

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 |

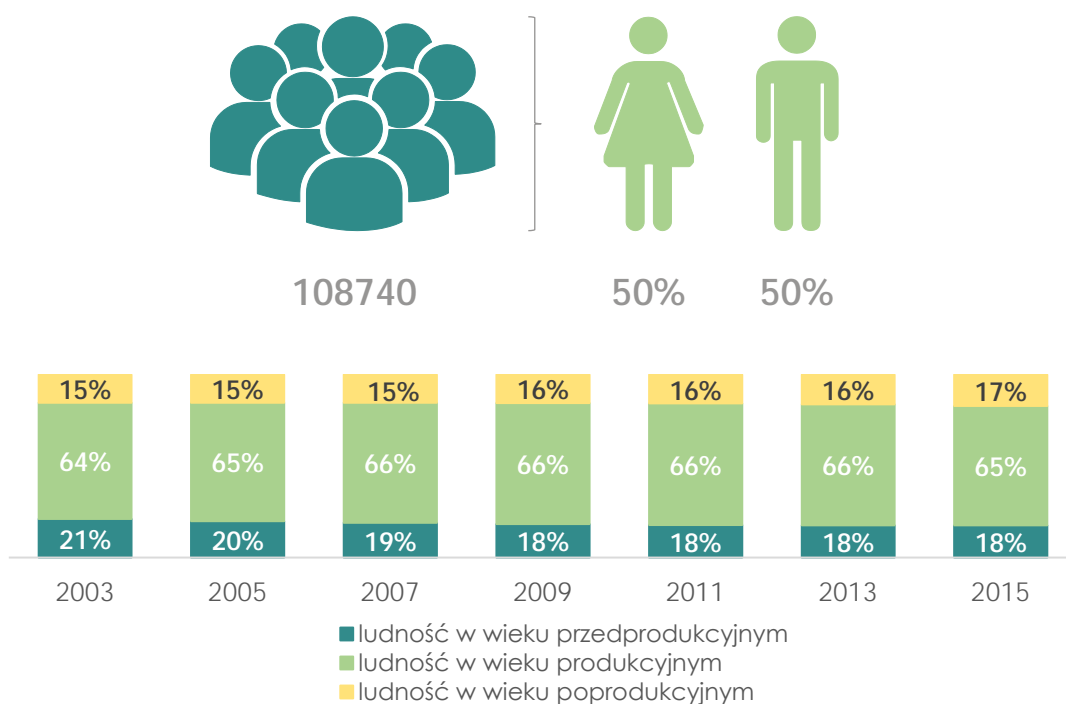


CHARAKTERYSTYKA POWIATU GARWOLIŃSKIEGO

Powiat garwoliński rozciąga się na powierzchni ok. 1285 km², a w jego skład wchodzi łącznie czternaście gmin (dwie miejskie, dziesięć wiejskich, dwie wiejsko-miejskie, odpowiednio: Garwolin (gmina miejska), Łaskarzew (gmina miejska), Borowie (gmina wiejska), Garwolin (gmina wiejska), Górzno (gmina wiejska), Łaskarzew (gmina wiejska), Maciejowice (gmina wiejska), Miastków Kościelny (gmina wiejska), Parysów (gmina wiejska), Pilawa (gmina wiejsko-wiejska), Sobolew (gmina wiejska), Trojanów (gmina wiejska), Wilga (gmina wiejska), Żelechów (gmina wiejsko-wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany łącznie przez 108740 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (84 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2003 do roku 2015 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 286.²

Rysunek 1. Ludność powiatu garwolińskiego (2015 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Ważnymi czynnikami, które warto brać pod uwagę podczas konstruowania analiz rynku pracy jest średni wiek mieszkańców powiatu i ruchy ludności. Wartość tego pierwszego wskaźnika wynosi 38,3 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 65% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 18% w wieku przedprodukcyjnym, a 17% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 zarejestrowano 856 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1116 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu -260.³ Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast -6.⁴

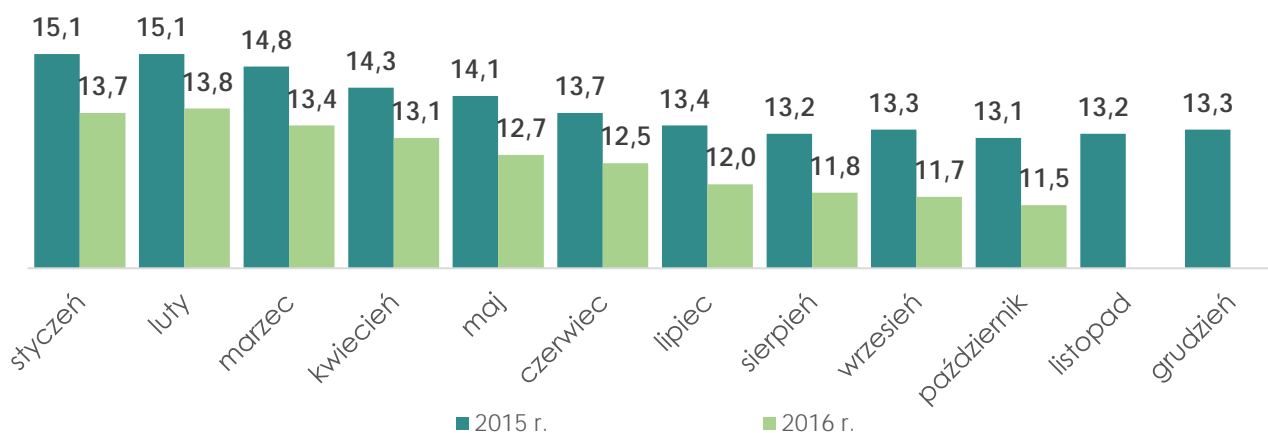
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu garwolińskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 32 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki i w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (25%). Następnie 24% mieszkańców posiada wykształcenie podstawowe. Tymczasem wykształceniem średnim zawodowym legitymuje się 18% społeczności powiatu.⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie garwolińskim



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 159 osób. jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. wśród osób pracujących 52% stanowią kobiety, zaś 48% mężczyźni. Powiat garwoliński charakteryzuje się nieco wyższą stopą bezrobocia (11,5%) w porównaniu do danych dla województwa. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3671,07zł.⁶

³ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

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

⁵ Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE GARWOLIŃSKIM

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w powiecie. W przypadku powiatu garwolińskiego w świetle wyników analizy publikowanych i zgłaszanych ofert pracy mówić można przede wszystkim o silnej pozycji sektora przetwórstwa przemysłowego. Na drugiej pozycji uplasowały się trzy sektory: budownictwo, handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle), a także działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Przy czym, potencjał zatrudnienia w poszczególnych branżach różnicuje się ze względu na źródło, w którym pracodawcy zdecydowali się umieścić ogłoszenie o pracę. Źródłem najliczniejszych ofert pracy w przetwórstwie przemysłowym są publikatory. W przypadku trzech sektorów, które uplasowały się na drugiej pozycji ogłoszenia komunikowane są na zbliżonym poziomie przez Powiatowy Urząd Pracy oraz publikatory.

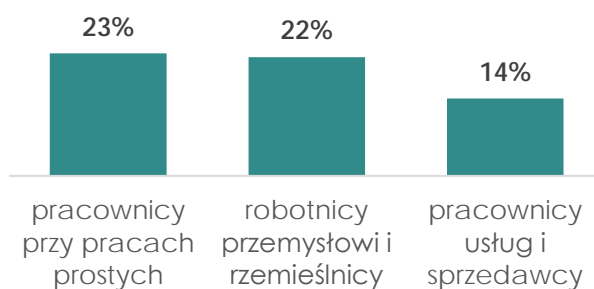
Tabela 1. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie garwolińskim

| SEKCJA PKD | WSZYSTKIE OFERTY (N=178) | RODZAJ PUBLIKATORA | |
|---|-----------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | | Powiatowy Urząd Pracy (N=37) | Publikatory (N=141) |
| przetwórstwo przemysłowe | 43% | 35% | 45% |
| budownictwo | 11% | 11% | 11% |
| handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 11% | 11% | 11% |
| transport i gospodarka magazynowa | 5% | 11% | 4% |
| działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 11% | 11% | 11% |
| działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 1% | 0% | 1% |
| działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca | 5% | 0% | 6% |
| administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 2% | 8% | 0% |
| edukacja | 6% | 14% | 4% |
| opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 4% | 0% | 5% |
| działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją | 2% | 0% | 2% |
| pozostała działalność usługowa | 1% | 0% | 1% |

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE GARWOLIŃSKIM

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

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają pracownicy przy pracach prostych (23%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują robotników przemysłowych i rzemieślników (22%), zaś na trzeciej lokacie plasują się pracownicy usług i sprzedawcy (14%).



N=851

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 (40%), zaś w publikatorach najczęściej umieszczane są oferty akcentujące zapotrzebowanie na pracowników przy pracach prostych (25%).

Tabela 2. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

| KATEGORIA ZAWODU | RODZAJ PUBLIKATORA | |
|---|-------------------------------|---------------------|
| | Powiatowy Urząd Pracy (N=111) | Publikatory (N=740) |
| siły zbrojne | 0% | 0% |
| przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 0% | 1% |
| specjaliści | 0% | 3% |
| technicy i inny średni personel | 7% | 11% |
| pracownicy biurowi | 10% | 13% |
| pracownicy usług i sprzedawcy | 20% | 14% |
| rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 0% | 0% |
| robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 40% | 20% |
| operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 13% | 15% |
| pracownicy przy pracach prostych | 11% | 25% |

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

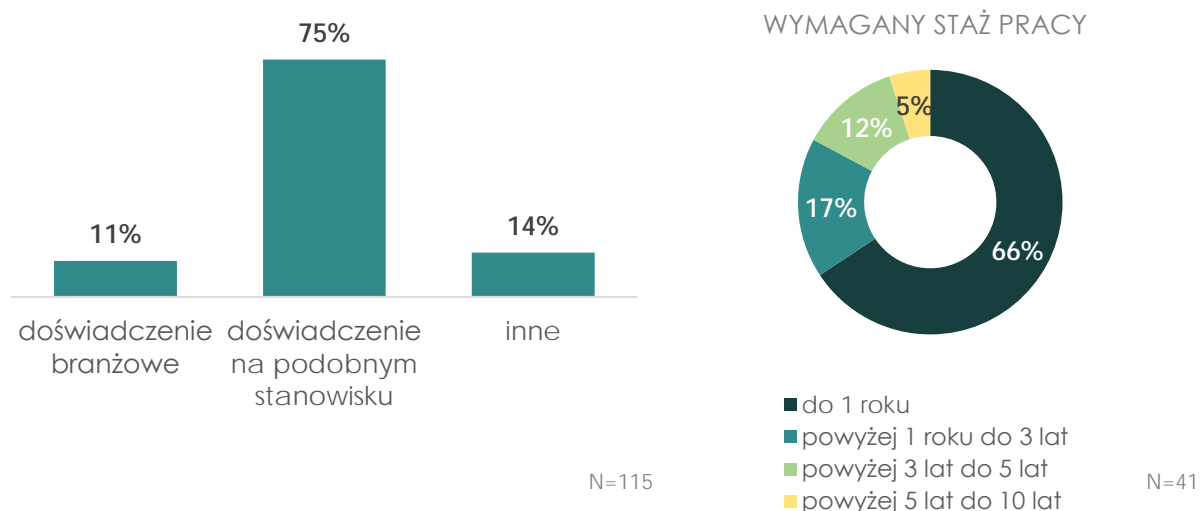
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

Analiza zebranych ofert pracy pod kątem ich zawartości, tj. precyzyjnych wymagań pracodawców, dostarcza niezbędnej wiedzy, potrzebnej do wnikliwej oceny potrzeb lokalnego rynku pracy.

W blisko jeden czwartej zebranych ofert pracy, niezależnie od kanału, jakim są one dystrybuowane, wśród wymagań jest wymieniane doświadczenie (24%). W przypadku większości ogłoszeń wymagane jest doświadczenie na podobnym stanowisku (75%), zaś w przypadku 11% oczekiwane jest doświadczenie branżowe. Również analizując oferty pracy w podziale na ich źródło zauważyć można, że zdecydowana większość pracodawców precyzując wymagania dotyczące doświadczenia podkreśla zapotrzebowanie na pracowników doświadczonych na podobnym stanowisku.

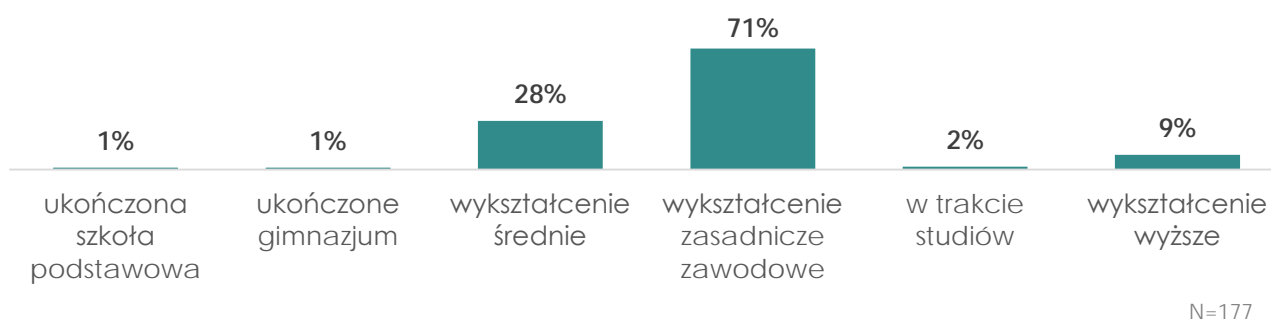
Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W 4% ofert został doprecyzowany wymagany staż pracy. Spośród ofert z wymaganym stażem pracy najczęściej określa jego wymiar na okres do 1 roku (66%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W części ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia (17%). Relatywnie silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (71%). Wymagane wykształcenie średnie akcentowane jest w drugiej kolejności (28%), zaś w trzeciej kolejności pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym (9%). Zarówno wśród ofert upowszechnianych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikatorów najczęściej wymagane jest wykształcenie zasadnicze zawodowe.

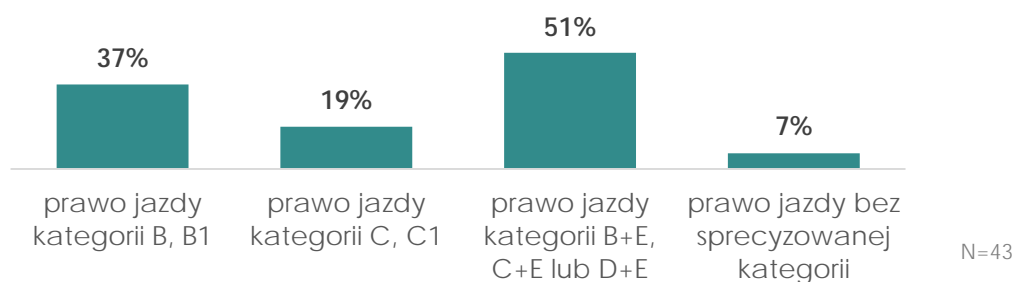
Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia



W zaledwie 2% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można przede wszystkim z preferencjami w kierunku języka angielskiego. Poza tym pracodawcy poszukiwali osób ze znajomością języka niemieckiego oraz języka rosyjskiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to zaledwie 4% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B+E, C+E lub D+E. Została ona wymieniona w 51% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy. Również wśród ofert publikowanych za pośrednictwem publikatorów najczęściej wymaganą kategorią prawa jazdy jest kategoria B+E, C+E lub D+E. Zaledwie w czterech ofertach publikowanych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy pojawiły się wymagania dotyczące prawa jazdy, dotyczyły one wyłącznie kategorii B+E, C+E lub D+E oraz kategorii B, B1.

Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy



W 7% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowany był popyt na kadre z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowym (79%). Pojawiają się one wśród wymagań częściej w publikatorach. Poza tym pracodawcy poszukiwali osób z uprawnieniami budowlanymi (5%) oraz elektrycznymi (4%). Te uprawnienia akcentowane były wyłącznie w ofertach publikowanych w publikatorach.

Niespełna 7% pracodawców poszukiwała pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiała się książeczka sanepid (45%). W drugiej kolejności wśród wymagań pojawia się orzeczenie o niepełnosprawności (28%), które akcentowane było wyłącznie w publikatorach. Na trzeciej pozycji uplasowała się karty kierowcy (8%).

Rysunek 8. Wymagane uprawnienia zawodowe i inne wymagania

WYMAGANE UPRAWNIENIA ZAWODOWE



N=78

INNE WYMAGANIA

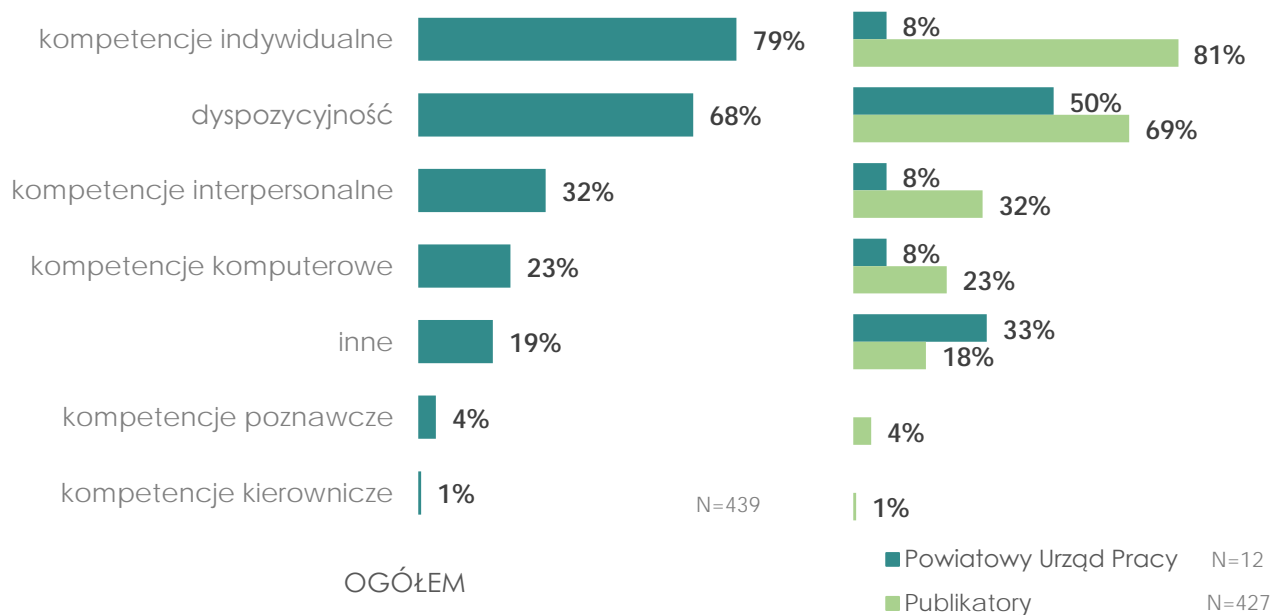


N=53

ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

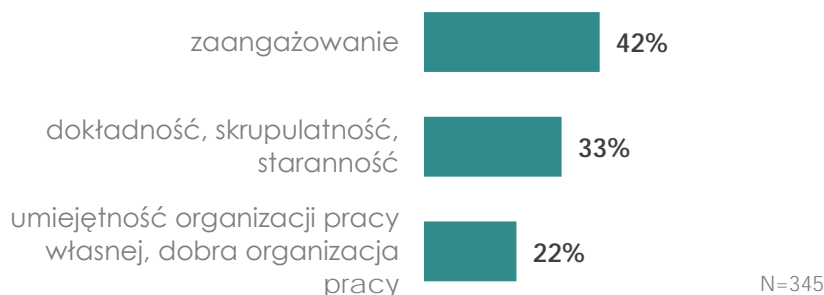
O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. W tym zakresie kompetencje indywidualne lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców powiatu (79%). Kompetencje skategoryzowane jako dyspozycyjność obecne są w 68% ofertach pracy. Tymczasem kompetencje interpersonalne plasują się na trzecim miejscu (32%).

Rysunek 9. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagane jest zaangażowanie (42%), w drugiej kolejności dokładność, skrupulatność, staranność (33%). Jednocześnie w 22% ofert zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników, których cechuje umiejętność organizacji pracy własnej.

Rysunek 10. Wymagane kompetencje indywidualnych



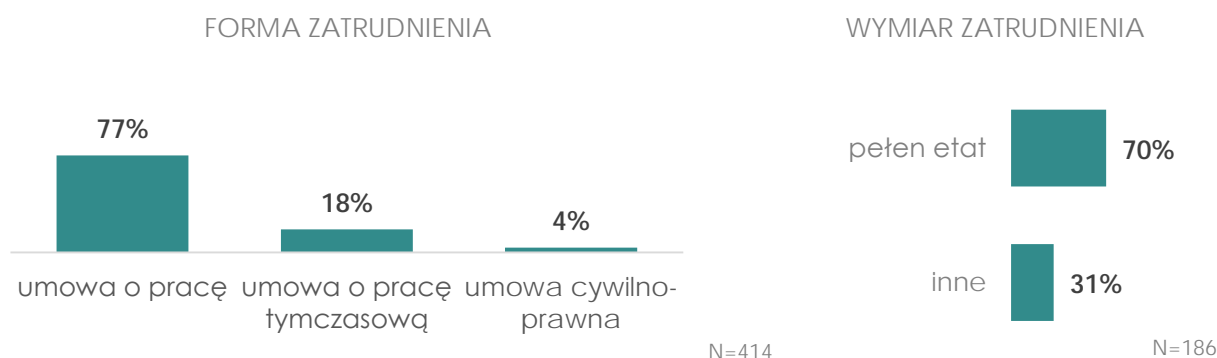
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko 17% pracodawców zamieściło w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie. Większość z nich oferuje minimalną stawkę pomiędzy 1001 a 2499 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że zdecydowana większość ofert, w których zamieszczono zostało oferowane wynagrodzenie, pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy.

Podstawa zatrudnienia została określona w 40% zebranych ofert, z kolei wymiar zatrudnienia w 21%. Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 77%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę tymczasową (18%). 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 większość pracodawców oferuje pracę na pełny etat (70%).

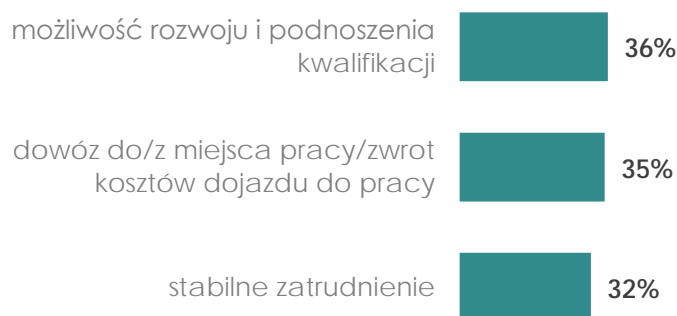
Rysunek 11. Oferowane warunki zatrudnienia



Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłacowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu garwolińskiego w 40% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują. Warunki pozapłacowe częściej wymieniane były w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłacową jest możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji (36%). Na drugim miejscu uplasował się dowóz do i z miejsca pracy (zwrot kosztów) (35%), natomiast na trzecim stabilne zatrudnienie (32%).

Rysunek 12. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



N=419

PERSPEKTYWA PONADLOKALNA. POPYT NA PRACĘ W PODREGIONIE WARSZAWSKIM WSCHODNIM NA TLE INNYCH PODREGIONÓW

Podregion warszawski wschodni posiada jedną z większych 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 pracownicy usług i sprzedawcy.

Tabela 3. Podregion warszawski wschodni 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 cechuje duże zróżnicowanie ze względu na branżę działających na jego terenie przedsiębiorstw. Dużą rolę odgrywa mechanika pojazdów samochodowych, różnego rodzaju produkcja – zakłady masarskie, zakłady krawieckie, a także transport. Jednymi z bardziej znaczących zakładów są fabryka opakowań kosmetycznych Pollena oraz huta szkła.

Ograniczeniem powiatu jest słabe połączenie komunikacyjne z większymi miastami.

Bezrobocie

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych znaczną część stanowią matki z dziećmi oraz młodzież, która nie ukończyła szkół oraz osoby z terenów wiejskich. Obserwuje się problem „dziedziczenia bezrobotności” oraz dużej roszczeniowości osób bezrobotnych. Niewiele jest osób z wykształceniem zawodowym.

Dostrzeganym problemem jest brak chęci do pracy, „nawyku pracy” oraz otwarcia na zmiany, a także kwestie proceduralne na linii urząd pracy-pracodawca, co zniechęca firmy do kontaktu z PUP.

Duże znaczenie ma również szara strefa, przede wszystkim w branży budowlanej.

Branże i zawody

Zapotrzebowanie zgłaszane do urzędu pracy dotyczy przede wszystkim kierowców, szwaczków oraz ślusarzy. Pojawia się również wiele ofert dotyczących pracy dwuzmianowej w zakładach produkcyjnych.

Problemem jest zbyt wysoka podaż i brak ofert pracy dla osób młodych, z wykształceniem wyższym humanistycznym.

Do zawodów nadwyżkowych zaliczyć należy przede wszystkim specjalistów w zakresie zarządzania i marketingu.

Prognozy

Szacuje się, że zapotrzebowanie w powiecie będzie dotyczyło takich fachowców jak mechanicy samochodowi, tokarze, ślusarze, blacharze, spawacze czy dekarze, co jest wynikiem zmiany pokoleniowej i faktu, iż specjaliści w tych dziedzinach odchodzą powoli na emerytury.

Przyczyny zmian

Znacząco wzrosła liczba ofert pracy, na co wpływ miała duża liczba agencji pośrednictwa pracy, oferujących głównie zatrudnienie w oparciu o umowy krótkoterminowe.

Nie odnotowano większych zmian, jeśli chodzi o powstanie nowych przedsiębiorstw, obserwuje się natomiast wzrost zatrudnienia w dotychczas funkcjonujących (np. w hucie szkła).

