

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

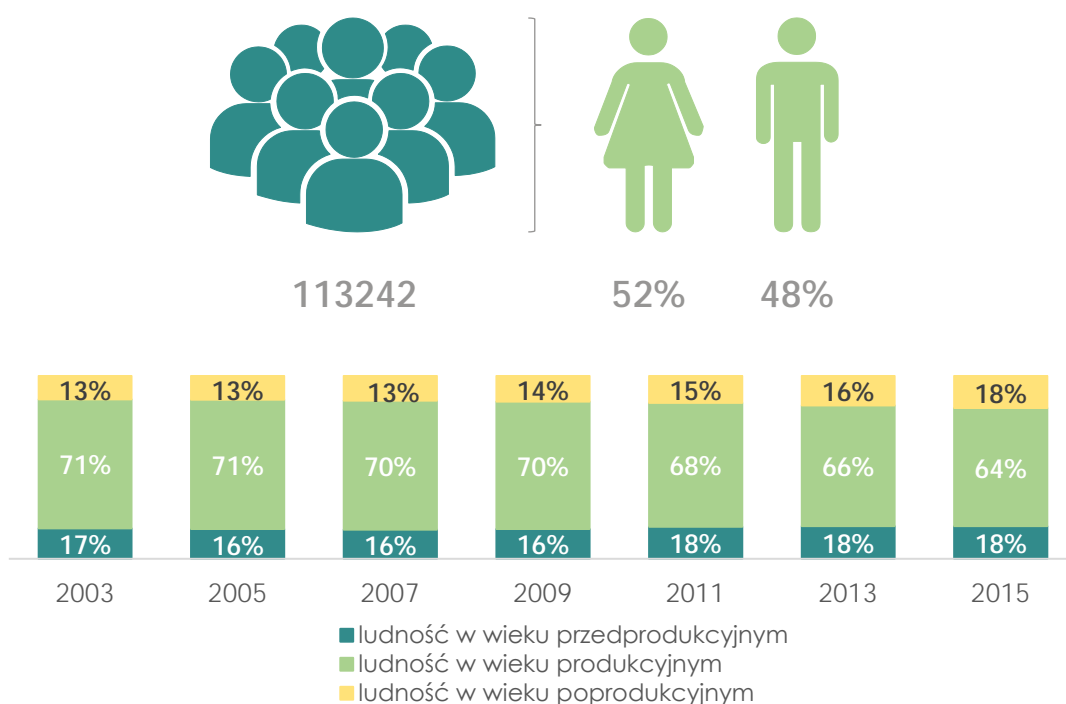


CHARAKTERYSTYKA POWIATU LEGIONOWSKIEGO

Powiat legionowski rozciąga się na powierzchni ok. 390 km², a w jego skład wchodzi łącznie pięć gmin (jedna miejska, trzy wiejskie, jedna wiejsko-miejska, odpowiednio: Legionowo (gmina miejska), Jabłonna (gmina wiejska), Nieporęt (gmina wiejska), Serock (gmina wiejsko-wiejska), Wieliszew (gmina wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 113242 mieszkańców. Jest to obszar o umiarkowanej gęstości zaludnienia (289 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 218.²

Rysunek 1. Ludność powiatu legionowskiego (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 38,8 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 64% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, a w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym po 18% społeczności powiatu. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 zarejestrowano 2322 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1462 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu 860.³ Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast 10.⁴

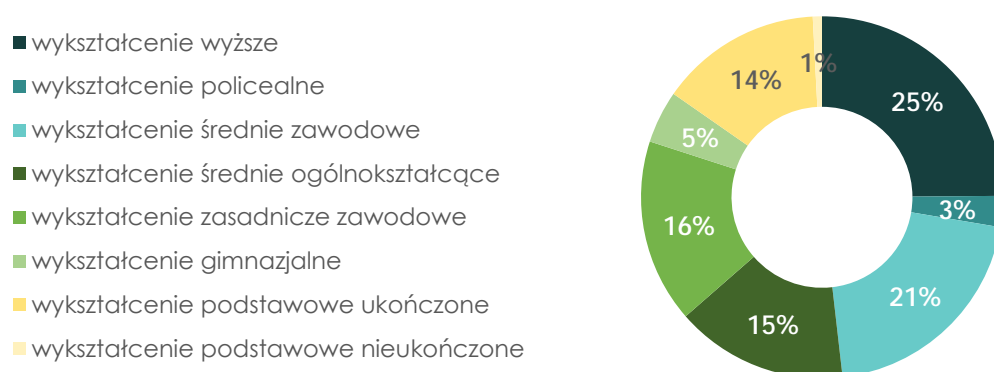
¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

³ Tamże.

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

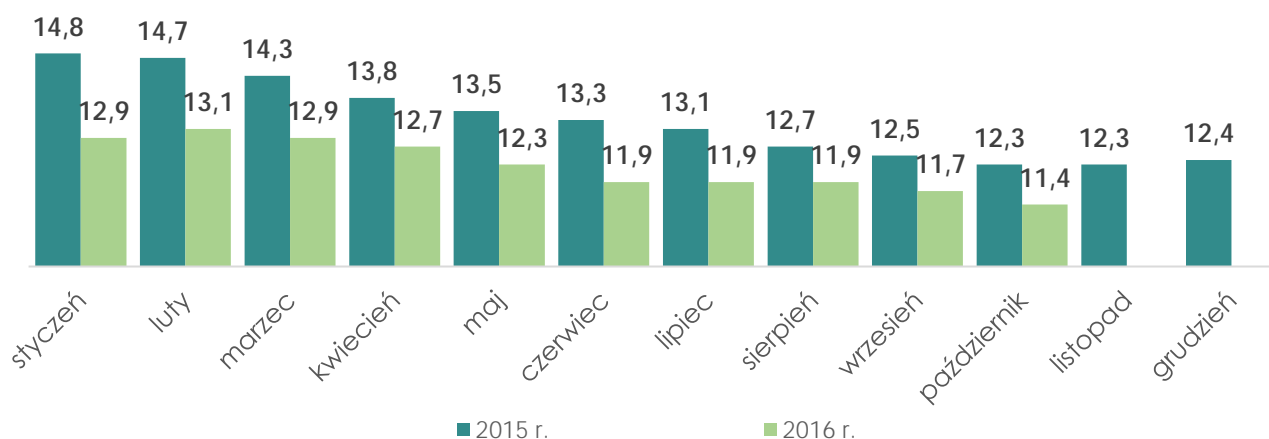
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu legionowskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. blisko 27 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki i w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców może wykazać się wykształceniem wyższym (25%). Następnie 21% mieszkańców posiada wykształcenie średnie zawodowe. Tymczasem wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymuje się 16% społeczności powiatu.⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie legionowskim



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 130 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 57% stanowią kobiety, zaś 43% mężczyźni. Powiat legionowski charakteryzuje się nieco wyższą stopą bezrobocia w porównaniu do danych dla województwa (11,4%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3889,27zł.⁶

⁵ Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE LEGIONOWSKIM

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w powiecie. W przypadku powiatu legionowskiego w świetle wyników analizy publikowanych i zgłaszanych ofert pracy mówić można przede wszystkim o silnej pozycji sektora związanego z działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, sektorem edukacji i przetwórstwem przemysłowym.

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 w sektorze działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz w sektorze edukacji będą publikatory. Natomiast, ogłoszenia akcentujące zapotrzebowanie na zawody w przetwórstwie przemysłowym częściej zgłaszane są do Powiatowego Urzędu Pracy.

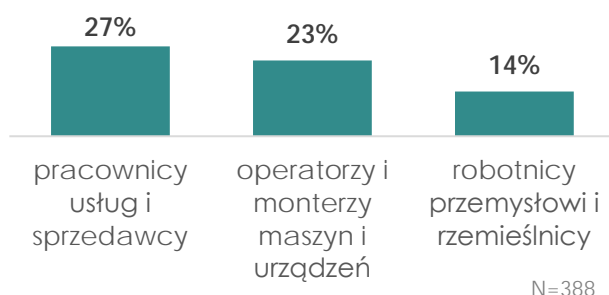
Tabela 1. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie

SEKCJA PKD	WSZYSTKIE OFERTY (N=122)	RODZAJ PUBLIKATORA	
		Powiatowy Urząd Pracy (N=59)	Publikatory (N=63)
przetwórstwo przemysłowe	11%	12%	11%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	0%	2%	0%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2%	2%	2%
budownictwo	2%	8%	2%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	11%	5%	1%
transport i gospodarka magazynowa	1%	0%	2%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	25%	22%	25%
informacja i komunikacja	1%	0%	2%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10%	15%	10%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1%	0%	2%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3%	5%	3%
edukacja	22%	22%	22%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2%	3%	2%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8%	3%	8%

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE LEGIONOWSKIM

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają pracownicy usług i sprzedawcy (27%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują operatorów i monterów maszyn i urządzeń (23%), zaś na trzeciej lokacie plasują się robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14%).

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



Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy oraz publikatorów najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców (po 27%).

Tabela 2. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=157)	Publikatory (N=231)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3%	0%
specjaliści	9%	12%
technicy i inny średni personel	10%	6%
pracownicy biurowi	7%	5%
pracownicy usług i sprzedawcy	27%	27%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	23%	13%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	23%	13%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	7%	24%
pracownicy przy pracach prostych	14%	13%

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

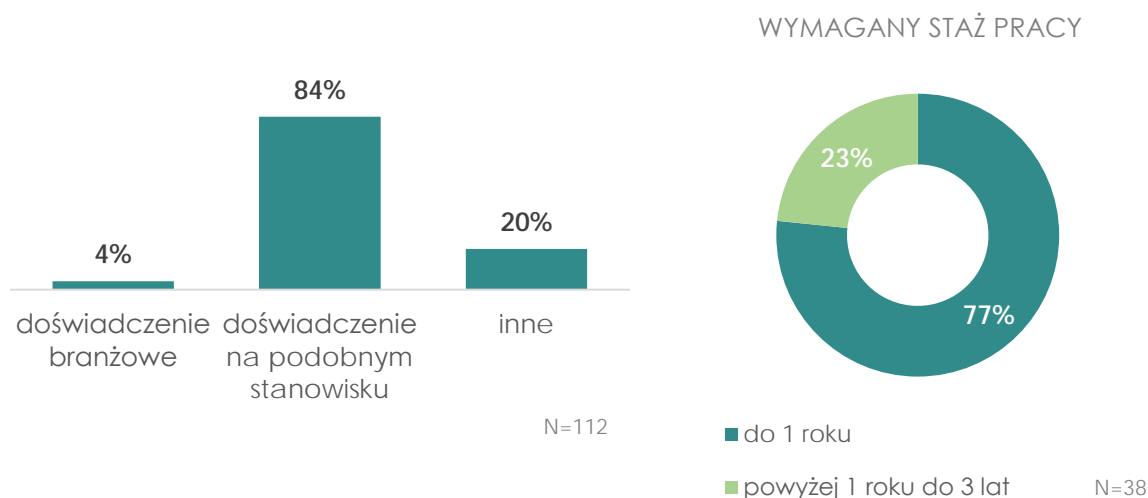
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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

W jednej piątej zebranych ofert pracy, niezależnie od kanału, jakim są one dystrybuowane, wśród wymagań jest wymieniane doświadczenie (20%). W przypadku większości ogłoszeń wymagane jest doświadczenie na podobnym stanowisku (84%), zaś w przypadku 4% 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.

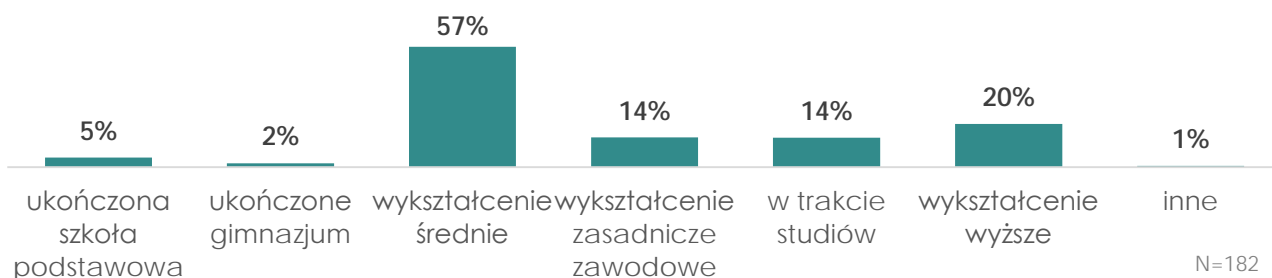
Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W 4% ofert został doprecyzowany wymagany staż pracy. Spośród tych ofert najwięcej pracodawców określa jego wymiar na okres powyżej 1 roku do 3 lat (77%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W części ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia (14%). Silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia na poziomie średnim (57%). Wymagane wykształcenie wyższe akcentowane jest w drugiej kolejności (20%), zaś w trzeciej kolejności pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym lub osoby w trakcie studiów (po 14%). Wśród ofert upowszechnianych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej wymagane jest wykształcenie zasadnicze zawodowe, natomiast w publikatorach najczęściej zamieszczane są oferty skierowane do osób z wykształceniem średnim.

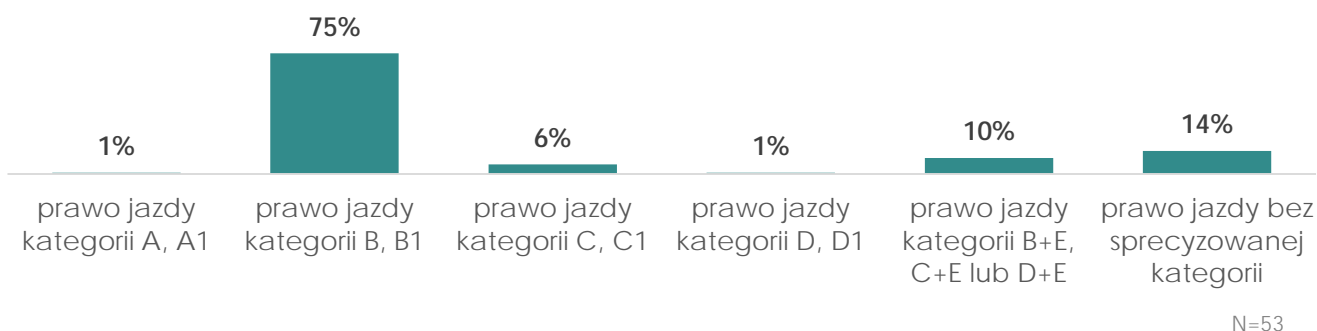
Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia



W niespełna 5% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można wyłącznie z preferencjami w kierunku języka angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego i ukraińskiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 7% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1. Została ona wymieniona w 75% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy. Również wśród ofert publikowanych zarówno za pośrednictwem Powiatowego Urzędu pracy jak i publikatorów najczęściej wymaganą kategorią prawa jazdy jest kategoria B, B1.

Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy

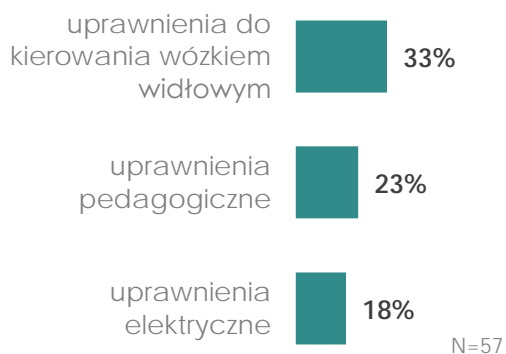


W 7% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowany był popyt na kadre z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowych (33%) oraz z uprawnieniami pedagogicznymi (23%). Blisko co piąty pracodawca poszukiwał osób z uprawnieniami elektrycznymi. Wszystkie wspomniane uprawnienia pojawiają się wśród wymagań częściej w ofertach zamieszczonych w publikatorach.

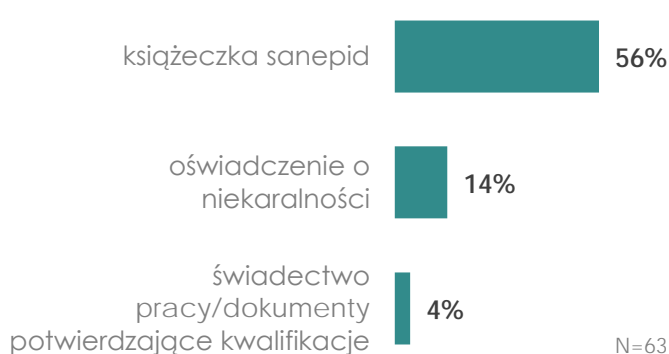
Blisko 12% pracodawców poszukiwało pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiały się książeczka sanepid (56%). W drugiej kolejności wśród wymagań pojawia się oświadczenie o niekaralności (14%). Wymagań tych częściej oczekiwali pracodawcy zgłaszający ogłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy. Na trzeciej pozycji uplasowało się świadectwo pracy i inne dokumenty potwierdzające kwalifikacje (6%), które z kolei akcentowane było częściej za pośrednictwem publikatorów.

Rysunek 8. Wymagane uprawnienia zawodowe i inne wymagania

WYMAGANE UPRAWNIENIA ZAWODOWE



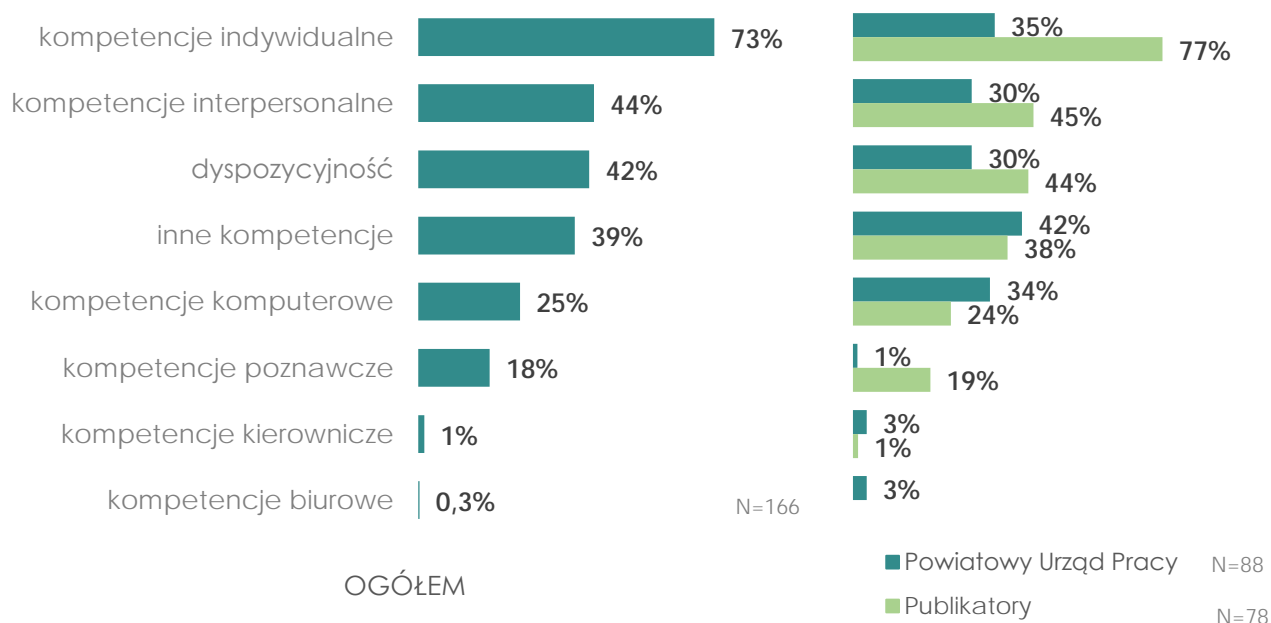
INNE WYMAGANIA



ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

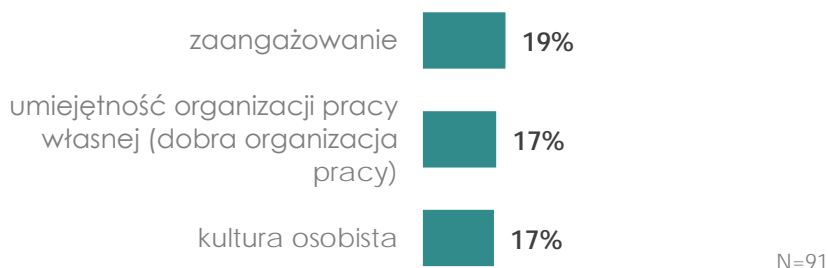
O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. W tym zakresie kompetencje indywidualne lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców powiatu (73%). Kompetencje skategoryzowane jako interpersonalne obecne są w 44% ofertach pracy. Tymczasem dyspozycyjność plasuje się na trzecim miejscu (42%).

Rysunek 9. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagane jest zaangażowanie (19%), natomiast w drugiej kolejności najczęściej wymagane są umiejętność organizacji pracy własnej oraz kultura osobista (po 17%).

Rysunek 10. Wymagane kompetencje indywidualne



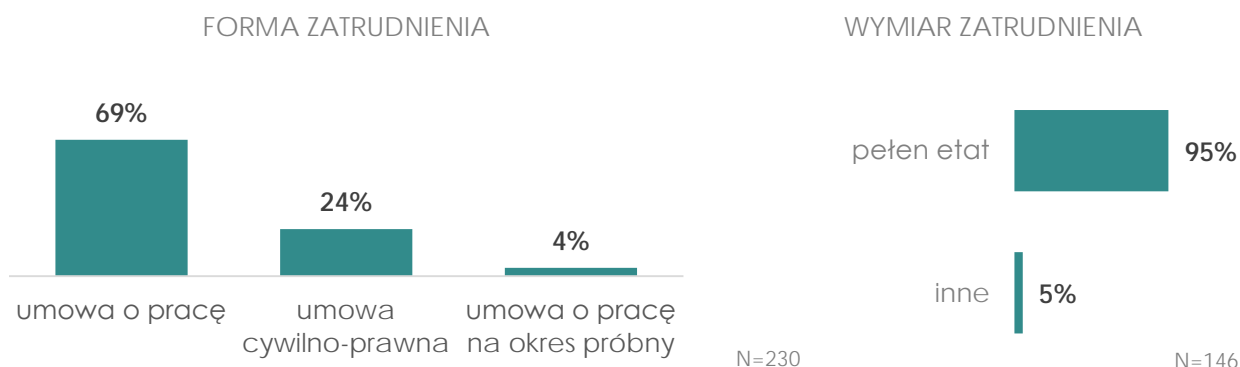
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko 9% pracodawców zamieściło w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie. Najwięcej z nich oferuje górną granicę pomiędzy 2000 a 2999 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że zdecydowana większość ofert, w których zamieszczono zostało oferowane wynagrodzenie, pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy.

W części zebranych ofert określona została podstawa zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia (odpowiednio 30% i 22%). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 69%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna (24%). Klasyfikację trzech najczęściej oferowanych form zatrudnienia zamyka umowa o pracę na okres próbny, 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 zdecydowana większość pracodawców oferuje pracę na pełny etat (95%).

Rysunek 11. Oferowane warunki zatrudnienia

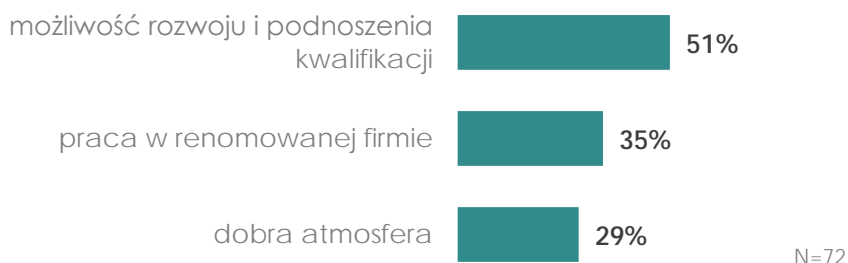


Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłacowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu legionowskiego w 23% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują.

Warunki pozapłacowe częściej wymieniane były w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłacową jest możliwość rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji (51%). Na drugim miejscu uplasował się aspekt związany z pracą w renomowanej firmie (35%), natomiast na trzecim dobra atmosfera pracy (29%).

Rysunek 12. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



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

Na terenie powiatu brakuje dużych zakładów. Występują głównie małe firmy, firmy rodzinne; jednoosobowe lub zatrudniające do 10 bądź 20 pracowników. Mają przede wszystkim profil usługowy czy handlowo-usługowy, nie ma w zasadzie firm produkcyjnych ani działających w sektorze rolniczym. Legionowo uznawane jest za „sypialnię Warszawy” i zaplecze magazynowe dla dużych firm warszawskich.

Powiat jest relatywnie bogaty na tle innych powiatów województwa. Legionowo charakteryzuje się bardzo wysokim poziomem zaludnienia; to jednocześnie jedno z najbardziej zanieczyszczonych miast w Polsce.

Bezrobocie

Sygnalizowany ze strony PUP problem dotyczy zbyt wysokich wymagań ze strony pracodawcy względem oferowanego stanowiska pracy. Poszukiwania pracowników często odbywają się także poza urzędem pracy. Obserwowana jest tendencja spadkowa poziomu bezrobocia, co wynika „z dobrej aktywności klientów”. Wśród bezrobotnych przeważają osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym.

Bezrobocie ma różne podłoże – wymienić można ograniczenia zdrowotne, zmieniające się tendencje na rynku w pracy czy „wypadnięcie” z rynku na skutek zbyt długiej przerwy.

Branże i zawody

Zapotrzebowanie dominuje w sektorze handlu, gdzie widoczne jest przede wszystkim zapotrzebowanie na pracowników w sklepach wielkopowierzchniowych. Brakuje też pracowników w branży gastronomicznej (kucharzy, kelnerów), jak również osób do obsługi w centrach konferencyjnych i pracowników biurowych. Za zawody deficytowe uważa się też: fryzjerów, manikurzystki, mechaników samochodowych, kierowców na transport krajowy i międzynarodowy.

Prognozy

Prognozuje się, iż w związku z postępem technologicznym nadal będzie popyt na mechaników i operatorów maszyn. Nie zmieni się również wielkość popytu w sektorze handlowym i usługowym. Od kilku lat planowana jest budowa szpitala, która mogłaby wpłynąć na popyt na lokalnym rynku pracy.

Przyczyny zmian

Otwarto w Legionowie centrum handlowe oraz centrum komunikacyjne, co mogło mieć wpływ na zmiany w branży usługowo-handlowej. To, co mogło wpłynąć na spadek bezrobocia w Legionowie to uruchomienie SKMki, które zwiększyło mobilność mieszkańców. Dzięki szeroko rozbudowanej infrastrukturze drogowej gminy są lepiej połączone z Warszawą niż z Legionowem.

Podobnie jak w innych powiatach, w związku z ustawą 500+, odnotowano spadek zainteresowania pracą ze strony kobiet. Dotyczy to przede wszystkim osób otrzymujących niższe wynagrodzenia - niechętnie podejmują one zatrudnienie, ponieważ wiązałoby się to ze zrezygnowaniem z wychowania dziecka.

Propozycja zmiany

Propozycja zmiany ze strony PUP dotyczy prawnego nałożenia na pracodawców obowiązku, a nie dobrowolności, przekazania informacji o posiadanym wolnym miejscu pracy oraz zgłoszenia zatrudniania.

