

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 DANA E 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

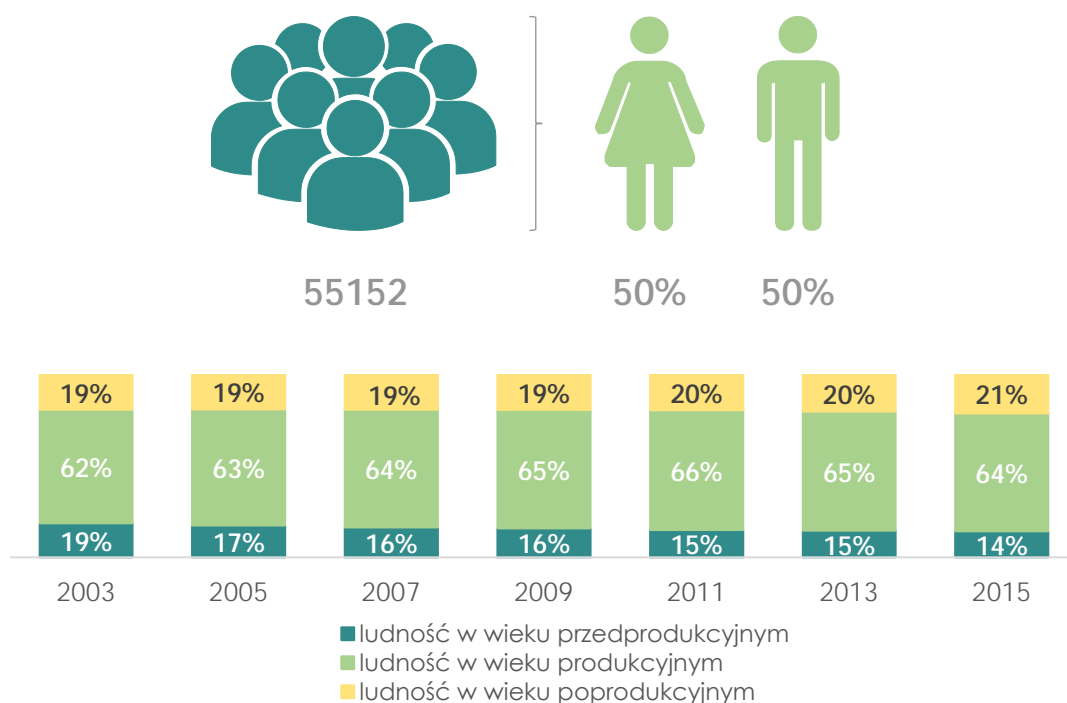


CHARAKTERYSTYKA POWIATU SOKOŁOWSKIEGO

Powiat sokołowski rozciąga się na powierzchni ok. 1131 km², a w jego skład wchodzi łącznie dziewięć gmin (jedna miejska, siedem wiejskich, jedna wiejsko-miejska, odpowiednio: Sokołów Podlaski (gmina miejska), Bielany (gmina wiejska), Ceranów (gmina wiejska), Jabłonna Lacka (gmina wiejska), Kosów Lacki (gmina miejsko-wiejska), Repki (gmina wiejska), Sabnie (gmina wiejska), Sokołów Podlaski (gmina wiejska), Sterdyń (gmina wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 55152 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (48 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 -104.²

Rysunek 1. Ludność powiatu sokołowskiego (2015 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

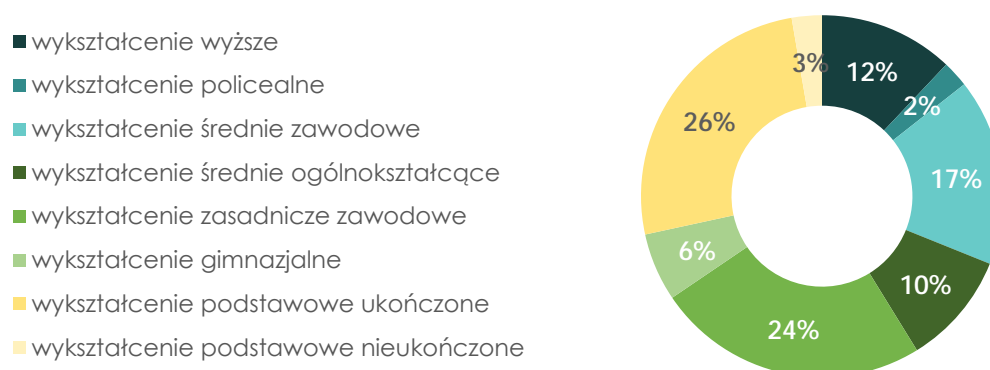
Ważnymi czynnikami, które warto brać pod uwagę podczas konstruowania analiz rynku pracy są średni wiek mieszkańców powiatu i ruchy ludności. Wartość tego pierwszego wskaźnika wynosi 41,7 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 64% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 14% w wieku przedprodukcyjnym, a 21% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w 2015 roku zarejestrowano 453 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 626 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

wewnętrznych wynosi dla powiatu -173.³ Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast 4.⁴

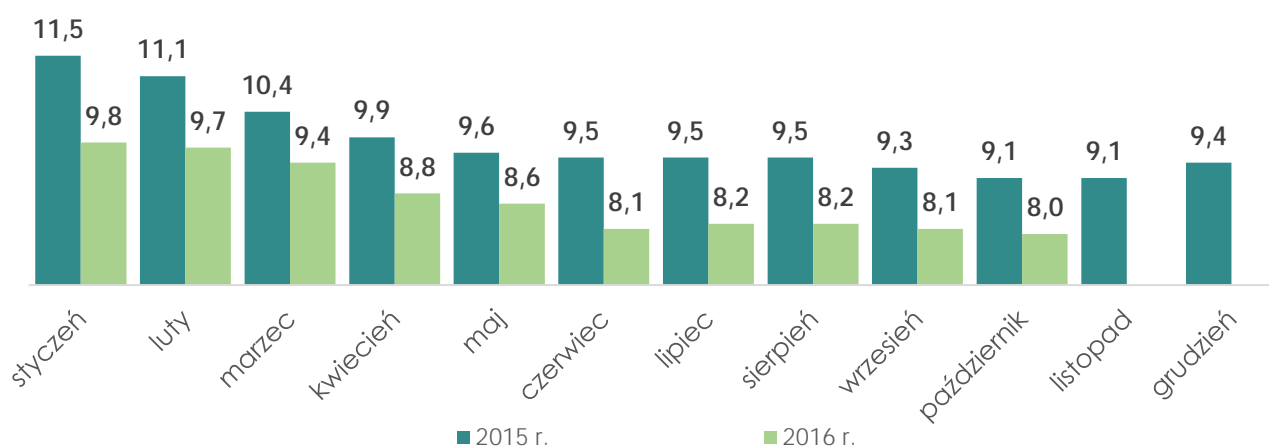
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu sokołowskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 15 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki i w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców powiatu posiada wykształcenie podstawowe (26%), podczas gdy wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymuje się 24% społeczności powiatu. W trzeciej kolejności najczęściej posiadanym wykształceniem jest wykształcenie średnie zawodowe (17%).⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie sokołowskim



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 185 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 49% stanowią kobiety, zaś 51% mężczyźni. Powiat sokołowski charakteryzuje się stopą bezrobocia porównywalną do danych dla województwa (8%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3568,59zł.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 SOKOŁOWSKI

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w powiecie. W przypadku powiatu sokołowskiego w świetle wyników analizy publikowanych i zgłaszanych ofert pracy mówić można przede wszystkim o silnej pozycji sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych (włączając motocykle), przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa.

Przy czym potencjał zatrudnienia w poszczególnych branżach różnicuje się ze względu na źródło, w którym pracodawcy zdecydowali się umieścić ogłoszenia o pracę. Źródłem najliczniejszych ofert pracy w przetwórstwie przemysłowym będzie Powiatowy Urząd Pracy. Natomiast ogłoszenia akcentujące zapotrzebowanie na zawody w handlu najczęściej zgłaszane jest za pośrednictwem publikatorów. Tymczasem, ogłoszenia pracodawców z sektora budownictwa zgłaszane są wyłącznie do Powiatowego Urzędu Pracy.

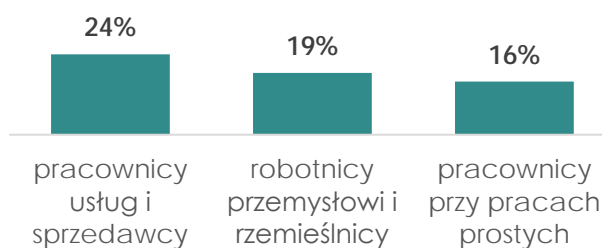
Tabela 1. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie sokołowskim

SEKCJA PKD	WSZYSTKIE OFERTY (N=157)	RODZAJ PUBLIKATORA	
		Powiatowy Urząd Pracy (N=136)	Publikatory (N=21)
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1%	2%	0%
przetwórstwo przemysłowe	20%	18%	33%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1%	1%	0%
budownictwo	11%	13%	0%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	24%	27%	10%
transport i gospodarka magazynowa	9%	10%	5%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4%	4%	0%
informacja i komunikacja	1%	1%	0%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2%	0%	14%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3%	4%	0%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5%	4%	14%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4%	5%	0%
edukacja	8%	8%	5%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1%	1%	0%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5%	3%	14%
pozostała działalność usługowa	2%	2%	5%

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE SOKOŁOWSKIM

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 usług i sprzedawcy (24%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują robotników przemysłowych i rzemieślników (19%), zaś na trzeciej lokacie plasują się pracownicy przy pracach prostych (16%).



N=304

Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że za pośrednictwem zarówno Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikatorów najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców (odpowiednio 23% i 26%).

Tabela 2. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=170)	Publikatory (N=134)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1%	5%
specjaliści	11%	5%
technicy i inny średni personel	7%	14%
pracownicy biurowi	8%	2%
pracownicy usług i sprzedawcy	23%	26%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0%	0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19%	19%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12%	20%
pracownicy przy pracach prostych	21%	10%

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

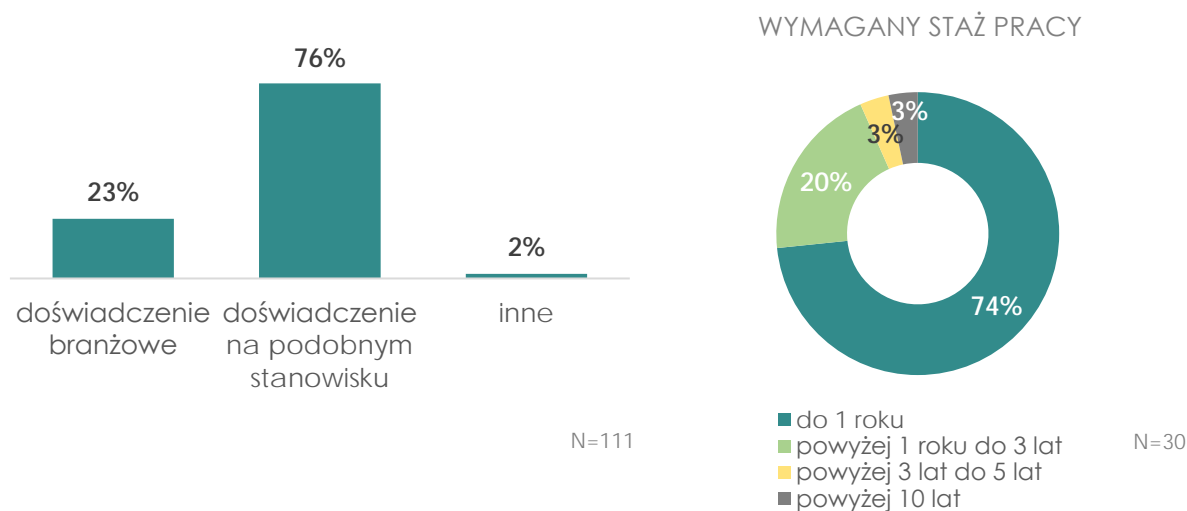
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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

W blisko jednej 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 (76%), zaś w przypadku 23% 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.

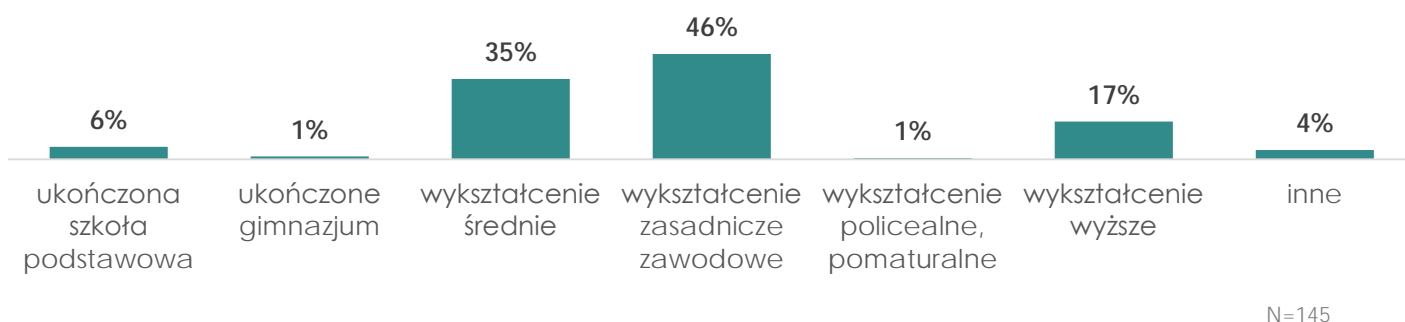
Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W 9% ofert został doprecyzowany wymagany staż pracy. Spośród tych ofert najwięcej pracodawców określa jego wymiar na okres do 1 roku (74%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W 65% ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia. Relatywnie silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (46%). Wymagane wykształcenie średnie akcentowane jest w drugiej kolejności (35%), zaś w trzeciej kolejności pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym (17%). 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.

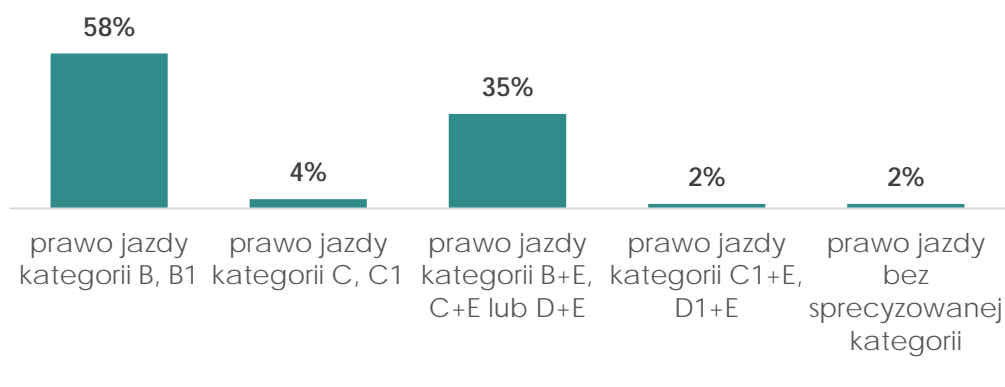
Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia



W niespełna 6% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można z preferencjami w kierunku języka angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego, włoskiego, hebrajskiego, arabskiego i ukraińskiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 18% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1. Została ona wymieniona w 58% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy. Wśród ofert publikowanych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej wymaganą kategorią prawa jazdy jest kategoria B, B1, natomiast w publikatorach najczęściej zamieszczane są oferty akcentujące zapotrzebowanie na kadrę z prawem jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E.

Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy

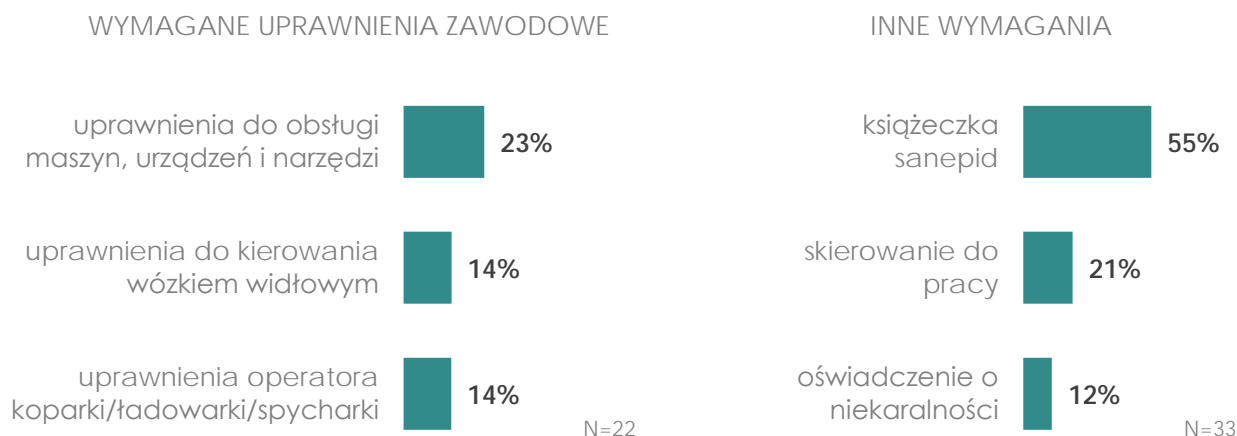


W 7% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowane był popyt na kadrę z uprawnieniami do obsługi maszyn, urządzeń i narzędzi (23%) oraz z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowym i z uprawnieniami operatora koparki, ładowarki lub spycharki (po 14%). Pracownicy posiadający uprawnienie do obsługi maszyn, urządzeń i narzędzi najczęściej poszukiwani są poprzez Powiatowy Urząd Pracy. Natomiast w publikatorach częściej można znaleźć ogłoszenia adresowane do osób z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowym i obsługi koparki, ładowarki i spycharki.

Blisko jedna dziesiąta pracodawców poszukiwała pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiały się książeczka sanepid (55%), skierowanie do pracy (21%)

oraz oświadczenie o niekaralności (12%). Wymagania dotyczące posiadania książeczki sanepid oraz skierowania do pracy częściej zamieszczane były w ogłoszeniach zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy, natomiast orzeczenie o niekaralności częściej wśród wymagań znaleźć można w publikatorach.

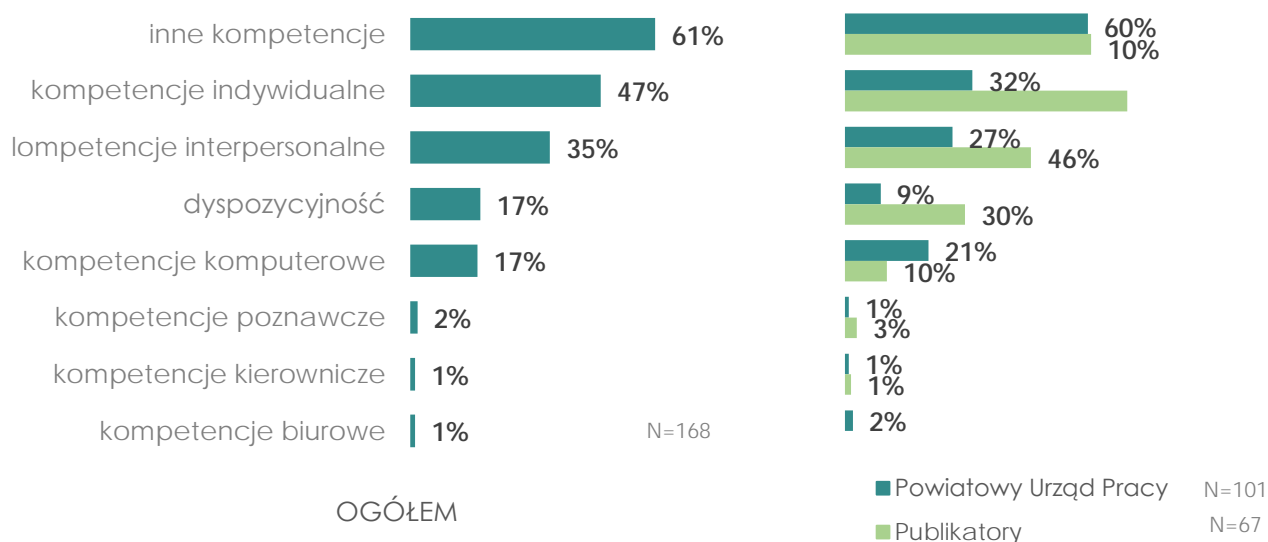
Rysunek 8. Wymagane uprawnienia zawodowe i inne wymagania



ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

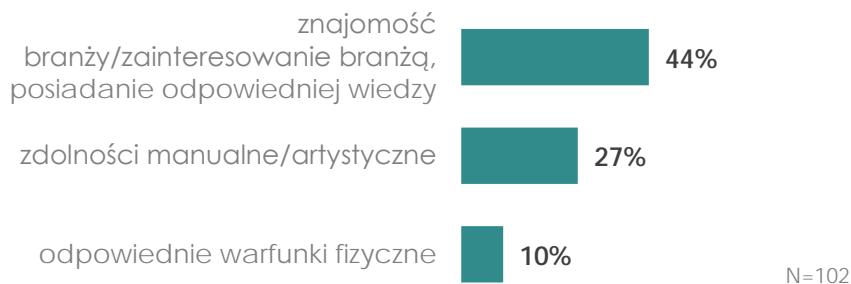
O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. W tym zakresie kompetencje skategoryzowane jako inne, w zakres których wchodzi m.in. zdolności manualne czy odpowiednie warunki fizyczne, lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców powiatu (61%). Kompetencje indywidualne obecne są w 47% ofertach pracy. Tymczasem kompetencje interpersonalne plasuje się na trzecim miejscu (35%).

Rysunek 9. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spśród wymaganych innych kompetencji najczęściej wymagana jest znajomość branży, zainteresowanie branżą oraz posiadanie odpowiedniej wiedzy (44%), natomiast w drugiej kolejności najczęściej wymagane są zdolności manualne i artystyczne (27%). Jednocześnie w 10% ofert zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników o odpowiednich warunkach fizycznych.

Rysunek 10. Wymagane inne kompetencje



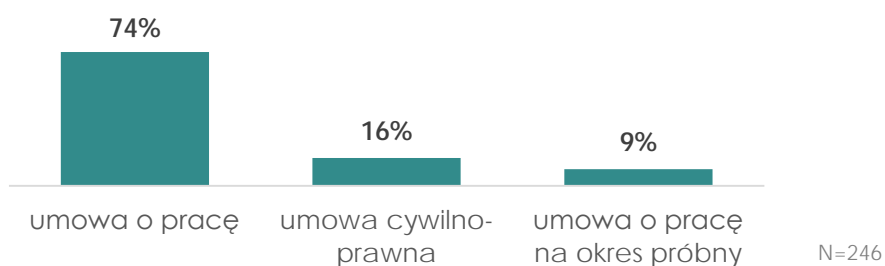
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko 62% 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 zamieszczane było częściej zamieszczane w ogłoszeniach zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy.

W większości ofert określona została podstawa zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia (odpowiednio 77% i 72%). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 74%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna (16%). Klasyfikację trzech najczęściej oferowanych form zatrudnienia zamyka umowa o pracę na okres próbny, która jest oferowana przez 9% 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.

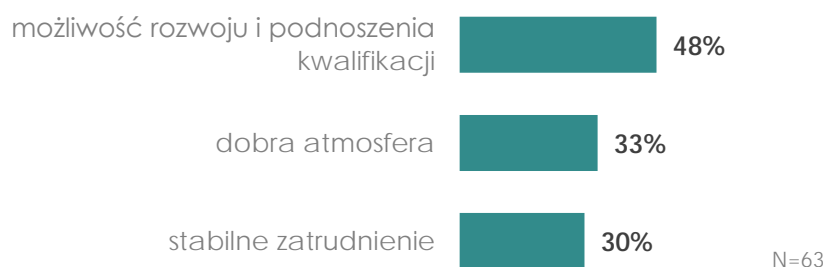
Rysunek 11. Oferowane warunki zatrudnienia



Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłatcowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu sokołowskiego w 20% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują. Warunki pozapłatcowe wymieniane były częściej w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłacową jest możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji (48%). Na drugim miejscu uplasowała się dobra atmosfera (33%), natomiast na trzecim stabilne zatrudnienie (30%).

Rysunek 12. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



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

Podregion siedlecki 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 pracownicy usług i sprzedawcy.

Tabela 3. Podregion siedlecki 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