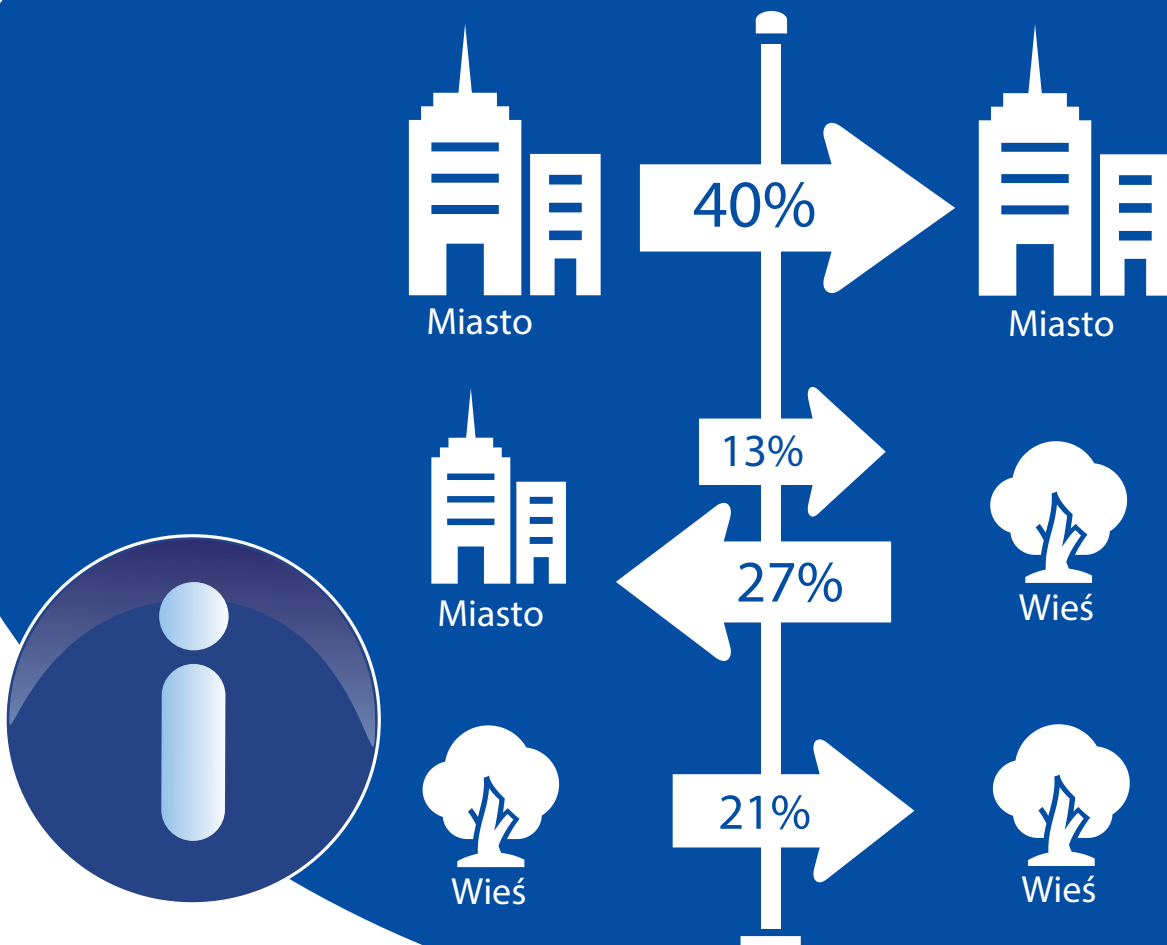


Kierunki migracji



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

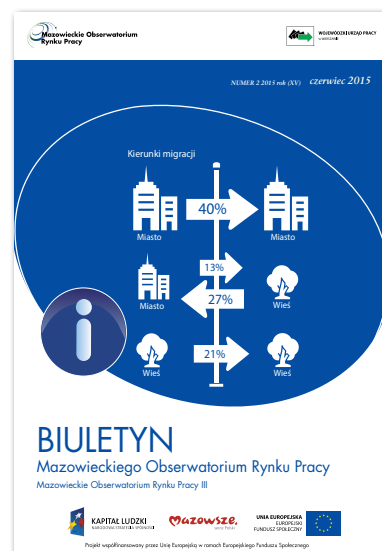
Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Wstęp	2
Okiem eksperta. Problemy lokalnych rynków pracy – ich rozpoznawanie i rozwiązywanie	3
Wewnętrzne migracje zarobkowe mieszkańców Mazowsza	5
Analiza ofert pracy na Mazowszu	8
Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych – nowa metodologia	11
Barometr zawodów, czyli nowe badanie lokalnych ryn- ków pracy	13
25 lat publicznych służb zatrudnienia na Mazowszu	15
Bezrobocie rejestrowane na Mazowszu w końcu czerwca 2015 r.	17
Konkurs	18



**Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy**
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:

Anna Węglicka

Katarzyna Kozakowska

Korekta:

Anna Węglicka

Katarzyna Kozakowska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Michał Galant

Zdjęcia:

Fotolia, Freepik, archiwum MORP, archiwum
WUP w Warszawie

Wydawca:

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Adres redakcji:

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.
tel. (22) 578 44 00

obserwatorium@wup.mazowsze.pl

www.obserwatorium.mazowsze.pl

www.wup.mazowsze.pl

**Wydawnictwo bezpłatne w ramach projektu
„Mazowieckie Obserwatorium Rynku
Pracy III” współfinansowane ze środków Unii
Europejskiej w ramach Europejskiego Fundu-
szu Społecznego.**

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i za podaniem źródła.



Szanowni Państwo,

Oto kolejny numer Biuletynu Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, do lektury którego gorąco Państwa zachęcamy. W najnowszym wydaniu znajdziecie Państwo eksperckie opracowania, wyniki naszych najnowszych badań, a także relacje z najważniejszych wydarzeń.

Tym razem, na naszych stałych stronach dla eksperta gości Prof. Adam Kurzynowski, członek Rady Programowej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. W swoim artykule okiem eksperta ocenia rolę badań i analiz w rozpoznawaniu i rozwiązywaniu problemów lokalnych rynków pracy.

Istotne zadanie samorządu województwa i samorządów powiatów w tym obszarze stanowi prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. W 2015 r. będzie on realizowany według nowej metodologii. O najistotniejszych zmianach w założeniach metodologicznych dowiecie się Państwo z opracowania Moniki Ćwiek.

Tradycyjnie na łamach Biuletynu przedstawiamy także syntetyczne opracowania naszych najnowszych badań. Mamy nadzieję, że ich lektura będzie zachętą do sięgnięcia po pełne raporty, które znaleźć można w naszym serwisie internetowym: www.obserwatorium.mazowsze.pl.

Polecamy Państwa uwadze przede wszystkim temat migracji poruszony w badaniu Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza. Przynosi ono wiele nowych informacji na temat migracji na terenie województwa – jej rodzajów, kierunków, przyczyn, a także profilu społeczno-demograficznego migrantów.

W niniejszym numerze prezentujemy także wyniki ostatniej edycji badania Analiza ofert pracy na Mazowszu. Jeśli zastanawia Państwa, jakich pracowników poprzez ogłoszenia poszukują mazowieccy pracodawcy, czego wymagają od kandydatów do pracy, a co im oferują, warto sięgnąć do materiału opracowanego przez Joannę Obalek.

A jako błyskawiczny i przyjemny sprawdzian z lektury Biuletynu potraktujcie Państwo nasz konkurs, w którym na zwycięzców jak zwykle czekają atrakcyjne nagrody.

Życzymy przyjemnej i wzbogacającej lektury!



OKIEM EKSPERTA

Problemy lokalnych rynków pracy – ich rozpoznawanie i rozwiązywanie

Od lat 70. zaczęto coraz więcej uwagi zwracać na środowiska lokalne i ich rozwój. Nastąpiło to prawie równocześnie z coraz silniejszym upowszechnianiem się idei rozwoju zrównoważonego, który oficjalnie został zadeklarowany jako koncepcja i perspektywa rozwoju społeczeństw i świata. Mogłoby się wydawać, że globalizm i lokalizm jako dwa podejścia do procesu rozwojowego się wykluczają, ponieważ orientacja na czynniki i możliwości lokalne (na lokalizm) nie dadzą się pogodzić z ujęciem globalnym czynników rozwoju (globalizmem), gdyż te dwa obszary czynników nie ułożą się w jeden ciąg służący rozwojowi. Ta obawa nie ma podstaw, ponieważ tylko rozwój lokalny w poszczególnych krajach może być podstawą sukcesu globalnego. Dzieje się tak dlatego, że główne trzy czynniki decydujące o rozwoju znajdują się zawsze na poziomie lokalnym, tj. środowisko naturalne, ludzie (kapitał ludzki) oraz przedsiębiorstwa/zakłady pracy, w których wytwarzane są produkty lub usługi, sprzedawane na rynkach krajowych i zagranicznych. Spojrzenie na środowisko lokalne jako pierwotne i globalne jako wtórne można uogólnić stwierdzeniem, że najistotniejszym w rozwoju globalnym jest rozwój środowisk lokalnych w poszczególnych krajach, ponieważ to decyduje o dobrobycie ludności i wysokiej lokacie kraju według wskaźnika PKB oraz wskaźnika rozwoju społecznego HDI w porównaniach międzynarodowych. Uwagi powyższe odnoszą się do rozwoju lokalnego, w tym szczególnie bezrobocia, kreowania i wykorzystania kapitału ludzkiego, warunków bytu rodzin i gospodarstw domowych, ubóstwa i wykluczenia społecznego i innych ważnych spraw.

Wnikliwe podejście do rozwoju wymaga zwrócenia większej uwagi na zakres, dostępność i jakość danych statystycznych i badawczych o zjawiskach społecznych mających miejsce w gminie i powiecie. To ma wpływ na jakość informacji, która jako suma danych z gmin i powiatów jest wykorzystywana na poziomie wojewódzkim, regionalnym, a następnie krajowym.

Zgodnie z ustawą o statystyce publicznej podmioty gospodarcze oraz instytucje publiczne i niepubliczne obowiązane są do gromadzenia i przekazywania informacji o swojej działalności do jednostek zwierzchnich lub Głównego Urzędu Statystycznego, który dokonuje agregacji danych według obowiązujących przepisów i zgodnie z zasadami przyjętymi przez Eurostat. Agregację danych statystycznych na poziomie kraju i województw określa GUS, ale wciąż trwają prace nad nowymi metodami badań statystycznych i poszerzeniem zakresu publikowanych danych w skali całego kraju, województw oraz regionów.

Informacja statystyczna o sytuacji w lokalnych środowiskach

Można wyjść od stwierdzenia, że dla dobrego zarządzania daną dziedziną rzeczywistości potrzebna jest dobra informacja bieżąca i z okresu przeszłego dla opracowania diagnozy i prognozy rozwoju danego środowiska lokalnego, np. sytuacji na rynku pracy. Procesy społeczne i gospodarcze dokonują się w środowiskach lokalnych (głównie w gminach i powiatach), ale „politycznie” realizują sposób się w pozytywny lub negatywny

na forum lokalnym lub krajowym, np. w politycznych sporach lub w czasie wyborów. Jeżeli zgodzimy się z takim poglądem to sprawa diagnoz i prognoz sytuacji na rynku pracy na poziomie lokalnym staje się zasadniczą sprawą. Brak pracy występuje na lokalnym rynku pracy, ale także niedobór pracowników również najszybciej jest odczuwany na lokalnych rynkach pracy. Obie sytuacje powodują przepływ pracowników między środowiskami lokalnymi, regionalnymi oraz między krajami. Sprawa niedoboru rąk do pracy, lub ich nadmiaru, ma swoje źródło w środowiskach lokalnych. To, co dzieje się na większych obszarach przestrzennie-administracyjnych to już statystyka zdarzeń zachodzących na poziomie gmin i powiatów. Jeżeli tak, to na poziomie lokalnym powinny być szerzej wykorzystywane dane statystyczne i badawcze w praktyce zarządzania kapitałem ludzkim i rynkiem pracy. Natomiast gdy chodzi o powiaty i gminy tak dostępnych i zagregowanych danych nie ma, co niewątpliwie uniemożliwia władzom samorządowym porównanie z innymi np. powiatami czy gminami. Nie jest tak tylko w Polsce, podobnie jest w innych krajach UE. Najmniejsze jednostki administracyjne korzystają z samodzielnie gromadzonych danych, ale z zasady trudno je użyć np. do porównań między powiatami czy gminami bez specjalnego opracowania istniejących danych dla porównywanych jednostek. Wynika z tego, że do analiz, diagnoz i prognoz na poziomie lokalnym nie ma danych np. dotyczących dochodów gospodarstw domowych, bezrobocia w gospodarstwach domowych, przepływów zatrudnionych, struktury i jakości kapitału ludzkiego. Nie jest też możliwa pełniejsza analiza wskaźników rozwoju, które są tworzone zawsze w określonym celu i określonej przestrzeni kraju.

Wyżej stwierdzono, że informacje o wszystkich zdarzeniach w życiu społeczno-gospodarczym powstają na szczeblu lokalnym, ponieważ tu się odbywają procesy pracy, funkcjonowanie przedsiębiorstw, instytucji publicznych, zaspokajanie potrzeb społecznych i indywidualnych potrzeb osób i ich rodzin. Można zatem stwierdzić, że lokalne środowiska dostarczają statystyce publicznej danych, które informują o faktach gospodarczych i społecznych w całym kraju. Środowiska lokalne (jak np. miasta, powiaty i gminy) dostarczają informacji według ustalanych reguł (sprawozdania) i dlatego można je scalać i porównywać oraz obliczać według przyjętych algorytmów np.: wskaźniki rozwoju, bezrobocia, dochodów gmin z podatków lokalnych itp.

Problemem jest to, w jakim stopniu zagregowana informacja prezentowana przez GUS, Eurostat lub ONZ zaspokaja potrzeby. Obecnie we wszystkich krajach najpełniej jest przedstawiona informacja dotycząca krajów, później regionów, brak jest natomiast zagregowanych danych statystycznych dla środowisk lokalnych, tj. gmin i powiatów. Decydują tu koszty opracowania danych i zakres odbiorców informacji statystycznej. Bardzo duża liczba jednostek administracyjnych (gmin, powiatów) uniemożliwia opracowywanie dla tych jednostek danych statystycznych np. w rocznikach statystycznych. Stąd bieżąca statystyka służy do zaspokajania aktualnych potrzeb na te dane, które znajdują się



w różnych instytucjach. Analizy dotyczące problemów społecznych wymagają zebrania danych z PUP, OPS, PCPR, organizacji pozarządowych, organizacji pracodawców itp. Inaczej mówiąc osoby prowadzące badania, ale także praktycy, gromadzą dane z różnych źródeł, co wymaga wiedzy, jak dane są gromadzone i agregowane. Wskazuje to, że istniejące na poziomie lokalnym dane można wykorzystać w pracach analitycznych, w tym również do badania i diagnozowania lokalnych problemów rynku pracy, po ich specjalnym przygotowaniu, ponieważ nie są one, poza oficjalną sprawozdawczością, opracowywane.

Jednak trudność powstaje wówczas, gdy są potrzebne dane, które nie są obowiązkowo gromadzone (ustawa o statystyce publicznej), a są potrzebne praktyce lub nauce. Wówczas niezbędne są specjalne badania mające dostarczyć te informacje. Mogą to być badania statystyczne lub socjologiczne, których celem jest zdobycie informacji np. o postawach, zachowaniach, warunkach pracy i bytu, funkcjonowaniu rodzin i szerszych zbiorowości. Badania środowisk lokalnych stały się bardziej popularne, ponieważ ich wyniki są wykorzystywane coraz powszechniej do opracowania różnego rodzaju strategii lokalnych, regionalnych i krajowych. Wyniki te są także wykorzystywane w lokalnej polityce społecznej, w celu rozwiązywania problemów społecznych.

Badania lokalnych rynków pracy

Dla skutecznego działania podmiotów, mających rozwiązywać lokalne problemy, potrzebna jest dobra, odnawialna informacja statystyczna i empiryczna, dająca obraz tych zjawisk i ich dynamikę z uwzględnieniem szeregów czasowych. Ważnym zadaniem jest zatem tworzenie systemu lokalnych danych, aby można było użyć je w diagnozowaniu rynku pracy i innych zjawisk. Powyższe nie dotyczy tylko danych statystycznych, lecz także wyników badań empirycznych prowadzonych z odpowiednią częstotliwością (monitoring). Można więc tworzyć lokalne bazy danych, co uczyniono np. w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy, w 2011 r. uruchamiając bazę danych o rynku pracy, instytucjach edukacji zawodowej i ustawicznej, zawierającej także wyniki badań wśród pracodawców oraz kierowników instytucji edukacyjnych.

W obecnej praktyce rozwiązywania trudności na rynku pracy czas często nie jest doceniany. Powinno się więcej uwagi zwracać na diagnozę początkowej fazy negatywnego zjawiska, tj. wówczas, gdy nie jest utrwalone i nie powoduje jeszcze tylu zniszczeń w życiu jednostek, rodzin i grup społecznych. Opóźniona diagnoza powoduje, że trudniej je ograniczać i zwalczać, ponieważ wytwarzają się mechanizmy utrwalające zachowania osób uwikłanych w zaistniałą sytuację. Wczesne rozpoznanie problemu powinno być początkiem szybkiego działania stawiającego bariery np. dla dalszego pogarszania się sytuacji, co powinno służyć przywróceniu normalności w życiu jednostek, rodziny lub grupy społecznej. Wiadomo, że np. udział długotrwale bezrobotnych wśród ogółu bezrobotnych jest zbyt duży, udział świadczeniobiorców pomocy społecznej zbyt długo otrzymujących tę pomoc, zamiast ich szybszego usamodzielnienia itp. Diagnoza i szybkie działanie to klucz do ograniczania i rozwiązywania trudnych problemów przy współpracy różnych podmiotów działających w środowisku lokalnym.

Stała obserwacja statystyczna i socjologiczna środowiska lokalnego jest niezbędna w zapobieganiu powstawania ostrych problemów na rynku pracy i innych. Negatywnych zjawisk społecznych nie można zlikwidować raz na zawsze. Jeżeli tak by się stało, to po pewnym czasie pojawią się ponownie stare lub nowe problemy, gdy np. zmienią się drastycznie warunki na rynku pracy. Dlatego też potrzebne jest podejście, które każe widzieć te zjawiska jako obecne, o małym lub dużym natężeniu, co dla podmiotów, w tym władz lokalnych, tworzy potrzebę przeciwdziałania w postaci skutecznej profilaktyki i polityki społecznej.

Monitoring lokalnych rynków pracy

Okresowe monitorowanie lokalnych rynków pracy jest niezbędne, żeby można było ustalać, co się zmienia i jaka jest dynamika zmian. Oczywiście analizy miesięczne, kwartalne i roczne istnieją, ale chodzi o ustalenie zmian nie tylko na podstawie danych statystycznych, lecz także ustalenie zmian w postawach i zachowaniach społecznych osób, które znalazły się wśród bezrobotnych. Monitoring, z racji jego powtarzalności obserwacji, daje dobry materiał do analizy i wniosków.

Wyniki badań socjologicznych dostarczają danych umożliwiających pełniejszą analizę poszczególnych problemów rynku pracy i ocen sposobów ich rozwiązywania. Rola monitoringu nie polega tylko na zebraniu danych, ich analizie i stwierdzeniu stanu zjawisk w punkcie T1 – Tn, lecz także na tym, że umożliwia on badanie skutków zdarzeń zarejestrowanych w określonych latach. Dane te umożliwiają tworzenie środowiskowego modelu zmian poprzez ograniczanie i eliminowanie negatywnych zjawisk oraz wpieranie pozytywnych tendencji rozwojowych. Wiedza dostarczana w ten sposób mieszkańcom może być czynnikiem zachęcającym do dialogu obywateli - władza lokalna oraz obywatele - liderzy instytucji odpowiedzialnych za dane dziedziny życia w gminie i powiecie.

Podsumowanie

Zrównoważony rozwój lokalny odbywa się poprzez współpracę wszystkich partnerów działających w lokalnych środowiskach. Rozwój to usuwanie różnego rodzaju deficytów, ponieważ osoby w nie uwikłane wymagają ochrony socjalnej przy pomocy środków samorządowych i z budżetu centralnego. Dlatego ograniczanie i rozwiązywanie lokalnych problemów zatrudnienia i bezrobocia staje się ważnym zadaniem podmiotów lokalnych, regionalnych i centralnych odpowiedzialnych za politykę gospodarczą i społeczną.

Żeby skutecznie ograniczać i rozwiązywać problemy lokalnego rynku pracy należy je precyzyjnie diagnozować, poprzez stałą obserwację lokalnych danych statystycznych oraz poprzez okresowe badania socjologiczne. Umożliwi to uruchomienie monitoringu lokalnego rynku pracy, dostarczy odnawialnej informacji i diagnoz, co realnie umiejscowi rynek pracy w strategii rozwoju oraz w strategii rozwiązywania lokalnych problemów społecznych.



Adam Kurzynowski – prof. zw. dr hab., długoletni pracownik SGH w Warszawie, obecnie pracuje w Akademii Humanistycznej im. A. Gieysztora w Pułtusku i Europejskiej Uczelni Społeczno-Technicznej w Radomiu.

Wewnętrzne migracje zarobkowe mieszkańców Mazowsza

Stopień migracji wahadłowych w województwie mazowieckim jest znacznie wyższy niż migracji długookresowych. W ponad 30% badanych gospodarstw domowych co najmniej jedna osoba systematycznie dojeżdża, najczęściej w związku z pracą, poza miejsce zamieszkania. Migracje długookresowe z kolei dotyczą jednego na dziesięć gospodarstw. Najliczniejsze z nich to te w obrębie województwa, a nierzadko powiatu.

„Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza” to badanie zrealizowane na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie w kwietniu 2015 roku. Analizom poddano zarobkowe migracje wewnętrzne na obszarze województwa mazowieckiego w 6 podregionach, tj. ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim, radomskim, warszawskim-wschodnim, warszawskim-zachodnim oraz m. st. Warszawie. Badaniem objęto łącznie 3003 gospodarstwa domowe. Problem migracji badano w kilku kontekstach, w szczególności: kierunków, przyczyn i rodzajów. Uzyskane wyniki pozwalają na poznanie specyfiki tego zjawiska w każdym z subregionów, a także występujących prawidłowości.

Migracje wahadłowe

Migracje wahadłowe to stałe dojazdy z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której dana osoba uczy się lub pracuje. W nieco ponad jednej trzeciej badanych gospodarstw przynajmniej jedna osoba regularnie dojeżdża poza miejscowość zamieszkania, zazwyczaj w związku z pracą. Warto przy tym zauważyć, jak zróżnicowany jest ten rodzaj migracji: do innego podregionu, najczęściej większego miasta, kursuje 39% respondentów, dojazdy do pracy w tym samym powiecie dotyczą 36% badanych, zaś 23% udaje się do pracy w obrębie tego samego podregionu, ale innego powiatu. Istotna większość przemieszcza się do pracy i domu codziennie, korzystając zazwyczaj z samochodu, co najczęściej wynika z braku odpowiedniej komunikacji zbiorowej. Oszacowano, że podróż w obie strony zajmuje średnio 1 godzinę 22 minuty a średnia pokonywana odległość w jedną stronę wynosi 25 km. Uśrednione kosz-

ty tych codziennych dojazdów wynoszą ok. 275 zł. Oceniając dojazdy do pracy ankietowani wskazywali czas podróży jako najmniej problemowy, natomiast negatywnie najczęściej oceniano koszty dojazdu do pracy.

Podstawowym powodem decyzji o dojazdach do pracy poza miejscowość zamieszkania dla 57% przemieszczających się był brak korzystnych finansowo ofert pracy. Co warto podkreślić, inną często wskazywaną przyczyną był również brak ofert pracy zgodnych z zainteresowaniami ankietowanych.

Zdaniem uczestników badania najbardziej niekorzystne oddziaływanie migracji wahadłowych dotyczy życia rodzinnego, zwłaszcza czasu spędzanego z najbliższymi, a także relacji towarzyskich (na co wskazała około jedna trzecia respondentów). Jednocześnie zapytani o możliwość przeprowadzki z obecnego miejsca zamieszkania (w okresie najbliższych dwu lat) respondenci sporadycznie wskazywali taką opcję. Jako uzasadnienie podawano przywiązanie do miejsca zamieszkania, rozłąkę z rodziną, a także satysfakcjonującą pracę na miejscu.

W skali województwa mazowieckiego najwięcej migracji wahadłowych w gospodarstwie występowało w podregionach: warszawskim zachodnim (59%) i warszawskim wschodnim (52%). W pozostałych podregionach sytuacja przedstawia się następująco: 40% w ostrołęcko-siedleckim oraz 35% w ciechanowsko-płockim i radomskim. W Warszawie pracujący mieszkańcy korzystali z ofert stołecznego rynku pracy, dlatego stopień tego typu migracji był marginalny.

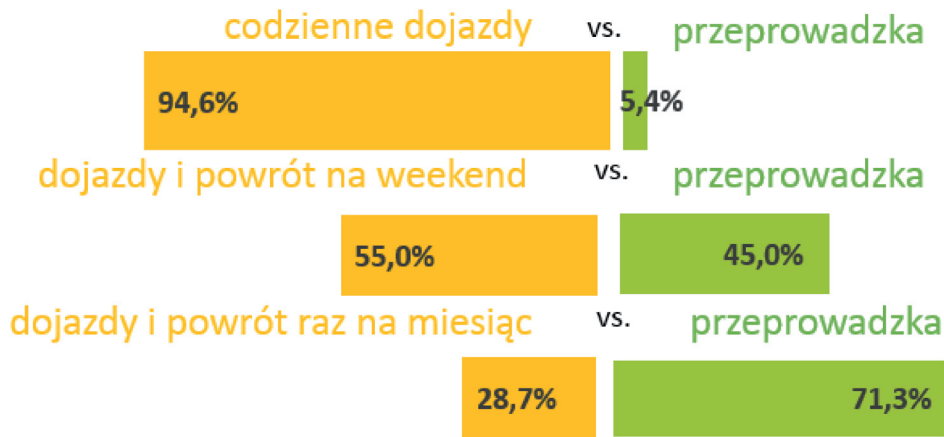
Warto zauważyć, że chociaż ankietowani preferowali dojazdy do pracy nad przeprowadzkę, to jednocześnie czterech spośród dziesięciu akceptowałoby je pod warunkiem, że odbywałyby się na terenie województwa. Nieliczni wskazywali na

Tabela 1. Skala migracji długookresowych w podregionach

Wyprowadzki członków gospodarstwa		
Podregion	TAK	NIE
ciechanowsko-płocki	17,6%	82,4%
ostrołęcko-siedlecki	26,7%	73,3%
radomski	19,3%	80,7%
m. Warszawa	5,6%	94,4%
warszawski wschodni	14,9%	85,1%
warszawski zachodni	13,1%	86,9%

Źródło: „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015 r., s. 23.

Wykres 1. Skłonność do migracji



Źródło: „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015 r., s. 30.

gotowość dojazdów poza granice województwa bądź kraju. Jak wskazuje badanie na decyzję o dojazdach istotny wpływ mają częstotliwość powrotów (co najmniej kilka razy w tygodniu) oraz czas dojazdu (nie więcej niż 45 minut).

Można też zauważyć pewną prawidłowość – im rzadsze powroty do domu, tym mniejsza akceptacja dla pracy poza miejscem zamieszkania. Podobnie sytuacja przedstawia się wobec wydłużającego się czasu dojazdu do pracy.

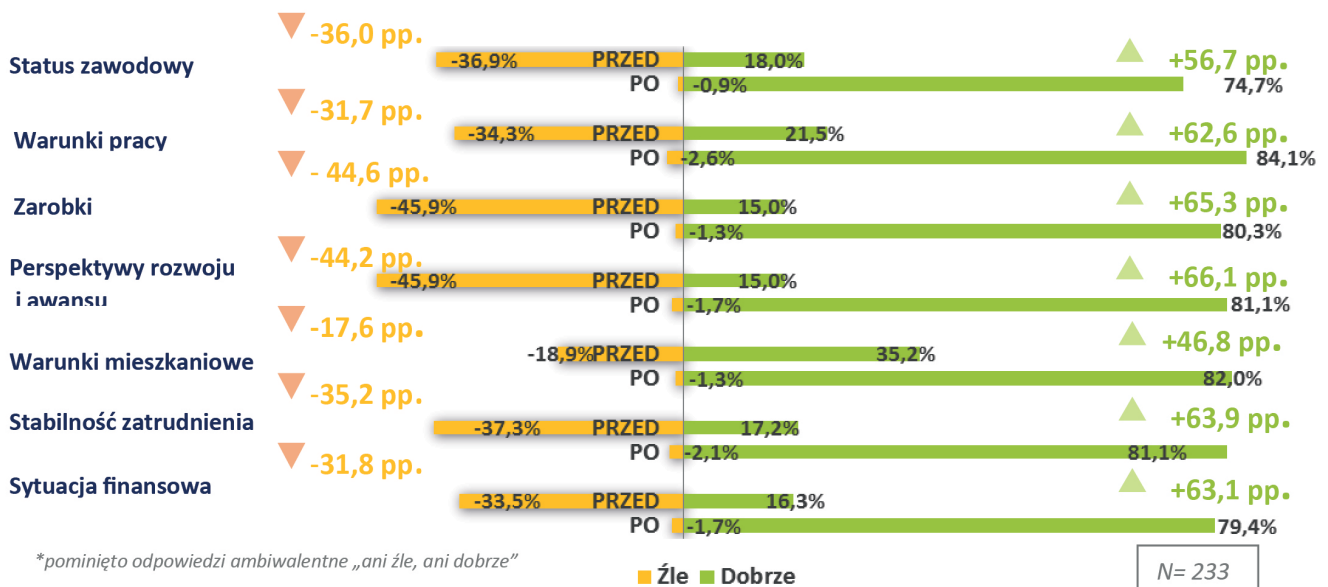
Migracje długookresowe

Innym rodzajem wewnętrznych migracji zarobkowych są migracje długookresowe, czyli zmiany miejsca zamieszkania z intencją pozostania/osiedlenia, np. w związku z pracą lub nauką, na czas minimum 12 miesięcy.

Badani członkowie migrujących gospodarstw domowych najczęściej wskazywali na przeprowadzkę wewnętrzną – z innej miejscowości w województwie mazowieckim (74%). Natomiast 25% migrujących przybyło spoza województwa mazo-

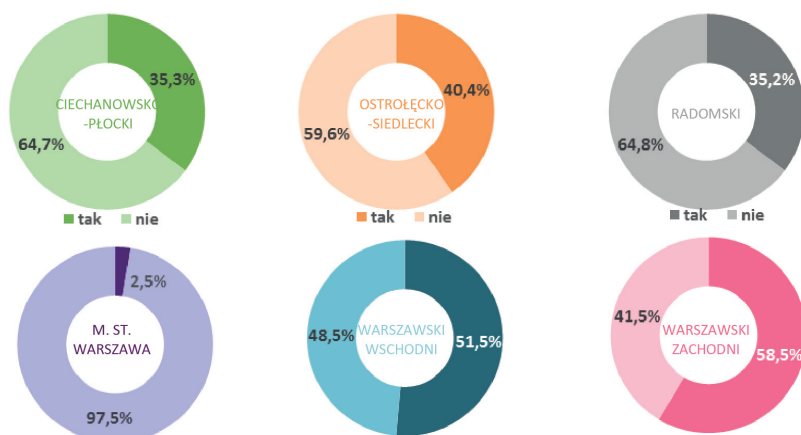
wieckiego i – co nie zaskakuje – zazwyczaj miejscem migracji była Warszawa. Chociaż dominują przeprowadzki z miasta do miasta (40%), to należy zauważyć, że wysoki wskaźnik odnotowuje się także w migracjach z miast na wieś – dotyczyły 25% respondentów. Zbliżoną tendencję można dostrzec w migracjach długookresowych indywidualnych – tu także 40% stanowią przemieszczenia między miastami, zaś ze wsi do miasta 27%, natomiast przybyli z innych województw stanowią wyższy odsetek – 32%. Na przeprowadzkę w związku z pracą zawodową zdecydowało się jedno na trzy gospodarstwa. W przypadku migracji zarobkowej najczęstszymi przyczynami wyjazdu były wysokość wynagrodzenia oraz brak możliwości awansu zawodowego w poprzednim miejscu zamieszkania, zaś czynnikami decydującymi o wyborze miejscowości docelowej były przede wszystkim korzystniejsze perspektywy finansowe oraz przekonanie o poprawie warunków pracy. Jeśli chodzi o migracje niezwiązane z pracą, ich głównym powodem była poprawa sytuacji mieszkaniowej.

Wykres 2. Aspekty związane z pracą – ocena przed i po migracji



Źródło: „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015 r., s. 21.

Wykres 3. Migracje wahadłowe w podregionach



Źródło: „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015 r., s. 25.

W opinii większości ankietowanych miejscowy rynek pracy był oceniany jako ubogi w oferty zatrudnienia, w przeciwieństwie do własnych kwalifikacji i umiejętności dostosowania się do potrzeb pracodawców, które postrzegano dosyć korzystnie. Planując przeprowadzkę z powodu pracy, połowa migrantów poszukiwała ofert pracy w docelowej miejscowości, przy czym jako najczęściej wskazywane i pomocne źródło informacji o zatrudnieniu podawano rodzinę i znajomych.

Czego jeszcze dowiadujemy się z badania?

W analizie migracji długookresowych zwraca uwagę przeważający odsetek kobiet – 59% wobec 41% mężczyzn, ale w migracjach związanych

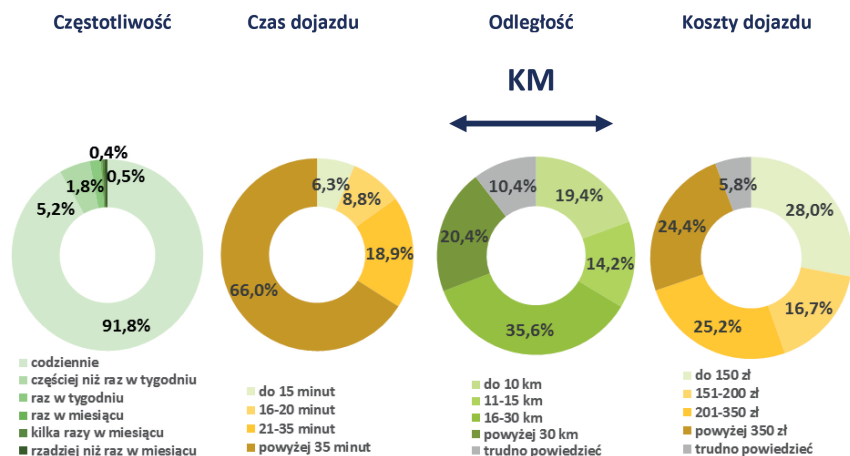
z pracą sytuacja jest przeciwna – 62% stanowią mężczyźni. Można przyjąć, że o ile kobiety częściej przeprowadzają się z powodów matrymonialnych, to mężczyźni ze względu na sytuację finansową. Ponadto, na migrację długookresową decydują się częściej osoby stanu wolnego, młode – do 30 roku życia. Należy także zauważyć w tej grupie znaczący udział osób z wyższym wykształceniem – 38%.

Istotne informacje przynosi również analiza ocen migrantów zarobkowych dotycząca ich sytuacji przed przeprowadzką i po niej. *Przed zmianą miejsca zamieszkania najgorzej oceniano zarobki oraz szanse na awans (46% nieusatysfakcjonowanych). Po zmianie odsetek niezadowolonych z żadnego z ocenianych aspektów nie przekroczył 3%. Znacząco*

wzrosła natomiast liczba dobrze oceniających swoją sytuację na rynku pracy po migracji – odsetek ten wahał się od 75% w przypadku statusu zawodowego do 84% zadowolonych z warunków pracy. Największy wzrost (66 p.p.) zaobserwowano w zakresie szans na awans i rozwój. Zatem decyzja o przeprowadzce postrzegana jest jako właściwa i podnosząca standard życia migrantów, wzięwszy pod uwagę aspekty związane z pracą¹. W rezultacie dominująca większość migrantów zarobkowych nie rozważała powrotu do miejsca poprzedniego zamieszkania, a możliwość taką rozważało zaledwie 5% przeprowadzających się w związku z pracą, 6% nie umiało się odnieść do tej zmiany powrotnej.

Powyżej przedstawiliśmy jedynie podstawowe informacje wynikające z badania. Polecamy Państwu zapoznanie się z pełnym opracowaniem raportu, który znajduje się na naszej stronie internetowej www.obserwatorium.mazowsze.pl.

Wykres 4. Zarobkowe migracje wahadłowe



Źródło: „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015 r., s. 26.

Anna Węglińska

główny specjalista w Zespole ds. Badań i Analiz
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku
Pracy WUP w Warszawie

¹ „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015 r., s. 22

Analiza ofert pracy na Mazowszu

Za nami kolejna edycja badania ofert pracy w województwie mazowieckim. Jakich pracowników i w jakich branżach poszukują tym razem pracodawcy? W których powiatach pojawiło się najwięcej ofert zatrudnienia? Jakich kwalifikacji oczekują zatrudniający i co oferują kandydatom? Na te i inne pytania poszukiwaliśmy odpowiedzi, które prezentujemy w raporcie końcowym z badania dostępnym na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl.

Badanie na potrzeby projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” (Poddziałanie 6.1.1 PO KL) zostało przeprowadzone w okresie od grudnia 2014 roku do lutego 2015 roku. Analizie zostały poddane publikatory drukowane i internetowe zawierające ogłoszenia o pracę skierowane do mieszkańców wszystkich powiatów województwa mazowieckiego, a także bazy ofert pracy wszystkich powiatowych urzędów pracy. Ogłoszenia o pracę oraz oferty pracy dotyczyły pracy zarobkowej – wykluczone zostały staże i praktyki dla studentów oraz uczniów.

Branże i zawody

Najwięcej ofert pracy dotyczyło z branży handlowej (27% ofert z PUP i 21% z publikatorów) oraz w kategorii przetwórstwo przemysłowe (12% ofert PUP i 16% z publikatorów). Na kolejnych pozycjach znalazły się: usługi administrowania i działalność wspierająca (11% ofert z PUP i 6% z publikatorów), zakwaterowanie i gastronomia (odpowiednio 7% i 6% ofert), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (6% ofert z PUP i 9% z publikatorów), transport i gospodarka magazynowa (odpowiednio 4% i 8%) oraz budownictwo (po 5% ofert z PUP i publikatorów). Dominacja ogłoszeń z sektorów handlowego i przemysłowego jest widoczna w każdym z analizowanych subregionów województwa. Niezmiennie są one w czołówce od początku prowadzonych analiz.

Z kolei najmniej ofert pracy oferowała, co oczywiste, branża górnicza, ale także energetyka oraz działalność komunalna (nie więcej niż 1% ofert w danym źródle). Bardzo niewiele ofert mogli znaleźć kandydaci poszukujący pracy w rolnictwie, podobnie w firmach działających w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (mniej niż 2% ofert).

Zapotrzebowanie na pracowników w niektórych branżach ulega pewnym wahaniom w zależności od momentu pomiaru. Przykładem jest branża budowlana, która jest mocno



uzależniona od pory roku. I tak analiza ogłoszeń o pracę przeprowadzona w okresie zimowym wskazała dość niskie zapotrzebowanie na pracowników z tej gałęzi gospodarki (5% ofert w obu źródłach). Tymczasem jeszcze wiosną 2014 roku ofert takich było zdecydowanie więcej (15% ofert PUP i 10% ofert z publikatorów). Innym przykładem może być branża edukacyjna, która największy udział ofert notuje w okresie wrzesień – październik, kiedy to placówki edukacyjne rozpoczynają nowy rok szkolny.

Jeśli chodzi o strukturę popytu na zawody, odpowiada ona strukturze ofert ze względu na branżę. Grupą zawodową, do której kierowano największą ofertą pracy, byli pracownicy usług i sprzedawcy. Ogłoszenia oferujące zatrudnienie z tej kategorii dominowały zarówno wśród ofert pochodzących z mazowieckich PUP, jak również publikatorów internetowych lub prasowych (po 25%). Analiza pokazała także znaczący udział ofert pracy dla specjalistów (12% ogłoszeń pochodzących z PUP i 17% ogłoszeń z publikatorów) oraz techników i średniego personelu (odpowiednio 17% i 15%). Najmniej ofert w obu analizowanych źródłach doty-

czyło pracy dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

Oferowane warunki

Jak pokazują badania, pracodawcy niechętnie informują o proponowanym wynagrodzeniu. Tylko 9% ofert zamieszczanych w Internecie i prasie zawiera taką informację. Częściej zdarza się to w ofertach zamieszczanych w PUP (64% ofert), co wynika z formularza, w którym należy wskazać oferowane wynagrodzenie.

Oferowane wynagrodzenie najczęściej znajduje się w przedziale między 1001 a 2000 zł brutto. Oznacza to, że pracodawcy najczęściej oscylują w granicach ustawowego wynagrodzenia minimalnego (34% ofert pochodzących z PUP oraz 5% ofert z publikatorów). Pracę powyżej 2000 zł oferowano w 26% ofert zgłoszonych do PUP, z czego 16% to oferty precyzujące wynagrodzenie na poziomie 2001-3000 zł. Warto zauważyć, że 3% tych ofert wskazuje na wynagrodzenie najwyższe – powyżej 5000 zł. W przypadku ofert pochodzących z publikatorów, wynagrodzenie powyżej 2000 zł. wskazywane jest bardzo rzadko – jedynie 3% ofert informowało o pensji rzędu 2001-3000

Podregiony województwa mazowieckiego	Branże	Zawody
podregion ciechanowsko-płocki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Transport i gospodarka magazynowa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Technicy i średni personel 3. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
podregion ostrołęcko-siedlecki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Transport i gospodarka magazynowa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Technicy i średni personel
podregion radomski	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Transport i gospodarka magazynowa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Technicy i średni personel
podregion m.st. Warszawa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 3. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Specjaliści 3. Technicy i średni personel
podregion warszawski wschodni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 3. Technicy i średni personel
podregion warszawski zachodni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 2. Przetwórstwo przemysłowe 3. Transport i gospodarka magazynowa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pracownicy usług i sprzedawcy 2. Technicy i średni personel 3. Pracownicy biurowi

Źródło: „Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim”, WUP w Warszawie, Warszawa 2015.



zł. O wyższych wynagrodzeniach pracodawcy praktycznie nie informowali.

Przeciętnie najwyższe wynagrodzenie zamieszczone w ogłoszeniach z PUP odnotowano w Warszawie – 2525,90 zł, a najniższe w subregionie radomskim – 1687 zł. W pozostałych subregionach przeciętne wynagrodzenie oferowane kandydatom do pracy, poszukiwanym za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, nie przekracza 2000 zł. W przypadku ofert zamieszczanych w publikatorach najwyższe wynagrodzenie proponowali pracodawcy w subregionie ostrołęcko-siedleckim – 2691,50 zł oraz radomskim – 2544,90 zł.

Analizując rodzaje oferowanych umów można dostrzec różnice pomiędzy badanymi źródłami ogłoszeń. I tak w przypadku ofert pochodzących z PUP najczęściej proponowano zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale na czas określony (45%), ewentualnie umowę na okres próbny (16%). Kolejne 15% stanowiły ogłoszenia oferujące zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Jeśli chodzi o oferty pochodzące z publikatorów 24% proponowało zatrudnienie na umowę o pracę, ale nie wskazując, czy jest to umowa na czas nieokreślony czy też określony. Natomiast 15% zgłoszeń stanowiły tzw. elastyczne formy zatrudnienia – umowy zlecenia, o dzieło itp. Należy zaznaczyć, że stabilne zatrudnienie, w postaci umowy na czas nieokreślony, pracodawcy proponowali wprost jedynie w 8% ofert pochodzących z PUP oraz 1% ofert z publikatorów.

Doświadczenie

Wymagania względem doświadczenia zawodowego kandydata częściej zawierały ogłoszenia o pracę zamieszczane w publikatorach internetowych oraz drukowanych (52%), niż w powiatowych urzędach pracy (43%). Oferty nie tylko nie precyzowały wymagań odnośnie posiadania doświadczenia, ale także liczby lat przepracowanych przez pracownika – sytuacja ta dotyczyła 70% ofert z PUP i 83% ofert z publikatorów. Jeśli już zostało określone takie wymaganie to najczęściej pracodawcy oczekiwali aby kandydat miał roczne lub dwuletnie doświadczenie.

Wykształcenie

Wymóg dotyczący wykształcenia sprecyzowano w 52% ofert pochodzących z PUP i w 28% ogłoszeń zamieszczonych w Internecie i prasie. Oferty pracy dla osób z niższym poziomem wykształcenia, czyli zasadniczym zawodowym lub średnim, częściej dostępne były w powiatowych urzędach pracy niż publikatorach. W 12% ofert pochodzących z PUP wymagano od kandydata wykształcenia zasadniczego zawodowego, a w 27% – ukończonej szkoły średniej. Dla porównania w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów odsetki te wynosiły odpowiednio 2% i 11%. Kandydatów z wyższym wykształceniem poszukiwano w obu źródłach na podobnym poziomie – 15% ofert z publikatorów i 14% ofert z PUP. Należy zaznaczyć, że w przypadku publikatorów internetowych lub drukowanych był to najczęściej wskazywany poziom wykształcenia.

Kwalifikacje i kompetencje

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że najczęstszym wymogiem dotyczącym kwalifikacji było posiadanie prawa jazdy (7% ofert PUP oraz 13% ofert z publikatorów). Zazwyczaj oczekiwano posiadania najpopularniejszej kategorii prawa jazdy, czyli B lub B1 (5% ofert z PUP i 12% ofert z publikatorów). Bardziej specjalistyczne kategorie wskazywano rzadziej – po 1% dotyczyło prawa jazdy kategorii C1+E, D1+E oraz C, C1. W drugiej kolejności pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na kandydatów posiadających książeczkę SANEPID (odpowiednio 4% i 6%).

Wymagania dotyczące znajomości języków obcych pojawiały się nieznacznie częściej w ofertach zgłoszonych do PUP (24%)

niż w analizowanych publikatorach internetowych lub drukowanych (17%). Pracodawcy oczekiwali znajomości języka obcego przede wszystkim od pracowników kandydujących na stanowiska wyższego i średniego szczebla. Wymagania takie najczęściej precyzowano w ofertach pracy przeznaczonych dla dyrektorów, kierowników (58% ofert z PUP i 31% z publikatorów) lub specjalistów (odpowiednio 42% i 39%). W ofertach pracy przede wszystkim oczekiwano znajomości języka angielskiego, a dopiero później rosyjskiego, ukraińskiego i niemieckiego.

Ogłoszenia pochodzące z PUP rzadko posiadały informacje na temat wymaganych kompetencji – jedynie 1 na 4 oferty zawierała takie informacje. Pracodawcy istotnie częściej precyzowali informacje na temat oczekiwanych od kandydatów kompetencji w ofertach zamieszczanych w publikatorach internetowych lub prasowych, gdzie ponad 60% ofert zawierało takie wymogi.

W ofertach zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy częściej zwracano uwagę na bardziej konkretne wymogi, takie jak kompetencje komputerowe (10%) lub zawodowe (8%). Z kolei pracodawcy poszukujący pracowników poprzez ogłoszenia internetowe lub prasowe wskazywali przede wszystkim na cechy charakteru pracowników (47% ofert z publikatorów oraz 9% z PUP) oraz kompetencje interpersonalne (odpowiednio 31% i 7%).

Oferty zamieszczane w Internecie i prasie zawierają więcej oczekiwań w zakresie kompetencji kandydatów. Oczekiwano przede wszystkim: kompetencji indywidualnych takich jak: zaangażowanie (18%), umiejętność organizacji pracy własnej/ umiejętność planowania/dobrej organizacji pracy (15%), samodzielność (12%), orientacja na wyniki/nastawienie na sukces/ skuteczność w działaniu (10%); kompetencji interpersonalnych: komunikatywność (20%), umiejętność pracy w zespole (10%), umiejętność pozyskiwania nowych klientów oraz nawiązywania relacji (7%).

Istotne miejsce wśród wymagań stawianych przez pracodawców zajmuje również dyspozycyjność (17%).

Podsumowanie

Kolejna już edycja badania ofert pracy pokazuje utrzymujące się różnice w ofertach zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy i w publikatorach internetowych i drukowanych. Wyraźnie widać, że pracownicy niższego szczebla, z niższym wykształceniem łatwiej znajdą odpowiednią ofertę zatrudnienia w urzędzie pracy. Z kolei w publikatorach ofert dla siebie powinni szukać specjaliści oraz technicy i średni personel. Wśród pracodawców cały czas nie ma przekonania do ujawniania proponowanego wynagrodzenia w zamieszczanych ofertach. I jeszcze jedna obserwacja z badania, znajomość języka angielskiego wśród osób poszukujących pracy powinna być już standardem.

Joanna Obalek

inspektor w Zespole ds. Badań i Analiz
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy WUP w Warszawie

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych – nowa metodologia

Zachodzące zmiany na rynku pracy wymagają ciągłej obserwacji. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w swych fundamentalnych założeniach ma spełniać rolę procesu systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy. Badanie ma na celu przedstawienie kształtowania się popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie ocen, wniosków i krótkookresowych prognoz.

W celu podejmowania skutecznych działań zmierzających do łagodzenia skutków bezrobocia oraz promocji zatrudnienia zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

W swych fundamentalnych założeniach monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinien zapewnić: systematyczną obserwację kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej, stworzenie bazy informacyjnej dla przewidywania struktur zawodowo-kwalifikacyjnych, określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy, korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych na rynkach pracy, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

Do 2015 r. podstawowym źródłem informacji odnośnie bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności były dane gromadzone przez powiatowe urzędy pracy w systemie Syriusz. Jednak warto podkreślić, iż dane te stanowią zaledwie część informacji na temat całego rynku pracy. Nie ma bowiem prawnego obowiązku zgłaszania każdej oferty pracy do PUP przez pracodawcę, jak również bezrobotny nie jest zobligowany do rejestracji w urzędzie pracy.

W związku z powyższym zasadne było wprowadzenie dodatkowych źródeł, które zwiększą użyteczność monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych poprzez szerszą analizę.

Istotną nowością jest wprowadzenie badania ofert pracy w Internecie, za pośrednictwem niepublicznych portali, które posłużą do uzupełnienia informacji o ofertach pracy, które rzeczywiście istnieją na rynku pracy. Innowacyjne badanie realizowane będzie dwa razy do roku i dla celów badawczych kodowanie ofert zostało ograniczone do ofert zamieszczanych na portalu „Zielona Linia”.

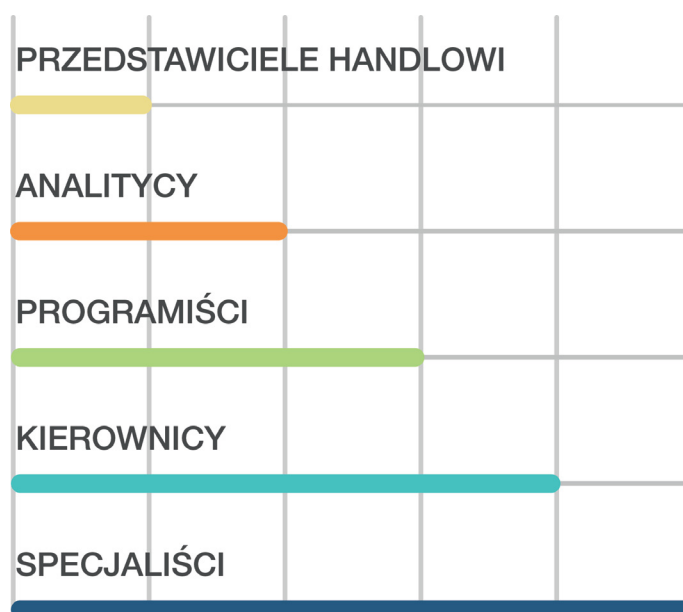
Kodowanie ofert pracy oparte jest na klasyfikacji zawodów i specjalności, zgodny jest Międzynarodowym Stan-

dardem Klasyfikacji Zawodów ISCO.

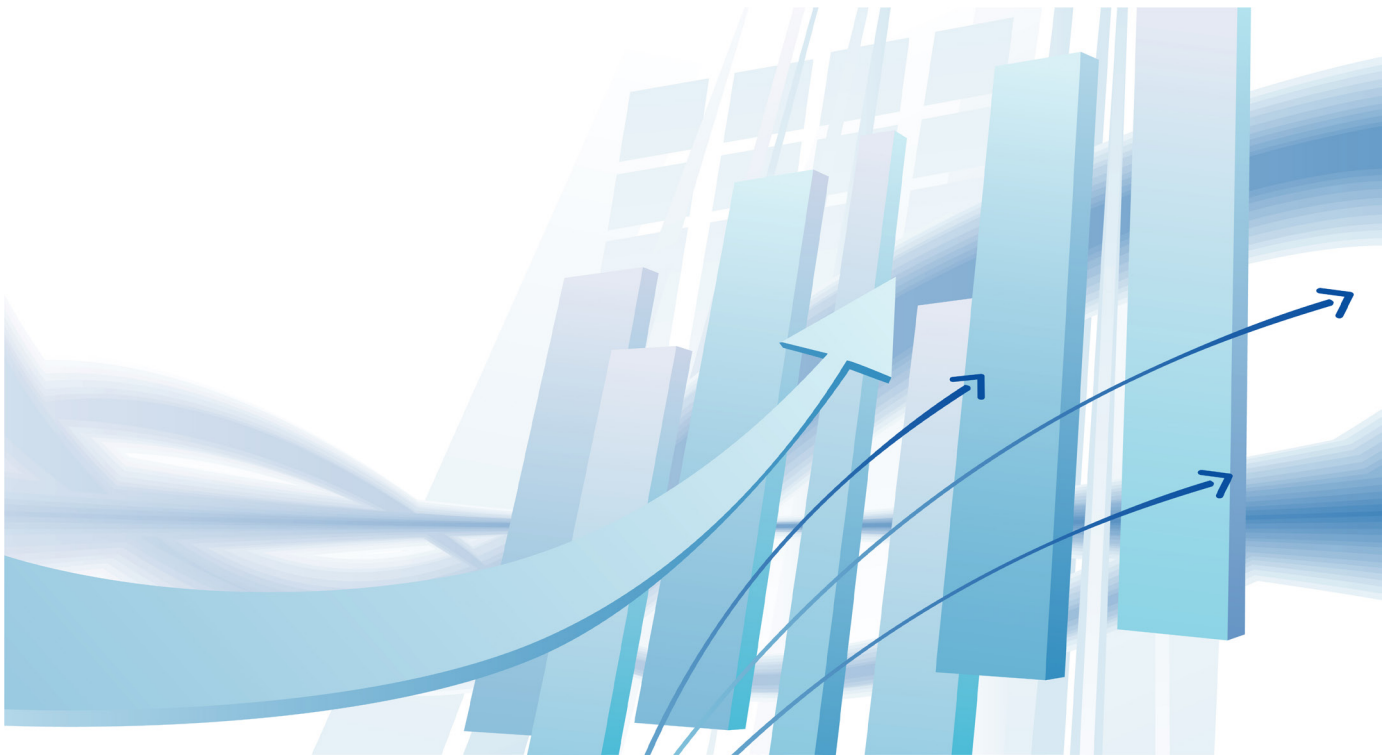
Znajomość i właściwe stosowanie Klasyfikacji zawodów i specjalności ma ogromny wpływ na efektywność realizacji zadań stojących przed wojewódzkimi urzędami pracy. W szczególności umiejętność ta nabiera znaczenia podczas kodowania ofert pracy. Prawidłowe dopasowanie zawodu powinno przebiegać na podstawie zaleceń.

Po przeprowadzeniu po raz pierwszy w kwietniu kodowania ofert pracy z portali internetowych widoczne są rozbieżności. Podstawowym problemem jest zamieszczanie ofert pracy, które w swym nazewnictwie odbiegają znacznie od przyjętych i obowiązujących kodów zawodów. Różnice w opisie powodują kodowanie zawodów intu-

Wykres 1. Oferty pracy w Internecie



Źródło: Dane ze wstępnego kodowania ofert pracy w województwie mazowieckim



icyjne, co znacznie spawalnie pracę. Wydaje się w związku z powyższym uzasadnione wprowadzenie nazewnictwa zgodnego z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności.

Drugim znaczącym utrudnieniem jest konieczność dopasowywania wymagań, kiedy oferta pracy nie określa przez pracodawcę jasno określonych oczekiwań wobec przyszłego, poszukiwanego pracownika. Oczywiście nazewnictwo zgodne z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności ułatwiłoby prawidłowe określenie wymagań stawianych przez pracodawcę. Jednak znacznym ułatwieniem byłoby wprowadzenie doprecyzowania przez pracodawcę wymagań jakie stawia przed przyszłym pracownikiem. Problem nie pojawia się w momencie, kiedy zawód jest zgodny z klasyfikacją i pozwala na skorzystanie z opisu zawodów, który jednoznacznie określa wymagania pozwalające na podjęcie zatrudnienia w danym zawodzie.

Dokonując dalszej analizy nowej metodologii i realizacji kodowania zawodów zamieszczanych na portalach internetowych, wydawałoby się precyzyjne podanie w jakiej miejscowości pracodawca szuka pracownika. W przypadku podania opcji „cała Polska” oferta pracy powinna być automatycznie odrzucona.

Na koniec należy wspomnieć o ofertach, które niejednokrotnie są dawno przedawnione, a pracodawca już dawno zatrudnił pracownika albo oferta, pomimo swej daty ważności, nadal znajduje się w portalu. Taki stan związany jest z faktem, iż pracodawca nie ma obowiązku zgłoszenia znalezienia już pracownika i wycofania oferty. To powoduje kodowanie ofert, które są już nie aktualne.

Ze wstępnych danych wynika, że oferty pracy w portalach internetowych kierowane są głównie do osób posiadających wykształcenie wyższe: specjaliści z zakresu zarządzania, analitycy finansowi i biznesowi, pracownicy wyspecjalizowani w zakresie oprogramowania informatycznego oraz księgowi. Znikoma ilość ofert pracy kierowana jest do osób z niższym poziomem wykształcenia: ślusarz, magazynier, kierowcy, murarz czy kupiec.

Istotnym elementem nowej metodologii jest przewidywane przeprowadzenie raz do roku badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw. Badanie w swych fundamentalnych założeniach będzie dotyczyć sytuacji na rynku pracy, a także planowanych zmian w wielkości oraz strukturze zatrudnienia w kolejnym roku.

Pytania zawarte w kwestionariuszu mają zagwarantować wyodrębnienie pożądanych cech kandydata, które ułatwią mo-

dyfikację systemu szkoleń dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy. Do szczegółowych celów niniejszego badania zaliczono uzyskanie informacji o: dotychczasowych oraz planowanych kierunkach zmian zatrudnienia oraz ich skali w przedsiębiorstwach, bieżącej strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw w podziale na wielkie grupy zawodów, planowanej strukturze zatrudnienia, z uwzględnieniem wielkich grup zawodów oraz umiejętności najbardziej pożądanych przez pracodawcę w danym zawodzie/specjalności, problemach zgłaszanych przez przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji pracowników oraz umiejętności najczęściej brakujących kandydatom do pracy, roli powiatowych urzędów pracy w kwestii poszukiwania nowych pracowników przez lokalne firmy.

Kolejny element monitoringu został poświęcony na analizę rynku edukacyjnego, który ma na celu uzyskanie odpowiedzi czy deficyt bądź nadwyżka występująca na rynku w najbliższym czasie zwiększy się, czy też ulegnie redukcji. Analiza sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych na rynku pracy ma na celu wskazanie, w jakim stopniu kompetencje i wiedza uzyskane w trakcie nauki zabezpieczają absolwentów przed koniecznością długotrwałego pozostawania w rejestrach urzędów pracy. A zatem pozwala ona na konstruowanie wiążących wniosków dla systemu kształcenia ponadgimnazjalnego oraz wyższego.

Teraz należałoby się zastanowić czy nowa metodologia spełni oczekiwane założenia? Z odpowiedzią na to pytanie warto poczekać na pierwsze oficjalne dane w zmodyfikowanej konstrukcji...

Monika Ćwiek

główny specjalista w Zespole ds. Statystyk
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku
Pracy WUP w Warszawie

Barometr zawodów, czyli nowe badanie lokalnych rynków pracy

Barometr został opracowany w Szwecji, jako istotna część modelu prognozowania zmian na rynku pracy. W 2007 roku badaniem zainteresowali się Finowie, stopniowo udoskonalając je i obejmując nim cały kraj. Od 2015 r. badanie będzie prowadzone we wszystkich powiatach w Polsce.

Na podstawie umowy między Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy będzie realizować na terenie Mazowsza badanie pn. „Barometr zawodów”. Koordynatorem krajowym badania jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, który realizuje Barometr zawodów w województwie małopolskim od 2009 r., więc pełni on rolę koordynatora krajowego. Zadania koordynatora wojewódzkiego w każdym z regionów pełni odpowiedni wojewódzki urząd pracy.

Rezultatem przedsięwzięcia będzie krótkookresowa jednoroczna prognoza w zakresie potrzeb, nadwyżek i równowagi w poszczególnych zawodach. Co warto podkreślić, będzie ona opracowywana indywidualnie, dla każdego powiatu przez panel ekspertów (w tym: pośredników pracy, doradców zawodowych, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami i za organizację szkoleń, a także asystentów EURES i liderów klubów pracy, pracowników agencji zatrudnienia) z uwzględnieniem danych i informacji (także tych nieformalnych). Natomiast po zakończeniu spotkań z panelistami i przygotowaniu prognoz powiatowych zostanie opracowany „Barometr zawodów” dla województwa.

Zgodnie z założeniami badania podczas spotkania eksperckiego zawody są klasyfikowane w 3 grupach:

1. zawody deficytowe, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie większe niż popyt pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje,

2. zawody zrównoważone, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się),

3. zawody nadwyżkowe, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

W trakcie panelu jego uczestnicy korzystają ze swojej wiedzy, znajomości lokalnego rynku pracy, czy informacji pozyskiwanych w codziennych relacjach zawodowych (np. od klientów PUP, pracodawców, miejscowej administracji). W tym badaniu statystyki dotyczące ofert pracy i liczby bezrobotnych, które są prowadzone przez powiatowe urzędy pracy, pełnią rolę pomocniczą. Podstawowe znaczenie mają wiedza i doświadczenie ekspertów. Współpracując „na co dzień” z poszukującymi



pracy i pracodawcami potrafią oni ocenić czy umiejętności danej osoby są zbieżne z ofertą pracy, a także jakie są przyczyny niezatrudnienia (np. czy wynikają z braku kompetencji, doświadczenia, wysokości wynagrodzenia). Ponadto pracownicy PUP są dobrze zorientowani, u których pracodawców np. występuje znacząca rotacja pracowników, które oferty wiążą się z sezonowością zatrudnienia (a w rezultacie, jaki jest ich wpływ na statystyki rynku pracy), albo które oferty zgłaszane są wielokrotnie.

Surowe zestawienia statystyczne, np. o liczbie bezrobotnych w danym zawodzie, nie informują o poziomie lub aktualności kwalifikacji, ani

o umiejętnościach czy doświadczeniu, natomiast przy opracowywaniu prognozy elementy te będą uwzględniane. W efekcie, dzięki znajomości problematyki rynku pracy i umiejętnościom interpretacji danych wszystkie te informacje pozwalają zbudować obraz miejscowego rynku pracy w sposób bardziej zbliżony do rzeczywistości.

Kto korzysta z prognoz?

Jak wynika z doświadczeń małopolskich odbiorcami wyników badania są w szczególności pracownicy służb zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, osoby poszukujące pracy czy zainteresowane zmianą kwalifikacji zawodowych. Barometr zawodów jest wykorzystywany również przy wydawaniu cudzoziemcom zezwoleń na pracę. Wojewoda, wydając takie zezwolenie na wniosek pracodawcy, musi sprawdzić, czy zatrudnienie cudzoziemca nie będzie miało negatywnego wpływu na rynek pracy i czy nie zakłóci mechanizmów konkurencji, utrudniając dostęp do tego rynku rodzimym pracownikom. Dlatego wymagana jest opinia starosty dotycząca sytuacji w danym zawodzie na lokalnym rynku pracy. Jednak aby skrócić procedurę wydawania zezwoleń, w niektórych przypadkach nie wymaga się badania lokalnego rynku pracy pod kątem dostępności polskich pracowników.

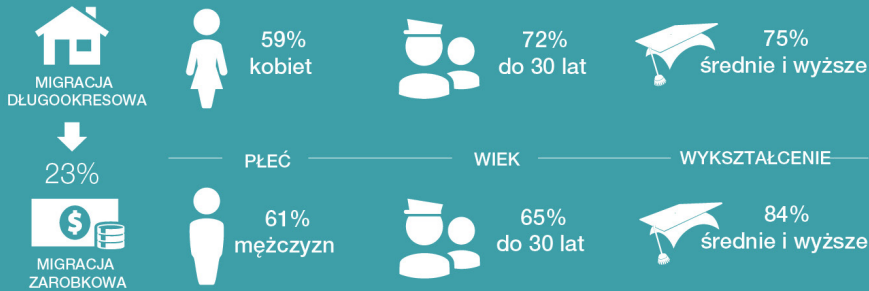
Zatem badanie zgodnie z informacjami koordynatora krajowego (WUP w Krakowie) ma stanowić wsparcie w określaniu, jak kształtować się będzie zapotrzebowanie na pracowników (w podziale na zawody), jaka będzie dynamika tych zmian – w których zawodach będzie nadwyżka poszukujących, a w jakich to oferty pracy będą oczekiwać na pracowników.

Anna Węglińska

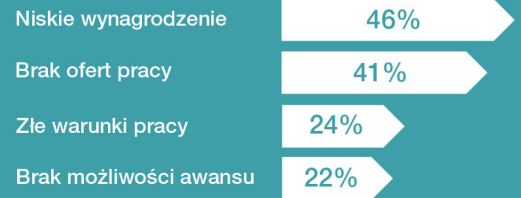
główny specjalista w Zespole ds. Badań i Analiz
w Wydziale Mazowieckiego Obserwatorium Rynku
Pracy WUP w Warszawie

Migracje zarobkowe mieszkańców Mazowsza

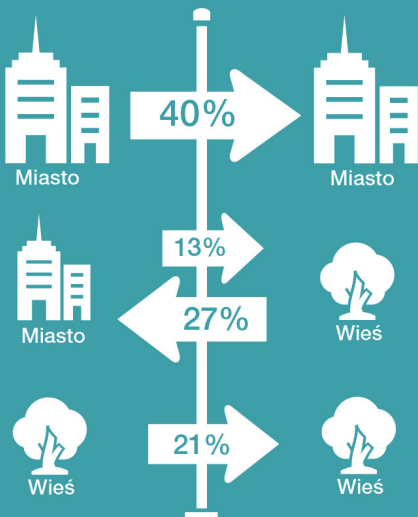
Profil społeczno-demograficzny migrantów



Powody migracji zarobkowych



Kierunki migracji



Charakter migracji głowy gospodarstwa



Ocena aspektów związanych z pracą - przed i po migracji*



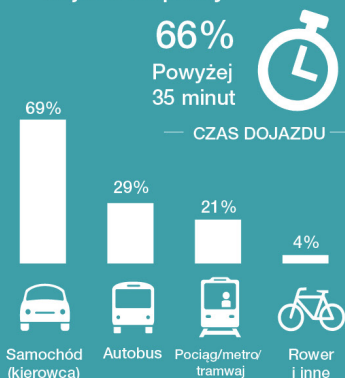
*Suma ocen „raczej dobrze” i „bardzo dobrze” 😊 😄

Wpływ migracji zarobkowych na poprawę jakości życia**



**Suma ocen „raczej się poprawił” i „zdecydowanie się poprawił” 😊 😄

Migracje wahadłowe - dojazd do pracy



Migracje wahadłowe - skłonność



Źródło: „Uwarunkowania i rodzaje wewnętrznych migracji zarobkowych mieszkańców Mazowsza”
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Warszawa 2015 r.



publicznych służb zatrudnienia na Mazowszu



Rok 2015 to rok jubileuszowy dla publicznych służb zatrudnienia (PSZ) – realizują one swoją misję na Mazowszu od 25 lat. Okazją do posumowania działań instytucji zaangażowanych w prowadzenie regionalnej polityki rynku pracy było spotkanie zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. W obchodach jubileuszu, które odbyły się 27 maja w Serocku, wzięli udział przedstawiciele: Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego, powiatowych urzędów pracy, OHP a także instytucji i organizacji współpracujących z mazowieckimi publicznymi służbami zatrudnienia.

Podczas spotkania wręczone zostały nagrody dla urzędów pracy, które na przestrzeni lat wyróżniały się największą skutecznością i zaangażowaniem we współpracę na rzecz zwiększenia zatrudnienia w regionie. Nagrody przyznano m.in. w takich kategoriach jak: szczególne osiągnięcia w aktywizacji osób bezrobotnych, najefektywniejsze aplikowanie o środki z rezerwy Funduszu Pracy, najefektywniejsza realizacja projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, czy też zaangażowanie we wdrażanie modelu partnerstwa lokalnego na Mazowszu.

Przy okazji jubileuszu ćwierćwiecza funkcjonowania PSZ nie sposób było pominąć roli partnerów rynku pracy – szczególnie zaangażowane we współpracę instytucje i organizacje zostały tego dnia nagrodzone przez Dyrektora WUP.

W tym dniu wyjątkowo wyróżniony został także Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Dyrektor Tomasz Sieradz odebrał Medal Pamiątkowy PRO MASOWIA przyznany przez Marszałka Adama Struzika za całokształt działalności na rzecz województwa mazowieckiego.

Katarzyna Kozakowska

kierownik Zespołu ds. Badań i Analiz w Wydziale
Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP
w Warszawie





Urząd Statystyczny w Warszawie
ul. 1 Sierpnia 21, 02-134 Warszawa
tel.: 22 464 20 85 faks 22 846 78 32
e-mail: InformatoriumUSWAW@stat.gov.pl
http://warszawa.stat.gov.pl

BEZROBOCIE REJESTROWANE W KOŃCU CZERWCA 2015 R.

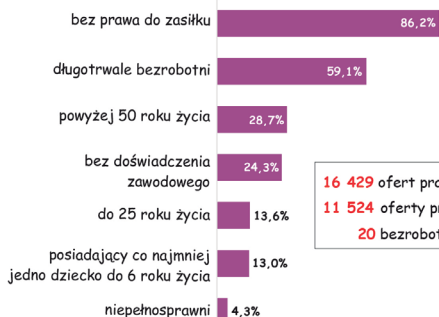
Zarejestrowani bezrobotni w województwie mazowieckim

227 746 ↓13,0% ↓ spadek w stosunku do czerwca 2014 r.

48,2%
bezrobotnych kobiet



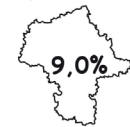
22,4%
bezrobotnych kobiet
nie podjęło zatrudnienia
po urodzeniu dziecka



16 429 ofert pracy (w ciągu miesiąca)
11 524 oferty pracy (w końcu miesiąca)
20 bezrobotnych na 1 ofertę pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego

Polska woj. mazowieckie Warszawa



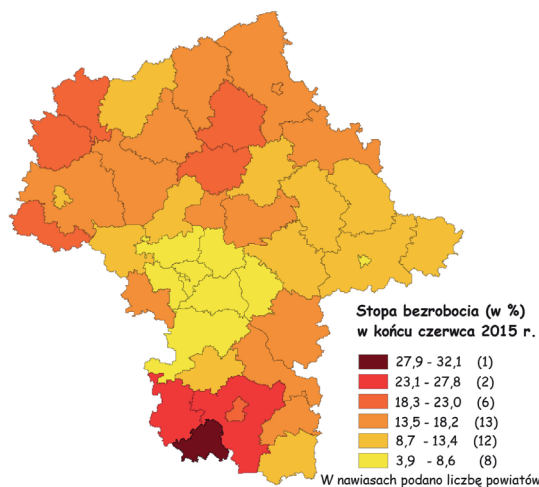
↓ spadek (w p. proc.)
w stosunku do czerwca 2014 r.

Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia:

↓ szydłowiecki - 32,1%
↓ radomski - 25,9%
↓ przysuski - 23,6%

Powiaty o najniższej stopie bezrobocia:

↓ m.st. Warszawa - 3,9%
↓ warszawski zachodni - 5,4%
↓ grójcecki - 5,5%



Zarejestrowani bezrobotni w Warszawie

44 723 ↓14,3% ↓ spadek w stosunku do czerwca 2014 r.

47,8%
bezrobotnych kobiet



16,2%
bezrobotnych kobiet
nie podjęło zatrudnienia
po urodzeniu dziecka



6 169 ofert pracy (w ciągu miesiąca)
5 642 oferty pracy (w końcu miesiąca)
8 bezrobotnych na 1 ofertę pracy

Rozwiązanie konkursu z marcowego numeru biuletynu. Gratulujemy zwycięzcom!

Dziękujemy wszystkim za wspólną zabawę i serdecznie gratulujemy tym, którzy jako pierwsi przysłali do nas prawidłowe odpowiedzi.

Rozwiązanie konkursu:

- 1) Jak się nazywa podstawowy i naturalny język, którym posługują się osoby niesłyszące w Polsce?
- 2) O ile zmniejszy się ludność państw członkowskich UE z regionu bałtyckiego (według Eurostatu)?
 - a) o 7,2 %
- 3) Za co Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie otrzymał tegoroczną nagrodę ministra pracy i polityki społecznej?
 - a) za system do gromadzenia i analizy danych
 - b) za system do gromadzenia i analizy danych
 - c) za system do gromadzenia i analizy danych
- 4) Ile wyniosło przeciętne zatrudnienie w mazowieckich przedsiębiorstwach w lutym 2015 r.?
 - a) 1341,8 tys
- 5) Kiedy obchodzony jest Dzień Pracownika Publicznych Służb Zatrudnienia?
 - a) 27 stycznia

Lista nagrodzonych:

Natalia Owsianko
Marcin Piątek
Jakub Styczyński
Magdalena Wysokińska
Anna Jankowska
Gracjan Molski
Robert Jeruzal
Aleksandra Stępińska
Mariola Gołębiewska.
Tomasz Ochelski

W bieżącym numerze kolejna szansa na atrakcyjne nagrody.
Zapraszamy!



KONKURS

Odpowiedz na kilka pytań i wygraj

1. Kodowanie ofert pracy oparte jest na Klasyfikacji zawodów i specjalności, zgodnej z:

- a) Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO
- b) Międzynarodowym Opisem Zawodów
- c) Uniwersalną Klasyfikacją Profesji i Umiejętności
- d) Europejską Kategoryzacją Zawodów

2. Znajomości których języków, oprócz języka angielskiego, najczęściej oczekiwano w ofertach pracy:

- a) niemieckiego, włoskiego i rosyjskiego
- b) rosyjskiego, ukraińskiego i niemieckiego
- c) rosyjskiego, niemieckiego i hiszpańskiego
- d) francuskiego, rosyjskiego, ukraińskiego

4. Jak nazywa się system do gromadzenia danych/informacji dotyczących bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności:

- a) Syriusz
- b) Orion
- c) Jowisz
- d) Zeus

3. Na migrację długookresową decydują się częściej osoby stanu wolnego, młode:

- a) do 30 roku życia
- b) do 25 roku życia
- c) do 35 roku życia
- d) do 39 roku życia



REGULAMIN KONKURSU

- 1) Rozwiązania prosimy przysyłać na adres: obserwatorium@wup.mazowsze.pl do 28 sierpnia 2015 r. w tytule wpisując „Quiz Biuletyn”.
- 2) Odpowiedzi powinny być formatu 1a, 2b, 3c, itp., gdzie cyfra to numer pytania, litera – odpowiedź.
- 3) Zgłoszenia powinny zawierać imię i nazwisko oraz numer telefonu.
- 4) Na pierwszych 5 osób, które udzielą poprawnych odpowiedzi na wszystkie konkursowe pytania i polubią nasz fanpage czekają nagrody niespodzianki.
- 5) Zwycięzców o wygranej poinformujemy mailem, a poprawne odpowiedzi wraz z listą laureatów konkursu opublikujemy w kolejnym numerze biuletynu, na naszym fanpage’u oraz w serwisie www.obserwatorium.mazowsze.pl.
- 6) Niniejszy konkurs nie jest „grą losową” w rozumieniu ustawy z 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. Nr 201, poz. 1540, z późn. zm.).
- 7) W konkursie nie mogą brać udziału pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, a także członkowie ich najbliższych rodzin (współmałżonkowie, dzieci, rodzice, rodzeństwo).
- 8) Udział w konkursie jest równoważny z akceptacją niniejszego regulaminu.



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2015