

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

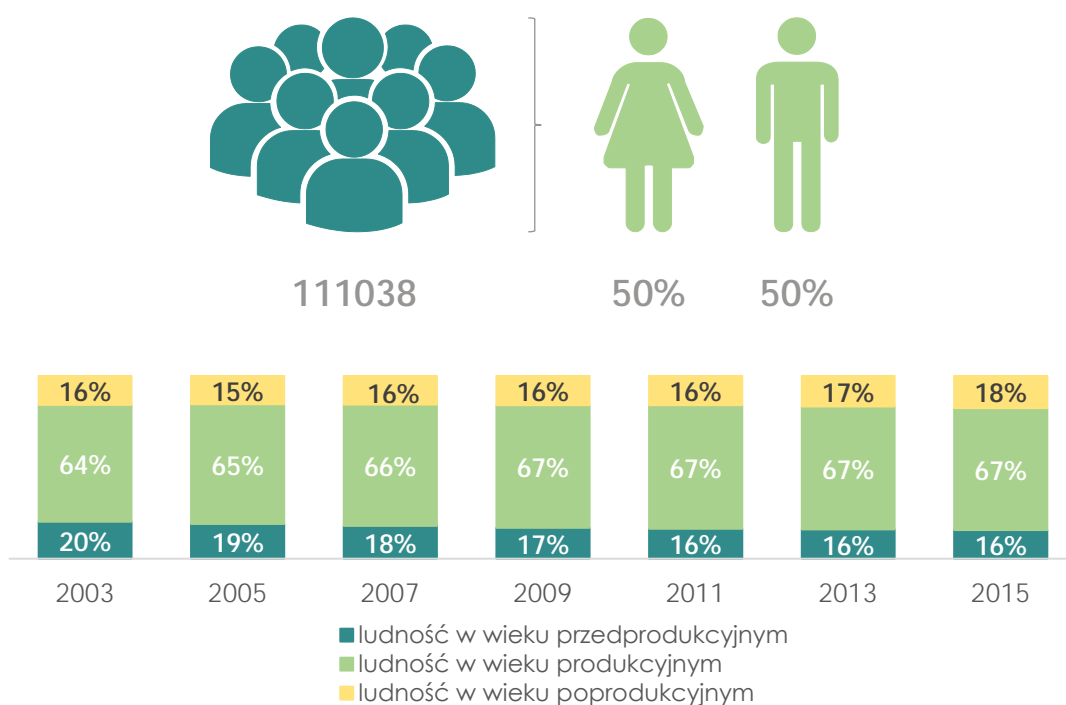


CHARAKTERYSTYKA POWIATU PŁOCKIEGO

Powiat płocki rozciąga się na powierzchni ok. 1796 km², a w jego skład wchodzi łącznie piętnaście gmin (dwanaście wiejskich, trzy wiejsko-miejskie, odpowiednio: Bielsk gmina wiejska), Bodzanów (gmina wiejska), Brudzeń Duży (gmina wiejska), Bulkowo (gmina wiejska), Drobin (gmina miejsko-wiejska), Gąbin (gmina miejsko-wiejska), Łąck (gmina wiejska), Mała Wieś (gmina wiejska), Nowy Duninów (gmina wiejska), Radzanowo (gmina wiejska), Słubice (gmina wiejska), Słupno (gmina wiejska), Stara Biała (gmina wiejska), Staroźreby (gmina wiejska), Wyszogród (gmina miejsko-wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 111038 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (61 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2003 do roku 2015 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu. Jednakże powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -189.²

Rysunek 1. Ludność powiatu płockiego (2015 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

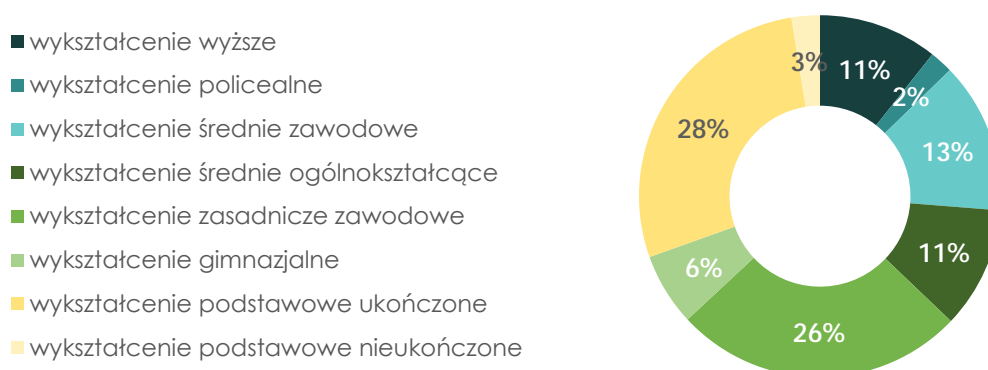
Ważnymi czynnikami, które warto brać pod uwagę podczas konstruowania analiz rynku pracy są średni wiek mieszkańców powiatu i ruchy ludności. Wartość tego pierwszego wskaźnika wynosi 39,5 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 67 % mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 16% w wieku przedprodukcyjnym, a 18% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 r. zarejestrowano 1469 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1246 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu 223³. Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wynosi natomiast -1.⁴

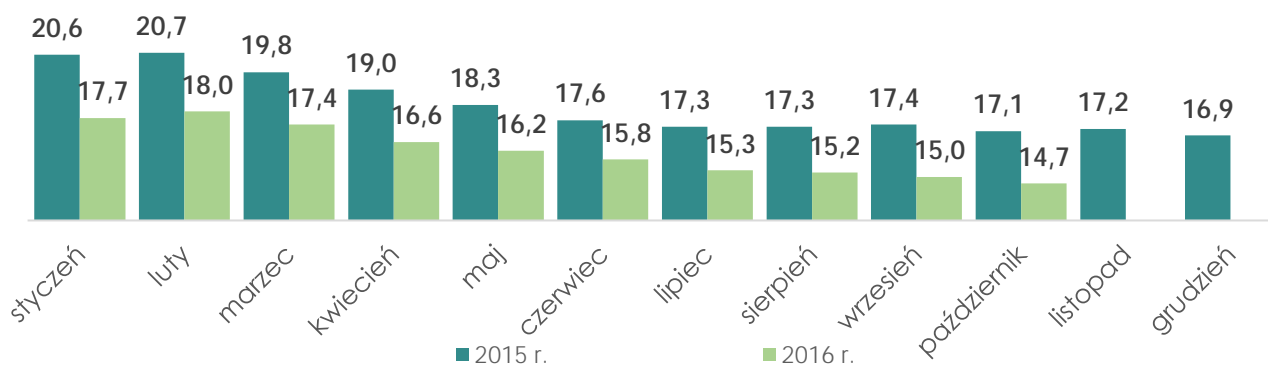
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu płockiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 31 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki, czyli jest w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców powiatu posiada wykształcenie podstawowe (28%), podczas gdy wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymuje się 26% społeczności powiatu. W trzeciej kolejności najczęściej posiadanym poziomem wykształcenia jest wykształcenie średnie zawodowe (13%).⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie płockim



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 103 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 płocki charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (14,7%) w porównaniu do danych dla województwa. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3449,24zł.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 PŁOCKIM

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w mieście. W przypadku powiatu płockiego w świetle wyników analizy publikowanych i zgłaszanych ofert pracy mówić można przede wszystkim o silnej pozycji branży przetwórstwa przemysłowego, sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych (włączając motocykle) oraz sektora z zakresu działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Przy czym potencjał zatrudnienia w poszczególnych branżach różnicuje się ze względu na źródło, w którym pracodawcy zdecydowali się umieścić ogłoszenie o pracę. Źródłem ofert pracy w sektorze przetwórstwa przemysłowego najczęściej jest Powiatowy Urząd Pracy. Natomiast ogłoszenia akcentujące zapotrzebowanie na zawody w handlu oraz branży z zakresu działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi częściej komunikowane jest za pośrednictwem publikatorów.

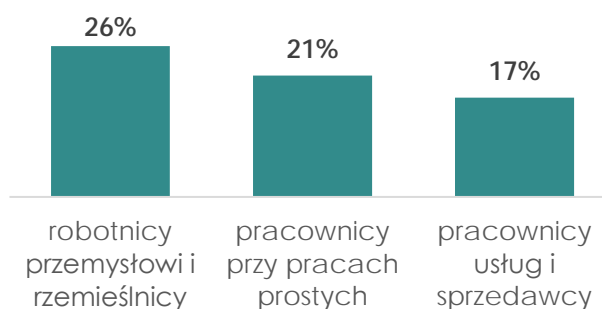
Tabela 1. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie

SEKCJA PKD	WSZYSTKIE OFERTY (N=126)	RODZAJ PUBLIKATORA	
		Powiatowy Urząd Pracy (N=106)	Publikatory (N=20)
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7%	9%	0%
górnictwo i wydobywanie	1%	1%	0%
przetwórstwo przemysłowe	30%	34%	10%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów	1%	0%	5%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i opadami oraz działalność związana z rekultywacją	2%	2%	0%
budownictwo	6%	7%	5%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14%	13%	15%
transport i gospodarka magazynowa	2%	2%	5%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9%	7%	25%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3%	0%	20%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1%	1%	0%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2%	2%	5%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2%	3%	0%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4%	5%	0%
edukacja	6%	7%	0%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6%	6%	5%
pozostała działalność usługowa	4%	4%	5%

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE PŁOCKIM

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 płockim, otwierają robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (26%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują pracowników przy pracach prostych (21%), zaś na trzeciej lokacie plasują się pracownicy usług i sprzedawcy (17%).



N=247

Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na pracowników przy pracach prostych (23%). Natomiast wśród ogłoszeń publikowanych w publikatorach dominują oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników (34%).

Tabela 2. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=107)	Publikatory (N=140)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	0%
specjaliści	7%	5%
technicy i inny średni personel	10%	5%
pracownicy biurowi	11%	6%
pracownicy usług i sprzedawcy	11%	21%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4%	1%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15%	34%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	19%	9%
pracownicy przy pracach prostych	23%	19%

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

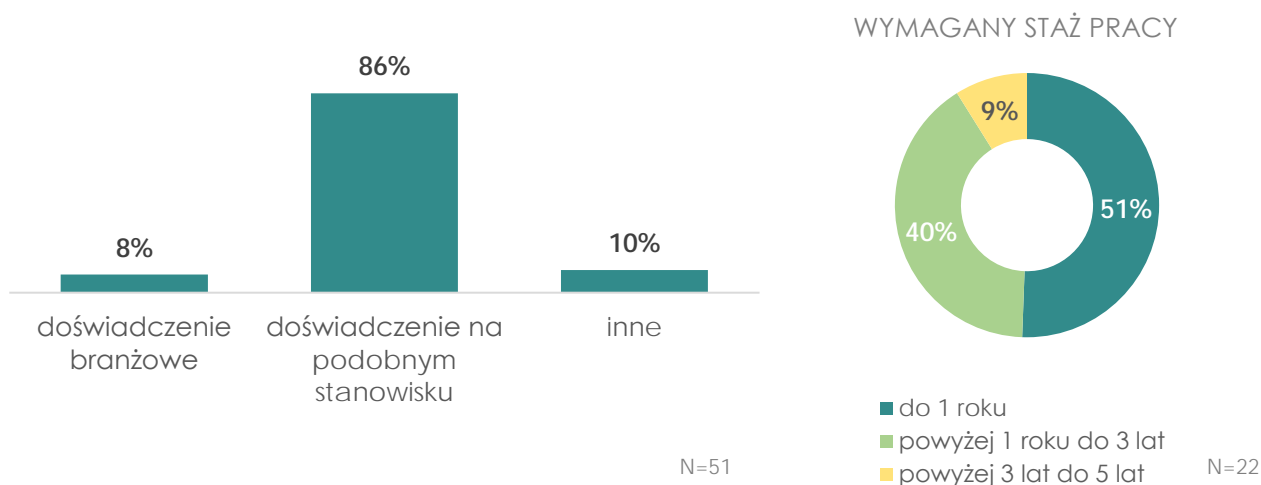
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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 trzeciej ofert pracy, niezależnie od kanału, jakim są one dystrybuowane, wśród wymagań jest wymieniane doświadczenie. W przypadku większości ogłoszeń wymagane jest doświadczenie na podobnym stanowisku (86%), zaś 8% pracodawców, którzy doprecyzowali wymagania odnośnie doświadczenia, poszukuje pracowników z doświadczeniem branżowym. 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.

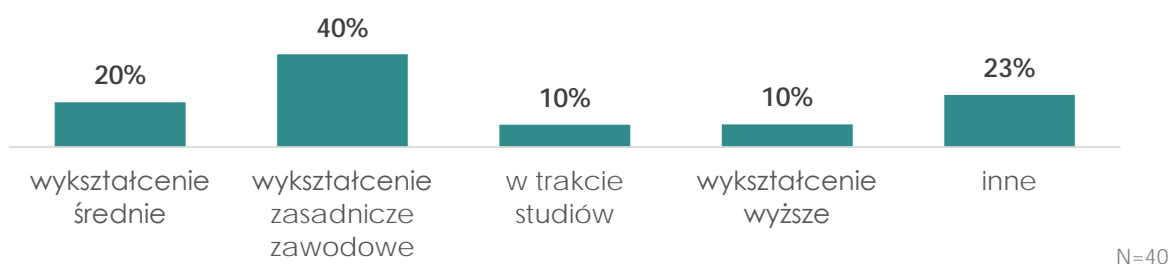
Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W 9% ofert z wymaganym stażem pracy najwięcej pracodawców określa jego wymiar na okres do 1 roku (51%), a następnie na okres od 1 roku do 3 lat (23%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W 16% ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia. Relatywnie silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (40%). Wymagane wykształcenie wyższe akcentowane jest w drugiej kolejności (23%), natomiast w trzeciej wykształcenie średnie (20%). 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



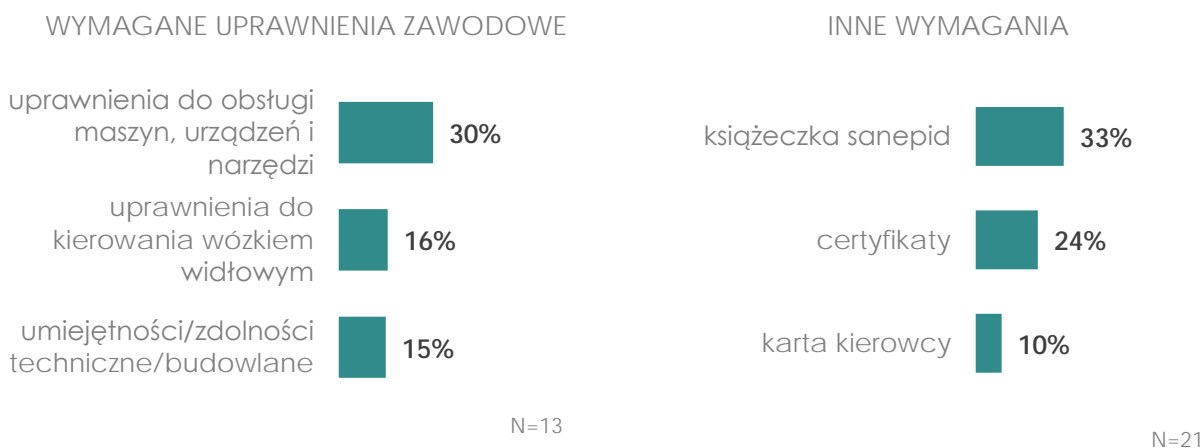
W zaledwie 4% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można z preferencjami w kierunku języka angielskiego, ukraińskiego i niemieckiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 8% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1. Została ona wymieniona w 67% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy. Wśród ofert publikowanych zarówno za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikatorów również najczęściej wymaganą kategorią prawa jazdy jest kategoria B, B1.

W 5% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowany był popyt na kadre z uprawnieniami do obsługi maszyn, urządzeń i narzędzi (30%). Pojawiają się one wśród wymagań częściej w publikatorach. Pracodawcy z poszukują również osób z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowym (16%). Te uprawnienia natomiast częściej pojawiają się w ofertach zgłaszanych do Powiatowego Urzędu pracy.

Spośród pracodawców 10% poszukiwało pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiała się książeczka sanepid (33%). Jest ona wymagana w większości przez pracodawców zgłaszających ogłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy. W drugiej kolejności wśród wymagań pojawiają się certyfikaty (24%) akcentowane głównie przez publikatory oraz karta kierowcy (10%). Jest ona wymagana w większości przez pracodawców zgłaszających ogłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy.

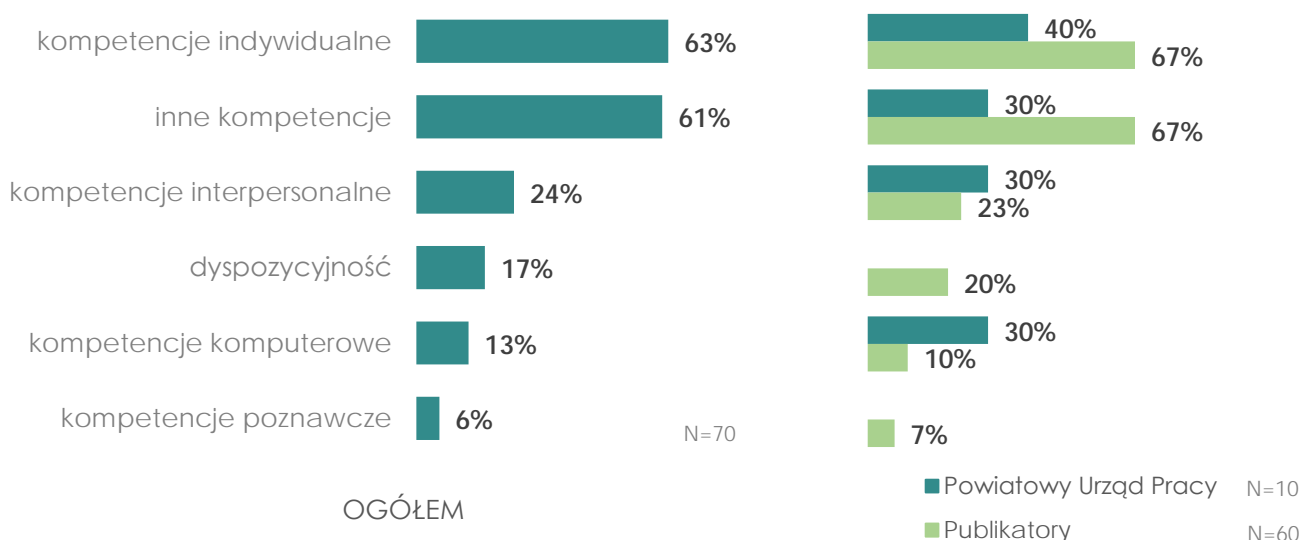
Rysunek 7. Wymagane uprawnienia zawodowe i inne wymagania



ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

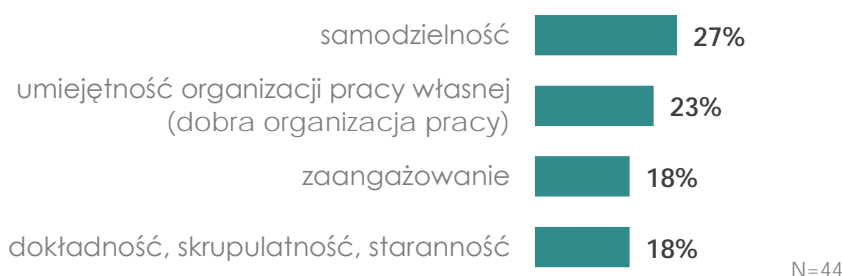
O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. W tym zakresie kompetencje sklasyfikowane jako indywidualne lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców (63%). Kompetencje sklasyfikowane jako inne, w zakres których wchodzi m.in. zdolności manualne i odpowiednie warunki fizyczne, obecne są w 61% ofertach pracy. Tymczasem kompetencje interpersonalne plasuje się na trzecim miejscu (24%).

Rysunek 8. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagana jest samodzielność (27%), w drugiej kolejności najczęściej poszukiwani są pracownicy posiadający umiejętność organizowania pracy własnej (23%). Jednocześnie w 18% ofert zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników zaangażowanych oraz dokładnych, skrupulatnych i starannych.

Rysunek 9. Wymagane kompetencje indywidualne



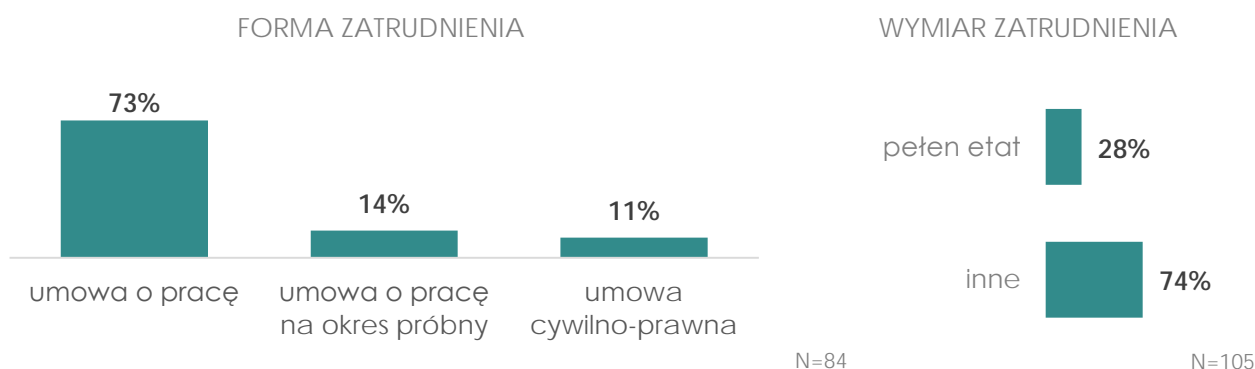
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko 34% pracodawców zamieściło w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie. Większość z nich oferuje minimalną stawkę pomiędzy 1001 a 2499 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że zdecydowana większość ofert, w których zamieszczono zostało oferowane wynagrodzenie, pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy.

Podstawa zatrudnienia została określona w 41% zebranych ofert, z kolei wymiar zatrudnienia w 17%. Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 73%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę na okres próbny (14%). Klasyfikację trzech najczęściej oferowanych form zatrudnienia zamyka umowa cywilno-prawna, która jest oferowana przez 11% 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 blisko jedna trzecia pracodawców oferuje pracę na pełen etat (28%), natomiast 74% proponuje inny wymiar zatrudnienia (m.in. pracę w weekendy lub w niestandardowym wymiarze). W ofertach zamieszczonych w publikatorach najczęściej oferowana była praca na pełen etat, z kolei w ogłoszeniach zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy częściej oferowany był inny wymiar zatrudnienia.

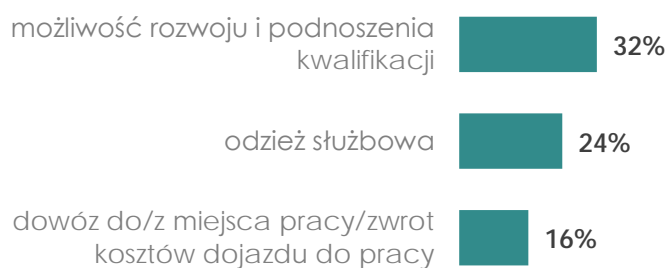
Rysunek 10. Oferowane warunki zatrudnienia



Dla osób poszukujących pracę istotne znaczenie mogą mieć pozapłacowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu plockiego w 15% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują. Warunki pozapłacowe częściej wymieniane były w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłacową jest możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji (32%). Na drugim miejscu uplacowała się gwarantowana odzież służbowa (24%), natomiast na trzecim dowóz z miejsca pracy oraz do miejsca pracy lub zwrot kosztów dojazdu do pracy (16%).

Rysunek 11. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



N=38

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

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

Tabela 3. Podregion płockim 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