

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY

Powiat gostyński



**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?

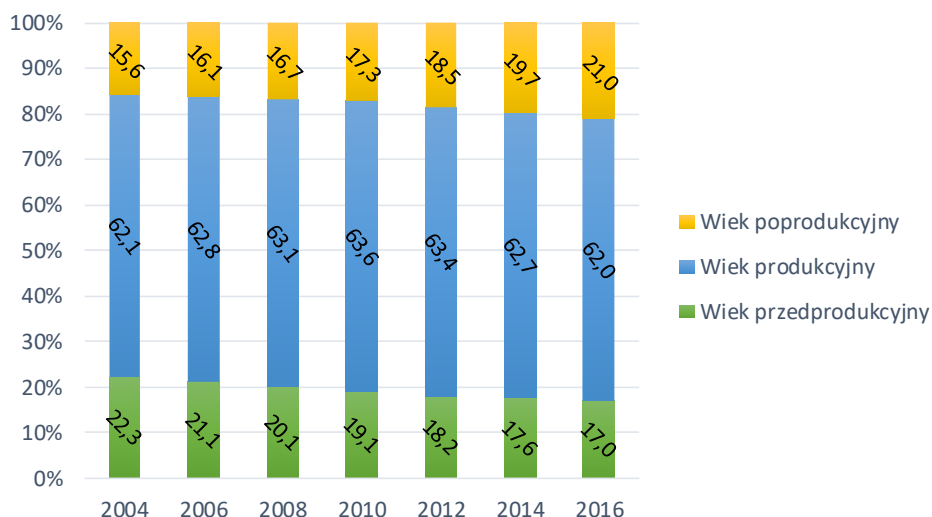
W niniejszym opracowaniu znajdują się wyniki analizy ogłoszeń o wolnych miejscach. Ogłoszenia pozyskane zostały z publikatorów zewnętrznych (strony internetowe, tytuły prasowe) oraz pozyskane bezpośrednio z zasobów Powiatowego Urzędu Pracy. Analiza objęła ogłoszenia opublikowane w okresie: 1.09.2017 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 gostyniński rozciąga się na powierzchni ok. 615 km², a w jego skład wchodzi łącznie pięć gmin (jedna miejska oraz cztery wiejskie), odpowiednio: miasto Gostynin (gmina miejska), Gostynin (gmina wiejska), Pacyna (gmina wiejska), Sanniki (gmina wiejska), Szczawin Kościelny (gmina wiejska). Powiat jest zamieszkiwany przez 45682 mieszkańców, z czego 22254 stanowią mężczyźni a 23428 kobiety. Jest to obszar o małej gęstości zaludnienia (74 osób/km²). Populacja mieszkańców powiatu od roku 2004 do roku 2016 zmniejszyła się, co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą powiatu gostynińskiego. Jednocześnie powiat cechuje ujemny przyrost naturalny kształtujący się na poziomie -154.

Rysunek 1. Procentowy skład ludności powiatu gostyniński (2016)



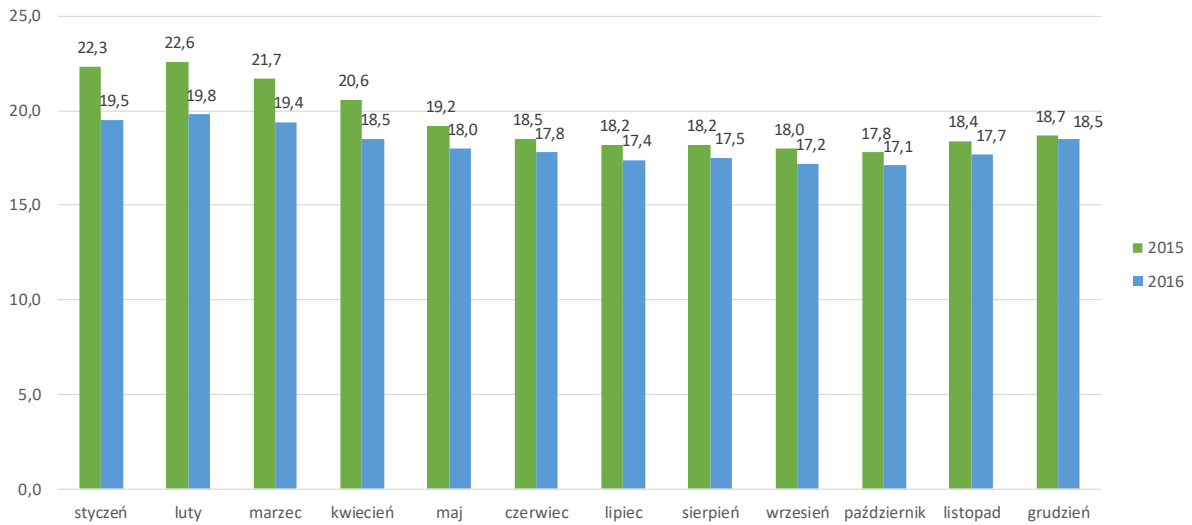
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS

Dane wskazują ponadto, że ponad 62% mieszkańców powiatu jest w wieku produkcyjnym, 17% w wieku przedprodukcyjnym, a 21% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji powiatu stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2016 zarejestrowano 366 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 462 wymeldowań. W wyniku tych ruchów, saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu gostynińskiego -96¹. Saldo migracji zagranicznych w 2016 roku w powiecie gostynińskim wyniosło natomiast 4.²

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie gostynińskim

¹ Tamże

² Tamże



Jak wynika z analizy rynku pracy na 1000 mieszkańców pracuje 152 osób. Jest to wskaźnik mniejszy od danych dla województwa mazowieckiego oraz danych krajowych. Wśród osób pracujących 54% stanowią kobiety, zaś 46% mężczyźni. Powiat gostyński charakteryzuje się wyższą stopą bezrobocia (18,5%) w porównaniu do danych dla województwa mazowieckiego. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 3394,93 zł³.

³ 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 163 ogłoszenia (94 ogłoszenia z publikatorów i 69 ogłoszeń z PUP). 89,0% zgromadzonych ogłoszeń pochodziło bezpośrednio od pracodawców, źródłem 5,5% 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 gostyńskim charakteryzowały się: Sekcja F – Budownictwo; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa.

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 budownictwa, transportu i gospodarki magazynowej oraz przetwórstwa przemysłowego.

Tabela 1. Struktura ofert objętych analizą

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=69]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=79]	Ogółem [%; N=148]
Sekcja F – Budownictwo	20,3%	16,5%	18,2%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	18,8%	15,2%	16,9%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15,9%	8,9%	12,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	8,7%	15,2%	12,2%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1,4%	13,9%	8,1%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2,9%	12,7%	8,1%

Sekcja PKD	Struktura ofert z PUP [%; N=69]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=79]	Ogółem [%; N=148]
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7,2%	6,3%	6,8%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5,8%	2,5%	4,1%
Sekcja P – Edukacja	2,9%	5,1%	4,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,3%	1,3%	2,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5,8%	0,0%	2,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	4,3%	0,0%	2,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,4%	0,0%	0,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0,0%	1,3%	0,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	1,3%	0,7%

Zapotrzebowanie na zawody

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

Analiza struktury ogłoszeń w podziale źródłowym wykazała również, że za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy poszukiwani byli przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Ogłoszenia pochodzące z publikatorów najczęściej zawierały oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Tabela 2. Zapotrzebowanie na zawody

Nazwa grupy wielkiej	Struktura ofert z PUP [%; N=69]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=94]	Ogółem [%; N=163]
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	26,1%	29,8%	28,2%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	21,7%	17,0%	19,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	15,9%	14,9%	15,3%
Specjaliści	8,7%	9,6%	9,2%
Pracownicy wykonujący prace proste	11,6%	6,4%	8,6%
Technicy i inny średni personel	8,7%	8,5%	8,6%
Pracownicy biurowi	5,8%	8,5%	7,4%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	4,3%	2,5%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1,4%	1,1%	1,2%

Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Ogłoszenia w wolnych miejscach pracy zanalizowano także pod kątem ich zawartości. Informacja o doświadczeniu zawodowym pojawiła się w przypadku 22,1% ogłoszeń (33,0% ogłoszeń z publikatorów i 7,2% ogłoszeń z PUP). Z tej puli 58,3% ofert pracy zawierało wymóg doświadczenia na podobnym stanowisku – były to wyłącznie ogłoszenia pochodzące z publikatorów. Konieczność posiadania doświadczenia branżowego została wyartykułowana w treści 19,4% ogłoszeń. Dodatkowo zauważyć należy, że w przypadku 22,2% ogłoszeń pracodawcy jasno określili, że jakiegokolwiek doświadczenie (branżowe lub na podobnym stanowisku) nie jest wymagane. Brak oczekiwań w zakresie doświadczenia dotyczył przede wszystkim ogłoszeń, których źródłem był powiatowy urząd pracy.

Tabela 3. Wymagane doświadczenie

Wymagane doświadczenie	Struktura ofert z PUP [%; N=5]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=31]	Ogółem [%; N=36]
Doświadczenie na podobnym stanowisku	0,0%	67,7%	58,3%
Doświadczenie w branży	40,0%	16,1%	19,4%
Nie wymagane	60,0%	16,1%	22,2%

Informacja o wymaganym stażu pracy pojawiła się w przypadku 17,8% ogłoszeń (w tym 12,8% ogłoszeń z publikatorów i 24,6% ogłoszeń z PUP). Spośród ogłoszeń, w których wspomniany został staż pracy, 89,7% 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. Ta ostatnia obserwacja dotyczy wyłącznie ogłoszeń pozyskanych z publikatorów. Średni wymagany staż pracy w latach wyniósł 1,5 roku.

Tabela 4. Wymagany staż pracy

Wymagany staż pracy	Struktura ofert z PUP [%; N=17]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=12]	Ogółem [%; N=29]
Wymóg stażu pracy	100,0%	75,0%	89,7%
Nie wymagany staż pracy	0,0%	25,0%	10,3%

W 12,3% spośród zgromadzonych ogłoszeń pojawiła się informacja dotycząca pożądanego wykształcenia. Były to wyłącznie ogłoszenia pochodzące z publikatorów. Podmioty poszukujące pracowników relatywnie najczęściej oczekiwały ukończonej szkoły średniej.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie

Wymagane wykształcenie	Odsetek ofert [%; N=20]
ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	45,0%
średnie techniczne	15,0%
wyższe zawodowe (licencjat, tytuł inżyniera)	15,0%
zasadnicze zawodowe	10,0%
średnie ogólnokształcące	5,0%
wyższe magisterskie	5,0%
wyższe lekarskie	5,0%

Informacja na temat oczekiwanej znajomości języka lub języków obcych odnotowana została w przypadku 3,1% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, w tym wyłącznie w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach. Analiza ofert wykazała, że od kandydatów do pracy najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego i niemieckiego. W jednym ogłoszeniu pojawił się wymóg w zakresie opanowania języka holenderskiego. W poniższej tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 1,2% ogłoszeń (N=2) wskazano więcej niż jeden wymagany język obcy.

Tabela 6. Wymagane języki obce

Wymagane języki obce	Odsetek ofert [%; N=5]
Język angielski	60,0%
Język niemiecki	60,0%
Język holenderski	20,0%

Zbadano również jak w zgromadzonych ofertach pracy przedstawia się rozkład dotyczący uprawnień do kierowania pojazdami. 16,6% ogłoszeń zawierało informację o wymogu posiadania prawa jazdy (24,5% ogłoszeń z publikatorów i 5,8% ogłoszeń z PUP). 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. Drugi z wymienionych zbiorów kategorii pojawił się wyłącznie w treści ogłoszeń pochodzących z publikatorów.

Tabela 7. Wymagana kategoria prawa jazdy

Wymagana kategoria prawa jazdy	Struktura ofert z PUP [%; N=4]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=23]	Ogółem [%; N=27]
Prawo jazdy kategorii B, B1	50,0%	73,9%	70,4%
Prawo jazdy kategorii B+E,	0,0%	30,4%	25,9%
Prawo jazdy kategorii C1+E, D1+E	25,0%	0,0%	3,7%
Prawo jazdy kategorii D, D1	25,0%	0,0%	3,7%

W 9,2% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy (10,6% ogłoszeń z publikatorów i 7,2% ogłoszeń z PUP) pojawiły się dane na temat wymaganych kwalifikacji i uprawnień zawodowych. W powiecie gostyńskim do najczęściej wymaganych kwalifikacji zaliczyć należy uprawnienia do przewozu materiałów/osób; do kierowania wózkiem widłowym; budowlane. Ponadto, 4,3% ofert pracy (6,4% ogłoszeń z publikatorów i 1,4% ogłoszeń z PUP) zawierało informacje o innych wymaganiach stawianych kandydatom (m.in. licencje, kursy). Wymieniano tutaj najczęściej książeczkę sanitarno-epidemiologiczną.

Tabela 8. Inne wymagania

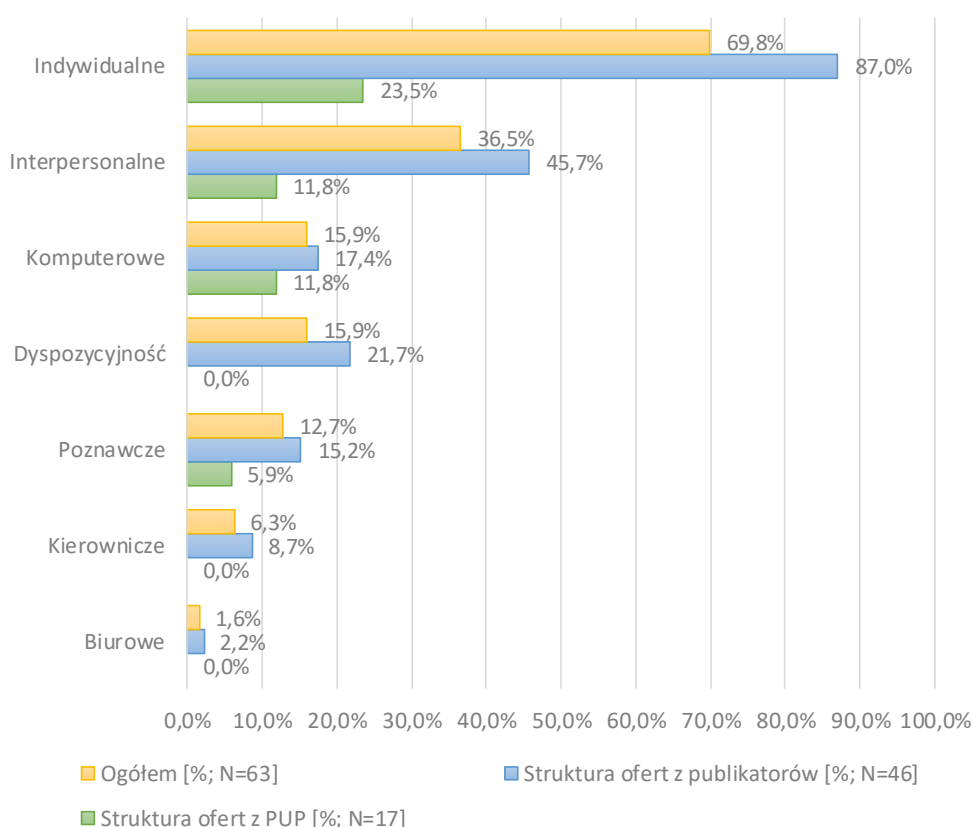
Wymagane/mile widziane kwalifikacje/uprawnienia zawodowe	Odsetek ofert [%]	Inne wymagania (wymagane/mile widziane licencje, ukończone kursy)	Odsetek ofert [%]
Do przewozu materiałów/osób	33,3%	Książeczka sanitarno-epidemiologiczna	71,4%
Do kierowania wózkiem widłowym	20,0%	Karta kierowcy	28,6%
Budowlane	13,3%	-	-
Spawacza/pilarza	13,3%	-	-
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	6,7%	-	-
Elektryczne	6,7%	-	-
Inne	6,7%	-	-

Zapotrzebowanie na kompetencje

Kompetencje w ostatnich latach zdecydowanie zyskały na znaczeniu. Podmioty poszukujące pracowników w powiecie gostyńskim umieściły informację na temat oczekiwanych kompetencji w 38,7% ogłoszeń (48,9% ogłoszeń z publikatorów i 24,6% 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.

Poszczególne kompetencje najczęściej pojawiające się w treści ogłoszeń 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. Wymogi w tym zakresie dotyczyły wyłącznie ogłoszeń, których źródłem były publikatory. W poniższej

tabeli wartości procentowe nie sumują się do 100%. Wynika to z faktu, iż w 1,2% ogłoszeń (N=2) wskazano więcej niż jedną formę wymaganej dyspozycyjności.

Tabela 9. Wymagana dyspozycyjność

Wymagana dyspozycyjność	Ogółem [%; N=10]
Czasowa – elastyczność czasu pracy	70,0%
Wyjazdowa – gotowość do wyjazdów służbowych	50,0%
Lokalizacyjna – gotowość do relokacji	0,0%

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. 19% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy zawierało informację na temat ofertowanej formy zatrudnienia, w tym wyłącznie ogłoszenia pochodzące z publikatorów. 83,9% z nich dotyczyło zarobkowania na podstawie umowy o pracę. Propozycję umowy cywilno-prawnej (zlecenie, o dzieło) zidentyfikowano w 16,1% przypadków.

Tabela 10. Proponowana forma zatrudnienia

Proponowana forma zatrudnienia	Ogółem [%; N=31]
umowa o pracę bez określenia rodzaju	67,7%
umowa cywilno-prawna (o dzieło, zlecenie)	16,1%
umowa o pracę na czas nieokreślony	12,9%
umowa o pracę tymczasową	3,2%

Podmioty poszukujące pracowników proponowały zwykle zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu. Oferty pracy w wymiarze części etatu stanowiły 1,3% ogółu. Należy także zaznaczyć, że jakakolwiek informacja na temat proponowanego wymiaru zatrudnienia dotyczyła 46,6% zgromadzonych ofert (11,7% ogłoszeń z publikatorów i 94,2% ogłoszeń z PUP).

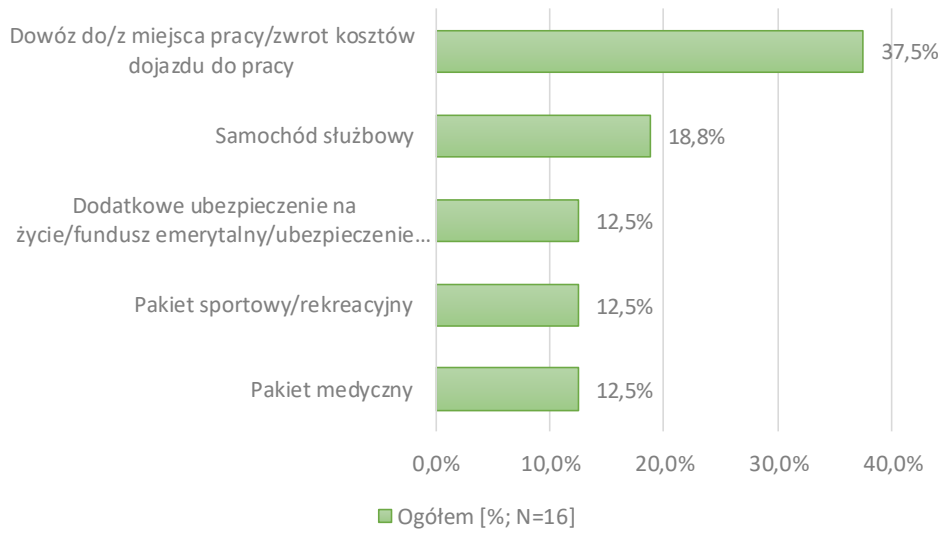
Tabela 11. Proponowany wymiar zatrudnienia

Proponowany wymiar zatrudnienia	Struktura ofert z PUP [%; N=65]	Struktura ofert z publikatorów [%; N=11]	Ogółem [%; N=76]
Pełen etat	98,5%	100,0%	98,7%
Część etatu	1,5%	0,0%	1,3%

W treści 47,9% ogłoszeń (9,6% ogłoszeń z publikatorów i 100,0% ogłoszeń z PUP) odnotowano kwotę proponowanego wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonych ofert ustalono kwotę średniego wynagrodzenia. W powiecie gostyńskim wyniosła ona 2456,38 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 9,8% zgromadzonych ogłoszeń pojawiły się informacje o dodatkowych korzyściach związanych z zatrudnieniem. Były to wyłącznie oferty zaczerpnięte z publikatorów. Najczęściej oferowano: dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy; samochód służbowy; pakiet medyczny.

Rysunek 4. Najczęściej proponowane korzyści pozapłacowe



Perspektywa ponadlokalna

Na tle pozostałych podregion płocki wyróżnia się zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych i rzemieślników. Najwięcej ogłoszeń w podregionie pochodziło od przedsiębiorstw przypisanych do sekcji usług administrowania i działalności wspierającej.

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
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