



ANALIZA POTRZEB LOKALNEGO RYNKU PRACY

POWIATOWY URZĄD PRACY W MŁAWIE

MAJ 2024

SPIS TREŚCI	- 1 -
WSTĘP	- 2 -
PODSTAWOWE INFORMACJE O POWIECIE	- 4 -
STAN EDUKACJI	- 8 -
SYTUACJA EKONOMICZNA W POWIECIE MŁAWSKIM	- 11 -
PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I GOSPODARKA	- 11 -
BEZROBOCIE W POWIECIE MŁAWSKIM	- 14 -
<i>Struktura bezrobocia ze względu na płeć</i>	- 16 -
<i>Struktura bezrobocia ze względu na wiek</i>	- 17 -
Bezrobotni do 30 roku życia.....	- 18 -
Bezrobotni powyżej 50 roku życia.....	- 22 -
<i>Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie</i>	- 24 -
<i>Struktura bezrobocia ze względu na staż pracy</i>	- 25 -
Długotrwale bezrobotni	- 27 -
Bezrobotni zamieszkali na wsi	- 28 -
LICZBA I STRUKTURA ZAWODOWA OFERT PRACY ZGŁASZANYCH DO POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W MŁAWIE.....	- 32 -
CUDZOZIEMCY NA MŁAWSKIM RYNKU PRACY	- 36 -
POTRZEBY KWALIFIKACYJNO- ZAWODOWE LOKALNEGO RYNKU PRACY JAKO PODSTAWA DO PLANOWANIA SZKOLEŃ, STAŻY I PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH	- 39 -
POTRZEBY KWALIFIKACYJNO- ZAWODOWE PRACODAWCÓW I BEZROBOTNYCH WYNIKAJĄCE Z ANALIZY DANYCH ZASTANYCH.....	- 39 -
POTRZEBY KWALIFIKACYJNO- ZAWODOWE PRACODAWCÓW I BEZROBOTNYCH ZIDENTYFIKOWANE W WYNIKU BADANIA ANKIETOWEGO	- 41 -
PROGNOZA ZATRUDNIENIA NA NAJBLIŻSZE 12 MIESIĘCY.....	- 45 -
RÓŻNICE I PODOBIEŃSTWA POTRZEB ZE WZGLĘDU NA ŹRÓDŁO DANYCH	- 46 -
KIERUNKI SZKOLEŃ, STAŻY I PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO WYNIKAJĄCE Z ANALIZY DANYCH ZASTANYCH	- 47 -
RÓŻNICE I PODOBIEŃSTWA POTRZEB ZE WZGLĘDU NA ŹRÓDŁO DANYCH	- 47 -
PLANOWANA OFERTA EDUKACYJNA (SZKOLENIA, STAŻE, PRZYGOTOWANIA ZAWODOWE DOROSŁYCH) POWIATU MŁAWSKIEGO	- 48 -
KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY	- 49 -
PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU POWIATU MŁAWSKIEGO	- 50 -
PODSUMOWANIE	- 51 -
WNIOSKI	- 54 -
SPIS RYSUNKÓW	- 58 -
SPIS WYKRESÓW	- 58 -
SPIS TABEL	- 58 -

Współczesny rynek pracy wymaga od kandydatów ubiegających się o przyjęcie do pracy coraz wyższych kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie wpływa to na sytuację osób już pracujących, wobec których oczekuje się, iż będą one stale doskonaliły i podnosiły swoje kompetencje. Pracownicy, którzy nie nadążają za tempem tych zmian, zagrożeni są zwolnieniami. Błyskawiczny rozwój gospodarki powoduje, że zatrudnienie znajdują tylko ci, którzy spełniają oczekiwania danego pracodawcy w określonym czasie. Dla wielu osób znalezienie pracy często staje się niemal niemożliwe. Przekwalifikowanie się wymaga zaś czasu, dlatego obecnie ważne jest aby kandydaci do pracy byli bardzo elastyczni i szybko dostosowywali się do zachodzących zmian i wymagań stawianych przez pracodawców. Aktualnie nie wystarczy nauczyć się jednego zawodu, gdyż w pewnym okresie może okazać się, że nie ma na niego zapotrzebowania. Dlatego też Urząd Pracy w Mławie wychodząc naprzeciw osobom bezrobotnym, oferuje różnorodne możliwości przekwalifikowania, zdobycia doświadczenia lub nabycia nowych umiejętności. Uzyskanie nowych kwalifikacji przez osoby bezrobotne zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia, podnosi wartość tych osób na coraz bardziej wymagającym rynku pracy oraz zwiększa mobilność zawodową.

Poniższa analiza została opracowana w celu przeanalizowania sytuacji społeczno – gospodarczej powiatu mławskiego i kierunków rozwoju zasobów ludzkich powiatu, poprzez organizację szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, a także określenia liczby i struktury kwalifikacyjno- zawodowej pracowników poszukiwanych przez pracodawców. Analiza ta pozwoli na wyłonienie grup docelowych, dla których realizowane będą programy aktywizacji zawodowej oraz wskaże rozwiązania problemów zawodowych w ramach tej formy pomocy. Prowadzić będzie również do zwiększenia efektywności działań Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie, dzięki dostosowaniu ich kierunków do potrzeb pracodawców i pracobiorców, poprzez określanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnym rynku pracy. Ponadto celem analizy jest stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, regionalnym i krajowym, usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie informacji o planach zatrudnieniowych na rok przyszły oraz posiadanych zasobach ludzkich. Opracowanie oparte zostało o wyniki analizy potrzeb lokalnego rynku pracy, która zawiera:

- analizę gospodarki powiatu mławskiego,
- analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy (struktura poszukujących pracy i pracujących, struktura podmiotów gospodarczych powiatu mławskiego, struktura zawodowa ofert pracy),

- analizę przewidywanych kierunków rozwoju powiatu, na tle kierunków rozwoju województwa (potrzeby kwalifikacyjno- zawodowe strony popytowej i podażowej rynku pracy).

Do przygotowania poniższej analizy wykorzystano wyniki badań ilościowych popytowej i podażowej strony rynku pracy. Badanie ilościowe przeprowadzono za pomocą metody badawczej PAPI, czyli bezpośredniego wywiadu z respondentami za pomocą ankiety papierowo-elektronicznej, którymi były zarówno osoby uprawnione do szkoleń zarejestrowane w PUP w Mławie, jak i pracodawcy z terenu powiatu mławskiego. Metoda ta została wybrana ze względu na wysoką zwrotność ankiet kierowanych do respondentów, możliwość bieżącego monitoringu postępu prowadzonego badania oraz wysokie prawdopodobieństwo uzyskania wiarygodnych wyników. Ankiety wśród osób uprawnionych do szkoleń zostały przeprowadzone w siedzibie tutejszego Urzędu przez doradców klienta indywidualnego w trakcie planowanych wizyt respondentów. Objęły one 353 osoby. Wywiady z pracodawcami przeprowadzone zostały podczas badania lokalnego rynku pracy z telefonicznie oraz drogą e-mail. Ankieta objęła 400 pracodawców z terenu powiatu mławskiego.

Do opracowania poniższego raportu wykorzystano wewnętrzne i zewnętrzne zasoby danych oraz materiały źródłowe takie jak:

- a) wewnętrzne zasoby danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie: ankiety przeprowadzone z osobami bezrobotnymi oraz pracodawcami, rejestr pracodawców krajowych, elektroniczne karty pracodawców krajowych, z którymi współpracuje Urząd Pracy, raporty z Monitoringu-Barometr zawodów deficytowych i nadwyżkowych, system informatyczny Syriusz Std, Załącznik 1 i Załącznik 3 do Sprawozdania MRiPS – 01,
- b) zewnętrzne zasoby danych Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie: wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2021 roku, dane statystyczne zamieszczone w Bazie Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, Strategia Rozwoju Powiatu Mławskiego na lata 2021-2027, Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030, Rejestr Instytucji Szkoleniowych, system REGON, informacje zawarte na stronie Starostwa Powiatowego w Mławie, informacje zawarte na stronie Urzędu Miasta Mława oraz dane ze strony www.polskawliczbach.pl.

Celem niniejszej analizy jest zebranie dokładnych danych dotyczących sytuacji osób bezrobotnych w obliczu wymagań jakie stawia dzisiejsza sytuacja ekonomiczna w powiecie mławskim, z określeniem barier uniemożliwiających im powrót na rynek pracy. Opracowanie pozwoli na wyłonienie właściwych kierunków szkoleń oraz innych działań w zakresie rozwiązywania problemów i likwidowania barier utrudniających, opóźniających lub blokujących znalezienie zatrudnienia. Zebrane informacje pozwolą przygotować plan szkoleń na następny rok kalendarzowy oraz posłużą do tworzenia programów aktywizacji zawodowej i celowego

wydatkowania publicznych środków finansowych na usługi i programy rynku pracy w kolejnych latach. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz.

PODSTAWOWE INFORMACJE O POWIECIE

Powiat mławski położony jest na Nizinie Północnomazowieckiej nad rzeką Mławką w północno-zachodniej części województwa mazowieckiego. Długość wszystkich granic powiatu wynosi 207,5 km. Od strony południowej powiat mławski graniczy z powiatem płońskim (13 km), od strony południowo – wschodniej z ciechanowskim (57,5 km), od wschodniej z przasnyskim (30,5 km), a od zachodniej z żuromińskim (51,5 km). Łączna długość granic z powiatami województwa mazowieckiego wynosi 152,5 km. Jeśli chodzi o długości granic z powiatami województwa warmińsko – mazurskiego wynoszą one odpowiednio: z powiatem działdowskim 31,5 km, z nidzickim 23,5 km, czyli łącznie 55 km.



Rysunek 1. Położenie powiatu mławskiego

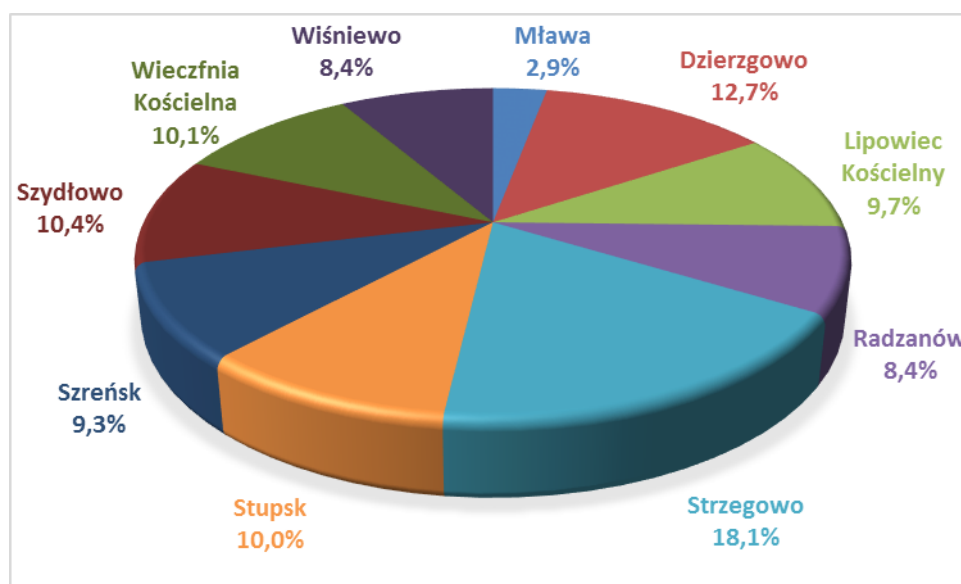
Źródło: www.powiatmlawski.pl

Zasięg terytorialny powiatu to 9 gmin wiejskich: Dzierzgowo, Lipowiec Kościelny, Radzanów, Strzegowo, Stupsk, Sześćsk, Szydłowo, Wieczfnia Kościelna, Wiśniewo i jedna miejska – Mława, która jest stolicą powiatu. Powiat mławski zajmuje powierzchnię geodezyjną 1 182 km². Na koniec grudnia 2021 roku gęstość zaludnienia w powiecie wynosiła 59 os./km². Największą powierzchnię zajmuje gmina Strzegowo (214,2 km²), a najmniejszą – miasto Mława (34,8 km²). Ogółem, tereny wiejskie zajmują 1147,20 km², a tereny miejskie – 34,8 km².



Rysunek 2. Podział powiatu mławskiego

Źródło: www.gminy.pl



Wykres 1. Procentowy udział poszczególnych gmin w powierzchni powiatu mławskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zgodnie z danymi pozyskanymi z Placówki Terenowej KRUS w Mławie 4326 mieszkańców powiatu mławskiego podlega ubezpieczeniu z tytułu posiadania gospodarstwa rolnego. Na gminach rozkłada się to następująco:

- Strzegowo- 839
- Dzierzgowo- 547
- Szreńsk- 498

- Radzanów- 424
- Wieczfnia Kościelna- 416
- Szydłowo- 395
- Stupsk- 393
- Wiśniewo- 392
- Lipowiec Kościelny- 327
- Mława- 95

W podziale na wielkość gospodarstw przeważają działalności rolnicze do 5 ha przeliczeniowych- 38,6% wszystkich ubezpieczonych. Kolejne to gospodarstwa w przedziale 5-10 ha przeliczeniowych- 25,59%, 10-20 ha przeliczeniowych- 23,42% oraz najmniej liczny przedział powyżej 20 ha- 9,29%.

Jednym z walorów miasta Mława jest korzystny układ komunikacyjny i dobre połączenia z najważniejszymi ośrodkami w kraju. Istotnym czynnikiem jest atrakcyjne usytuowanie zarówno pod względem infrastruktury drogowej, jak i kolejowej. W Mławie działa zintegrowany dworzec autobusowo-kolejowy zlokalizowany na Stacji Mława. Bardzo duży wpływ na mobilność ma główny szlak kolejowy Warszawa–Gdańsk, będący częścią magistrali europejskiej E-65 Gdańsk–Wiedeń. Przez Mławę przebiegają następujące drogi:

- droga krajowa nr S7, łącząca południe Polski z Pomorzem, prowadząca z Gdańska przez Warszawę do granicy ze Słowacją; droga ta jest częścią międzynarodowej drogi europejskiej E77, prowadzącej przez Słowację do Budapesztu,
- drogi wojewódzkie: nr 544 Brodnica-Działdowo-Mława-Przasnysz, nr 563 Rypin-Żuromin-Mława, nr 615 Mława-Ciechanów,
- drogi powiatowe: nr 351 Szreńsk-Mława, nr 303 Turza-Krępa-Lewiczyn-Mława, nr 312 Mława-Windyki-Wieczfnia, nr 320 Mława-Dębsk-Dzierzgowo, nr 352 Turza-Łomia-Mława.

Długość dróg przebiegających przez Mławę wynosi:

- drogi krajowe: 6 km,
- drogi wojewódzkie : 9,3 km,
- drogi powiatowe: 14 km,
- drogi miejskie (gminne): 145,23 km, w tym o nawierzchni bitumicznej 73,74 km, z kostki brukowej 4,40 km, gruntowej 65,15 km, tłuczniowej i betonowej 1,94 km.

Dzięki współfinansowaniu ze środków Unii Europejskiej stopniowo i etapami wszystkie wymienione szlaki komunikacyjne są modernizowane.

W celu rozwiązania problemu ruchu samochodowego w centrum Mławy, we wrześniu 2009 r. wydzielono Strefę Płatnego Parkowania. Ponadto z roku na rok wydzielane są dodatkowe, bezpłatne miejsca postojowe. Co więcej, wraz z budową nowych

i przebudową istniejących dróg, wyznaczane są także nowe ścieżki rowerowe. Zmodernizowano komunikację miejską na terenie całego miasta. Mieszkańcy miasta Mława posiadający Kartę Mławiaka mogą poruszać się komunikacją miejską za darmo.

Zgodnie z danymi GUS na koniec 2023 roku powiat mławski miał 69 297 mieszkańców, z czego 51,0% stanowiły kobiety, a 49,0% mężczyźni. W latach 2002-2023 liczba mieszkańców zmalała o 6,1%. Średni wiek mieszkańców wyniósł 41,3 lat i jest porównywalny do średniego wieku mieszkańców województwa mazowieckiego oraz porównywalny do średniego wieku mieszkańców całej Polski. Prognozowana liczba mieszkańców powiatu mławskiego w 2050 roku wynosi 61 806, z czego 31 162 to kobiety, a 30 644 mężczyźni. Powiat mławski ma ujemny przyrost naturalny wynoszący -242. Odpowiada to przyrostowi naturalnemu -3,47 na 1000 mieszkańców powiatu mławskiego.

Dane prezentowane poniżej odnoszą się do końca 2022 roku, ponieważ dane za 2023 rok nie są jeszcze udostępnione.

W 2022 roku zarejestrowano 695 zameldowań w ruchu wewnętrznym oraz 814 wymeldowań, w wyniku czego saldo migracji wewnętrznych wynosi dla powiatu mławskiego -119. W tym samym roku 13 osób zameldowało się z zagranicy oraz zarejestrowano 5 wymeldowań za granicę - daje to saldo migracji zagranicznych wynoszące 8.

W podziale na wiek 60,7% mieszkańców powiatu mławskiego jest w wieku produkcyjnym, 18,5% w wieku przedprodukcyjnym, a 20,7% mieszkańców jest w wieku poprodukcyjnym.

W powiecie mławskim na 1000 mieszkańców pracuje 410 osób. Jest to mniej od wartości dla województwa mazowieckiego oraz wartość porównywalna do wartości dla Polski. W 2022 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie mławskim wynosiło 5 385,65 PLN, co odpowiada 80,30% przeciętne miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce.

Wśród aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu mławskiego 3 623 osób wyjeżdża do pracy do innych gmin, a 3 312 pracujących przyjeżdża do pracy spoza gminy- saldo przyjazdów i wyjazdów do pracy wynosi -311.

W sektorze rolniczym (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) pracuje 29,8% aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu mławskiego, 33,8% w przemyśle i budownictwie, a 14,6% w sektorze usługowym (handel, naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja) oraz 1,6% pracuje w sektorze finansowym (działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości).

STAN EDUKACJI

Według Spisu Powszechnego 2021 w powiecie działało 35 szkół podstawowych, w których w 382 oddziałach uczyło się 5 963 uczniów (2 942 kobiety oraz 3 021 mężczyzn). Dla porównania w 2008 roku w powiecie mławskim było 40 szkół podstawowych, w których w 313 oddziałach uczyło się 5 328 uczniów (2 573 kobiety oraz 2 755 mężczyzn). W 2022 roku funkcjonowało 36 podstawówek.

W powiecie mławskim w 2021 roku było się 8 liceów ogólnokształcących, w których w 63 oddziałach uczyło się 1 363 uczniów (874 kobiety oraz 489 mężczyzn). W 2021 zarejestrowano 342 absolwentów. Dla porównania w 2008 roku w powiecie mławskim było 9 liceów ogólnokształcących, w których w 56 oddziałach uczyło się 1 639 uczniów (995 kobiet oraz 644 mężczyzn). W 2022 roku funkcjonowało 10 ogólniaków.

W powiecie mławskim w 2021 roku działały 4 Branżowe szkoły I stopnia, w których w 18 oddziałach uczyło się 375 uczniów (127 kobiet oraz 248 mężczyzn). W 2022 roku funkcjonowało 5 branżowych szkół zawodowych.

Ponadto w powiecie dostępne są 4 technika, 9 szkół policealnych oraz szkoła muzyczna I i II stopnia (brak danych ze Spisu za poprzednie lata). W Mławie funkcjonuje także Wydział Nauk Technicznych i Społecznych Państwowej Akademii Nauk Stosowanych im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie.

17 125 mieszkańców powiatu mławskiego jest w wieku potencjalnej nauki (3-24 lata), w tym 8 438 kobiet oraz 8 687 mężczyzn. Charakterystyka poziomu wykształcenia ludności w powiecie mławskim została dokonana na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021.

Poziom wykształcenia	Ogółem w %	Mężczyźni w %	Kobiety w %
Wyższe	17,4	13,5	21
Policealne	2,5	1,8	3,1
Średnie ogólnokształcące	12	9,8	13,9
Średnie zawodowe	22	22,5	21,4
Zasadnicze zawodowe	25	32	18,6
Gimnazjalne	3,2	4	2,7
Podstawowe ukończone	14,4	13,1	15,6
Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia	3,5	3,3	3,7

Tabela 1. Struktura wykształcenia ludności w powiecie mławskim (2021)

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W porównaniu do średniej krajowej mieszkańcy powiatu mławskiego mają znacznie niższy poziom wykształcenia. Wśród kobiet mieszkających w powiecie mławskim największy odsetek ma

wykształcenie średnie zawodowe (21,4%) oraz wyższe (21,0%). Mężczyźni najczęściej mają wykształcenie zasadnicze zawodowe (32,0%) oraz średnie zawodowe (22,5%).

Analizując powyższe dane najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym. Z jednej strony jest to bardzo korzystana dla rynku pracy sytuacja, ponieważ absolwenci tych szkół teoretycznie powinni być wchłonięci przez zapotrzebowanie ze strony pracodawców. Z drugiej jednak strony młodzież kończy kierunki, które nie są zbieżne z sytuacją zatrudnieniową w powiecie lub nie uzyskują odpowiednich kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy. Niepokojący jest fakt, że łącznie osób, które posiadają wykształcenie gimnazjalne i poniżej jest 1/5 ogółu wszystkich osób. Wśród mężczyzn przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, natomiast wśród kobiet ze średnim zawodowym.

Od lat obserwujemy spadek liczby absolwentów rejestrujących się bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Napływ tych osób następuje sukcesywnie w ciągu danego roku. W ubiegłym roku naszymi klientami stało się 118 absolwentów, w tym tylko 48 kobiet. Najwięcej zarejestrowało się osób ze średnim zawodowym wykształceniem i zasadniczym zawodowym- po 42 osoby. Absolwentów liceum ogólnokształcących było 21. Po studiach wyższych były tylko 4 osoby.

Z powodu podjęcia zatrudnienia wyrejestrowało się 70 osób, 2 absolwentów otrzymało bon na zasiedlenie i podjęło pracę poza swoim dotychczasowym miejscem zamieszkania, 2 osoby otrzymały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Część tych osób mogła powrócić do rejestru bezrobotnych, co też jest znamienne w tej grupie osób (niemożność utrzymania się na rynku pracy na dłużej).

Powszechnym trendem edukacyjnym jest dążenie do uzyskania możliwie jak najwyższego wykształcenia, niezależnie od faktu, że dość często kierunek tegoż kształcenia nie jest dostosowany do potrzeb na lokalnym rynku pracy, w szczególności do tych zgłaszanych przez pracodawców. Co więcej tendencji tej towarzyszy częstszy wybór liceów ogólnokształcących, które nie dają zawodu wyuczonego, a więc nie wyposażają absolwentów w konkretne umiejętności zawodowe. W tej sytuacji szczególną rolę odgrywają właśnie Urzędy Pracy, które oferując szeroki wachlarz usług i instrumentów rynku pracy m.in. staży oraz szkoleń absolwentom tzw. „ogólniaków”. Mogą też istotnie wpływać na uzyskanie przez nich praktycznych kwalifikacji, a w konsekwencji podjęcie zatrudnienia.

Poza ofertą edukacyjną na uwagę zasługuje również oferta szkoleniowa instytucji posiadających wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Na koniec marca 2024 roku na terenie powiatu mławskiego działało 12 takich instytucji- znacząca większość z nich zlokalizowanych jest w mieście Mława. Tylko 2 jednostki posiadają swoje siedziby w innych miejscowościach powiatu. Podobnie, jak w latach ubiegłych, część instytucji szkoleniowych prowadzi działalność związaną ze szkoleniem kierowców. Taki stan oznacza, iż na terenie powiatu mławskiego nadal występuje zapotrzebowanie na zdobywanie lub uzupełnianie kwalifikacji w zawodzie kierowcy. Pozostałe

instytucje dostosowują swoją ofertę do aktualnego zapotrzebowania na kierunki szkoleń. Przedstawiona poniżej tabela zawiera wykaz instytucji szkoleniowych działającymi na terenie powiatu mławskiego, posiadających wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

L.p.	Nazwa instytucji	Numer w rejestrze	Data wpisu	Adres siedziby
1.	EX LEGE CEZARY KWIATEK	2.14/00042/2022	03.02.2022	ul. Dworcowa 10/2 06-500 Mława
2.	Manista Kazimierz "Nauka-Organizacja i Technika"	2.14/00012/2005	10.01.2005	ul. Osiedle Książąt Mazowieckich 12/16 06-500 Mława
3.	Krokowski Dariusz Piotr Europejskie Centrum Edukacyjne "College"	2.14/00081/2005	28.01.2005	ul. Powstańców Styczniowych 26 06-500 Mława
4.	Liga Obrony Kraju	2.14/00042/2004	22.12.2004	ul. Chocimska 14 00-791 Warszawa
5.	MIKUCIŃSKI MARIUSZ OSK CARGO MAX	2.14/00293/2010	21.07.2010	ul. Dudzińskiego 20 06-500 Mława
6.	Ogólnopolskie Centrum Techniki Jazdy s.c. Małgorzata Prątnicka, Elżbieta Wyszyńska	2.14/00197/2011	18.07.2011	ul. Lelewela 13/1 06-500 Mława
7.	Ośrodek Szkolenia Kierowców "ZAKRĘT" Maksymilian Goszczycki	2.14/00015/2019	16.01.2019	ul. Joachima Lelewela 13/1 06-500 Mława
8.	Place of Beauty Klaudia Zakrzewska	2.14/00152/2024	18.03.2024	Wymyślin 14/32, 06-500 Mława
9.	Pracownia Rozwoju "INKUBATOR" Hanna Kuczkowska	2.14/00240/2008	17.07.2008	ul. Stary Rynek 5 06-500 Mława
10.	PRĄTNICKI ANDRZEJ Ośrodek Szkolenia Kandydatów na Kierowców "ZAKRĘT", ITD Szkolenia	2.14/00077/2008	25.02.2008	ul. Lelewela 13/1 06-500 Mława
11.	Salon pielęgnacji psów i kotów "Kudłatek" Ewelina Wasilewska	2.14/00057/2020	13.02.2020	ul. Różana 38 06-500 Mława
12.	Towarzystwo Rozwoju Gminy	2.14/00232/2005	17.03.2005	ul. Wyzwolenia 15 06-

	Strzegowo			445 Strzegowo
--	-----------	--	--	---------------

Tabela 2. Lista instytucji na terenie powiatu mławskiego w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych

Źródło: www.ris.praca.gov.pl

SYTUACJA EKONOMICZNA W POWIECIE MŁAWSKIM

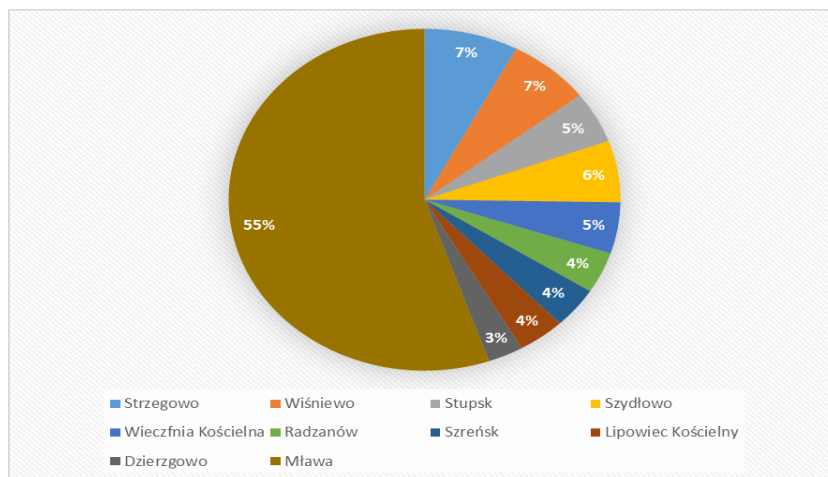
PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I GOSPODARKA

O zapotrzebowaniu na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy nie można się wypowiadać w oderwaniu od obrazu gospodarki i przedsiębiorczości w powiecie mławskim.

Zgodnie z danymi statystycznymi Krajowego Rejestru Urzędowego Podmiotów Gospodarczych REGON, według stanu na dzień 31 grudnia 2023 roku na terenie powiatu mławskiego zarejestrowanych było 5848 podmiotów gospodarczych, w tym 197 jednostek publicznych. Porównując liczbę podmiotów na koniec czerwca 2023 r. ich liczba wzrosła o 45. Najwięcej podmiotów gospodarczych, bo aż 3285 (56,1 %), działa w Mławie i tendencja ta utrzymuje się niezmiennie od wielu lat. W sektorze prywatnym w całym powiecie funkcjonuje 5569 podmiotów, w którym dominują następujące działy gospodarki:

- Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych wyłączonej motocykle- 1339 (w ciągu półrocza nastąpił spadek o 18 jednostek),
- Budownictwo- 921 (wzrost o 32 jednostki),
- Transport i gospodarka magazynowa- 507(wzrost o 10 podmiotów),
- Pozostała działalność usługowa- 496 (wzrost o 16 jednostek),
- Przetwórstwo przemysłowe- 418 (spadek o 1 jednostkę),
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna- 424 (wzrost o 5 jednostek).

Na gminach liczba podmiotów gospodarczych przedstawia się następująco: Strzegowo- 471, Wiśniewo- 382, Stupsk- 301, Szydłowo- 318, Wieczfnia Kościelna- 256, Radzanów- 240, Szreńsk- 197, Lipowiec Kościelny- 244, Dzierzgowo- 154. Dane te obrazuje poniższy wykres. W porównaniu do stanu na koniec czerwca 2023 r. proporcje te nie uległy znaczącej zmianie.



Wykres 2. Podział procentowy podmiotów gospodarczych w gminach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z REGON

Najliczniejsza grupa firm w powiecie mławskim to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników- w systemie REGON na koniec 2023 r. zarejestrowane były 5353 podmioty (w okresie ostatniego półrocza odnotowano wzrost o 32 jednostki gospodarcze). Liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób wyniosła 202 (spadek o 1 podmiot względem stanu na koniec czerwca 2023 r.). Zakłady zatrudniające powyżej 50 osób to 43 podmioty (wzrost o 1), w tym 7 zatrudniających ponad 250 osób:

- LG Electronics Mława Sp. z o. o. - 1624 osoby,
- LX Pantos Poland Sp. z o. o.- 1213 osób,
- Wipasz S. A. Oddział w Mławie- 979 osób w Zakładzie w Mławie (2497 ogółem w całej spółce),
- SP ZOZ w Mławie- 479 osób,
- Fine Altech Mława Sp. z o. o.- 363 osoby,
- Curtis Development Sp. z o. o. w W-e Dz. Przet.Tw. w Krzywonosiu- 276 osób,
- Madej Wróbel Sp. z o. o.- 239 osób- zakład w Uniszkach Cegielni.

Według udostępnionych danych 246 podmiotów gospodarczych z powiatu mławskiego, w tym 160 z terenu miasta Mława, stanowią kategorię „Brak informacji o wielkości zatrudnienia”.

Na terenie Mławy działają 2978 jednostki zatrudniające do 9 osób, 112 jednostek zatrudniających 10-49 osób oraz 35 jednostek zatrudniających 50 osób i więcej. Na lokalnym rynku pracy największymi pracodawcami, zlokalizowanymi głównie w Mławie, są zakłady produkcyjne z branży elektronicznej, w których występuje wiele czynników wpływających na fluktuację personelu. Warto zaznaczyć, że liczba osób zatrudnionych w tych zakładach od dłuższego czasu utrzymuje się na stabilnym poziomie. Liczba zatrudnionych wynosi około 6 tys. osób (w tym ponad 3000 cudzoziemców). Firmy te najwyższy wskaźnik zatrudnienia osiągają w okresach wzmożonej produkcji, czyli w okresie jesienno-zimowym. W porównaniu do poprzednich danych stan zatrudnienia wzrósł. Wynika to z faktu, że na lokalnym rynku pojawiły się nowe firmy ściśle współpracujące z dotychczas

istniejącymi, do których należą m.in. Korea Plastics Industry, Yangji Electronics Sp. z o.o., Ace Rico Sp. z o. o., dodatkowo firma LG Electronics Mława Sp. z o. o. otworzyła w Szydłowie halę serwisową. W 2023 roku rozpoczęły się prace budowlane związane z powstaniem kolejnej hali produkcyjnej w Modle. Hala ma być oddana do użytku w 2024 r., montowane mają tam być komponenty do produkcji akumulatorów zasilających auta elektryczne.

Kolejną dominującą w powiecie mławskim jest branża rolno-spożywcza, również należąca do przetwórstwa przemysłowego (tak jak elektroniczna). Obecnie zatrudnionych jest w niej około 1900 osób. Największe firmy to: Wipasz S.A. Oddział w Mławie, Madej Wróbel S.A. Uniszki Cegielnia, Zakład Przetwórczy Rolno-Spożywczy, Ubojnia Drobiu Sp. J. w Uniszkach Cegielni, Zakład Mięсны J. Czaplicki w Mławie, Zakład Przetwórstwa Rolnego Dunaj Sp. z o.o., Zakład Mięсны w Strzegowie Sp. J., Zakłady Mięсны „Czaplicki” Sp. z o. o. w Mławie. Jak widać część tych firm działa na terenach wiejskich. Branża rolno-spożywcza wydaje się być bardziej chłonna na osoby chętne do pracy. Jednak wciąż firmy te mają trudności z pozyskaniem nowych pracowników w zawodach typowo związanych z przetwórstwem mięsa czy pracowników produkcji. Zauważyć też należy coraz większy stopień automatyzacji procesów produkcyjnych, przez co następuje ogólny spadek osób pracujących w tej branży.

W dziale „Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych wyłączonej motocykle” działa 1339 firm, z czego 544 na terenach wiejskich. Szczególnie prężnie z tego działu działają sklepy spożywczo- przemysłowe, zlokalizowane głównie w Mławie. Wśród placówek handlowych jest kilkanaście sklepów wielkopowierzchniowych, które zatrudniają ponad 500 osób. Są to między innymi: Dino Polska S. A., Biedronka należąca do sieci sklepów spółki akcyjnej Jeronimo Martins Polska, Intermarche, Carrefour, Kaufland, Lidl. W 5 działających na naszym terenie supermarketach z artykułami budowlano- dekoracyjnymi (Bricomarché, Pszczółka, Farbex, Mrówka, Castorama Smart) jest zatrudnionych około 150 osób. Od końca 2020 roku działa Stacja Mława-galeria handlowa zlokalizowana w bezpośrednim sąsiedztwie wybudowanego dworca zintegrowanego. W galerii znajdują się sklepy i punkty usługowe takich marek, jak: Smyk, Cropp, Sinsay, House, Big Star, Pepco, Biedronka, Media Expert. Aktualnie działa tam 26 punktów handlowo-usługowych. W 2023 r. otwarto sklepy- Partner Euro Rtv i Lewiatan. Powstała nowa galeria handlowa w Mławie po dawnej „Stokrotce”. W 2024 branża handlowa planuje otwarcie kolejnych placówek- m.in. w Uniszkach Zawadzkich, Rzęgnowie powstaną nowe sklepy sieci Dino. Otwieranie nowych marketów aktualnie nie wpływa na małe osiedlowe i wiejskie sklepy.

W dziale „Budownictwo” działa 921 podmiotów i w większości przypadków są to jednoosobowe działalności ukierunkowane na wykonywanie prac remontowo-budowlanych. Na poziom zatrudnienia oraz ilość zleceń w tej branży wpływa liczba nowych inwestycji, dostępność i ceny materiałów budowlanych. Sprzedaż nowych mieszkań, po przestoju spowodowanym najpierw pandemią, później ogromnym wzrostem stóp procentowych i kredytów, wróciła do normy. Nasi

lokalni deweloperzy kontynuują rozpoczęte inwestycje budowlane. Poprawiła się również sytuacja u przedsiębiorców specjalizujących się w usługach związanych z remontami i pracami wykończeniowymi w budownictwie, zwiększa się liczba zleceń od klientów, branża ta w okresie ostatniego półrocza powiększyła się o 32 nowe podmioty.

BEZROBOCIE W POWIECIE MŁAWSKIM

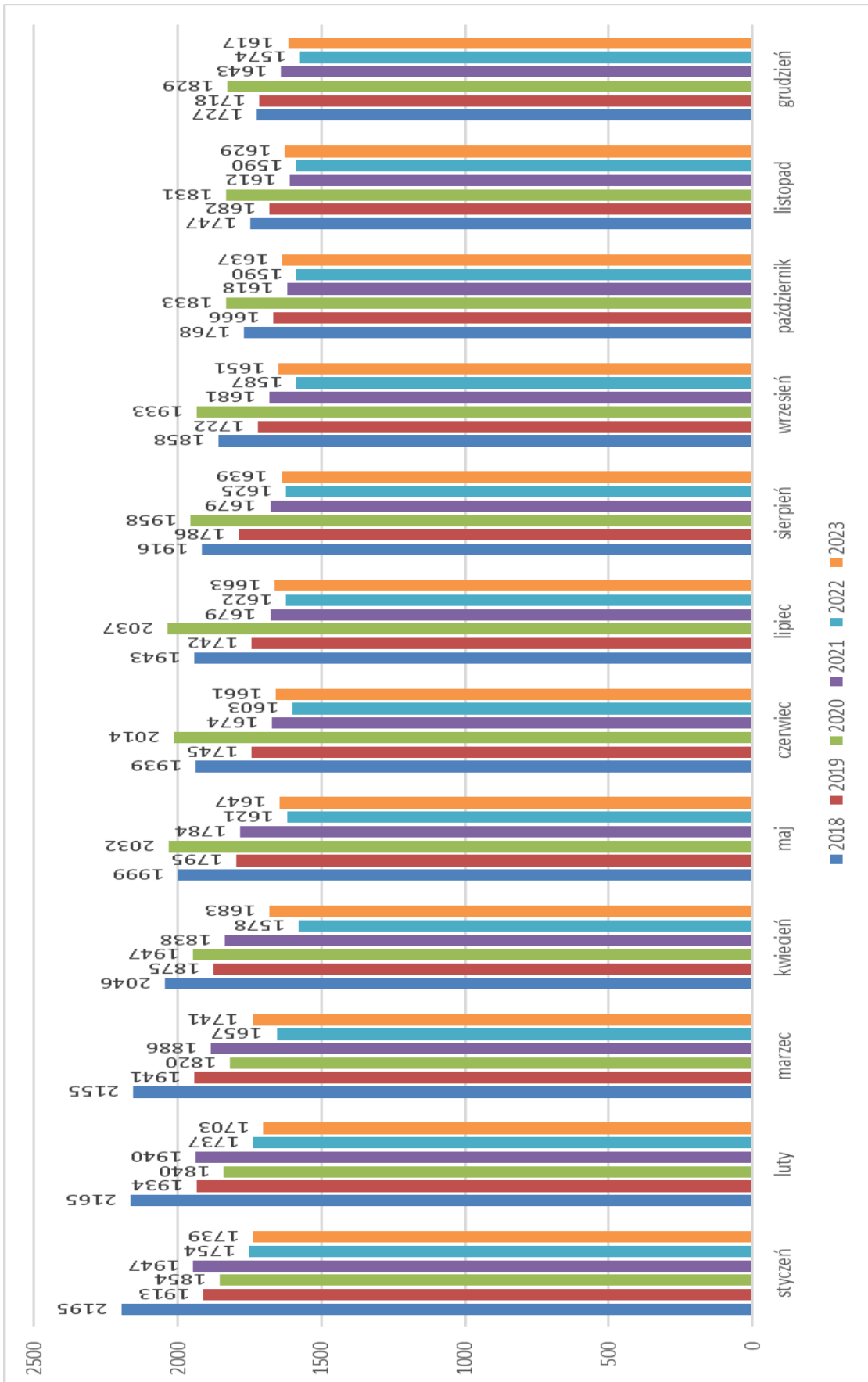
Według danych statystycznych tutejszego Urzędu liczba zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie mławskim na koniec 2023 r. wyniosła 1617 osób, w tym 882 kobiety (gmina Mława 748 osób, w tym 413 kobiet). Natomiast na koniec lat poprzednich liczby te kształtowały się następująco:

- 2022 rok- 1574 osoby, w tym 848 kobiet (gmina Mława 756 osób, w tym 401 kobiet);
- 2021 rok- 1643 osoby, w tym 915 kobiet (gmina Mława 773 osoby, w tym 410 kobiet);
- 2020 rok- 1829 osób, w tym 1073 kobiety (gmina Mława 856 osób, w tym 490 kobiet);
- 2019 rok- 1718 osób, w tym 1018 kobiet (gmina Mława 794 osoby, w tym 476 kobiet).

Wzrost liczby bezrobotnych na koniec 2020 r. w porównaniu do 2019 r. wiąże się z pandemią COVID-19 i przedłużającym obostrzeniem związanym z czasowym zamknięciem niektórych branż gospodarki. Inne przyczyny wzrostu liczby zarejestrowanych w tym okresie to po pierwsze sezonowość niektórych prac, po drugie zawieranie umów kończących się wraz z końcem roku. Aktualnie odnotowujemy wzrost liczby zarejestrowanych. Na koniec marca 2024 r. w PUP w Mławie zarejestrowane były 1754 osoby, w tym 931 kobiet (gmina Mława 846 osób, w tym 451 kobiet).

Dane przedstawione na poniższym wykresie jednoznacznie pokazują spadek liczby osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach lat 2018- 2019. Największą liczbę bezrobotnych można zaobserwować w miesiącach typowo zimowych, czyli w styczniu, lutym i marcu. Do wzrostu liczby bezrobotnych przyczynił się niewątpliwie okresowy spadek zapotrzebowania na prace sezonowe oraz prace wymagające dobrej pogody.

W całym roku 2023 wyłączonych zostało łącznie 2676 osób, z powodu podjęcia pracy zostało wyłączonych 1710 osoby, co stanowi 63,9% wszystkich wyłączeń. Do końca marca 2024 roku dane ukształtowały się na poziomie 646 wyłączeń, a z powodu podjęcia pracy było to 369 bezrobotnych, w tym bezrobotnych ze wsi było 194.

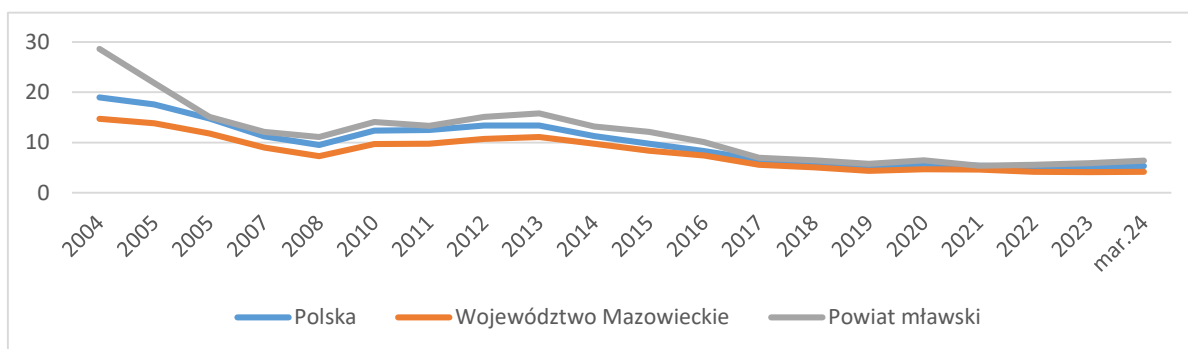


Wykres 3. Liczba osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach w latach 2018 – 2022

Źródło: PUP Mława

Analiza wielkości stopy bezrobocia rejestrowanego na przestrzeni lat 2004-2023 pozwala stwierdzić, że wielkość ta ulegała ciągłemu zmniejszeniu, z wyjątkiem pandemii. Od 2014 roku stopa bezrobocia ciągle malała. W okresie od grudnia 2019 do kwietnia 2021 roku stopa procentowa wzrosła o 0,4%, jednakże nie osiągnęła jeszcze wartości z końca grudnia 2018 roku, kiedy to stopa wynosiła 6,5%. Pozostałe miesiące to spadek lub stabilizacja wysokości wskaźnika. Na koniec grudnia 2023 roku w Polsce stopa bezrobocia wyniosła 5,1%, w województwie mazowieckim 4,1%, a w powiecie mławskim była wyższa od krajowej i wynosiła 5,9%.

Na koniec marca br. stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 5,3%, w woj. mazowieckim 4,2%, a 6,4% w powiecie mławskim, co wskazuje na wzrost.



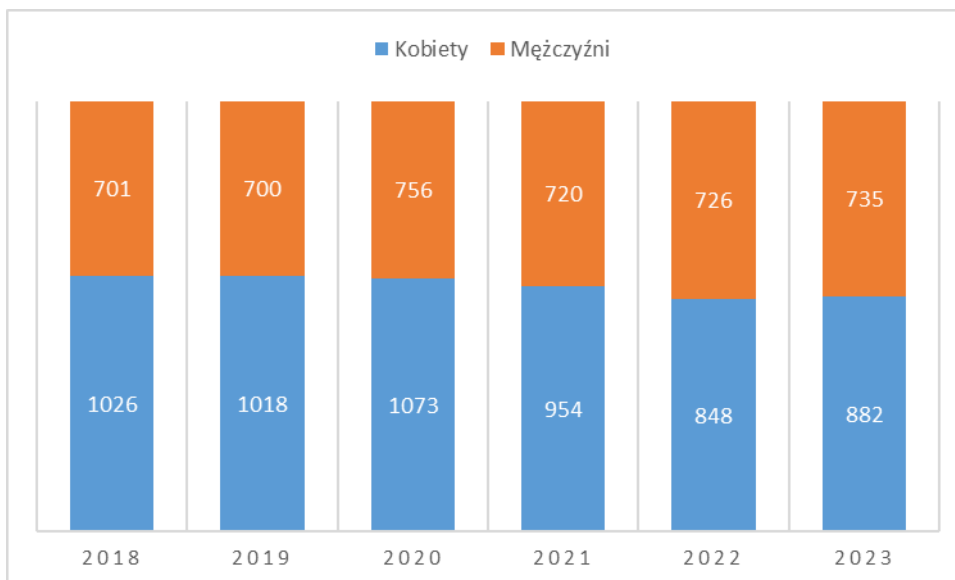
Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiecie mławskim na tle województwa mazowieckiego i Polski w latach 2010-2023 i w końcu marca 2024 r.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

STRUKTURA BEZROBOCIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

W latach 2018- 2023 wśród zarejestrowanych bezrobotnych dominowały kobiety. Na koniec grudnia 2023 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych były 882 kobiety, w tym zamieszkałych w Mławie 413, trzydziestego roku życia nie ukończyło 279 (Mława-107), powyżej pięćdziesiątego roku życia było 151 (Mława-72), zaś orzeczenie o niepełnosprawności posiadało 60 kobiet (Mława- 36). Na koniec 2023 roku kobiety stanowiły 54,55% ogółu zarejestrowanych (Mława – 55,21%),

Na koniec 2022 roku kobiety stanowiły 53,88% ogółu zarejestrowanych (Mława – 53,04%), w 2021 roku- 55,7% (Mława – 53,04%), w 2020 roku- 58,7% (Mława- 57,25%), w 2019 roku- 59,3% (Mława- 59,95%), zaś w 2018- 59,4% (Mława- 58,63%). Analizując te dane obserwujemy, że wraz ze spadkiem liczby bezrobotnych równocześnie spadał odsetek zarejestrowanych kobiet. Liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn została przedstawiona na wykresie 5.



Wykres 5. Struktura bezrobocia ze względu na płeć

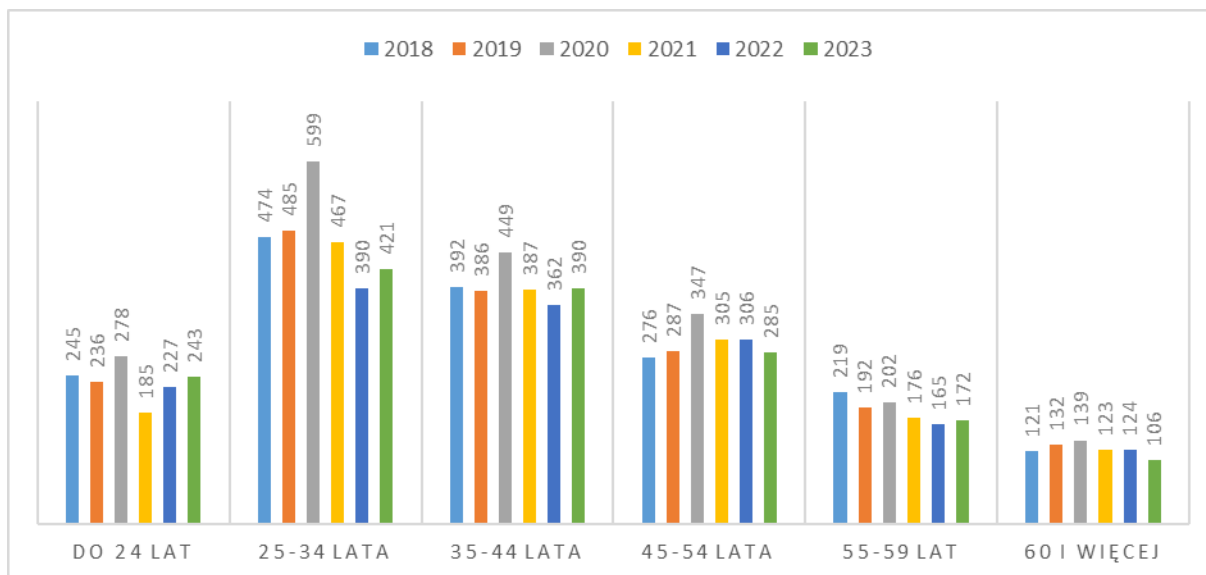
Źródło: PUP Mława

Na koniec marca 2024 roku wśród zarejestrowanych bezrobotnych było 931 kobiet, w tym 451 zamieszkałych w Mławie, trzydziestego roku życia nie ukończyło 300, powyżej pięćdziesiątego roku życia było 155, zaś orzeczenie o niepełnosprawności posiadało 57 kobiet. Kobiety stanowiły 53,08% ogółu zarejestrowanych (Mława- 48,44%).

STRUKTURA BEZROBOCIA ZE WZGLĘDU NA WIEK

Wśród 1617 osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec grudnia 2023 roku w powiecie mławskim najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata - 421 osób (Mława- 194 osoby). Drugą grupę stanowią osoby, które mają 35 lat i nie ukończyły 44 lat - 390 osób (Mława- 198 osób). Najmniej osób bezrobotnych znajduje się w przedziale wiekowym 60 lat i więcej- 106 osób (Mława- 49 osób). W latach 2018- 2022 struktura bezrobotnych według wieku przedstawiała się podobnie.

Na koniec marca br. proporcje grup wiekowych były takie same: przeważały osoby w wieku 25-34 lata- 453 bezrobotnych, drudzy w kolejności byli bezrobotni w wieku 35-44- 397 osób.



Wykres 6. Struktura bezrobocia ze względu na wiek

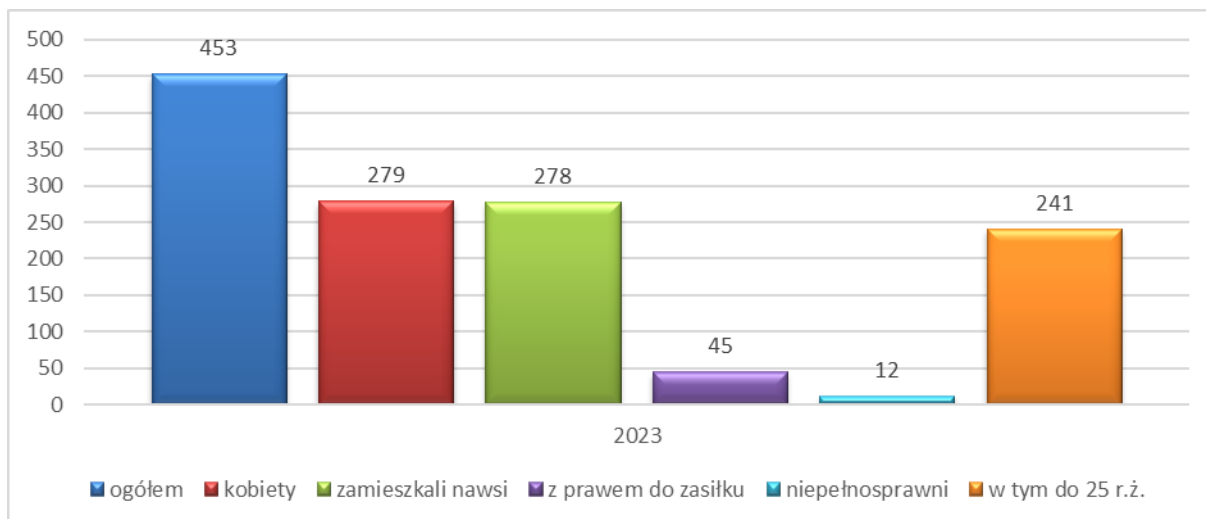
Źródło: PUP Mława

BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA

Wysoka stopa bezrobocia wśród młodych stanowi poważny problem społeczny. Sytuację dodatkowo utrudnia fakt, iż młodzi ludzie nie uzyskują wykształcenia adekwatnego do aktualnych potrzeb na rynku. Konieczne jest zatem podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie tej liczby, ale również zwiększenie dostępu do długoterminowych umów o pracę, które wpływają na ustabilizowanie sytuacji życiowej osób młodych. Jako grupa zagrożona wykluczeniem społecznym jest objęta szczególnymi działaniami chociażby zapewnionymi przez program Gwarancje dla Młodzieży.

Według danych PUP w Mławie na koniec 2023 r. liczba osób do 30 r. ż. wzrosła względem roku 2022 z 407 do 453 osób. Struktura tej grupy wiekowej przedstawia się następująco: 453 bezrobotnych, w tym 279 kobiet (61,59%). W końcu 2022 roku liczby kształtowały się następująco: ogółem zarejestrowanych było 407 bezrobotnych, w tym 256 kobiet (62,9%). W końcu 2021 roku zarejestrowanych było 408 osób, w tym 263 kobiet (64,46%). Jak widać z przedstawionych danych w każdym z lat objętych analizą liczba bezrobotnych kobiet była wyraźnie wyższa niż mężczyzn jednak proporcja ulega zmniejszeniu.

Na koniec 2023 roku w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 287 osób poniżej 30 roku życia zamieszkałych na wsi, co stanowi prawie 63,36% ogółu bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Na koniec 2022 roku w ewidencji bezrobotnych znajdowały się 254 osoby poniżej 30 roku życia zamieszkałe na wsi, co stanowiło prawie 62,41% ogółu bezrobotnych w tej grupie wiekowej.



Wykres 7. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia w końcu 2023 roku

Źródło: PUP Mława

Na koniec marca 2024 r. osób w wieku do 30 lat było 507, w tym głównie kobiety- 300 (59,17%). Dane te pokazują, że sytuacja kobiet w tej grupie wiekowej zaczyna się trochę zmieniać.

W omawianej grupie bezrobotnych osoby do 25 roku życia stanowią prawie 55,77%. Na koniec marca br. było 281 bezrobotnych do 25 r. ż. (55,42%).

Analizując strukturę wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 30 roku życia widzimy, iż najliczniejszą grupę stanowią osoby posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe, niewiele mniej jest osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Tak samo kształtowały się te grupy na koniec grudnia 2023 r. Najmniej liczną grupą są osoby z wykształceniem zawodowym. Spośród bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym, znajdują się osoby, które nie podeszły lub nie zdały egzaminu zawodowego, więc nie mają zawodu. Można wysnuć wniosek, że osoby nieposiadające żadnego zawodu wyuczonego częściej zasilają szeregi osób bezrobotnych, aniżeli osoby, które mają zawód wyuczony. Na przestrzeni dwunastu miesięcy nastąpił wzrost liczby osób posiadających wykształcenie wyższe. Do tej pory dobrze wykształceni młodzi mieszkańcy powiatu decydowali się na zmianę miejsca zamieszkania i poszukiwania zatrudnienia poza powiatem mławskim np. w większych aglomeracjach miejskich dających większe możliwości zarobkowe oraz oferujące stanowiska pracy zgodne z wyuczonym kierunkiem studiów. Instrumentem ułatwiającym decyzję zmiany zamieszkania jest bon na zasiedlenie, o który mogą ubiegać się bezrobotni, którzy chcieliby podjąć pracę lub działalność gospodarczą w miejscowości oddalonej od miejsca zamieszkania co najmniej o 80 km. Często osoby, które kontynuują naukę zaocznie poza domem rodzinnym poszukują pracy w miejscu, w którym aktualnie studiują- taki bon może im to znacznie ułatwić.

W końcu 2023 roku w grupie osób do 30 roku życia osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej stanowiły 14,79%, co niestety dodatkowo utrudnia aktywizację zawodową tych osób. W końcu marca br. sytuacja ta pogorszyła się- osoby z tym poziomem wykształcenia stanowiły 16,37%

osób młodych. W końcu 2022 roku w grupie osób do 30 roku życia osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej stanowiły 20,15%, więc widoczny jest spadek procentowy w tej grupie osób, jednak m-ce bieżącego roku pokazują, że sytuacja ta nie jest stabilna.

Poziom wykształcenia	2023	Odsetek (%) 2023	2022	Odsetek (%) 2022	2021	Odsetek (%) 2021
Wyższe	65	14,35	53	13,02	66	16,18
Policealne i średnie zawodowe	133	29,36	103	25,31	108	26,47
Średnie ogólnokształcące	100	22,08	97	23,83	96	23,53
Zasadnicze zawodowe	88	19,43	72	17,69	55	13,48
Gimnazjalne i poniżej	67	14,79	82	20,15	83	20,34

Tabela 3. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia według poziomu wykształcenia

Źródło: PUP Mława

Bezrobocie wśród osób młodych stanowi jeden z poważniejszych problemów identyfikowanych na rynku pracy. Bariere bezpośrednio przekładającą się na szansę podejmowania zatrudnienia w tej grupie osób stanowi brak doświadczenia zawodowego. Zatrudniając osobę młodą pracodawca liczy na jego zapał, entuzjazm, szybkość i efektywność w wykonywaniu zadań. Liczy na to, że osoba otwarta na nowe doświadczenia i nową wiedzę wniesie świeże spojrzenie na działania firmy. Z drugiej jednak strony istnieje obawa, że będzie trzeba ją wszystkiego nauczyć i ponosić dodatkowe koszty. Ponadto umiejętności zdobyte w trakcie nauki często nie pokrywają się z wyzwaniem lokalnego rynku pracy. Pracodawcy więc, z uzasadnionych ekonomicznych powodów, preferują więc zatrudnienie doświadczonego pracownika. Do tego dochodzą kwestie kulturowe, wychowanie i motywacja do usamodzielnienia się. Przedłużenie wieku, w którym młodzi opuszczają domy rodzinne również wpływa na taki stan rzeczy. Nie bez powodu od wielu lat do młodych bezrobotnych kierowane są programy i projekty unijne, których celem jest zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród ludzi młodych. Kierunek ten jest jak najbardziej prawidłowy, co także potwierdza sytuacja osób do 30 roku życia w powiecie mławskim.

Dane przedstawione w tabeli nr 4 wskazują, że w końcu 2023 roku 33,33% zarejestrowanych osób poniżej 30 roku życia nie posiadało żadnego stażu pracy; w 2022 roku odsetek ten wynosił 32,68%. Na koniec marca 2024 r. było to 29,19%- na spadek wpływ miały staże zawodowe uruchomione przez PUP w I kwartale br. W kontekście atrakcyjności dla pracodawców brak doświadczenia w połączeniu z młodym wiekiem nie przemawia na korzyść tych osób. Jest to jeden z głównych powodów, który znacznie uniemożliwia osobom młodym podjęcie zatrudnienia. Mając na

celu aktywizację tych osób, urząd pracy może przyznać staż. Kolejną formą wsparcia dla osób w tej grupie wiekowej, zainteresowanych podniesieniem lub zdobyciem nowych kwalifikacji zawodowych są szkolenia- dzięki nim młodzi bezrobotni zdobywają nowe kwalifikacje i uprawnienia zawodowe, głównie pod konkretne potrzeby pracodawców. Należy podkreślić, że łącznie osób posiadających staż pracy do jednego roku lub nie posiadających go wcale było 59,16% w 2023 roku, a w 2022 roku odsetek ten wynosił 62,41%. Dane za marzec 2024 r. pokazują spadek odsetka tych osób- 57%. Zarysowuje się nam korzystna tendencja i potwierdzenie trafności działań podejmowanych wobec młodych bezrobotnych.

Staż pracy	2023	Odsetek (%)	2022	Odsetek (%)	2021	Odsetek (%)
Bez stażu	151	33,33	133	32,68	135	33,09
Do 1 roku	117	25,83	121	29,73	106	25,98
1-5 lat	154	34	126	30,96	144	35,29
5-10 lat	31	6,84	27	6,63	23	5,64
10-20 lat	0	0	0	0	0	0

Tabela 4. Struktura bezrobotnych do 30 r. ż. według stażu pracy

Źródło: PUP Mława

Dane statystyczne, dotyczące sytuacji na rynku pracy osób z omawianej grupy wiekowej wskazują, iż koniecznym jest ich aktywizacja oraz kontynuowanie działań mających na celu ułatwienie wejścia tych osób na rynek pracy i podjęcia czynnego życia zawodowego.

Z danych zawartych w tabeli 5 wynika, iż zarówno w końcu 2023 jak i w latach 2021-2022 najczęściej było zarejestrowanych bezrobotnych pozostających bez pracy od 1 do 3 miesięcy. Tak samo kształtowały się dane na koniec marca 2024 r.

Czas pozostawania bez pracy (w miesiącach)	2023	Odsetek (%)	2022	Odsetek (%)	2021	Odsetek (%)
Do 1	56	12,36	67	16,46	54	13,24
1-3	122	26,93	91	22,36	115	28,19
3-6	92	20,31	69	16,95	79	19,36
6-12	82	18,10	81	19,90	54	13,24
12-24	64	14,13	54	13,27	65	15,93
pow. 24	37	8,17	45	11,06	41	10,05

Tabela 5. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia według czasu pozostawania bez pracy

Źródło: PUP Mława

BEZROBOTNI POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA

Jak wynika z danych demograficznych społeczeństwo Polski starzeje się. Zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy uznano m.in. bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Osoby w tej grupie wiekowej charakteryzuje duże doświadczenie, lojalność wobec pracodawcy, poszanowanie pracy, zaangażowanie, szacunek dla pracodawcy oraz współpracowników. Z drugiej jednak strony, mimo tak wielu zalet, osoby w starszych grupach wiekowych często nie znają nowych technologii, mają kłopoty z obsługą komputera, problemy z adaptacją w nowym miejscu, albo po prostu tracą wcześniej nabyte kwalifikacje z uwagi na dezaktualizację umiejętności zawodowych.

Według danych PUP w Mławie struktura osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia na koniec grudnia 2023 r. przedstawiała się następująco: ogółem zarejestrowane były 403 osoby, w tym 151 kobiet. W porównaniu do 2022 r. liczba w tej grupie spadła praktycznie o samych mężczyzn (2022r.: ogółem 431 osób, w tym 150 kobiet. W przeciwieństwie do bezrobotnych poniżej 30 roku życia, wśród osób powyżej 50 roku życia zdecydowanie dominowali mężczyźni, którzy stanowili 62,53% bezrobotnych w grupie powyżej 50 lat.

Na koniec marca 2024 roku 454 bezrobotnych było powyżej 50 r.ż., tj. 25,88% ogółu klientów PUP. Kobiet w tej grupie było 155 (34,14%). Jak widać proporcje płci pozostają niezmiennie na przestrzeni lat. Z pewnością wynika to z obowiązującego wieku emerytalnego- kobiety w młodszym wieku przechodzą na emeryturę i tym samym opuszczają rejestr bezrobotnych.

Osoby po 50 roku życia, po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, częściej posiadają prawo do zasiłku dla bezrobotnych niż osoby młodsze. W grudniu 2023 roku prawo do zasiłku posiadało 69 osób, czyli podobnie jak w grudniu 2022 r.- prawie co czwarty bezrobotny w tej grupie wiekowej posiadał prawo do zasiłku. Na koniec marca 2024 r. blisko 30% osób otrzymujących zasiłek to osoby w wieku powyżej 50 lat- wzrost ten może być wywołany wzmożonymi rejestracjami w m-cu styczniu.

W końcu grudnia 2023 roku podobnie jak w 2022 roku w strukturze bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominowały osoby zamieszkałe na wsi, które stanowiły ponad 50% bezrobotnych w tym wieku.

Starsi bezrobotni są słabiej wykształceni. Zarówno w końcu grudnia 2023 jak i w latach 2018-2022 roku najwięcej osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej oraz zasadnicze zawodowe. Najniższa liczba bezrobotnych w omawianej kategorii legitymowała się dyplomami wyższych uczelni. Na koniec marca 2024 r. przeważały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz z zasadniczym zawodowym- w tym roku wzrosła liczba osób praktycznie bez wykształcenia (180 osób).

Poziom wykształcenia	2023	Odsetek (%) 2023	2022	Odsetek (%) 2022	2021	Odsetek (%) 2021
Wyższe	13	3,23	13	3,02	14	3,03
Policealne i średnie zawodowe	67	16,63	73	16,94	82	17,75
Średnie ogólnokształcące	19	4,71	16	3,71	15	3,25
Zasadnicze zawodowe	147	36,48	160	37,12	168	36,36
Gimnazjalne i poniżej	157	38,96	169	39,21	183	39,61

Tabela 6. Struktura bezrobotnych po 50 roku życia według wykształcenia

Źródło: PUP Mława

Obecne pokolenie pięćdziesięciolatków jest formalnie gorzej wykształcone, ponieważ miało w okresie młodości mniejsze szanse na zdobycia wyższego wykształcenia, mniejsze możliwości i potrzeby opanowania języków obcych, a najnowszych technologii uczyło się w późniejszym wieku (często od swoich dzieci). Nie można też zapominać, że jest to pokolenie, które w okresie swojej aktywności zawodowej, doświadczyło zmiany ustrojowej i specjalizowało się do pracy w innych warunkach niż obecne. Są oni często odizolowani, nie nadążają za tempem zmian i dlatego ważna jest dla nich pomoc w aktywizowaniu i odnalezieniu się na współczesnym rynku pracy.

W końcu grudnia 2023 roku oraz końcu lat 2018-2022, spośród zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze stażem pracy od 10 do 20 lat- powyżej 24,81% ogółu osób w wieku 50+. Tak samo sytuacja przedstawiała się na koniec marca 2024 r. Jednak podkreślenia wymaga fakt, że w grupie bezrobotnych powyżej 50 roku życia prawie 11% nie posiada stażu pracy, a kolejne ponad 6% legitymowało się stażem do 1 roku. Podobne proporcje ukształtowały się na koniec marca br.

Staż pracy	2023	Odsetek (%) 2023	2022	Odsetek (%) 2022	2021	Odsetek (%) 2021
Bez stażu	43	10,67	42	9,74	45	9,74
Do 1 roku	25	6,20	28	6,50	27	5,84
1-5 lat	56	13,90	66	15,31	70	15,15
5-10 lat	73	18,11	77	17,87	77	16,67
10-20 lat	100	24,81	100	23,20	102	22,08
20-30 lat	73	18,11	84	19,49	103	22,29
30 lat i więcej	33	8,19	34	7,89	38	8,23

Tabela 7. Struktura bezrobotnych po 50 r.ż. według stażu pracy

Źródło: PUP Mława

Głównym powodem pozostawania bez pracy osób powyżej 50 roku życia są bariery takie jak: niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, nieodpowiednie lub brak wykształcenia, dyskryminujące praktyki pracodawców wobec osób starszych, niechęć do ich zatrudniania czy mniej atrakcyjne oferty pracy.

Czas pozostawania bez pracy (w miesiącach)	2023	Odsetek (%) 2023 rok	2022	Odsetek (%) 2022	2021	Odsetek (%) 2021
do 1 m-ca	22	5,46	25	5,80	30	6,49
1-3	48	11,91	51	11,83	61	13,20
3-6	41	10,17	54	12,53	60	12,99
6-12	72	17,87	76	17,63	75	16,23
12-24	72	17,87	70	16,24	79	17,10
pow. 24	148	36,72	155	35,96	157	33,98

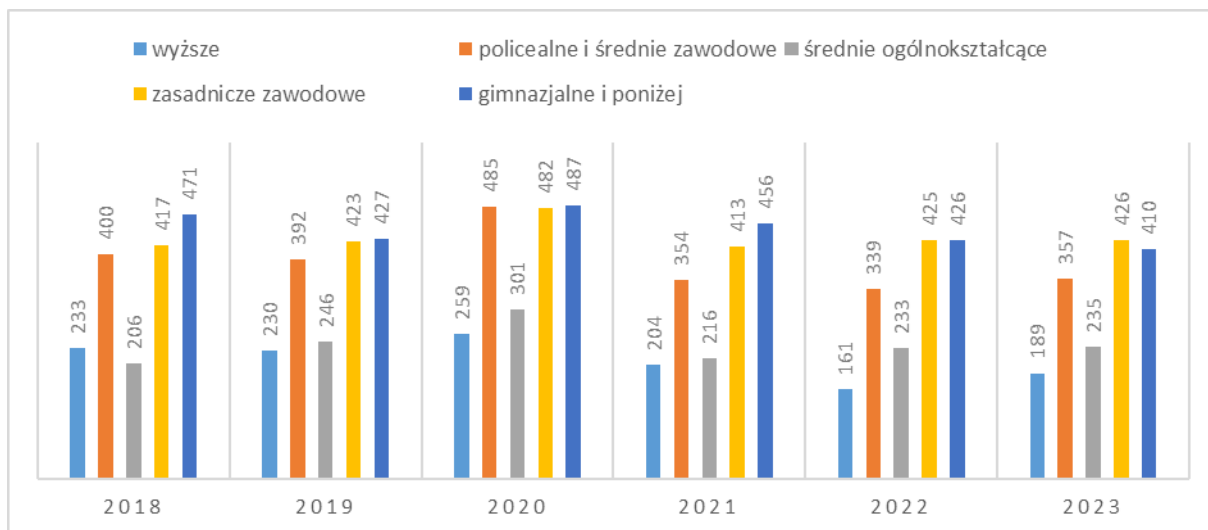
Tabela 8. Struktura bezrobotnych po 50 r.ż. według czasu pozostawania bez pracy

Źródło: PUP Mława

Zarówno w końcu grudnia 2023 roku oraz w latach 2018-2022 roku wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia dominowały osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. W końcu marca br. ta sytuacja nie zmieniła się. Oznacza to, że starsze osoby bezrobotne mają niskie szanse na szybki powrót na rynek pracy. Łącznie w tej grupie wiekowej osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy w końcu grudnia 2023 roku stanowiły 54,59%. Na koniec marca br. odsetek ten zmalał do 50,66%.

STRUKTURA BEZROBOCIA ZE WZGLĘDU NA WYKSZTAŁCENIE

Na koniec grudnia 2023 r. w rejestrach bezrobotnych najczęściej pozostawało osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (426 osób) oraz gimnazjalne/podstawowe i poniżej - 410 osób (Mława- 167/177 os.). Tak samo było na koniec lat 2018-2022. Zdecydowanie w najlepszej sytuacji znajdują się osoby z wykształceniem wyższym, gdyż ich udział w ogóle bezrobotnych na koniec grudnia 2023 r. wyniósł 11,69%, choć wzrósł względem roku 2022- był na poziomie 10,23%. W latach 2018- 2021 osoby z wykształceniem wyższym stanowiły ponad 13% ogółu zarejestrowanych. Podobnie jak w grudniu 2023 roku tak i w latach 2019-2022 struktura bezrobotnych wyglądała podobnie. Jedynie w 2018 roku liczba osób posiadających wykształcenie wyższe (233 osoby) była wyższa niż osób z wykształceniem ogólnokształcącym (206 osób).



Wykres 8. Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie

Źródło: PUP Mława

Na koniec marca br. przeważały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym w liczbie 463 osób. Drugimi w kolejności byli bezrobotni z gimnazjalnym lub podstawowym i poniżej- 439 bezrobotnych. Trzecią grupę stanowili dorośli z ukończonym policealnym i średnim zawodowym/ branżowym wykształceniem- 381 osób. Odsetek osób z wyższym wykształceniem wyniósł 11,57%. Od kilku lat obserwujemy przewagę osób praktycznie nieposiadających wykształcenia. Z punktu widzenia potrzeb rynku pracy jest to sytuacja niesprzyjająca zaspokojeniu potrzeb pracodawców.

Bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Na koniec grudnia 2023 roku wykształcenie wyższe posiadało 136 kobiet i 53 mężczyzn (Mława - 78 kobiet i 31 mężczyzn), średnie, w tym LO - 381 kobiet i 211 mężczyzn (Mława- 182 kobiety i 109 mężczyzn), zasadnicze zawodowe - 188 kobiet i 238 mężczyzn (Mława- 69 kobiet i 98 mężczyzn), gimnazjalne/podstawowe i poniżej 177 kobiet i 233 mężczyzn (Mława - 82 kobiety i 94 mężczyzn). W latach 2018- 2022 było podobnie.

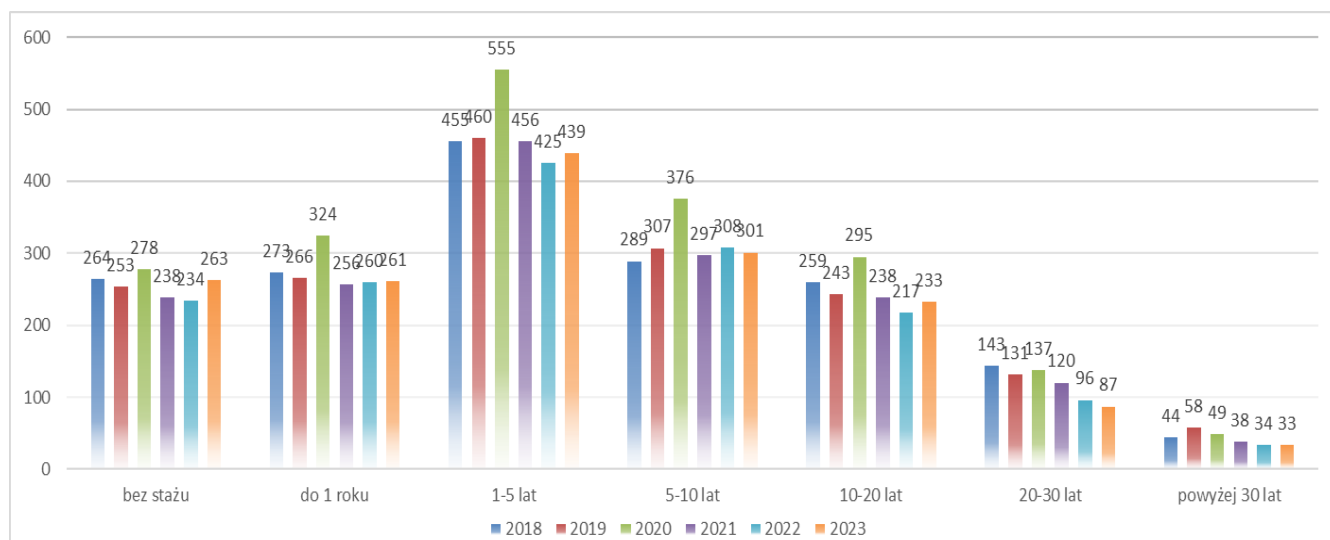
Na koniec marca br. kobiet z wyższym wykształceniem było 145, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym 229 (60,1%), z poziomem ogólnokształcącym 174 (74,93%- wzrost względem 2023 r.). Dane te potwierdzają lepszy poziom wykształcenia bezrobotnych kobiet względem mężczyzn.

STRUKTURA BEZROBOCIA ZE WZGLĘDU NA STAŻ PRACY

W latach 2018- 2022 oraz na koniec grudnia 2023 roku struktura bezrobotnych według posiadanego stażu pracy przedstawiała się tak samo. Najwięcej zarejestrowanych posiadało staż pracy od roku do pięciu lat.

W grudniu 2023 roku takich osób było 439 (Mława- 185), natomiast na koniec 2022 roku takich osób było 425 (Mława- 197). Największe trudności ze znalezieniem pracy mają osoby z bardzo krótkim doświadczeniem zawodowym oraz bez stażu. Z poniższego wykresu wynika, iż wraz ze

spadkiem bezrobocia spada odsetek osób dotychczas niepracujących. W 2018 roku osoby bez stażu stanowiły 15,3%, a najmniej w grudniu 2022 roku – 14,93%.

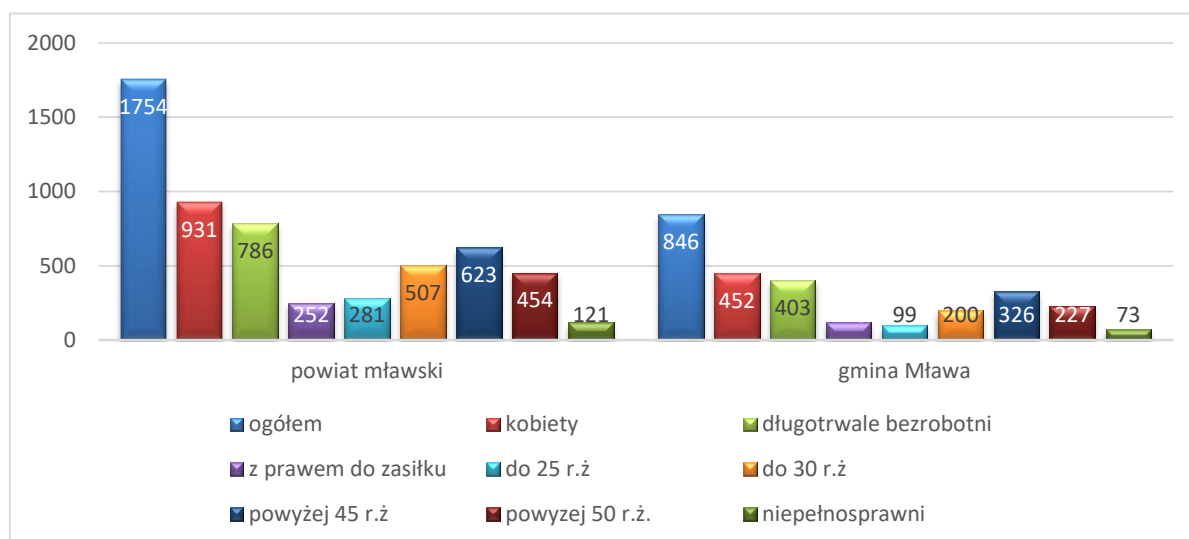


Wykres 9. Struktura bezrobocia ze względu na staż pracy

Źródło: PUP Mława

Dane statystyczne na koniec marca 2024 r. potwierdzają utrzymujące się przez lata proporcje. Staż pracy do 5 lat posiadało 470 osób (26,8%)- wzrost względem 2023 r. Bez stażu pracy z kolei było 260 osób- to też duża grupa bezrobotnych, dla których bardzo trudno jest dopasować oferty pracy.

Poniższy wykres obrazuje podsumowanie danych statystycznych o grupach osób bezrobotnych w rozbiciu na powiat oraz gminę Mława zgodnie z danymi przedstawionymi w niniejszej informacji.



Wykres 10. Struktura bezrobotnych zamieszkałych w powiecie mławskim i gminie Mława

Źródło: PUP Mława

DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI

Jedną z najbardziej niekorzystnych cech bezrobocia jest długi okres oczekiwania na zatrudnienie. Osoby długotrwale bezrobotne znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Długotrwale bezrobotni są szczególnie narażeni na problemy i bariery, które ograniczają a nawet uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia. Składa się na to wiele przyczyn. Jedną z nich jest już sam rynek pracy, który charakteryzuje się dużą zmiennością i coraz to większymi wymaganiami. Osoby pozostające w ewidencji powyżej 12 miesięcy cechuje wyraźne zniechęcenie do podejmowania jakichkolwiek form aktywności. Większość bezrobotnych nie poszukuje także pracy poza terenem swojego miejsca zamieszkania, co tym bardziej pogarsza ich sytuację. Jest także grupa osób długotrwale bezrobotnych, którzy pozostają bez pracy z przyczyn zdrowotnych (w tym osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności) lub uwarunkowań rodzinnych (opieka nad osobą zależną/dzieckiem).

Na koniec grudnia 2023 roku w rejestrach pozostawało 746 długotrwale bezrobotnych, w tym 445 kobiet. Długotrwale bezrobotni stanowili ponad 46,13% (niewielki spadek względem końca 2022 r.). Tereny wiejskie zamieszkiwały 373 osoby. Według stanu na koniec marca 2024 r. osób długotrwale bezrobotnych było 786, tj. 44,81% ogółu klientów Urzędu, w tym 456 kobiet. Na wsi zamieszkiwało 48,73% osób z tej grupy.

W latach 2018-2022 bezrobotnych długotrwale było odpowiednio:

- 779 osób (45,10% ogółu),
- 712 osób (ponad 41% ogółu),
- 826 osób (45,16% ogółu),
- 778 osób (47,35% ogółu),
- 745 osób (47,33%).

W analizowanych latach 2018-2022 w omawianej grupie przeważały osoby między 25 a 34 lat, najmniej było osób przed 24 rokiem życia. Natomiast koniec 2023 r ukształtował się z przewagą osób w wieku 34-44 lata.

W końcu grudnia 2023 roku, inaczej niż w latach 2018-2022, wśród długotrwale bezrobotnych najliczniejszą grupę stanowiły osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe. W ubiegłych latach przeważało wykształcenie gimnazjalne i poniżej.

Przyczyn pozostawania bez pracy można więc upatrywać między innymi w niskim poziomie wykształcenia. Najmniej liczną grupą osób w interesującej nas kategorii są osoby z wykształceniem wyższym. Względnie niski jest także odsetek liczby osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Pod względem stażu pracy w końcu grudnia 2023 roku podobnie jak w latach 2018-2022, wśród długotrwale bezrobotnych, dominowały osoby ze stażem od 1 do 5 lat (196 bezrobotnych). Warto również podkreślić, że osoby posiadające staż pracy do jednego roku lub nie posiadający go wcale

stanowili ponad jedną trzecią wszystkich długotrwale bezrobotnych, w końcu grudnia 2022r odsetek w tej grupie był najniższy i stanowił 34%, utrzymując się również w końcu 2023 r. (34,22%). Statystyka za marzec 2024 r. potwierdza prezentowaną w poprzednich latach strukturę.

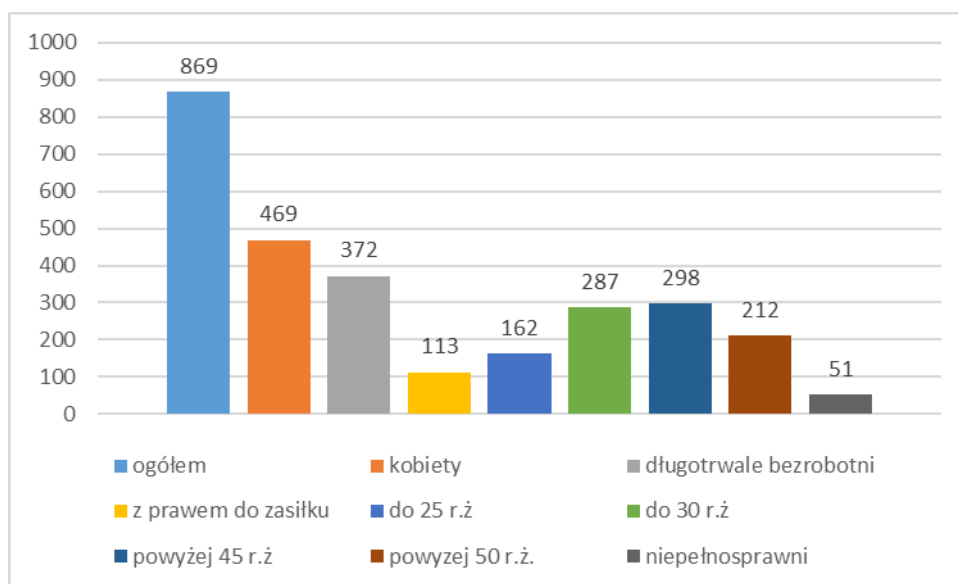
BEZROBOTNI ZAMIESZKALI NA WSI

Na koniec grudnia 2023 roku w rejestrach bezrobotnych pozostawało 869 osób zamieszkałych na wsi, co stanowiło 53,74% ogółu zarejestrowanych (wzrost względem 2022 r.). Liczba kobiet zamieszkujących wieś wyniosła 469. Osób powyżej 50 roku życia było 224,28% ogółu zamieszkałych na wsi oraz osób do 30 roku życia – 33,03% ogółu. W ciągu I kwartału 2024 roku sytuacja bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich uległa niewielkiej zmianie. Na koniec marca 2024 osób tych było 908- 51,77% ogółu bezrobotnych. Kobiet zamieszkujących na wsi było 480. Z danych tych wynika, że pomimo wzrostu liczby osób, zmniejszyła się proporcja osób z terenów wiejskich (większy napływ bezrobotnych z Mławy).

W latach 2018-2022 bezrobotnych zamieszkujących na wsi było odpowiednio:

- 939 osób (54,20% ogółu bezrobotnych), w tym 555 kobiet,
- 923 osoby (53,73% ogółu bezrobotnych), w tym 541 kobiet,
- 973 osoby (53,20% ogółu bezrobotnych), w tym 583 kobiet,
- 870 osób (52,95% ogółu bezrobotnych), w tym 505 kobiet,
- 818 osób (51,97% ogółu bezrobotnych), w tym 447 kobiet.

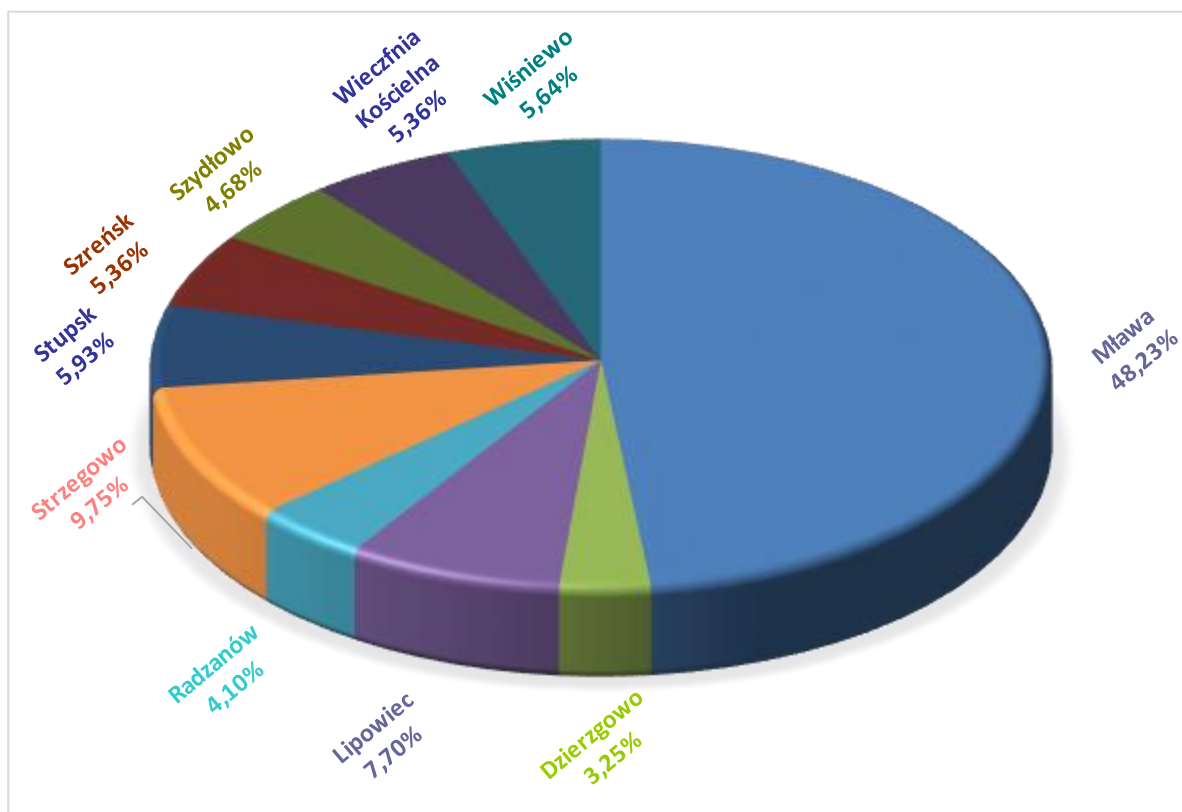
Jak widać więc na przestrzeni tych lat osoby z terenów wiejskich przeważają w strukturze bezrobotnych.



Wykres 11. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi w 2023 roku

Źródło: PUP Mława

Niezmiennie najwięcej bezrobotnych mieszka w gminie Strzegowo- 172 osoby. Jest to też największa obszarowo gmina powiatu mławskiego. Najmniej mieszka w gminie Dzierzgowo- 57 osób oraz w gminie Radzanów- 72 osoby



Wykres 12. Struktura bezrobocia według miejsca zamieszkania w 2023 roku

Źródło: PUP Mława

Na koniec grudnia 2023 roku w rejestrach bezrobotnych zamieszkałych na wsi pozostawało najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,8%). Druga z kolei grupa to osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (26,8%). Łącząc te dane otrzymujemy informację, że ponad połowa bezrobotnych mieszkańców wsi ma niskie wykształcenie, które często nie przystaje do współczesnego rynku pracy. Najmniej liczną grupą osób są osoby z wykształceniem wyższym- 9,1%.

W 2022 roku w rejestrach bezrobotnych zamieszkałych na wsi również pozostawało najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,22%) oraz gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (28%). Wykształcenie wyższe stanowiło 9,54% wszystkich osób ze wsi. Podobne proporcje było na koniec 2021 roku.

Na podstawie zaprezentowanych danych przyczyn pozostawania bez pracy można upatrywać w niskim poziomie wykształcenia.

Poziom wykształcenia	2023	Odsetek (%) 2023 rok	2022	Odsetek (%) 2022 rok	2021	Odsetek (%) 2021 rok
Wyższe	79	9,09	78	9,54	89	10,11
Policealne i średnie zawodowe	186	21,40	164	20,05	185	21,02
Średnie ogólnokształcące	112	12,89	108	13,2	109	12,39
Zasadnicze zawodowe	259	29,80	239	29,22	241	27,39
Gimnazjalne i poniżej	233	26,81	229	28	256	29,09

Tabela 9. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi według poziomu wykształcenia

Źródło: PUP Mława

Statystyka na koniec września 2023 r. utrzymuje proporcje w roku ubiegłego- najwięcej było osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej- łącznie 55,7% wszystkich bezrobotnych ze wsi. Dane te wskazują na utarte schematy dotyczące zdobywania wykształcenia przez bezrobotnych mieszkańców wsi.

W końcu 2023 roku podobnie jak w końcu 2021 i 2022 roku pod względem stażu pracy, wśród badanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi, dominowały osoby ze stażem od 1 do 5 lat. Tak samo było na koniec marca br.- 262 bezrobotnych ze wsi (28,85%) legitymowało się krótkim doświadczeniem zawodowym.

Warto również podkreślić, że łącznie osób posiadających staż pracy do jednego roku lub nie posiadających go wcale na koniec 2023 roku było podobnie jak w końcu 2021 i 2022 roku ponad 34%. Na koniec marca br. procent ten spadł do 32,49%, choć liczbowo osób tych było praktycznie tyle samo, co na koniec 2023 r.

Staż pracy (w latach)	2023	Odsetek (%) 2023	2022	Odsetek (%) 2022	2021	Odsetek (%) 2021
Bez stażu	155	17,84	130	15,89	141	16,02
Do 1 roku	141	16,23	146	17,85	137	15,57
1-5	254	29,23	227	27,75	252	28,64
5-10	147	16,92	146	17,85	147	16,70
10-20	116	13,35	101	12,35	118	13,41
20-30	41	4,72	52	6,36	65	7,39
30 lat i więcej	15	1,73	16	1,96	20	2,27

Tabela 10. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi według stażu pracy

Źródło: PUP Mława

Na koniec 2023 r. najwięcej było osób oczekujących na pracę od 1 do 3 miesięcy- 178 i 20,48%. Natomiast bezrobotnych powyżej 24 m-cy było tylko o 4 osoby mniej- 174 i 20,02%. W końcu lat 2022 i 2021 była to właśnie grupa dominująca- 23,11% w 2022 roku, 25,23% w 2021 roku.

Koniec marca 2024 r. utrzymuje tendencję z 2023 roku- odpowiednio 185 osób i 20,37% oraz 179 osób i 19,71%. W bieżącym roku, podobnie jak w 2023 r., duża też jest grupa osób oczekujących na pracę przez 6-12 miesięcy- 172 bezrobotnych (18,94%).

Czas pozostawania bez pracy (w miesiącach)	2023	Odsetek (%) 2023 rok	2022	Odsetek (%) 2022 rok	2021	Odsetek (%) 2021 rok
Do 1	76	8,75	82	10,02	80	9,09
1-3	178	20,48	135	16,50	163	18,52
3-6	156	17,95	126	15,40	138	15,68
6-12	157	18,07	157	19,19	138	15,68
12-24	128	14,73	129	15,77	139	15,80
pow. 24	174	20,02	189	23,11	222	25,23

Tabela 11. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi życia według czasu pozostawania bez pracy

Źródło: PUP Mława

W końcu 2023 roku wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zamieszkałych na wsi najliczniejszą grupę stanowią osoby długotrwale bezrobotne (373 osoby- 42,92% ogółu zamieszkałych na wsi). Względem 2023 r. nastąpił spadek z 46,21%. Osoby, które ukończyły 30 rok życia, a nie ukończyły 50 roku życia stanowią ponad 42,69% bezrobotnych zamieszkałych na wsi (371 osób)- wzrost względem 2022 r. z 41,56%. Na koniec marca 2024 r. największą grupę również stanowili długotrwale bezrobotni (383 osoby, 42,18%), osoby młode do 30 r. ż. (307 osób, 33,81%) oraz bezrobotni w wieku 50+ (229 osób, 25,22%). Od lat przeważają te same grupy w tym przedziale wiekowym. Są to najtrudniejsze i wymagające największego wsparcia grupy klientów Urzędu.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że głównymi barierami w zaktywizowaniu osób zamieszkałych na wsi jest przede wszystkim brak doświadczenia zawodowego niezbędnego do utrzymania się na rynku pracy, krótkie doświadczenie zawodowe oraz długie pozostawanie w rejestrach osób bezrobotnych. Biorąc pod uwagę płeć i czas pozostawania bez pracy, w analizowanej grupie kumulują się największe przeszkody i bariery dotyczące powrotu do aktywności zawodowej. Ogromne

znaczenie ma również fakt, że w naszym powiecie nie działa komunikacja publiczna dostosowana do potrzeb mieszkańców (funkcjonują jedynie autobusy szkolne dopasowane do cyklu roku szkolnego). Miejsce zamieszkania oraz możliwości skomunikowania np. małej wsi oddalonej od miasta Mławy stanowią istotną barierę w aktywności zawodowej. Niedogodny dojazd do miejsca pracy spowodowany niedostateczną częstotliwością komunikacji publicznej, szczególnie w małych miejscowościach znacznie oddalonych od rynku pracy, czy po prostu brak środków na aktywne poszukiwanie pracy, w tym na dojazdy na rozmowy kwalifikacyjne to najczęstsze przyczyny pozostawania przez te osoby w rejestrze.

Trudności w otrzymaniu odpowiedniej oferty pracy wynikają ze zbyt niskich kwalifikacji i braku doświadczenia zawodowego tej grupy osób, w porównaniu do coraz to wyższych wymagań pracodawców. Pod względem gospodarczym powiat mławski cechuje się tym, iż większość zakładów pracy oferujących zatrudnienie mieści się w Mławie, a firmy zlokalizowane na terenach wiejskich dość rzadko poszukują chętnych do pracy głównie ze względu na koszty zatrudnienia i utrzymania pracownika. Dlatego też należy zwrócić uwagę na tworzenie nowych oraz wspieranie już istniejących firm, działających poza miastem Mława, oraz promować zatrudnienie mieszkańców z tych terenów.

LICZBA I STRUKTURA ZAWODOWA OFERT PRACY ZGŁASZANYCH DO POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W MŁAWIE

Na ilość ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, jaka jest zgłaszana do tutejszego Urzędu, ma wpływ zainteresowanie lokalnych pracodawców przyjmowaniem nowych osób do pracy w swoich przedsiębiorstwach. Do końca 2023 roku przyjęliśmy 7640 zgłoszeń wolnych miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej, w tym 7145 miejsc niesubsydiowanych. Najwięcej wpłynęło ofert pracy w zawodach:

- pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle- 2042
- pracownik produkcji- 918
- pomocniczy robotnik przemysłowy- 1246
- monter podzespołów i zespołów elektronicznych- 646
- pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani- 1244
- rozbieracz-wykrawacz- 122
- pozostali magazynierzy i pokrewni - 107

Większość tych ofert pracy zgłosili najwięksi pracodawcy z branży elektronicznej i spożywczej, którzy oprócz stanowisk produkcyjnych poszukiwali również wykwalifikowanych specjalistów. Pomimo tego, że najwięcej ofert pracy było bez konkretnych wymagań, umiejętności czy wykształcenia, trudno jest zaspokoić potrzeby kadrowe zakładów pracy. Firmy te oferują pracę zmianową na stanowiskach produkcyjnych i okołoprodukcyjnych, a biorąc pod uwagę strukturę

bezrobocia i przewagę osób z terenów wiejskich, z których dojazd do miasta jest bardzo utrudniony lub w ogóle niemożliwy, to zasób potencjalnych kandydatów do pracy znacząco się zmniejsza. Na tych stanowiskach często występuje wzmożona rotacja pracowników, co wpływa na ciągłe zapotrzebowanie ze strony pracodawców.

W poniższej tabeli zestawiono zawody, w których pracodawcy zgłaszali najwięcej wolnych miejsc pracy. Ze względu na ich ilość uwzględniono zawody, w których zapotrzebowanie na miejsca pracy było powyżej 10 pracowników. W większości zgłaszanych ofert pracodawcy najchętniej zatrudniliby osoby posiadające doświadczenie zawodowe, mniejsze znaczenie miało posiadane wykształcenie.

L.p.	Nazwa zawodu	Kod zawodu	Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w 2022 roku		Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w 2023 roku	
			Ogółem	w tym subsydiowane	Ogółem	w tym subsydiowane
1.	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	932990	1361	1	2042	1
2.	Pracownik produkcji	754903	1233	0	918	4
3.	Pomocniczy robotnik przemysłowy	932911	1202	0	1246	1
4.	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	821304	971	0	646	0
5.	Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	683	8	1244	2
6.	Pakowacz ręczny	932101	360	0	15	0
7.	Rozbieracz-wykrawacz	751104	132	2	122	0
8.	Robotnik magazynowy	933304	116	0	27	1
9.	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	814290	101	0	65	0
10.	Monter sprzętu	821305	100	0	90	0

	radiowego i telewizyjnego					
11.	Magazynier	432103	98	11	29	3
12.	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	411090	64	39	40	24
13.	Robotnik gospodarczy	515303	63	56	51	43
14.	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem gdzie indziej niesklasyfikowani	912990	62	5	18	4
15.	Sprzedawca*	522301	55	41	53	36
16.	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	834401	43	2	10	3
17.	Monter instalacji fotowoltaicznych	741105	2	0	11	5
18.	Pozostali operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	818990	0	0	30	0
19.	kierowca samochodu dostawczego	832202	1	0	10	5
20.	Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	311937	35	0	11	0
21.	Pracownik biurowy	411003	28	20	68	54
22.	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	814206	25	0	10	0
23.	Pozostali kucharze	512090	22	0	15	0
24.	Pracownik utrzymania	911207	20	9	26	13

	czystości (sprzątaczką)					
25.	Pomoc kuchenna	941201	19	13	42	13
26.	Sekretarka	412001	18	11	13	8
27.	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723307	18	0	10	1
28.	Doradca klienta	524902	17	15	15	10
29.	Asystent nauczyciela w szkole	531204	17	16	18	17
30.	Pomocniczy robotnik budowlany	931301	17	8	10	5
31.	Kucharz*	512001	16	3	19	2
32.	Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	334390	13	9	10	10
33.	Asystent nauczyciela przedszkola	531202	13	11	21	16
34.	Asystent ds. księgowości	431101	7	5	12	8
35.	Robotnik budowlany	711104	12	3	24	18
36.	Pozostali magazynierzy i pokrewni	432190	11	0	107	0
37.	Woźny	962906	10	9	11	8

Tabela 12. Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców na lokalnym rynku pracy

Źródło: PUP Mława

W okresie od stycznia do marca 2024 roku do tutejszego Urzędu wpłynęło łącznie 1749 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, w tym 1606 niesubsydiowanych ofert pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy z branży elektronicznej i spożywczej między innymi: Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle- 425, Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani- 335, Pomocniczy robotnik przemysłowy- 250, „Monter podzespołów i zespołów elektronicznych- 300. Pracodawcy nadal zgłaszali duże

zapotrzebowanie na pracowników magazynowych i pracowników produkcji. W pierwszej kolejności zatrudnienie znajdują osoby posiadające uprawnienia na wózki widłowe.

W omawianym okresie doradcy klienta przyjmowali liczne zgłoszenia na stanowiska pomocnik kucharza, elektryk instalacji elektrycznych, pomocnik elektryka, , sprzedawca, pracownik myjąco - dezynfekujący.

CUDZOZIEMCY NA MŁAWSKIM RYNKU PRACY

W kontekście lokalnego rynku pracy warto omówić udział obcokrajowców w zaspokajaniu potrzeb pracodawców na pracowników. Od lat obywatele Korei Południowej, Ukrainy, Białorusi czy krajów zachodniej Azji są obecni w mławskich firmach produkcyjnych. O ile Koreańczycy przyjeżdżają do Mławy zajmować wysokie stanowiska kierownicze z uwagi na zlokalizowane w Mławie firmy koreańskie, o tyle w tych firmach wszyscy inni pracownicy spoza Polski pracują na liniach produkcyjnych zapewniając ich ciągłość. Inne zakłady zatrudniające obcokrajowców działają głównie w branży rolno-spożywczej, budowlanej i w transporcie.

Rolą PUP w Mławie w zakresie zatrudniania cudzoziemców jest wypełnienie obowiązków ustawowych. Są to: legalizacja zatrudnienia na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy i zezwoleń na pracę sezonową oraz wydawanie informacji starosty o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

Informacja starosty jest dokumentem wyłącznie informacyjnym, a jego wydanie nie wiąże się bezpośrednio z zalegalizowaniem pracy cudzoziemca. Dokument ten ma na celu wykazać ilość osób bezrobotnych na dane stanowisko pracy, czyli określa możliwość zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Informacje starosty są wydawane przez Urząd Pracy właściwy ze względu na miejsce wykonywania pracy. Następnie Informacja ta stanowi załącznik do wniosku o zezwolenie na pracę lub pobyt, składanego u właściwego Wojewody, który wydaje decyzję.

Do końca 2023 r. do tutejszego Urzędu wpłynęły 152 oferty pracy na 6619 stanowisk, złożonych w celu wydania Informacji starosty. Z kolei w 2022 roku w adekwatnym okresie wpłynęło 193 ofert na 6700 stanowisk. Dominujące branże zarówno w tym, jak i w ubiegłych latach to branża elektroniczna i rolno-spożywcza. Obserwujemy nieznaczny spadek składanych ofert, a tym samym wolnych stanowisk. Jednak należy podkreślić, że nie wiąże się to ani z większym ani z mniejszym zapotrzebowaniem na nowych pracowników, gdyż jak wynika z rozmów z pracodawcami, składają oni wnioski na tych samych cudzoziemców w celu przedłużenia im pobytu i kontynuacji pracy, a także zatrudnienia ich w pokrewnych spółkach.

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom legalizują zatrudnienie na maksymalnie 24 miesiące dla obywateli 5 krajów: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii oraz Ukrainy.

Do dnia 27 października 2022 była możliwość legalizowania pracy na podstawie oświadczenia również dla obywateli Rosji. Możliwość ta została zlikwidowana z uwagi na panujący konflikt zbrojny i zgodnie z aktualnymi przepisami, obywatele Rosji nie mają możliwości pracować na podstawie oświadczeń.

Oświadczenia wydawane są przez Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego podmiotu powierzającego pracę. Praca na podstawie oświadczenia może być wykonywana również w delegacji, co szczególnie dotyczy branży budowlanej i transportowej.

W 2023 roku do tutejszego Urzędu wpłynęło 433 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, z których 417 zostało wpisanych do ewidencji oświadczeń, a tym samym zalegalizowało zatrudnienie cudzoziemców.

Od dwóch lat obserwujemy spadek składanych oświadczeń, który jest ściśle związany ze zmianami przepisów. Po pierwsze, wydłużył się czas pracy na podstawie oświadczenia. Wcześniej (do końca 2021r.) cudzoziemiec mógł pracować maksymalnie 6 miesięcy na jednym dokumencie, aktualnie może pracować 24 miesiące, co powoduje, że nowe wnioski są składane co dwa lata, a nie co pół roku. Po drugie, powstała nowa bezpłatna procedura legalizująca pracę obywateli Ukrainy, z której chętnie korzystają pracodawcy. A jak wynika z danych statystycznych ponad 80% składanych oświadczeń dotyczyła obywateli Ukrainy. Aktualnie korzystniej jest złożyć powiadomienie zamiast oświadczenia, które jest płatne i bardziej skomplikowane w procedurze. Po trzecie, jak już wcześniej wspomniano, nie ma możliwości składania wniosków dla obywateli Rosji. W związku z powyższym, spadek składanych wniosków jest zrozumiały.

Powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy to nowa forma wprowadzona z dniem 15 marca 2022 roku. Ma ona na celu ułatwienie i przyspieszenie procesu zatrudnienia obywateli Ukrainy w Polsce. Tak też jest w praktyce, gdyż powiadomienie jest bezpłatne i nie wymaga żadnych dodatkowych załączników, tak jak w przypadku oświadczeń czy zezwoleń na pracę. Procedura polega na tym, że pracodawca najpierw zatrudnia obywatela Ukrainy, następnie w ciągu 14 dni od dnia podjęcia pracy informuje Urząd Pracy o tym fakcie za pośrednictwem strony praca.gov.pl. Praca na podstawie powiadomienia jest legalna wówczas, gdy cudzoziemiec przebywa legalnie na terytorium Polski, a brak złożenia powiadomienia skutkuje uznaniem pracy obywatela Ukrainy za nielegalną, pomimo opłacenia obowiązkowych składek. W 2023 roku przedsiębiorcy zgłosili 655 powiadomień, natomiast w 2022r. (od 15 marca)- 537.

Zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemców legalizują zatrudnienie dla obywateli wszystkich krajów trzecich na maksymalny okres 9 miesięcy w danym roku kalendarzowym i wydawane są przez Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Dotyczą one wykonywania pracy wyłącznie w sektorach tj. rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo czy zakwaterowanie w ramach działalności uznanych za

sezonowe określonych w odrębnym rozporządzeniu. Zarówno w 2023 r. jak i 2022 r. do naszego Urzędu nie wpłynął żaden wniosek w celu uzyskania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

W powiecie mławskim zatrudnianie cudzoziemców jest zjawiskiem dotyczącym głównie branż: elektronicznej (ponad 2000 osób) i rolno-spożywczej (ponad 700 osób). Branże te, z uwagi na wielkość zakładów pracy, tworzą odrębne linie produkcyjne dla obcokrajowców. Co istotne, lokalne zakłady nie zajmują się bezpośrednim zatrudnieniem cudzoziemców, gdyż w tym celu korzystają z usług agencji pracy tymczasowych, które profesjonalnie zajmują się wyszukiwaniem pracowników z zagranicy i legalizowaniem ich zatrudnienia na terenie Polski. Popularne w ostatnich latach stało się również zatrudnianie obcokrajowców na podstawie umów outsourcingowych. Agencje wspierające naszych lokalnych przedsiębiorców mają siedziby w różnych miejscach Polski. Są to głównie: Olsztyn, Bielany Wrocławskie, Zabrze, Warszawa, Piaseczno i Nowy Sącz. Dlatego też nie ma możliwości konkretnego wskazania faktycznej liczby cudzoziemców, jaka pracuje w powiecie, gdyż agencje należą miejscowo do innych urzędów na terenie Polski. Możemy posługiwać się jedynie danymi przedstawionymi powyżej oraz informacjami otrzymywanymi od lokalnych zakładów pracy. Na potrzeby niniejszej informacji przeprowadzono rozmowy telefoniczne z większymi zakładami pracy zatrudniającymi cudzoziemców oraz agencjami pracy z terenu całego kraju, które współpracują z tymi zakładami, mające na celu przedstawienie przybliżonej liczby zatrudnionych cudzoziemców. Na tej podstawie można wnioskować, że liczba zatrudnionych cudzoziemców w powiecie mławskim to ponad 3000 osób. Sektory w jakich pracuje największa liczba obcokrajowców to: linie produkcyjne, magazyny, ubojnie, ферmy drobiu. Liczba ta nie uwzględnia branży transportowej i budowlanej, gdyż biorąc pod uwagę specyfikę pracy w tych branżach- praca jest wykonywana poza powiatem mławskim. Podczas rozmów z największymi firmami zauważyliśmy, że trend zatrudniania obywateli Ukrainy stopniowo maleje. Aktualnie firmy chętniej zatrudniają obywateli Indonezji, Indii, Filipin czy Nepalu. Obecnie agencje zatrudnienia bardzo intensywnie poszukują pracowników z rynku azjatyckiego. Jak wiemy z rozmów są to pracownicy bardzo sumienni i co ważne dla pracodawców, chcą pracować w godzinach nadliczbowych oraz weekendy.

POTRZEBY KWALIFIKACYJNO- ZAWODOWE LOKALNEGO RYNKU PRACY JAKO PODSTAWA DO PLANOWANIA SZKOLEŃ, STAŻY I PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO DOROSŁYCH

Poniżej przedstawione zostały potrzeby kwalifikacyjno- zawodowe jako podstawa do planowania szkoleń i staży ustalone na podstawie dostępnych źródeł zawierających dane pozwalające ustalić kierunki rozwoju zawodowego na lokalnym rynku pracy. W tym celu wykorzystano dane generowane przez System Informatyczny Syriusz Std, a także badania ankietowe prowadzone w ubiegłym roku wśród osób uprawnionych do szkoleń oraz pracodawców działających na terenie powiatu mławskiego.

Szczególną uwagę należy zwrócić na zagadnienie dotyczące przygotowania zawodowego dorosłych. Po zmianach w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku, dotyczących tej formy aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zainteresowanie ze strony pracodawców nie występuje. Określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz. U. z dnia 16 kwietnia 2009 r.) szczegółowe warunki, sposób i tryb organizowania przygotowania zawodowego dorosłych, kwalifikacje wymagane od opiekunów uczestników przygotowania zawodowego dorosłych, warunki i tryb przeprowadzania egzaminu sprawdzającego znacząco ograniczyło dostęp większości pracodawców do tego instrumentu rynku pracy. Od momentu wprowadzenia powyższych zmian pracodawcy zrezygnowali z tej formy wsparcia; od wielu lat nie ma zainteresowania przygotowaniem zawodowym dorosłych. Jak pokazują przeprowadzone badania, pracodawcy działający na terenie powiatu mławskiego w ogóle nie biorą pod uwagę organizowania tego sposobu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wśród osób bezrobotnych. Z uwagi na powyższe, w dalszej części raportu niemożliwym było podanie wyników badania i określenie proponowanych kierunków przygotowania zawodowego dorosłych.

POTRZEBY KWALIFIKACYJNO- ZAWODOWE PRACODAWCÓW I BEZROBOTNYCH WYNIKAJĄCE Z ANALIZY DANYCH ZASTANYCH

Ze zgłoszonych w całym 2023 roku do PUP w Mławie ofert pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, wynika, iż poza wymaganym doświadczeniem zawodowym najczęściej powtarzającymi się wymaganiami wobec kandydatów do pracy są: umiejętność obsługi komputera, obsługi kasy fiskalnej), posiadanie aktualnej książeczki sanitarno- epidemiologicznej, uprawnień na operatorów sprzętu ciężkiego, operatorów wózków widłowych z UDT, a w przypadku stanowisk biurowych wymagana jest przede wszystkim, co najmniej komunikatywna znajomość języka angielskiego, znajomość programów księgowo- płacowych oraz znajomość obsługi pakietu MS Office, w szczególności programu Excel. Pracodawcy zgłaszający wolne stanowiska pracy, poza wymaganymi

kwalfikacjami do wykonywania zawodu, na pierwszym miejscu wymieniają chęci do pracy, dużą motywację do pracy, możliwość przyuczenia do wykonywania zawodu, dalej wskazują takie cechy jak: odpowiedzialność, dyspozycyjność, zdolności manualne, odporność na stres.

Z rozmów z pracodawcami wynika, iż zgłaszający się kandydaci ubiegający się o pracę przedstawiają warunki, jakie ich interesują, często zbyt wygórowane do posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Kandydaci koncentrują się głównie na wynagrodzeniu za pracę i wygodnych dla nich warunkach pracy- pracodawcy mają płacić wręcz za gotowość i chęć kandydata do obsady wolnego stanowiska.

Do przeanalizowania potrzeb na zawody i specjalności ze strony podażowej na lokalnym rynku pracy wzięto pod uwagę również subsydiowane oferty pracy oraz oferty stażu zgłoszone do PUP w Mławie w 2023 roku. W ofertach tych najczęściej pojawiającym się zawodem jest technik administracyjny, pomoc administracyjna, sekretarka oraz technik prac biurowych. Inne zgłaszane przez pracodawców w ramach subsydiowanych miejsca pracy to sprzedawca, pomoc kuchenna i magazynier. Przez lata praktycznie nie zmienia się zapotrzebowanie na staże w wymienionych zawodach.

W 2023 roku bezrobotni odbywający staż byli kierowani głównie na stanowiska takie jak: referent, pomoc administracyjna, sekretarka, pomoc nauczyciela. Podobnie było w latach 2020-2022. W ubiegłym roku staż zorganizowaliśmy na 134 stanowiska. W 2022 roku do odbycia stażu skierowano 137 bezrobotnych, w 2021 roku – 144 bezrobotnych, zaś w 2020 roku - 184 osoby. Do końca marca 2024 r. staż podjęło 58 bezrobotnych głównie na stanowiskach pomoc administracyjna i pracownik biurowy. Warto zaznaczyć, że od 2019 roku widoczne jest zmniejszenie zainteresowania ze strony osób bezrobotnych podejmowaniem staży ze względu na dużą liczbę ofert pracy. Zwłaszcza osoby młode częściej decydowały się na zatrudnienie i zdobywanie kwalifikacji podczas pracy w porównaniu z latami poprzednimi.

W roku 2023 zorganizowaliśmy szkolenia dla 178 osób. Tematyka zorganizowanych szkoleń była bardzo zróżnicowana, dopasowana do konkretnych potrzeb lokalnego rynku pracy. Kierunki szkoleń ustalono na podstawie analizy ofert pracy i wymagań, jakie pracodawcy stawiają przed kandydatami do pracy. Skierowani bezrobotni brali udział w takich szkoleniach jak: kompetencje cyfrowe, ABC Przedsiębiorczości, operator wózka jezdniowego, operator koparko- ładowarki, doradca klienta z ECDL, pracownik biurowy- magazynowy- fakturzysta, sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej.

Do końca marca 2024 r. w szkoleniach uczestniczyło 47 bezrobotnych. Tematyka kursów dotyczyła przede wszystkim umiejętności cyfrowych, uprawnień w zawodzie kierowcy samochodu ciężarowego oraz obsługi wózka widłowego.

W roku 2022 zorganizowaliśmy szkolenia dla 150 osób w takich kierunkach, jak: ABC Przedsiębiorczości, operator wózka jezdniowego, spawacz TIG/MAG/MIG, malarz piaskarz na projektach offshore, operator koparko- ładowarki, instalator systemów fotowoltaicznych, doradca

klienta z ECDL, pracownik biurowy magazynowy fakturzystą, spawacz MIG 131, pracownik biurowy z ECDL + kasa fiskalna.

W 2021 roku niedogodności spowodowane pandemią COVID-19 znacząco wpłynęły na rozwój kompetencji zawodowych pracowników. Mimo to szkolenia zawodowe indywidualne i grupowe ukończyło 95 osób. Skierowani bezrobotni brali udział w takich szkoleniach jak: kurs rachunkowości budżetowej, prawo jazdy kat C+E, Kwalifikacja wstępna przyspieszona, operator wózków jezdniowych, sprzedawca z ECDL, operator koparko-ładowarki, operator ładowarki teleskopowej, spawacz TIG/MAG/MIG, instalator systemów fotowoltaicznych, AAC komunikacja wspomagająca i alternatywna u osób z autyzmem, Doradca klienta z ECDL, kurs Auto-Cad, operator koparki, obsługa i programowanie obrabiarek sterowanych numerycznie – operator programista CNC, spawacz metodą Mag 135.

Rok 2020 to rok pandemii. W chwili wybuchu pandemii COVID-19 cały świat się zatrzymał w tym również segment szkoleń zarówno osób bezrobotnych jak i pracowniczych. W marcu 2020 roku z dnia na dzień większość zajęć, szkoleń i kursów została odwołana lub przeniesiona na bliżej nieokreślony czas. Jednakże w czasie, gdy było to możliwe, a obostrzenia nakładane na realizatorów szkoleń były dochowane, udało nam się zorganizować szkolenia. Ogółem w roku 2020 na szkolenia skierowano 27 uprawnionych osób. Były to następujące szkolenia: spawacz metodami TIG/MAG/MIG, kwalifikacja wstępna przyspieszona, operator koparko-ładowarki, Operator programista obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, Prawo jazdy kat. C, operator koparki, monter OZE, kurs fotowoltaiki, prawo jazdy C+E, opiekun w żłobku.

POTRZEBY KWALIFIKACYJNO- ZAWODOWE PRACODAWCÓW I BEZROBOTNYCH ZIDENTYFIKOWANE W WYNIKU BADANIA ANKIETOWEGO

W ubiegłym roku PUP w Mławie zlecił przeprowadzenie badania rynku pracy profesjonalnemu ośrodkowi badawczemu z Poznania, które opierało się m.in. na kwestionariuszach ankiet skonstruowanych w oparciu o bieżące problemy i zjawiska społeczne. Badanie przeprowadzono m.in. wśród 400 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze powiatu mławskiego. Wśród badanych firm największy odsetek stanowiły firmy zatrudniające od 1 do 9 pracowników – 53,8% oraz od 10 do 49 pracowników – 23,2% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Jednoosobowe działalności gospodarcze reprezentowało w badaniu 19,5% respondentów. Średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły 3,0% badanych podmiotów gospodarczych. W badaniach brało udział także 0,5% dużych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników. W badaniu brało udział 57,3% firm zlokalizowanych w Mławie oraz 42,8% przedsiębiorstw z terenu pozostałych gmin powiatu mławskiego.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz rotacji zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień

dotyczyło zatrudniania nowych pracowników w latach 2020 – 2023, przez lokalnych pracodawców. W analizowanym okresie większość badanych firm (54,8%) zatrudniała nowych pracowników. Mniejsza grupa pracodawców (45,3%) nie zatrudniała nowych osób w tym okresie. Warto zauważyć, iż spośród badanych firm najczęściej (100,0% pozytywnych wskazań) nowych pracowników zatrudniały największe podmioty zatrudniające powyżej 50 pracowników. Odnotowano istotną zależność związaną z wielkością przedsiębiorstwa. Okazuje się, że im większe przedsiębiorstwo, tym większa potrzeba zatrudniania nowych pracowników. W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniło 55,3% firm, które zatrudniają od 2 do 9 pracowników oraz 92,5% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników. W analizowanym okresie 219 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 833 nowych pracowników. Pracodawcy prowadzili rekrutacje na różne stanowiska pracy. Ze względu na dużą liczbę odpowiedzi (stanowiska pracy) przedstawiono najliczniej wskazywane zawody, wśród których znalazły się: pracownik produkcyjny, pracownik budowlany, kierowca, sprzedawca, pracownik elektrociepłowni, pracownik fizyczny, magazynier, mechanik, pracownik biurowy, murarz, monter, przedstawiciel handlowy, kasjer – sprzedawca, nauczyciel, ślusarz, kosmetolog, księgowy, sprzątaczką.

Przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 799 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 34 pracowników. Warto jednak przyjrzeć się strukturze popytu z uwzględnieniem ilości zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo, gdzie wskaźnik w sektorze publicznym wyniósł 3,4, a w prywatnym 3,8. Najczęstszym powodem zatrudniania nowych pracowników w analizowanym okresie była rotacja pracowników w firmie (38,8%). Oznacza to, że ponad jedna trzecia firm doświadczała zmian w personelu, co może być wynikiem naturalnych procesów, takich jak zmiana pracy przez pracowników, rezygnacje lub przejścia na emeryturę. Jako drugi najczęstszy powód podano zwiększenie produkcji lub poszerzenie wachlarza usług (26,9%) świadczy to o rozwoju działalności firm, wprowadzaniu nowych produktów lub usług. Zwiększony popyt na produkty lub usługi firmy, wskazany przez 18,3% badanych oraz dobra sytuacja finansowa (17,8%) są kolejnymi czynnikami sprzyjającymi zatrudnianiu. Ostatnie dwa powody są często ze sobą powiązane, ponieważ wzrost popytu może prowadzić do lepszej sytuacji finansowej, która z kolei umożliwia zatrudnienie dodatkowych pracowników. Reorganizacja firmy, którą 17,4% firm podało jako powód zatrudnienia nowych osób, może odnosić się do przekształceń wewnętrznych, takich jak zmiany strukturalne, wprowadzenie nowych procesów czy adaptacja do zmieniających się warunków rynkowych. Poszerzanie zakresu działalności (11,4%) i pozyskanie nowego rynku zbytu lub kanału dystrybucji (10,0%) również są istotnymi czynnikami, które mogą wymagać nowych talentów i umiejętności. Mniej istotne, ale pojawiające się, były zmiany technologiczne (8,2%), które wymagały zatrudnienia specjalistów, rozwój działalności w tym ekspansja geograficzna (5,9%), oraz zmiana profilu działalności (4,1%).

Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę w ich przedsiębiorstwie. Na pierwszym miejscu wskazane zostały chęci do pracy. Taką odpowiedź wymieniło aż 73,8% badanych. Na drugim miejscu z wynikiem 45,8% badani wskazali kompetencje miękkie, które obejmują wysoką kulturę osobistą, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumiennność oraz inne cechy niezbędne do efektywnego działania w zespole. Dla 33,0% badanych firm istotne jest to czy kandydat posiada prawo jazdy kat. B. Współczesne miejsca pracy często wymagają podstawowej znajomości obsługi komputera, co jest odzwierciedlone w wyniku 22,0%. Specjalistyczne umiejętności, takie jak obsługa kas fiskalnych i urzędzeń sklepowych czy kompetencje z zakresu budownictwa, są również cenne, ale dla mniejszej grupy pracodawców (odpowiednio 16,5% i 14,5%). Komunikacja jest ważna dla 13,8% pracodawców, co podkreśla znaczenie efektywnej wymiany informacji w pracy. Umiejętności związanych z obsługą maszyn oczekuje 13,3% badanych pracodawców. Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej (12,8%) i posiadanie prawa jazdy innych kategorii niż B (12,3%) są kolejnymi istotnymi kwalifikacjami oczekiwanymi przez pracodawców. Umiejętność obsługi urzędzeń biurowych wskazało 12,0% badanych pracodawców. Znajomość języków obcych jest pożądana przez 6,5% pracodawców, co może odzwierciedlać międzynarodowy charakter niektórych miejsc pracy lub potrzebę komunikacji z klientami czy partnerami zagranicznymi. Umiejętności z zakresu usług, jak krawiectwo czy fryzjerstwo, oraz obsługa wózków widłowych są oczekiwane odpowiednio przez 4,8% i 4,5% pracodawców.

Warto podać także wyniki badania ankietowego przeprowadzonego przez pracowników urzędu na małej próbie współpracujących z PUP w Mławie 43 przedsiębiorców. Ankieta dotyczyła przede wszystkim aktualnej kondycji przedsiębiorstw i planów na 2024 rok. Praktycznie wszyscy pracodawcy ocenili kondycję firmy jako dobrą lub bardzo dobrą (łącznie 97,67%), tylko jeden przedsiębiorca określił swoją sytuację jako złą. Większość pracodawców planowała zwiększyć aktualny stan zatrudnienia (46,51%) lub utrzymać go w ciągu kolejnych 12 miesięcy (41,86%). Według badanych największym problemem przy poszukiwaniu kandydatów do pracy jest znalezienie odpowiedniego pracownika, wynika to głównie z braku odpowiednich kwalifikacji do podjęcia pracy. Pracodawcy sygnalizują również fakt, iż spora grupa osób bezrobotnych nie posiada doświadczenia zawodowego i ma braki w kompetencjach miękkich takich jak: komunikatywność, samodzielność, czy odpowiedzialność oraz brak chęci do pracy. Pracodawcy poszukując nowych pracowników nadal korzystają z pomocy naszego Urzędu (69,77%), zamieszczają ogłoszenia w Internecie lub poszukują kandydatów do pracy wśród znajomych. Według przeprowadzonej ankiety pracodawcy zamierzający skorzystać z pomocy tutejszego Urzędu najbardziej zainteresowani są organizacją stażu, a przy zatrudnianiu pracowników refundacją kosztów doposażenia stanowiska pracy lub możliwością skorzystania z prac interwencyjnych. Prawie co czwarty pracodawca zainteresowany jest możliwością skorzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Na przełomie III i IV kwartału każdego roku przeprowadzamy badanie jakościowe o nazwie Barometr zawodów. Powstaje osobno dla każdego powiatu w Polsce. Opiera się na opinii ekspertów, którzy spotykają się i wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach. Również i dla naszego powiatu w roku 2023 została opracowana prognoza zapotrzebowania na pracowników w 2024 r. Eksperci wskazani do przeprowadzenia badania podczas panelu zastanawiali się, jak zmieni się zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie w nadchodzącym roku, czy będzie ono rosnąć, maleć czy pozostanie bez zmian. Rozważali również jak będzie się kształtować relacja między dostępną siłą roboczą a zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie, czy wystąpi deficyt poszukujących pracy czy ich nadwyżka, czy może popyt i podaż zrównoważą się. W wyniku badania powstał wykaz zawodów deficytowych i będących w równowadze na rok 2024 dla powiatu mławskiego. Wśród zawodów deficytowych znalazły się między innymi kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, magazynierzy, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych. Wiele zawodów znalazło się w równowadze, lecz były to zawody na które lokalni pracodawcy często zgłaszali zapotrzebowanie. Wśród zawodów w równowadze znalazły się: fryzjerzy, pomoce kuchenne, pracownicy administracyjno-biurowi, przedstawiciele handlowi, robotnicy budowlani. W 2023 r. panel ekspertów odbył się 10 października.

Wspieramy osoby zarejestrowane między innymi poprzez możliwość prowadzenia procesu doradczego. Wypracowany model prowadzonych rozmów doradczych z osobami bezrobotnymi daje możliwość określenia preferencji i predyspozycji osób rejestrujących się w PUP. Każdy rejestrujący się bezrobotny ma możliwość określenia swoich obszarów szkolenia poprzez wypełnienie Ankiety „Badanie potrzeb szkoleniowych”. Dodatkowo cyklicznie prowadzone są rozmowy z pracodawcami o ich potrzebach zatrudnieniowych. Poprzez zgłaszanie potrzeb szkoleniowych określonych przez pracodawców w Ankiecie tworzy się bazę informacji o zapotrzebowaniu na kwalifikacje w danej branży. To twarde dane o potrzebach lokalnego rynku pracy. Zainteresowanie osób bezrobotnych oraz zgłaszane potrzeby pracodawców są wskazówką do podnoszenia kwalifikacji osobom bezrobotnym oraz organizacji szkoleń.

W roku 2023 w „Badaniu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia” wzięły udział 353 osoby. Wszyscy wypełniając ankietę wyrazili chęć uczestnictwa w szkoleniach. Najczęściej wybieranym szkoleniem był kurs na operatora wózków widłowych z uprawnieniami UDT (114 osób), operatora koparko-ładowarki (75 osób), pracownika biurowego (69 osób), sprzedawcy (38 osób) oraz magazynier (22 osób). Należy zaznaczyć, że wypełniając ankietę każda osoba uprawniona miała możliwość wyrażenia chęci uczestnictwa w więcej niż 1 szkoleniu. Poniżej w tabeli zaprezentowane zostały wszystkie odpowiedzi.

Nazwa szkolenia	Liczba chętnych na szkolenie
Operator wózka widłowego z UDT	114
Operator koparko- ładowarki	75
Pracownik biurowy	69
Sprzedawca	38
Magazynier	22
Kierowca	15
Spawacz	10
Doradca klienta/ fakturowanie	8
Rachunkowość	1

Tabela 13. Wyniki badania ankietowego

Źródło: PUP Mława

PROGNOZA ZATRUDNIENIA NA NAJBLIŻSZE 12 MIESIĘCY

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie mławskim była prognoza zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. W sytuacji niepewności na rynku pracy spowodowanej gwałtownym wzrostem cen, inflacją, wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, niepewności wynikającej z konsekwencji wojny na Ukrainie i symptomów kryzysu gospodarczego, poznanie polityki rekrutacyjnej lokalnych pracodawców wydaje się niezwykle ważne. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców, a z drugiej przygotowywać będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 84,7% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie. Co więcej 11,3% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy się stan zatrudnienia w badanych podmiotach. Spośród pracodawców planujących zwiększenie poziomu zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy, 88,9% firm przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry do 20,0%, pozostała grupa firm planujących zwiększenie zatrudnienia – 11,1% planuje zwiększyć poziom zatrudnienia na poziomie od 21,0% do 50,0% obecnego stanu kadry pracowniczej. Zaledwie 4,0% badanych pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych 12 miesiącach przewiduje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z potencjałem na wzrost zatrudnienia. W ciągu ostatnich 12 miesięcy większość badanych firm 58,0% podwyższyła pensje swoich

pracowników. To może świadczyć o dobrej kondycji finansowej przedsiębiorstw lub o konieczności podniesienia wynagrodzeń w celu przyciągnięcia i utrzymania kwalifikowanych pracowników, szczególnie w sytuacji, gdy rynek pracy jest konkurencyjny, a pracownicy mają więcej możliwości wyboru zatrudnienia. 41,8% pracodawców utrzymało poziom wynagrodzeń na niezmiennym poziomie. Może to sugerować, że te firmy mogły doświadczać ograniczeń budżetowych, które nie pozwalały na podniesienie płac. Na obniżenie pensji swoich pracowników zdecydowało się 0,2% pracodawców, jest to sygnałem bardzo rzadkiego występowania tego rodzaju działań.

RÓŻNICE I PODOBIENSTWA POTRZEB ZE WZGLĘDU NA ŹRÓDŁO DANYCH

Analizując potrzeby na kwalifikacje i zawody strony popytowej (osoby uprawnione do szkoleń) oraz podażowej rynku pracy (pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem nowych pracowników) okazuje się, że niektóre zawody wskazane przez pracodawców zbieżne są z propozycjami osób zarejestrowanych. Różnice w pozostałych przypadkach wynikać mogą z niedostatecznej znajomości realiów na lokalnym rynku osób poszukujących pracy. Z drugiej strony planowane zapotrzebowanie na pracowników w dużej mierze odnosi się do zawodów, do wykonywania których wymagane jest wyłącznie doświadczenie zawodowe i umiejętności z tego doświadczenia płynące. W 2023 roku 400 pracodawców wzięło udział w badaniu ankietowym. Odpowiedzi, które najczęściej mówią o potrzebach na rynku prac, to te mówiące o oczekiwaniach i wymaganiach firm. Pracodawcy odpowiedzieli, że od kandydatów do pracy oczekują doświadczenia zawodowego, wielu kompetencji zawodowych i kwalifikacji miękkich.

Doświadczenie zawodowe, będąc osobą bezrobotną, można uzyskać poprzez staż zawodowy odbywany u pracodawcy. Pamiętać jednak należy, iż nie wszyscy zarejestrowani jako bezrobotni spełniają warunki niezbędne do skorzystania z tej pośredniej formy aktywizacji. Wyniki badania pod względem podobieństw wskazują, iż nadal zainteresowaniem ze strony pracodawców, jak i osób uprawnionych do szkoleń cieszą się zawody w branży handlowej, budowlanej oraz transportowej. Branży handlowej dotyczą również zawody magazyniera i kasjera. Podobne zainteresowanie takimi kierunkami szkoleń wykazały badane osoby uprawnione. W branży budowlanej zgodność ankietowanych stron dotyczy operatorów sprzętu do robót ziemnych.

Niesłabnące zapotrzebowanie dotyczy również zawodu kierowcy samochodu ciężarowego i operatora wózków jezdniowych (widłowych) z uprawnieniami UDT.

Najmniejsze różnice występują w przypadku dotychczas zorganizowanych staży zawodowych oraz zapotrzebowania osób zainteresowanych jego odbyciem. Kierunki staży doskonale odpowiadają na określone przez respondentów zawody, w których chcieliby zdobywać doświadczenie.

KIERUNKI SZKOLEŃ, STAŻY I PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO WYNIKAJĄCE Z ANALIZY DANYCH ZASTANYCH

W roku 2023 zorganizowaliśmy szkolenia dla 178 osób. Tematyka zorganizowanych szkoleń była bardzo zróżnicowana, dopasowana do konkretnych potrzeb lokalnego rynku pracy. Kierunki szkoleń ustalono na podstawie analizy ofert pracy i wymagań, jakie pracodawcy stawiają przed kandydatami do pracy. Skierowani bezrobotni brali udział w takich szkoleniach jak: kompetencje cyfrowe, ABC Przedsiębiorczości, operator wózka jezdniowego, operator koparko-ładowarki, doradca klienta z ECDL, pracownik biurowy- magazynowy- fakturzysta, sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej.

Z analizy danych wynika, iż głównymi kierunkami staży zawodowych organizowanych przez PUP w Mławie były: referent, pomoc administracyjna, sekretarka, pomoc nauczyciela. Podobnie było w latach 2020-2022. Warto zaznaczyć, że w tym roku widoczne jest zmniejszenie zainteresowania ze strony osób bezrobotnych podejmowaniem staży ze względu na dużą liczbę ofert pracy. Zwłaszcza osoby młode częściej decydowały się na zatrudnienie i zdobywanie kwalifikacji podczas pracy w porównaniu z latami poprzednimi.

RÓŻNICE I PODOBIENSTWA POTRZEB ZE WZGLĘDU NA ŹRÓDŁO DANYCH

W 2023 roku w porównaniu do badań przeprowadzonych w latach 2020- 2022 preferencje szkoleniowe osób zarejestrowanych nie zmieniły się dość znacząco. W dalszym ciągu osoby uprawnione są zainteresowane szkoleniami ukierunkowanymi na uzyskanie uprawnień na wózki widłowe z uprawnieniami UDT, operatora koparko-ładowarki, pracownika biurowego, sprzedawcy oraz magazyniera.

Na podstawie wyników z przeprowadzonego badania oraz charakterystyki powiatu mławskiego należy ocenić, iż oferowane do tej pory przez nasz urząd kierunki szkoleń i staży jak najbardziej odpowiadały zapotrzebowaniu na lokalnym rynku pracy. Preferowane na lokalnym rynku pracy szkolenia specjalistyczne odpowiadały na potrzeby pracodawców.

Na rok 2024 planowaliśmy w pierwszej kolejności organizację szkoleń indywidualnych i specjalistycznych, zgodnych z potrzebami rynku pracy oraz grupowych szkoleń zawodowych dla osób uprawnionych. Część z nich już realizujemy. Główne kierunki szkoleń:

- Kompetencje cyfrowe
- Operator wózków jezdniowych,
- Magazynier z obsługą programów i egzaminem UDT w zakresie operatora wózka jezdniowego
- Pracownik księgowości/rachunkowości ze znajomością ECDL, deklaracji ZUS i US
- Doradca klienta z ECDL i programami magazynowymi
- Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych
- Kwalifikacja wstępna przyspieszona do prawa jazdy C, C+E, C1, C1+E
- Prawo jazdy kat. C+E.

Przy planowaniu szkoleń na 2024 rok istotne znaczenie miały m. in. wyniki ankiet przeprowadzonych z osobami bezrobotnymi i pracodawcami z terenu powiatu mławskiego, struktura ofert pracy zgłaszanych do tut. Urzędu oraz wyniki Barometru Zawodów na rok 2024. Brane są również pod uwagę potrzeby pracodawców zgłaszane w postaci ofert pracy. W znacznym stopniu oferta szkoleniowa PUP zgodna jest z wynikami przeprowadzonej analizy.

Jak pokazują wywiady z pracodawcami osoby ubiegające się o zatrudnienie często nie znają podstawowych zasad obowiązujących w procesie rekrutacji, jak również brak im odpowiednio wysokiej motywacji do podjęcia zatrudnienia. Zasadnym jest więc umożliwienie osobom bezrobotnym nabycia umiejętności, które zwiększą ich szanse na odpowiednie zaprezentowanie swojej kandydatury do pracy. Występuje duże zapotrzebowanie na zajęcia z metod aktywnego poszukiwania pracy m. in. sporządzanie dokumentów aplikacyjnych i autoprezentacji.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest instrumentem rynku pracy wprowadzonym w 2014 roku nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Głównym celem KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Ze środków Krajowego Funduszu Społecznego można finansować:

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane ze środków KFS,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

W całym 2023 roku wpłynęło 119 wniosków w ramach KFS, spośród których zrealizowaliśmy 77 aplikacji- 58 firm otrzymało wsparcie na przeszkolenie łącznie 230 pracowników i pracodawców. Kształcenie ustawiczne dotyczyło przeważnie szkoleń i kursów o tematyce zarządzania, administrowania i pokrewnych, usług transportowych, w tym prawo jazdy i wózki widłowe oraz usług fryzjerskich i kosmetycznych, jak również opieki zdrowotnej.

Do końca roku 2022 r. wpłynęło 137 wniosków o sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego dla 415 osób (pracodawców i pracowników). Tematyka szkoleń wskazana w wnioskach na jakie kierowani byli uczestnicy to m.in. kosmetologia, pielęgniarstwo, położnictwo, fizjoterapia, elektronika samochodowa, gastronomia, cukiernictwo, fryzjerstwo, spawanie, zdobywanie uprawnień w zakresie: prawa jazdy kat. C, CE, obsługi wózka jezdniowego z wysięgnikiem i żurawia przenośnego, koparki i ładowarki jednoznaczyniowej, pompy do mieszanki betonowej. Szkolenia te umożliwią zdobycie dodatkowych umiejętności, a także podwyższenie kwalifikacji pracownikom.

Do końca marca 2024 r. przyjęliśmy 113 wniosków w ramach KFS. Podpisanych zostało już 60 umów z 41 pracodawcami dla 112 osób. Zakres szkoleń dotyczy m.in.: rachunkowości, kadr i płac, opieki zdrowotnej (tj. pielęgniarstwo i fizjoterapia), motoryzacji, spawania, elektroniki, umiejętności cyfrowych, uprawnień na sprzęt ciężki, wózki widłowe i prawo jazdy.

Kierunki rozwoju powiatu mławskiego określone zostały w Strategii Rozwoju Powiatu Mławskiego na lata 2021-2027. Ich określenie zostało przeprowadzone diagnozą powiatu oraz rozpoznaniem wyzwań stojących przed nami w przyszłości.

Obszarem realizacji Strategii Rozwoju Powiatu Mławskiego jest teren obejmujący 10 gmin, w tym jedną miejską gminę Mława i 9 wiejskich. Priorytetami strategicznymi dla powiatu mławskiego są następujące zagadnienia, które określają również przewidywane kierunki rozwoju powiatu:

- Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego;
- Wspieranie tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych oraz przedsiębiorczości mieszkańców;
- Zwiększenie dostępności komunikacyjnej, poprawa jakości usług w transporcie publicznym;
- Wykorzystywanie i rozwój eko-innowacji;
- Wykorzystanie walorów środowiska przyrodniczego oraz potencjału dziedzictwa kulturowego do zwiększenia atrakcyjności turystycznej.

Założenia, cele i zadania strategii odzwierciedlają również kierunki rozwoju całego województwa mazowieckiego. Misja i cele rozwoju regionu określone w Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030 „Innowacyjne Mazowsze” korelują z obszarami rozwojowymi przyjętymi dla powiatu.

Aktualna sytuacja na rynku pracy wymaga podejmowania działań na rzecz rzemiosła i szkolnictwa zawodowego. Z uwagi na spadek osób zainteresowanych zdobywaniem konkretnego zawodu i nie słabnący popyt na pracowników z konkretnymi umiejętnościami, podjęliśmy działania na rzecz rzemiosła i szkolnictwa zawodowego. Z nowym rokiem szkolnym wdrażamy projekt Rzemiosło Twoją Przyszłością. Głównym jego celem jest podniesienie świadomości zawodowej przyszłych absolwentów, a w rezultacie zbudowanie kapitału ludzkiego pod potrzeby lokalnego rynku pracy.

Nie bez znaczenia w kontekście kierunków rozwoju naszego powiatu są środki finansowe, które wspierają przeprowadzenie określonych zmian i osiągnięcie zamierzonych celów. Nowa perspektywa finansowa środków unijnych, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2021-2027, która wciąż nie została uruchomiona, znacząco wpływa na możliwości wykorzystania tych środków w realizacji zadań publicznych i niwelowaniu problemów społecznych (w naszym przypadku zjawiska bezrobocia). W związku z ograniczonymi środkami unijnymi, Urząd będzie dążył do pozyskiwania możliwie największych funduszy również z innych źródeł, pozwalających na utrzymanie świadczonej pomocy na dotychczasowym poziomie.

Wskutek przemian demograficznych rynek pracy staje przed poważnymi wyzwaniami. Analizując poprzednie lata działalności naszego urzędu, zakładane kierunki rozwoju zawodowego osób zarejestrowanych realizowane były w pełni. Środki finansowe pozyskiwane na ustawowe formy aktywizacji zawodowej osób zarejestrowanych w znacznym stopniu pozwalały na zaspokajanie potrzeb zarówno pracodawców, jak i bezrobotnych. Prognozowane na rok 2023 tendencje widoczne na rynku pracy, potwierdziły się i utrzymują się od lat. Dlatego Powiatowy Urząd Pracy kontynuować będzie podjęte priorytety i kierunki działań. Najważniejszym z nich jest aktywna polityka pozyskiwania dostępnych dla urzędów pracy środków finansowych z przeznaczeniem na aktywizację zawodową osób bezrobotnych oraz wpieranie lokalnych przedsiębiorców i pracodawców, pochodzących ze źródeł krajowych oraz unijnych. Dodatkowe finanse przeznaczone zostaną na wsparcie osób bezrobotnych zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej, wsparcie przedsiębiorców zamierzających stworzyć lub modernizować stanowiska pracy, organizację prac interwencyjnych, robót publicznych oraz staży zawodowych i szkoleń. Planowane na lokalnym rynku pracy kierunki szkoleń nastawione będą przede wszystkim na zaspokajanie indywidualnych potrzeb pracodawców. Prognozujemy zapotrzebowanie na szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe magazyniera z obsługą programów komputerowych i uprawnieniami UDT na wózki widłowe, kierowców samochodów ciężarowych, pracowników branży handlowej. Planowane staże pozwolą na uzyskanie oprócz umiejętności zawodowych również tak bardzo pożądanego przez pracodawców doświadczenia.

Na terenie powiatu mławskiego rynek pracy nie jest zbyt zróżnicowany. Dominujące zakłady z branży elektronicznej, rolno-spożywczej, budowlanej oraz handlowej pozwalają na zaspokojenie potrzeb zatrudnieniowych osób poszukujących pracy na naszym terenie. Mimo coraz większego stopnia automatyzacji procesów produkcyjnych nasi pracodawcy podtrzymują wcześniejsze stany zatrudnienia, większe firmy charakteryzujące się dużą rotacją pracowników praktycznie ciągle zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników. Zatrudniają też cudzoziemców. Niektórzy pracodawcy zaniepokojeni są kierunkami kształcenia w szkołach średnich. Poruszenie z ich strony wynika z faktu, że coraz trudniej pozyskać wykwalifikowanego pracownika, a dotychczasowa kadra jest w wieku około lub już emerytalnym. Zauważyć należy, że w badaniach pracodawców przeprowadzonych w 2022 i 2023 r. sygnalizowano brak wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Pracodawcy są zainteresowani szkoleniami przyszłych pracowników oraz tych od dawna zatrudnionych, a nawet samych siebie (KFS). Jeśli chodzi o zapotrzebowanie na szkolenia dla kandydatów do pracy, jakie zgłaszają pracodawcy to w głównej mierze szkolenia na wózki widłowe z UDT, na sprzęt ciężki (koparki, ładowarki, koparko-ładowarki), prawa jazdy (kategorie B, C, C+E), z obsługi kasy fiskalnej

oraz komputera. Wszystkie formy wsparcia finansowego pracodawców realizowane przez PUP w Mławie cieszą się dużym zainteresowaniem. Z ankiet i rozmów przeprowadzonych z pracodawcami wynika, że interesanci planują w najbliższym roku skorzystać oferty Urzędu.

Osoby, należące do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy napotykać na swojej drodze wiele barier, które powodują ograniczenia i problemy w codziennym życiu, ale też istotnie utrudniają funkcjonowanie na rynku pracy. Ogół trudności można podzielić na dwie grupy: bariery osobiste (leżą po stronie samych defaworyzowanych) oraz bariery zewnętrzne (niezależne od nich). Bariery osobiste to:

- Bariera edukacyjna (niski poziom wykształcenia, brak kwalifikacji i trudności z ich podnoszeniem, brak znajomości nowych technologii, deficyty wiedzy na temat sposobów poszukiwania pracy),
- Bariera psychologiczna (niskie poczucie własnej wartości, brak wiary we własne siły, brak umiejętności wyznaczania sobie celów)
- Bariera ekonomiczna (trudna sytuacja finansowa, brak środków na aktywne poszukiwanie pracy, w tym na dojazdy na rozmowy kwalifikacyjne, odpowiedni ubiór)
- Problemy zdrowotne (przewlekłe choroby utrudniające efektywną pracę, choroba alkoholowa, uzależnienia),
- Ograniczone godziny pracy z uwagi na opiekę nad dziećmi czy osobami zależnymi,
- Brak możliwości dojazdu do miejsca zatrudnienia środkami komunikacji publicznej, zwłaszcza do zakładów pracujących w systemie dwu i trzymianowy.

Bariery zewnętrzne:

- Stereotypizacja (obawa zatrudnienia osób postrzeganych przez pryzmat negatywnych elementów stereotypu, np. długotrwale bezrobotni - niechętni pracy, posiadający wyjątkowo niskie kwalifikacje; niepełnosprawni - pracownicy nieefektywni, kosztowni dla pracodawcy (organizacja miejsca pracy); opuszczający zakłady karne - nieuczciwi, mogący wrócić na ścieżkę przestępczą; osoby powyżej 50 roku życia – mało elastyczni, niechętni podnoszeniu kwalifikacji, ze złymi nawykami; samotne matki – niedyspozycyjne, często korzystające ze zwolnień chorobowych
- Bariery systemowe (system orzecznictwa o niepełnosprawności i niezdolności do pracy, powodujący, że osobom otrzymującym renty, które nie mają stwierdzonej całkowitej niezdolności do pracy, „nie opłaca się pracować”, system świadczeń emerytalnych – podobnie jak w przypadku rent – szansa uzyskania takiego świadczenia jest dla wielu osób znacznie bardziej atrakcyjna, niż podjęcie pracy, niewystarczająca liczba żłobków i przedszkoli oraz godziny otwarcia uniemożliwiająca podjęcie pracy zawodowej przez samotne matki

- Oferty pracy dla defaworyzowanych (niewielka liczba ofert dla tej grupy, oferty dla defaworyzowanych są w większości nieatrakcyjne pod względem finansowym i warunków pracy)

W większości przypadków brak pracy nie jest wyborem, tylko rezultatem dłuższego procesu, na końcu którego znajduje się wykluczenie społeczne. Wśród ogółu osób nieaktywnych zawodowo można wyróżnić wiele grup o wyraźnej specyfice i wyjątkowo podatnych na wykluczenie społeczne i zawodowe. Należą do nich m.in. osoby długotrwale bezrobotne, mieszkańcy obszarów wiejskich, osoby powyżej 50 roku życia. Są to grupy, które mają szansę odnalezienia się na rynku pracy i powinny znaleźć na nim swoje miejsce, ale w związku ze swoimi specyficznymi problemami potrzebują odpowiedniego wsparcia w wejściu czy powrocie na ten rynek.

Z przeprowadzonej analizy wynikają następujące wnioski:

1. W powiecie mławskim przeważa sektor prywatny- 5569 podmiotów, w którym dominują działy gospodarki: handlowy, budowlany oraz transport, gospodarka magazynowa i pozostała działalność usługowa. Daje to więc duże możliwości wspierania osób zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej oraz wzrostu inwestycji gospodarczych poprzez doposażanie stanowisk pracy. Wśród klientów mławskiego urzędu pracy dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej cieszy się niestąbnym zainteresowaniem.
 - a. Powiat mławski, mimo prężnie działającego ośrodka przemysłowo- produkcyjno-usługowego w Mławie (3285 podmiotów gospodarczych- 56,17% ogółu) ma charakter rolniczy. Obszary wiejskie wciąż wymagają działań promujących zatrudnienie i rozwój przedsiębiorczości.
 - b. Aktywność zawodowa mieszkańców powiatu mławskiego jest poniżej średniej dla województwa mazowieckiego oraz dla Polski. Przekłada się to na ogólną sytuację na rynku pracy.
 - c. Ponad 1/3 aktywnych zawodowo mieszkańców powiatu mławskiego pracuje w sektorze rolniczym (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo). Drugi w kolejności jest przemysł i budownictwo (33,8%), trzeci to sektor usługowy (14,6%- handel, naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja).
2. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych, a co za tym idzie również stopa bezrobocia, systematycznie spadała (z wyjątkiem początków pandemii). Wraz z tym zjawiskiem zmieniała się struktura osób zarejestrowanych pod kątem czasu pozostawania bez pracy- na koniec grudnia 2023 roku długotrwale bezrobotni stanowili 46,13%. Osoby te są szczególnie narażone na problemy i bariery, które ograniczają a nawet uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia. Długotrwale bezrobocie szczególnie dotyczy osób zamieszkałych na wsi- na koniec 2023 roku były to 373 osoby- 42,92% ogółu zamieszkałych na wsi.
 - a. W rejestrze bezrobotnych przeważają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym/podstawowym i poniżej. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia to grupa słabiej wykształcona. W końcu grudnia 2023 roku najwięcej osób w wieku 50 lat i więcej zarejestrowanych jako bezrobotne posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej oraz zasadnicze zawodowe. Podobnie było na koniec marca 2024 r.

- b. Dostęp do edukacji w powiecie jest na zadowalającym poziomie- potrzeba jedynie dopasowania kierunków edukacji do faktycznych potrzeb rynku pracy. Wykształcenie zasadnicze oraz średnie zawodowe daje największe szanse na znalezienie pracy, jednak w przypadku braku nowoczesnych kierunków kształcenia, okazuje się niewystarczające dla osób kończących szkoły na tym poziomie nauki.
 - c. Struktura bezrobocia ze względu na wiek pokazuje, że najczęściej jest osób bezrobotnych w wieku 25-34 lata. Są to osoby w najlepszym wieku produkcyjnym jeśli chodzi o aktywność zawodową, jednak ze względu na różnorodne bariery w podejmowaniu pracy (np. poświęcenie się życiu rodzinnemu, braki w wykształceniu czy kwalifikacjach zawodowych, brak dojazdu) pozostają w rejestrze Urzędu.
 - d. Wśród osób powyżej 50 roku życia zdecydowanie dominują mężczyźni, którzy w 2023r. stanowili 65,86% bezrobotnych w grupie powyżej 50 lat. Proporcja ta utrzymuje się od lat.
 - e. Najwięcej zarejestrowanych posiada staż pracy od roku do pięciu lat. Aby zachęcić pracodawców do zatrudnienia tych bezrobotnych należy pozyskać dodatkowe środki na aktywizację w formie między innymi staży lub prac interwencyjnych.
 - f. Na koniec grudnia 2023 r. bezrobotne kobiety stanowiły 54,55% ogółu zarejestrowanych. Tendencja ta utrzymuje się od lat i wynika głównie z demografii (większa liczba kobiet niż mężczyzn) oraz z faktu, że to kobiety rezygnują z życia zawodowego na rzecz wychowywania dzieci i prowadzenia gospodarstw domowych. Z drugiej jednak strony to właśnie kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, więc ich potencjał zawodowy jest tym bardziej cenny. Dane statystyczne za marzec br. potwierdzają opisaną strukturę z niewielkim spadkiem procentowym.
 - g. Co drugi bezrobotny mieszka na wsi (53,74%- stan na koniec grudnia 2023 r. i 51,77% na koniec marca br.). Mieszkańcy wsi to głównie osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz zasadniczym zawodowym. Prawie 35% tych osób pozostaje w rejestrach powyżej 12 miesięcy. Brak środków komunikacji publicznej obsługującej tereny wiejskie uniemożliwia mobilność zawodową i przyczynia się do „zasiedzenia” osób bez pracy.
3. W powiecie mławskim pracodawcy potrzebują pracowników. Z jednej strony notowane jest niskie bezrobocie i zadowalająca liczba ofert pracy, z drugiej pracodawcy mają trudności ze znalezieniem kompetentnej kadry. Wraz ze spadkiem liczby osób bezrobotnych struktura tej zbiorowości ulega istotnym zmianom. W rejestrach PUP w Mławie pozostaje coraz więcej osób długotrwale bezrobotnych, których aktywizacja staje się coraz trudniejsza. Wskazane są dla nich usługi poradnictwa zawodowego w formie porad indywidualnych i grupowych, informacji indywidualnej i grupowej oraz zajęć z aktywnego poszukiwania pracy mające na

celu pomoc w powrocie na rynek pracy, określenie indywidualnych ścieżek kariery, wsparcie w zmianie lub nabyciu nowych kwalifikacji zawodowych.

- a. Najwięcej ofert pracy zgłoszono do prac prostych w zawodach niewymagających konkretnych kwalifikacji zawodowych: pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, pomocniczy robotnik przemysłowy, pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej nie sklasyfikowani. Wynika to z funkcjonowania na naszym terenie dużych firm produkcyjnych, które w ciągu roku zgłaszają duże zapotrzebowania na pracowników. Firmy te oferują pracę zmianową na stanowiskach produkcyjnych i okołoprodukcyjnych, a biorąc pod uwagę strukturę bezrobocia i przewagę osób z terenów wiejskich, z których dojazd do miasta jest bardzo utrudniony lub w ogóle niemożliwy, to zasób potencjalnych kandydatów do pracy znacząco się zmniejsza. Dlatego też zaspokojenie potrzeb kadrowych na oferowanych stanowiskach jest utrudnione.
- b. Badanie ankietowe pracodawców oraz analiza ofert pracy wskazują, że wciąż jest zapotrzebowanie na kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem zawodowym, kwalifikacjami (umiejętność sprzedaży produktów firmowych, umiejętna obsługa klienta, umiejętność obsługi komputera) oraz umiejętnościami miękkimi: chęć do pracy, wysoka kultura osobista, chęć rozwoju kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość- rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych pracodawców w celu określenia kierunków i tematyki szkoleń zawodowych zgodnych z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy powinno być jednym z kluczowych zadań poradnictwa zawodowego. Dlatego też doradcy zawodowi będą aktywnie uczestniczyć w procesie rekrutacji by wesprzeć lokalnych pracodawców w doborze pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.
- c. Formą zdobywania przez osoby bezrobotne doświadczenia i kwalifikacji zawodowych zbliżonych z oczekiwaniami pracodawców są staże. Jednak od 2019 roku widoczne było zmniejszenie zainteresowania tą formą wsparcia, głównie ze względu na dużą dostępność ofert pracy dających zatrudnienie. Zwłaszcza osoby młode częściej decydowały się na zatrudnienie i zdobywanie kwalifikacji podczas pracy w porównaniu z latami poprzednimi.
- d. W celu zaspokojenia potrzeb kadrowych część pracodawców zatrudnia cudzoziemców- głównie dotyczy to branż: elektronicznej (ponad 2000 osób) i rolno-spożywczej (ponad 700 osób) oraz produkcyjnych stanowisk pracy. Firmy działające w tych obszarach, z uwagi na swoją wielkość, tworzą odrębne linie produkcyjne dla obcokrajowców. Legalizacją pracy cudzoziemców zajmują się agencje pracy tymczasowej. Najwięcej cudzoziemców pracujących na terenie powiatu to obywatele

Ukrainy- ponad 80%. Działania wojenne w tym państwie dodatkowo zwiększyły udział Ukraińców w naszym rynku pracy.

4. Analiza mławskiego rynku pracy wskazuje, iż w dalszym ciągu niezbędna jest aktywna polityka wspierająca osoby bezrobotne, zwłaszcza zamieszkujące na wsi, młode i w wieku powyżej 50 lat, w zdobywaniu doświadczenia zawodowego, które znacznie zwiększą ich szanse w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. Ta polityka wspomogę również pracodawców, którzy łatwiej będą mogli zrekrutować pracowników odpowiadających potrzebom ich firm. Jako urząd pracy promujemy więc korzyści płynące z zatrudnienia wspieranego w formie prac interwencyjnych i robót publicznych. Pracodawcy korzystający z zatrudnienia wspieranego ograniczają ryzyko i koszty związane z rekrutacją, jednocześnie inwestując w pracownika, który zdobywa niezbędne na rynku pracy doświadczenie i umiejętności zawodowe.
5. Aby w pełni wykorzystać potencjał kadrowy mieszkańców naszego powiatu oraz zaspokoić potrzeby kadrowe pracodawców, należy współpracować z pracodawcami w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób już zatrudnionych oraz samych właścicieli firm, finansując w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego kursy i szkolenia dla tych osób.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Położenie powiatu mławskiego	- 4 -
Rysunek 2. Podział powiatu mławskiego	- 5 -

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Procentowy udział poszczególnych gmin w powierzchni powiatu mławskiego.....	- 5 -
Wykres 2. Podział procentowy podmiotów gospodarczych w gminach	- 12 -
Wykres 3. Liczba osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach w latach 2018 – 2022	- 15 -
Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiecie mławskim na tle województwa mazowieckiego i Polski w latach 2010-2023	- 16 -
Wykres 5. Struktura bezrobocia ze względu na płeć.....	- 17 -
Wykres 6. Struktura bezrobocia ze względu na wiek.....	- 18 -
Wykres 7. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia w końcu 2023 roku.....	- 19 -
Wykres 8. Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie	- 25 -
Wykres 9. Struktura bezrobocia ze względu na staż pracy	- 26 -
Wykres 10. Struktura bezrobotnych zamieszkałych w powiecie mławskim i gminie Mława.....	- 26 -
Wykres 11. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi w 2023 roku	- 28 -
Wykres 12. Struktura bezrobocia według miejsca zamieszkania w 2023 roku	- 29 -

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura wykształcenia ludności w powiecie mławskim (2021).....	- 8 -
Tabela 2. Lista instytucji na terenie powiatu mławskiego w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych.....	- 11 -
Tabela 3. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia według poziomu wykształcenia	- 20 -
Tabela 4. Struktura bezrobotnych do 30 r. ż. według stażu pracy	- 21 -
Tabela 5. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia według czasu pozostawania bez pracy	- 21 -
Tabela 6. Struktura bezrobotnych po 50 roku życia według wykształcenia	- 23 -
Tabela 7. Struktura bezrobotnych po 50 r.ż. według stażu pracy	- 23 -
Tabela 8. Struktura bezrobotnych po 50 r.ż. według czasu pozostawania bez pracy	- 24 -
Tabela 9. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi według poziomu wykształcenia.....	- 30 -
Tabela 10. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi według stażu pracy	- 30 -
Tabela 11. Struktura bezrobotnych zamieszkałych na wsi życia według czasu pozostawania bez pracy	- 31 -

Tabela 12. Zawody najczęściej poszukiwane przez pracodawców na lokalnym rynku pracy - 35 -

Tabela 13. Wyniki badania ankietowego - 45 -

Materiały źródłowe przygotowane przez Pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie

Opracowanie całościowe: Aleksandra Marek- Kierownik CAZ

Mława, dnia 09.05.2024 r.