

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat sokołowski



**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.

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.

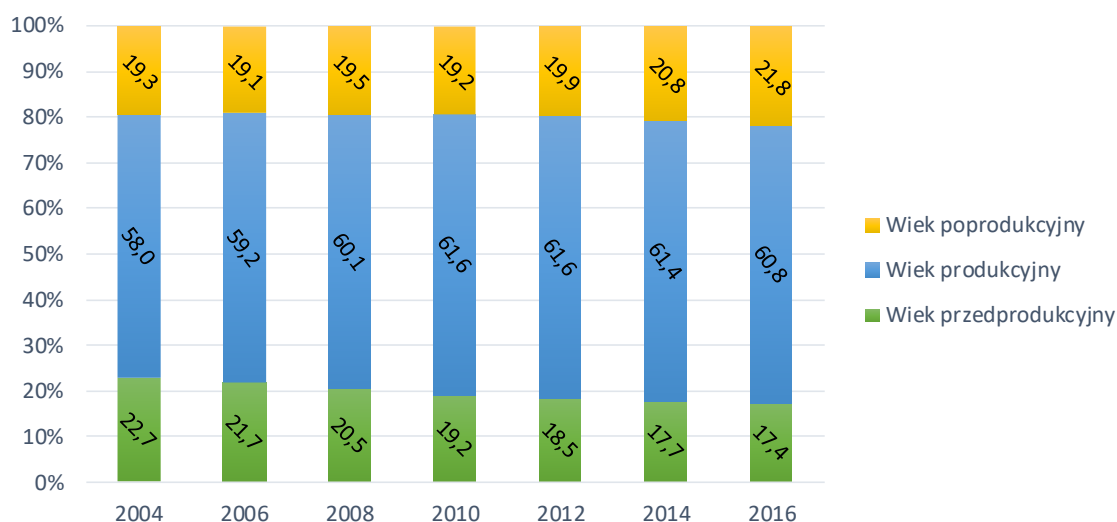
Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku analizy powiatowej.

Charakterystyka powiatu

Powiat sokołowski rozciąga się na powierzchni ok. 1131 km², a w jego skład wchodzi łącznie dziewięć gmin (jedna miejska, jedna miejsko-wiejska oraz siedem gmin wiejskich), odpowiednio: Sokołów Podlaski (gmina miejska), Kosów Lacki (gmina miejsko-wiejska), Sokołów Podlaski (gmina wiejska), Sterdyń (gmina wiejska), Repki (gmina wiejska), Bielany (gmina wiejska), Jabłonna Lacka (gmina wiejska), Sabnie (gmina wiejska), Ceranów (gmina wiejska).¹

Powiat jest zamieszkiwany przez 54874 mieszkańców, z czego 27192 stanowią mężczyźni a 27682 kobiety. Jest to obszar o niskiej gęstości zaludnienia (49 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zmniejszyła się, co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą powiatu sokołowskiego. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -157.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu sokołowskiego (2016)



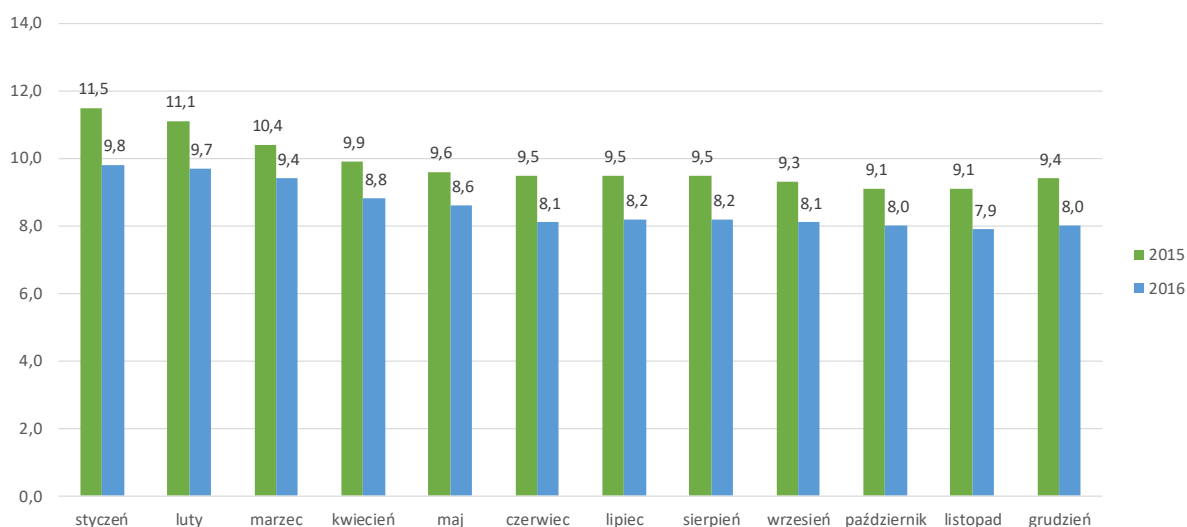
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 61% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 17% w wieku przedprodukcyjnym, a 22% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku

¹ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016 r

2016 zarejestrowano 402 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 590 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu sokołowskiego -188². Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie sokołowskim wyniosło natomiast 18.³

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie sokołowskim



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 192 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 54% stanowią kobiety, zaś 46% mężczyźni. Powiat sokołowski charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (8,0%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego (7,0%). Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3427,41⁴.

² Tamże

³ Tamże

⁴ Bank Danych Lokalnych GUS, 2016

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 171 ogłoszeń (104 ogłoszenia z publikatorów i 67 ogłoszeń z PUP). 93,6% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 2,3% 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 sokołowskim charakteryzowały się branże: Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe.

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 działalnością w zakresie handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych włączając motocykle oraz przetwórstwa przemysłowego. Wśród ogłoszeń internetowych/prasowych największe odsetki pochodziły od podmiotów działających w zakresie działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych włączając motocykle.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=64]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=94]	Ogółem [%; N=158]
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	48,9%	29,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,3%	16,0%	17,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6,2%	10,6%	8,9%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	18,8%	0,0%	7,6%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	9,4%	6,4%	7,6%
Sekcja F – Budownictwo	10,9%	2,1%	5,7%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=64]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=94]	Ogółem [%; N=158]
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4,7%	4,3%	4,4%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7,8%	1,1%	3,8%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,7%	3,2%	3,8%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	7,8%	1,1%	3,8%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,6%	2,1%	1,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,6%	2,1%	1,9%
Sekcja P – Edukacja	1,6%	1,1%	1,3%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,6%	0,0%	0,6%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	1,1%	0,6%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,6%	0,0%	0,6%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,6%	0,0%	0,6%

Zapotrzebowanie na zawody

Na potrzeby niniejszego opracowania zawody wymienione w ogłoszeniach o wolnych miejscach pracy zagregowane zostały do wielkich grup zawodów. W powiecie sokołowskim najwięcej ogłoszeń dotyczyło poszukiwania w grupach: pracownicy usług i sprzedawcy; specjaliści; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

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

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=67]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=104]	Ogółem [%; N=171]
pracownicy usług i sprzedawcy	23,9%	35,6%	31,0%
specjaliści	0,0%	27,9%	17,0%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	23,9%	2,9%	11,1%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	20,9%	3,8%	10,5%
technicy i inny średni personel	4,5%	14,4%	10,5%
pracownicy biurowi	9,0%	7,7%	8,2%
pracownicy wykonujący prace proste	17,9%	1,0%	7,6%
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	5,8%	3,5%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0%	1,0%	0,6%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 28,7% ogłoszeń (30,8% ogłoszeń z publikatorów i 25,4% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 65,3% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 10,2% ogłoszeń, jedynie w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 24,5% ogłoszeń, w tym wyłącznie ogłoszeń z publikatorów, pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=17]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=32]	Ogółem [%; N=49]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	100,0%	46,9%	65,3%
Doświadczenie w branży	0,0%	15,6%	10,2%
Niewymagane	0,0%	37,5%	24,5%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 18,1% ogłoszeń (6,7% ogłoszeń z publikatorów i 35,8% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 93,5% ofert zawierało zapis o konieczności posiadania stażu pracy. W przypadku pozostałych ofert, w tym tylko z ofert pochodzących z publikatorów, autor ogłoszenia zawarł w ich treści zapis potwierdzający, że staż pracy nie jest wymagany. Średni wymagany staż pracy wyniósł 1,7 lat.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=24]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=7]	Ogółem [%; N=31]
Wymóg stażu pracy	100,0%	71,4%	93,5%
Nie wymagany staż pracy	0,0%	28,6%	6,5%

W 66,1% spośród zgromadzonych ogłoszeń (44,2% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały wykształcenia średniego technicznego (wykształcenie wskazane jedynie w ogłoszeniach pochodzących z powiatowego urzędu pracy). Mniej liczne były ogłoszenia, w których odnotowano wymóg posiadania m.in. ukończonej szkoły średniej (wykształcenie wskazane tylko w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów).

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Struktura ofert z PUP [%; N=67]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=46]	Ogółem [%; N=113]
średnie techniczne	46,3%	0,0%	27,4%
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	0,0%	56,5%	23,0%
średnie ogólnokształcące	11,9%	23,9%	16,8%
zasadnicze zawodowe	28,4%	0,0%	16,8%
wyższe magisterskie	0,0%	17,4%	7,1%
ukończona szkoła podstawowa	10,4%	0,0%	6,2%
ukończone gimnazjum	3,0%	0,0%	1,8%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	0,0%	2,2%	0,9%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 1,8% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy. Analiza ofert wykazała, że od kandydatów do pracy oczekiwano znajomości języka angielskiego. Ze względu na niewielką liczbę obserwacji (3 oferty) odstąpiono od przedstawienia wyników w podziale uwzględniającym źródło pochodzenia oferty.

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 17% ogłoszeń (14,4% ogłoszeń z publikatorów i 20,9% ogłoszeń z PUP) zawierało informację o wymogu posiadania prawa jazdy. W trakcie analizy materiału ustalono, że wśród najczęściej wymaganych kategorii znalazły się: prawo jazdy kategorii B i B1 oraz prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E.

Tabela 6. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=14]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=15]	Ogółem [%; N=29]
Prawo jazdy kategorii B, B1	78,6%	86,7%	82,8%
Prawo jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E	28,6%	6,7%	17,2%
Prawo jazdy kategorii C, C1	21,4%	6,7%	13,8%

W 7,6% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (4,8% ogłoszeń z publikatorów i 11,9% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie sokołowskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy do uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, obsługi maszyn/urządzeń (wymienione tylko w treści ogłoszeń

pozyskanych z powiatowego urzędu pracy) oraz budowlane (wymienione wyłącznie w treści ogłoszeń pozyskanych z powiatowego urzędu pracy). Ponadto, 3,5% ofert pracy (1,9% ofert z publikatorów i 6,0% ofert z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj książeczkę sanitarno-epidemiologiczną, kurs obsługi kasy fiskalnej oraz kartę kierowcy.

Tabela 7. Inne wymagania

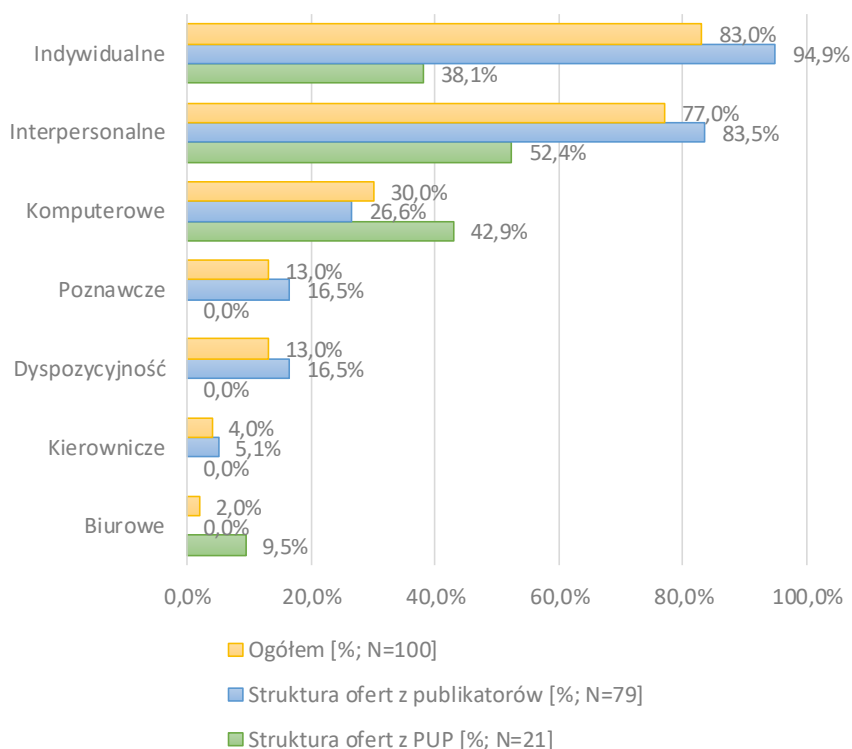
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do kierowania wózkiem widłowym	30,8%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	66,7%
Do obsługi maszyn/urządzeń	23,1%	Kurs obsługi kasy fiskalnej	16,7%
Inne	23,1%	Karta kierowcy	16,7%
Budowlane	15,4%	-	-
Spawacza/pilarza	15,4%	-	-
Elektryczne	7,7%	-	-
Palaczy CO	7,7%	-	-
Pedagogiczne	7,7%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie sokołowskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 58,5% ogłoszeń (76,0% ogłoszeń z publikatorów i 31,3% ogłoszeń z PUP). 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. Istotne są również kompetencje interpersonalne i komputerowe.

Poszczególne kompetencje najczęściej wymieniane w ogłoszeniach to zaangażowanie, komunikatywność oraz umiejętność współpracy z klientem, zdobywania klientów i nawiązywania relacji z klientami.

Rysunek 3. Zapotrzebowanie na kompetencje



Pogłębiona analiza wymogów dotyczących dyspozycyjności ujawniła, że oczekiwano tutaj przede wszystkim dyspozycyjności czasowej związanej z elastycznością czasu pracy. Wskazanie dotyczące dyspozycyjności zidentyfikowane zostały wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika

to z faktu, iż w 0,6% przypadków (N=1) wskazano więcej niż jedną formę wymaganej dyspozycyjności.

Tabela 8. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=13]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	76,9%
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	15,4%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	15,4%

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. 45% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (44,2% ogłoszeń z publikatorów i 46,3% ogłoszeń z PUP) zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia. 71,4% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 27,3% przypadków, w tym zdecydowanie częściej w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów.

Tabela 9. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=31]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=46]	Ogółem [%; N=77]
umowa o pracę bez określenia rodzaju	22,6%	34,8%	29,9%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	9,7%	39,1%	27,3%
umowa o pracę na czas określony	35,5%	10,9%	20,8%
umowa o pracę na czas nieokreślony	6,5%	13,0%	10,4%
umowa o pracę na okres próbny	12,9%	0,0%	5,2%
umowa o pracę tymczasową	12,9%	0,0%	5,2%
inna	0,0%	2,2%	1,3%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 6,2% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 47,4% zgromadzonych ofert (22,1% ogłoszeń z publikatorów i 86,6% ogłoszeń z PUP).

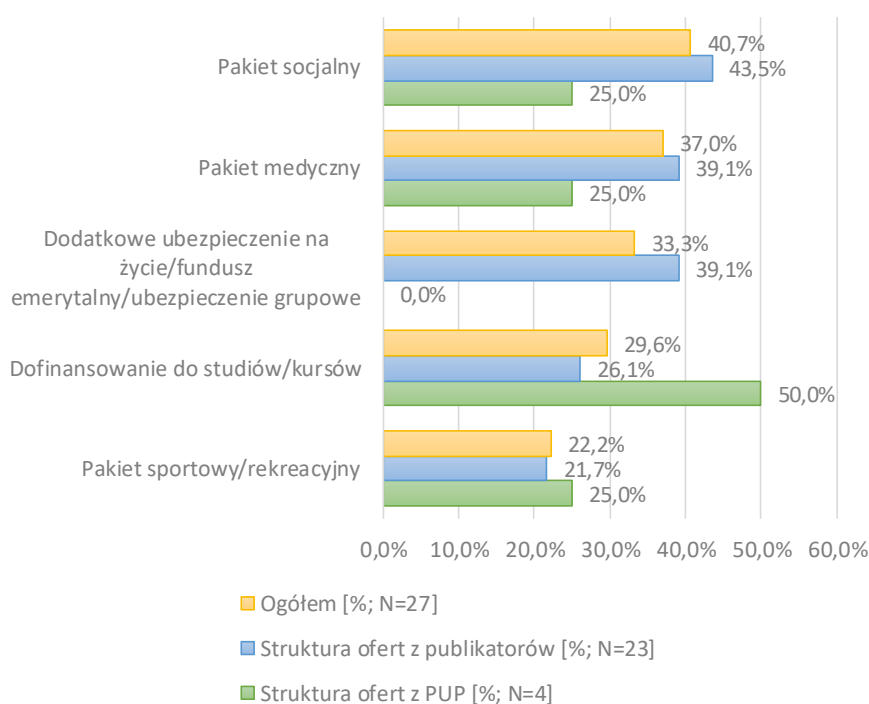
Tabela 10. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=58]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=23]	Ogółem [%; N=81]
Pełen etat	93,1%	95,7%	93,8%
Część etatu	6,9%	4,3%	6,2%

W treści 0,6% ogłoszeń odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia (1 ogłoszenie). Wyniosła ona 1587 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 15,8% zgromadzonych ogłoszeń (22,1% ogłoszeń z publikatorów i 6,0% ogłoszeń z PUP) pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Najczęściej oferowano: pakiet socjalny, pakiet medyczny, dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe oraz dofinansowanie do studiów/kursów.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion siedlecki wyróżnia się szczególnie wysokim potencjałem zatrudnienia w działalności w zakresie handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Najbardziej poszukiwanymi pracownikami są natomiast robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Tabela 11. 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
Warszawski Wschodni	2365	przetwórstwo przemysłowe	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
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