

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

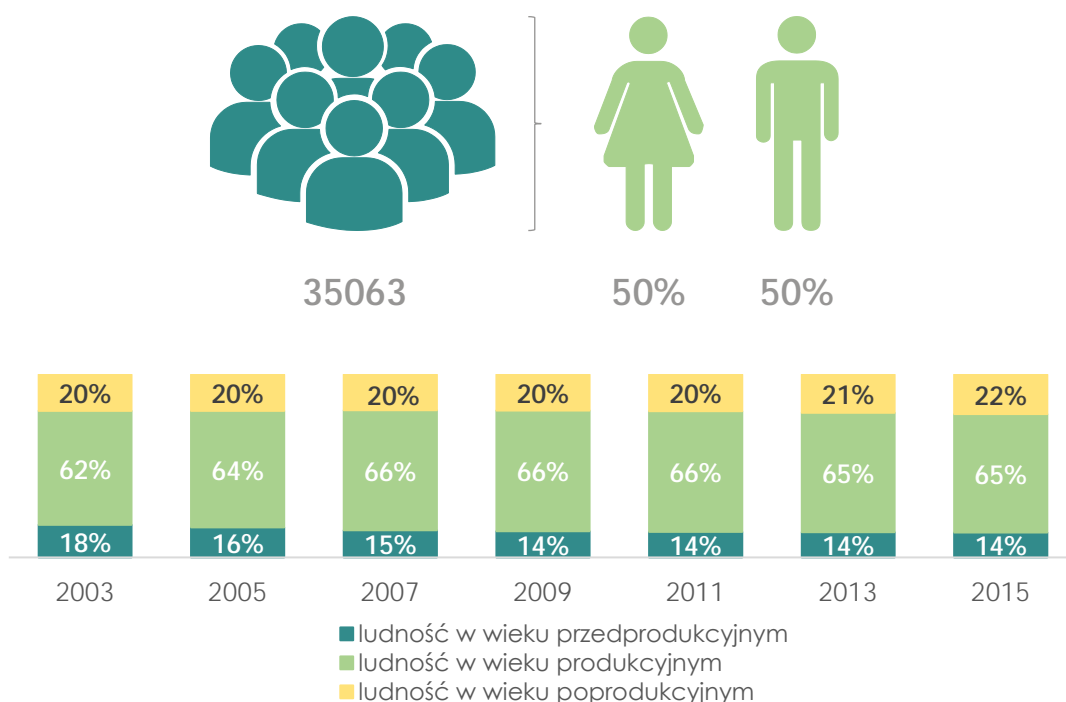


CHARAKTERYSTYKA POWIATU LIPSKIEGO

Powiat lipski rozciąga się na powierzchni ok. 740 km², a w jego skład wchodzi łącznie sześć gmin pięć wiejskich, jedna wiejsko-miejska, odpowiednio: Chotcza (gmina wiejska), Ciepeliów (gmina wiejska), Lipsko (gmina miejsko-wiejska), Rzecznów (gmina wiejska), Sienno (gmina wiejska), Solec nad Wisłą (gmina wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 35063 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (47 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 -231.²

Rysunek 1. Ludność powiatu lipskiego (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 42,3 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 65% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 14% w wieku przedprodukcyjnym, a 22% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 zarejestrowano 247 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 369 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu -122.³ Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast 3.⁴

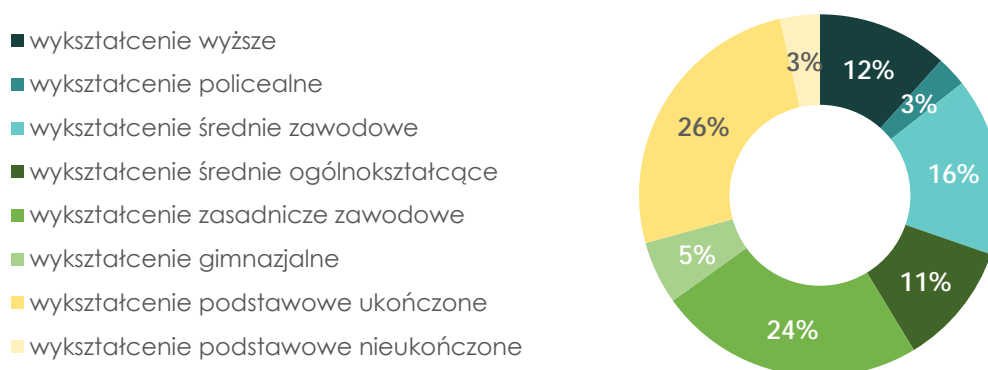
¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

³ Tamże.

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

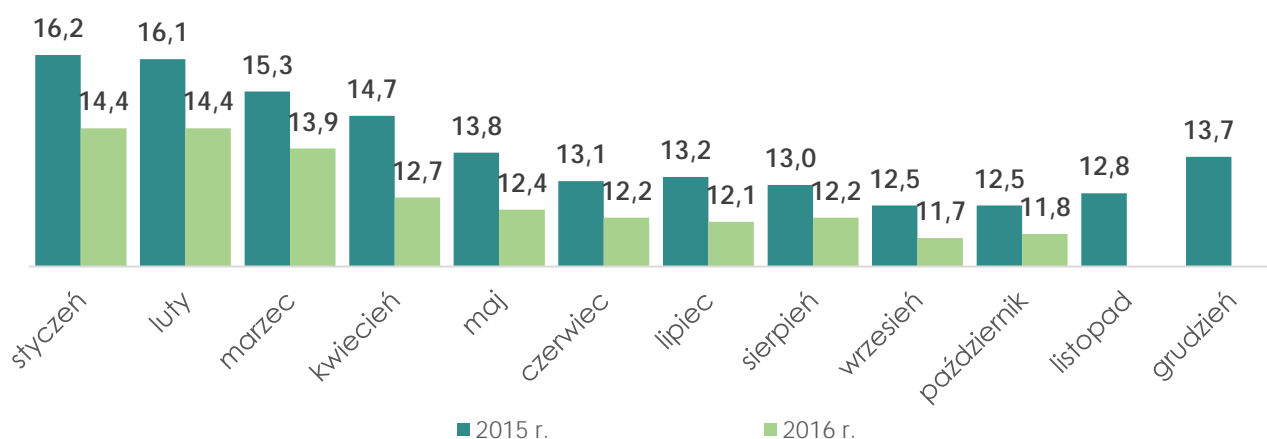
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu lipskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 9 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki, czyli jest w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców posiada wykształcenie podstawowe (26%). Następnie 24% mieszkańców posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. Tymczasem wykształceniem średnim zawodowym legitymuje się 16% społeczności powiatu.⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie lipskim



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 116 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących kobiety i mężczyźni stanowią po 50% populacji. Powiat lipski charakteryzuje się nieco wyższą stopą bezrobocia (11,8%) w porównaniu do danych dla województwa. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3476,69zł.⁶

⁵ Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

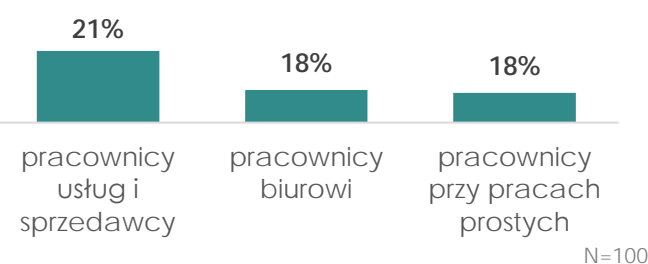
POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE LIPSKIM

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w powiecie. W przypadku powiatu lipskiego jedynie w dziewięciu ofertach pracy możliwe było określenie sektora działalności pracodawcy. Były to przede wszystkim przedsiębiorstwa działające w sektorze przetwórstwa przemysłowego.

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE LIPSKIM

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają pracownicy usług i sprzedawcy (21%). W drugiej kolejności pracodawcy poszukują pracowników biurowych oraz pracowników przy pracach prostych (po 18%).

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 najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na pracowników biurowych (21%). Natomiast wśród ogłoszeń publikowanych w publikatorach dominują oferty pracy dla pracowników usług i sprzedawców oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (po 25%).

Tabela 1. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=80)	Publikatory (N=20)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1%	5%
specjaliści	4%	5%
technicy i inny średni personel	11%	5%
pracownicy biurowi	21%	5%
pracownicy usług i sprzedawcy	20%	25%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0%	0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	18%	15%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6%	25%
pracownicy przy pracach prostych	19%	15%

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

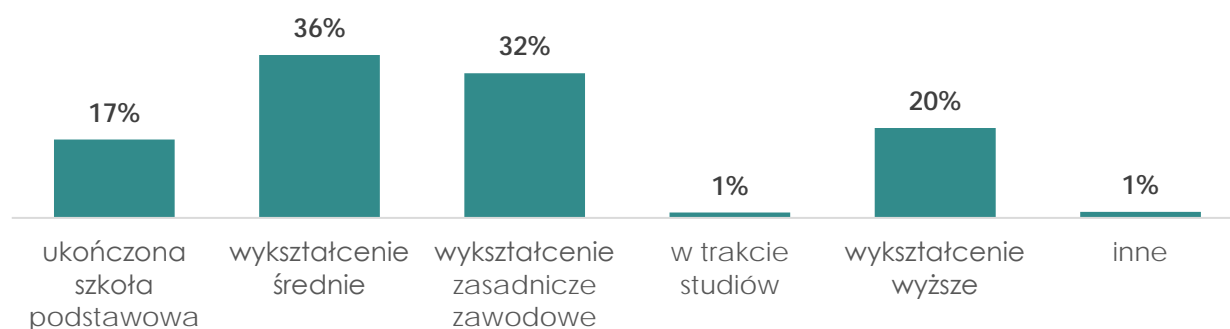
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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 12% 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 (80%), zaś w przypadku 21% oczekiwane jest doświadczenie branżowe. Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W przypadku ofert adresowanych do mieszkańców powiatu lipskiego jedynie w siedmiu ofertach został określony wymagany staż pracy. Spośród tych ofert najczęściej pracodawców określa jego wymiar na okres do 1 roku.

W części ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia (72%). Dodatkowo warto podkreślić, że tylko jedna z tych ofert pochodziła z publikatorów. Ponad jedna trzecia pracodawców oczekuje od kandydatów wykształcenia średniego (36%). Wymagane wykształcenie zawodowe akcentowane jest w drugiej kolejności (32%), zaś w trzeciej kolejności pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym (20%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia

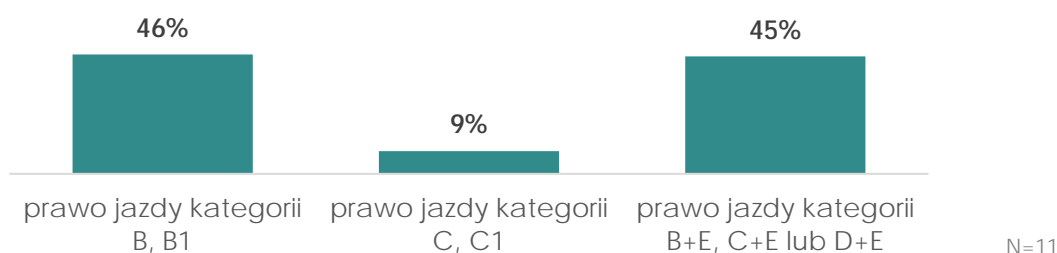


N=75

Jedynie w sześciu ofertach sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można przede wszystkim z preferencjami w kierunku języka angielskiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 10% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1 oraz kategoria B+E, C+E lub D+E. Zostały one wymienione odpowiednio w 46% oraz 45% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy.

Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy



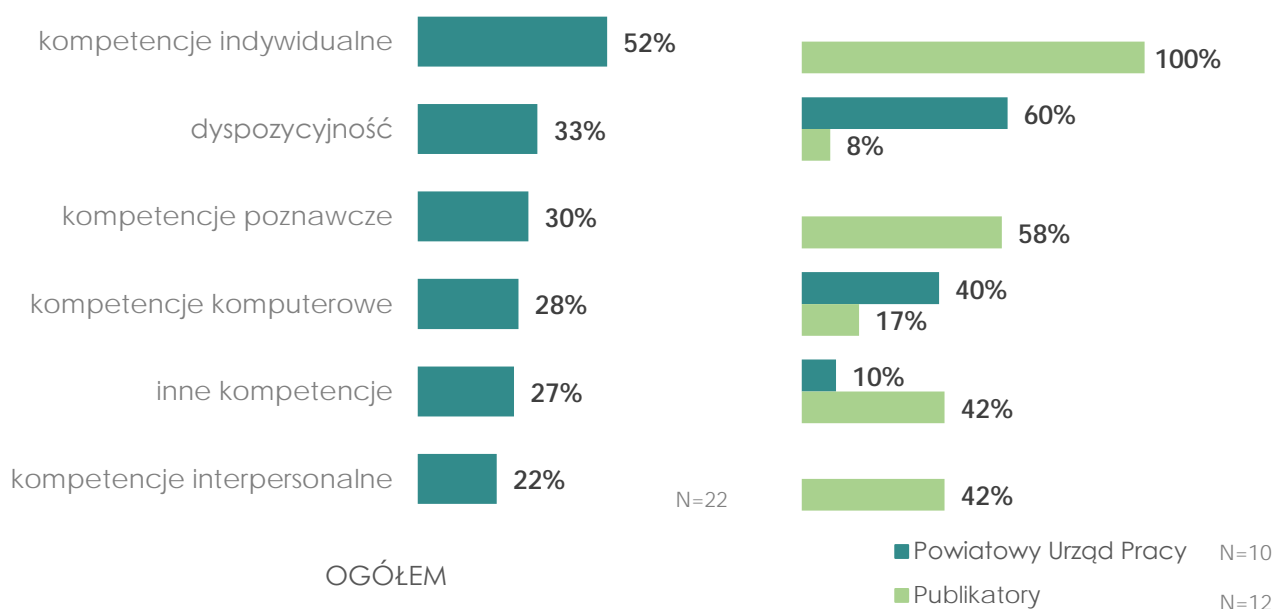
W zaledwie trzech ofertach zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Dotyczyły one uprawnień do kierowania wózkiem widłowym oraz umiejętności/zdolności technicznych lub budowlanych.

Jedynie ośmiu pracodawców poszukiwało pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiały się książeczka sanepid, orzeczenie o niepełnosprawności, pozwolenie na broń oraz oświadczenie o niekaralności.

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 (52%). Dyspozycyjność plasuje się na drugim miejscu (33%). Tymczasem kompetencje poznawcze obecne są w 30% ofertach pracy.

Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagane są odpowiedzialność i obowiązkowość (42%), natomiast w drugiej kolejności najczęściej wymagane jest zaangażowanie (33%). Jednocześnie w 17% ofert zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników, których cechuje kultura osobista, uczciwość oraz chęć do pracy/nauk i, motywacja.

Rysunek 8. Wymagane kompetencje indywidualne



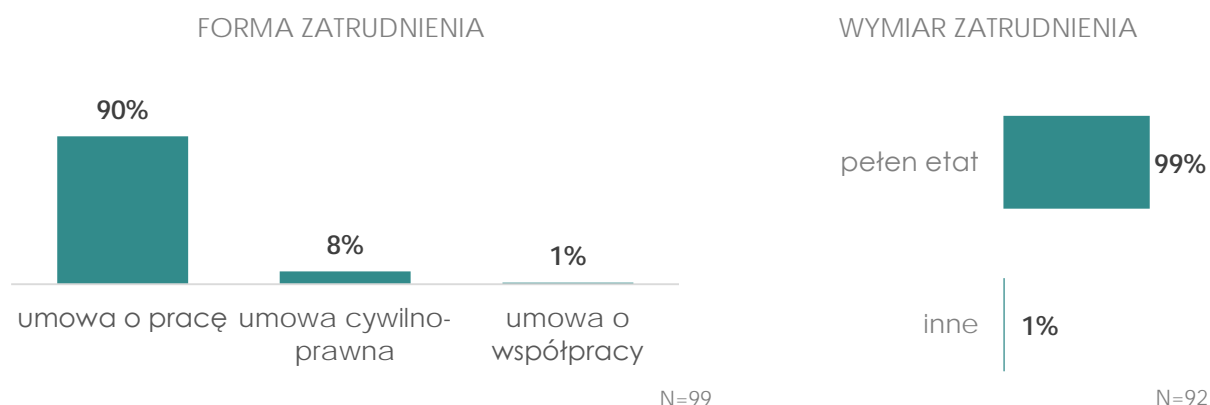
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko czterech na pięciu pracodawców zamieściło w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie (79%). Większość z nich oferuje minimalną stawkę pomiędzy 1001 a 2499 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że zdecydowana większość ofert, w których zamieszczone zostało oferowane wynagrodzenie, pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy.

W zdecydowanej większości zebranych ofert określona została podstawa zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia (odpowiednio 93% i 88%). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 90%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna (8%). 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 ich źródła zdecydowana większość pracodawców oferuje pracę na pełny etat (99%).

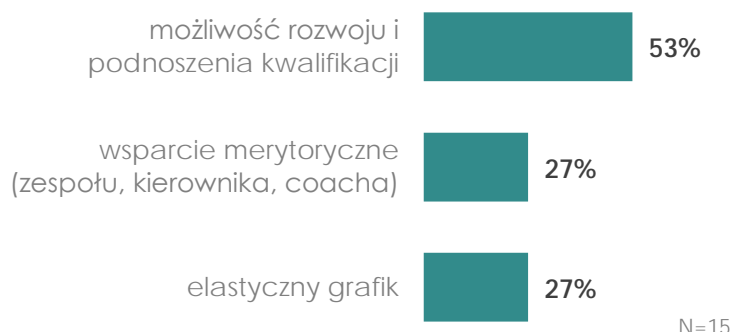
Rysunek 9. Oferowane warunki zatrudnienia



Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłacowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu lipskiego w 13% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują. Warunki pozapłacowe wymieniane były wyłącznie w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłacową jest możliwość rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji (53%). Na drugim miejscu uplasował się aspekt związany ze wsparciem merytorycznym oraz elastyczny grafik (po 27%).

Rysunek 10. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



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

Podregion radomski posiada jedną z większych na tle pozostałych podregionów województwa bazę regularnie aktualizowanych ofert pracy. Warto odnotować, że branżą z największym potencjałem zatrudnienia jest handel, zaś najbardziej poszukiwani są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Tabela 2. Podregion radomski 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