiadać głównie wykształcenie średnie, być osobami komunikatywnymi i kreatywnymi. Przede wszystkim zaś powinny posiadać umiejętność obsługi komputera, urządzeń biurowych oraz Internetu. Z kolei potencjalni kandydaci do pracy związanej z budownictwem, czyli: technicy budownictwa, technicy elektrycy, elektromonterzy muszą wykazać się, co najmniej wykształceniem średnim. Od kandydatów na te stanowiska nie wymaga się znajomości języków obcych, ale dużą wagę przywiązuje się do obsługi komputera, urządzeń biurowych, posiadania specjalistycznego prawa jazdy oraz dodatkowych udokumentowanych kwalifikacji. Osoba starająca się o zatrudnienie w tych zawodach musi być przede wszystkim odpowiedzialna, kreatywna, komunikatywna, gotowa do podnoszenia własnych kwalifikacji, a także umiejętnie współpracująca w zespole. Od potencjalnych kandydatów do pracy w omawianych zawodach wymaga się, co najmniej, rocznego stażu pracy. Kolejne poszukiwane w tej grupie zawody to: programiści, technicy teleinformatycy oraz graficy komputerowi. W związku z tym, że zawody te posiadają zbliżoną specyfikę (podobnie jak zawody związane z budownictwem) niezbędne do ich wykonywania kwalifikacje są również podobne. I tak, pracodawcy poszukujący tych specjalistów, oczekują wykształcenia co najmniej średniego, znajomości jednego języka obcego oraz minimum rocznego doświadczenia zawodowego. Nieodzownym elementem wykonywania tego zawodu jest oczywiście umiejętność obsługi komputera oraz korzystania z Internetu. Kandydaci na te stanowiska muszą być przede wszystkim odpowiedzialni, kreatywni i samodzielni w działaniu. Z kolei pracodawcy poszukujący kontrolerów jakości, wymagają od potencjalnych kandydatów wykształcenia średniego i doświadczenia zawodowego (minimum 2-letniego). Osoby starające się o zatrudnienie w tym zawodzie, muszą wykazywać się odpowiedzialnością, samodzielnością w działaniu oraz komunikatywnością.

Kolejna grupa poszukiwanych zawodów dotyczy obsługi biurowej. Wśród nich poszukiwani są przede wszystkim pracownicy biurowi i sekretarki. Pracodawcy wskazują na zbieżne kwalifikacje, jakimi muszą się wykazać potencjalni kandydaci na te dwa stanowiska. Osoby poszukujące zatrudnienia

w tych zawodach powinny posiadać co najmniej średnie wykształcenie, a także znać jeden język obcy. Poszukując pracowników w tych zawodach, respondenci kładą nacisk przede wszystkim na umiejętność obsługi komputera, Internetu oraz urządzeń biurowych. Ważna dla pracodawców jest również odpowiedzialność, kreatywność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole i gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Podobnych kwalifikacji oczekują pracodawcy od pracowników do spraw osobowych, z tym wyjątkiem, że osoby chętne na to stanowisko częściej muszą wykazać się wykształceniem wyższym. Od kandydatów na listonoszy wymaga się mniej kompetencji, niż w poprzednich zawodach w tej grupie. Osoby zainteresowane pracą w tym zawodzie muszą być przede wszystkim odpowiedzialne. Nie wymaga się od nich doświadczenia zawodowego ani wyższego wykształcenia. Pracodawcy z Lublina nie stawiają także wysokich wymagań przed kandydatami na stanowisko magazyniera. Osoba taka musi być przede wszystkim kreatywna, odpowiedzialna i samodzielna. Powinna także posiadać umiejętność obsługi komputera, urządzeń biurowych i Internetu. Z kolei pracodawcy zatrudniający fakturzystów oczekują od nich dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych dokumentami, umiejętności obsługi komputera i urządzeń biurowych. Z kolei od kasjerów handlowych respondenci wymagają przede wszystkim wykształcenia średniego, niektórzy oczekują również znajomości jednego języka obcego. Istotna jest także umiejętność obsługi komputera, Internetu oraz urządzeń biurowych. Niektórzy oczekują posiadania prawa jazdy kategorii B. W zakresie kompetencji społecznych, najbardziej istotna jest odpowiedzialność oraz samodzielność w działaniu, a także umiejętność pracy w zespole.

Jak można już zauważyć na tym etapie analizy, wraz z obniżeniem rangi i prestiżu zawodu zmniejszają się wymagania respondentów względem potencjalnych kandydatów do pracy. Jak widać standardem dotychczas była umiejętność obsługi komputera, Internetu oraz urządzeń biurowych. Często wymagano także znajomości języków obcych. Dotychczasowa analiza wykazała, że od osób starających się o zatrudnienie w powyższych zawodach wymaga się także szerokiego wachlarza kompetencji społecznych.

Z kolei osoby starające się o zatrudnienie jako fryzjerzy, kucharze i kelnerzy nie muszą posiadać już tak wysokiego wykształcenia ani kwalifikacji. Pracodawcy poszukujący fryzjerów oczekują od nich przede wszystkim wykształcenia średniego lub zawodowego. Rzadko wymagana jest obsługa komputera czy urządzeń biurowych. Podobnie, jak od wszystkich pracowników w omawianych dotychczas zawodach i od fryzjerów również wymaga się odpowiedzialności oraz komunikatywności. Niektórzy oczekują także minimum rocznego doświadczenia w zawodzie. Podobnie w przypadku osób szukających

zatrudnienia w gastronomii - kelnerów i kucharzy. Istotne dla pracodawców jest w tym przypadku doświadczenie (minimum roczne), komunikatywność, kreatywność i odpowiedzialność. Nieco mniejsze znaczenie ma wykształcenie, najczęściej wskazywane - średnie lub zawodowe. Pracownicy ochrony mienia i osób muszą wykazać się przede wszystkim komunikatywnością i odpowiedzialnością. Istotna jest także umiejętność pracy w zespole. Wykształcenie nie ma tu znaczenia, ważne jest posiadanie dodatkowych dokumentów potwierdzających kwalifikacje (licencja agenta ochrony). Na podobne kwalifikacje wskazują pracodawcy, w odniesieniu do ekspedientów w punktach usługowych oraz sprzedawców. Od potencjalnych kandydatów na te stanowiska wymaga się wykształcenia średniego lub nie ma ono znaczenia. Znajomość języków obcych nie jest także pożądana. Tylko nieliczni wskazali na znajomość jednego języka obcego. Istotna dla tych zawodów jest natomiast umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, w mniejszym stopniu Internetu. Ważna dla pracodawców jest umiejętność pracy w zespole oraz odpowiedzialność potencjalnych kandydatów na te stanowiska. Niektórzy wymagają rocznego doświadczenia zawodowego.

Respondenci oczekują podobnego poziomu wykształcenia od najczęściej wskazywanych zawodów związanych z budownictwem takich, jak: murarze, dekarze, spawacze, tynkarze, cieśle, hydraulicy. Pracodawcy oczekują od nich przede wszystkim wykształcenia zasadniczego, znacznie rzadziej średniego. Znajomość języków obcych nie jest w ogóle konieczna, podobnie jak obsługa komputera czy urządzeń biurowych. Bardzo istotne za to jest posiadanie prawa jazdy kategorii B (niezależnie od zawodu). W zakresie kompetencji społecznych ważna jest przede wszystkim odpowiedzialność i umiejętność pracy w zespole, a także samodzielność w działaniu. Znaczna część ankietowanych wskazuje na konieczność posiadania minimum rocznego doświadczenia zawodowego.

Od osób starających się o pracę jako piekarze lub cukiernicy pracodawcy lubelscy oczekują głównie wykształcenia zasadniczego. Nie wymaga się natomiast znajomości języków obcych. Ważna jest za to odpowiedzialność, samodzielność w działaniu a także umiejętność pracy w zespole. W kwestii doświadczenia zawodowego dominuje minimalnie roczny staż pracy.

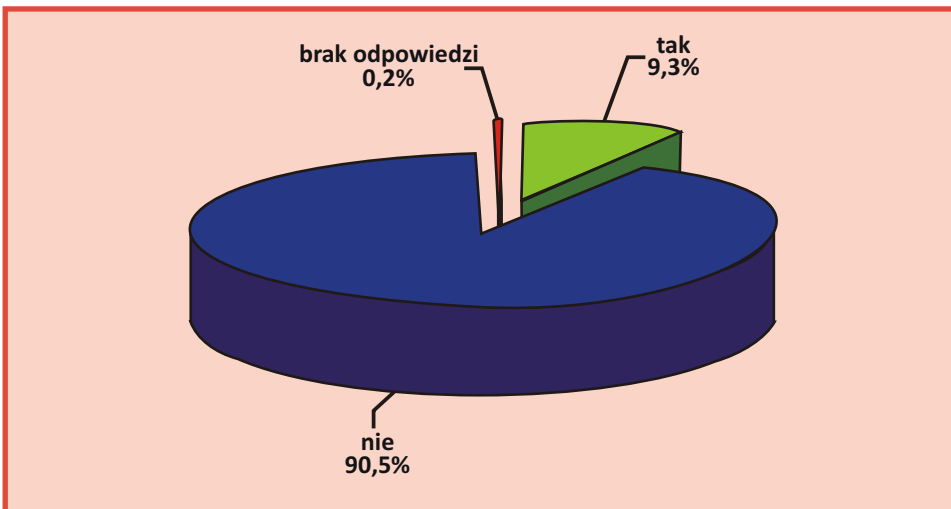
Pracodawcy poszukujący pracowników na stanowisko pomoc kuchenna wymagają głównie wykształcenia zasadniczego zawodowego. Posiadanie kwalifikacji i kompetencji społecznych nie ma znaczenia. Również doświadczenie zawodowe nie gra roli. Ważne jest by pracownika charakteryzowała odpowiedzialność. Podobnie niskie kwalifikacje wymagane są od sprzątaczek.

5.2.6. Proces rekrutacji oraz plany na przyszłość badanej grupy przedsiębiorstw

Jednym z celów badawczych projektu jest określenie potrzeb rekrutacyjnych lubelskich przedsiębiorstw. W związku z powyższym, zadano respondentom kilka pytań dotyczących przebiegu procesu rekrutacji w badanych firmach.

Jak wynika ze wskazań respondentów, tylko co dziesiąte przedsiębiorstwo (9,3%) korzysta z usług firm zewnętrznych w zakresie doboru nowych pracowników. Zdecydowana większość (90,5%) działania rekrutacyjne wykonuje we własnym zakresie. Nieco ponad połowa badanych pracodawców (53,4%) zatrudnia swoich pracowników już po odbyciu pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej. Dwuetapowa rekrutacja przebiega w 45,1% firm. Zdecydowana większość lubelskich przedsiębiorstw (85,8%) zatrudnia pracowników na okres próbny. Zaledwie 14,0% pracodawców wskazało, że nie korzysta z takiej formy zatrudnienia. Jeśli chodzi o szkolenia wprowadzające, to przeważająca część przedsiębiorstw (88,7%), w których przeprowadzane było badanie, organizuje takie szkolenia.

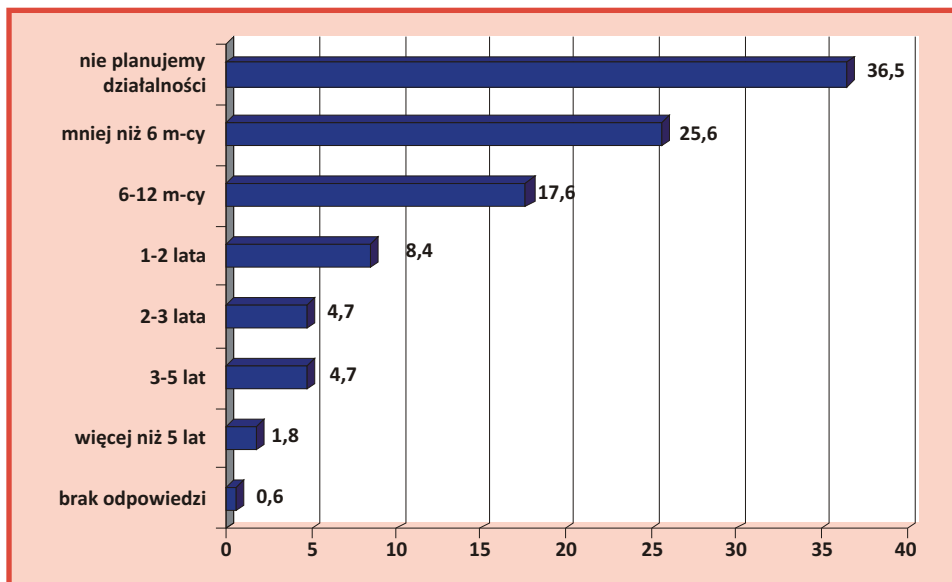
Rys. 5.16. Proces rekrutacji w firmie - korzystanie z usług firm zewnętrznych (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Największa liczba badanych przedsiębiorstw (36,5%) nie prowadzi działań planistycznych w zakresie zasobów ludzkich. Co czwarty respondent wskazał, że perspektywa czasowa planów na przyszłość nie przekracza 6 miesięcy. Perspektywę od pół roku do roku przyjmuje 17,6% badanych przedsiębiorstw. Dokładne wskazania respondentów zaprezentowane są na Rys. 5.17.

Rys. 5.17. Perspektywa czasowa planów na przyszłość zarządu firmy - zasoby ludzkie (N=500; w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

5.2.7. Prognoza zapotrzebowania na zawody w Lublinie do 2013 roku na podstawie badań ankietowych

W wyniku zebranych danych ankietowych określono strukturę planowanych przyjęć pracowników w Lublinie w latach 2009-2013 według dużych grup zawodów. W dalszej analizie skupiono się na 6 dużych grupach zawodowych (udział powyżej 4% w ogóle planowanych przyjęć), w których planowane jest przyjęcie łącznie prawie 80% pracowników w prognozowanym okresie. W celu określenia zawodów, w których przewidywane są przyjęcia ustalono zmiany struktury wewnątrz dużych grup zawodowych w latach 2006-2008 na podstawie danych indywidualnych BAEL, które pozwalają zidentyfikować zmiany tej struktury na poziomie elementarnych grup zawodowych. Wyboru konkretnych zawodów z wykazanych grup elementarnych dokonano na podstawie informacji z badania ankietowego.

Tablica 5.30. Struktura planowanych przyjęć

Duża grupa zawodowa		Struktura planowanych przyjęć w latach 2009-2013
23	Specjaliści szkolnictwa	30,81%
91	Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	16,18%
31	Średni personel techniczny	13,77%
41	Pracownicy obsługi biurowej	8,20%
51	Pracownicy usług osobistych i ochrony	6,51%
71	Górnicy i robotnicy budowlani	4,06%
42	Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	3,24%
34	Pracownicy pozostałych specjalności	2,18%
72	Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	1,92%
21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,81%
24	Pozostali specjaliści	1,77%
33	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1,39%
13	Kierownicy małych przedsiębiorstw	1,28%
74	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1,20%
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,83%
93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0,83%
82	Operatorzy i monterzy maszyn	0,75%
22	Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony środowiska	0,71%
81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,71%
52	Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	0,64%
32	Średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia	0,34%
12	Kierownicy dużych i średnich organizacji	0,26%
73	Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	0,26%
92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	0,19%
61	Rolnicy	0,16%
11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,00%
62	Ogrodnicy	0,00%
RAZEM		100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

W dużej grupie zawodowej specjaliści szkolnictwa (23) nie zaobserwowano w latach 2006-2008 wyraźnych tendencji zmian struktury wewnątrz grupy. Przyjęto zatem średni udział z lat 2006-2008 jako przewidywaną strukturę pracujących w tej grupie w 2013 roku. Ponad 8% ogółu planowanych przyjęć przypadnie dla nauczycieli szkół wyższych (2311)¹¹, 8% dla nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (2321), prawie 8% dla nauczycieli szkół podstawowych (2331) i 3,7% dla specjalistów szkolnictwa i wychowawców gdzie indziej niesklasyfikowanych (2359). Są to najliczniejsze grupy elementarne w analizowanej grupie dużej.

W strukturze pracujących w dużej grupie zawodowej pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach (91) zaobserwowano w latach 2006-2008 znaczne zmiany. Do 2013 roku najliczniejszy udział przyjęć pracowników prognozowany jest dla pomocy i sprzątaczek biurowych, hotelowych i podobnych (9132) co stanowi ponad 6% ogółu planowanych przyjęć. Ponad 3% przypadnie dla sprzedawców ulicznych (9111) oraz niecałe 3% dla portierów, woźnych i pokrewnych (9152).

W grupie zawodowej średni personel techniczny (31) prognozowane jest skupienie większości przyjęć w trzech grupach elementarnych. Około 4,4% dla techników nauk chemicznych, fizycznych i pokrewnych (3111), nieco ponad 4% dla techników elektryków (3113) oraz 2,8% dla inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy, kontrolerów jakości wyrobów i pokrewnych (3152).

Planowane przyjęcia skupią się w grupie pracownicy obsługi biurowej (41) w dwóch grupach elementarnych: 3,2% ogółu planowanych przyjęć dla pracowników obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanych (4191) oraz 3,1% dla magazynierów i pokrewnych (4131).

W dużej grupie zawodowej pracownicy usług osobistych i ochrony (51) prognozowany jest udział przyjęć rzędu 2,6% w grupie elementarnej fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (5141), 1,3% w grupie opiekunki dziecięce (5131) oraz 1,3% w grupie pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani (5259).

Największe skupienie planowanych przyjęć w dużej grupie zawodowej górniczy i robotnicy budowlani (71) planowane jest dla lakierników (7142) i stanowi ponad 1,1%.

¹¹Kod grupy elementarnej, przypisany na podstawie Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2004 r. Nr 265, poz. 2644).

Tablica 5.31. Przewidywana liczba planowanych przyjęć w latach 2009-2013

Elementarna grupa zawodowa		Udział w przyjęciach ogółem	Liczba planowanych przyjęć w latach 2009-2013 u ankietowanych pracodawców	Estymowana liczba planowanych przyjęć w latach 2009-2013 u wszystkich pracodawców
2311	Nauczyciele szkół wyższych	8,3%	222	989
2321	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	8,0%	213	952
2331	Nauczyciele szkół podstawowych	7,9%	209	931
9132	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	6,3%	168	748
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	4,4%	117	523
3113	Technicy elektrycy	4,1%	110	490
2359	Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	3,7%	98	436
9111	Sprzedawcy uliczni	3,2%	86	384
4191	Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	3,2%	85	379
4131	Magazynierzy i pokrewni	3,1%	83	370
3152	Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobów i pokrewni	2,8%	73	327
9152	Portierzy, woźni i pokrewni	2,8%	73	326
5141	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	2,6%	69	309
2332	Nauczyciele przedszkoli	2,3%	60	269
9141	Gospodarze budynków	1,5%	39	173
9162	Zamiatacze i pokrewni	1,5%	39	173
5131	Opiekunki dziecięce	1,3%	35	154
5159	Pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1,3%	35	154
7142	Lakiernicy	1,1%	30	135
RAZEM		69,3%	1842	8222

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Prawie 70% planowanych przyjęć skupia się w dziewiętnastu elementarnych grupach zawodów o udziale w planowanych przyjęciach przekraczającym 1%.

Tablica 5.32. Wykaz zawodów o najwyższym potencjalnym udziale przyjęć

Elementarna grupa zawodowa (powyżej 4% ogółu przyjęć)		Zawody
2311	Nauczyciele szkół wyższych	Nauczyciel akademicki nauki biologiczne, Nauczyciel akademicki nauki humanistyczne, Pozostali nauczyciele szkół wyższych
2321	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	Nauczyciel języka obcego Nauczyciel matematyki, Nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych, Nauczyciel bibliotekarz
2331	Nauczyciele szkół podstawowych	Nauczyciele języka obcego w szkole podstawowej, Nauczyciel matematyki w szkole podstawowej, Nauczyciel wychowania fizycznego w szkole podstawowej, Pozostali nauczyciele szkół podstawowych
9132	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	Sprzątaczkę, Pomoc kuchenna, Pokojowa (w hotelu) Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	Laborant chemiczny, Technik analityk, Technik geodeta, Pozostali technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni
3113	Technicy elektrycy	Technik elektryk, Pozostali technicy elektrycy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

5.3. Podsumowanie i wnioski

Rozważanie przedstawione w niniejszym rozdziale można podsumować następująco:

- Po pierwsze. Według wyników prognoz dotyczących podstawowych charakterystyk rynku pracy otrzymanych na podstawie modelu

ekonometrycznego można stwierdzić, iż w latach 2009-2013 przewiduje się ubytek ludności Lublina w wieku 15 lat i więcej o około 7 tysięcy osób. W przypadku braku wzrostu współczynnika aktywności zawodowej może to doprowadzić do niewystarczającej liczby ludności po podażowej stronie rynku pracy. W prognozie prawdopodobnej okres stagnacji współczynnika aktywności zawodowej w Lublinie na poziomie około 56,5% potrwa w całym horyzoncie prognozy. W tym wariancie negatywne skutki spowolnienia gospodarczego są niwelowane przez działania mające na celu wzrost lub utrzymanie aktywności ekonomicznej ludności (szczególnie grup zagrożonych biernością zawodową: młodzież, kobiety, wiek 50+).

- Po drugie. W prognozie prawdopodobnej liczby aktywnych zawodowo przyjęto założenie, że negatywne skutki spowolnienia gospodarczego spowodują stabilizację współczynnika aktywności zawodowej na poziomie 56,3%, co przy spadku liczby ludności w wieku 15 lat i więcej doprowadzi do spadku liczby aktywnych zawodowo do 166,5 tysiąca osób w 2012 roku. Przy wzroście wskaźnika aktywności ekonomicznej ludności negatywne skutki spadku liczby ludności zostaną ograniczone i nastąpi wzrost liczby aktywnych zawodowo do prawie 170 tysięcy osób w 2013 roku.
- Po trzecie. W prognozie prawdopodobnej najniższa liczba pracujących prognozowana jest w 2010 roku na poziomie 153,6 tysięcy osób. W porównaniu z 2008 rokiem jest to ubytek liczby pracujących o około 3 tysiące osób. W latach 2010-2013 prognozowany jest wzrost do 159,5 tysięcy osób, czyli o 6 tysięcy osób. Należy także zauważyć, że realizacja prognozy optymistycznej dla liczby pracujących (wzrost do blisko 170 tysięcy osób) skutkuje brakiem siły roboczej po stronie podaży pracy, zarówno w scenariuszu prawdopodobnym, jak i optymistycznym dla współczynnika aktywności zawodowej. W związku z tym luka powstała po stronie podażowej musiałaby być uzupełniona przez procesy migracyjne.
- Po czwarte. Według prognozy prawdopodobnej prognozowany jest wzrost liczby pracujących w usługach rynkowych o około 8 tysięcy osób do 2013 roku, spadek o blisko 4 tysiące osób liczby pracujących w usługach nierynkowych oraz nieznaczny spadek liczby pracujących w przemyśle. Liczba pracujących z wykształceniem wyższym według tego wariantu prognozy wzrośnie o blisko 10 tysięcy osób do 2013 roku. Pracujących z wykształceniem średnim ubędzie o 5 tysięcy osób, a z wykształceniem

podstawowym o około półtora tysiąca osób. Co więcej, zgodnie z tym wariantem prognozy, liczba pracujących przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w latach 2009-2013 zmniejszy się o 1,7 tysiący osób, liczba pracujących specjalistów wzrośnie o 4,6 tysiący osób, liczba pracujących techników i innego personelu technicznego wzrośnie o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników biurowych zmniejszy się o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników usług osobistych i sprzedawców zmniejszy się o ponad 2 tysiące osób, natomiast liczba pracujących robotników przemysłowych i rzemieślników wzrośnie o ponad 2 tysiące osób.

- Po piąte. Badanie ankietowe przeprowadzone na próbie 500 przedsiębiorstw działających na lubelskim rynku pracy pozwoliło na uszczegółowienie prognoz wyznaczonych na podstawie ekonometrycznego modelu rynku pracy Lublina w zakresie określenia zapotrzebowania na dane zawody i predyspozycje oraz skwantyfikowania wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, umiejętności i kompetencji społecznych przyszłych pracowników. Badania ankietowe pozwoliły także na określenie listy zawodów, które w najbliższych latach mogą być zawodami zanikającymi.
- Po szóste. Wymienione przez respondentów zapotrzebowanie na określone zawody wskazuje, że do roku 2012 istnieje będzie tendencja wzrostowa popytu na takie grupy zawodów, jak: specjaliści szkolnictwa, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach oraz średni personel techniczny. Wzrost zapotrzebowania na pracowników obsługi biurowej będzie utrzymywał się do roku 2011. Znaczna zmiana w zatrudnieniu nastąpi dopiero w roku 2013, gdzie najbardziej potrzebni, w badanych przedsiębiorstwach, będą: pracownicy usług osobistych i ochrony, górnicy i robotnicy budowlani oraz średni personel techniczny.
- Po siódme. W kwestii zapotrzebowania pracodawców na konkretne zawody najczęściej wskazywanymi przez respondentów byli: nauczyciele języków obcych, nauczyciele przedszkola, handlowcy, technicy budownictwa, technicy elektrycy, pracownicy biurowi, fryzjerzy, kucharze, kelnerzy, ekspedienci w punkcie usługowym, sprzedawcy, inżynierowie budownictwa, przedstawiciele handlowi, murarze.
- Po ósme. Biorąc pod uwagę wymagania pracodawców względem potencjalnych kandydatów na pracowników wyniki badań wskazują jednoznacznie, iż w kolejnych latach najbardziej poszukiwanymi

- pracownikami będą osoby z wykształceniem wyższym. W kwestii znajomości języków obcych, większość pracodawców nie przykłada żadnej wagi do posiadania przez przyszłego pracownika takiej umiejętności. Pracodawcy od swoich pracowników wymagają przede wszystkim umiejętności obsługi komputera, urządzeń biurowych, a także umiejętności korzystania z Internetu. Ważne jest również posiadanie prawa jazdy kategorii B.
- Po dziewiąte. Bardzo cenione, z punktu widzenia pracodawców, są kompetencje społeczne. Niemalże wszyscy pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników odpowiedzialności. Najwięcej umiejętności społecznych wymaga się od specjalistów szkolnictwa. Kandydaci na stanowiska związane z obsługą biurową oraz usługami osobistymi i ochroną, zdaniem respondentów, powinni wykazywać się przede wszystkim: samodzielnością w działaniu, lojalnością, umiejętnością pracy w zespole, zdolnościami organizacyjnymi, komunikatywnością oraz gotowością do podnoszenia kwalifikacji. Najmniej znacząca dla pracodawców poszukujących tych pracowników jest gotowość do zmiany zawodu oraz posiadanie umiejętności negocjacyjnych. Istotnymi, z punktu widzenia respondentów, kompetencjami społecznymi, jakie powinni posiadać górnicy i robotnicy budowlani, są: kreatywność, samodzielność w działaniu oraz umiejętność pracy w zespole. Z kolei od osób chcących pracować w zawodach związanych z pracami prostymi w handlu i usługach, badani wymagają najmniej. Ze wskazań wynika, że oczekują od tych kandydatów przede wszystkim lojalności, umiejętności pracy w zespole i samodzielności w działaniu, umiejętności organizacyjnych, odporności na stres, gotowości do podnoszenia kwalifikacji i zdolności twórczego myślenia.
- Po dziesiąte. Kandydaci do pracy w kluczowych grupach zawodów nie muszą posiadać długiego doświadczenia zawodowego. Uzyskane wyniki pokrywają się z ogólnym wskaźnikiem dotyczącym wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Oznacza to, że osoby poszukujące zatrudnienia w zawodach związanych ze szkolnictwem, usługami osobistymi i ochroną czy pracami prostymi w handlu i usługach nie muszą wykazywać się wcześniej zdobytym doświadczeniem zawodowym. Z kolei od kandydatów na stanowiska w ramach zawodów zaklasyfikowanych jako: pracownicy obsługi biurowej oraz górnicy i robotnicy budowlani, pracodawcy znacznie częściej oczekują praktyki zawodowej, minimum rocznej.

- Po jedenaste. Trudności ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy biorą się przede wszystkim z niedostosowania kompetencji i kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców. Również zbyt wysokie wymagania finansowe potencjalnych pracowników przyczyniają się do problemów z ich znalezieniem. Mimo to zdecydowana większość respondentów, stwierdza, że nie ma takich zawodów, w których pojawiają się trudności ze znalezieniem pracowników. Ci, którzy są w mniejszości, wskazują najczęściej na takie grupy zawodów jak: górnicy i robotnicy budowlani, pracownicy pozostałych specjalności, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, pracownicy usług osobistych i ochrony, modelki, sprzedawcy i demonstratorzy.
- Po dwunaste. Wśród zawodów zagrożonych bezrobociem na lubelskim rynku pracy wskazać należy przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników, zawodowych działaczy, ogrodników, robotników zawodów precyzyjnych, ceramików, wytwórców wyrobów galanteryjnych, robotników poligraficznych, rolników, kierowników dużych i średnich organizacji, średniego personelu w zakresie nauk biologicznych i ochrony środowiska oraz robotników pomocniczych w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewnych.

6.

**Podsumowanie, wnioski i rekomendacje
wynikające z przeprowadzonych badań**



Lublin to największe miasto na wschodniej ścianie Polski. Jest ono ważnym ośrodkiem administracyjnym, edukacyjnym i kulturalnym tej części kraju. Lublin jest stolicą województwa lubelskiego. Ludność tego województwa stanowi około 5,7% ludności Polski. W samym Lublinie zamieszkuje ponad 16% ludności województwa (Rocznik Statystyczny 2008 r.), z czego ponad połowa to kobiety. Pod względem struktury wieku mieszkańców Lublin jest miastem kontrastów. Wśród miast Lubelszczyzny strukturę mieszkańców Lublina (według wieku z jednoczesnym uwzględnieniem podziału ze względu na płeć) wyróżnia największy udział młodych mężczyzn w wieku 30 - 39 lat oraz równoczesny, wysoki udział mężczyzn w wieku emerytalnym. Dla kobiet kontrasty te ujawniają się w grupach wiekowych 40 - 49 lat oraz 65 i więcej. Porównując strukturę wieku mieszkańców Lublina ze strukturą innych dużych aglomeracji miejskich (np. z Warszawą, Poznaniem czy Łodzią) można stwierdzić, iż pod względem struktury wieku mieszkańców Lublin prezentuje się wyjątkowo pozytywnie. W roku 2007 (stan na dzień 31 XII) odsetek osób w wieku do 34 lat włącznie kształtował się na poziomie 46,84% i był najwyższy wśród miast, które wybrano do porównań (w Warszawie odsetek ten kształtował się na poziomie 42,15%, w Łodzi 40,06%, w Poznaniu zaś 46,02%). Najniższy wśród wybranych miast jest także odsetek osób w wieku co najmniej 65 lat. W roku 2007 stanowili oni około 13,5% (w Warszawie było ich 17,13%, w Łodzi 16,92%, w Poznaniu 14,64%; stan na dzień 31 XII). Korzystna struktura wieku dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W Lublinie występuje niski udział mieszkańców w wieku co najmniej 70 lat (zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn) oraz wysoki udział mężczyzn i kobiet w wieku 20 - 24 lata.

W badaniach rynku pracy dokonuje się jednak nieco innej kategoryzacji wieku ludności. Istotne znaczenie dla określenia potencjału ludnościowego regionu w kontekście podaży pracy ma podział ludności na trzy grupy, a mianowicie: ludność w wieku przedprodukcyjnym (ludność w wieku do 17 lat włącznie), produkcyjnym (czyli ludność w wieku zdolności do pracy; dla mężczyzn przyjęto wiek 18 - 64 lata, dla kobiet 18 - 59 lat) oraz w wieku poprodukcyjnym (mężczyźni 65 lat i więcej; kobiety 60 lat i więcej). Według stanu na dzień 31 XII 2007 r. ludność w wieku produkcyjnym stanowiła ponad 66% ludności Lublina. W strukturze tej dominowali mężczyźni (prawie 71% populacji mężczyzn). Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym był zbliżony do odsetka osób w wieku poprodukcyjnym (około 16,5% w każdej z badanych grup), przy czym w przypadku ludności w wieku przedprodukcyjnym, w przeciwieństwie do ludności w wieku poprodukcyjnym, w strukturze tej dominowali mężczyźni.

Stan i struktura demograficzna ludności jest efektem oddziaływania na ludność pewnych grup czynników, wśród których najważniejsze to: czynniki

determinujące ruch naturalny ludności (urodzenia i zgony) oraz migracje ludności (napływ i odpływ ludności). Biorąc pod uwagę ruch naturalny ludności, Lublin jest miastem prorozwojowym. Oznacza to, że rodzi się więcej osób niż umiera, co w długim okresie oznaczać może korzystne zmiany w demografii miasta. Jednak ostateczny stan ludności korygowany jest jeszcze saldem ruchów migracyjnych. Okazuje się, że pozytywny wpływ przyrostu naturalnego na stan ludności z nawiązką zredukowany jest przez niekorzystne procesy migracyjne, te wewnętrzne (krajowe) i zagraniczne. W przypadku Lublina niekorzystny bilans migracji ludności Lublina ze wsią jest główną barierą prorozwojowych procesów ludnościowych miasta.

Potencjał demograficzny ma istotne znaczenie w badaniach dotyczących rynku pracy, zarówno z punktu widzenia określenia bieżącej sytuacji na danym rynku pracy, jak również z punktu widzenia jego potencjału. Lublin, jako największe z miast województwa lubelskiego charakteryzuje się także największym, wśród tych miast, rynkiem pracy. Liczba pracujących w Lublinie przekraczała 111 tys. osób w 2007 r., (stan w dniu 31 XII), co stanowiło nieco ponad 31% ludności Lublina. Znaczna część pracujących (77,7%) to osoby zatrudnione w sektorze usługowym. Jednak prawie połowa pracujących w sektorze usług to osoby świadczące pracę w sektorze usług nierynkowych (administracja publiczna, ochrona zdrowia, edukacja). Tak duży udział pracujących w sektorze usług nierynkowych odzwierciedla się w strukturze pracujących według sektorów własności. Według danych GUS w 2007 roku 47,7% pracujących w Lublinie to osoby zatrudnione w sektorze publicznym. W tym sektorze wśród pracujących dominowały głównie kobiety (ponad 62% ogółu pracujących w sektorze publicznym). Pracujący w sektorze prywatnym to osoby pracujące głównie w przemyśle i budownictwie (SE II) oraz w sektorze usług rynkowych. W tych sektorach wśród pracujących wyższy odsetek stanowili mężczyźni. Taka struktura pracujących według sektorów ekonomicznych wskazuje, że miasto pełni funkcję centrum administracyjnego, edukacyjnego, zdrowotnego i kulturalnego oraz centrum handlowo-usługowego.

Biorąc pod uwagę strukturę pracujących według wykształcenia można stwierdzić, iż w latach 2000-2008 znacznie wzrósł udział pracujących z wykształceniem wyższym - z 28% (w 2000 r.) do 46% (w 2008 r.). Wzrost tego udziału nastąpił głównie kosztem zmniejszenia się udziału osób z wykształceniem średnim (z 48% w 2000 r. do 36% w 2008 r.). W badanym okresie zmniejszył się także udział osób z wykształceniem podstawowym (do 18% w 2008 r.). W porównaniu ze strukturą pracujących według wykształcenia w miastach w Polsce, Lublin wykazuje znacznie wyższy udział pracujących z wyższym wykształceniem (w Polsce jest to blisko 30%) oraz znacznie niższy udział pracujących z wykształceniem podstawowym (w Polsce jest to około 30%). Może

to być kolejnym potwierdzeniem pozycji Lublina jako centrum edukacyjnego i administracyjnego.

Istotnym problemem nurtującym polską gospodarkę jest zjawisko bezrobocia. Dotyczy to wszystkich regionów kraju, przy czym w przypadku aglomeracji miejskich zjawisko bezrobocia jest mniej dotkliwe niż w skali całego województwa. Dotyczy to także Lublina. Do października 2008 r. bezrobocie w Lublinie systematycznie się zmniejszało (pomijając wahania sezonowe obserwowane zwykle w I kwartale). W tym okresie bezrobocie w Lublinie zmniejszało się z miesiąca na miesiąc średnio o 293 osoby (2,18%). Dla porównania średnia miesięczna stopa spadku liczby bezrobotnych dla Polski wynosiła 2,63%. Dopiero od listopada 2008 r. nastąpił wzrost liczby bezrobotnych (a tym samym i stopy bezrobocia), który trwał do marca 2009 r. (por. Rys. 3.5). W okresie styczeń 2007 r. - maj 2009 r. średnia stopa spadku liczby pracujących w Lublinie kształtowała się na poziomie 0,9% (dla Polski 1,21%).

Największym problemem polskiego bezrobocia jest jego długotrwałość. Na lubelskim rynku pracy zjawisko to występuje z większą mocą niż notowany poziom krajowy. Co druga osoba aktywnie poszukująca pracy w Lublinie przez co najmniej rok była bezrobotną (52,2%)¹². W Polsce, w tym samym czasie (na koniec roku 2007), udział długotrwale bezrobotnych był niższy i wynosił 45,1%. Bezrobotni Lublina to w dominującej części (63,9%) ludzie młodzi, w wieku mobilnym - do 44 lat. W Polsce, w tym samym czasie notowano poziom wyższy, bo 66,9%. Ale podobnie, jak na wielu innych, lokalnych rynkach pracy, osoby w wieku 55 lat i więcej stanowiły w Lublinie znaczącą, bo 9,6% zasobów bezrobotnych (w Polsce było to 8,5%). Ponadto, co trzeci bezrobotny w Lublinie był już w wieku niemobilnym (36,0%), podczas gdy w Polsce wskaźnik ten wyniósł 33,9%. Wyjątkowo skontrastowana była struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w Lublinie. Z jednej strony bowiem, aż 17,3% lubelskich bezrobotnych legitymowało się wykształceniem wyższym, a wykształceniem na poziomie policealnym i średnim zawodowym legitymowało się aż 41,1% zasobu bezrobotnych. Z drugiej strony natomiast dominującą była grupa osób niewykształconych, legitymująca się ukończeniem co najwyżej szkoły gimnazjalnej. Grupa ta stanowiła 28,3% zasobu bezrobotnych. Na poziomie krajowym udziały ww. klas bezrobotnych kształtowały się odpowiednio: 6,9%, 29,0% i 32,3%. Właściwością wyraźnie odróżniającą lokalne, lubelskie bezrobocie od krajowego był bardzo korzystny (bo niski) udział bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,0% wobec 30,0% dla Polski).

¹² Dane dotyczące rynku pracy pochodzą z publikacji Województwo lubelskie 2008, Podregiony, powiaty, gminy, US w Lublinie, Grudzień 2008

Co piąty bezrobotny Lublina (20,6%) nie miał żadnego doświadczenia zawodowego (w Polsce było nieco gorzej, bo 23,2%), a co trzeci (33,7%) z doświadczeniem co najmniej 10-letnim (w Polsce - 29,6%). Z tej strukturalnej charakterystyki bezrobotnych Lublina wynika, że podmiotami szczególnej troski decydentów i animatorów lokalnego rynku pracy, do których miałyby być adresowane programy przeciwdziałania i łagodzenia skutków bezrobocia, winny być osoby długotrwale bezrobotne w wieku niemobilnym, z wykształceniem wyższym oraz bez wykształcenia.

W świetle przeprowadzonych badań jakościowych pracodawcy działający na rynku pracy Lublina oceniają rynek pracy jako rynek pracodawców (podaż pracy przewyższa popyt na pracę). Generalnie pracodawcy nie mają problemów ze znalezieniem pracowników (głównie w małych firmach, por. str. 59), chociaż w świetle ich opinii na rynku pracy zbyt mało jest pracowników technicznych (np. tynkarzy, dekarzy, operatorów obrabiarek numerycznych, ślusarzy-spawaczy, maszynistów maszyn drukarskich). Respondenci wyrazili zgodną opinię, iż osoby nie mogące znaleźć pracy to głównie osoby młode, z wykształceniem wyższym humanistycznym. Często są to także absolwenci liceów ogólnokształcących. Nadmiar pracowników jest także wśród pracujących na stanowiskach robotniczych z ograniczonymi możliwościami przekwalifikowania się na inny rodzaj wykonywanej pracy. Brakuje także kreatywnych ekonomistów czy pracowników zawodów technicznych z dobrą znajomością języka obcego, kadry menadżerskiej najwyższego szczebla oraz osób z wysokimi umiejętnościami w zakresie zarządzania.

Pracodawcy na lubelskim rynku pracy chętniej zatrudniają osoby po czterdziestym roku życia niż osoby młode, głównie ze względu na ich doświadczenie zawodowe i stabilizację życiową. Niechęć w stosunku do zatrudniania ludzi młodych motywują brakiem doświadczenia kandydatów oraz brakiem umiejętności odnalezienia się tych osób w środowisku zawodowym. W przypadku absolwentów szanse ich zatrudnienia w danej firmie zwiększają odbyte przez nich staże czy praktyki zawodowe w tej firmie, choć same firmy rzadko wychodzą z inicjatywą zorganizowania takich praktyk.

Według opinii respondentów głównymi przyczynami problemów na rynku pracy Lublina jest system szkolnictwa niedopasowany do wymogów rynku pracy oraz zbyt wygórowane wymagania pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy. Niedostosowanie systemu szkolnictwa przejawia się głównie nadmiarem osób z wykształceniem humanistycznym i zbyt małym odsetkiem osób z wykształceniem technicznym. Poza tym absolwenci posiadają głównie wiedzę teoretyczną, natomiast brakuje im umiejętności praktycznych. Taki stan rzeczy

może zostać ograniczony poprzez zapewnienie stałego kontaktu uczelni i szkół z pracodawcami, zapewnienie odpowiednich praktyk i stażów zawodowych dla uczniów i absolwentów oraz przywrócenie kształcenia zawodowego.

Sprawniejsze funkcjonowanie rynku pracy w Lublinie może być także, w świetle opinii respondentów, związane z większą aktywnością biur i instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy. W wielu przypadkach skróciłby się czas poszukiwania pracowników z odpowiednimi umiejętnościami i kwalifikacjami. Dodatkowo niezbędne byłoby stworzenie odpowiednich mechanizmów organizacji i finansowania szkoleń i kursów, które pozwoliłyby na rozszerzenie umiejętności i kwalifikacji pracowników. Konieczne byłoby także stworzenie zachęt do zatrudniania osób po 50 roku życia. Niezbędna byłaby także możliwość współpracy pracodawców z uczelniami wyższymi (głównie technicznymi) w zakresie tworzenia takich programów kształcenia, które realizowałyby potrzeby pracodawców.

Wyniki prognoz rynku pracy miasta Lublina na lata 2009-2013, realizujące główny cel badania, w sposób kompleksowy określiły potencjalne kierunki zmian na badanym rynku. Prognozy te zostały sformułowane w oparciu o dane zgromadzone za pośrednictwem badania ilościowego, przeprowadzonego na grupie 500 firm działających na lubelskim rynku pracy. Zostało to wzbogacone wynikami prognoz podaży pracy i popytu na pracę w Lublinie do 2013 roku, wyznaczonych na podstawie ekonometrycznego modelu szeregów czasowych. Prognozy uzyskane na podstawie modelu ekonometrycznego dotyczą głównych charakterystyk rynku pracy, a mianowicie: współczynnika aktywności ekonomicznej ludności, liczby pracujących ogółem, liczby pracujących według sektorów ekonomicznych, wykształcenia i wielkich grup zawodowych, liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia oraz liczby biernych zawodowo na lata 2009-2013. Uszczegółowienie tych prognoz nastąpiło w oparciu o wyniki badań ankietowych przeprowadzonych na próbie 500 przedsiębiorstw działających na lubelskim rynku pracy. Uszczegółowienie to dotyczyło przede wszystkim określenia zapotrzebowania na poszczególne zawody oraz skwantyfikowania wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, umiejętności i kompetencji przyszłych pracowników. Badania ankietowe pozwoliły także na określenie listy zawodów, które w najbliższych latach mogą być zawodami zanikającymi.

Według wyników prognoz dotyczących podstawowych charakterystyk rynku pracy otrzymanych na podstawie modelu ekonometrycznego można stwierdzić, iż w latach 2009-2013 przewiduje się ubytek ludności Lublina w wieku 15 lat i więcej o około 7 tysięcy osób. W przypadku braku wzrostu współczynnika aktywności zawodowej może to doprowadzić do niewystarczającej liczby ludności

po podaźowej stronie rynku pracy. W prognozie prawdopodobnej okres stagnacji współczynnika aktywności zawodowej w Lublinie na poziomie około 56,5% potrwa w całym horyzoncie prognozy. W tym wariacie negatywne skutki spowolnienia gospodarczego są niwelowane przez działania mające na celu wzrost lub utrzymanie aktywności ekonomicznej ludności (szczególnie grup zagrożonych biernością zawodową: młodzież, kobiety, wiek 50+).

W prognozie prawdopodobnej najniższa liczba pracujących prognozowana jest w 2010 roku na poziomie 153,6 tysięcy osób. W porównaniu z 2008 rokiem jest to ubytek liczby pracujących o około 3 tysiące osób. W latach 2010-2013 prognozowany jest wzrost do 159,5 tysięcy osób, czyli o 6 tysięcy osób. Należy także zauważyć, że realizacja prognozy optymistycznej dla liczby pracujących (wzrost do blisko 170 tysięcy osób) skutkuje brakiem siły roboczej po stronie podaży pracy zarówno w scenariuszu prawdopodobnym, jak i optymistycznym dla współczynnika aktywności zawodowej. W związku z tym powstała luka po stronie podaźowej musiałaby być uzupełniona przez procesy migracyjne.

Według prognozy prawdopodobnej prognozowany jest wzrost liczby pracujących w usługach rynkowych o około 8 tysięcy osób do 2013 roku, spadek o blisko 4 tysiące osób liczby pracujących w usługach nierynkowych oraz nieznaczny spadek liczby pracujących w przemyśle. Liczba pracujących z wykształceniem wyższym według tego wariantu prognozy wzrośnie o blisko 10 tysięcy osób do 2013 roku. Pracujących z wykształceniem średnim ubędzie o 5 tysięcy osób, a z wykształceniem podstawowym o około 1,5 tysiąca osób. Co więcej, zgodnie z tym wariantem prognozy liczba pracujących przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników w latach 2009-2013 zmniejszy się o 1,7 tysięcy osób, liczba pracujących specjalistów wzrośnie o 4,6 tysięcy osób, liczba pracujących techników i innego personelu technicznego wzrośnie o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników biurowych zmniejszy się o ponad 3 tysiące osób, liczba pracujących pracowników usług osobistych i sprzedawców zmniejszy się o ponad 2 tysiące osób, liczba pracujących robotników przemysłowych i rzemieślników wzrośnie o ponad 2 tysiące osób.

W świetle otrzymanych wyników prognoz do roku 2012 istnieć będzie tendencja wzrostowa popytu na takie grupy zawodów jak: specjaliści szkolnictwa, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach oraz średni personel techniczny. Wymienione wyżej grupy zawodów występowały najczęściej we wskazaniach respondentów. Wzrost zapotrzebowania na pracowników obsługi biurowej będzie utrzymywał się do roku 2011. Znaczna zmiana w zatrudnieniu nastąpi dopiero w roku 2013, gdzie najbardziej potrzebni,

w badanych przedsiębiorstwach będą: pracownicy usług osobistych i ochrony, górnicy i robotnicy budowlani i średni personel techniczny (por. str. 109 - 117). Wśród grup zawodów i zawodów zagrożonych bezrobociem na lubelskim rynku pracy wskazać należy kierowników dużych i średnich organizacji, ogrodników, pracowników obsługi biurowej, specjalistów szkolnictwa, przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i zawodowych działaczy, robotników pomocniczych w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewnych, robotników zawodów precyzyjnych, ceramików, wytwórców wyrobów galanteryjnych, robotników poligraficznych, rolników oraz średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony.

Biorąc pod uwagę wymagania pracodawców względem potencjalnych kandydatów na pracowników wyniki badań wskazują jednoznacznie, iż w kolejnych latach najbardziej poszukiwanymi pracownikami będą osoby z wykształceniem wyższym. W kwestii znajomości języków obcych większość pracodawców nie przykładą żadnej wagi do posiadania przez przyszłego pracownika takiej umiejętności. Pracodawcy od swoich pracowników wymagają przede wszystkim umiejętności obsługi komputera, urządzeń biurowych, a także umiejętności korzystania z Internetu. Ważne jest również posiadanie prawa jazdy kategorii B.

Bardzo cenione, z punktu widzenia pracodawców, są kompetencje społeczne. Niemalże wszyscy pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników odpowiedzialności. Najwięcej umiejętności społecznych wymaga się od specjalistów szkolnictwa. Kandydaci na stanowiska związane z obsługą biurową oraz usługami osobistymi i ochroną, zdaniem respondentów, powinni wykazywać się przede wszystkim: samodzielnością w działaniu, lojalnością, umiejętnością pracy w zespole, zdolnościami organizacyjnymi, komunikatywnością oraz gotowością do podnoszenia swoich kwalifikacji. Najmniej znacząca dla pracodawców poszukujących tych pracowników, jest gotowość do zmiany zawodu oraz posiadanie umiejętności negocjacyjnych. Istotnymi kompetencjami społecznymi, z punktu widzenia respondentów, jakie powinni posiadać górnicy i robotnicy budowlani są: kreatywność, samodzielność w działaniu oraz umiejętność pracy w zespole. Z kolei od osób chcących pracować w zawodach związanych z pracami prostymi w handlu i usługach, badani wymagają najmniej. Ze wskazań wynika, że oczekują od tych kandydatów przede wszystkim lojalności, umiejętności pracy w zespole i samodzielności w działaniu, zdolności organizacyjnych, odporności na stres, gotowości do podnoszenia kwalifikacji i twórczego myślenia.

Kandydaci do pracy w kluczowych grupach zawodów nie muszą posiadać długiego doświadczenia zawodowego. Uzyskane wyniki pokrywają się z ogólnym wskaźnikiem dotyczącym wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego, co oznacza, że osoby poszukujące zatrudnienia w zawodach związanych ze szkolnictwem, usługami osobistymi i ochroną czy pracami prostymi w handlu i usługach nie muszą wykazywać się wcześniej zdobytym doświadczeniem zawodowym. Z kolei od kandydatów na stanowiska w ramach zawodów zaklasyfikowanych jako: pracownicy obsługi biurowej oraz górnicy i robotnicy budowlani, pracodawcy oczekują znacznie częściej praktyki zawodowej (minimum rocznej).

Trudności ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy biorą się przede wszystkim z niedostosowania kompetencji i kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców. Również zbyt wysokie wymagania finansowe potencjalnych pracowników przyczyniają się do problemów z ich znalezieniem. Mimo to zdecydowana większość respondentów, stwierdza, że nie ma takich zawodów, w których pojawiają się trudności ze znalezieniem pracowników. Ci, którzy są w mniejszości, wskazują najczęściej na takie grupy zawodów, jak: górnicy i robotnicy budowlani, pracownicy pozostałych specjalności, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, pracownicy usług osobistych i ochrony, modelki, sprzedawcy i demonstratorzy.

Na lubelskim rynku pracy istnieją grupy zawodów, które można uznać za deficytowe. Zalicza się do nich: specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, górników i robotników budowlanych, średni personel techniczny, robotników obróbki metali oraz mechaników maszyn i urządzeń. Z drugiej strony, są także takie grupy zawodów, których zdaniem badanych jest na rynku zbyt dużo: pozostali specjaliści, pracownicy obsługi biurowej, specjaliści szkolnictwa, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze, pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach. Jednakże tych zawodów jest zdecydowanie mniej, a takie pojęcie jak nadwyżka pracowników praktycznie nie istnieje na badanym rynku.

Aby w pełni określić lubelski rynek pracy, konieczne jest poznanie problemów, z jakimi spotykają się pracodawcy. Za największy problem respondenci uznali zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydatów do pracy. Drugą, co do ważności przeszkodą są niskie kwalifikacje potencjalnych pracowników. Co trzeci pracodawca stwierdza, że branża, w której działa, została dotknięta przez kryzys gospodarczy. Posiadając taką wiedzę można podjąć odpowiednie kroki w celu poprawy sytuacji lubelskich pracodawców, a także w taki

sposób pokierować edukacją regionu, by odpowiadała zapotrzebowaniom rynku pracy.

7.

Bibliografia



- Bracha Cz. (1998): *Metoda reprezentacyjna w badaniach opinii publicznej i marketingu*, EFEKT, Warszawa,
- Kryńska E. (1996): *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź,
- Kryńska E. (1995): *Podział rynku pracy. Koncepcja segmentacji*, Folia Oeconomica 137, Acta Universitatis Lodziensis, Łódź,
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (1998): *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPISS, Warszawa,
- Kucharski L. (2002): *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Wydawnictwo Katedry Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Monografie, Rozprawy, Raporty, Opracowania, Łódź,
- Kwiatkowska W. (2007): *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź,
- Kwiatkowski E. (2002a): *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, XXII Konferencja Naukowa NBP, Falenty 2002, maszynopis,
- Kwiatkowski E. (2002b): *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa,
- Malarska A. (2000): *Bezrobocie w Polsce w ujęciu regionalnym. Studium statystyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego,
- Malarska A. (2005): *Statystyczna analiza danych wspomagana programem SPSS*, Wydawnictwo SPSS Polska, Kraków,
- Malarska A. (2007): *Diagnozowanie determinantów bezrobocia nieklasycznymi metodami statystycznymi. Analiza empiryczna na podstawie danych BAEL*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź,
- Malarska A. (2009): *Wyrejestrowania do pracy w obszarze PUP Pabianice w latach 2006 - 2008. Wybrane aspekty*, [w:] Rynek pracy 2008, Wydawnictwo PUP Pabianice, s. 115 - 147 (<http://www.puppabianice.pl/>).
- Rogut A. (2008): *Determinanty na pracę w Polsce w okresie transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Prace doktorskie z zakresu ekonomii i zarządzania, Łódź,

Sobczyk M. (1998): *Statystyka. Podstawy teoretyczne, przykłady, zadania*, Wydawnictwo UMCS, Lublin,

Steczkowski J. (1988): *Zastosowanie metody reprezentacyjnej w badaniach społeczno-ekonomicznych*, PWN, Warszawa,

Szylko-Skoczny M. (2004): *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa,

Zeliaś A. (2000): *Metody statystyczne*, PWE, Warszawa.

Akty prawne:

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2004 r. Nr 265, poz. 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami).

8.

Spis tablic



Tablica 3.1.	Wybrane charakterystyki demograficzne ludności województwa lubelskiego wg miast i subregionów w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	36
Tablica 3.2.	Ludność województwa lubelskiego wg wybranych grup wieku, płci i miast Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	37
Tablica 3.3.	Ludność Lublina i niektórych miast Polski wg wybranych grup wieku i płci w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	38
Tablica 3.4.	Ludność Lubelszczyzny wg ekonomicznych grup wieku, płci i miast w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	39
Tablica 3.5.	Ruch naturalny ludności w największych miastach Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	40
Tablica 3.6.	Migracje wewnętrzne i zagraniczne ludności na pobyt stały w wybranych miastach Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	40
Tablica 3.7.	Udziały wielkości strumieni migracji wewnętrznych w łącznej ich liczbie wg płci w wybranych miastach Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	41
Tablica 3.8.	Pracujący wg miast subregionów Lubelszczyzny w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	42
Tablica 3.9.	Pracujący w Lublinie (w tys.) wg sektorów ekonomicznych, sektorów własności i płci w 2007 r. [stan w dniu 31 XII]	43
Tablica 4.1.	Podmioty GN rejestru REGON z terenu miasta Lublina wg wielkości zatrudnienia (stan na dzień 30.04.2009r.)	55
Tablica 5.1.	Prognoza liczby ludności w Lublinie	72
Tablica 5.2.	Prognoza liczby aktywnych zawodowo w Lublinie	74
Tablica 5.3.	Prognoza liczby pracujących w Lublinie - popyt na pracę	76
Tablica 5.4.	Rynek pracy miasta Lublina w przypadku realizacji różnych wariantów rozwojowych	77
Tablica 5.5.	Prognoza liczby pracujących według sektorów ekonomicznych	79
Tablica 5.6.	Prognoza liczby pracujących według wykształcenia w Lublinie na lata 2009-2013	80
Tablica 5.7.	Prognoza liczby pracujących w Lublinie na lata 2009-2013 według wielkich grup zawodowych	81
Tablica 5.8.	Struktura badanych firm według sekcji PKD	85
Tablica 5.9.	Liczba i struktura pracowników w poszczególnych przedziałach wiekowych z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw	88
Tablica 5.10.	Liczba i struktura pracowników według formy zatrudnienia / współpracy z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw	89

Tablica 5.11.	Liczba zatrudnionych pracowników w badanych przedsiębiorstwach w poszczególnych grupach zawodów	91
Tablica 5.12.	Obszary różnic pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a kompetencjami kandydatów do pracy	95
Tablica 5.13.	Grupy zawodów, w których pojawiają się największe problemy ze znalezieniem pracowników	99
Tablica 5.14.	Przyczyny trudności ze znalezieniem pracowników	100
Tablica 5.15.	Najważniejsze trudności ze znalezieniem pracowników z uwzględnieniem nazw grup zawodów	101
Tablica 5.16.	Grupy zawodów, których brakuje na lubelskim rynku pracy	104
Tablica 5.17.	Grupy zawodów deficytowych na lubelskim rynku pracy z uwzględnieniem sekcji PKD	105
Tablica 5.18.	Grupy zawodów, których jest „nadwyżka” na lubelskim rynku pracy	107
Tablica 5.19.	Aktualne problemy pojawiające się na lubelskim rynku pracy z uwzględnieniem sekcji PKD	109
Tablica 5.20.	Liczba planowanych przyjęć na rok 2009 w poszczególnych grupach zawodów	110
Tablica 5.21.	Liczba planowanych przyjęć na rok 2010 w poszczególnych grupach zawodów	112
Tablica 5.22.	Liczba planowanych przyjęć na rok 2011 w poszczególnych grupach zawodów	114
Tablica 5.23.	Liczba planowanych przyjęć na rok 2012 w poszczególnych grupach zawodów	115
Tablica 5.24.	Liczba planowanych przyjęć na rok 2013 w poszczególnych grupach zawodów	117
Tablica 5.25.	Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów według wykształcenia	125
Tablica 5.26.	Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów – kryterium: znajomość języków obcych	126
Tablica 5.27.	Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów – kryterium: kwalifikacje	127
Tablica 5.28.	Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów – kryterium: kompetencje społeczne	128
Tablica 5.29.	Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w wybranych grupach zawodów – kryterium: doświadczenie zawodowe	129
Tablica 5.30.	Struktura planowanych przyjęć	136
Tablica 5.31.	Przewidywana liczba planowanych przyjęć w latach 2009-2013	138

**Tablica 5.32. Wykaz zawodów o najwyższym potencjalnym udziale
przyjęć** **139**

9.

Spis ry sunków



Rys. 2.1.	Rynek pracy i jego determinanty	23
Rys. 2.2.	Zasoby związane z rynkiem pracy	25
Rys. 2.3.	Przepływy na rynku pracy	28
Rys. 2.4.	Zasoby i strumienie na rynku pracy	28
Rys. 3.1.	Ludność Lublina i niektórych miast Polski (w tys.) w okresie 2000 - 2007 [stan w dniu 31 XII]	35
Rys. 3.2.	Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych w Lublinie	44
Rys. 3.3.	Struktura pracujących według wykształcenia w Lublinie	45
Rys. 3.4.	Pracujący Lublina wg sektorów własności, ekonomicznych sektorów GN i płci w latach 2004 - 2007 [stan w dniu 31 XII]	46
Rys. 3.5.	Liczba bezrobotnych w Lublinie i w Polsce w okresie styczeń 2007 - maj 2009r. [dane miesięczne, stan na koniec miesiąca]	47
Rys. 3.6.	Stopa bezrobocia w Lublinie i w Polsce w okresie styczeń 2007 - maj 2009r. [dane miesięczne, stan na koniec miesiąca]	48
Rys. 5.1.	Prognoza liczby ludności w Lublinie (w tys. osób)	71
Rys. 5.2.	Prognoza współczynnika aktywności ekonomicznej ludności miasta Lublina	73
Rys. 5.3.	Prognoza liczby pracujących w Lublinie	75
Rys. 5.4.	Prognoza struktury pracujących według sektorów ekonomicznych	78
Rys. 5.5.	Struktura badanych firm pod względem ich wielkości (N=500; w %)	83
Rys. 5.6.	Struktura badanych przedsiębiorstw według form prawnych (N=500; w %)	84
Rys. 5.7.	Struktura badanych firm pod względem długości czasu ich funkcjonowania na rynku pracy (N=500; w %)	86
Rys. 5.8.	Struktura wiekowa pracowników w badanych firmach (N=500; w %)	87
Rys. 5.9.	Czy uważa Pan/i, że uzyskana wiedza i kompetencje w procesie kształcenia w szkołach i uczelniach na terenie miasta Lublina są wystarczające, aby zaspokoić potrzeby pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników? (N=500; w %)	103
Rys. 5.10.	Aktualne problemy pojawiające się na lubelskim rynku pracy (N=500; w %)	108
Rys. 5.11.	Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - poziom wykształcenia (N=500; w %)	122
Rys. 5.12.	Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - języki obce (N=500; w %)	122
Rys. 5.13.	Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - kwalifikacje i umiejętności zawodowe (N=500; w %)	123

Rys. 5.14. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - kompetencje społeczne (N=500; w %)	123
Rys. 5.15. Ogólne oczekiwania wobec kandydatów do pracy - doświadczenie zawodowe (N=500; w %)	124
Rys. 5.16. Proces rekrutacji w firmie - korzystanie z usług firm zewnętrznych (N=500; w %)	134
Rys. 5.17. Perspektywa czasowa planów na przyszłość zarządu firmy - zasoby ludzkie (N=500; w %)	135



ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o.
Ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno
tel. 024 355 77 00 ÷ 20
fax. 024 355 77 01 i 03

www.asm-poland.com.pl
e-mail: sekretariat@asm-poland.com.pl