



Rynek pracy – perspektywa zatrudnionych w województwie lubelskim

RAPORT Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Rynek pracy – perspektywa zatrudnionych w województwie lubelskim

RAPORT Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

Opracowanie i realizacja badania:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz
Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy

Autorzy:

Grzegorz Gach
Piotr Krześciński

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.
Nakład 1000 egzemplarzy

ISBN: 978-83-63826-45-1

Lublin 2018



Spis treści

Wprowadzenie	5
1 Metodyka badania	6
2 Charakterystyka respondentów	8
3 Opinie dotyczące aktualnego zatrudnienia	11
4 Zmiana pracodawcy	26
5 Opinie o zmianach na regionalnym rynku pracy	31
Podsumowanie	40
Aneks – kwestionariusz ankiety CAWI	42

Wprowadzenie

Zgodnie z zapisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149) do zadań samorządu województwa należy opracowywanie badań i analiz rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dysponuje już otwartym zbiorem kilkudziesięciu opracowań – publikacji, w których zawarte są statystyczne analizy i wnioski z badań regionalnego rynku pracy. Raport *Rynek pracy – perspektywa zatrudnionych* podąża za aktualnymi zjawiskami i procesami, wśród których najbardziej zauważalnym jest systematyczny spadek stopy bezrobocia oraz zwiększanie się liczby pracujących¹, tak w regionie lubelskim, jak i kraju. Tematyka publikacji wypełnia zapotrzebowanie na wiedzę o uwarunkowaniach postaw osób tworzących faktycznie rynek pracy, na których w rzeczywistości opiera się rozwój gospodarczy i instytucjonalny państwa.

Diagnoza sytuacji zawodowej osób pracujących w województwie lubelskim, w przeciwieństwie do sytuacji bezrobotnych, nie była dotychczas częstym zagadnieniem badawczym podejmowanym przez instytucje rynku pracy. Pomysł realizacji nowego tematycznie przedsięwzięcia powstał w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy (LORP) – jednostce Wydziału Badań i Analiz. Niniejsze badanie jest odpowiedzią na brak badań skupionych na podażowej stronie rynku pracy. Istniejące opracowania nie tłumaczą w pełni tej sfery, koncentrując się w znacznej mierze na trudnościach rekrutacyjnych pracodawców. Badanie pracujących pozwala poznać ich postawy. Mogą one w bezpośredni sposób wyjaśnić występowanie trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy (szczególnie w odniesieniu do zawodów, w przypadku których na rynku pracy istnieje wielu potencjalnych pracowników). W tym kontekście uwzględniono problematykę imigracji cudzoziemców jako odpowiedzi na niezaspokojony popyt na pracę na polskim rynku. Badanie stanowi również próbę zweryfikowania tezy o istnieniu rynku pracownika w kontekście województwa lubelskiego. Z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy pracownicy mają swobodę zmiany miejsca pracy oraz ich pozycja negocjacyjna z pracodawcami jest silna². Poznanie opinii pracowników pozwala na stworzenie pełniejszego obrazu rynku pracy, gdyż samo występowanie trudności rekrutacyjnych zgłaszanych przez pracodawców oraz niższa stopa bezrobocia nie muszą przekładać się w bezpośredni sposób na uprzywilejowaną sytuację zatrudnionych, która jest przejawem występowania rynku pracownika.

W rozdziale 1 opracowania wyjaśniono metodykę wielobranżowego internetowego badania osób pracujących. Rozdział 2 zawiera charakterystykę respondentów, w tym statusu ich pracodawcy. Opinie dotyczące ich warunków aktualnego zatrudnienia przedstawiono w rozdziale 3, wraz z analizami różnicowań w zależności od wieku respondenta i sektora zatrudnienia. Tematami rozdziału 4 są rzeczywiście zaistniałe w nieodległej przeszłości zmiany pracodawców uczestników badania oraz potencjalna zmiana miejsca zatrudnienia w przyszłości. Na koniec, w rozdziale 5, zebrano opinie o zmianach na regionalnym rynku pracy w kontekście miejsca pracy badanej osoby i wieku. W aneksie do raportu zamieszczono narzędzie badawcze.

¹ Na podstawie danych GUS na koniec I kwartału 2018 r. w Polsce pracowało 16 340 000 osób, a w województwie lubelskim 862 000. W analogicznym okresie 2017 r. było to odpowiednio 16 281 000 i 851 000 pracujących.

² Pojęcie „ryнку pracownika” powszechnie funkcjonuje w debacie publicznej o rynku pracy w Polsce np. <https://www.mpips.gov.pl/dla-mediow/wywiady-minister-elzbiety-rafalskiej/art,10076,minister-rodziny-pracy-i-polityki-spolecznej-elzbieta-rafalska-w-tvp-info-6-lipca-2018-r-.html>, dostęp: lipiec 2018 r.; ogólną definicję pojęcia przyjęto za słownikiem serwisu psychologiczno-rekrutacyjnego Jobfitter: <http://www.jobfitter.pl/slownik-hr/rynek-pracownika>, dostęp: lipiec 2018 r.

1 Metodyka badania

Badanie osób zatrudnionych do pracy na terenie województwa lubelskiego, ze względu na duże rozproszenie respondentów, chęć dotarcia do osób wykonujących pracę mobilną i/lub zdalną oraz zróżnicowanie poszczególnych branż przyjęło charakter ilościowy i zrealizowano je za pomocą techniki CAWI. Uznano ją za najbardziej skuteczną, gdyż podejście to zapewnia łatwy i szybki sposób dystrybucji ankiety, możliwość prowadzenia bieżącej kontroli wypełnianych ankiet oraz daje możliwość udzielenia odpowiedzi na pytania w dogodnym dla respondentów momencie. Brak interakcji z ankieterem, w przypadku badania CAWI sprawia, że respondent ma szansę dokładnie przemyśleć odpowiedzi, których pragnie udzielić, a ponadto posiada poczucie anonimowości, które zdecydowanie sprzyja uzyskaniu szczerych wypowiedzi (szczególnie w przypadku drażliwych pytań).

Celem badania było stworzenie obrazu rynku pracy z perspektywy pracownika w województwie lubelskim w 2018 r. Respondentami badania mogły zostać osoby zatrudnione do wykonywania całości lub większości pracy na terenie województwa lubelskiego (w oparciu o umowę o pracę/umowę zlecenia/umowę o dzieło/kontrakt menadżerski/bez formalnej umowy/na stażu). Z uwagi na chęć uzyskania aktualnej wiedzy na temat sytuacji w przedsiębiorstwach i instytucjach funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego z udziału w badaniu wykluczono osoby przebywające na urlopie rodzicielskim lub wychowawczym. Ponadto cel badania wymagał wyłączenia z badania osób, które prowadzą tylko działalność gospodarczą.

Brak operatu losowania, a co za tym idzie brak danych kontaktowych, sprawił, że zdecydowano się posłużyć nielosowym sposobem doboru próby (dobór przypadkowy). W badaniu mógł wziąć więc udział każdy, kto spełniał kryteria udziału i posiadał informację na temat jego realizacji.

Badanie zrealizowano w okresie od listopada 2017 r. do sierpnia 2018 r. Okres ten obejmuje przygotowanie metodyki wraz z narzędziem badawczym, przeprowadzenie badania pilotażowego (sprawdzano poprawność rozumienia treści pytań przez potencjalnych respondentów) i właściwego (styczeń-czerwiec 2018 r.) oraz analizę danych na potrzeby niniejszego raportu. Jak już wspomniano, zostało ono przeprowadzone techniką wspomaganego komputerowo wywiadu przy pomocy strony WWW (CAWI). Ankiety zamieszczono na portalu internetowym oferującym prowadzenie badań społecznych on-line. Link do badania znalazł się w bazie ankiet tego portalu oraz został udostępniony na wielu stronach internetowych (m.in. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, beneficjentów realizujących projekty w ramach RPO WL i PO WER, powiatowych portalach informacyjnych, forach internetowych skupiających osoby z województwa lubelskiego). O prowadzeniu badania przekazywano bieżące informacje także przy użyciu portali społecznościowych (m.in. poprzez oficjalne konto LORP na Facebooku) oraz w trakcie

bezpośrednich spotkań (np. podczas warsztatów wiedzy o rynku pracy prowadzonych przez przedstawicieli LORP). Dodatkowo pracownicy jednostki wysłali przeszło 80 tysięcy e-maili do firm i instytucji posiadających siedzibę na terenie województwa lubelskiego z prośbą o udostępnienie linku do ankiety wszystkim pracownikom. Ponadto każdego z uczestników badania proszono o udostępnianie linku do badania znajomym. O przedsięwzięciu informowano klientów i partnerów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Rysunek 1. Plakaty promujące badanie



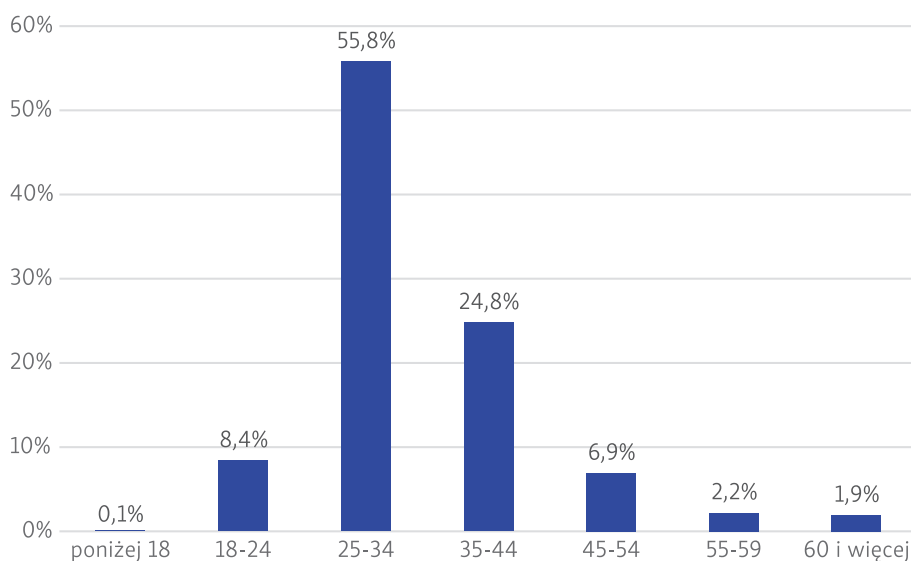
2

Charakterystyka respondentów

W badaniu ilościowym udział wzięło łącznie 1 595 osób zatrudnionych do wykonywania całości lub większości pracy na terenie województwa lubelskiego (w oparciu o umowę o pracę/ umowę zlecenia/umowę o dzieło/kontrakt menadżerski/bez formalnej umowy/na stażu). W badanej grupie znalazło się 70,8% kobiet (1 129) oraz 29,2% mężczyzn (466). Średnia wieku wynosiła 40 lat, a mediana (czyli wartość, która plasuje się pośrodku obserwacji) 38 lat. Najwięcej respondentów miało 32 lata (dominanta – wartość, która pojawiała się najczęściej). Na wykresie 1 przedstawiono udział w próbie badawczej grup wiekowych – najliczniej reprezentowane to 25–34 lata (34,3%), 35–44 (30,1%) oraz 45–54 (20,1%).

Wykres 1. Wiek respondentów (n=1 591³)

*z powodu zaokrągleń wyniki nie sumują się do 100%



Zdecydowana większość uczestników badania posiadała wykształcenie wyższe – taką kategorię odpowiedzi wskazało 82,1% uczestników badania. Kolejne pod względem liczebności grupy legitymowały się wykształceniem średnim – przeszło co ósmy respondent uzyskał wykształcenie

³ Liczebność w tym przypadku wynosi 1591 ze względu na braki odpowiedzi w 4 ankietach.

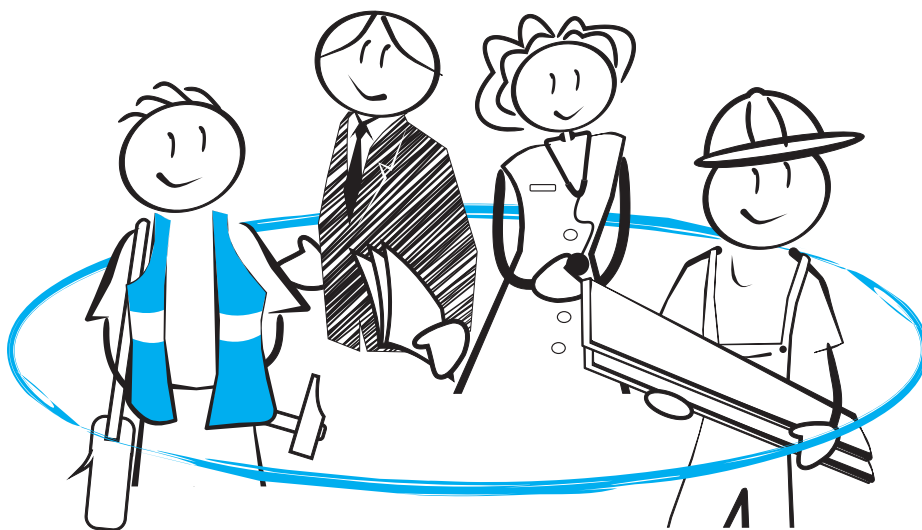
średnie zawodowe (11,8%), a co dwudziesty średnie ogólnokształcące (5,3%). Wśród ankietowanych najmniej było osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (0,6%) oraz podstawowym i gimnazjalnym (0,2%), uzyskanym do momentu badania.

Respondenci byli grupą znacznie zróżnicowaną jeżeli chodzi o reprezentowane przez nich branże. W przebadanej próbie najwięcej było osób pracujących w administracji państwowej/samorządowej (22,3%) oraz w branży Edukacja\Nauka\Badania\Kursy\Szkolenia (21,9%). Ponad połowa badanych (55,8% – 890 uczestników) reprezentowała pozostałe branże. Należy zaznaczyć, że w tej ostatniej grupie był stosunkowo duży odsetek ankietowanych (7,3% ogółu) niepotrafiących przyporządkować branży, w której są zatrudnieni, do jednej z dwudziestu trzech kategorii i wybrali z kafeterii odpowiedzi wariant *inna*. Tabela 1 charakteryzuje wszystkich respondentów pod względem branży ich zatrudnienia.

Tabela 1. Branże zatrudnienia respondentów (n=1 595)

Branża	Odsetek respondentów	Liczebność
Administracja państwowa\samorządowa	22,3%	355
Edukacja\Nauka\Badania\Kursy\Szkolenia	21,9%	350
Handel detaliczny\hurtowy\sprzedaż	7,5%	120
Inna	7,3%	117
Ochrona zdrowia\Opieka społeczna	7,1%	113
Kultura\Sztuka	4,3%	69
Bankowość\Ubezpieczenia\Finanse\Rachunkowość	4,1%	65
Budownictwo\Projektowanie i architektura	3,3%	53
Transport\Spedycja\Logistyka\Usługi pocztowe i kurierskie	2,6%	42
Sport\Rekreacja\Uroda\Zdrowie\Apteki	2,4%	38
Usługi internetowe\informatyczne\oprogramowania	2,2%	35
Produkcja napojów\żywności	1,9%	30
Media\Reklama\Fotografia\Wydawnictwo\Drukarnia	1,8%	29
Hotelarstwo\Gastronomia\Turystyka	1,7%	27
Doradztwo\Konsulting\Usługi prawne	1,6%	25
Rolnictwo\Ochrona środowiska\Leśnictwo	1,4%	23
Nieruchomości	1,3%	20
Usługi motoryzacyjne (w tym naprawa pojazdów)	1,2%	19
Call Center\Obsługa klienta	0,8%	12
Elektroenergetyka\Górnictwo\Gazownictwo\Wodociągi	0,8%	12
Serwisowanie sprzętu i urządzeń	0,8%	12
Przemysł chemiczny i dóbr użytkowych	0,7%	11
Służby mundurowe\Ochrona	0,6%	10
Telekomunikacja\Telefonia	0,5%	8

Respondenci zostali także zapytani o formę własnościową instytucji/firmy, w której byli zatrudnieni. Przeszło połowa (53,5%) reprezentowała sektor publiczny. Nieznacznie mniejszy odsetek (41,6%) stanowiły osoby zatrudnione w sektorze prywatnym. Wśród uczestników badania najmniej pracowało w sektorze pozarządowym (fundacjach, stowarzyszeniach) – co piąty ankietowany (5,1%). Badani mogli wybrać tylko jedną z wymienionych form własności.

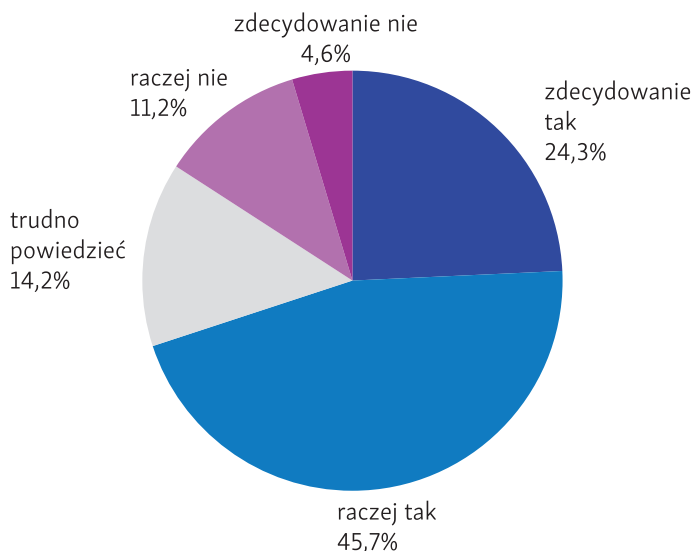


3

Opinie dotyczące aktualnego zatrudnienia

Blok pytań dotyczących opinii na temat aktualnego miejsca zatrudnienia respondentów rozpoczynał się od ogólnego pytania *Czy jest Pan/i zadowolony/a z obecnego miejsca pracy?* Trudności w udzieleniu odpowiedzi na to pytanie miał co siódmy respondent (14,2%). **Większość ankietowanych (łącznie 70%) zadeklarowała, że jest zadowolona z aktualnego miejsca zatrudnienia** – zdecydowaną opinię wyraziło 24,3% badanych, a raczej zadowolonych było 45,7%. Tylko 15,8% respondentów przyznało, że nie są usatysfakcjonowani obecną pracą, przy czym tylko 4,6% wybrało odpowiedź *zdecydowanie nie*. Takie wyniki mogą świadczyć, że większość pracowników zapytanych ogólnie o satysfakcję z posiadanego miejsca pracy nie wypowiada się o niej negatywnie. Nie oznacza to jednak, że ze wszystkich aspektów zatrudnienia są zadowoleni.

Wykres 2. Zadowolenie z obecnego miejsca pracy (n=1 595)



Warto dodać, że zmienną, która w nieznacznym stopniu różnicowała respondentów w ogólnych opiniach na temat satysfakcji z aktualnej pracy jest sektor zatrudnienia. Jak widać na wykresie 3 w przypadku osób pracujących w sektorze pozarządowym wystąpił największy odsetek deklarujących zadowolenie z obecnego miejsca pracy – uczyniło tak 80,5% przedstawicieli tej grupy. Najczęściej o swoim niezadowoleniu informowali natomiast uczestnicy badania zatrudnieni

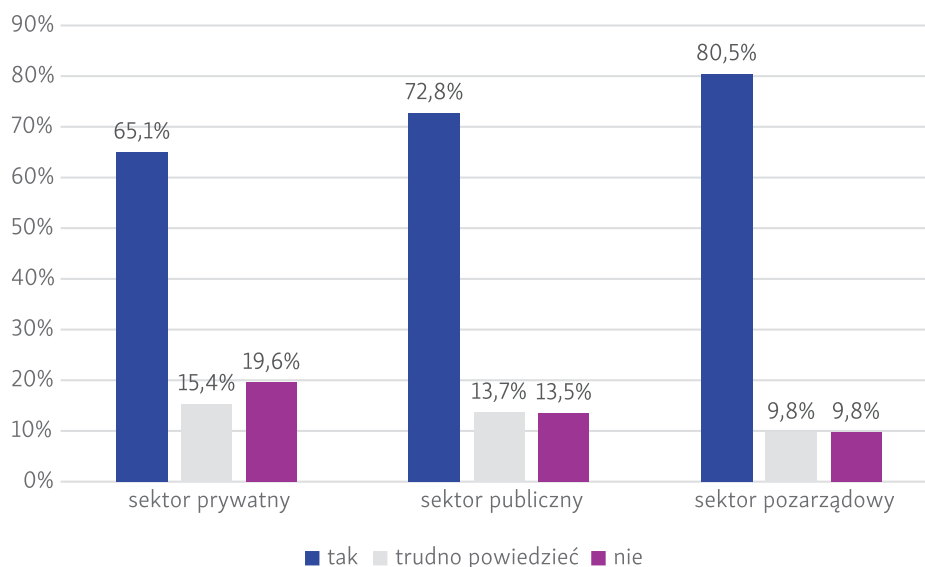
w sektorze prywatnym – taką opinię wyraził co piąty ankietowany z tej grupy. Inną zmienną, która wpływała na opinie respondentów był wiek. Zgodnie z danymi zawartymi w tabeli 2 – **im starsza grupa wiekowa, tym większy był odsetek osób zadowolonych z posiadanego zatrudnienia.**

Tabela 2. Zadowolenie z obecnego miejsca pracy a wiek (n=1 590⁴)

Zadowolenie z obecnego miejsca pracy	Kategorie wiekowe (wiek w latach)					
	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	60 i więcej
Tak	58,2%	67,7%	68,1%	74,3%	78,6%	78,7%
Trudno powiedzieć	16,4%	14,3%	17,1%	12,2%	10,3%	5,3%
Nie	25,5%	18,0%	14,8%	13,5%	11,1%	16,0%

Wykres 3. Zadowolenie z obecnego miejsca pracy a sektor zatrudnienia (n=1 595)

*na potrzeby analizy połączono kategorie odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie jako nie oraz zdecydowanie tak i raczej tak jako tak

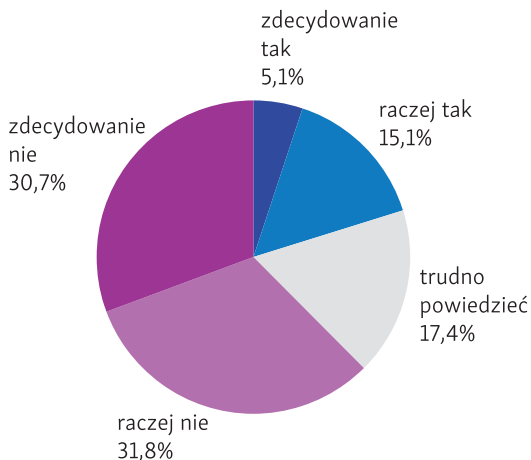


W dalszej kolejności podjęto próbę ustalenia w jakim stopniu respondenci mogą negocjować wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Jest to bowiem jeden z aspektów, który może świadczyć o istnieniu rynku pracownika (w takiej sytuacji pracownik wybiera wśród ofert zatrudnienia i stawia własne warunki). Odpowiedzi respondentów, przynajmniej w tym zakresie, nie potwierdzają opinii o mocno uprzywilejowanej pozycji pracowników w relacjach z pracodawcami. **Przeszło 62% badanych zadeklarowało, że w ich przypadku nie ma możliwości negocjowania wysokości zarobków z przełożonymi.** Przeciwnego zdania był co piąty ankietowany, w tym zdecydowane deklaracje o możliwości negocjacji wyraziło tylko 5,1% wszystkich ankietowanych. W omawianej kwestii nie potrafił wypowiedzieć się co szósty uczestnik badania.

⁴ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

Wykres 4. Możliwość negocjowania wysokości wynagrodzenia z obecnym pracodawcą (n=1 595)

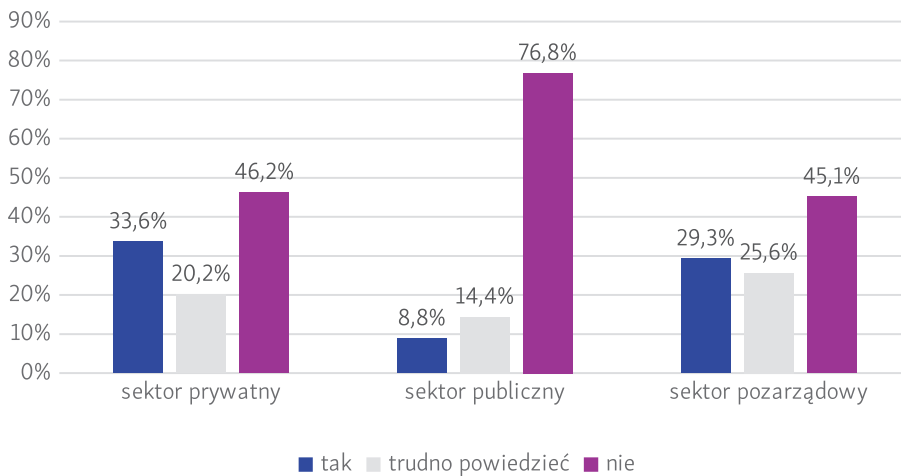
*z powodu zaokrągleń wyniki nie sumują się do 100%



Odpowiedzi respondentów różnicował sektor, w którym byli zatrudnieni. **Zdecydowanie najgorzej swoje szanse na negocjację wynagrodzeń oceniali przedstawiciele sektora publicznego.** Jest to grupa w przypadku, której wystąpiło najwięcej opinii (76,8%) o braku możliwości negocjacji poziomu wynagrodzenia oraz najmniej deklaracji o istnieniu takiej ewentualności (8,8%). Warto podkreślić, że wartości te znacznie odbiegały od odsetków odpowiedzi przedstawicieli sektora prywatnego i pozarządowego. Różnice te dokładnie ilustruje wykres 5.

Wykres 5. Możliwość negocjowania wysokości wynagrodzenia z obecnym pracodawcą a sektor zatrudnienia (n=1 595)

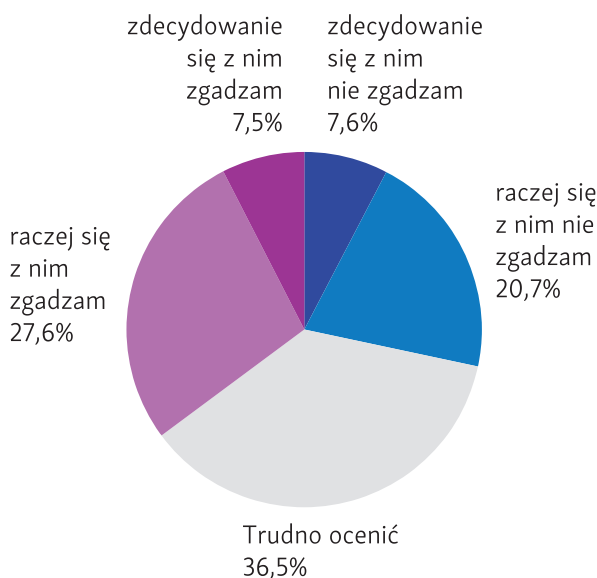
*na potrzeby analizy połączono kategorie odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie jako nie oraz zdecydowanie tak i raczej tak jako tak



W celu pogłębienia tematu i uzyskania opinii w oderwaniu od indywidualnej sytuacji respondentów poproszono ich o ocenę możliwości negocjacji warunków zatrudnienia na podobnych stanowiskach w innych firmach/instytucjach z województwa lubelskiego. Z uwagi na fakt, że nie każdy posiada informację na temat innych zakładów pracy zatrudniających w zbliżonych zawodach, więcej niż co trzeci badany nie mógł tego ocenić. Na brak możliwości negocjacji warunków zatrudnienia wskazało łącznie 28,3% ankietowanych. O istnieniu takiej ewentualności wypowiedziało się natomiast 35,1% uczestników badania. W przypadku tego pytania nie można mówić o zróżnicowaniu międzysektorowym lub pomiędzy kobietami a mężczyznami. Na podkreślenie zasługuje fakt, że ocena możliwości negocjacji innych osób wypadła w tym badaniu lepiej niż samoocena posiadanych szans w tym zakresie (20,2% – odsetek osób deklarujących własne szanse na negocjacje; 35,1% – odsetek osób oceniających, że pracujący na podobnym stanowisku, w większości mogą co pewien czas negocjować warunki swojego zatrudnienia).

Wykres 6. Ocena przez respondentów zdania *Na rynku pracy województwa lubelskiego pracujący na podobnym co ja stanowisku, w większości mogą co pewien czas negocjować warunki swojego zatrudnienia* (n=1 595)

*z powodu zaokrągleń wyniki nie sumują się do 100%



Praca może mieć dla każdego inne znaczenie i odmienne aspekty mogą decydować o subiektywnej ocenie jej atrakcyjności. W trakcie badania respondentom została zaprezentowana lista stwierdzeń dotyczących posiadanego przez nich zatrudnienia. Ich zadaniem było wybranie wszystkich aspektów, które charakteryzują posiadaną pracę. **Prawie połowa ankietowanych (46,8%) wskazała, że wynagrodzenie pozwala tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb.** Dość często wskazywano na możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym (40,6%) oraz zgodność z wykształceniem (39,9%). Przeszło co trzeci respondent deklarował także, że praca

ta daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilności (37,2%). Najbardziej wskazywany aspekt dotyczył oceny posiadanej pracy jako dobrze płatnej – na taki fakt wskazał co dziesiąty uczestnik badania (9,9%). Pełny rozkład wyników zaprezentowany został na wykresie 7.

Wykres 7. Aspekty pracy respondenta (n=1 595)

*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



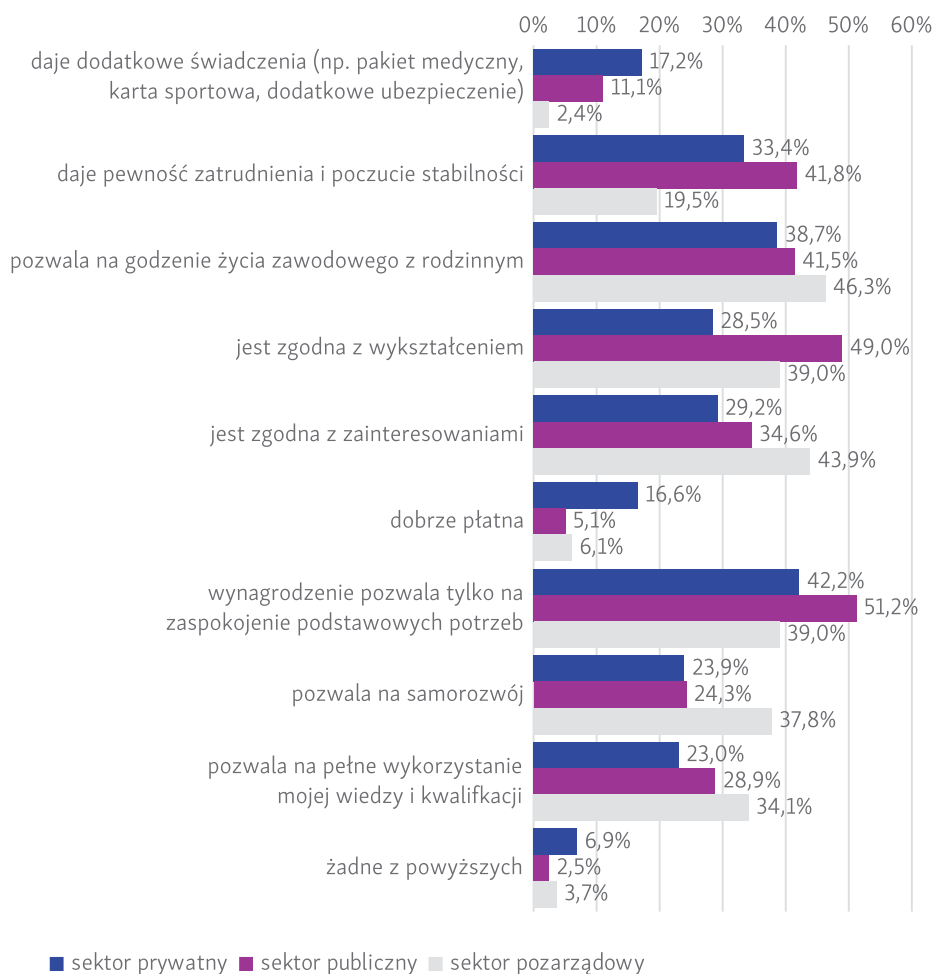
Jak pokazują dane zawarte na wykresie 8, odpowiedzi respondentów były zróżnicowane w zależności od sektora zatrudnienia, który reprezentowali. W przypadku osób zatrudnionych w prywatnych przedsiębiorstwach najbardziej popularne odpowiedzi dotyczą posiadania wynagrodzenia pozwalającego tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb (42,2%) oraz możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym (38,7%). Pracownicy sektora publicznego również najczęściej deklarowali, że posiadają wynagrodzenie pozwalające tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb (51,2%), ale ich praca stosunkowo często odpowiada uzyskanemu wykształceniu (49%). Reprezentanci sektora pozarządowego wskazywali natomiast głównie na możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym (46,3%) oraz zgodność pracy z zainteresowaniami (43,9%). Analizując natomiast poszczególne aspekty pracy można wskazać, które sektory uzyskały najwyższe odsetki wskazań. Poniższy spis pokazuje w jakich aspektach sektory zajmowały pierwsze miejsce w zestawieniu.

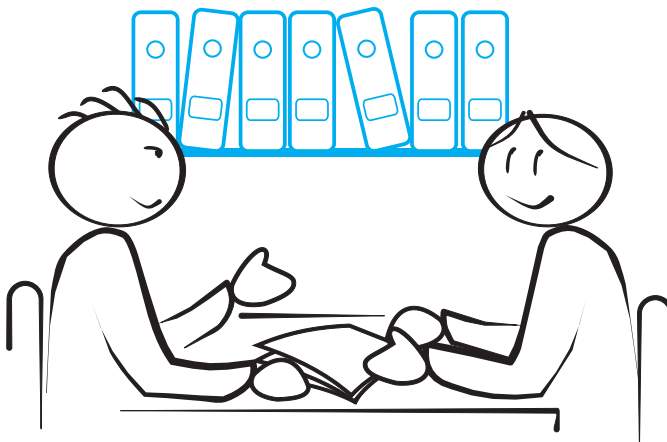
- sektor prywatny
 - daje dodatkowe świadczenia (np. pakiet medyczny, karta sportowa, dodatkowe ubezpieczenie)
 - dobrze płatna

- sektor publiczny
 - daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilności
 - jest zgodna z wykształceniem
 - wynagrodzenie pozwala tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb
- sektor pozarządowy
 - pozwala na godzenie życia zawodowego z rodzinnym
 - jest zgodna z zainteresowaniami
 - pozwala na samorozwój
 - pozwala na pełne wykorzystanie mojej wiedzy i kwalifikacji

Wykres 8. Aspekty pracy respondenta a sektor zatrudnienia (n=1 595)

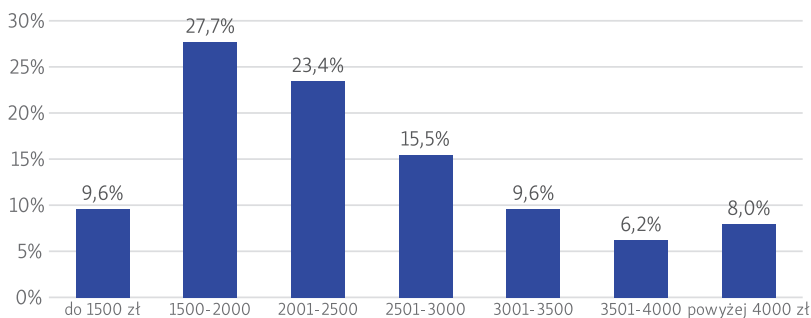
*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%





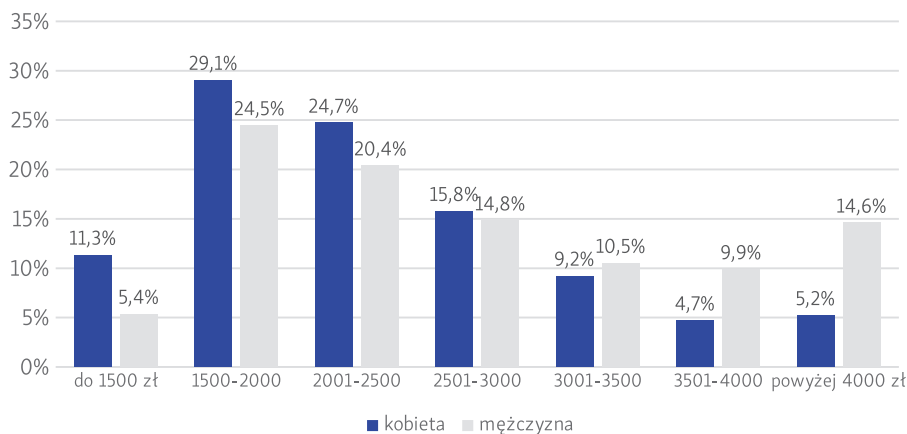
W trakcie badania respondenci podzielili się także informacją o uzyskiwanym dochodzie netto czyli „na rękę”. Z uwagi na to, iż pytanie posiadało charakter drażliwy ankietowani mieli wskazać tylko przedział, w którym mieszczą się ich zarobki. Największa grupa uczestników badania (27,7%) określiła, że ich płaca mieści się w przedziale 1 500 – 2 000 zł. Nieco mniejszy odsetek (23,4%) zadeklarował dochód na poziomie 2 001 – 2 500 zł. Analizując odpowiedzi na to pytanie (szczegółowo zaprezentowane na wykresie 9) można zauważyć, że **przeszło 60% badanych zarabia nie więcej niż 2 500 zł netto**.

Wykres 9. Dochód netto (n=1 595)



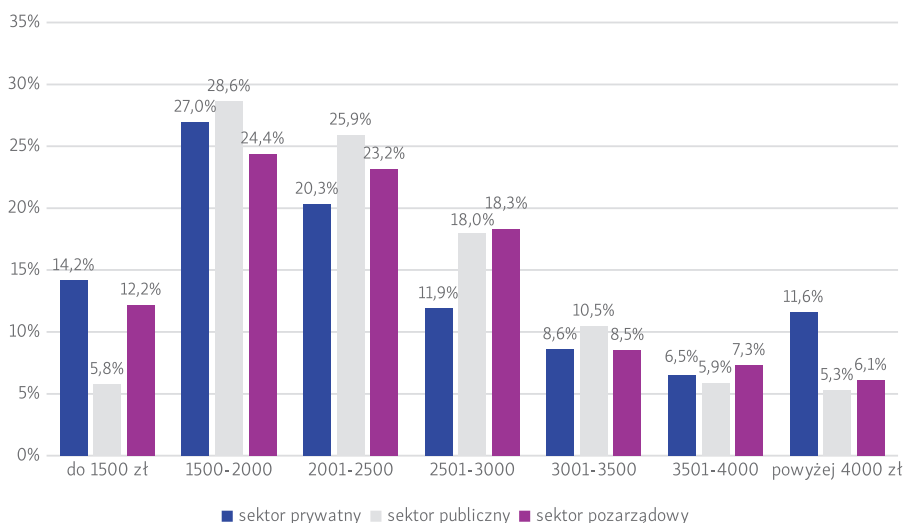
Zmienną, która silnie różnicuje uzyskiwane odpowiedzi odnośnie uzyskiwanego wynagrodzenia (netto) jest płeć. Jak widać na wykresie 10 w przypadku przedziałów o niższej płacy (pierwsze trzy przedziały) odsetki kobiet są wyższe aniżeli odsetki mężczyzn. Środkowy przedział (2 501–3 000 zł) jest miejscem, gdzie odsetki te prawie się równoważą, natomiast kolejne trzy przedziały to coraz większa dysproporcja na niekorzyść kobiet. Dane te pokazują więc, że mężczyźni zarabiali więcej niż kobiety, przy czym należy zauważyć, że informacje te przedstawione są w oderwaniu od innych istotnych czynników, które mogą wpływać na wysokość wynagrodzenia – np. kwalifikacje, staż pracy, wykonywany zawód, stanowisko.

Wykres 10. Dochód netto a płeć (n=1 595)



Innym czynnikiem, który różnicował respondentów w zakresie wynagrodzenia był sektor zatrudnienia. W przypadku sektora prywatnego widać, że jest to sektor, w którym największy odsetek respondentów zaliczył się do kategorii osób zarabiających najmniej – poniżej 1 500 zł. Jednocześnie to także w prywatnych przedsiębiorstwach odsetek respondentów zarabiających najwięcej (powyżej 4 000 zł) jest najwyższy. Odwrotnie sytuacja wygląda w przypadku przedstawicieli sektora publicznego – najniższy odsetek osób zarabiających najmniej i najniższy odsetek osób zarabiających najwięcej. Może to wynikać między innymi z istnienia progów wynagrodzeń w tym sektorze. Pełne zestawienie zaprezentowano na wykresie 11.

Wykres 11. Dochód netto a sektor zatrudnienia (n=1 595)



Po ustaleniu wysokości dochodu uzyskiwanego przez respondentów, zapytano ich o zmiany wynagrodzenia. W pierwszej kolejności badani musieli ocenić jego poziom w stosunku do sytuacji sprzed 3 lat. Ponad połowa ankietowanych (53,3%) przyznała, że wynagrodzenie zwiększyło się w tym okresie. O braku zmian wypowiedziało się 39,2% uczestników badania, a 7,5% zadeklarowało zmniejszenie się uzyskiwanego dochodu. Warto zwrócić uwagę, że w trzech najstarszych grupach wiekowych (powyżej 45 roku życia) odsetki osób, w przypadku których nie nastąpiła zmiana wysokości wynagrodzenia, zbliżone są do połowy. Wśród osób do 44 roku życia sytuacja taka dotyczyła co trzeciego respondenta.

Tabela 3. Wysokość wynagrodzenia respondentów w stosunku do ich sytuacji sprzed 3 lat a wiek (n=1 590⁵)

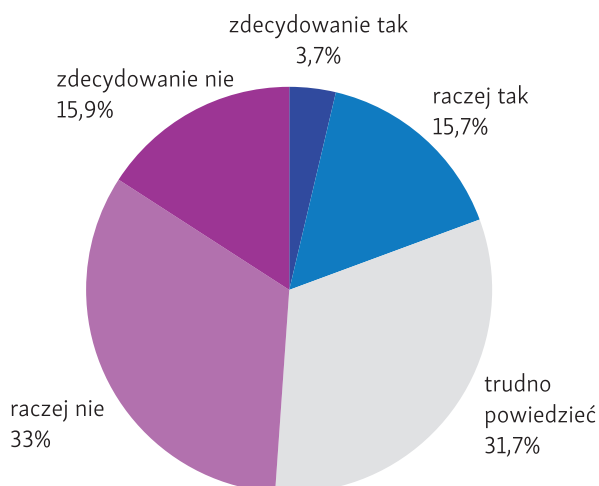
	Kategorie wiekowe (wiek w latach)					
	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	60 i więcej
Zwiększyło się	54,5%	60,7%	55,7%	44,8%	42,7%	36,0%
Pozostało bez zmian	38,2%	31,7%	36,7%	48,0%	50,4%	56,0%
Zmniejszyło się	7,3%	7,5%	7,5%	7,2%	6,8%	8,0%



Następnie respondenci ocenili możliwość zwiększenia wynagrodzenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Prawie co trzeci respondent nie potrafił ustosunkować się do tej kwestii. O potencjalnej podwyżce wypowiedział się co piąty uczestnik badania (19,4%). Natomiast największa grupa uczestników badania (48,9%) wykluczyła możliwość wzrostu swojej pensji w trakcie kolejnych 12 miesięcy.

⁵ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

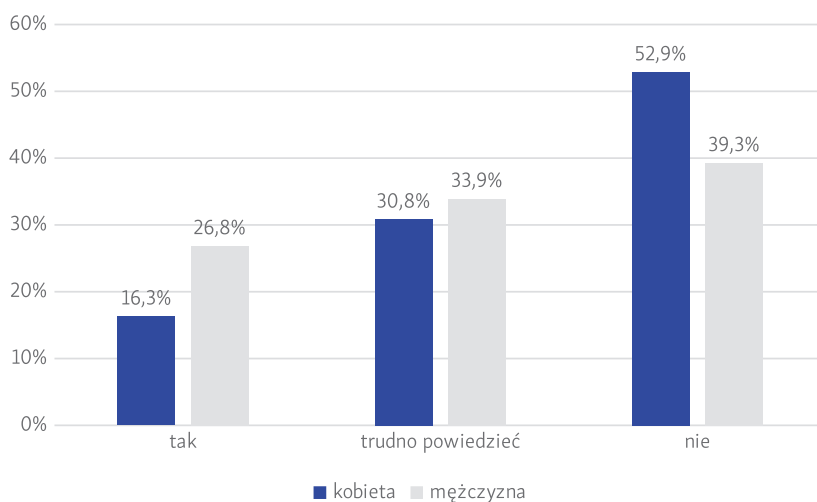
Wykres 12. Możliwość zwiększenia wynagrodzenia w najbliższych 12 miesiącach (n=1 595)



Analizując dane przedstawione na wykresie 13 można zauważyć, że kobiety o możliwości uzyskania podwyżki w ciągu najbliższych 12 miesięcy wypowiadały się z większym pesymizmem niż mężczyźni. Przeszło połowa z nich zadeklarowała, że nie widzi takiej możliwości (52,9%). Analogicznej odpowiedzi udzieliło 39,3% mężczyzn. Szansę na zwiększenie wynagrodzenie dostrzegł natomiast przeszło co czwarty mężczyzna i szóstą kobietą.

Wykres 13. Możliwość zwiększenia wynagrodzenia w najbliższych 12 miesiącach a płeć (n=1 595)

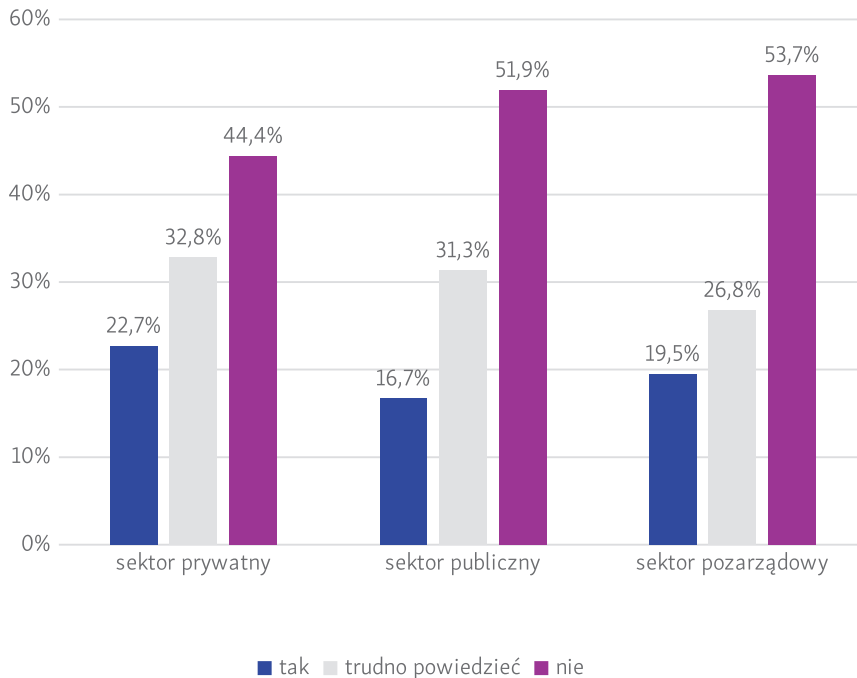
*na potrzeby analizy połączono kategorie odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie jako nie oraz zdecydowanie tak i raczej tak jako tak



Jak widać na wykresie 14 przedstawiciele sektora prywatnego osiągnęli największy odsetek osób deklarujących szanse na wzrost uzyskiwanego wynagrodzenia (22,7%). Pomiedzy przedstawicielami sektora publicznego i pozarządowego różnice były niewielkie – nieznacznie mniej przedstawiciele sektora publicznego dostrzegało możliwość zwiększenia pensji (najniższy odsetek w badaniu) oraz nieznacznie więcej osób reprezentujących sektor pozarządowy deklarowało brak szans na podwyżkę płacy (najwyższy odsetek w badaniu).

Wykres 14. Możliwość zwiększenia wynagrodzenia w najbliższych 12 miesiącach a sektor zatrudnienia (n=1 595)

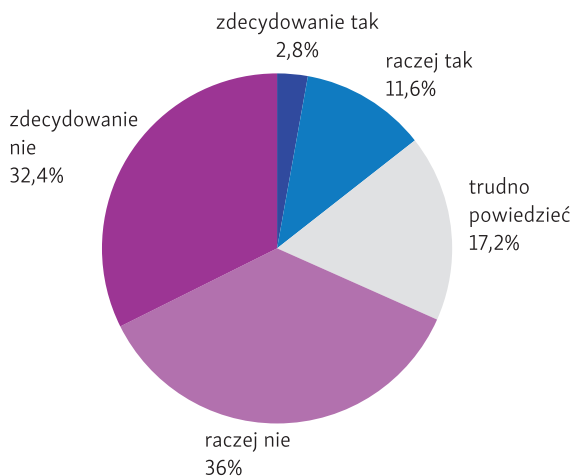
*na potrzeby analizy połączono kategorie odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie* jako *nie* oraz *zdecydowanie tak* i *raczej tak* jako *tak*



Uczestnicy badania zostali także zapytani o to, czy widzą możliwość awansu w firmie/instytucji, w której są obecnie zatrudnieni. Przeszło ⅓ respondentów zadeklarowało, że nie dostrzegają takich szans (*zdecydowanie nie* – 32,4%, *raczej nie* – 36%). Przeciwnego zdania był tylko co siódmy badany (2,8% – *zdecydowanie tak*, *raczej tak* – 11,6%). Należy jednak pamiętać, że możliwość uzyskania awansu mogła być w dużej mierze uzależniona od wielkości oraz struktury organizacyjnej podmiotu, w którym byli zatrudnieni wypełniający ankietę internetową.



Wykres 15. Możliwość awansu respondentów w firmie/instytucji aktualnego zatrudnienia (n=1 595)



Analiza odpowiedzi odnośnie możliwości uzyskania awansu w obecnym miejscu pracy z uwzględnieniem płci respondentów pokazuje, że także w tej kwestii większymi optymistami są mężczyźni – częściej deklaruowali możliwość awansowania w hierarchii swojej firmy/instytucji, jednocześnie rzadziej wykluczali także taką możliwość. Odpowiedzi na to pytanie w podziale na płeć ankietowanych ilustruje wykres 16. Zgodnie z uzyskanymi wynikami także **wiek wpływał na opinie dotyczące potencjalnego awansu – im starsza grupa wiekowa tym większy odsetek osób wykluczających takie szanse**. Rozkład opinii w podziale na kategorie wiekowe przedstawiono w tabeli 4.

Wykres 16. Opinie o możliwości awansu respondentów w firmie/instytucji aktualnego zatrudnienia (n=1 595)

*na potrzeby analizy połączono kategorie odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie jako nie oraz zdecydowanie tak i raczej tak jako tak

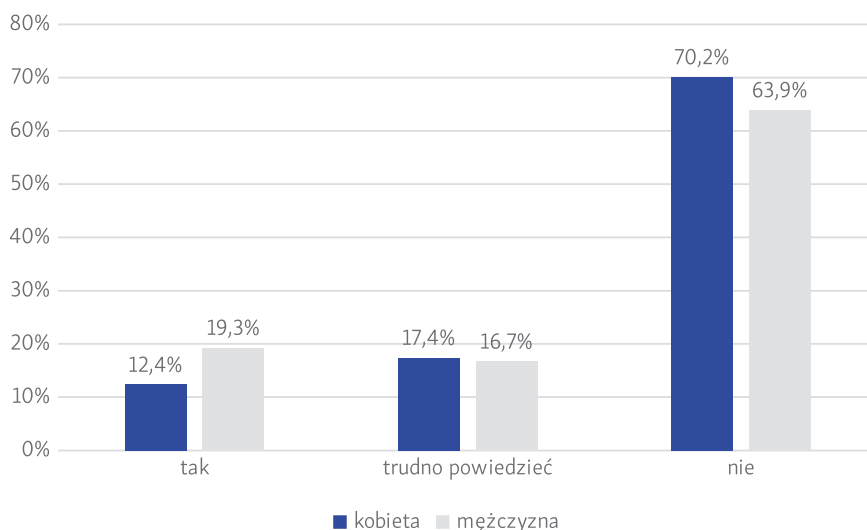


Tabela 4. Możliwość awansu respondentów w firmie/institucji aktualnego zatrudnienia a wiek (n=1 590⁶)

Możliwość awansu	Kategorie wiekowe (wiek w latach)					
	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	60 i więcej
Tak	23,6%	21,7%	12,1%	7,8%	7,7%	8,0%
Trudno powiedzieć	27,3%	19,6%	18,8%	12,9%	12,0%	10,7%
Nie	49,1%	58,7%	69,1%	79,3%	80,3%	81,3%

Istotną kwestią dla pracowników jest brak poczucia zagrożenia utratą pracy. Podczas wypełniania ankiety internetowej respondenci ocenili pewność utrzymania obecnego zatrudnienia w trakcie najbliższego roku. Co czwarty nie potrafił odnieść się do tej kwestii. Wśród pozostałych **dominował pogląd o stabilności pracy – prawie ⅓ respondentów przyznało, że jest pewna utrzymania zatrudnienia** (zdecydowanie tak – 19,4% oraz raczej tak 43,1%). Znaczne obawy w tej kwestii przejawiał co ósmy uczestnik badania (zdecydowanie nie – 4,8% oraz raczej nie – 8,1%). Jak pokazują dane zaprezentowane w tabeli 5 – **odsetek osób pewnych utrzymania obecnego zatrudnienia wzrasta wraz z wiekiem.**

Wykres 17. Ocena pewności utrzymania obecnego zatrudnienia w ciągu najbliższego roku (n=1 595)

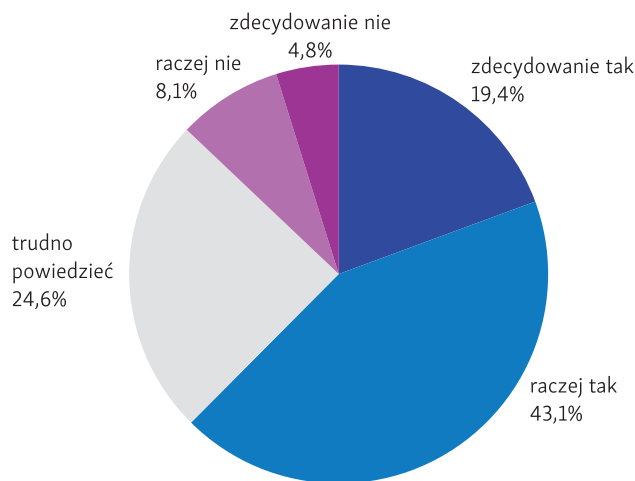


Tabela 5. Ocena pewności utrzymania obecnego zatrudnienia w ciągu najbliższego roku a wiek (n=1 590⁷)

Posiadanie pewności utrzymania obecnego zatrudnienia	Kategorie wiekowe (wiek w latach)					
	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	60 i więcej
Tak	56,4%	61,7%	61,8%	61,8%	65,0%	76,0%
Trudno powiedzieć	18,2%	22,6%	25,3%	30,7%	24,8%	14,7%
Nie	25,5%	15,8%	12,9%	7,5%	10,3%	9,3%

⁶ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

⁷ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

Sytuacja, w której znaczna część pracowników posiada pewność utrzymania zatrudnienia może mieć wpływ na ich aktywność w poszukiwaniu nowej pracy. **W przebadanej grupie dominowały osoby, które są otwarte na nowe możliwości w karierze zawodowej, a ich aktywność polega na okazjonalnym przeglądaniu/otrzymywaniu ofert pracy.** Na taką sytuację wskazało ⅓ ankietowanych. Kategoryczny brak zainteresowania zmianą pracy zadeklarowało 29,5% respondentów. Wśród uczestników badania znalazło się najmniej osób, które są w trakcie zmiany pracy lub niedługo zmienią zatrudnienie na pracę w innej firmie\instytucji – odpowiedź taką wskazał prawie co dziewiętnasty badany. Na podstawie wyników zebranych w tabeli 6 można stwierdzić, że **odsetek osób niezainteresowanych zmianą pracy wzrasta wraz z wiekiem.**

Tabela 6. Obecna postawa wobec poszukiwania nowej pracy a wiek (n=1 590⁸)

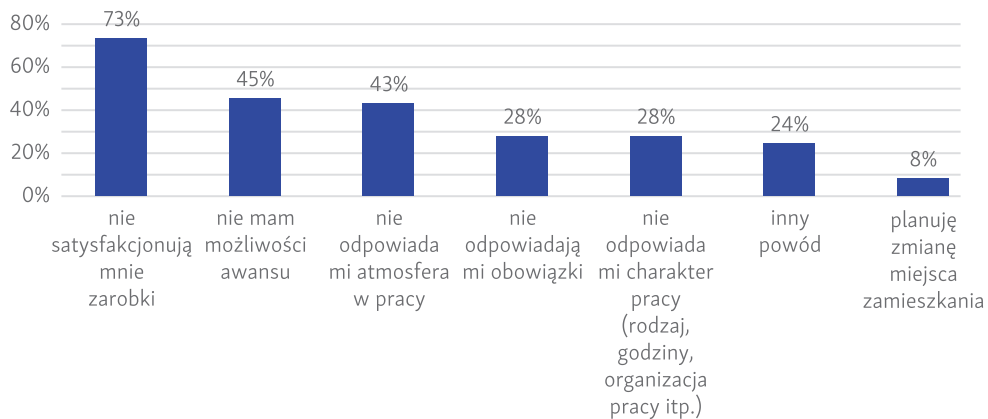
	Kategorie wiekowe (wiek w latach)					
	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	60 i więcej
Nie jestem zainteresowany\ a zmiana pracy	18,2%	23,9%	24,6%	32,9%	53,8%	57,3%
Jestem otwarty\ a na nowe możliwości – czasami zdarza mi się przeglądać\otrzymywać oferty	67,3%	67,9%	71,2%	64,9%	43,6%	40,0%
Jestem w trakcie zmiany pracy niedługo zmienię zatrudnienie na pracę w innej firmie\instytucji	14,5%	8,3%	4,2%	2,2%	2,6%	2,7%

Respondentów, którzy posiadali mocne stanowiska odnośnie zmiany pracy, czyli wykluczali jej zmianę lub deklarowali, że w najbliższym czasie takiej dokonają, dopytano o przyczyny takich decyzji. **Ankietowani, którzy w niedługim okresie od momentu badania planowali zmianę miejsca zatrudnienia, swoją decyzję motywowali przede wszystkim niesatysfakcjonującymi zarobkami** – był to powód wskazany przez prawie ⅓ z nich. W dalszej kolejności wskazywano na brak możliwości uzyskania awansu (45,3%) oraz nieodpowiednią atmosferę w obecnej pracy (43%). Identyczne odsetki (27,9%) uzyskały odpowiedzi świadczące o nieodpowiadających obowiązkach oraz charakterze pracy. Tylko co dwunasta osoba z tej grupy (8,1%) była zmuszona do podjęcia innej pracy ze względu na planowaną przeprowadzkę. **Dla przeszło połowy osób, które nie wyrażały chęci do zmiany zatrudnienia, głównymi motywatorami były odpowiednia atmosfera w pracy (58,1%) oraz zadowolenie z posiadanego zakresu obowiązków (53,6%).** Poziomem wynagrodzenia usatysfakcjonowany był co trzeci reprezentant tej grupy (32,3%). Warto zwrócić jednak uwagę, że co piąty ankietowany, który nie poszukiwał nowej pracy, był przekonany, że na rynku pracy nie są poszukiwane osoby w zawodach, w których jest on gotowy podjąć zatrudnienie (20,2%) i z tego powodu nie rozważał takiej możliwości. Omawiane przyczyny planowanej zmiany miejsca pracy oraz braku zainteresowania takim działaniem ilustrują odpowiednio wykresy 18 i 19.

⁸ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

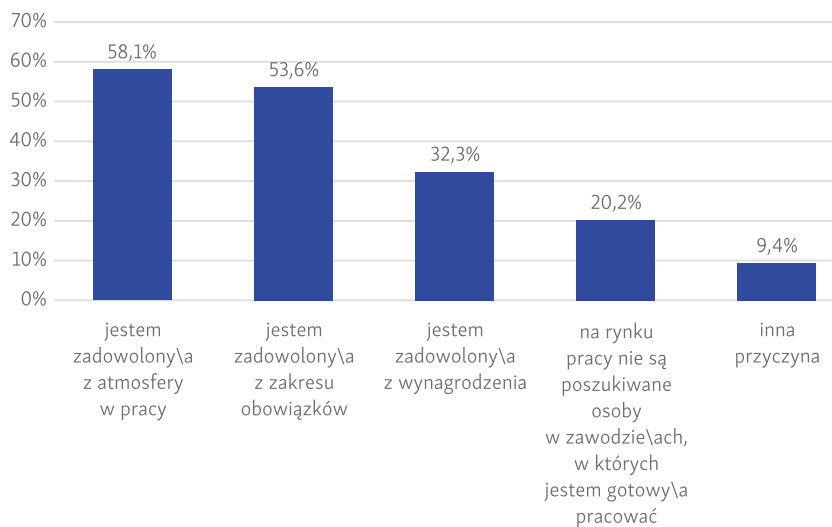
Wykres 18. Przyczyny zmiany miejsca pracy w opinii planujących ją zmienić (n=86)

*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



Wykres 19. Przyczyny braku zainteresowania zmianą miejsca pracy (n=470)

*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



4 Zmiana pracodawcy

Wszyscy uczestnicy internetowego badania zostali poproszeni o spojrzenie na swoją karierę zawodową trzy lata wstecz. Miało to miejsce przy pytaniu o ewentualne zmiany miejsc ich zatrudnienia w ciągu tego okresu. Trzeba podkreślić, że pytanie nie dotyczyło zmian stanowiska w obrębie jednej firmy czy instytucji. Chodziło o zmianę lub zmiany pracodawców. **Ponad ¼ respondentów (26,3%) zmieniała pracodawcę w ostatnich trzech latach.** W sektorze publicznym odsetek ten wyniósł 18,1%, w prywatnym 34,9%, a w trzecim sektorze (pozarządowym) aż 41,5%. Tak więc w tych dwóch ostatnich ujawnia się większa rotacja pracowników.

Czy wiek osoby pracującej miał przy tym znaczenie? Okazało się, że zdecydowanie tak. Gdyby wszystkich badanych podzielić na dwie w miarę równoliczne grupy ze względu na wiek, to jedna z nich mieściłaby osoby do 37 lat włącznie (48% próby), a druga od 38 lat wzwyż (52% próby). Analiza porównawcza wskazała, że aż 40,4% pracujących z młodszej grupy zmieniało pracę w ciągu ostatnich 3 lat, a ze starszej grupy tylko 13,3%. A biorąc pod uwagę tylko osoby powyżej 48 roku życia (stanowili ¼ badanych) odsetek spada wówczas do 9,5%.

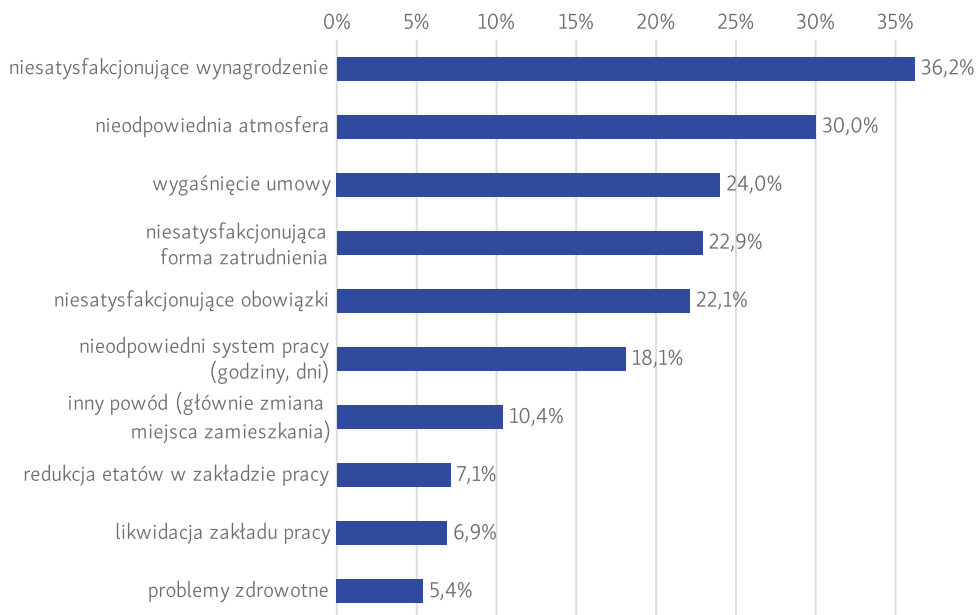
Pracodawca zmieniał się najczęściej raz – w 62,4% przypadków deklarowanej zmiany. Z kolei dwukrotną zmianę pracodawcy w trzyletnim okresie czasu wskazało 22,4% wszystkich zmieniających pracę. 10% zmieniało pracodawcę trzy razy, tj. średnio raz na rok. Pozostali, tylko co dwudziesty (5,2%), robili to jeszcze częściej. Ci, którzy zmieniali pracodawcę w ciągu



ostatnich trzech lat, w kolejnym pytaniu wskazywali powody tej zmiany. Ankieta on-line dawała możliwość wyboru kilku spośród dziesięciu wariantów odpowiedzi. Na wykresie 20 pokazane są te przyczyny. **Przeszło 1/3 osób zmieniała pracodawcę ze względu na niesatysfakcjonujące, w stosunku do oczekiwań, wynagrodzenie.** Troje na dziesięciorgo jako przyczynę podało nieodpowiednią atmosferę. Niemal co czwartemu badanemu w zdefiniowanym okresie wygasła umowa, a około co piąty nie był usatysfakcjonowany z formy zatrudnienia i/lub obowiązków.

Wykres 20. Powody zmiany pracodawcy w ciągu ostatnich trzech lat (n=420)

*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



Zmiana w karierze zawodowej, zwłaszcza dotycząca pracodawcy, poprzedzana jest mniej lub bardziej wnikliwą analizą warunków zatrudnienia. Jednym ze źródeł opinii osoby pracującej o rynku pracy jest postrzeganie tych warunków w wykonywanym zawodzie, ale u innych pracodawców. Jest to również element oceny własnych możliwości, alternatyw na rynku pracy. Danych do tych ocen dostarczają przede wszystkim oferty pracy o różnym stopniu sformalizowania, o różnej wartości informacyjnej, pochodzące z różnych źródeł⁹. **Respondenci pracujący w województwie lubelskim mieli szansę ocenić pojawiające się oferty pracy w zawodzie przez siebie wykonywanym, pod kątem aktualnych warunków zatrudnienia. Jednakże niemal połowa badanych nie była w stanie tego zrobić.** Albo z powodu tego, że nie śledziła ofert pracy w swoim zawodzie (27,6%) albo nie pojawiały się w tym zawodzie oferty czy też nie było w nich informacji na temat warunków zatrudnienia (20,3%). Wszystkie wyniki przedstawiono dokładnie

⁹ Kompleksową analizę treści regionalnych ofert pracy w stosunkowo długim okresie czasu prowadzono w ramach prac LORP, których efektem były publikacje Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie: *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim – raport końcowy*, Lublin 2013 i *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim – listopad 2013 – kwiecień 2015*, Lublin 2015.

na wykresie 21. **Więcej było pracujących oceniających warunki z ofert jako mniej atrakcyjne (razem 30,2%) niż jako bardziej atrakcyjne (razem 21,9%).** To wśród tych ostatnich znajdują się prawdopodobnie osoby, które będą bardziej skłonne do zmiany pracodawcy na tego, który oferuje lepsze warunki jednocześnie nie wymagając przekwalifikowania. Nie będzie to jednak częstsze niż w przypadku co piątego uczestnika badania.

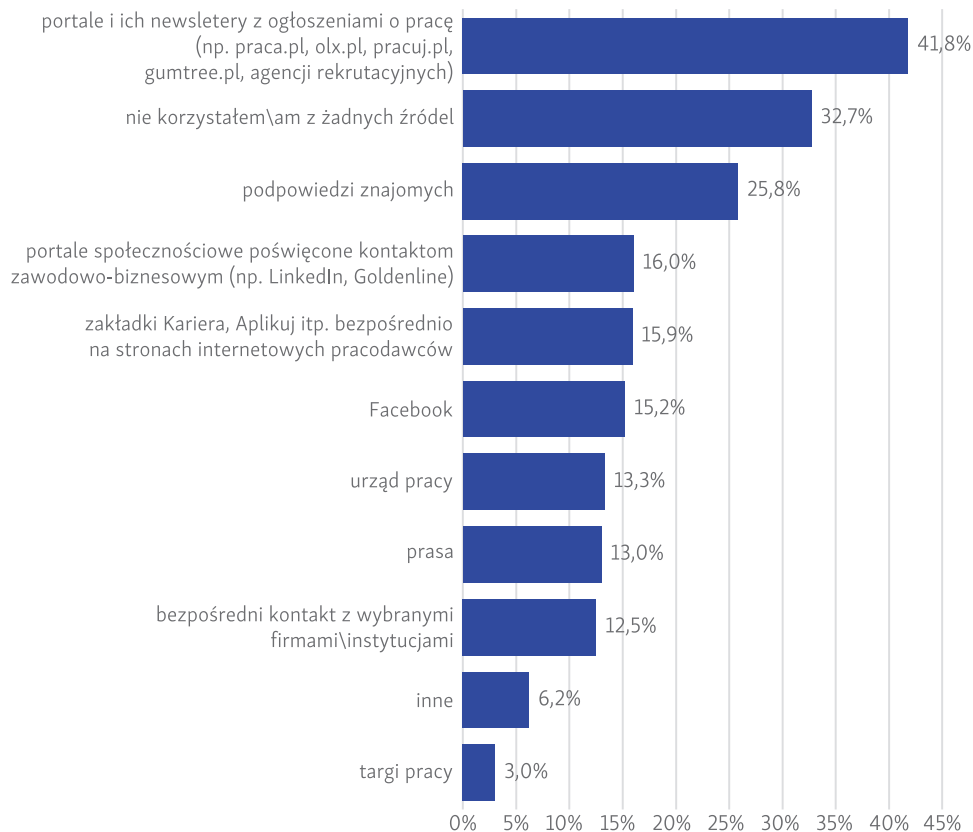
Wykres 21. Ocena ofert pracy w zawodzie wykonywanym, w odniesieniu do aktualnych warunków zatrudnienia (n=1 595)



Kolejne pytanie skierowane do wszystkich ankietowanych dotyczyło rodzaju źródeł informacji o ewentualnym nowym zatrudnieniu u innego pracodawcy, z których to źródeł korzystali w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Pozostawiono oczywiście możliwość wyboru odpowiedzi, że badany nie korzystał z żadnych źródeł. Prawie 1/3 uczestników badania (32,7%) była w takiej sytuacji. Wyszczególnienie wyników znajduje się na wykresie 22. **Najbardziej upowszechnionym źródłem (41,8%) były portale z ogłoszeniami o pracę umożliwiające otrzymywanie newslettera z ofertami.** Na tym nie kończy się wykorzystanie internetu do spraw kariery zawodowej. Po kilkanaście procent pracujących wykorzystywało w tym celu portale społecznościowe LinkedIn, Goldenline czy Facebooka, a także zakładki bezpośrednio na stronach internetowych pracodawców. Ta dominacja form on-line nie może jednak przesłonić faktu, że przeszło **co czwarty respondent (25,8%) korzystał z odpowiedzi znajomych w zakresie szans na zatrudnienie w nowym miejscu.**

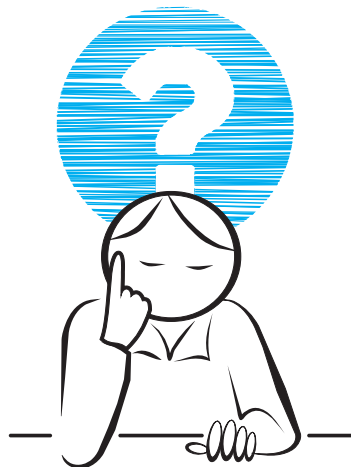
Wykres 22. Źródła informacji o ewentualnej nowej pracy (n=1 595)

*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



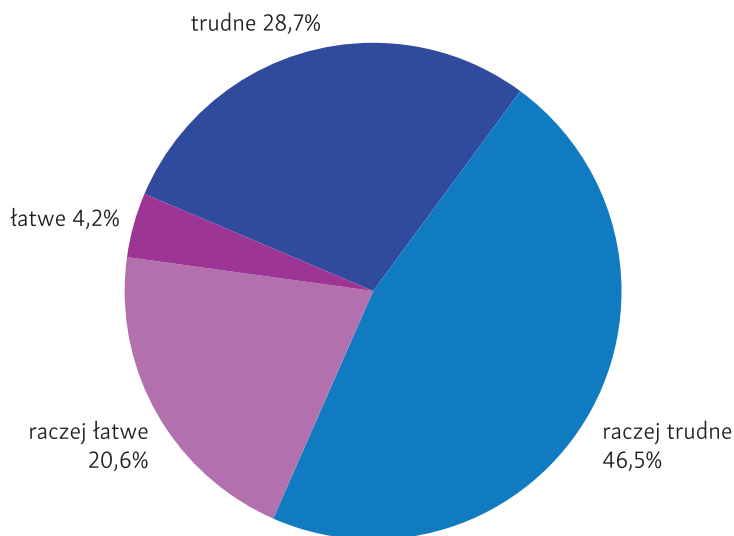
Pozyskanie nowego zatrudnienia, z takim samym wynagrodzeniem, wydawało się dla znacznej większości uczestników badania zadaniem trudnym. Uznawało tak troje na czworo pracujących (75,2% czyli łącznie odpowiedzi, że było to *trudne i raczej trudne*) co obrazuje wykres 23. Badani kończyli wypowiedź: *Znalezienie stosunkowo szybko pracy w innej firmie/instytucji na terenie województwa lubelskiego, przynoszącej dochody takie jak mam, byłoby dla mnie...*

W kategoriach wiekowych począwszy od 18 lat problem miał różne nasilenie: 18–24 lata – 60%, 25–34 lata – 68,2%, 35–44 lat – 72,7%, 45–54 – 87,4%,



55 – 59 lat – 87,1%, 60 i więcej lat – 82,6%. Zatem w młodszych grupach wiekowych było więcej respondentów postrzegających to jako łatwą perspektywę. To wyzwanie można analizować także w kontekście często przywoływanej w analizach rynku pracy kategorii wiekowej 50+. Okazuje się, że **wśród osób zatrudnionych w wieku 50 lat i więcej aż 86,0% definiowało wyzwanie nowego zatrudnienia jako problematyczne**¹⁰. Płeć i sektor zatrudnienia nieco mniej różnicowały wyniki, ale jest to godne odnotowania: 77% kobiet zaznaczało problem przy 70,6% mężczyzn, 69,2% ogółu badanych z sektora prywatnego, 79,5% z publicznego i 78% z pozarządowego.

Wykres 23. Stopień trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia (n=1 595)



¹⁰ Również wyniki ogólnopolskiego badania pracujących z 2017 r. wskazały, że znalezienie nowej, podobnie płatnej pracy, byłoby większą trudnością osób starszych niż młodszych: PARP Grupa PFR, *Bilans Kapitału Ludzkiego 2017. Raport z badania ludności w wieku 18–70 lat*, Warszawa – Kraków 2018, s.22. Z kolei dobre praktyki radzenia sobie z wymaganiami regionalnego rynku pracy osób pracujących w wieku 50+ oraz rekomendacje wsparcia tej grupy osób na rynku pracy przedstawiono w publikacji: Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Szanse na rynku pracy osób 50+*. Raport z badań jakościowych, Lublin 2015. Problematyki aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia wraz z rekomendacjami ich aktywizacji dotyczył *Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 rok* – dokument planistyczny dla regionalnych partnerów rynku pracy, opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

5

Opinie o zmianach na regionalnym rynku pracy

Regionalny rynek pracy i bezrobocie w latach 2002–2018 ulegały znacznym przeobrażeniom. W styczniu 2002 r. niewykorzystane zasoby pracy stanowiły znaczną część społeczeństwa. Ponad 187 tys. osób widniało w rejestrach powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego. Do sześciu urzędów przypisanych było wówczas ponad 10 tysięcy osób, a do jednego z nich, Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, prawie 22 tysiące¹¹. Głównym problemem z punktu widzenia polityki rynku pracy była niska efektywność aktywizacji bezrobotnych ze względu na deficyt trwałych miejsc pracy. W ewolucji rynku pracy nie było zmian nagłych, ale systematyczne. W lipcu 2018 r. liczba bezrobotnych w województwie wynosiła ponad 72 tysiące. Tylko jeden urząd obsługiwał jeszcze ponad 10 tys. osób – Miejski Urząd Pracy w Lublinie¹².

Od co najmniej kilku lat dla części pracodawców zaistniał problem z rekrutacjami nowych pracowników, brakowało chętnych i zdolnych do podjęcia pracy w niektórych zawodach, zwanych deficytowymi. Różne przyczyny deficytów były szeroko analizowane w raporcie *Barometr Zawodów*, który od 2015 roku podsumowuje powiatowe badania o tej samej nazwie, prowadzone na terenie województwa lubelskiego przez WUP w Lublinie¹³. W rocznych publikacjach podawane są listy regionalnych zawodów deficytowych, a na stronie barometr-zawodow.pl zestawienia dotyczące każdego powiatu¹⁴. Również w badaniach branżowych prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie od 2016 roku jedno z pytań badawczych dotyczyło trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników. Problemy takie zgłaszało: 63% badanych firm w branży transportowej¹⁵, 76,4% w budowlanej¹⁶, 65% w branży przetwórstwa spożywczego¹⁷ i 47,6% w hotelarsko-gastronomicznej¹⁸.

Każdy z badanych, zatrudnionych w województwie lubelskim, także musiał odnieść się do kwestii problemów rekrutacyjnych, z tym że w odniesieniu do własnego miejsca zatrudnienia. Pierwsze pytanie brzmiało: *Czy w Pani/a miejscu pracy pojawiały się problemy z rekrutacją nowych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy?* Zatrudnieni przez pracodawców prywatnych w połowie (49,1%) tak przyznawali. **Spośród wszystkich uczestników badania 37,6% potwierdzało trudności ich zakładów pracy w rekrutacjach** (suma odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Zbliżony odsetek respondentów (36,9%) miał przeciwną opinię, a więcej niż co czwarty (25,5%) nie miał na ten temat informacji. Na wykresie 24 pokazano rozkład odpowiedzi.

¹¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Informacja miesięczna – styczeń 2002*, www.wuplublin.praca.gov.pl, dostęp: lipiec 2018 r.

¹² Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Informacja miesięczna – lipiec 2018*, www.wuplublin.praca.gov.pl, dostęp: sierpień 2018 r.

¹³ Badanie ogólnopolskie, realizowane corocznie od 2015 r. na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

¹⁴ Raport z 2017 r. pn. *Barometr Zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim* wskazał, że w największej liczbie powiatów występować będą trudności w rekrutacjach kierowców samochodów ciężarowych (w 24 powiatach), kierowców autobusów (w 22), piekarzy (w 20), samodzielnych księgowych (w 19), szefów kuchni (w 18), pielęgniarek i położnych (w 17), kucharzy (w 17), spawaczy (w 16), operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych (w 15).

¹⁵ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Analiza branży transport w województwie lubelskim*, Lublin 2016, s. 54.

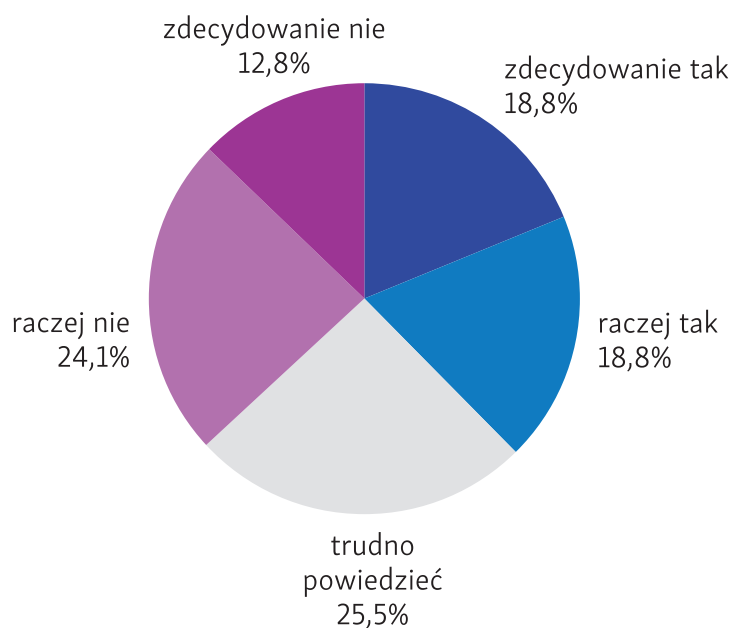
¹⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Analiza branży budowlanej w województwie lubelskim*, Lublin 2017, s. 68.

¹⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Analiza branży przetwórstwa spożywczego w województwie lubelskim*, Lublin 2017, s. 65.

¹⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Analiza branży hotelarsko-gastronomicznej w województwie lubelskim*, Lublin 2018, s. 67.

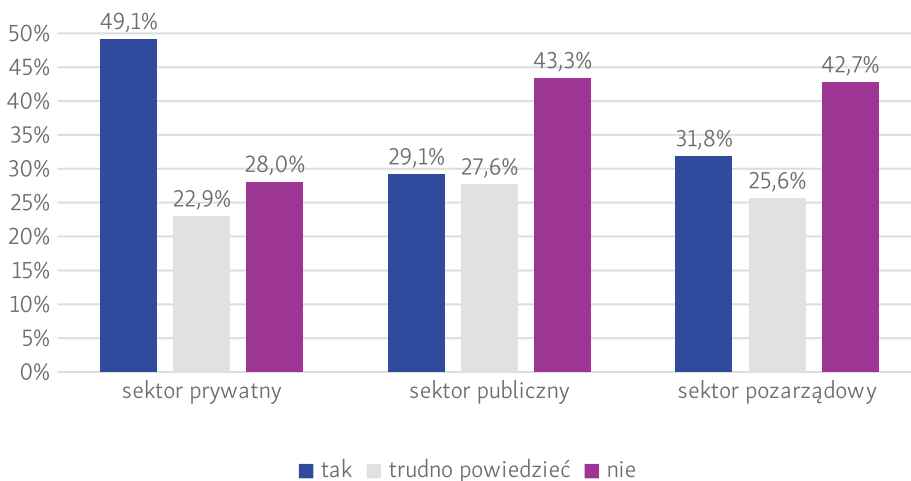


Wykres 24. Występowanie w miejscu pracy problemów z rekrutacją nowych pracowników (n=1 595)



Trudności w rekrutacjach mocno różnicował sektor zatrudnienia osoby uczestniczącej w badaniu, co zilustrowano na wykresie 25. Niemal co drugi respondent (49,1%) z sektora prywatnego wskazywał na problemy rekrutacyjne swojego pracodawcy. Było to o 20 punktów procentowych więcej niż w przypadku sektora publicznego (29,1%).

Wykres 25. Sektor zatrudnienia a problemy rekrutacyjne pracodawcy z sektora (n=1 595)



Drugie pytanie miało charakter pogłębiający, skierowane było już tylko do 599 uczestników badania przyznających, że problemy rekrutacyjne występują. Chodziło o wskazanie przyczyny lub przyczyn (dopuszczalna była więcej niż jedna odpowiedź) tego zjawiska. Opinie te przedstawione są na wykresie 26. **Więcej niż połowa udzielających odpowiedzi (54,6%) stwierdziła, że to oferowane przez pracodawcę wynagrodzenie, niższe od oczekiwanego, sprawiło, że znalezienie kandydatów chętnych do pracy było kłopotliwe**¹⁹. Czworo na dziesięcioro wskazało na braki w kwalifikacjach kandydatów, a troje na dziesięcioro na braki w doświadczeniu.

Wykres 26. Przyczyny problemów rekrutacyjnych w miejscach pracy (n= 599)

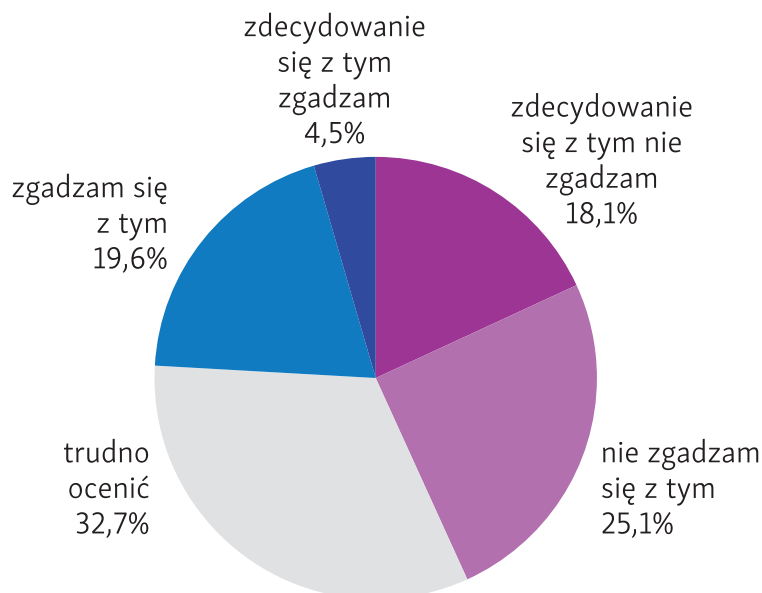
*pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



¹⁹ Z sektora prywatnego wyraziło taką opinię 57,4% zatrudnionych.

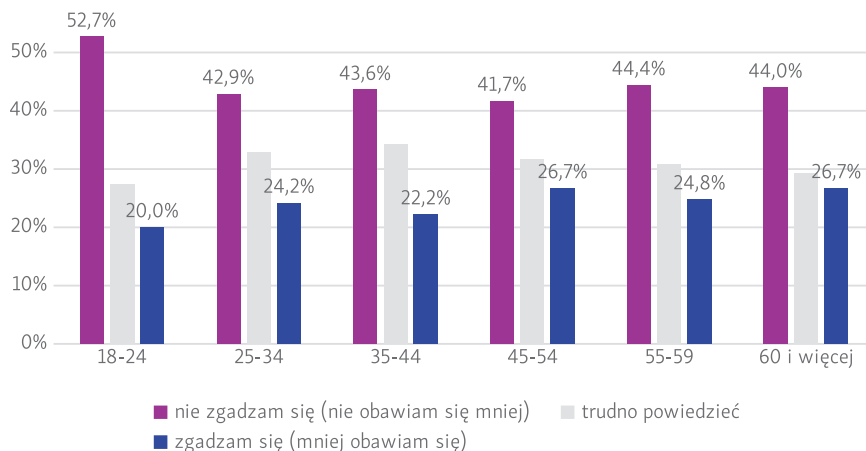
Opisywany na początku rozdziału spadek bezrobocia jest zmianą na pewno dostrzeganą przez zatrudnionych. Interesującym zagadnieniem jest natomiast czy wpływa ona na osobiste poczucie bezpieczeństwa i stabilności na rynku pracy. Nie dla wszystkich. **Aż 43,2% badanych nie podzieliło zdania, że niższe bezrobocie oznacza odczuwanie mniejszego zagrożenia utratą pracy.** Prawie co piąty (24,1%) przeciwnie – podpisałby się pod stwierdzeniem (czuje się bezpieczniej), a dla 32,7% było to trudne do oceny. Wykres 27 obrazuje odpowiedzi w podziale na bardziej lub mniej zdecydowane.

Wykres 27. Ocena twierdzenia, że niższe bezrobocie to mniej zmartwień o utratę pracy (n=1 595)



Warto odnotować, czego nie widać na wykresie, że nie było znaczących różnicowań w wynikach między kobietami i mężczyznami oraz między osobami pracującymi w różnych sektorach. Z kolei analiza między kategoriami wiekowymi pewne różnice wykazała. Odsetek respondentów nie zgadzających się ze stwierdzeniem (więc nieodczuwających stabilizacji z powodu spadku bezrobocia) był istotnie wyższy wśród pracujących w wieku 18–24 lata i wyniósł 52,7%. Tylko co piąty z nich odczuł poprawę bezpieczeństwa na rynku pracy z powodu spadku bezrobocia. Optymizm co do własnych szans związanych ze spadkiem bezrobocia najbardziej zauważalny był w grupie 45–54 lata. Rozkład odpowiedzi względem wieku badanych zaprezentowano na wykresie 28. **Większe obawy młodych zatrudnionych** mogą być prawdopodobnie w części wytłumaczone ich mniejszym doświadczeniem zawodowym.

Wykres 28. Wiek badanych a obawy o utratę pracy (n=1 590²⁰)



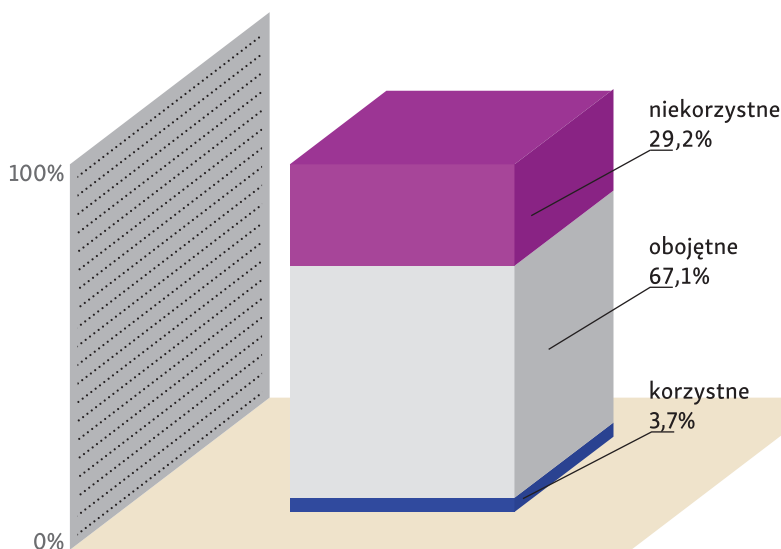
Od 2014 roku Polska, w tym województwo lubelskie, stała się coraz bardziej atrakcyjnym miejscem pracy dla imigrantów. Najwięcej z nich pochodziło z Ukrainy, o czym informowały wzrastające statystyki wjazdów na teren Polski cudzoziemców niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, rosnąca liczba oświadczeń (rejestranych w urzędach pracy województwa lubelskiego) o powierzeniu pracy cudzoziemcom, a także coraz większa liczba obywateli i obywaterek Ukrainy podejmujących w regionie studia i zatrudnianych od 2018 r. na podstawie zezwoleń na pracę sezonową. Udział cudzoziemców w rynku pracy województwa lubelskiego w kilkuletniej perspektywie na pewno będzie się zwiększał. Można tak wnioskować na podstawie stałego przyrostu obcokrajowców płacących składki do ZUS, na systematyczne wydłużanie się dopuszczalnego okresu ich zatrudnienia, możliwości zmian pracodawców, starań na szczeblu rządowym dotyczących dwustronnych umów z innymi państwami na zatrudnianie pracowników. Są one przygotowywane z dużym poparciem pracodawców²¹, którzy niewątpliwie zmagają się od kilku lat z rekrutacjami w zawodach deficytowych, wspomnianych już w tym rozdziale. Dodatkowo województwo lubelskie ma jedną z najmniej korzystnych dla rynku pracy tendencji dotyczących udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w populacji w kolejnych latach. Udział ten będzie się zwiększał.

Mając na uwadze te zmiany na rynku pracy w kwestionariuszu dla osób zatrudnionych w województwie lubelskim zaprojektowano blok składający się z dwóch części. Pierwsza z nich diagnozowała opinię pracujących o własnej sytuacji. **Dla ponad ⅔ uczestników badania (67,1%) pojawienie się na rynku pracy większej ilości cudzoziemców było obojętne dla ich sytuacji jako osoby zatrudnionej. Prawie troje na dziesięcioro (29,2%) zaznaczyło odpowiedź o niekorzystnym wpływie. Korzyść dla siebie dostrzegало jedynie 3,7% wszystkich respondentów.** Na wykresie 29 przedstawiono całość wyników.

²⁰ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

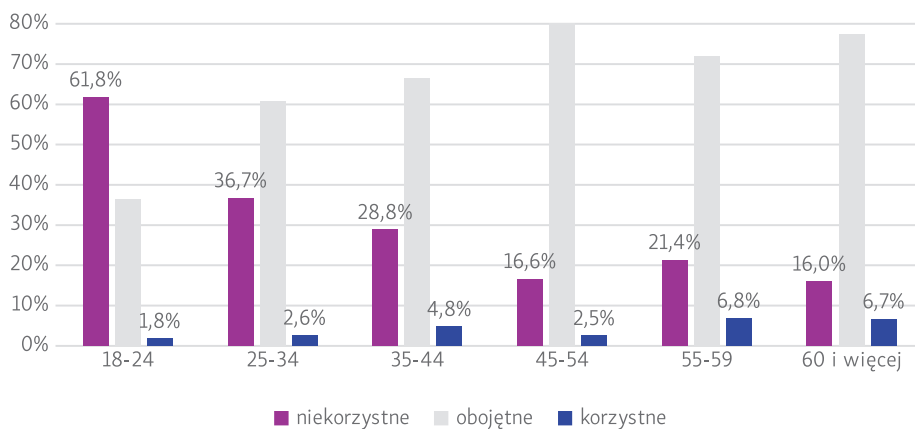
²¹ https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art_10121,nowe-kierunki-imigracji-zarobkowej-do-polski.html, dostęp; lipiec 2018 r.

Wykres 29. Pojawienie się na rynku pracy większej liczby cudzoziemców a ocena własnej sytuacji (n=1 595)



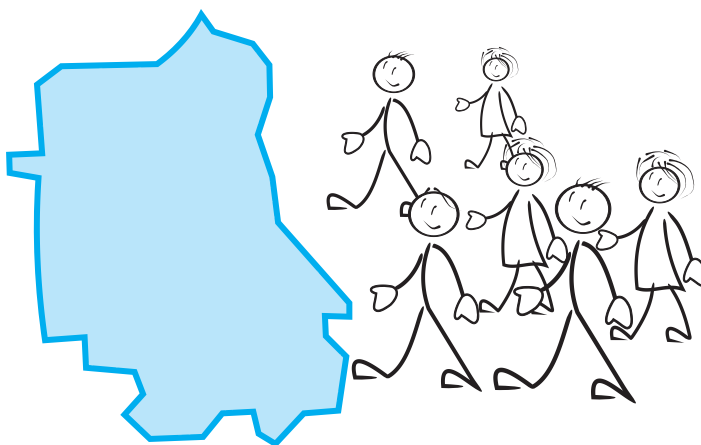
Młodszy pracujący częściej sygnalizowali niekorzystny wpływ. Widać to wyraźnie na wykresie 30. W grupie wiekowej 18–24 lata aż 61,8% wskazywało na negatywne skutki²².

Wykres 30. Wiek badanych a ocena własnej sytuacji w kontekście pojawienia się większej liczby cudzoziemców (n=1 590²³)



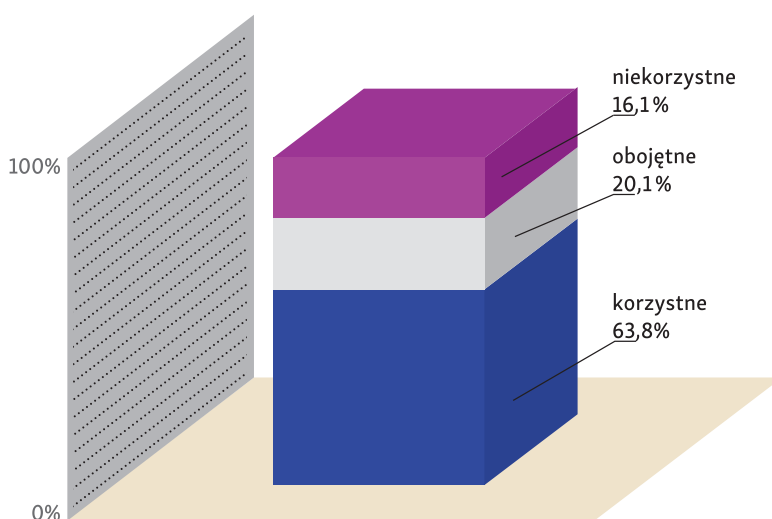
²² W powiązaniu ze wspomnianym wcześniej faktem, że spadek bezrobocia dla najmłodszych pracowników nie oznacza dla połowy z nich mniejszych obaw o utrzymanie pracy grupa ta może być przedmiotem interesujących bardziej pogłębionych badań.

²³ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.



Drugi etap pytania przeznaczony był również dla wszystkich badanych. Musieli określić sytuację pracodawców. W opinii zatrudnionych cudzoziemcy na rynku pracy to zdecydowanie większa korzyść dla pracodawców niż ich samych. **63,8% pracujących stwierdziło, że pojawienie się na rynku pracy większej liczby obcokrajowców było korzystne dla pracodawców.** Co piąty (20,1%) zaznaczał, że jest to obojętne, a prawie co szósty (16,1%), że jest to niekorzystne dla zatrudniających. Proporcje odpowiedzi obrazuje wykres 31.

Wykres 31. Pojawienie się na rynku pracy większej liczby cudzoziemców a sytuacja pracodawców (n=1 595)

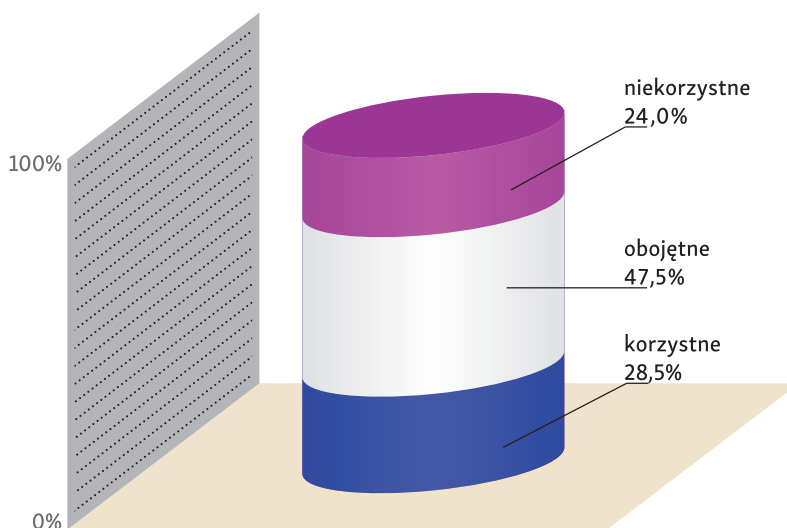


W 2017 r. nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przywróciła wiek emerytalny sprzed zmian z 2012 r. Zgodnie z jej zapisami wiek, w którym przysługuje emerytura wynosi dla kobiet 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Zmiana ta, a wcześniej jej zapowiedź, spowodowała znaczny odpływ pracujących z rynku pracy, jak i z rejestrów bezro-

botnych²⁴. Jednocześnie ochrona przed zwolnieniem pracujących na etatach zaczęła się po nowelizacji ustawy dla kobiet w wieku 56 lat i mężczyzn w wieku 61 lat. W związku z powyższymi faktami osoby wypełniające ankietę internetową wyrażały opinie o skutkach wzrostu liczby osób osiągających wiek uprawniający do wnioskowania o emeryturę.

W pierwszej kolejności sytuacja ta odnoszona była do osobistej sytuacji badanego jako pracownika. **Najwięcej respondentów, prawie połowa (47,5%), wyraziła obojętność większej liczby osób w wieku emerytalnym dla swojej pozycji na rynku pracy.** Z kolei 28,5% dostrzegало dla siebie korzyści spowodowane tą zmianą. Zdanie *Na regionalnym rynku pracy wzrasta liczba osób w wieku emerytalnym i jest to dla mnie jako pracownika...* 24% badanych kończyło słowem *niekorzystne*. Wyniki łączne znajdują się na wykresie 32.

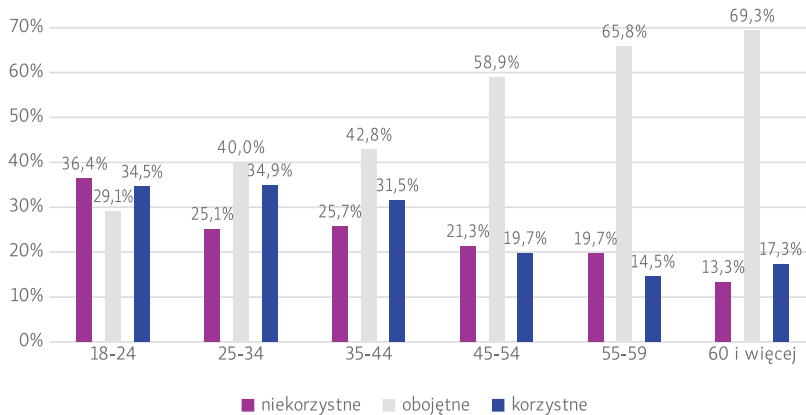
Wykres 32. Wzrost liczby osób w wieku emerytalnym na rynku pracy a ocena własnej sytuacji (n=1 595)



Obojętność wobec tej zmiany na rynku pracy dla własnej sytuacji wyraźnie wzrastała wraz z wiekiem uczestników badania (wykres 33). Sięgnęła niemal 70% w najwyższej kategorii wiekowej. Najwięcej negatywnych ocen było w najmłodszej grupie wiekowej, ale była ona mocno podzielona w opiniach.

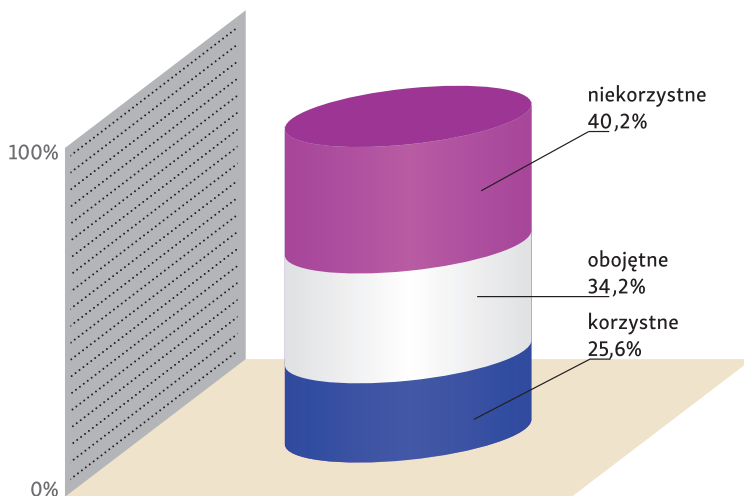
²⁴ W 2017 r. i I połowie 2018 r. na emeryturę przeszło w Polsce łącznie ponad 0,5 mln osób. Wypisanie z rejestru bezrobotnych powiatowego urzędu pracy następuje zgodnie z ustawowymi przepisami automatycznie po osiągnięciu wieku emerytalnego. Szacuje się, że do 2020 r. zasoby pracy zostaną uszczuplone o ok. 1 mln osób. Dokładniejsza analiza skali zjawiska musi uwzględniać fakt, że osoby w wieku emerytalnym mogą być zatrudniane, a zwolnienie pracownika ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego jest niedozwolone.

Wykres 33. Wiek badanych a ocena własnej sytuacji w kontekście pojawienia się większej liczby osób w wieku emerytalnym (n=1 590²⁵)



W drugiej kolejności badanym pozostawiono także takie same trzy możliwości odpowiedzi do wyboru, z tym, że początek zdania brzmiał: *Na regionalnym rynku pracy wzrasta liczba osób w wieku emerytalnym i jest to dla pracodawców w województwie lubelskim...* **Czworo na dziesięć (40,2%) respondentów opowiedziało się za tym, że dla pracodawców wzrost liczby osób w wieku emerytalnym jest niekorzystny**, a 34,2%, że obojętny. Co czwarty (25,6%) za-uważał korzyść dla pracodawców w wyniku wzrostu liczby osób w wieku emerytalnym. Wykres 34 ukazuje ten rozkład wyników.

Wykres 34. Wzrost liczby osób w wieku emerytalnym na rynku pracy a sytuacja pracodawców (n=1 595)



²⁵ Na pytanie odpowiedziało 1 595 respondentów, lecz czworo z nich nie podało swojego wieku, a jeden miał mniej niż 18 lat.

Podsumowanie

Ankietowane osoby pracujące w województwie lubelskim były zasadniczo zadowolone z miejsca pracy, choć deklarowały słaby wpływ na jego warunki. Wyniki badania nie potwierdziły generalnej tezy o istnieniu rynku pracownika w regionie lubelskim. Nie są spełnione założenia dotyczące silnej pozycji negocjacyjnej pracowników wobec pracodawców, możliwości wybierania przez nich ofert oraz stosunkowo łatwego poruszania się po rynku pracy poprzez zmiany miejsca zatrudnienia. Pozyskanie nowej pracy byłoby problematyczne dla przeszło 75% uczestników badania. Trudności te intensyfikują się wraz z wiekiem.

Co piąty respondent nie rozważał zmiany miejsca zatrudnienia ze względu na brak zapotrzebowania rynku pracy na jego zawód. Rynek pracownika w województwie lubelskim może się ograniczać tylko do konkretnych zawodów, w przypadku których pracodawcy posiadają trudności rekrutacyjne pomimo oferowanych atrakcyjnych warunków zatrudnienia. Problemy te wynikają z niewystarczającej liczby osób posiadających odpowiednie doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje, dzięki którym są atrakcyjnymi kandydatami do pracy. Równoległe realizowane przez WUP w Lublinie inne badania – branżowe oraz *Barometr zawodów* – pokazały, że to właśnie na poziomie zawodów możemy mówić o trudnościach rekrutacyjnych, a co za tym idzie rynku pracownika – nawet w ramach jednej branży istnieje znaczne zróżnicowanie w sytuacji pracowników wykonujących różne zawody. Trudności swoich pracodawców w rekrutacjach zgłaszali pracujący głównie w sektorze prywatnym. Najczęściej wskazywanym powodem tych problemów były niskie propozycje wynagrodzeń w stosunku do oczekiwań kandydatów.

Wyniki dowiodły, że praca zwykle umożliwiała godzenie życia zawodowego z rodzinnym, ale pozwalała tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Większość uczestników badania zarabiała do 2 500 zł netto miesięcznie, a płace różnicowała płeć i sektor zatrudnienia. Wzrost pensji raczej nie był przewidywany, zwłaszcza w sektorze publicznym. Niezbyt często dostrzegano również szanse na awans. Jednocześnie zatrudnieni w województwie lubelskim byli w 2018 roku pewni utrzymania pracy, zwłaszcza ci powyżej 44 roku życia. Pracujący nie poszukują aktywnie nowego zatrudnienia, mniej dotyczy to najmłodszych uczestników rynku pracy (18–24 lata). Rzeczywiście osoby młode częściej zmieniały pracę w nieodległej przeszłości i częściej myślą o tym obecnie. Główna przyczyna tych zmian, jak i główny powód problemów pracodawców w rekrutacjach, są w opiniach pracujących takie same: niesatysfakcjonujące zarobki oferowane przez pracodawcę. Zasadniczymi źródłami informacji o ewentualnym nowym zatrudnieniu są internet i kontakty ze znajomymi.

Można wskazać praktyczne społeczne konsekwencje przedstawionej sytuacji płacowej osób pracujących. Wyniki badania pozwalają lepiej zrozumieć oczekiwania płacowe w sektorze publicznym. Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie zatrudnionych coraz częściej staje się dla pracodawców źródłem poważnych wyzwań w zakresie bieżącej organizacji pracy zapewniającej

właściwą ilość i poziom świadczonych usług. Problem w obsadzie personelu szpitalnego, służb mundurowych, strajk, spór zbiorowy²⁶ były lokalnymi przykładami tylko z kilku miesięcy roku 2018, które potwierdziły, że opinie osób pracujących powinny być uwzględniane przy realizowaniu działań wspierających rynek pracy.

Analiza wyników uprawnia do twierdzenia, że niska stopa bezrobocia nie spowodowała szczególnego przyrostu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia. Wśród młodych pracujących niepewność jest największa, częściowo ze względu na napływ imigrantów na rynek pracy. Można przypuszczać, że ta zmiana na rynku prowokuje u nich opinie o mniejszych szansach na konkurowanie z nimi. Pracujący z dłuższym doświadczeniem zawodowym zagrożenia w takiej skali nie zauważali. Badani wyraźnie dostrzegali korzyści dla pracodawców z powodu większej liczby cudzoziemców. W diagnozie sytuacji osobistej przeważała obojętność. Dominowała ona również w ocenie zwiększającej się liczby osób w wieku emerytalnym, choć tu zdania o korzyściach były mocno podzielone. Na pewno zmiana ta była postrzegana jako zdecydowanie bardziej niekorzystna dla pracodawców respondentów niż dla nich samych.

Zatrudnieni zdają się postrzegać rynek pracy przede wszystkim przez pryzmat warunków obecnego miejsca pracy. Szerszy rynek, z perspektywy większości, wydaje się zdecydowanie bardziej rynkiem branżowym, lokalnym, a nie szerokiego ogólnopolskiego zasięgu. Zasadniczą kwestią, i problemem do rozwiązania na nim, jest wysokość wynagrodzenia. Diagnozując precyzyjnie chodzi o jego udział w zaspokojeniu podstawowych potrzeb życiowych i zobowiązań rodzinnych. **Nie ma obecnie powodów, by presja płacowa pracujących malała. Przyczynia się do tego m.in. rokroczny wzrost minimalnego wynagrodzenia.** Zarabiający od 2 do 3,5 tys. zł netto miesięcznie (w niniejszym badaniu była to blisko połowa respondentów), a więc powyżej progu płacy minimalnej od I 2019 r.²⁷, również oczekiwać będą podwyżek. Z punktu widzenia pracodawców wzrastające koszty pracy będą coraz większym wyzwaniem.

²⁶ Postulat podwyżek wynagrodzeń pracowników sieci sklepów spożywczych:
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/pracownicy-aldika-groza-strajkiem-rozmowy-ostatniej-szansy>, n,1000223068.html, dostęp: VII 2018 r.
Protest policjantów, strażników granicznych, celników, strażaków i strażników więziennych:
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/nie-tylko-policjanci-chca-podwyzek-inni-mundurowi-tez-ile-zarabia-straznik-graniczny>, n,1000223086.html, dostęp: VII 2018 r.
Odejścia funkcjonariuszy Straży Miejskiej w Lublinie:
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/co-sie-dzieje-w-strazy-miejskiej-co-czwarty-z-nowo-przyjetych-funkcjonariuszy-odchodzi>, n,1000222944.html, dostęp: VII 2018 r.
Wystąpienia pracowników medycznych i niemedycznych szpitali w Lublinie:
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/jest-porozumienie-w-spsk4-pielegniarki-koncza-strajk>, n,1000222916.html, dostęp: VII 2018 r.
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/kolejna-grupa-zawodowa-ze-szpitala-przy-jaczewskiego-w-lublinie-chce-podwyzek-plac>, n,1000223439.html, dostęp: VII 2018 r.
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/w-szpitalu-groza-strajkiem>, n,1000224387.html, dostęp: VIII 2018 r.
Protest pracowników administracji w Lublinie:
• <https://www.dziennikwschodni.pl/lublin/pracownicy-wojewody-lubelskiego-przyszli-do-pracy-ubrani-na-czarno-dlaczego>, n,1000219770.html, dostęp: VII 2018 r.

²⁷ 2 250 zł brutto czyli około 1 634 zł netto, zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z 12.09.2018 r.

Aneks – kwestionariusz ankiety CAWI

Opinie osób pracujących muszą być brane pod uwagę przy realizowaniu działań wspierających rynek pracy. Dlatego zapraszamy do udziału w regionalnym badaniu osób pracujących. Każda odpowiedź jest ważna. Anonimowe badanie prowadzi Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Wypełnienie ankiety zajmuje ok. 5 minut. Z góry dziękujemy za poświęcony czas. Zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy.

1. Proszę określić swój status:

- jestem na urlopie rodzicielskim lub wychowawczym (*respondent niezakwalifikowany do badania*)
- jestem zatrudniony/a (w oparciu o umowę o pracę/umowę zlecenia/umowę o dzieło/kontrakt menadżerski/bez formalnej umowy/na stażu)
- prowadzę tylko działalność gospodarczą (*respondent niezakwalifikowany do badania*)

2. Gdzie wykonuje Pan/i większość swojej pracy w ramach zatrudnienia?

- w województwie lubelskim
- poza województwem lubelskim (*respondent niezakwalifikowany do badania*)

3. Płeć

- kobieta
- mężczyzna

4. Jakie wykształcenie osiągnął/ęła Pan/i do chwili obecnej?

- podstawowe i gimnazjalne
- zasadnicze zawodowe
- średnie ogólnokształcące
- średnie zawodowe
- wyższe

5. Proszę podać swój wiek w ukończonych latach:

6. W jakiej branży prowadzi działalność firma/instytucja, w której jest Pan/i zatrudniony/a?

- Administracja państwowa/samorządowa
- Edukacja/Nauka/Badania/Kursy/Szkolenia
- Służby mundurowe/Ochrona
- Sport/Rekreacja/Uroda/Zdrowie/Apteki
- Ochrona zdrowia/Opieka społeczna

- Bankowość/Ubezpieczenia/Finanse/Rachunkowość
- Handel detaliczny/hurtowy/sprzedaż
- Call Center/Obsługa klienta
- Usługi internetowe/informatyczne/oprogramowania
- Media/Reklama/Fotografia/Wydawnictwo/Drukarnia
- Transport/Spedycja/Logistyka/Usługi pocztowe i kurierskie
- Budownictwo/Projektowanie i architektura
- Doradztwo/Konsulting/Usługi prawne
- Elektroenergetyka/Górnictwo/Gazownictwo/Wodociągi
- Hotelarstwo/Gastronomia/Turystyka
- Przemysł chemiczny i dóbr użytkowych
- Rolnictwo/Ochrona środowiska/Leśnictwo
- Usługi motoryzacyjne (w tym naprawa pojazdów)
- Serwisowanie sprzętu i urządzeń
- Produkcja napojów/żywności
- Telekomunikacja/Telefonia
- Kultura/Sztuka
- Nieruchomości
- Inna

7. Jaka jest forma własnościowa instytucji/firmy, w której jest Pan/i zatrudniony/a?

- sektor prywatny
- sektor publiczny
- sektor pozarządowy (fundacje, stowarzyszenia)

8. Czy jest Pan/i ogólnie zadowolony/a z obecnego miejsca pracy?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

9. Czy może Pan/i negocjować wysokość wynagrodzenia z obecnym pracodawcą?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

10. Proszę ocenić zdanie: Na rynku pracy województwa lubelskiego pracujący na podobnym co ja stanowisku, w większości mogą co pewien czas liczyć na poprawę warunków swojego zatrudnienia.

- zdecydowanie się z nim nie zgadzam
- raczej się z nim nie zgadzam
- trudno ocenić
- raczej się z nim zgadzam
- zdecydowanie się z nim zgadzam

11. Proszę zaznaczyć to, co dobrze opisuje Pana/i pracę (proszę wskazać wszystkie właściwe):

- daje dodatkowe świadczenia (np. pakiet medyczny, karta sportowa, dodatkowe ubezpieczenie itp.)
- daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilności
- pozwala na godzenie życia zawodowego z rodzinnym
- jest zgodna z wykształceniem
- jest zgodna z zainteresowaniami
- dobrze płatna
- wynagrodzenie pozwala tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb
- pozwala na samorozwój
- pozwala na pełne wykorzystanie mojej wiedzy i kwalifikacji
- żadne z powyższych

12. Proszę wskazać średni miesięczny dochód „na rękę” (netto) z tej pracy:

- do 1500 zł
- 1500 – 2000
- 2001 – 2500
- 2501 – 3000
- 3001 – 3500
- 3501 – 4000
- powyżej 4000 zł

13. Proszę ocenić swoje wynagrodzenie w ciągu ostatnich 3 lat:

- zwiększyło się
- pozostało bez zmian
- zmniejszyło się

14. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pana/i wynagrodzenie może się zwiększyć?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

15. Czy widzi Pan/i możliwość awansu w firmie/instytucji, w której obecnie jest Pan/i zatrudniony/a?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

16. Czy jest Pan/i pewny/a utrzymania obecnego zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

17. Które ze stwierdzeń najlepiej określa Pana/i sytuację?

- nie jestem zainteresowany/a zmianą pracy → przejdź do pytania 19
- jestem otwarty/a na nowe możliwości – czasami zdarza mi się przeglądać/otrzymywać oferty → przejdź do pytania 20
- jestem w trakcie zmiany pracy/niedługo zmienię zatrudnienie na pracę w innej firmie/instytucji

18. Dlaczego?

- planuję zmianę miejsca zamieszkania
- nie odpowiada mi atmosfera w pracy
- nie satysfakcjonują mnie zarobki
- nie odpowiadają mi obowiązki
- nie mam możliwości awansu
- nie odpowiada mi charakter pracy (rodzaj, godziny, organizacja pracy itp.)
- inny powód

→ przejdź do pytania 20

19. Dlaczego?

- jestem zadowolony/a z atmosfery w pracy
- jestem zadowolony/a z wynagrodzenia
- jestem zadowolony/a z zakresu obowiązków
- na rynku pracy nie są poszukiwane osoby w zawodzie/ach, w których jestem gotowy/a pracować
- inna przyczyna

20. Czy w ciągu ostatnich 3 lat zmieniał/a Pan/i pracodawcę (firmę/instytucję zatrudnienia)?

- Tak
- Nie

21. Ile razy?

22. Jakie były główne powody zmiany? (proszę wskazać wszystkie właściwe)

- niesatysfakcjonujące wynagrodzenie
- niesatysfakcjonujące obowiązki
- nieodpowiednia atmosfera
- niesatysfakcjonująca forma zatrudnienia
- nieodpowiedni system pracy (godziny, dni)
- wygaśnięcie umowy
- likwidacja zakładu pracy
- redukcja etatów w zakładzie pracy
- problemy zdrowotne
- inny powód (jaki?).....

23. Proszę ocenić pojawiające się oferty pracy w wykonywanym przez Pana/ią zawodzie w odniesieniu do aktualnych warunków zatrudnienia:

- warunki w ofertach są zdecydowanie atrakcyjniejsze niż moje aktualne
- warunki w ofertach są raczej atrakcyjniejsze

- warunki w ofertach raczej nie są atrakcyjniejsze
- warunki w ofertach zdecydowanie nie są atrakcyjniejsze
- w moim zawodzie nie pojawiają się oferty pracy lub nie ma w nich informacji na temat warunków zatrudnienia
- nie śledzę ofert pracy w moim zawodzie

24. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy korzystał/a Pan/i z poniższych źródeł informacji o ewentualnej nowej pracy w innej firmie/instytucji?

- zakładki kariera, aplikuj itp., bezpośrednio na stronach internetowych pracodawców
- portale i ich newslettery z ogłoszeniami o pracę (np. praca.pl, olx.pl, pracuj.pl, gumtree.pl, agencji rekrutacyjnych)
- portale społecznościowe poświęcone kontaktom zawodowo-biznesowym (np. LinkedIn, Goldenline)
- Facebook
- bezpośredni kontakt z wybranymi firmami/instytucjami
- wypowiedzi znajomych
- prasa
- urząd pracy
- targi pracy
- inne
- nie korzystałem/am z żadnych źródeł

25. Proszę dokończyć zdanie: Znalazienie stosunkowo szybko pracy w innej firmie/instytucji na terenie województwa lubelskiego, przynoszącej dochody takie jak mam, byłoby dla mnie...

- trudne
- raczej trudne
- raczej łatwe
- łatwe

26. Czy w Pana/i miejscu pracy pojawiały się problemy z rekrutacją nowych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

27. Przyczyną tych problemów był brak osób... (proszę wskazać wszystkie właściwe)

- spełniających wymagania odnośnie posiadanych kwalifikacji
- spełniających wymagania odnośnie doświadczenia
- które mogą podjąć pracę ze względu na stan zdrowia
- które chciałyby pracować za wynagrodzenie niższe w stosunku do oczekiwań
- trudno mi wskazać przyczynę tych problemów

28. Proszę ocenić zdanie: Niższe bezrobocie oznacza, że mniej martwię się, że mogę zostać bez pracy.

- zdecydowanie się z tym nie zgadzam
- nie zgadzam się z tym
- trudno ocenić
- zgadzam się z tym
- zdecydowanie się z tym zgadzam

29. Na regionalnym rynku pracy pojawiło się więcej cudzoziemców i jest to...

W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź

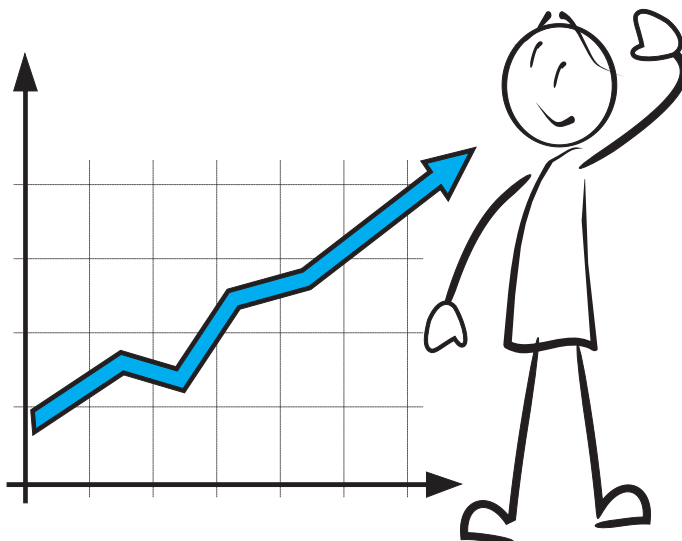
	korzystne	obojętne	niekorzystne
...dla mnie jako pracownika...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dla pracodawców w województwie lubelskim...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Na regionalnym rynku pracy wzrasta liczba osób w wieku emerytalnym i jest to...

W każdym wierszu zaznacz tylko jedną odpowiedź

	korzystne	obojętne	niekorzystne
...dla mnie jako pracownika...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...dla pracodawców w województwie lubelskim...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dziękujemy za wypełnienie ankiety



wuplublin.praca.gov.pl



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00
wuplublin.praca.gov.pl
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
ISBN 978-83-63826-45-1.