

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

Analiza ofert pracy

Raport powiatowy



INFORMACJE OGÓLNE O BADANIU

PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

Nazwa badania	Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim
Wykonawca	Konsorcjum firm DANAE Sp. z o.o. i Realizacja Sp. z o.o.
Zamawiający	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Termin realizacji	01.09.2016 – 31.10.2016

CEL BADANIA

Cel główny	Charakterystyka popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego oraz wyznaczenie prawidłowości.
Cele szczegółowe	<ul style="list-style-type: none">Charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.Określenie prawidłowości w popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa, z uwzględnieniem co najmniej wyników wcześniejszych badań prowadzonych u Zamawiającego.

METODOLOGIA

Metody badawcze	Analiza danych zastanych Case study
Zakres terytorialny	42 powiaty województwa mazowieckiego

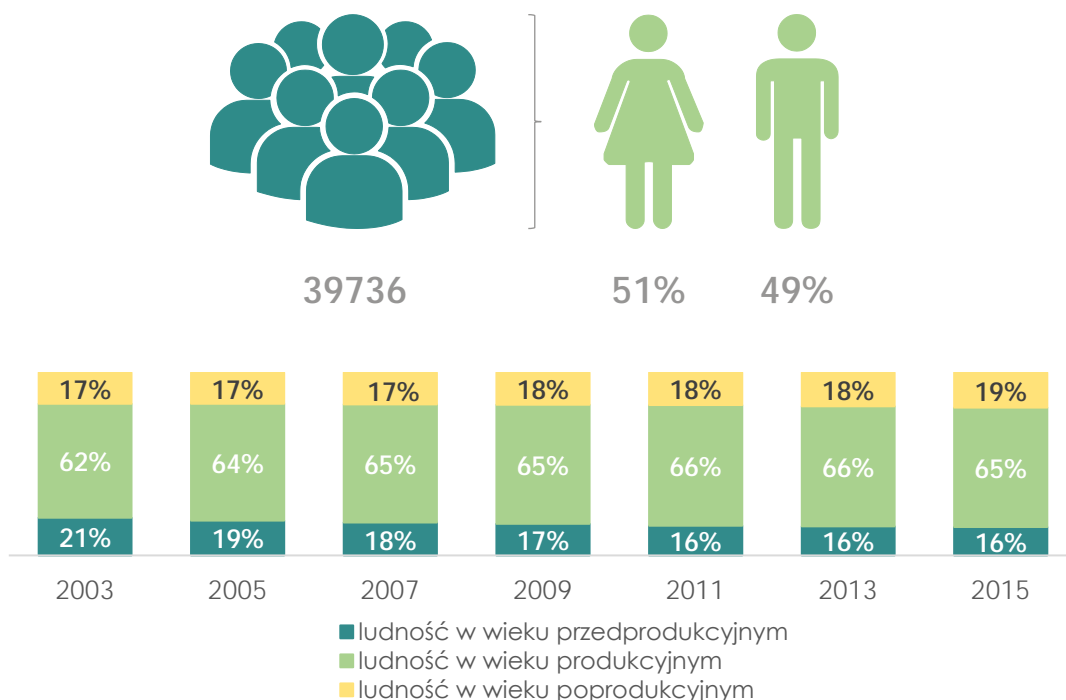


CHARAKTERYSTYKA POWIATU ŻUROMIŃSKIEGO

Powiat żuromiński rozciąga się na powierzchni ok. 807 km², a w jego skład wchodzi łącznie sześć gmin (cztery wiejskie, dwie wiejsko-miejskie, odpowiednio: Biezuń (gmina miejsko-wiejska), Kuczbork-Osada (gmina wiejska), Lubowidz (gmina wiejska), Lutocin (gmina wiejska), Siemiątkowo (gmina wiejska), Żuromin (gmina miejsko-wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 39736 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (49 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2003 do roku 2015 zmniejszyła się, co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą powiatu. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -68.²

Rysunek 1. Ludność powiatu żuromińskiego (2015 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Ważnymi czynnikami, które warto brać pod uwagę podczas konstruowania analiz rynku pracy są średni wiek mieszkańców powiatu i ruchy ludności. Wartość tego pierwszego wskaźnika wynosi 40,2 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 65% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 16% w wieku przedprodukcyjnym, a 19% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 r. zarejestrowano 286 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 465 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu -179.³ Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast -3.⁴

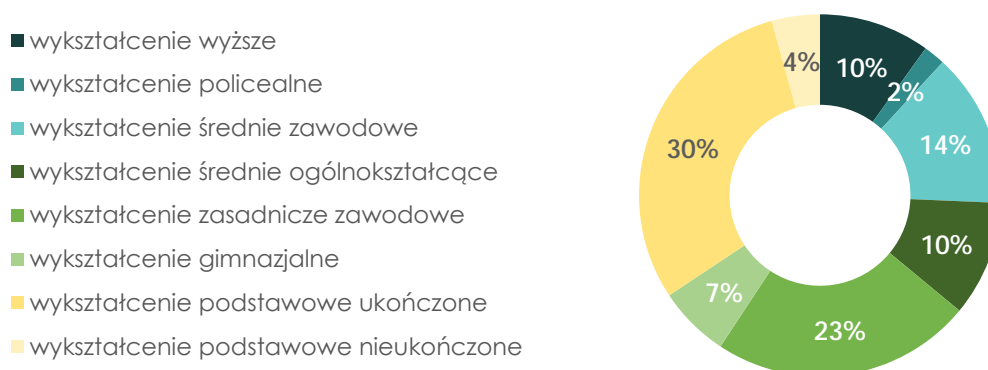
¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

³ Tamże.

⁴ Bank Danych Lokalnych GUS, 2014 r. Brak danych dla 2015 r.

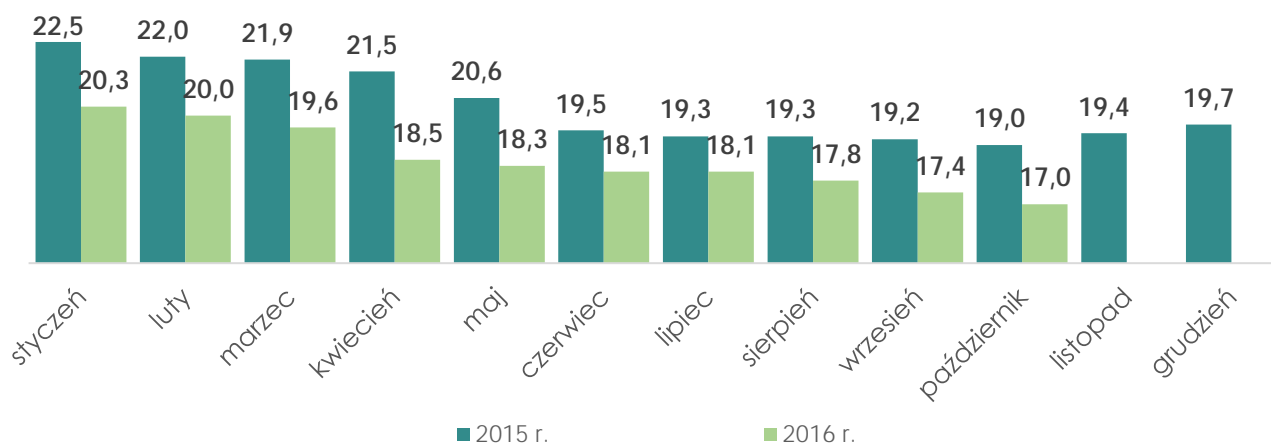
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu żuromińskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. blisko 12 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki i w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców powiatu posiada wykształcenie podstawowe (30%), podczas gdy wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymuje się 23% społeczności powiatu. W trzeciej kolejności najczęściej posiadanym wykształceniem jest wykształcenie średnie zawodowe (14%).⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie żuromińskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS „Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów”

Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 107 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 48% stanowią kobiety, zaś 52% mężczyźni. Powiat żuromiński charakteryzuje się wysoką stopą bezrobocia w porównaniu do danych dla województwa (17%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3181,04zł.⁶

⁵ Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

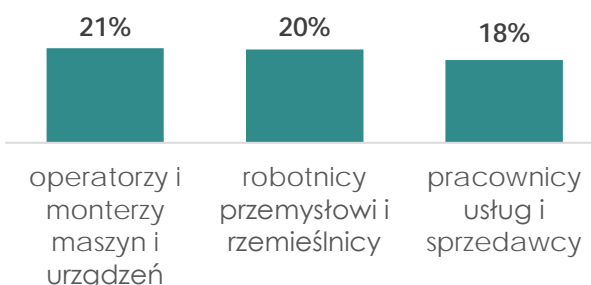
POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE ŻUROMIŃSKIM

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w powiecie. W przypadku powiatu żuromińskiego jedynie w dwunastu ofertach pracy możliwe było określenie sektora działalności pracodawcy. Były to przede wszystkim przedsiębiorstwa działające w sektorze handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych (włączając motocykle), sektorze działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz w budownictwie.

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE ŻUROMIŃSKIM

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (21%). W dalszej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują robotników przemysłowych i rzemieślników (20%) oraz pracowników usług i sprzedawców (18%).

Rysunek 4. Klasyfikacja zawodów według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie



N=305

Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników (22%). Natomiast wśród ogłoszeń publikowanych w publikatorach dominują oferty pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń (34%).

Tabela 1. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=179)	Publikatory (N=126)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1%	1%
specjaliści	5%	4%
technicy i inny średni personel	7%	7%
pracownicy biurowi	12%	3%
pracownicy usług i sprzedawcy	14%	24%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	8%	0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	22%	18%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11%	34%
pracownicy przy pracach prostych	20%	10%

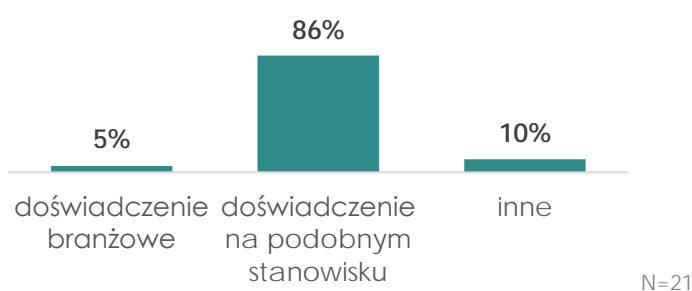
WYMAGANIA PRACODAWCÓW

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

Analiza zebranych ofert pracy pod kątem ich zawartości, tj. precyzyjnych wymagań pracodawców, dostarcza niezbędnej wiedzy, potrzebnej do wnikliwej oceny potrzeb lokalnego rynku pracy. Ze względu na małe liczebności w dalszej części zaprezentowano wyniki jedynie dla wyników ogólnych.

W 5% zebranych ofert pracy, niezależnie od kanału, jakim są one dystrybuowane, wśród wymagań jest wymieniane doświadczenie. W przypadku większości ogłoszeń wymagane jest doświadczenie na podobnym stanowisku (86%), zaś w przypadku 5% oczekiwane jest doświadczenie branżowe. Doświadczenie w żadnej z ofert nie zostało doprecyzowane przez liczbę lat.

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W zaledwie czterech ogłoszeniach zamieszczone zostały precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia.

Również w czterech ofertach sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można wyłącznie z preferencjami w kierunku języka angielskiego oraz niemieckiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 6 ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1.

W czterech ofertach zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Wśród tych ofert można się spotkać z wymaganiami dotyczącymi uprawnień spawacza/pilarza, do kierowania wózkiem widłowym oraz z uprawnieniami do przewozu materiałów osób.

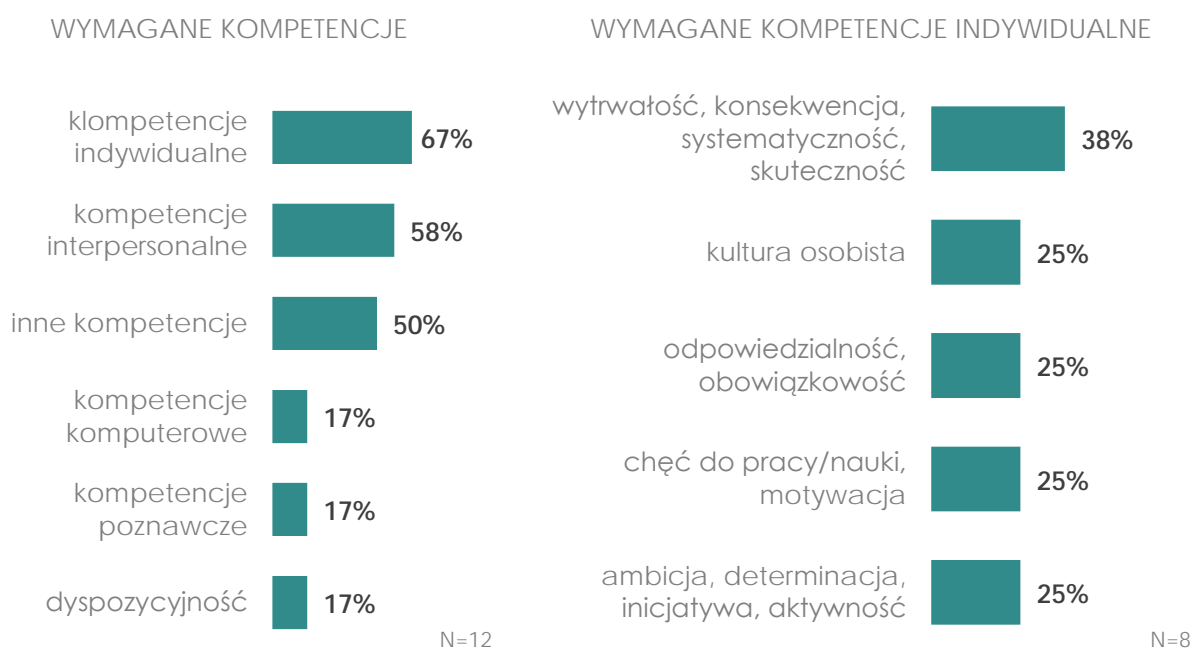
Pracowników o innych wymaganiach poszukiwało zaledwie sześciu pracodawców. Wśród nich najczęściej pojawiały się aktualne badania lekarskie.

ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. Wymagane kompetencje były precyzowane wyłącznie przez pracodawców publikujących oferty pracy w publikatorach. Kompetencje indywidualne lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców powiatu (67%). Kompetencje interpersonalne, obecne są w 58% ofertach pracy. Tymczasem kompetencje skategoryzowane jako inne, w zakres których wchodzi m.in. zdolności manualne czy odpowiednie warunki fizyczne, plasują się na trzecim miejscu (50%).

Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagana jest wytrwałość, konsekwencja, systematyczność, skuteczność (38%).

Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



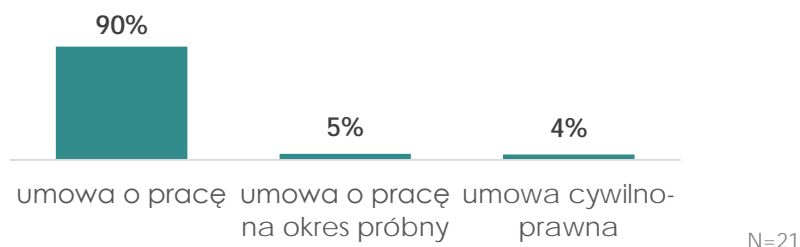
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

Z punktu widzenia osób szukających pracy, ważnym aspektem mogą być oferowane przez pracodawców warunki zatrudnienia.

Zaledwie 3% pracodawców zamieściło w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie. Większość z nich oferuje minimalną stawkę pomiędzy 1001 a 2499 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że oferowane wynagrodzenie pojawiało się ze zbliżoną częstotliwością w ogłoszeniach rozpowszechnianych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy i publikatorów.

W części zebranych ofert określone zostały podstawa zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia (odpowiednio 55% i 5%). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 90%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę na okres próbny (5%). Klasyfikację trzech najczęściej oferowanych form zatrudnienia zamyka umowa cywilno-prawna, która jest oferowana przez 4% pracodawców, którzy określili oferowaną podstawę zatrudnienia. Analizując oferty w podziale na ich źródło zauważyć można, że zarówno w przypadku ofert zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikowanych w publikatorach najczęściej oferowana była praca w oparciu o umowę o pracę. Przyglądając się ofertom pracy, w których określony został oferowany wymiar zatrudnienia stwierdzić należy, że niezależnie od źródła ofert wszyscy pracodawcy oferują pracę na pełny etat.

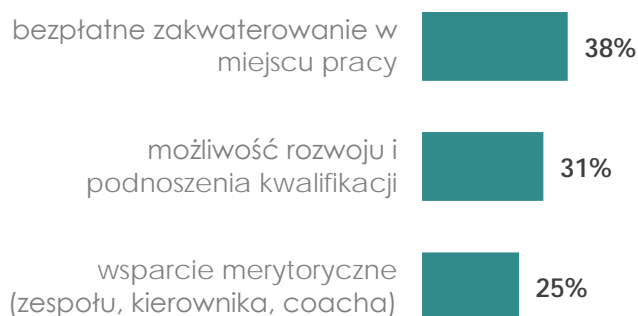
Rysunek 7. Oferowane warunki zatrudnienia



Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłatcowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu żuromińskiego w 5% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują. Warunki pozapłatcowe wymieniane były wyłącznie w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłatcową jest bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy (38%). Na drugim miejscu uplasował się aspekt związany z możliwością rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji (31%), natomiast na trzecim wsparcie merytoryczne (25%).

Rysunek 8. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



N=16

PERSPEKTYWA PONADLOKALNA. POPYT NA PRACĘ W PODREGIONIE CIECHANOWSKIM NA TLE INNYCH PODREGIONÓW

Podregion ciechanowski posiada jedną z niższych na tle pozostałych podregionów województwa bazę regularnie aktualizowanych ofert pracy. Warto odnotować, że branżą z największym potencjałem zatrudnienia jest przetwórstwo przemysłowe, zaś najbardziej poszukiwani są operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Tabela 2. Podregion ciechanowski na tle pozostałych podregionów

PODREGION	Liczba ofert pracy	Branża z największym potencjałem zatrudnienia	Najbardziej poszukiwany zawód
m. Warszawa	19637	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	pracownicy usług i sprzedawcy
Radomski	6706	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Warszawski wschodni	10478	przetwórstwo przemysłowe	pracownicy usług i sprzedawcy
Warszawski zachodni	16180	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	pracownicy usług i sprzedawcy
Ciechanowski	1979	przetwórstwo przemysłowe	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
Płocki	1005	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Ostrołęcki	1644	przetwórstwo przemysłowe	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Siedlecki	1665	przetwórstwo przemysłowe	pracownicy usług i sprzedawcy

ANALIZA CASE STUDY NA PODSTAWIE BADANIA JAKOŚCIOWEGO



Charakterystyka

Powiat żuromiński jest „zagłębiem drobiarskim” – na jego terenie występuje wiele farm drobiu i kurników. Dominującą branżą jest jednak branża handlowo-usługowa, w tym duże znaczenie mają usługi stolarskie. Na terenie powiatu znajdują się również cztery zakłady krawieckie.

Problemem jest natomiast nisko rozwinięty przemysł oraz infrastruktura, w tym kolejowa. Powiat znajduje się na pograniczu trzech województw, jednocześnie położony jest daleko od większych aglomeracji, sąsiadując jedynie z mniejszymi miastami.

Bezrobocie

Obserwowany jest spadek bezrobocia, relatywnie niski jest również odsetek młodych osób zarejestrowanych w urzędzie. Jeśli obserwuje się bezrobocie wśród młodych, to wynika ono często z braku doświadczenia w postaci praktyk czy staży oraz dużej „roszczeniowości” czy „braku odpowiedzialności” (w tym rezygnacji z pracy).

Problematyczna jest organizacja staży dla bezrobotnych. Szczególnie trudne w realizacji są staże dla mężczyzn. Wynika to przede wszystkim z niskiego wynagrodzenia, ponieważ dla mężczyzn jako „głów rodziny” oferowane warunki nie są atrakcyjne i zachęcające. Przyczynia się to do znaczącego odsetka liczby osób pracujących na czarno (przede wszystkim w branży budowlanej i rolnictwie).

Istotną kwestią jest również dezaktualizacja posiadanych uprawnień oraz rozwój branży (jako przykład podaje się fryzjerstwo, gastronomia, mechanicy, kierowcy).

Branże i zawody

Do szczególnie pożądaných pracowników zaliczyć należy kierowców samochodów ciężarowych, rzemieślników, budowlanców i murarzy, mechaników samochodowych. Brakuje także pielęgniarek czy higienistek dentystycznych, na które popyt według prognoz będzie rósł. W dalszym ciągu brakuje również pracowników do szwalni (osoby posiadające umiejętności kierunkowe to osoby coraz starsze).

Obserwowana jest również zbyt wysoka podaż osób z wykształceniem wyższym pedagogicznym oraz administracyjnym, którym trudno będzie znaleźć zatrudnienie w wyuczony zawodzie.

Prognozy

Według prognoz, pożądaną będą osoby z wykształceniem lekarskim oraz pielęgniarskim. Za wyjątkiem tych zawodów, przewiduje się, że ciężko będzie o pracę dla osób z wykształceniem wyższym.

Zdaniem pracowników PUP, coraz większe znaczenie będą miały nie kompetencje, ale kwalifikacje.



Przyczyny zmian

Spadek bezrobocia tłumaczony jest dużą liczbą staży, po których następuje obowiązkowe zatrudnienie, a także prac interwencyjnych i sezonowych. Ważnym elementem jest realizacja programu „minus 30”, stanowiącego wsparcie dla pracodawców zatrudniających osoby młode.

Otwarto również nowy zakład krawiecki, który jednak nie wpłynął znacząco na wskaźniki zatrudnienia.

