

## INFORMACJE OGÓLNE O BADANIU

---

### PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

<b>Nazwa badania</b>	Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim
<b>Wykonawca</b>	Konsorcjum firm DANAE Sp. z o.o. i Realizacja Sp. z o.o.
<b>Zamawiający</b>	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
<b>Termin realizacji</b>	01.09.2016 – 31.10.2016

### CEL BADANIA

<b>Cel główny</b>	Charakterystyka popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego oraz wyznaczenie prawidłowości.
<b>Cele szczegółowe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>Określenie prawidłowości w popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa, z uwzględnieniem co najmniej wyników wcześniejszych badań prowadzonych u Zamawiającego.</li></ul>

### METODOLOGIA

<b>Metody badawcze</b>	Analiza danych zastanych Case study
<b>Zakres terytorialny</b>	42 powiaty województwa mazowieckiego

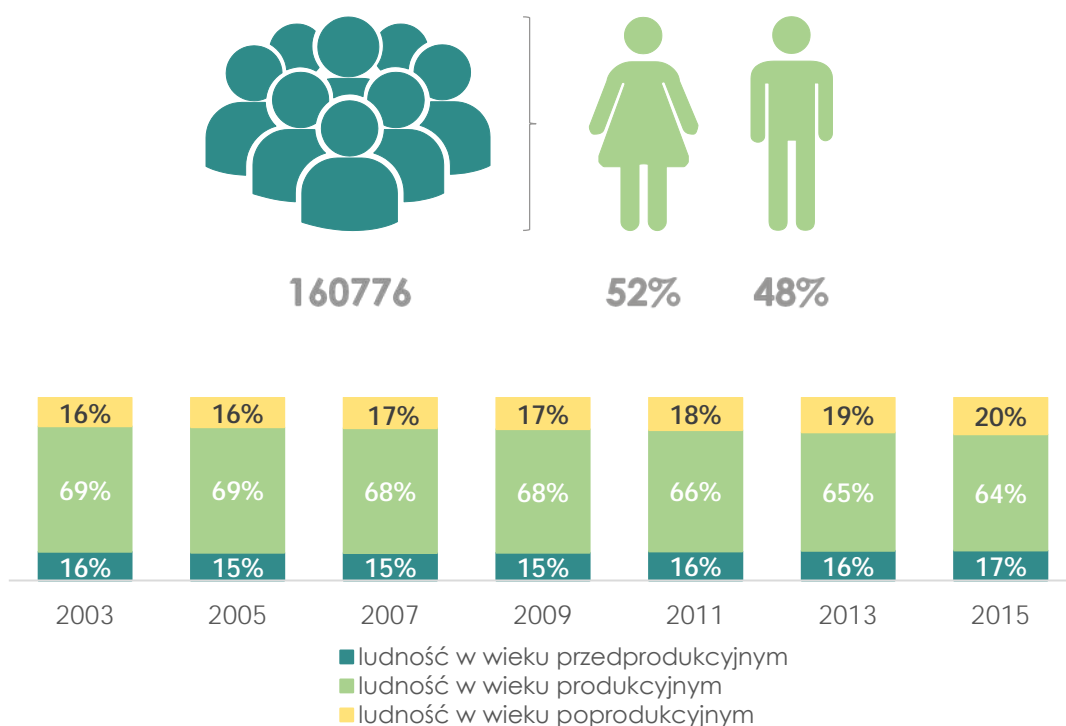


## CHARAKTERYSTYKA POWIATU PRUSZKOWSKIEGO

Powiat pruszkowski rozciąga się na powierzchni ok. 246 km<sup>2</sup>, a w jego skład wchodzi łącznie sześć gmin (dwie miejskie, trzy wiejskie, jedna wiejsko-miejska, odpowiednio: Piastów (gmina miejska), Pruszków (gmina miejska), Brwinów (gmina miejsko-wiejska), Michałowice (gmina wiejska), Nadarzyn (gmina wiejska), Raszyn (gmina wiejska)).<sup>1</sup>

Powiat jest zamieszkiwany łącznie przez 160776 mieszkańców. Jest to obszar o dużej gęstości zaludnienia (652 osób/km<sup>2</sup>). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2003 do roku 2015 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 271.<sup>2</sup>

Rysunek 1. Ludność powiatu pruszkowskiego (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 40,4 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 64% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 17% w wieku przedprodukcyjnym, a 20% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 zarejestrowano 2991 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1959 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu 1032.<sup>3</sup> Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast -5.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

<sup>2</sup> Tamże.

<sup>3</sup> Tamże.

<sup>4</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, 2014 r. Brak danych dla 2015 r.

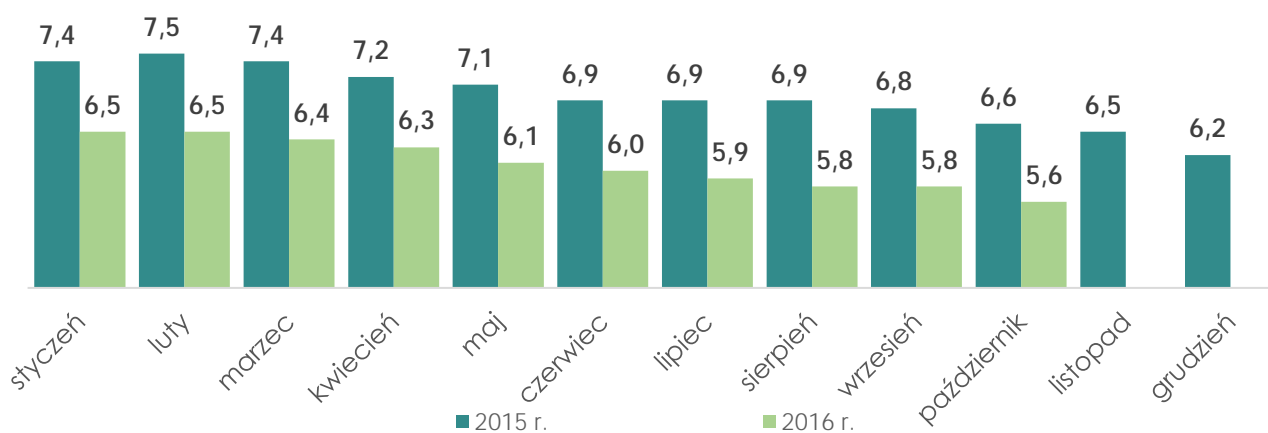
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu przuszkowskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 36 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki, czyli jest w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców powiatu posiada wykształcenie wyższe (27%), podczas gdy wykształceniem średnim zawodowym legitymuje się 21% społeczności powiatu. W trzeciej kolejności najczęściej posiadanym poziomem wykształcenia jest wykształcenie średnie ogólnokształcące (16%).<sup>5</sup>

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie przuszkowskim



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 250 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 47% stanowią kobiety, zaś 53% mężczyźni. Powiat przuszkowski charakteryzuje się niższą stopą bezrobocia (5,6%) w porównaniu do danych dla województwa. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 5064,05zł.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

<sup>6</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

## POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE PRUSZKOWSKIM

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

Przy czym potencjał zatrudnienia w poszczególnych branżach różnicuje się ze względu na źródło, w którym pracodawcy zdecydowali się umieścić ogłoszenie o pracę. Źródłem najliczniejszych ofert pracy w przetwórstwie przemysłowym i branży związanej z transportem i gospodarką magazynową są publikatory. Natomiast ogłoszenia akcentujące zapotrzebowanie na zawody w handlu częściej komunikowane jest za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy.

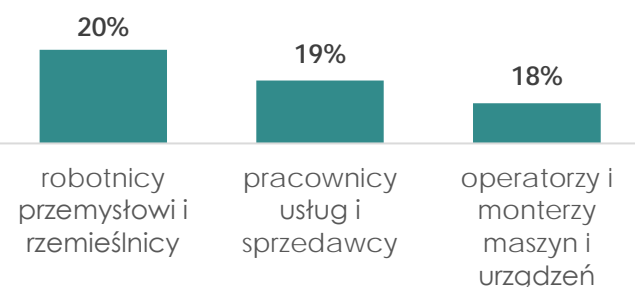
Tabela 1. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie pruszkowskim

SEKCJA PKD	WSZYSTKIE OFERTY (N=133)	RODZAJ PUBLIKATORA	
		Powiatowy Urząd Pracy (N=63)	Publikatory (N=70)
przetwórstwo przemysłowe	27%	16%	27%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1%	0%	1%
budownictwo	6%	16%	6%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	17%	21%	17%
transport i gospodarka magazynowa	11%	2%	11%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9%	14%	9%
informacja i komunikacja	4%	0%	4%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7%	0%	7%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3%	2%	3%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9%	8%	9%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0%	3%	0%
edukacja	4%	14%	3%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0%	5%	0%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1%	0%	1%
pozostała działalność usługowa	1%	0%	1%

## ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE PRUSZKOWSKIM

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (20%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują pracowników usług i sprzedawców (19%), zaś na trzeciej lokacie plasują się operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (18%).

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



N=862

Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców (21%). Natomiast wśród ogłoszeń publikowanych w publikatorach dominują oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników (21%).

Tabela 2. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=606)	Publikatory (N=256)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1%	2%
specjaliści	6%	11%
technicy i inny średni personel	12%	4%
pracownicy biurowi	13%	13%
pracownicy usług i sprzedawcy	21%	19%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1%	0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19%	21%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8%	20%
pracownicy przy pracach prostych	19%	11%

## WYMAGANIA PRACODAWCÓW

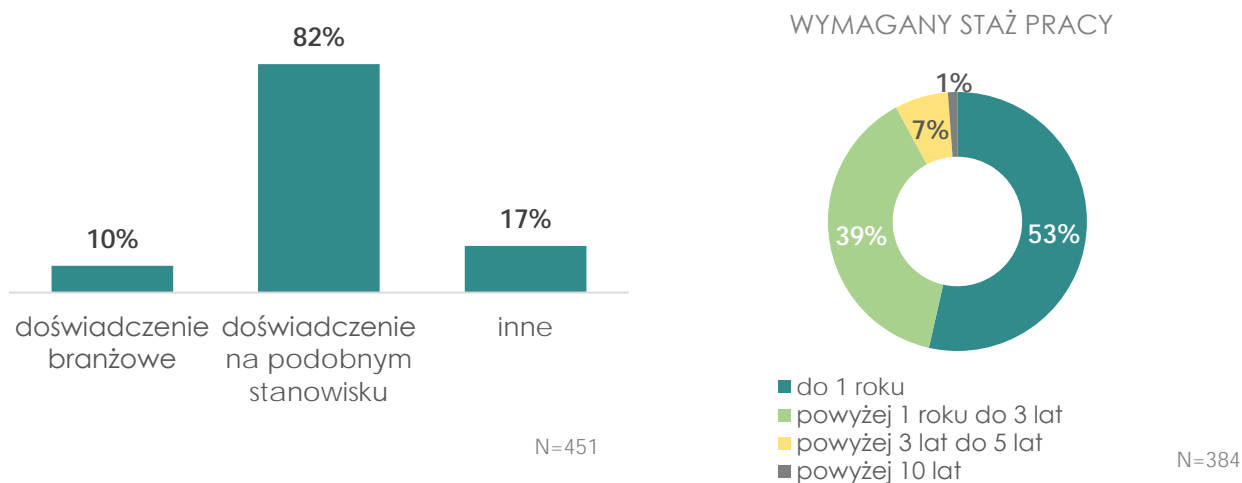
### ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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

W 24% zebranych ofert pracy, niezależnie od kanału, jakim są one dystrybuowane, wśród wymagań jest wymieniane doświadczenie. W przypadku większości ogłoszeń wymagane jest doświadczenie na podobnym stanowisku (82%), zaś w przypadku 10% 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.

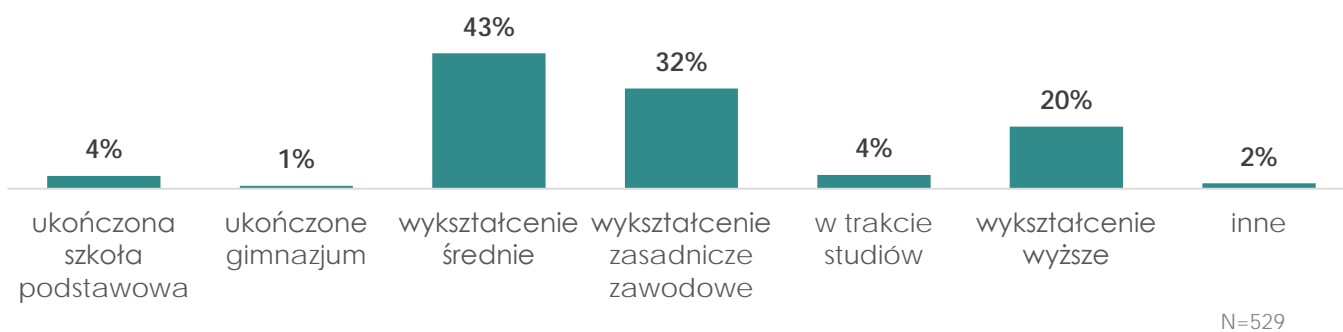
Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W 11% ofert został doprecyzowany wymagany staż pracy. Spośród tych ofert najwięcej pracodawców określa jego wymiar na okres do 1 roku (53%), następnie na okres powyżej 1 roku do 3 lat (39%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W części ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia (21%). Relatywnie silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia średniego (43%). Wymagane wykształcenie zasadnicze zawodowe akcentowane jest w drugiej kolejności (32%), zaś w trzeciej kolejności pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym (20%). Wśród ofert upowszechnianych zarówno za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikatorów najczęściej wymagane jest wykształcenie średnie.

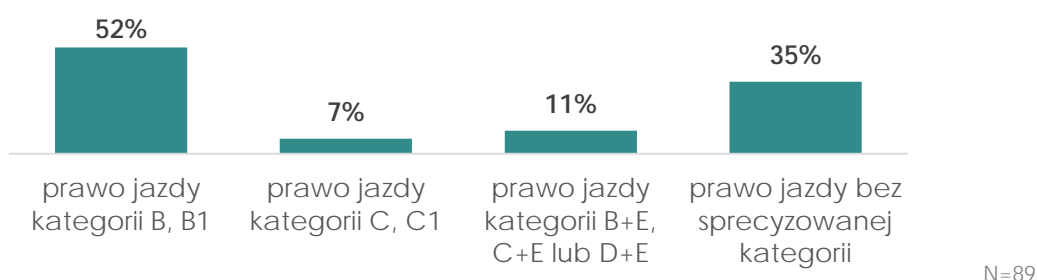
Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia



W 10% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można przede wszystkim z preferencjami w kierunku języka angielskiego, w dalszej kolejności języka ukraińskiego oraz rosyjskiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 6% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1. Została ona wymieniona w 52% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy. Również wśród ofert publikowanych zarówno za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikatorów najczęściej wymaganą sprecyzowaną kategorią prawa jazdy jest kategoria B, B1.

Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy



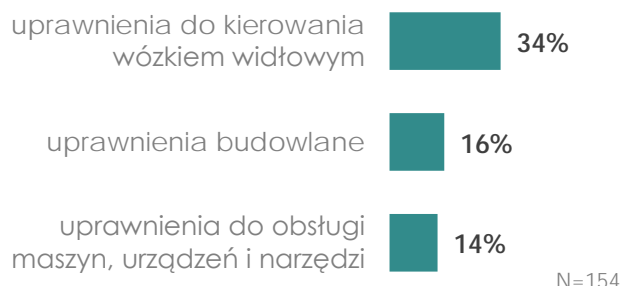
W 11% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowany był popyt na kadrę z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowym (34%), przy czym częściej był on komunikowany za pośrednictwem publikatorów. Na drugiej pozycji uplasowały się uprawnienia budowlane, które pojawiały się wyłącznie w publikatorach. Poza tym 14% pracodawców poszukiwało osób z uprawnieniami do obsługi maszyn, urządzeń i narzędzi. To wymaganie z kolei częściej umieszczane było w ogłoszeniach pochodzących z Powiatowego Urzędu Pracy.

Pracowników o innych wymaganiach poszukiwało 15% pracodawców. Wśród nich najczęściej pojawiała się książeczka sanepid (26%). Jest ona wymagana częściej przez pracodawców zgłaszających ogłoszenia do Powiatowego Urzędu Pracy. W drugiej kolejności wśród wymagań pojawia się karta kierowcy (20%), która była wymieniana częściej w ogłoszeniach publikowanych w publikatorach. Na trzeciej pozycji uplasowało się orzeczenie o niepełnosprawności (13%). To wymaganie częściej pojawiało się w ofertach pochodzących z Powiatowego Urzędu Pracy.



Rysunek 8. Wymagane uprawnienia zawodowe i inne wymagania

## WYMAGANE UPRAWNIENIA ZAWODOWE



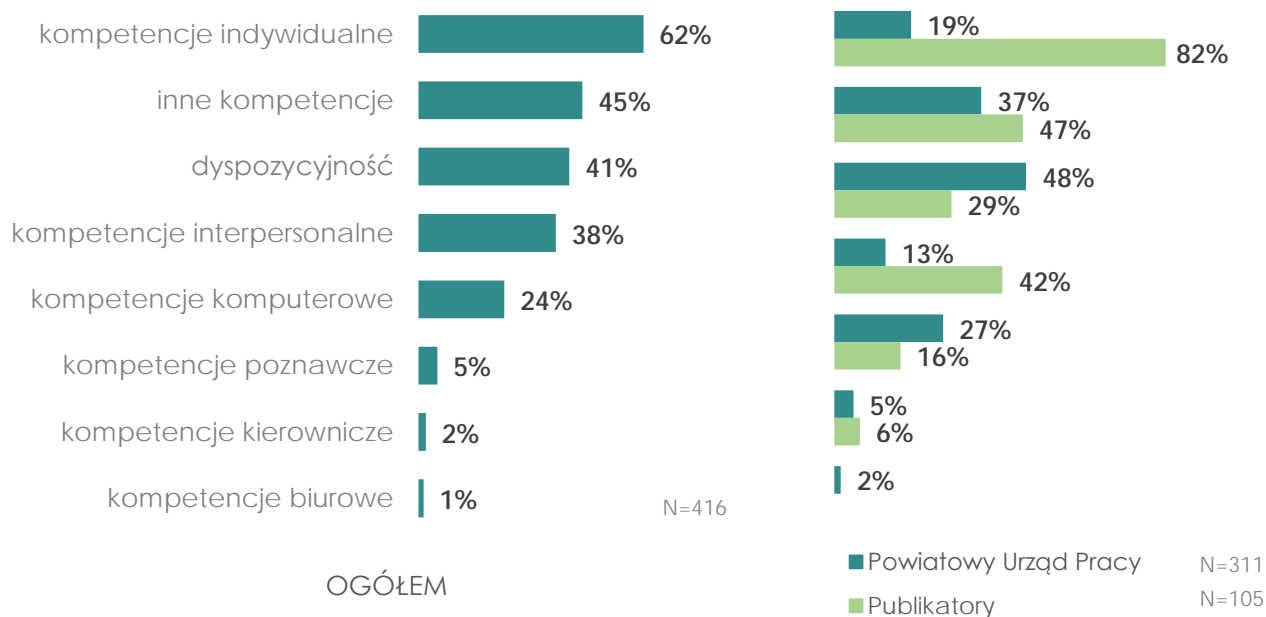
## INNE WYMAGANIA



## ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. W tym zakresie kompetencje indywidualne lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców powiatu (62%). Kompetencje skategoryzowane jako inne, w zakres których wchodzi m.in. zdolności manualne czy odpowiednie warunki fizyczne, obecne są w 45% ofertach pracy. Tymczasem dyspozycyjność plasuje się na trzecim miejscu (41%).

Rysunek 9. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagana jest umiejętność organizacji pracy własnej (28%), natomiast w drugiej kolejności dokładność, skrupulatność, staranność (28%). Jednocześnie w 18% ofert zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników, których cechuje odpowiedzialność, obowiązkowość.



Rysunek 10. Wymagane kompetencje indywidualne



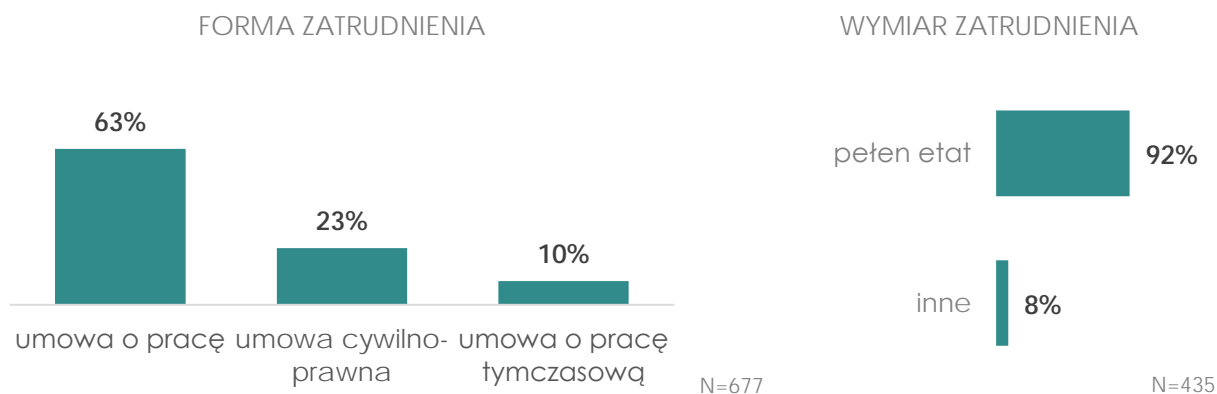
## OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Jedna piąta pracodawców (20%) zamieściła w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie. Najwięcej z nich oferuje minimalną stawkę pomiędzy 1001 a 2499 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że zdecydowana większość ofert, w których zamieszczone zostało oferowane wynagrodzenie, pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy.

W części zebranych ofert określona została podstawa zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia (odpowiednio 36% i 19%). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 63%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna (23%). Klasyfikację trzech najczęściej oferowanych form zatrudnienia zamyka umowa o pracę tymczasową, która jest oferowana przez 10% 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 ich źródła zdecydowana większość pracodawców oferuje pracę na pełny etat (92%).

Rysunek 11. Oferowane warunki zatrudnienia

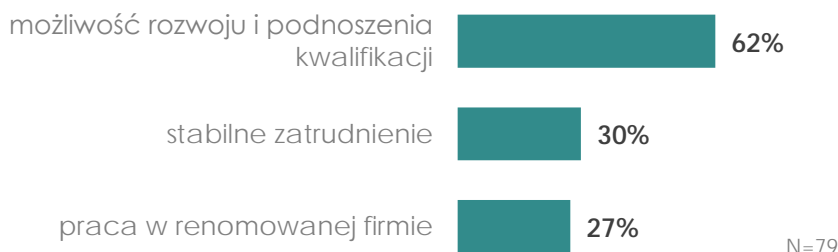


Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłacowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu pruszkowskiego w 24% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują.

Warunki pozapłacowe zdecydowanie częściej wymieniane były w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłacową jest możliwość rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji (62%). Na drugim miejscu uplasował się aspekt związany ze stabilnym zatrudnieniem (30%), natomiast na trzecim praca w renomowanej firmie (27%).

Rysunek 12. Oferowane pozapłacowe warunki zatrudnienia



## PERSPEKTYWA PONADLOKALNA. POPYT NA PRACĘ W PODREGIONIE WARSZAWSKIM ZACHODNIM NA TLE INNYCH PODREGIONÓW

Podregion warszawski zachodni posiada jedną z największych na tle pozostałych podregionów województwa bazę regularnie aktualizowanych ofert pracy. Warto odnotować, że branżą z największym potencjałem zatrudnienia jest handel, zaś najbardziej poszukiwani są pracownicy usług i sprzedawcy.

Tabela 3. Podregion warszawski zachodni 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