



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Raport

MODUŁ III

OFERTY PRACY NA TERENIE SUBREGIONU SKIERNIEWICKIEGO. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW DOTYCZĄCE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH ZATRUDNIANYCH PRACOWNIKÓW

**Badanie zrealizowane w ramach projektu pt: „Wszechnica Skierniewicka”
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu
Społecznego**

Opracował:

Kierownik projektu: dr Elżbieta Stokowska

Koordynator prac badawczych: dr hab. Elżbieta Psyk-Piotrowska prof. UŁ

Kierownik działu realizacji badań terenowych: dr Katarzyna Grzeszkiewicz-Radulska

Zespół w składzie:

dr Małgorzata Potoczna, dr Aleksandra Stankiewicz, mgr Michał Czaporowski, mgr Katarzyna Frankowicz-Magdziarz, mgr Jerzy Piotr Jabłoński mgr Wojciech Jabłoński, mgr Kinga Kwiatkowska, mgr Anna Pietranek, mgr Małgorzata Sęk, mgr Agnieszka Skolimowska, mgr Patrycja Wędzel

Skierniewice 2011



SPIS TREŚCI

1. Koncepcja badań prowadzonych w module III	3
1.1. Oferty pracy zamieszczane w mediach.....	3
1.2. Dane powiatowych urzędów pracy	9
2. Raport z badania treści ofert pracy zamieszczanych w mediach	12
2.1. Charakterystyka analizowanych ofert pracy	12
2.2. Poszukiwane zawody	13
2.3. Analiza branżowa	19
2.4. Wymagania wobec pracownika	22
2.5. Co pracodawcy oferują pracownikom	26
2.6. Najważniejsze wnioski	28
3. Raport na temat zawodów deficytowych	29
4. Uwagi końcowe	33



1. KONCEPCJA BADAŃ PROWADZONYCH W MODULE III

Działania badawcze w module III mają na celu ustalenie na jakie zawody istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.

Wykorzystywanymi źródłami informacji o wolnych miejscach pracy będą:

- Oferty pracy kierowane do mieszkańców subregionu skierniewickiego i zamieszczane przez pracodawców w mediach, oraz
- Dane urzędów pracy (skierniewickiego, rawskiego, łowickiego, kutnowskiego, łęczyckiego) informujące o zgłoszonych do nich ofertach pracy przez pracodawców.

1.1. OFERTY PRACY ZAMIESZCZANE W MEDIACH

WYBÓR MEDIÓW

Biorąc pod uwagę, że stopień pokrycia gospodarstw domowych siecią internetową jest zbyt niski, oraz to, że nie wszyscy członkowie dorosłej populacji potrafią korzystać z komputera i Internetu, typowanie mediów, których oferty pracy miałyby być włączone do analiz, rozpoczęto od analizy tytułów prasowych.

Ogłoszenia o pracę są publikowane w prasie codziennej. Na terenie subregionu skierniewickiego nie są wydawane lokalne dzienniki (istnieją tylko tygodniki lokalne) – ukazuje się prasa ogólnopolska bez lokalnych wydań, prasa ogólnopolska z lokalnymi wydaniem oraz prasa regionalna:

- Gazeta Wyborcza (wydanie łódzkie)
- Super Express
- Rzeczpospolita
- Dziennik Łódzki - dziennik regionalny (wydanie 1: Skierniewice, Łowicz, Rawa Mazowiecka; wydanie 2: Kutno, Łęczyca)
- Expres Ilustrowany
- Fakt



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dwie gazety przygotowują DODATKI „PRACA”. Jest to **Gazeta Wyborcza** oraz **Dziennik Łódzki**.

Obydwa dzienniki zamieszczają ogłoszenia o pracę w dwojakiej formie: tradycyjnej, drukowanej oraz internetowej (Gazeta Wyborcza na portalu <http://gazetapraca.pl>; Dziennik Łódzki na portalu <http://praca.gratka.pl>). Zdecydowano, że **bezpośrednim źródłem informacji o ofertach pracy będą internetowe wydania tych gazet.**

Za taką decyzją stoi kilka argumentów. Po pierwsze, sprawdzono, że wydanie internetowe zawiera większą liczbę ofert – obejmuje wszystkie oferty publikowane w prasie, a także oferty mające tylko elektroniczną postać (nie można zamówić ogłoszenia do publikacji tylko w prasie). Można dodać, że baza ofert prezentowana na portalu <http://praca.gratka.pl> zawiera oferty nie tylko drukowane w Dzienniku Łódzkim, ale także – jak można się dowiedzieć chcąc wykupić ogłoszenie – oferty z „z doradztwa personalnego”; „z Internetu”; z gazet¹”. Po drugie, internetowe wydanie oferty jest bardziej bogate w informacje. Ma to szczególnie znaczenie w przypadku ogłoszeń krótkich, które będąc w drukowanej formie, często nie poddawałyby się w ogóle klasyfikacji. Przykładowo, ogłoszenie zamieszczone w prasie o treści: *Ambitnych, otwartych, dodatkowa, tel. xxx xxx xxx*, w odpowiedniku internetowym zawiera zwykle informację o branży czy miejscowości, w jakiej oferowana jest praca. Po trzecie, wyszukiwarki w obydwu portalach dają możliwość lokalizacji oferowanej pracy na poziomie miejscowości, co jest bardzo dużym ułatwieniem w sytuacji, gdy obszar objęty badaniem jest mniejszy niż województwo (np. portal <http://pracuj.pl> umożliwia sortowanie ofert jedynie według województw).

WYBÓR JEDNOSTKI ANALIZY I OKRESU BADAŃ

Niezależnie od tego czy bezpośrednim źródłem informacji o ofertach pracy jest wydanie drukowane czy internetowe danej gazety, przed badaczem stoi decyzja odnośnie wyboru jednostki analizy, którą może być niepowtarzająca się oferta pracy albo jej emisja (powtórzenie). Emisja oferty może mieć dwojaki charakter i być

¹ Nie sprecyzowano z jakich gazet, z jakich stron internetowych, itd. Najprawdopodobniej chodzi o wszystkie gazety wydawane przez POLSKAPRESSE, a więc na terenie łódzkiego, oprócz Dziennika Łódzkiego byłyby to: **Expres Ilustrowany**, **Echo Miasta Łódź** (takie możliwości prezentowane są ogłoszeniodawcy, który chce, aby jego oferta ukazała się w prasie).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1) przedłużeniem tej samej oferty w jednym medium, lub 2) zamieszczeniem tej samej oferty w drugim medium².

Podjęto decyzję, że jednostką analizy będzie **niepowtarzająca się oferta pracy**. Jest to rozwiązanie zdecydowanie bardziej pracochłonne, szczególnie jeśli, co ma miejsce w tym przypadku, nie dysponuje się programem komputerowym identyfikującym powtarzające się oferty. Jednakże analizowanie emisji sztucznie podnosiłoby liczbę oferowanych miejsc pracy oraz mogło zaburzyć strukturę zawodów, dla których istnieją nieobsadzone miejsca pracy (najprawdopodobniej liczba przedłużeń poszczególnych ofert jest różna).

Zdecydowano, że badanie ofert nastąpi w dwóch okresach: **15 maja – 15 czerwca i 1-30 września 2011** roku. Okres ten wybrano w taki sposób, aby pokrywał się z czasem zbierania materiałów w module II (oferty szkoleniowe). Argument równie ważny to przypuszczenie, że oferty pracy w maju mogą znacząco różnić się od tych, które pojawią się we wrześniu, czyli po okresie wakacyjnym i czasie prac sezonowych.

Problem z występowaniem emisji pierwszego typu (przedłużenie) wydatnie ograniczono, przyjmując rozwiązanie mówiące o tym, że analizie będą poddane tylko **oferty „nowe”** a więc te, których początek ukazania się nastąpił między 1 a 31 maja oraz między 1 a 30 września (zatem oferty widniejące np. w maju, ale obecne w portalu od kwietnia nie wejdą do zbioru analizowanych ofert). Przyjmując to rozwiązanie, wykorzystano fakt, że publikacja wykupionego ogłoszenia trwa 31 dni w przypadku <http://praca.gratka.pl> oraz 35 dni dla <http://gazetapraca.pl>. Jednakże z uwagi na to, że nie można wykluczyć wcześniejszej rezygnacji pracodawcy z kontynuowania publikacji w wykupionym czasie (w przypadku gdy np. po tygodniu znalazł odpowiedniego pracownika), sprawdzanie napływu nowych ofert pracy, ich kodowanie i wprowadzanie danych do bazy musi być prowadzone codziennie. Jednocześnie przyjęto, że wszystkie oferty, które ukażą się od dnia 1 września zostaną uznane za „nowe”, nawet jeśli były publikowane w maju (bardzo długi okres czasu, w którym dane miejsce pracy nie zostało obsadzone pozwala w ten sposób traktować te przypadki).

² Przy wyborze emisji jako jednostki analizy, analizowany zbiór stanowiłyby oferty z ich powtórzeniami. Przy wyborze oferty jako jednostki analizy, zbiór stanowiłyby pojedyncze oferty (bez uwzględniania powtórzeń).



Zastosowanie powyższego rozwiązania powoduje, że kontroli musi być poddana jedynie emisja ofert, które zamieszczono równolegle w obu serwisach. W celu ułatwienia tego zadania, treść wszystkich analizowanych ofert będzie rejestrowana i przechowywana.

Objęcie analizą wszystkich ofert pracy spełniających założone kryteria (a nie tylko ich próbki) powoduje, że badanie ma charakter wyczerpujący. Można jednak dodać, iż z powodu nałożenia tych ograniczeń nie jest uprawnione wypowiadanie się o wszystkich ofertach pracy, jakie w tym czasie zostały wystosowane do mieszkańców subregionu (dane nie uwzględniają ogłoszeń z <http://pracuj.pl> i <http://praca.onet.pl>).

PROBLEMATYKA BADAŃ I NARZĘDZIE BADAWCZE

Analiza ofert pracy zamieszczanych w mediach przez pracodawców ma przynieść odpowiedź na główne pytanie problemowe, które brzmi: **jaka jest struktura ofert pracy według zawodów, a więc ile i w jakich zawodach jest wolnych miejsc pracy dla mieszkańców subregionu skierniewickiego?** Do kodowania zawodów będzie wykorzystana **Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZS 2010)**³.

KZS jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Jej struktura obejmuje:

- 10 wielkich grup zawodów
- 43 grupy duże (wewnętrzny podział grup wielkich),
- 132 grupy średnie (wewnętrzny podział grup dużych) i
- 444 grupy elementarne (wewnętrzny podział grup średnich),
- przy czym grupy elementarne obejmują 2360 zawodów i specjalności.

³ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności - wprowadzona Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z dn. 17 maja 2010 r. nr 82 poz. 537).

Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia, klasyfikacja ma być stosowana w zakresie: 1) pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego; 2) szkolenia zawodowego; 3) gromadzenia danych do określania polityki zatrudnienia i **kształcenia ustawicznego**; 4) prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poszczególne pozycje klasyfikacyjne KZS są opatrzone symbolem cyfrowym (kodem):

1. grupy wielkie oznaczono symbolem jednocyfrowym,
2. grupy duże - dwucyfrowym,
3. grupy średnie - trzycyfrowym,
4. elementarne - czterocyfrowym, a
5. poszczególnym zawodom i specjalnościom przyporządkowano kod sześciocyfrowy⁴.

Uznano, że wystarczający poziom szczegółowości informacji zostanie osiągnięty, gdy zawód będzie kodowany za pomocą **symbolu czterocyfrowego** (identyfikacja na poziomie **elementarnej grupy zawodów**). Dla przykładu podano kilka nazw z tej grupy: *pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej; księgowi; agenci ubezpieczeniowi; specjaliści do spraw reklamy i marketingu; przedstawiciele handlowi*. Przyjęte rozwiązanie ma wadę jedynie w odniesieniu do grupy 1120 – *dyrektorzy generalni i wykonawczy*, dla której nazwa charakteryzuje się dużą ogólnikowością. Jednakże, zbieranie materiałów na niższym poziomie szczegółowości (poziom piąty – nazwy poszczególnych zawodów i specjalności) związane jest z ryzykiem niemożności ustalenia tak szczegółowych informacji w odniesieniu do wszystkich analizowanych jednostek.

Drugim głównym problemem badawczym jest pytanie: **w jakich branżach poszukiwani są pracownicy na terenie subregionu skierniewickiego?** W celu dokonania pomiaru stworzone zostaną dwie zmienne: **nazwa branży** zgodnie z nazewnictwem przyjętym na portalu oraz **SEKCJA wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)**⁵. Klasyfikacja PKD jest pięciopoziomowa. Zgodnie z zasadami jej budowy wyróżnia się:

- A – sekcja
- 99 – dział
- 99.9 – grupa
- 99.99 – klasa
- 99.99.A – podklasa

⁴ ibidem

⁵ Polska Klasyfikacja Działalności 2007 została wprowadzona rozporządzeniem Rady Ministrów z dn. 24 grudnia 2007 r. (Dz.U. nr 251 poz. 1885 z dnia 31 grudnia 2007r.)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sekcji PKD jest 21, a każda z nich oznaczona jest literą alfabetu (od A do U). Uwzględniając fakt, że liczba branż wyróżnionych na portalach jest zbliżona do liczby sekcji PKD, nie ma uzasadnienia dla dokonywania pomiaru na niższych poziomach.

W badaniach uwzględniono także dodatkowe kryteria klasyfikacji ofert pracy, którymi są: **forma zatrudnienia proponowana przez pracodawcę; umiejętności/kwalifikacje, certyfikaty, jakich od pracownika oczekuje pracodawca; wysokość wynagrodzenia; inne zasoby i pomoce oferowane przez pracodawcę (pakiet socjalny, narzędzia pracy)**. Należy od razu zaznaczyć, że tylko dla części ofert uda się zebrać komplet informacji w obrębie wskazanych zmiennych, co związane jest z faktem, że zgłoszenie oferty przez pracodawcę nie wymaga od niego pełnego opisu oferowanego miejsca pracy.

Oferty będą też kodowane pod względem takich zmiennych jak: **data umieszczenia oferty na portalu; nazwa portalu(i), na którym ukazała się oferta; sprecyzowanie ogłoszenia ze względu na teren, na którym oferowana jest praca; rodzaj firmy poszukującej pracownika; język ogłoszenia**.

W celu lepszej kontroli nad emisjami ofert będzie wprowadzona zmienna informująca o dokładnej nazwie firmy wystosowującej ofertę pracy.

Rezultaty badań ilościowych, uwzględniające wyżej wymienione zmienne, będą miały postać rozkładów częstości.

Dokładny sposób pomiaru zmiennych przedstawia narzędzie badawcze KARTA OFERTY PRACY.

WSTĘPNIE ROZPOZNANE TRUDNOŚCI Z KODOWANIEM OFERT I PROPOZYCJE ICH ROZWIĄZANIA

- Część ogłoszeń nie będzie miała charakteru ogłoszeń o pracę. Będą to na przykład propozycje zarobienia pieniędzy, ale nie poprzez podjęcie pracy, tylko zainwestowanie.
- Niektóre oferty będą nietypowe np. propozycje erotyczne, czy towarzyskie.

Podjęto decyzję o niewłączaniu takich ofert do analizowanego zbioru, jednakże wystąpienie takich przypadków należy odnotować, aby później określić jaką część ogłoszeń wyeliminowano.



- Pewna część ofert może nie określać dokładnie miejsca, w jakim będzie wykonywana praca, np. lokalizacja zostanie określona jako „województwo łódzkie” bez precyzowania gminy czy powiatu.

Z uwagi na to, że oferty takie są domyślnie skierowane również do mieszkańców subregionu skierniewickiego, powinny zostać włączone do analiz.

1.2.DANE POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Na wstępie należy zasygnalizować, że biorąc pod uwagę zapotrzebowanie informacyjne zgłoszone we wniosku projektu (ograniczenie się do badania ofert pracy zamieszczanych w mediach), analizy przygotowane w oparciu o dane urzędów pracy należy traktować jako dodatkowe i uzupełniające.

Sprawozdawczość urzędów pracy to powszechnie wykorzystywane, jednak nie w pełni efektywne źródło informacji o wolnych miejscach pracy. Jego ograniczona przydatność wynika, w pierwszym rzędzie, z faktu, że zgłoszenie istnienia wakatów do urzędu pracy przestało być obligatoryjnym wymogiem pracodawcy – ustawa z dn. 24 sierpnia 2008 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia zniósła nałożony obowiązek informowania urzędów pracy o wolnych miejscach zatrudnienia. Można dodać, że nawet w okresie istnienia tego obowiązku zwracano uwagę na to, iż nie jest on w wystarczającym stopniu respektowany (z powodu braku sankcji za jego nieprzestrzeganie). Wskazywano, że do urzędów pracy kierowane są przede wszystkim oferty stanowisk mało atrakcyjnych pod względem płacowym, dotyczące prac prostych, niewymagających specjalistycznych kwalifikacji (najczęściej stanowiska robotnicze)⁶. W konsekwencji tego, jeszcze w czasach obowiązywania wcześniejszej wersji ustawy prowadzono badania ofert pracy zamieszczanych w prasie⁷.

Dane powiatowych urzędów pracy mają dwojaką postać. Są to:

⁶ E. Kryńska, *Podstawowe cechy...* op. cit., s. 56-57, 66-67; Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce*, Warszawa 2009, s. 40-41

⁷ Przykład w E. Kryńska, *Podstawowe ...* op. cit., s. 69-71



- **Dane pierwotne**⁸ (niezagregowane, nieopracowane), którymi są aktualne oferty pracy kierowane do bezrobotnych, a prezentowane na stronach internetowych poszczególnych PUP-ów lub na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia „Centralna Baza Ofert Pracy” (CBOP) - <http://www.psz.praca.gov.pl/>;
- **Dane wtórne**, którymi są zestawienia przygotowywane przez poszczególne PUP-y w postaci *Monitoringu zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych*. Opracowania te traktuje się jako efektywniejsze, gdyż uwzględniają relacje między popytem i podażą pracy dla poszczególnych zawodów (oferty pracy zgłaszane przez pracodawców odzwierciedlają tylko stronę popytową). Nadto, zestawienia te prowadzone są od kilku lat, a zatem umożliwiają poznanie zmian w czasie i ustalenie, czy w zakresie zapotrzebowania pracowników o określonych kwalifikacjach, istnieją jakieś stałe, utrzymujące się tendencje. W konsekwencji, praktyką w wielu projektach badawczych jest bazowanie na tych opracowaniach, a nie na danych pierwotnych. Podobnie, w przypadku projektu „Wszechnica Skierniewicka” **zdecydowano o wykorzystaniu tego źródła informacji**. Dane pobrano z SYRIUSZA⁹. Jest to bogaty i formalnie ujednolicony zbiór danych (surowych i wtórnych), który umożliwia przygotowanie zestawienia we własnym zakresie. Podejmując się tego zadania, zdecydowano, że będzie ono obejmować dane dotyczące poszczególnych powiatów subregionu (dane nie będą agregowane na poziomie subregionu) dla okresu 2006 – I półrocze 2011. Zestawienie będzie opierać się na danych udostępnianych w tabelach „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych” przy pomocy kodów dwu- i czterocyfrowych KZS (co odpowiada tabelom 5 i 6 w numeracji SYRIUSZA).

Przedmiotem naszego zainteresowania będą przede wszystkim te **dane** informujące o sytuacji na rynku pracy, które są **najbardziej aktualne** – uwzględnienie w analizach danych z lat poprzednich ma jedynie przynieść odpowiedź na pytanie czy obecnie obserwowane prawidłowości są przejawem jakichś dłuższych tendencji, a także zorientować się w ogólnej dynamice zmian na rynku pracy. Ze względu na to ustalenie zrezygnowano z możliwości przekodowania danych z lat 2006-2009 (klasyfikowanych według KZS 2004 lub 2007) według nowej wersji KZS (2010).

⁸ Więcej informacji o tym źródle i uzasadnienie, dla którego zrezygnowano z jego wykorzystania Czytelnik znajdzie w dokumencie „Koncepcja badań dla projektu Wszechnica Skierniewicka” publikowanym na stronie <http://www.wszechnica.pwsz.skierniewice.pl/>

⁹ Dane pobrano ze strony: <http://www.mz.praca.gov.pl>



Analiza jest przede wszystkim ukierunkowana na ustalenie tych **dużych grup zawodów**, które miały status **deficytowych**, a więc takich, na które istnieje większe zapotrzebowanie niż liczba chętnych do pracy. Zainteresowanie tą kategorią zawodów wynika z celu projektu jakim jest opracowanie oferty szkoleniowej, mającej odpowiadać potrzebom populacji zamieszkującej subregion. Podjęcie działań w kierunku zmniejszenia niedopasowania popytu i podaży na lokalnym rynku w postaci wystosowania oferty szkoleniowej przygotowującej do wykonywania zawodów deficytowych, będzie jednym ze sposobów realizacji tego celu.

Pełną informację o statusie (deficytowy, nadwyżkowy, itp.) poszczególnych grup zawodów należy przedstawić w tabelach, stanowiących załącznik do raportu.

Szukając informacji o zawodach deficytowych, najmniej koncentrujemy się na tych grupach zawodów, których wykonywanie wymaga ograniczonych kwalifikacji (np. sprzątaczką).

Podział zawodów na deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone jest dokonywany przy zastosowaniu **wskaźnika intensywności nadwyżki / deficytu zawodu**, który jest definiowany jako stosunek liczby ofert pracy do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Należy pamiętać, że ta syntetyczna miara daje ogólny pogląd na temat stosunku popytu do podaży, natomiast nie informuje o ich wielkościach w liczbach bezwzględnych (przykładowo wskaźnik deficytu równy 9 może być wynikiem relacji 90/10 czy 9/1).

$$W = O/B$$

Gdzie:

W – wskaźnik intensywności nadwyżki / deficytu zawodów

B – średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie k

O – średnia miesięczna liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie k

Zawód deficytowy oznacza zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Zawody deficytowe posiadają wskaźnik większy od 1,1. Określenie **zawód nadwyżkowy** dotyczy zawodu, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Zawody nadwyżkowe posiadają wskaźnik intensywności



nadwyżki mniejszy od 0,9. **Zawód zrównoważony** to zawód, dla którego wskaźnik intensywności zawiera się w przedziale od 0,9 do 1,1¹⁰.

2. RAPORT Z BADANIA TREŚCI OFERT PRACY ZAMIESZCZANYCH W MEDIACH

2.1. CHARAKTERYSTYKA OFERT PRACY ZAMIESZCZANYCH W MEDIACH

Liczba analizowanych ofert pracy oraz język ofert

W okresie od 15 maja do 15 czerwca zebrano 48 ofert pracy, od 1 do 15 czerwca 2011 r. – 16 ofert, a we wrześniu – 78 ofert. W sumie zebrano 142 niepowtarzające się oferty pracy, przy czym w okresie jesiennym ofert pracy było o 22% mniej.

Zdecydowanie mniej ofert zamieszczono na portalu gazetapraca.pl - 50 niepowtarzających się ofert pracy. Na portalu gratka.praca.pl zamieszczono 89 ofert pracy kierowanych do mieszkańców subregionu skierniewickiego (tabela 1).

Tabela 1. Struktura ofert pracy w podziale na portale

Miesiąc	gazetapraca.pl		gratka.praca.pl		Oba portale	
Maj	15	30,0%	29	32,6%	3	100%
Czerwiec	6	12,0%	10	11,2%	0	0%
Wrzesień	29	58,0%	50	56,2%	0	0%
Suma	50	100%	89	100%	3	100%

Źródło: Opracowanie własne

Tylko jedna analizowana oferta pracy była w języku angielskim. Pozostałe 141 ofert opublikowano w języku polskim.

¹⁰ Por. E. Kryńska, op. cit., s. 94



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród analizowanych ofert 119 kierowanych było bezpośrednio do mieszkańców subregionu skierniewickiego. 22 propozycje pracy zostały wystosowane do mieszkańców województwa – bez określenia konkretnej lokalizacji.

Typ podmiotu zgłaszającego ofertę pracy

Wśród wszystkich zgłaszanych ofert pracy dominowały oferty zamieszczane bezpośrednio przez firmy poszukujące pracowników – stanowiły one 62% wszystkich analizowanych ogłoszeń. 30 ofert zamieszczonych było przez agencje pośrednictwa pracy/doradztwa personalnego. Pozostałe 23 oferty zgłoszone zostały przez klientów analizowanych portali internetowych.

2.2. POSZUKIWANE ZAWODY

Analizie poddane zostały nazwy zawodów oferowanych mieszkańcom subregionu skierniewickiego. Materiał kodowany był na dwa sposoby. Pierwszą kodowaną informacją była nazwa zawodu wymieniana przez pracodawcę. Dodatkowo badacz klasyfikował podany w ofercie zawód do odpowiedniej kategorii w ramach Klasyfikacji Zawodów i Specjalności 2010.

Zgodnie z KZS wśród analizowanych ofert pracy najczęściej poszukiwane zawody to kierowcy samochodów ciężarowych. Do tej kategorii zaliczane były oferty dla kierowców C+E, kierowców samochodów ciężarowych, kierowców transportu drogowego bądź po prostu kierowców. Drugim, najczęściej poszukiwanym zawodem w analizowanych okresach był przedstawiciel handlowy. 13 ofert pracy skierowanych było do pracowników sprzedaży i pokrewnych gdzie indziej niesklasyfikowani oraz do sprzedawców sklepowych. 10 ogłoszeń zawierało oferty dla pracowników branży budowlanej w tym najczęściej poszukiwano operatorów sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych – 6 ofert oraz betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni – 4 oferty. Wyniki te przedstawia tabela 2.



Tabela 2. Struktura ofert pracy w podziale na elementarne grupy zawodów wg KZS 2010

Kod KZS (4-cyfr.)	Nazwa elementarnych grup zawodów wg KZS	Liczba	Procent
0 ¹¹	Brak zawodu	24	16,9
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	14	9,9
3322	Przedstawiciele handlowi	11	7,7
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	7	4,9
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	6	4,2
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	6	4,2
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	4	2,8
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	4	2,8
2353	Lektorzy języków obcych	3	2,1
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	3	2,1
7116	Robotnicy budowy dróg i pokrewni	3	2,1
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	2,1
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii info.-komunikac.)	2	1,4
3321	Agenci ubezpieczeniowi	2	1,4
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	2	1,4
5221	Właściciele sklepów	2	1,4
7212	Spawacze i pokrewni	2	1,4
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	2	1,4
8218	Monterzy sprzętu elektrycznego	2	1,4
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2	1,4

¹¹ W 24 ofertach nie podano nazwy zawodu; oferta zawierała informacje o poszukiwanych umiejętnościach.



1211	Kierownicy do spraw finansowych	1	0,7
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1	0,7
1324	Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	1	0,7
1420	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	1	0,7
1439	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,7
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1	0,7
2142	Inżynierowie budownictwa	1	0,7
2413	Analitycy finansowi	1	0,7
2422	Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1	0,7
2423	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	0,7
2631	Ekonomiści	1	0,7
2643	Filolodzy i tłumacze	1	0,7
3115	Technicy mechanicy	1	0,7
3144	Technicy technologii żywności	1	0,7
3331	Spedytorzy i pokrewni	1	0,7
3342	Sekretarze sądowi	1	0,7
3352	Urzędnicy do spraw podatków	1	0,7
5120	Kucharze	1	0,7
5211	Sprzedawcy na targowiskach i bazarach	1	0,7
5222	Kierownicy sprzedaży w marketach	1	0,7
5311	Opiekunowie dziecięcy	1	0,7
7121	Dekarze	1	0,7
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1	0,7
7123	Tynkarze i pokrewni	1	0,7
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	1	0,7
7131	Malarze i pokrewni	1	0,7
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	1	0,7
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	1	0,7
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	1	0,7
8114	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych	1	0,7



	i pokrewni		
8189	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfik.	1	0,7
8211	Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	1	0,7
8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	1	0,7
8344	Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	1	0,7
9329	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,7
	Ogółem	142	100

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 3 prezentuje te same dane, z tym że zagregowane wg kodów wielkich grup zawodów KZS. Ten sposób posortowania ułatwia ustalenie jakiego poziomu i rodzaju kwalifikacji najczęściej wymagali pracodawcy od poszukiwanych pracowników. Uwzględniając tylko oferty, w których doprecyzowano rodzaj poszukiwanego zawodu, widać, że zapotrzebowanie na pracę na stanowiskach dla wyższego i średniego personelu (grupy 1-3) zgłosiło 34% pracodawców. W tej grupie zawodów największy popyt jest na pracę specjalistów, techników i innego personelu średniego. Zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców odnotowano w 19% ofert. 46% ofert wystosowano do osób pracujących w zawodach rolniczych i robotniczych została zgłoszona w 46% ofert.

Tabela 3. Struktura ofert pracy w podziale na wielkie grupy zawodów wg KZS 2010

Kod KZS (1-cyfr.)	Nazwa wielkiej grupy zawodów wg KZS	%	% *
	brak zawodu	17	–
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4	4
2	specjaliści	12	14
3	technicy i inny średni personel	13	16
4	Pracownicy biurowi	1	2
5	pracownicy usług i sprzedawcy	16	19
6	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	0
7	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12	15
8	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	23	28



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9	pracownicy przy pracach prostych	2	3
0	siły zbrojne	0	0
	ogółem	100% N=142	100% N=118

* W obliczeniach pomięto kategorię „brak zawodu”

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 4 przedstawia najczęściej poszukiwane zawody według nazewnictwa zamieszczanego w ofercie.

Tabela 4. Struktura ofert pracy wg nazw zawodów podanych w ofercie

Nazwa zawodu	Liczba	Procent
Kierowca C+E	7	4,9
Przedstawiciel handlowy	7	4,9
Kierowca	6	4,2
Doradca finansowy	4	2,8
Doradca klienta	3	2,1
Pracownik ochrony	3	2,1
Agent ubezpieczeniowy	2	1,4
Ajent sklepu	2	1,4
Brukarz	2	1,4
Operator koparki, koparko- ładowarki	2	1,4
Pracownik ogólnobudowlany	2	1,4
Asystent działu sprzedaży	1	0,7
Autoryzowany doradca biznesowy	1	0,7
Brygadzysta, monter sieci wod.- Kan.	1	0,7
Cieśla	1	0,7
Cieśla szalunkowy	1	0,7



Cieśle	1	0,7
Dekarz	1	0,7
Ekonomista-analityk	1	0,7
Ekspedientka	1	0,7
Głazurnik	1	0,7
Główny księgowy	1	0,7
Handlowiec	1	0,7
Inspektor nadzoru budowlanego	1	0,7
Inżynier budowy	1	0,7
Kierowca kat. C	1	0,7
Kierowca samochodu ciężarowego	1	0,7
Kierowca w transporcie drogowym	1	0,7
Kierowca ciągnika siodłowego	1	0,7
Kierownik działu zakupów	1	0,7
Kierownik produkcji	1	0,7
Kierownik salonu	1	0,7
Kierownik sklepu	1	0,7
Konsultant ds. Obsługi klienta	1	0,7
Koordinator ds. Rozwoju Sprzedaży TT	1	0,7
Lektor języka angielskiego	1	0,7
Lektor języka francuskiego	1	0,7
Lektor języka włoskiego	1	0,7
Majster do nadzoru produkcji	1	0,7
Malarz gipsiarz	1	0,7
Mechanik	1	0,7
Mechanik konserwator	1	0,7
Menadżer zespołu sprzedażowego	1	0,7
Młodszy specjalista ds. Kadrowo-płacowych	1	0,7
Mobilny doradca klienta	1	0,7



Monter elementów AGD	1	0,7
Obsługa klienta	1	0,7
Operator koparki i ładowarki	1	0,7
Operator koparki kołowej	1	0,7
Operator koparko-ładowarki	1	0,7
Operator pompy do betonu	1	0,7
Operator równiarki	1	0,7
Operator spycharki gąsienicowej	1	0,7
Operator suwnic	1	0,7
Operator walca	1	0,7
Operator żurawia jezdniowego	1	0,7
Operator koparki, koparko-ładowarki	1	0,7
Operator wózka widłowego	1	0,7
Opiekun klienta	1	0,7
Opiekunka dziecięca domowa	1	0,7
Pizzerman	1	0,7
Pomocnik mechanika samochodowego	1	0,7
Pracownicy budowlani- cieśle szalunkowi, zbrojarze budowy	1	0,7
Pracownik do wykładania towaru	1	0,7
Pracownik produkcji	1	0,7
Programista maszyn CNC	1	0,7
Programista mechanik na maszyny Lonati Goal	1	0,7

Źródło: Opracowanie własne

2.3. ANALIZA BRANŻOWA

Na podstawie zamieszczanych w ofertach pracy informacjach nie udało się jednoznacznie zidentyfikować branży czyli typu działalności prowadzonej przez przedsiębiorców poszukujących



pracowników. Wynika to z faktu, iż niejednokrotnie oferta pracy zawierała nazwy dwóch lub więcej branż. Podobnie jak w przypadku poszukiwanych zawodów, branża działalności pracodawców kodowana była na dwa sposoby: według nazwy podawanej przez portale oraz według klasyfikacji PKD. Warto również zaznaczyć, iż nazewnictwo obu analizowanych portali internetowych nie jest tożsame. Najłatwiej zobrazować to można na przykładzie najliczniej reprezentowanej branży. 29 ofert pochodziło od pracodawców z branży budownictwo i geodezja, a 5 ofert z branży budownictwo i architektura, a 3 po prostu budownictwo. Częstotliwość występowania określonych branż według nazw portali prezentuje poniższa tabela.

Tabela 5. Struktura ofert pracy w podziale na branże (wg nazewnictwa portali internetowych)

Nazwa branży	Liczba	Procent
Budownictwo, geodezja	29	20,4
Sprzedaż	27	19
Logistyka, zakupy, transport	11	7,7
Produkcja, praca fizyczna	8	5,6
Administracja publiczna	7	4,9
Finanse, bankowość , ekonomia	6	4,2
Budownictwo i architektura	5	3,5
Transport	5	3,5
Doradztwo	4	2,8
Inne	4	2,8
Technika Inżynieria	4	2,8
Budownictwo	3	2,1
Edukacja	3	2,1
Ochrona	3	2,1
Logistyka i transport	2	1,4
Motoryzacja	2	1,4
Obsługa klienta, call center	2	1,4
Sprzedaż, obsługa klienta	2	1,4
Administracja biurowa	1	0,7



Bankowość	1	0,7
Call- center	1	0,7
Farmacja	1	0,7
Gastronomia	1	0,7
Infolinia, call center, obsługa aklienta	1	0,7
Instalacja	1	0,7
Kadra zarządzająca	1	0,7
Księgowość, podatki, controlling, audyt	1	0,7
Produkcja	1	0,7
Produkcja przemysłowa	1	0,7
Sprzątaczkki, Opiekunki, gosposie	1	0,7
Sprzedaż, finanse, bankowość, księgowość	1	0,7
Sprzedaż, infolinia, call center	1	0,7
Sprzedaż, ubezpieczenia	1	0,7
Ogółem	142	100

Źródło: Opracowanie własne

W celu zaklasyfikowania danego ogłoszenia do kategorii występującej w PKD badacz musiał określić na podstawie logicznej analizy, do jakiej branży zaliczyć ofertę. Niejednokrotnie tylko nazwa ogłoszeniodawcy pozwalała na wyszukanie w internecie informacji o firmie, co pozwalało na ustalenie branży według klasyfikacji PKD. We wszystkich przypadkach logiczne agregowanie nazw branż odzwierciedla analiza PKD.

Najliczniej reprezentowaną branżę wśród pracodawców poszukujących pracowników na terenie subregionu skierniewickiego jest budownictwo. 36 ofert, co stanowi ¼ wszystkich ofert pracy. Prawie tyle samo ogłoszeń pochodziło z branży określanej jako handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (tabela 6).



Tabela 6. Struktura ofert pracy w podziale na branże (wg PKD)

Kod sekcji	Nazwa branży wg PKD	Liczba	Procent
F	Budownictwo	36	25,4
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	34	23,9
H	Transport i gospodarka magazynowa	18	12,7
C	Przetwórstwo przemysłowe	13	9,2
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10	7
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	5,6
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7	4,9
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	4,2
S	Pozostała działalność usługowa	4	2,8
P	Edukacja	3	2,1
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	0,7
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	0,7
	Ogółem	142	100

Źródło: Opracowanie własne



2.4. WYMAGANIA WOBEC PRACOWNIKA

Zasób wiedzy, umiejętności i doświadczenie zawodowe związane z zawodem poszukiwanego pracownika powinny stanowić podstawową wartość dla pracodawcy. Należy jednak podkreślić, iż w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju na znaczeniu zyskały umiejętności dodatkowe, których posiadanie nie jest konieczne do wykonywania określonego zawodu, jednak znacznie zwiększają atrakcyjność pracownika w oczach pracodawcy. Ponadto wskazywanie w ofertach pracy na dodatkowe umiejętności przynosi odpowiedź na pytanie o najczęściej poszukiwane przez pracodawców kompetencje „około zawodowe”.

Ze względu na przyjęte założenia metodologiczne, analizie poddane zostały informacje dotyczące jedynie dodatkowych umiejętności poszukiwanych przez pracodawców subregionu skierniewickiego. Oznacza to, iż analizowany materiał badawczy nie zawiera informacji dotyczących ogólnych wymagań pracodawcy wobec pracownika tj.: wymagania formalne, dotyczące wykształcenia i/lub merytorycznego przygotowania do wykonywania zawodu oraz cechy psychospołeczne związane ze skutecznością interpersonalną. Tym samym analizowane dane pozwolą zaobserwować nie tylko poziom zapotrzebowania na poszczególne zawody, ale również na umiejętności uzupełniające, również istotne dla poszukujących pracowników instytucji.

Dane dotyczące dodatkowych umiejętności poszukiwanych przez pracodawców subregionu skierniewickiego kodowane były przy pomocy – jednolitej dla wszystkich modułów badawczych – klasyfikacji obszarów i tematów szkoleń. Taki zabieg umożliwił spójną analizę wszystkich wyników uzyskanych w ramach badań prowadzonych w ramach projektu „Wszechnica Skierniewicka”. Umiejętności dodatkowe podzielone zostały według obszarów tematycznych, wśród których wyodrębnione zostały konkretne tematy szkoleń. Wśród analizowanych ofert pracy przeważały oferty, w których pracodawcy nie zamieścili informacji o wymaganych dodatkowych umiejętnościach czy kwalifikacjach. 77 spośród 142 ofert nie zawierało takich danych.

Wśród obszarów umiejętności najczęściej pojawiających się w analizowanym materiale najczęściej wskazywane były umiejętności w obszarze: Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy – 12 spośród 65 wszystkich ofert pracy zawierających informacje o dodatkowych umiejętnościach. Drugą, najliczniejszą grupą umiejętności były



umiejętności specjalistyczne, skategoryzowane w obszarze Pozostałe szkolenia i kursy. W 9 ogłoszeniach wskazano na umiejętności związane z rozwojem osobowościowym. Informacje na temat częstotliwości pojawiania się wymagań dotyczących umiejętności dodatkowych przedstawione są w tabeli 7.

Tabela 7. Zgłoszone w ofertach pracy zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje umiejętności u pracowników (wg obszarów)

Kod obszaru	Obszar dodatkowych umiejętności, kwalifikacji	Liczba
28	Usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy	12
30	Pozostałe szkolenia i kursy.	10
1	Rozwój osobowościowy	9
7	Sprzedaż, marketing, public relations	5
8	Rachunkowość, księgowość i ubezpieczenia	5
13	Szkolenia komputerowe	5
14	Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	5
2	Rozwój kariery zawodowej	4
15	Architektura i budownictwo	4
6	Języki obce	3
9	Zarządzanie i administrowanie	2
11	Prace sekretarskie i biurowe	1
	Ogółem	65

Źródło: Opracowanie własne

Drugim sposobem kodowania zebranego materiału było wyznaczenie najbardziej poszukiwanych umiejętności w ramach wyznaczonych wcześniej tematów obszarów szkoleniowych. W 10 ogłoszeniach wymieniono umiejętności ściśle specjalistyczne, zakwalifikowane do obszaru Pozostałe szkolenia i kursy. W 9 ogłoszeniach wskazano na konieczność posiadania prawa jazdy różnych kategorii. Należy jednak zaznaczyć, iż nie kodowano



informacji o konieczności posiadania prawa jazdy w przypadku ofert pracy skierowanych do kierowców. Wynika to z wcześniej opisanych założeń o poszukiwaniu informacji na temat umiejętności uzupełniających w stosunku do poszukiwanego zawodu.

Do najczęściej wymienianych umiejętności w obszarze Rozwój osobowościowy należą komunikacja interpersonalna – 7 wskazań spośród 9. Rezultaty przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Zgłoszone w ofertach pracy zapotrzebowanie na poszczególne rodzaje umiejętności u pracowników (wg obszarów i tematów)

Kod obszaru_tematu	Nazwa umiejętności	Liczba
30	Pozostałe szkolenia i kursy	10
28_1	Prawo jazdy dla wszystkich kategorii	9
1_3	Komunikacja interpersonalna	7
13_4	Podstawowe programy komputerowe Word, Excel	3
14_3	Techniki spawania	3
15_6	Kurs rysunku architektonicznego	3
6_1	Nauka języka na poziomie podstawowym lub zaawansowanym	3
14_0*	Szkolenia techniczne i obsługa maszyn	2
28_5	Obsługa wózków jezdniowych	2
7_1	Techniki sprzedaży	2
7_7	Obsługa klienta	2
8_9	Bankowa obsługa klienta	2
1_1	Walka ze stresem	1
11_9	Zasady korespondencji, przygotowanie pism oraz archiwizacja	1
13_0*	Szkolenia komputerowe	1
13_0*	Szkolenia komputerowe	1
1_5	Trening interpersonalny	1
15_11	Dokumentacja budowy w etapie realizacji - zakres cel i sposób prowadzenia	1
2_4	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	1
2_6	Organizacja pracy	1



2_3	Negocjacje	1
28_2	Przewóz osób i towaru	1
2_9	Praca zespołowa	1
7_0*	Sprzedaż, marketing, public relations	1
8_1	Samodzielny księgowy (różne stopnie),	1
8_4	Pracownik do spraw kadr i płac	1
8_5	Podatki	1
9_6	Motywowanie pracowników	1
9_7	Zarządzanie firmą	1
	Ogółem	65

*umiejętności, które mieszczą się w zakresie tematycznym danego obszaru, ale nie można ich zakwalifikować do konkretnego tematu

Źródło: Opracowanie własne

2.5. CO PRACODAWCY OFERUJĄ PRACOWNIKOM

Ponad połowa analizowanych ofert pracy nie zawierała informacji na temat oferowanych pracownikom warunków pracy. W 66 ofertach pracodawcy wskazali na oferowaną formę zatrudnienia. W 40% ofert zawierających takie informacje pracodawcy oferowali zatrudnienie na pełny etat na czas określony. W 22% ogłoszeń oferowano zatrudnienie na pełny etat umowa na czas nieokreślony. Równie często proponowane formy zatrudnienia były umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie/prowadzenie działalności gospodarczej oraz inne formy zatrudnienia – około 12% (tabela 9).

Tabela 9. Formy zatrudnienia pracowników przedstawiane w ofertach pracy

Forma zatrudnienia	Liczba	Procent
Brak danych	76	53,5
Pełny etat, umowa na czas określony	26	18,3
Pełny etat, umowa na czas nieokreślony	15	10,6



Umowa cywilno-prawna	8	5,6
Samozatrudnienie/działalność gospodarcza	8	5,6
Inne	9	6,3
Suma	142	100,0

Źródło: Opracowanie własne

Tylko 7 pracodawców zdecydowało się zamieścić w ogłoszenia informacje o oferowanym pracownikom wynagrodzeniu. Cztery ogłoszenia wskazywały na stawki za godzinę, a 3 oferty zawierały informacje o oferowanym wynagrodzeniu miesięcznym (tabela 10).

Tabela 10. Wielkość wynagrodzeń w ofertach pracy

Oferowane wynagrodzenie	Liczba
10 brutto/h	2
18 zł/h	1
30- 40 zł/ h	1
3000 brutto	1
5000 brutto	1
5000 netto	1

Źródło: Opracowanie własne

W jedenastu ofertach znalazła się informacja o oferowanym pakiecie socjalnym. 10 pracodawców oferowało dodatkowe narzędzia pracy, do których najczęściej zaliczane były: samochód służbowy, telefon i laptop. 29 pracodawców proponuje potencjalnym pracownikom inne pomoce i zasoby, rozumiane przede wszystkim jako szkolenia. Oferty zawierały takie sformułowania jak: szkolenia, atrakcyjny system szkoleń, możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.6. NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

- W oparciu o dostępne źródła informacji należy stwierdzić, iż 142 oferty pracy kierowane do mieszkańców subregiony skierniewickiego to niewielka ilość, w stosunku do liczby ofert pracy kierowanych do wszystkich mieszkańców województwa łódzkiego. Dla porównania w badaniach przeprowadzonych przez CBOS dla Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, w okresie 1 września – 30 października 2009 roku, na czterech portalach internetowych, odnotowano 9160 ofert pracy skierowanych na teren województwa łódzkiego¹². Z kolei w projekcie DIAGNOZA ZAWODÓW, w badaniu treści ofert pracy zamieszczanych w dodatkach „Gazety Wyborczej” i „Dziennika Łódzkiego”, realizowanym od marca do maja 2006 roku, odnotowano 14028 ofert skierowanych do mieszkańców województwa łódzkiego¹³.
- W przypadku 17% ofert nie sprecyzowano zawodu, w jakim poszukiwany jest pracownik; blisko 30% ofert wystosowano do pracowników wyższego i średniego szczebla (grupy 1-3 KZS); pozostałe oferty dotyczą zawodów wymagających mniejszych kwalifikacji.
- Do najczęściej poszukiwanych zawodów zaliczyć należy kierowców samochodów ciężarowych – 10 ofert. Kierowcy poszukiwani są zarówno w branży transportowej, jak i w branży budowniczej.
- Kolejnym, najczęściej poszukiwanym zawodem są przedstawiciele handlowi – 8 ofert.
- Trzecia kategoria zawodów to pracownicy sprzedaży i sprzedawcy
- 10 ofert pracy skierowanych było do pracowników branży budowlanej tj.: operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych – 6 ofert oraz betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni – 4 oferty.
- Tylko 5 ofert dotyczyło pełnienia funkcji kierowniczych, pozostałe 137 ofert dotyczyło stanowisk samodzielnych lub pracowników szeregowych.
- Najliczniej reprezentowaną branżą według klasyfikacji PKD było budownictwo oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.
- Najczęściej poszukiwanymi umiejętnościami uzupełniającymi były: posiadanie prawa jazdy kategorii B oraz tzw. umiejętności miękkie.

¹² Poszukiwany pracownik w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 8, pobrano ze strony: <http://obserwatorium.wup.lodz.pl/> (luty 2010)

¹³ E. Kryńska, *Podstawowe cechy...* op. cit., s. 69



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. RAPORT NA TEMAT ZAWODÓW DEFICYTOWYCH

Analiza została przygotowana w oparciu o dane za okres 2006 – I połowa 2011 dla poszczególnych powiatów wchodzących w skład subregionu. Materiałem źródłowym były dane opracowywane i zgłaszane do SYRIUSZA przez powiatowe urzędy pracy.

Materiały za okres 2006 – I połowa 2010 roku były przygotowywane wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZS) z 2004 i 2007 roku, które wyróżniały 30 dużych grup zawodów. Z kolei dane od drugiej połowy 2010 roku zostały pogrupowane według nowej klasyfikacji z 2010 roku, która na poziomie dużych grup zawodów jest bardziej szczegółowa i uwzględnia ich 43. Należy jeszcze dodać, że do roku 2008 zestawienia przygotowywano dla roczników, a później z większą częstotliwością – dla półroczy. Zmiany w sposobie gromadzenia informacji przez PUP-y wpłynęły na sposób prezentacji wyników w tym opracowaniu. Dane za okres 2006 – I połowa 2010 roku zaprezentowano w formie 6 oddzielnych tabel odpowiadającym poszczególnym powiatom (tabele aneksowe 1-6). Dwie kolejne tabele przygotowano odpowiednio dla II półrocza 2010 roku oraz I półrocza 2011 roku w ujęciu przekrojowych przez powiaty (tabele aneksowe 7-8).

Zgodnie z usataieniami koncepcyjnymi, tabele aneksowe przynoszą informacje o każdej grupie zawodów ze względu na istniejący na nią popyt i podaż (w kategoriach: zawód deficytowy, zrównoważony, nadwyżkowy, brak zapotrzebowania i brak chętnych do pracy), natomiast w tekście ograniczamy się do przedstawienia najważniejszych rezultatów dotyczących zawodów aktualnie deficytowych na rynku.

Relacja na ten temat zostanie poprzedzona wstępnymi obserwacjami mówiącymi o relacjach między podażą a popytem pracy na powiatowych rynkach pracy. Tabela 11 przedstawia strukturę procentową zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w obrębie dużych grup zawodów, w poszczególnych powiatach w II połowie 2010. Następną tabelą przedstawia te same informacje dla I półrocza 2011.



Tabela 11. Udział zawodów nadwyżkowych, deficytowych i zrównoważonych w poszczególnych powiatach subregionu w II połowie 2010 [%].

Typ zawodu	Skierniewice	skierniewicki	łowicki	kutnowski	łęczycki	rawski	Średnia
nadwyżkowe	72	72	86	51	91	79	75
zrównoważone	2	2	0	9	2	0	3
deficytowe	14	9	2	33	5	14	13
brak ofert oraz poszukujących	12	16	12	7	2	2	9

Źródło: Opracowanie własne N=43

Tabela 12. Udział zawodów nadwyżkowych, deficytowych i zrównoważonych w poszczególnych powiatach subregionu w I połowie 2011 [%].

Typ zawodu	Skierniewice	skierniewicki	łowicki	kutnowski	łęczycki	rawski	Średnia
nadwyżkowe	77	74	79	65	84	51	72
zrównoważone	7	7	5	2	5	12	6
deficytowe	7	2	7	26	9	23	12
brak ofert oraz poszukujących	9	16	9	7	2	14	10

Źródło: Opracowanie własne N=43

Tabele te pokazują, że niezależnie od pory roku (pierwsza i druga część roku), struktura zawodów nie zmienia się znacząco, jeśli wziąć pod uwagę wartości średnie – nadwyżki podaży pracy występują w około $\frac{3}{4}$, a deficyty w ponad $\frac{1}{10}$ grup zawodów. W komentarzu do tych obserwacji można powiedzieć, że zjawisko bezwzględnej równowagi między popytem a podażą pracy jest niemożliwe, a cechą immanentną gospodarki rynkowej jest, w skali globalnej, nadwyżka siły roboczej. Nie oznacza to jednak, że jest to stan pożądany – rodzi on negatywne konsekwencje w gospodarce, ograniczając rozwój regionu, stąd postuluje się prowadzenie polityki mającej na celu maksymalizację zatrudnienia. Osiągnięcie tego celu będzie najbardziej prawdopodobne w przypadku skoordynowania systemu kształcenia z potrzebami rynku pracy¹⁴.

¹⁴ E. Kryńska, I. Kukulak-Dolata, H. Sobocka-Szczapa, *Spójność struktury kształcenia z potrzebami rynku pracy w województwie łódzkim*, [w]: *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*. Raport końcowy z realizacji projektu: Analiza lokalnego rynku pracy. Diagnoza zawodów, s. 283-284



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z kolei, porównanie danych dla tego samego powiatu w dwóch momentach czasowych ujawnia pewne przesunięcia w strukturze (największe są w przypadku powiatu rawskiego), które świadczą o sezonowych zmianach chłonności gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy. Powiaty o niezmiennie dużej liczbie zawodów nadwyżkowych to przede wszystkim łęczycki, łowicki, a dalej Skierniewice i skierniewicki. Powiat kutnowski charakteryzuje mała liczba zawodów nadwyżkowych i duża liczba zawodów deficytowych, a tendencja ta utrzymała się w czasie.

Przechodząc do wymienienia zawodów deficytowych na terenie subregionu, na początku zostaną wskazane dwie wielkie grupy, w obrębie których deficyty pojawiają się relatywnie często.

Pierwsza to kadra zarządzająca, czyli **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy** (1 wielka grupa). Mimo że deficyty na tych stanowiskach występowały dość często począwszy od 2006 roku (głównie kierowniczych), nie są zjawiskiem ciągłym, np. w II półroczu 2010 roku deficytów w powiatach subregionu było więcej niż w I połowie 2011. Grupą, w której najczęściej na przestrzeni ostatniego roku pojawiały się deficyty byli kierownicy do spraw produkcji i usług. Prawidłowość o bardziej trwałym charakterze polega na tym, że deficyty nie dotyczą stolicy subregionu (Skierniewic), a częściej występują w pozostałych powiatach. Można dodać, że powiaty, w których przez ostatni rok stale utrzymywały się deficyty na stanowiskach kierowniczych (a dokładnie – kierownik do spraw produkcji i usług) to łęczycki i kutnowski.

Drugą obserwacją, wymagającą szczególnego podkreślenia, to fakt istnienia deficytu na pracę w grupie **pracowników biurowych** (4 wielka grupa), a w szczególności wśród **sekretarek, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych** (41 duża grupa) – niedobory w tym zakresie utrzymują się niezmiennie od 2006 roku we wszystkich powiatach subregionu (wg poprzednich wersji KZS grupa określana mianem: pracownicy obsługi biurowej).

Obecnie, deficytów nie obserwuje się praktycznie w grupie specjalistów (2 wielka grupa) – na przestrzeni ostatniego roku deficyt wystąpił tylko raz w jednym z powiatów dla zawodu specjalista ds. zdrowia. W przeszłości częstym zjawiskiem w kilku powiatach subregionu były deficyty w zakresie specjalistów szkolnictwa (23 duża grupa).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podobnie sytuacja przedstawia się w 3 wielkiej grupie zawodów – techników i innego średniego personelu – na przestrzeni ostatniego roku deficyty wystąpił tylko w odniesieniu do zawodu: średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny (34 duża grupa).

W 5 wielkiej grupie (pracownicy usług i sprzedawcy) znajduje się więcej zawodów deficytowych. Na przestrzeni ostatniego roku deficyty wystąpiły we wszystkich dużych grupach składających się na grupę wielką: pracownicy usług osobistych (51 grupa); sprzedawcy i pokrewni (52 duża grupa); pracownicy opieki osobistej i pokrewni (53); pracownicy usług ochrony (54 duża grupa).

W 6 wielkiej grupie (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) deficyt dotyczył w ostatnim roku tylko grupy leśników i rybaków (62 duża grupa), niemniej wystąpił tylko w jednym powiecie .

W 7 wielkiej grupie robotników przemysłowych i rzemieślników deficyty ujawniły się incydentalnie w odniesieniu do: robotników budowlanych i pokrewnych (z wyłączeniem elektryków) z 71 dużej grupy; elektryków i elektroników (74 duża grupa); robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych (75 duża grupa).

W 8 wielkiej grupie operatorów, monterów maszyn i urządzeń deficyty pojawiały się głównie w odniesieniu do kierowców i operatorów pojazdów (83 duża grupa); a rzadziej w przypadku operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (81 duża grupa).

Deficyty pojawiają się też często w odniesieniu do pracowników prostych prac (9 wielka grupa).



4. UWAGI KOŃCOWE

Wydaje się, że zjawisko istnienia deficytów w zawodach wymagających wysokich czy średnich kwalifikacji (tak jak w przypadku stanowisk kierowniczych czy pracowników biurowych) wymaga większego namysłu nad przyczynami tego stanu rzeczy, tym bardziej, że takie oferty pracy trafiły do powiatowych urzędów pracy, funkcjonujących jako “wtórny” czy „gorszy” rynek pracy. Jak się wydaje, istnieją tu dwie ewentualności. Pierwsze przypuszczenie mówiłoby, że obserwowane prawidłowości są wskaźnikiem niedoborów leżących po stronie pracowników (deficytów wykształcenia i umiejętności), którzy nie nadążają za rozwijającym się rynkiem pracy. Z perspektywy instytucji szkoleniowych, to sytuacja w tym sensie korzystna, że uzasadnia ich działalność skierowaną na wyrównywanie dysproporcji na rynku pracy. Drugie przypuszczenie mówiłoby z kolei coś odwrotnego, upatrując źródła tych deficytów bardziej po stronie pracodawców subregionu. Konkretnie – deficyty w tych zawodach nie występowałyby z uwagi na brak wykształconej kadry, ale na skutek niechęci do pracy na stanowiskach w rejonach i na warunkach postrzeganych jako mało atrakcyjne. Myślenie to oparte jest na założeniu, że osoby o wysokich aspiracjach będą raczej szukać miejsc pracy w dużych miastach, na stanowiskach o relatywnie większych zarobkach i możliwościach awansu. Z uwagi na bliskość dużych centrów, szczególnie Warszawy, odpływ takich osób na rynki atrakcyjniejsze jest szczególnie prawdopodobny. Problem na ile taka sytuacja nie sprzyja, a na ile sprzyja prowadzeniu działalności szkoleniowej na terenie subregionu, stanowi kolejną kwestię, którą warto przedyskutować.

Na koniec można bardzo ostrożnie odnieść się prawidłowości obserwowanych na rynku ofert pracy w mediach oraz w powiatowych urzędach pracy. Należy podkreślić, że typ danych i czas ich zbierania nie uprawnia do bezpośrednich porównań, dlatego wszelkie wnioski będą musiały mieć spekulatywny charakter. Należy stwierdzić, że dane uzyskane w badaniu ofert prezentowanych w mediach oraz dane pochodzące z powiatowych urzędów pracy przedstawiają inne obrazy rynku pracy, a rozbieżności pojawiają się tym częściej im bardziej szczegółowy obraz chcielibyśmy uzyskać. Uwaga ta szczególnie dotyczy grup zawodów nierobotniczych, które dla instytucji szkoleniowych są ważnym obiektem obserwacji. Tak na przykład, deficyty w zawodach sekretarskich są zupełnie nieodzwierciedlone w badaniach ofert pracy ogłaszanych w mediach. Z kolei zapotrzebowanie na pracę specjalistów zgłaszane w mediach nie przekłada się na informację, że są to



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódźkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zawody deficytowe w świetle statystyk gromadzonych przez PUP-y. Jakkolwiek można argumentować, że część tych rozbieżności wynika z niedoskonałości i selektywności porównywanych źródeł informacji, to jednak fakt, że oferty potencjalnie atrakcyjne często znajdują się na wtórnym rynku, trudno pogodzić z dotychczasową wiedzą na temat specyfiki obu rynków ofert i mechanizmów zgłaszania na nie informacji o wolnych miejscach pracy.