

INFORMACJE OGÓLNE O BADANIU

PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

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

CEL BADANIA

Cel główny	Charakterystyka popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego oraz wyznaczenie prawidłowości.
Cele szczegółowe	<ul style="list-style-type: none">Charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.Określenie prawidłowości w popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa, z uwzględnieniem co najmniej wyników wcześniejszych badań prowadzonych u Zamawiającego.

METODOLOGIA

Metody badawcze	Analiza danych zastanych Case study
Zakres terytorialny	42 powiaty województwa mazowieckiego

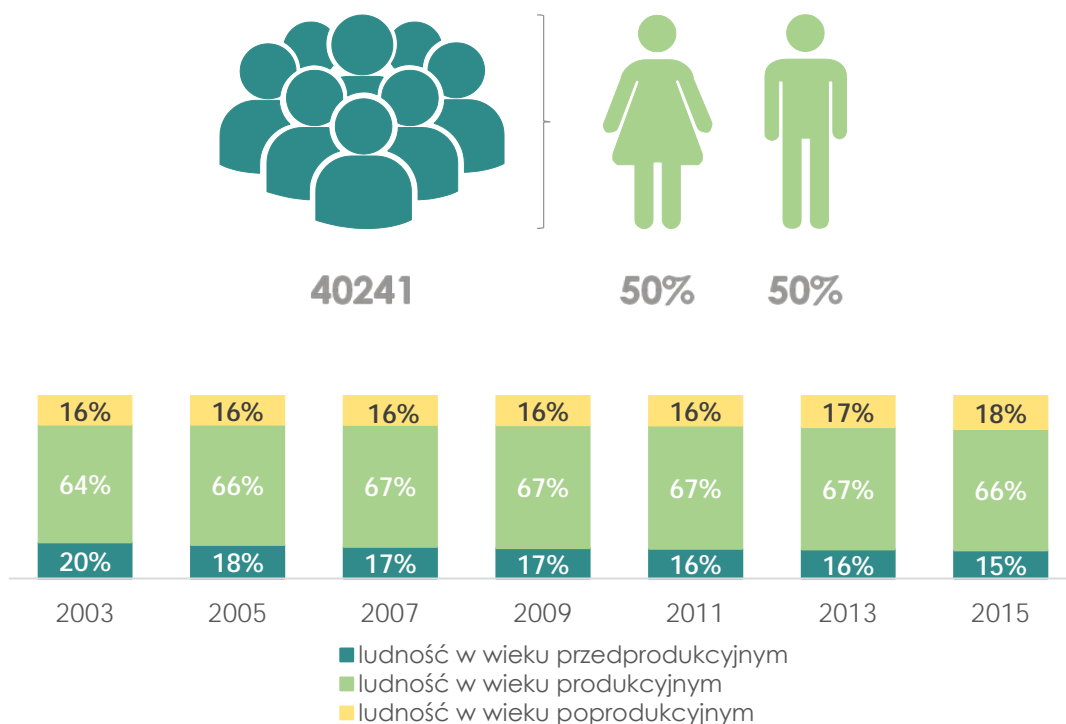


CHARAKTERYSTYKA POWIATU SZYDŁOWIECKIEGO

Powiat szydłowiecki rozciąga się na powierzchni ok. 452 km², a w jego skład wchodzi łącznie pięć gmin (cztery wiejskie, jedna wiejsko-miejska, odpowiednio: Chlewiska (gmina wiejska), Jastrząb (gmina wiejska), Mirów (gmina wiejska), Orońsko (gmina wiejska), Szydłowiec (gmina miejsko-wiejska)).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 40241 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (89 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2003 do roku 2015 zmniejszyła się, co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą powiatu. Jednocześnie powiat cechuje się ujemnym przyrostem naturalnym kształtującym się na poziomie -44.²

Rysunek 1. Ludność powiatu szydłowieckiego (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 39,8 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 66% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 15% 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 zarejestrowano 310 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 421 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu -111.³ Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast -6.⁴

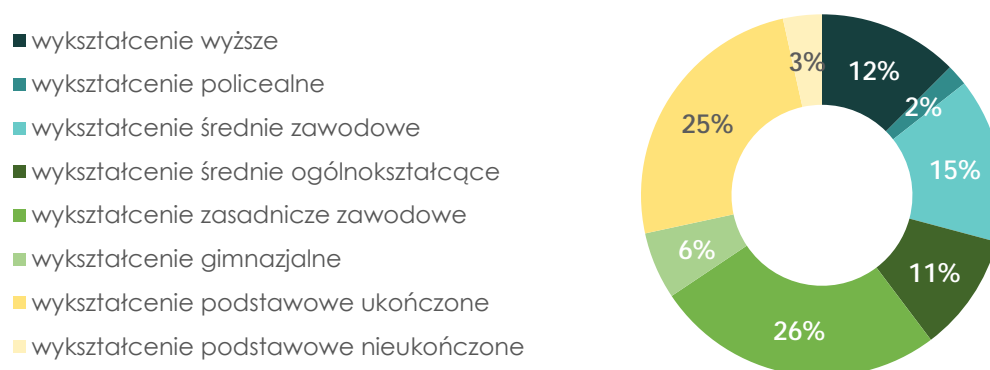
¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

² Tamże.

³ Tamże.

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

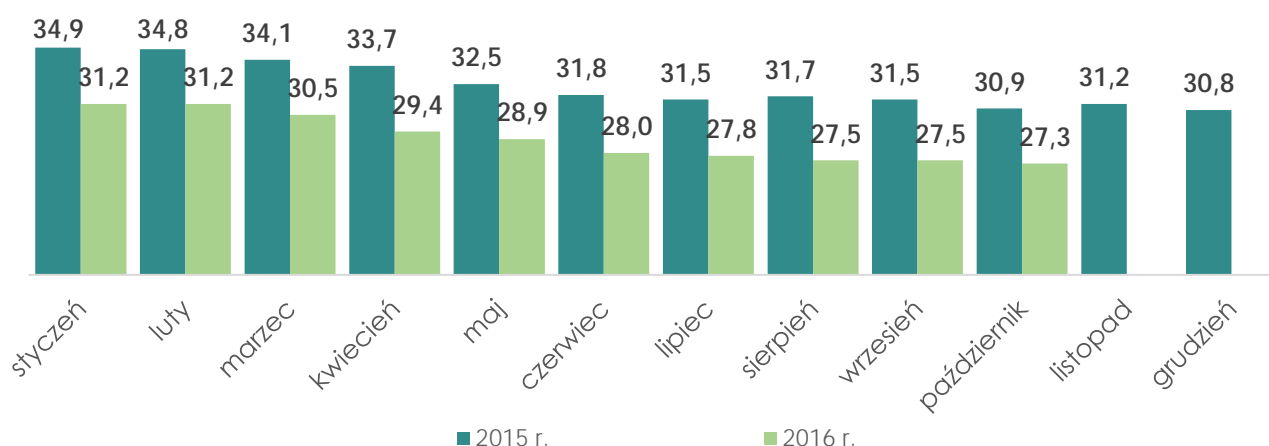
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu szydłowieckiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 11 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki i w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców powiatu posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (26%), podczas gdy wykształceniem podstawowym legitymuje się 25% społeczności powiatu. W trzeciej kolejności najczęściej posiadanym poziomem wykształcenia jest wykształcenie średnie zawodowe (15%).⁵

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie szydłowieckim



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 111 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 52% stanowią kobiety, zaś 48% mężczyźni. Powiat szydłowiecki charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia w porównaniu do danych dla województwa (27,3%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3103,03zł.⁶

⁵ Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE SZYDŁOWIECKIM

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

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 handlu są publikatory. Natomiast ogłoszenia akcentujące zapotrzebowanie na zawody w opiece zdrowotnej i pomocy socjalnej oraz w budownictwie upowszechniane są za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy.

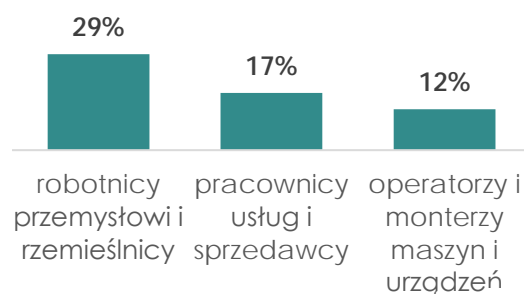
Tabela 1. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie szydłowieckim

SEKCJA PKD	WSZYSTKIE OFERTY (N=34)	RODZAJ PUBLIKATORA	
		Powiatowy Urząd Pracy (N=24)	Publikatory (N=10)
przetwórstwo przemysłowe	6%	0%	20%
budownictwo	18%	20%	10%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	26%	16%	50%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15%	21%	0%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3%	0%	10%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3%	0%	10%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3%	4%	0%
edukacja	3%	4%	0%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21%	29%	0%
pozostała działalność usługowa	3%	4%	0%

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE SZYDŁOWIECKIM

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (29%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują pracowników usług i sprzedawców (17%), zaś na trzeciej lokacie plasują się operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (12%).

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



N=209

Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników (30%), natomiast w publikatorach najczęściej znaleźć można oferty skierowane do pracowników usług i sprzedawców (35%).

Tabela 2. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

KATEGORIA ZAWODU	RODZAJ PUBLIKATORA	
	Powiatowy Urząd Pracy (N=154)	Publikatory (N=55)
siły zbrojne	0%	0%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0%	2%
specjaliści	6%	6%
technicy i inny średni personel	14%	6%
pracownicy biurowi	12%	4%
pracownicy usług i sprzedawcy	12%	35%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1%	0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	30%	27%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	13%	11%
pracownicy przy pracach prostych	12%	11%

WYMAGANIA PRACODAWCÓW

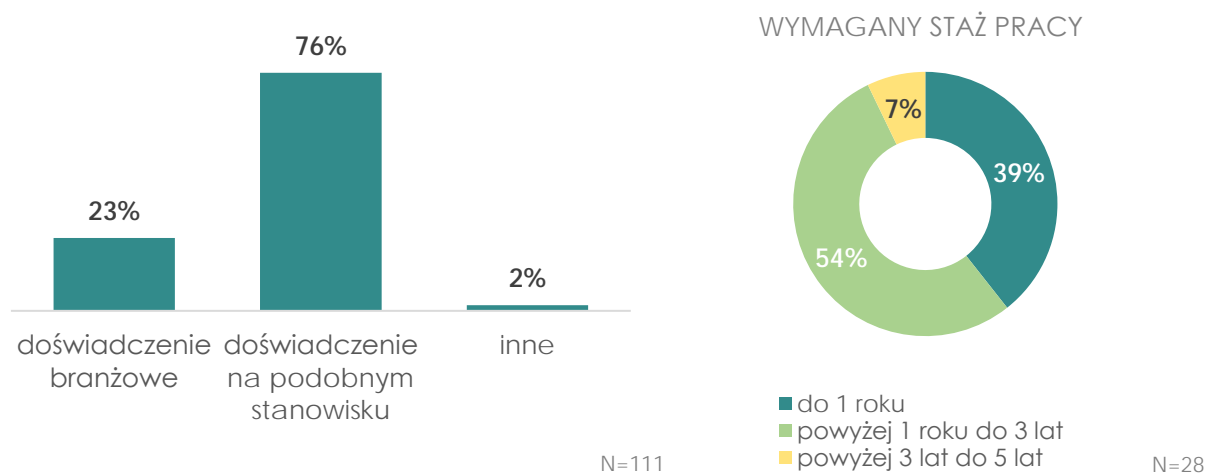
ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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 (76%), zaś w przypadku 23% oczekiwane jest doświadczenie branżowe. Również analizując oferty pracy w podziale na ich źródło zauważyć można, że zdecydowana większość pracodawców precyzując wymagania dotyczące doświadczenia podkreśla zapotrzebowanie na pracowników doświadczonych na podobnym stanowisku.

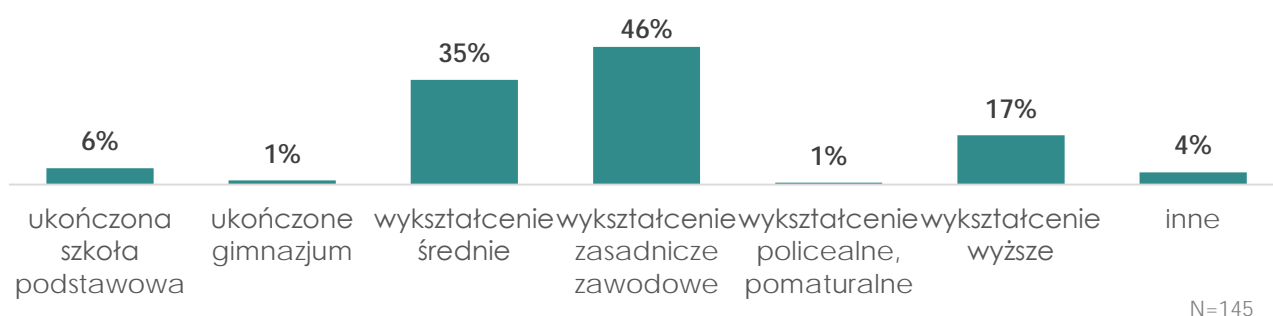
Doświadczenie nie zawsze jest jednak doprecyzowane przez liczbę lat. W 13% ofert został doprecyzowany wymagany staż pracy. Spośród tych ofert najwięcej pracodawców określa jego wymiar na okres powyżej 1 roku do 3 lat (54%).

Rysunek 5. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W 45% ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia. Relatywnie silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (46%). Wymagane wykształcenie średnie akcentowane jest w drugiej kolejności (35%), zaś w trzeciej pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym (17%). Wśród ofert upowszechnianych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy najczęściej wymagane jest wykształcenie zasadnicze zawodowe, natomiast w publikatorach najczęściej zamieszczane są oferty skierowane do osób z wykształceniem średnim.

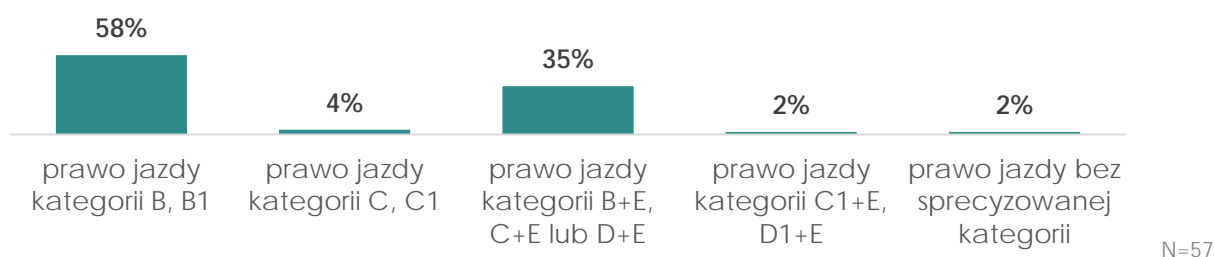
Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia



W 6% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można przede wszystkim z preferencjami w kierunku języka angielskiego.

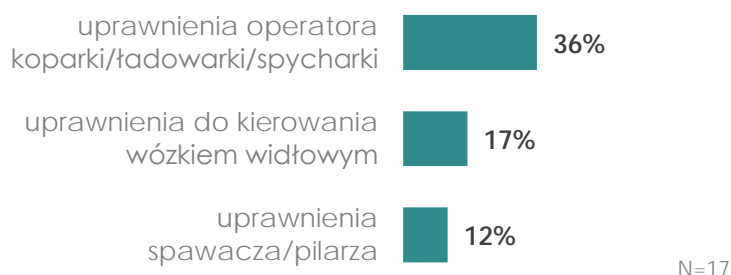
Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 18% ofert. Najczęściej wymaganą kategorią była kategoria B, B1. Została ona wymieniona w 58% ofert zawierających wymagania dotyczące prawa jazdy. Wśród ofert publikowanych za pośrednictwem Powiatowego Urzędu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

Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy



W 8% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowany był popyt na kadrę z uprawnieniami operatora koparki, ładowarki i spycharki (36%). Pojawiają się one wśród wymagań częściej w publikatorach. W drugiej kolejności pracodawcy poszukiwali osób z uprawnieniami do kierowania wózkiem widłowym (17%). Jednocześnie 12% pracodawców oczekiwało od kandydatów uprawnień spawacza/pilarza. Te uprawnienia z kolei częściej pojawiają się w ofertach zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy.

Rysunek 8. Wymagane uprawnienia zawodowe



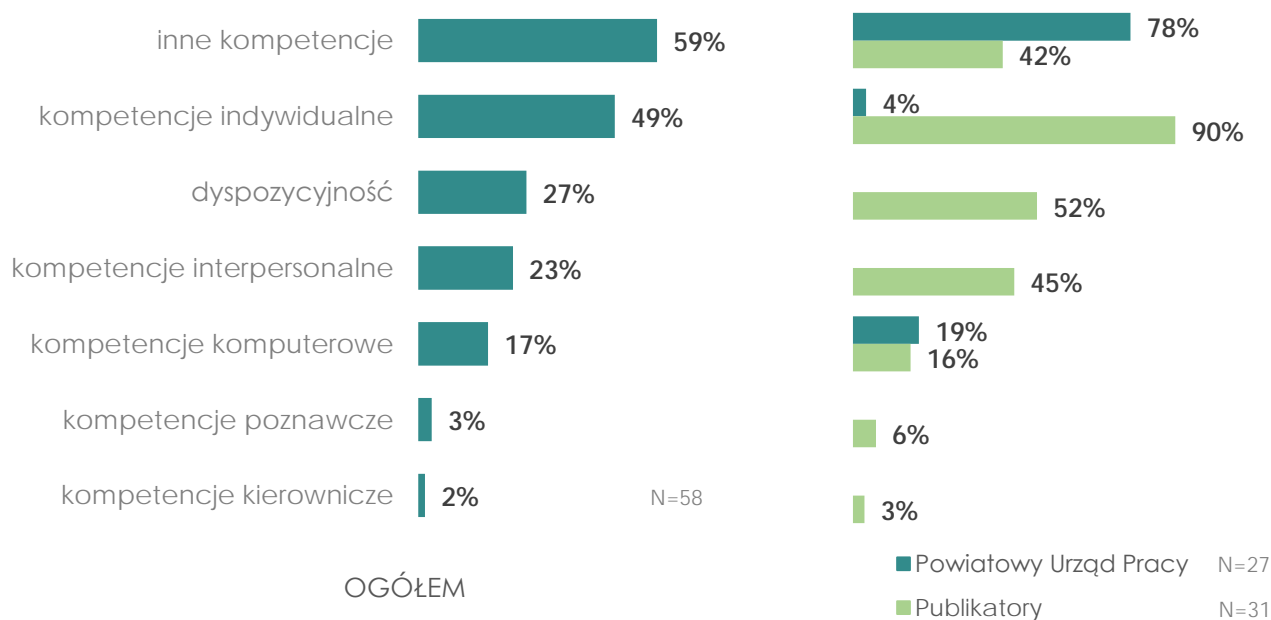
Jedynie w ośmiu ogłoszeniach pracodawcy poszukiwali pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiały się książeczka sanepid oraz oświadczenie o niekaralności.

ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE

O sukcesie na rynku pracy decydują nie tylko kwalifikacje. Istotną rolę odgrywają także kompetencje. W tym zakresie kompetencje skategoryzowane jako inne, w zakres których wchodzi m.in. zdolności manualne czy odpowiednie warunki fizyczne lokują się w ścisłej czołówce oczekiwań pracodawców powiatu (59%). Kompetencje indywidualne obecne są w 49% ofertach pracy. Tymczasem dyspozycyjność plasuje się na trzecim miejscu (27%).

Spośród wymaganych kompetencji skategoryzowanych jako inne najczęściej wymagana była znajomość branży i posiadanie odpowiedniej wiedzy.

Rysunek 9. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



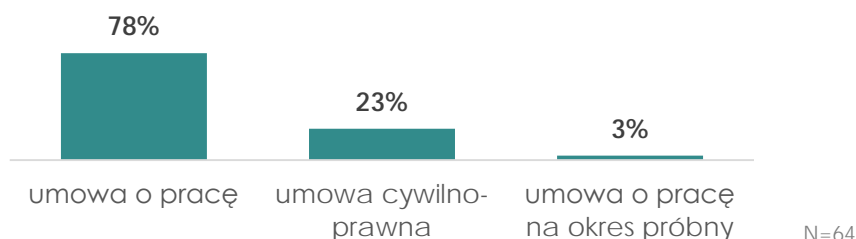
OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko 19% pracodawców zamieściła w swoich ofertach pracy oferowane wynagrodzenie. Większość z nich oferuje minimalną stawkę pomiędzy 1001 a 2499 zł. Dodatkowo warto podkreślić, że oferty, w których zamieszczone zostało oferowane wynagrodzenie, częściej pochodziły z publikatorów.

W większości zebranych ofert określona została podstawa zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia (odpowiednio 77% i 72%). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 78%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna (23%). Pozostali pracodawcy, spośród tych, którzy określili oferowaną podstawę zatrudnienia oferują umowę o pracę na okres próbny. 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 pracodawcy oferują pracę wyłącznie na pełny etat.

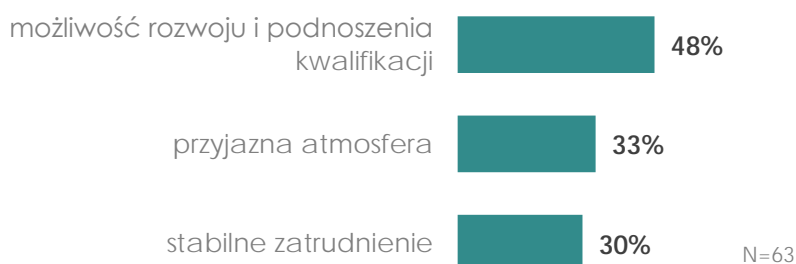
Rysunek 10. Oferowane warunki zatrudnienia



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

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłatcową jest możliwość rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji (48%). Na drugim miejscu uplasował się aspekt związany z przyjazną atmosferą w pracy (33%), natomiast na trzecim stabilne zatrudnienie (30%).

Rysunek 11. Oferowane pozapłatcowe warunki zatrudnienia



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

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

Tabela 3. Podregion radomski na tle pozostałych podregionów

PODREGION	Liczba ofert pracy	Branża z największym potencjałem zatrudnienia	Najbardziej poszukiwany zawód
m. Warszawa	19637	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	pracownicy usług i sprzedawcy
Radomski	6706	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Warszawski wschodni	10478	przetwórstwo przemysłowe	pracownicy usług i sprzedawcy
Warszawski zachodni	16180	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	pracownicy usług i sprzedawcy
Ciechanowski	1979	przetwórstwo przemysłowe	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
Płocki	1005	handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (włączając motocykle)	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Ostrołęcki	1644	przetwórstwo przemysłowe	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Siedlecki	1665	przetwórstwo przemysłowe	pracownicy usług i sprzedawcy