

## INFORMACJE OGÓLNE O BADANIU

---

### PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Nazwa badania</b>     | Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim            |
| <b>Wykonawca</b>         | Konsorcjum firm DANA E 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<br>Case study |
| <b>Zakres terytorialny</b> | 42 powiaty województwa mazowieckiego   |

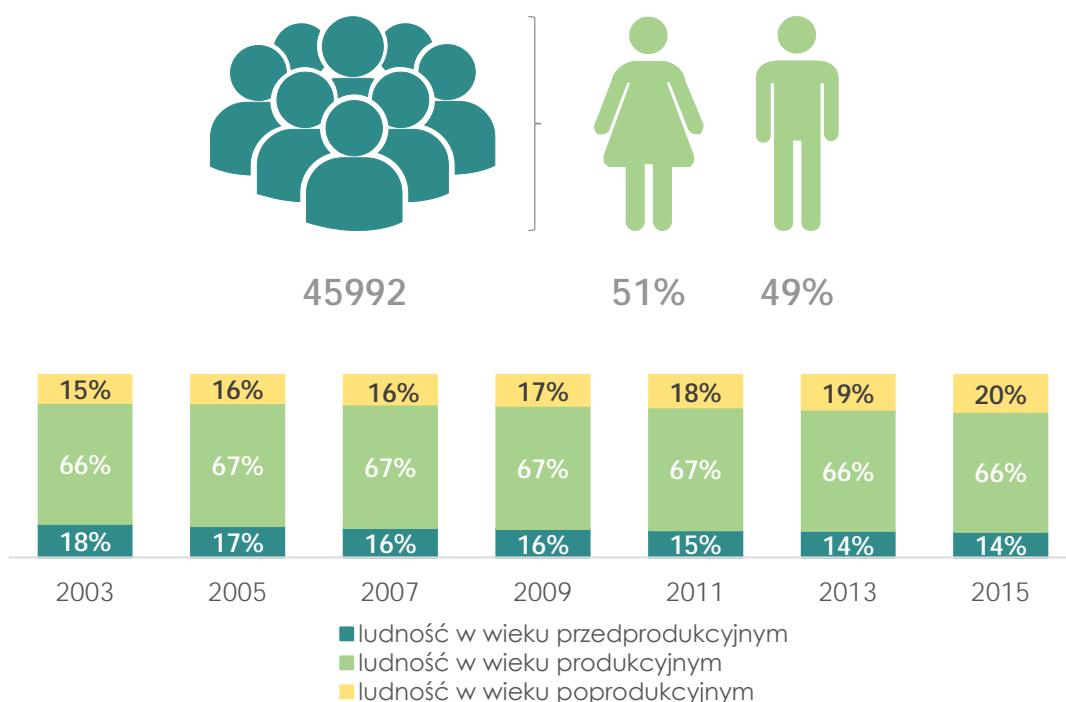


## CHARAKTERYSTYKA POWIATU GOSTYNIŃSKIEGO

Powiat gostyński rozciąga się na powierzchni ok. 615 km<sup>2</sup>, a w jego skład wchodzi łącznie pięć gmin (jedna miejska, cztery wiejskie, odpowiednio: Gostynin (gmina miejska), Gostynin (gmina wiejska), Pacyna (gmina wiejska), Sanniki (gmina wiejska), Szczawin Kościelny (gmina wiejska)).<sup>1</sup>

Powiat jest zamieszkiwany przez 45992 mieszkańców. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (74 osób/km<sup>2</sup>). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2003 do roku 2015 zmniejszyła się, co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą powiatu. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -133.<sup>2</sup>

Rysunek 1. Ludność powiatu gostyńskiego (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 41,2 lat. Dane wskazują ponadto, że ponad 66% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 14% 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 386 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 534 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu -148.<sup>3</sup> Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w powiecie wyniosło natomiast -8.<sup>4</sup>

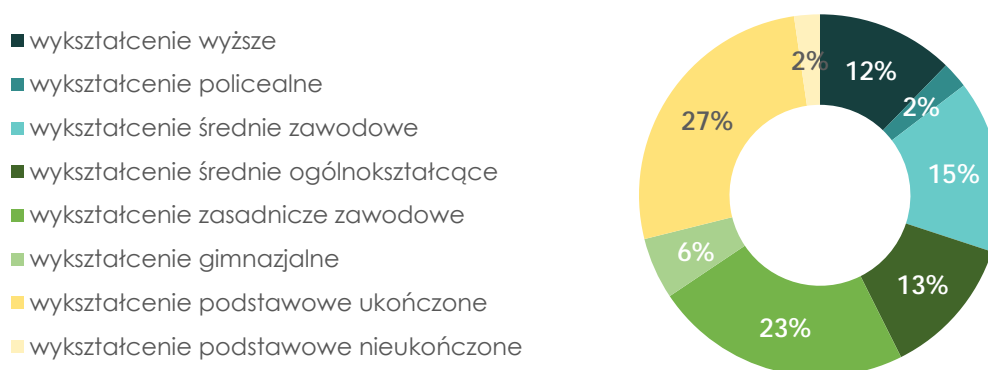
<sup>1</sup> Bank Danych Lokalnych GUS, 2015 r.

<sup>2</sup> Tamże.

<sup>3</sup> Tamże.

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

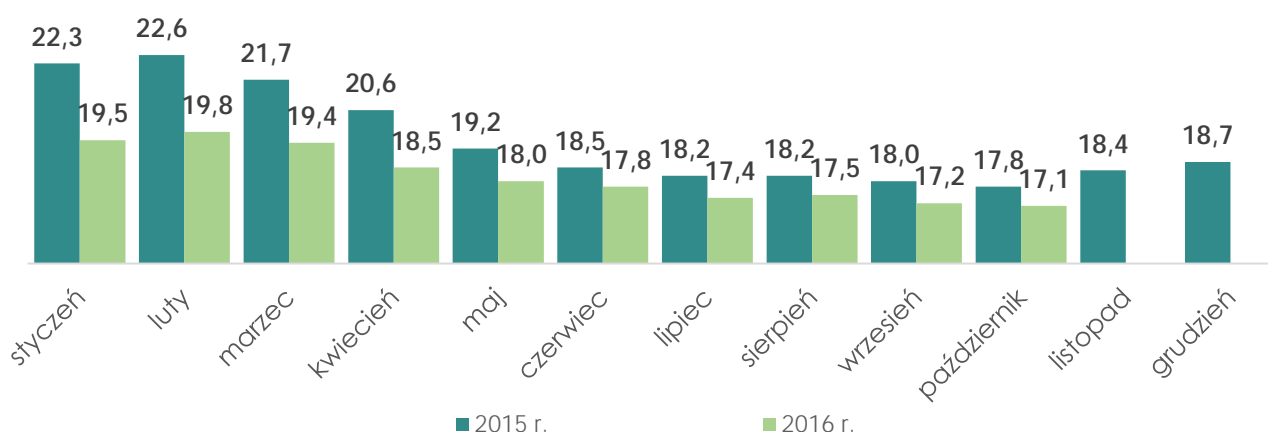
Rysunek 2. Wykształcenie mieszkańców powiatu gostyńskiego (2011 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie NSP 2011

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 12 tys. mieszkańców powiatu jest w trakcie nauki i w wieku od 3 do 24 lat. Największy odsetek mieszkańców powiatu posiada wykształcenie podstawowe (27%), podczas gdy wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymuje się 23% społeczności powiatu. W trzeciej kolejności najczęściej posiadanym poziomem wykształcenia jest wykształcenie średnie zawodowe (15%).<sup>5</sup>

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gostyńskim



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 152 osób. Jest to wskaźnik znacznie mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 51% stanowią kobiety, zaś 49% mężczyźni. Powiat gostyński charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (17,1%) w porównaniu do danych dla województwa. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3270,47zł.<sup>6</sup>

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

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

## POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W POWIECIE GOSTYNIŃSKIM

Kluczową informacją na temat lokalnego rynku pracy i jego uwarunkowań są branże, które kształtują potencjał zatrudnienia w powiecie. W przypadku powiatu gostyńskiego w świetle wyników analizy publikowanych i zgłaszanych ofert pracy mówić można przede wszystkim o silnej pozycji sektora budownictwa, przetwórstwa przemysłowego oraz branży związanej z opieką zdrowotną i pomocą społeczną.

Przy czym potencjał zatrudnienia w poszczególnych branżach różnicuje się ze względu na źródło, w którym pracodawcy zdecydowali się umieścić ogłoszenia o pracę. Źródłem ofert pracy w budownictwie na zbliżonym poziomie są publikatory oraz Powiatowy Urząd Pracy. Natomiast ogłoszenia akcentujące zapotrzebowanie na zawody w przetwórstwie przemysłowym częściej komunikowane jest za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy. Tymczasem, zapotrzebowanie na pracowników w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej pojawiają się wyłącznie w ogłoszeniach Powiatowego Urzędu Pracy.

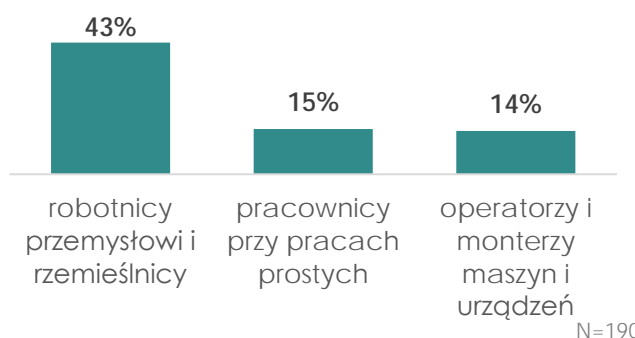
Rysunek 4. Klasyfikacja branż według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie

| SEKCJA PKD  | WSZYSTKIE OFERTY<br>(N=40) | RODZAJ PUBLIKATORA              |                       |
|---|----------------------------|---------------------------------|-----------------------|
|   |                            | Powiatowy Urząd<br>Pracy (N=16) | Publikatory<br>(N=24) |
| rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo<br>i rybactwo   | 3%                         | 6%                              | 0%                    |
| przetwórstwo przemysłowe  | 15%                        | 19%                             | 13%                   |
| wytwarzanie i zaopatrywanie<br>w energię elektryczną, gaz, parę<br>wodną, gorącą wodę i powietrze<br>do układów | 3%                         | 0%                              | 4%                    |
| budownictwo   | 25%                        | 25%                             | 25%                   |
| handel hurtowy i detaliczny;<br>naprawa pojazdów<br>samochodowych, włączając<br>motocykle                       | 10%                        | 0%                              | 17%                   |
| transport i gospodarka<br>magazynowa  | 3%                         | 0%                              | 4%                    |
| działalność związana<br>z zakwaterowaniem i usługami<br>gastronomicznymi  | 10%                        | 0%                              | 17%                   |
| informacja i komunikacja  | 3%                         | 0%                              | 4%                    |
| działalność finansowa<br>i ubezpieczeniowa  | 8%                         | 0%                              | 13%                   |
| działalność w zakresie usług<br>administrowania i działalność<br>wspierająca                                    | 3%                         | 0%                              | 4%                    |
| edukacja  | 8%                         | 19%                             | 8%                    |
| opieka zdrowotna i pomoc<br>społeczna   | 13%                        | 31%                             | 0%                    |

## ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY W POWIECIE GOSTYNIŃSKIM

Niezależnie od źródła ofert pracy, klasyfikację zawodów, na które jest największe zapotrzebowanie w powiecie, otwierają robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (43%). W drugiej kolejności najczęściej pracodawcy poszukują pracowników przy pracach prostych (15%), zaś na trzeciej lokacie plasują się operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (14%).

Rysunek 5. Klasyfikacja zawodów według liczby publikowanych i zgłaszanych ofert pracy w powiecie



Analizując zapotrzebowanie na zawody w podziale na rodzaj publikatora, odnotować należy, że zarówno za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy jak i publikatorów najczęściej komunikowane jest zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników (odpowiednio 38% i 48%).

Tabela 1. Liczba publikowanych i zgłaszanych ofert pracy według źródła

| KATEGORIA ZAWODU  | RODZAJ PUBLIKATORA           |                     |
|---|------------------------------|---------------------|
|   | Powiatowy Urząd Pracy (N=85) | Publikatory (N=105) |
| siły zbrojne  | 0%                           | 0%                  |
| przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 0%                           | 1%                  |
| specjaliści   | 12%                          | 4%                  |
| technicy i inny średni personel                                 | 2%                           | 6%                  |
| pracownicy biurowi  | 2%                           | 2%                  |
| pracownicy usług i sprzedawcy                                   | 9%                           | 16%                 |
| rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                            | 1%                           | 0%                  |
| robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy                            | 38%                          | 48%                 |
| operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń                         | 13%                          | 15%                 |
| pracownicy przy pracach prostych                                | 22%                          | 9%                  |

## WYMAGANIA PRACODAWCÓW

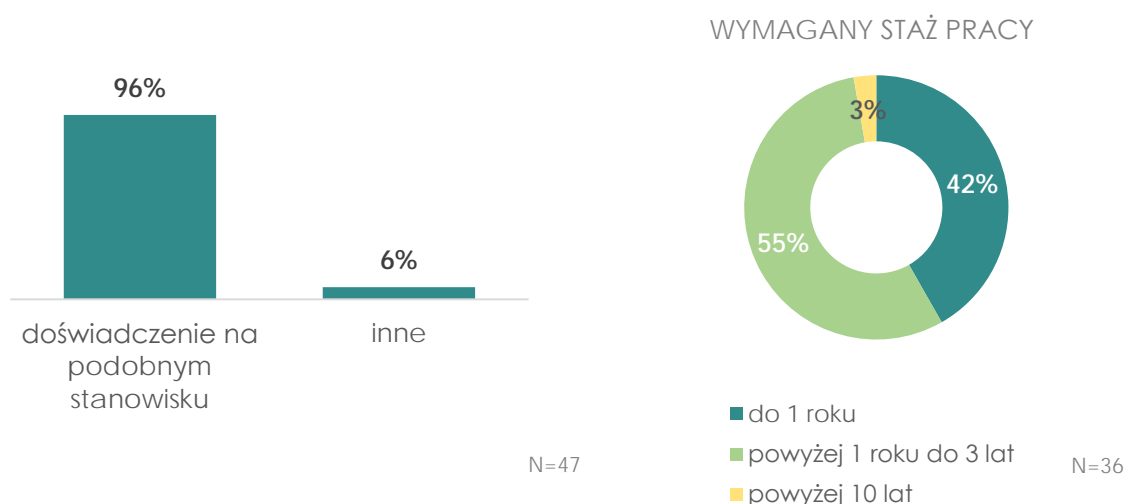
### ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

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

W jednej czwartej ofert pracy, niezależnie od kanału, jakim są one dystrybuowane, wśród wymagań jest wymieniane doświadczenie. W przypadku większości ogłoszeń wymagane jest doświadczenie na podobnym stanowisku (96%). 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 16% ofert z wymaganym stażem pracy najczęściej pracodawców określa jego wymiar na okres od 1 roku do 3 lat (55%), a następnie na okres do 1 roku (42%).

Rysunek 6. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia



W 17% ogłoszeń zamieszczone zostały również precyzyjne wymagania dotyczące wykształcenia. Relatywnie silna jest grupa pracodawców oczekujących od kandydatów wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym (49%). Wymagane wykształcenie wyższe akcentowane jest w drugiej kolejności (27%), zaś w trzeciej kolejności pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników z ukończoną szkołą podstawową (19%). 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 wyższym.

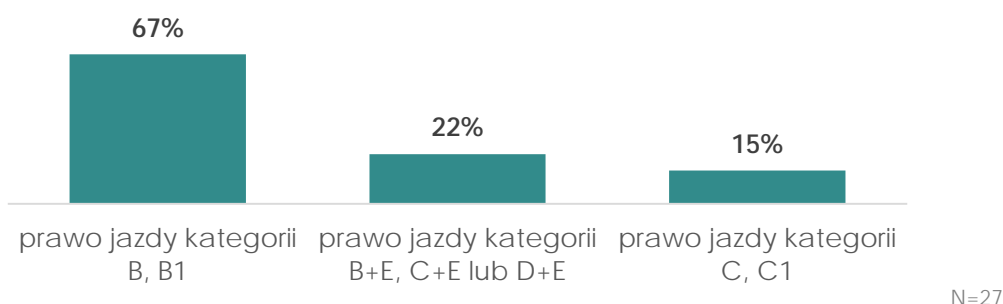
Rysunek 7. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia



W zaledwie 2% ofert sprecyzowane zostały wymagania dotyczące znajomości języków obcych. Wśród tych ofert spotkać się można z preferencjami w kierunku języka angielskiego oraz języka niemieckiego.

Pracodawcy zgłaszali również zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy. Dotyczy to 12% 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.

Rysunek 8. Wymagania pracodawców dotyczące prawa jazdy



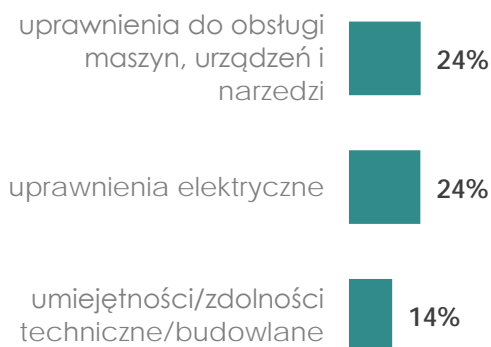
W 9% ofert zgłoszone zostało zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych uprawnieniach zawodowych. Najczęściej akcentowany był popyt na kadre z uprawnieniami do obsługi maszyn, urządzeń i narzędzi oraz z uprawnieniami elektrycznymi (po 24%). Jednocześnie 14% pracodawców oczekiwała od kandydatów umiejętności/zdolności technicznych lub budowlanych. Wymienione uprawnienia pojawiają się częściej w ofertach zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy.

Spśród pracodawców 17% poszukiwało pracowników o innych wymaganiach. Wśród nich najczęściej pojawiały się książeczka sanepid (39%) oraz oświadczenie o niekaralności (23%). Pozostałe wymagania, które uplasowały się wspólnie na trzecim miejscu zawarte zostały w 8% ofert.



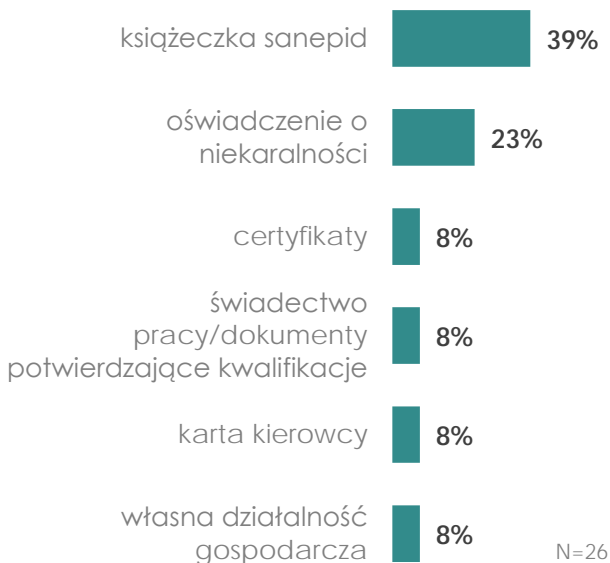
Rysunek 9. Wymagane uprawnienia zawodowe i inne wymagania

## WYMAGANE UPRAWNIENIA ZAWODOWE



N=25

## INNE WYMAGANIA

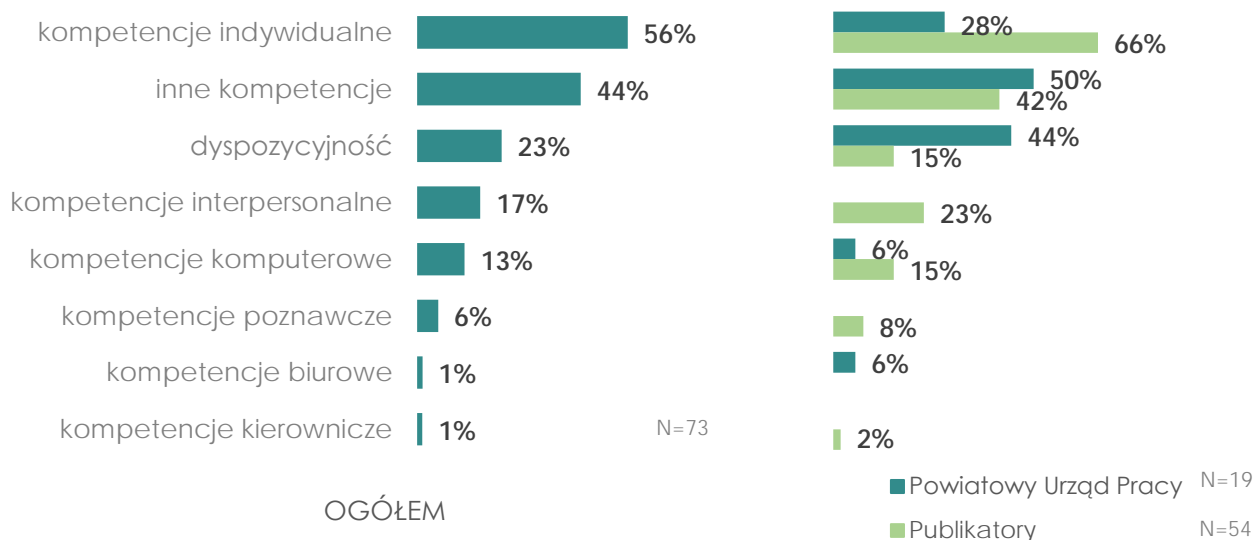


N=26

## 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 czółówce oczekiwań pracodawców powiatu (56%). Kompetencje skategoryzowane jako inne, w zakres których wchodzi m.in. zdolności manualne czy odpowiednie warunki fizyczne, obecne są w 44% ofertach pracy. Tymczasem dyspozycyjność plasuje się na trzecim miejscu (23%).

Rysunek 10. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji



Spośród wymaganych kompetencji indywidualnych najczęściej wymagane są dokładność, skrupulatność, staranność (25%), w drugiej kolejności umiejętność organizacji pracy własnej (20%). Jednocześnie w 17% ofert zgłaszane jest zapotrzebowanie na pracowników, których cechuje zaangażowanie.



Rysunek 11. Wymagane kompetencje indywidualne



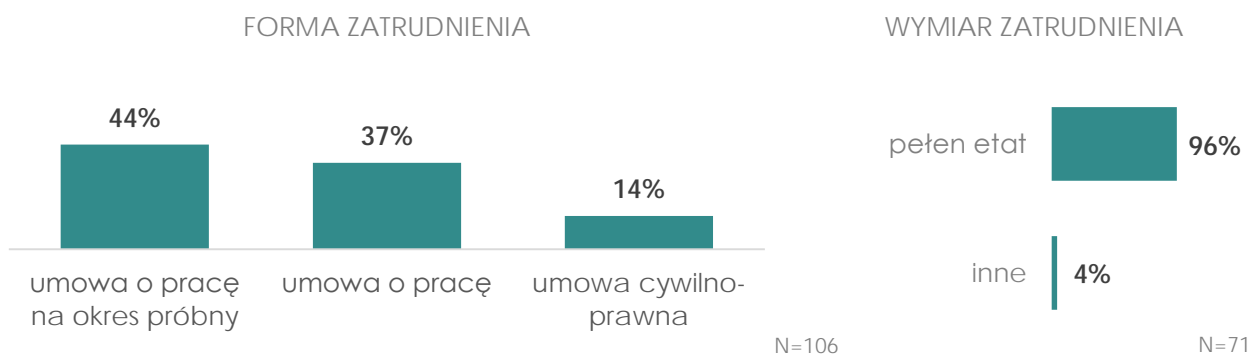
## OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

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

Blisko 45% 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 zamieszczone zostało oferowane wynagrodzenie, pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy.

Podstawa zatrudnienia została określona w 48% zebranych ofert, z kolei wymiar zatrudnienia w 36%. Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę na okres próbny (44%). Drugą najczęściej oferowaną podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę (na czas określony lub nieokreślony, 37%). Klasyfikację trzech najczęściej oferowanych form zatrudnienia zamyka umowa cywilno-prawna, która jest oferowana przez 14% pracodawców, którzy określili oferowaną podstawę zatrudnienia. Analizując oferty w podziale na ich źródło zauważyć można, że praca w oparciu o umowę o pracę na okres próby częściej oferowana jest w ofertach zgłoszonych do Powiatowego Urzędu Pracy, natomiast umowa o pracę na czas określony i nieokreślony częściej stanowi podstawę zatrudnienia w przypadku ofert zamieszczonych w publikatorach. Przyglądając się ofertom pracy, w których określony został oferowany wymiar zatrudnienia stwierdzić należy, że niezależnie od źródła ofert zdecydowana większość pracodawców oferuje pracę na pełny etat (96%).

Rysunek 12. Oferowane warunki zatrudnienia



Dla osób poszukujących pracy istotne znaczenie mogą mieć pozapłatcowe warunki zatrudnienia. Spośród wszystkich ofert adresowanych do mieszkańców powiatu gostynińskiego w 23% pracodawcy sprecyzowali jakie pozafinansowe benefity oferują.

Warunki pozapłatcowe wymieniane były wyłącznie w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach.

Najczęściej deklarowaną korzyścią pozapłatcową jest możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji (43%). Na drugim miejscu uplasował się aspekt związany ze stabilnym zatrudnieniem (35%), natomiast na trzecim bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy oraz możliwość przyuczenia/wdrożenia do branży (po 12%).

Rysunek 13. Oferowane pozapłatcowe warunki zatrudnienia



## 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 pracy. Warto odnotować, że branżą z największym potencjałem zatrudnienia jest handel, zaś najbardziej poszukiwani są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Tabela 2. 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 |
| <b>Płocki</b>       | 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           |