

# ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat garwoliński



**Badanie realizowane  
na zlecenie:**



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

**Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**

ul. Młynarska 16  
01-205 Warszawa

**Wykonawca  
badania:**



44-206 Rybnik  
ul. Kowalczyka 17  
tel. 32 422 17 07  
biuro@biostat.com.pl

**Autorzy raportu:**

Bartosz Olcha – kierownik projektu  
dr Małgorzata Zofia Płaszczyca – członek zespołu badawczego  
dr Marian Płaszczyca – członek zespołu badawczego  
dr Ewa Tkocz-Piszczek – członek zespołu badawczego  
Jakub Galeja – członek zespołu badawczego  
Rafał Piszczek – członek zespołu badawczego  
Barbara Gorzawska – członek zespołu badawczego  
Jeremiasz Pilarz – członek zespołu badawczego

**Termin realizacji:**

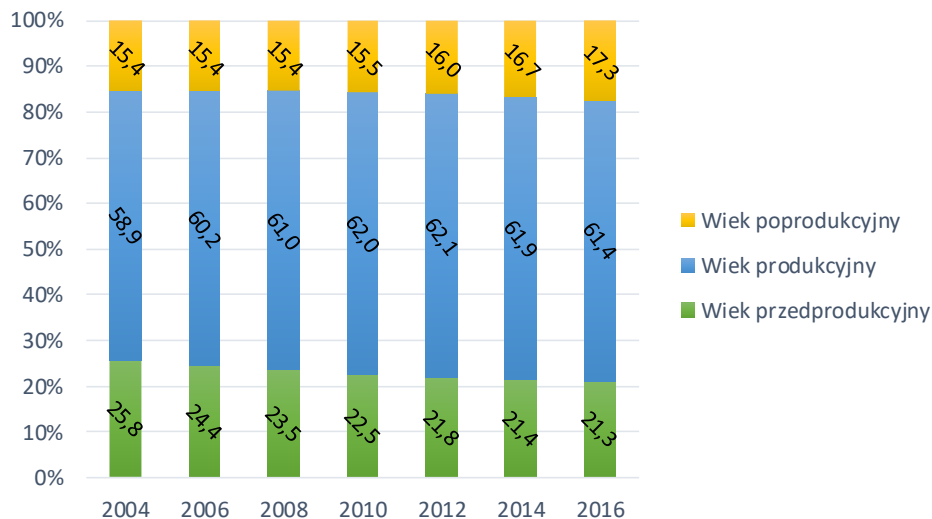
wrzesień – grudzień 2017 r.

## Charakterystyka powiatu

Powiat garwoliński rozciąga się na powierzchni ok. 1285 km<sup>2</sup>, a w jego skład wchodzi łącznie czternaście gmin (dwie miejskie, dwie miejsko-wiejska, oraz dziesięć wiejskich, odpowiednio: miasto Garwolin (gmina miejska), Łaskarzew (gmina miejska), Pilawa (gmina miejsko-wiejska), Żelechów (gmina miejsko-wiejska), Borowie (gmina wiejska), Garwolin (gmina wiejska), Górzno (gmina wiejska), Łaskarzew (gmina wiejska), Maciejowice (gmina wiejska), Miastków Kościelny (gmina wiejska), Parysów (gmina wiejska), Sobolew (gmina wiejska), Trojanów (gmina wiejska), Wilga (gmina wiejska)).<sup>1</sup>

Powiat jest zamieszkiwany przez 108843 mieszkańców, z czego 54087 stanowią mężczyźni a 54756 kobiety. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (85 osób/km<sup>2</sup>). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zwiększyła się, co wskazuje na wysoką atrakcyjność osiedleńczą powiatu garwolińskiego. Jednocześnie powiat cechuje dodatni przyrost naturalny kształtujący się na poziomie 277.

**Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu garwolińskiego (2016)**

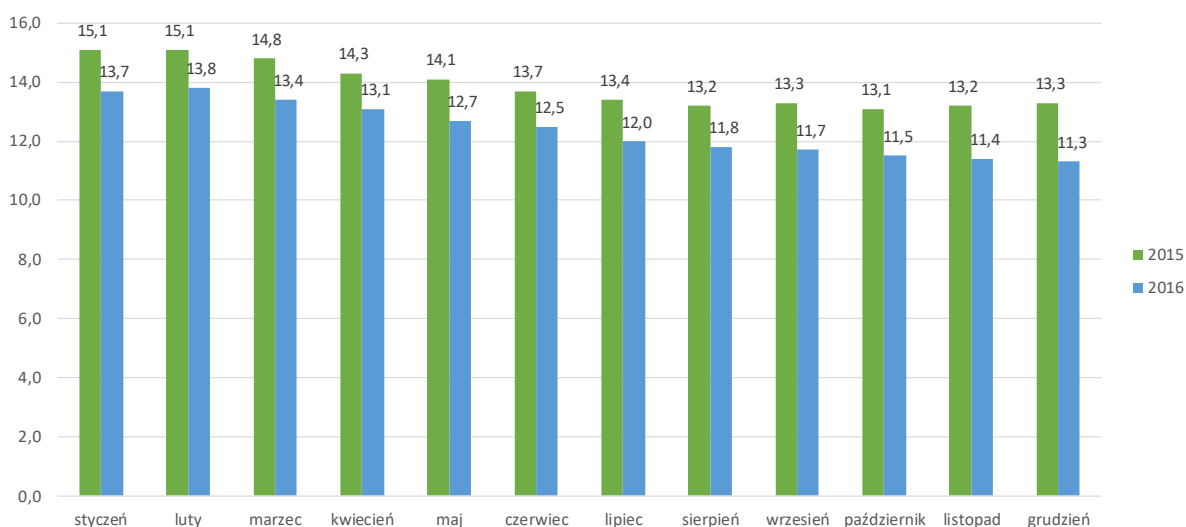


Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

<sup>1</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

Dane wskazują ponadto, że ponad 61% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 21% w wieku przedprodukcyjnym, a 17% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 883 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 1049 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu garwolińskiego -166<sup>2</sup>. Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie garwolińskim wyniosło natomiast 8.<sup>3</sup>

**Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie garwolińskim**



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 167 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 56% stanowią kobiety, zaś 44% mężczyźni. Powiat garwoliński charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (11,3%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3776,65 zł<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Tamże

<sup>3</sup> Tamże

<sup>4</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, 2016

## **Informacje nt. badania**

Podstawowym celem zrealizowanego badania była charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa mazowieckiego z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.

W toku realizacji badania poszukiwano odpowiedzi na pięć głównych pytań sformułowanych na etapie konceptualizacji projektu:

1. Na jakie zawody jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
2. Na jakie kwalifikacje zawodowe jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
3. Na jakie kompetencje jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
4. W jakich branżach jest największy a w jakich najmniejszy popyt na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?
5. Jakie jest zróżnicowanie w zakresie popytu na pracę pomiędzy powiatami?

W niniejszym opracowaniu znajdują się wyniki analizy ogłoszeń o wolnych miejscach. Ogłoszenia pozyskane zostały z publikatorów zewnętrznych (strony internetowe, tytuły prasowe) oraz pozyskane bezpośrednio z zasobów Powiatowego Urzędu Pracy. Analiza objęła ogłoszenia opublikowane w okresie: 1.09.2017 r. – 31.10.2017 r.

Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

## Struktura ofert pracy objętych analizą

Pierwszym etapem analizy zgromadzonych ogłoszeń o wolnych miejscach pracy była charakterystyka branżowa podmiotów, które w badanym okresie poszukiwały pracowników. Ogółem analizą objęto 204 ogłoszenia (102 ogłoszenia z publikatorów i 102 ogłoszenia z PUP). 85,8% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 10,3% ofert były agencje zatrudnienia. W przypadku pozostałych ofert nie udało się zidentyfikować podmiotu. Szczegółowe dane uwzględniające podział na źródło ogłoszenia przedstawione zostały w poniższej tabeli. Z zestawienia wynika, że w okresie objętym badaniem największym potencjałem zatrudnieniowym w powiecie garwolińskim charakteryzowały się: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Analiza struktury ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w podziale uwzględniającym źródło pochodzenia oferty wykazała ponadto, że pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwały przede wszystkim podmioty związane z budownictwem, przetwórstwem przemysłowym oraz handlem i naprawą pojazdów. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w obszarach usług administrowania i działalności wspierającej, transportu i gospodarki magazynowej oraz przetwórstwa przemysłowego.

**Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą**

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=102]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=85]	Ogółem [%; N=187]
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	20,6%	12,9%	17,1%
Sekcja F – Budownictwo	25,5%	7,1%	17,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,9%	31,8%	16,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16,7%	11,8%	14,4%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	5,9%	12,9%	9,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,9%	8,2%	5,9%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=102]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=85]	Ogółem [%; N=187]
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6,9%	3,5%	5,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	4,9%	1,2%	3,2%
Sekcja P – Edukacja	4,9%	0,0%	2,7%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,0%	2,4%	1,6%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2,9%	0,0%	1,6%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,0%	1,2%	1,6%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,0%	1,2%	1,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	2,4%	1,1%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	1,2%	0,5%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	1,2%	0,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,0%	0,0%	0,5%
Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%	1,2%	0,5%

## Zapotrzebowanie na zawody

Na potrzeby niniejszego opracowania zawody wymienione w ogłoszeniach o wolnych miejscach pracy zagregowane zostały do wielkich grup zawodów. W powiecie garwolińskim najwięcej ogłoszeń dotyczyło poszukiwania: robotników przemysłowych i rzemieślników; pracowników usług i sprzedawców; operatorów i monterów maszyn i urządzeń; pracowników wykonujących prace proste.

Analiza struktury ogłoszeń w podziale źródłowym wykazała również, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwani byli przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Ogłoszenia pochodzące z publikatorów najczęściej zawierały oferty pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń, pracowników usług i sprzedawców oraz techników i innego średniego personelu.

**Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody**

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=102]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=102]	Ogółem [%; N=204]
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	31,4%	14,7%	23,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	28,4%	15,7%	22,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,8%	18,6%	14,2%
Pracownicy wykonujący prace proste	6,9%	14,7%	10,8%
Pracownicy biurowi	9,8%	9,8%	9,8%
Technicy i inny średni personel	2,9%	15,7%	9,3%
Specjaliści	8,8%	7,8%	8,3%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2,0%	2,0%	2,0%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	1,0%	0,5%



## Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 20,6% ogłoszeń, tylko w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów. Z tej puli 73,8% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 7,1% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 19,0% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane.

**Tabela 3. Wymagane doświadczenie**

Wymagane doświadczenie	Ogółem [%; N=42]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	73,8%
Nie wymagane	19,0%
Doświadczenie w branży	7,1%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 5,9% ogłoszeń, jedynie w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach. Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 58,3% ofert zawierało zapis o konieczności posiadania stażu pracy. W przypadku pozostałych ofert autor ogłoszenia zawarł w ich treści zapis potwierdzający, że staż pracy nie jest wymagany. Średni wymagany staż pracy wyniósł 2,3 lata.

**Tabela 4. Wymagany staż pracy**

Wymagany staż pracy	Ogółem [%; N=12]
Wymóg stażu pracy	58,3%
Nie wymagany staż pracy	41,7%

W 10,3% spośród zgromadzonych ogłoszeń pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Wykształcenie wymieniane było wyłącznie w ogłoszeniach zaczerpniętych z publikatorów. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia wyższego magisterskiego lub ukończonej szkoły średniej.

**Tabela 5. Wymagane wykształcenie**

Wymagane wykształcenie	Ogółem [%; N=21]
wyższe magisterskie	33,3%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	23,8%
średnie techniczne	14,3%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	14,3%
zasadnicze zawodowe	9,5%
średnie ogólnokształcące	4,8%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 2,9% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, w tym tylko w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach. Analiza ofert wykazała, że od kandydatów do pracy najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego.

**Tabela 6. Wymagane języki obce**

Wymagane języki obce	Ogółem [%; N=6]
Język angielski	83,3%
Nie sprecyzowano*	16,7%

*\*Nie sprecyzowano - pracodawca poszukiwał kogoś ze znajomością języka obcego, jednakże nie określił o jaki język chodzi.*

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 6,4% ogłoszeń zawierało informację o wymogu posiadania prawa jazdy. Informacje nt. prawa jazdy zamieszczona została wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów. W trakcie analizy materiału ustalono, że wśród najczęściej wymaganych kategorii znalazły się prawo jazdy kategorii B i B1 oraz kategorii B+E, C+E, D+E.

**Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy**

Wymagane prawo jazdy	Ogółem [%; N=13]
Prawo jazdy kategorii B, B1	61,5%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	23,1%
Prawo jazdy kategorii C, C1	15,4%
Prawo jazdy bez sprecyzowanej kategorii	7,7%

W 5,4% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. Ponownie analiza możliwa była do zrealizowania jedynie na podstawie ogłoszeń pochodzących z publikatorów. W powiecie garwolińskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym; operatora koparki/ładowarki/spycharki; do obsługi maszyn/urządzeń. Ponadto, 2,9% ofert pracy zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wskazywano najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną.

**Tabela 8. Inne wymagania**

Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do kierowania wózkiem widłowym	45,5%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	66,7%

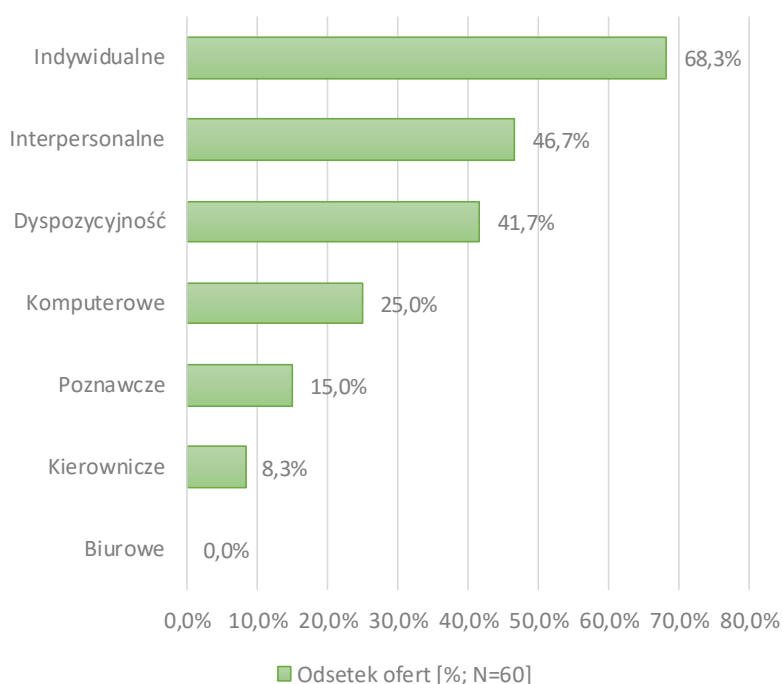
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	27,3%	Agenta ubezpieczeniowego	16,7%
Do obsługi maszyn/urządzeń	18,2%	Ważne badania lekarskie	16,7%
Do pracy na wysokości	9,1%	-	-
Elektryczne	9,1%	-	-

## Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zyskują na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie garwolińskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 29,4% ogłoszeń, w tym wyłącznie w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach. Od kandydatów oczekuje się przede wszystkim kompetencji indywidualnych, w skład których wchodzi m.in. zaangażowanie, dokładność, samodzielność, pozytywne nastawienie do pracy, czy odporność na stres.

Poszczególne kompetencje najczęściej pojawiające się w treści ogłoszeń to zaangażowanie, dyspozycyjność czasowa oraz dokładność, skrupulatność, staranność.

**Rysunek 3. Zapotrzebowanie na kompetencje**



Pogłębiona analiza wymogów dotyczących dyspozycyjności ujawniła, że oczekiwano tutaj przede wszystkim dyspozycyjności czasowej związanej z elastycznością czasu pracy. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 1,0% przypadków (2 ogłoszenia) wskazano więcej niż jedną formę wymaganej dyspozycyjności.

**Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność**

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=25]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	96,0%

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=25]
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	8,0%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	4,0%

## Oferowane warunki zatrudnienia

Analizą objęto także informacje najistotniejsze z punktu widzenia osób poszukujących pracy, dotyczące proponowanej formy zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia i innych korzyści pozapłacowych. 76,5% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia (w tym 54,9% ogłoszeń z publikatorów i 98,0% ogłoszeń z PUP). 92,3% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 7,1% przypadków. Należy zauważyć, że umowa o pracę na czas określony była deklarowana w treści 65,0% ogłoszeń pochodzących z powiatowego urzędu pracy (dla publikatorów wartość ta wyniosła 8,9%).

**Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia**

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=100]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=56]	Ogółem [%; N=156]
umowa o pracę na czas określony	65,0%	8,9%	44,9%
umowa o pracę na czas nieokreślony	22,0%	23,2%	22,4%
umowa o pracę bez określenia rodzaju	0,0%	39,3%	14,1%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	5,0%	10,7%	7,1%
umowa o pracę tymczasową	0,0%	17,9%	6,4%
umowa o pracę na okres próbny	7,0%	0,0%	4,5%
umowa na zastępstwo	1,0%	0,0%	0,6%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 2,1% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 70,1% zgromadzonych ofert (45,1% ogłoszeń z publikatorów i 95,1% ogłoszeń z PUP).

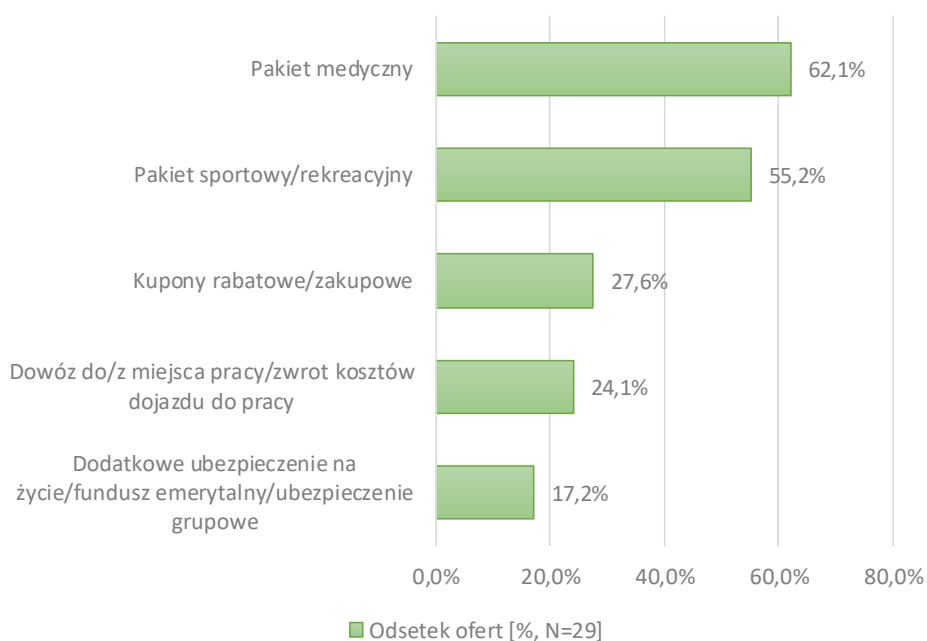
**Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia**

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=97]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=46]	Ogółem [%; N=143]
Pełen etat	97,9%	97,8%	97,9%
Część etatu	2,1%	2,2%	2,1%

W treści 57,4% ogłoszeń (16,7% ogłoszeń z publikatorów i 98,0% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie garwolińskim wyniosła ona 2168,95 złotych.

Pracodawcy coraz częściej korzystają z możliwości zapewnienia swoim pracownikom dodatkowych korzyści pozapłacowych. Zaliczyć można do nich m.in. pakiety medyczne i rekreacyjne, dofinansowanie szkoleń, dodatkowe ubezpieczenia i pakiety socjalne. W treści 14,2% zgromadzonych ogłoszeń (wyłącznie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów) pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet medyczny; pakiet sportowy/rekreacyjny; kupony rabatowe/zakupowe; dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy.

#### Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



## Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion warszawski wschodni wyróżnia się zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych i rzemieślników. Najwięcej ogłoszeń w podregionie pochodziło od przedsiębiorstw przypisanych do przetwórstwa przemysłowego.

**Tabela 12. Perspektywa ponadlokalna**

Podregion	Liczba ofert pracy objętych analizą	Sekcja z największym potencjałem zatrudnienia	Najbardziej poszukiwana grupa wielka zawodów
Warszawa	4542	budownictwo	pracownicy usług i sprzedawcy
Radomski	1916	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	pracownicy usług i sprzedawcy
<b>Warszawski Wschodni</b>	<b>2365</b>	<b>przetwórstwo przemysłowe</b>	<b>robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</b>
Warszawski Zachodni	4223	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	pracownicy usług i sprzedawcy
Ciechanowski	1719	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Płocki	1070	działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Ostrołęcki	1433	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
Siedlecki	1267	handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy