



Spis treści

Podsumowanie i prognozy	2
1. Cel badawczy.....	9
2. Metodologia badania.....	10
3. Analiza zebranych ofert pracy	15
3.1. Informacje o ogłoszeniach zebranych do analizy.....	15
3.2. Oferty pracy według branż	19
3.3. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów	27
3.4. Informacje dotyczące wynagrodzenia za pracę proponowanego w ofertach.....	35
3.5. Informacje o rodzaju proponowanej umowy dotyczącej zatrudnienia	41
3.6. Informacje o wymaganym przez pracodawców wkładzie własnym kandydata	43
4. Informacje o wymaganiach pracodawców dotyczących kandydatów do pracy.....	45
4.1. Wymagania pracodawców dotyczące wieku kandydata.....	45
4.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata	46
4.3. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia kandydata.....	48
4.4. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia kandydata.....	50
4.5. Wymagania pracodawców dotyczące zaświadczeń i kwalifikacji kandydatów.....	54
4.6. Wymagania pracodawców dotyczące znajomości języków obcych kandydata	57
4.7. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji kandydata.....	60
Spis wykresów.....	66
Spis tabel	66



Podsumowanie i prognozy

Analiza prezentowana w niniejszym opracowaniu oparta jest na analizie ogłoszeń z mazowieckiego rynku pracy, zebranych przez Instytut Millward Brown na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w okresie od 1 maja do 15 czerwca 2014 roku.

W wyniku tegorocznego badania przeanalizowano **10 317 ogłoszeń**, z czego 6 069 pochodziło z wybranych publikatorów¹, a 4 248 było ogłoszonych za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy. Nie można tej liczby traktować jako wskaźnika skali podaży pracy, ponieważ łączna liczba ogłoszeń do analizy została z góry określona w zamówieniu.

Do pewnego stopnia o podaży pracy w podziale na podregiony można wnioskować na podstawie regionalnej struktury zebranych ogłoszeń. Najmniej ogłoszeń udało się pozyskać z powiatu węgrowskiego (42). W powiatach ostrołęckim czy siedleckim relatywnie wysokiemu poziomowi bezrobocia towarzyszyła niewielka podaż ogłoszeń. Najwięcej ogłoszeń zabrano – co jest zgodne z intuicją – w mieście stołecznym Warszawy (1328). W najaktywniejszym ekonomicznie regionie warszawskim w badaniu z 2014 roku odnotowano większy odsetek ofert niż w pomiarze z 2013 roku. Wzrost liczby ofert pracy był tu bardziej zauważalny niż w tych powiatach, do których w czasie poprzedniego pomiaru dotarła stagnacja gospodarcza. Na tej podstawie można wnosić, że regiony o słabszej koniunkturze potrzebować będą więcej czasu na zwiększenie podaży miejsc pracy. Ożywienie gospodarcze najszybciej znajduje odzwierciedlenie na rynku pracy w Warszawie czy Płocku i dlatego można spodziewać się dalszego zwiększania liczby ofert zatrudnienia w tych podregionach oraz w ich bezpośrednim sąsiedztwie.

Podobnie jak we wcześniejszych pomiarach, **najwięcej ofert (20,1%) pochodziło z sektora: handel**. Obecnie (w czerwcu 2014 roku) pojawiło się 12% ofert w branży budowlanej, co stanowi największy wzrost w porównaniu do stycznia 2013 roku (4,8%) i niemal wyrównanie w stosunku do lipca 2012 roku, kiedy to odnotowano 13% ofert w tej branży. Pomiar z 2013 roku realizowany był w okresie zimowym, co tłumaczy spadek liczby ofert dla pracowników tak sezonowej branży, jaką jest budownictwo. Można jednak przypuszczać, że nakładało się na to dodatkowo spowolnienie w branży

¹ Lista publikatorów znajduje się w rozdziale 2. Metodologia badania





budowlanej, które obecnie doświadczyło już przesilenia. Dlatego też w kolejnym kwartale można spodziewać się spadku ofert dla branży budowlanej, wynikającego już jedynie z wahań sezonowych, nie zaś ze złej sytuacji w branży.

Niektóre z podregionów województwa mazowieckiego cechowały się istotną statystycznie nadwyżką ofert w różnych branżach, np. w subregionie ciechanowskim zanotowano relatywnie więcej ogłoszeń z sektora finansów, w ostrołęckim – z sektora handlu, w płockim – z budownictwa. Dane z jednego pomiaru nie pozwalają jednak na stworzenie na tej podstawie uogólnień lub prognoz o rozwoju danej branży w regionie. Sytuacja taka może mieć źródło w zwiększonej rekrutacji ze strony jednego – dwóch pracodawców i nie musi utrzymywać się w kolejnych miesiącach. W subregionie warszawskim występuje tradycyjnie najsilniejsze zróżnicowanie ogłoszeń pochodzących z wielu sektorów, region ten niezmiennie dysponuje najbardziej różnorodną ofertą pracy, a sytuacja ta będzie się utrzymywać w kolejnych okresach.

Struktura popytu na zawody odpowiada strukturze ofert ze względu na branżę. **Najwięcej (23,1%)** spośród ofert specyfikujących zawód kandydata, **to ogłoszenia dla pracowników usług i sprzedawców**. W następnej kolejności (18,5%) pojawiały się ogłoszenia, w których poszukiwano robotników przemysłowych, budowlanych i rzemieślników – szczególnie wielu w podregionie płockim, gdzie branża budowlana była istotnie nadreprezentowana wśród ofert pracy. Wydaje się, że następuje sezonowe odrodzenie zapotrzebowania na pracę robotników przemysłowych i rzemieślników, a w liczbie ogłoszeń dla operatorów maszyn i urządzeń odnotowano wzrost.

Jednocześnie można zaobserwować **spadek odsetka ofert adresowanych do specjalistów (12%)**. Jako, że nie jest to praca sezonowa, gdyby obserwowany trend się utrzymał, można będzie wysunąć hipotezę o nasyceniu rynku pracownikami w specjalistów. Na tym tle interesująca jest obserwacja o 25,6% ofert dla specjalistów w publikatorach podregionu ciechanowskiego. W zestawieniu z informacją o relatywnie dużym odsetku ofert w branży finansowej w tym podregionie, można przypuszczać, że obserwowane zjawisko jest efektem rekrutacji ze strony określonego pracodawcy i raczej nie będzie to wyznacznik trwałego trendu.

Analizowane oferty jedynie w 31,2% zawierały informację o przewidywanym wynagrodzeniu dla pracownika. Zdecydowanie częściej takie oferty pochodziło z PUP (61%), co wynika z wykorzystania standardowego formularza ofertowego.





Należy odnotować fakt, że w porównaniu do badania z 2013 roku **ma miejsce wzrost oferowanej płacy**, co wynika m.in. ze wzrostu płacy minimalnej oraz sezonowego wzrostu zapotrzebowania na dobrze płatnych robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów maszyn. Aż 30,1% ogłoszeń z ofertą płacy powyżej 3 000 zł było adresowanych do przedstawicieli tych zawodów (średnio było tylko 9,2% ofert z takim wynagrodzeniem). Jeśli ożywienie w branży budowlanej okaże się trwałe i popyt na pracowników w zawodach związanych z tą branżą będzie się utrzymywał (z dokładnością do wahań sezonowych), może to oznaczać dalsze wzrosty wynagrodzenia. Oczywiście skala tego wzrostu jest trudna do przewidzenia, może okazać się, że podaż kandydatów doprowadzi do ustabilizowania wynagrodzenia na pewnym poziomie.

Wynagrodzenie powyżej 3000 zł można było znaleźć 6,8% ofert PUP oraz w 20% z publikatorów. Zarazem 56,4% ofert z PUP oferuje wynagrodzenie w przedziale zawierającym płacę minimalną, podczas gdy w publikatorach ofert takich jest 16,5%. Potwierdza to tendencję z ubiegłych lat o niższym statusie zawodowym pracowników poszukiwanych przez Urzędy Pracy.

W subregionie siedleckim odnotowano najwyższy odsetek (69,2%) ogłoszeń z wynagrodzeniem z przedziału 1601 - 1800 zł. W podregionie warszawskim wystąpił zaś najwyższy odsetek ogłoszeń (31,8%), w których proponowano kwotę powyżej 2 000 zł. W skali województwa ofert takich było 26,4%. Zaobserwowane dane odzwierciedlają prawidłowość, wedle której **rynek warszawski oferuje nie tylko najwięcej najbardziej zróżnicowanych miejsc pracy, ale dodatkowo daje większą szansę na wyższe zarobki**. Nie wydaje się, by w najbliższym czasie tendencja ta mogła się zmienić.

W 55,5% ogłoszeń zawarto informację o typie proponowanej umowy. W **coraz większym odsetku ofert specyfikujących formę zatrudnienia, jest ona określana jako umowa o pracę** (66,9% – o 11,8 punktu procentowego więcej niż w badaniu z 2013 roku). Dotyczy to zwłaszcza ofert z publikatorów, które częściej zawierają informację o proponowanej formie zatrudnienia. Jednak to w ogłoszeniach z PUP częściej (82,8%) proponowana jest umowa o pracę. Zaobserwowana tendencja może być optymistycznym sygnałem odchodzenia od nieatrakcyjnych dla pracownika form zatrudnienia na rzecz umów o pracę. Jednak nakłada się na to obserwacja o coraz





większej liczbie przypadków, kiedy to pracodawcy oczekują od kandydatów posiadania własnej działalności gospodarczej. Można zatem przypuszczać, że samozatrudnienie będzie kolejną – obok umów o pracę – formą zatrudnienia wypierającą umowy czasowe czy umowy o dzieło.

Choć odsetek ofert, w których precyzowano oczekiwania odnośnie wieku kandydata jest nieznaczny i są to oferty pochodzące wyłącznie z publikatorów (6,1% takich ofert), to aż w 55% - spośród ogłoszeń specyfikujących wiek kandydata, poszukiwano pracowników powyżej 30 roku życia. Generalnie, zwiększa się rozpiętość wieku, jakiego pracodawcy oczekują od kandydatów, pojawia się więcej ofert dla osób powyżej 30 i 50 roku życia. Pozwala to przypuszczać, że – przynajmniej na poziomie ofert – **nie ma miejsca dyskryminacja ze względu na wiek** i że wśród pracodawców utrwali się przekonanie o walorze doświadczenia i innych przymiotach związanych ze starszym wiekiem.

Oferty specyfikujące płeć kandydata do pracy pochodziły wyłącznie z publikatorów (9,8% takich ofert) i w zdecydowanej większości poszukiwano w nich do pracy kobiet (65,8%). Oferty, w których specyfikowano płeć kandydata dotyczyły zawodów, w których pracodawca oczekiwał kompetencji i kwalifikacji typowych (lub stereotypowo przypisywanych) przedstawicielom danej płci, a więc np. siły fizycznej od mężczyzn czy podejścia do osób starszych i dzieci od kobiet. Nie odnotowano ofert pracy charakteryzujących się kompetencjami niezależnymi od płci, w których jednocześnie specyfikowano by preferencje odnośnie płci kandydata. Na podstawie tych obserwacji trudno jednak wnosić o realnej sytuacji na rynku pracy i podejściu do aplikujących kobiet i mężczyzn. **Informacja o płci rzadko jest formułowana w ofercie**, bo silnie zakorzeniona jest zasada politycznej poprawności zakazująca takich praktyk (a w przypadku PUP zakaz jest formalny).

W 37,1% ofert wyspecyfikowano wymóg doświadczenia zawodowego u kandydata, częściej w publikatorach niż w PUP. Jedynie w nielicznych ogłoszeniach wymaganie to precyzowano dokładnie w latach pracy (14,6%). Tutaj z kolei częściej miało to miejsce w PUP (18,7%) niż w publikatorach (11,7%). Doświadczenie kandydata więc jest częściej traktowane jako nieskonkretyzowane oczekiwanie niż precyzyjnie określona długość stażu zawodowego. W tych przypadkach, gdzie podawano - wymagany latami - okres doświadczenia zawodowego, zazwyczaj przekraczał on 2 lata (57,5%), lecz tylko w nielicznych przypadkach było to powyżej 5 lat (10,6%). Można przypuszczać, że





atrakcyjność kandydatów nie rośnie liniowo wraz z latami doświadczenia a długoletnie doświadczenie nie stanowi atutu merytorycznego, może zaś oznaczać wyższe wymagania finansowe kandydata.

Wymagane wykształcenie kandydatów częściej precyzowano w PUP (46,2%) niż w publikatorach (20,6%). Ogółem wymóg taki znalazł się w 40% ofert. **Najczęściej wymagano świadectwa ukończonej szkoły średniej** (45,4% spośród ofert specyfikujących wykształcenie) a dyplomu wyższej uczelni oczekiwano w 21,7% przypadków. Podobnie popularne było oczekiwanie ukończonej zasadniczej szkoły zawodowej (22,5%). Istotnie większy odsetek ofert z wymogiem wyższego wykształcenia odnotowano w publikatorach zaś niższy w PUP. W przypadku ofert pracy wymagających od kandydata ukończenia szkoły zawodowej sytuacja była odwrotna – zaznaczyła się przewaga ogłoszeń z PUP. Jest to kolejny argument za przytaczaną już tendencją pracodawców do zamieszczania ogłoszeń dla wyżej kwalifikowanych pracowników w publikatorach a nie w bazach PUP. Sytuacja taka ma miejsce we wszystkich zrealizowanych pomiarach i nie wydaje się, by miała ulec zmianie.

W ponad 26% ogłoszeń formułowano wymagania odnośnie pracowników. **Najczęściej był to wymóg uprawnień do kierowania pojazdami** (53,9% w gronie ofert specyfikujących wymagania), posiadania ważnej książeczki Sanepidu (14,8%) posiadania licencji, pozwalającej na uprawianie zawodu (10,5%). Wymagania odnośnie posiadania prawa jazdy pojawiają się w coraz większej liczbie ofert i to nie tylko na samochód osobowy, ale również coraz częściej – na ciężarowy. Świadczy to o wzroście zapotrzebowania na profesjonalnych kierowców, a nie jedynie na oczekiwaniu mobilności od pracowników (choć ta ostatnia cecha cały czas jest ceniona przez pracodawców). Budowanie prognoz na temat zwiększonego popytu na profesjonalnych kierowców jest obecnie utrudnione z uwagi na sytuację geopolityczną, która może ograniczyć wymianę handlową, a tym samym rozwój transportu towarowego w najbliższym czasie.

Znajomości języka obcego oczekiwano w mniejszym odsetku (7,8%) ofert niż w badaniu z 2013 roku, choć struktura oczekiwań względem języków była analogiczna: przede wszystkim wymagania dotyczyły języka angielskiego (62,5%) i niemieckiego (30,3%). Utrzymuje się tendencja do ogłaszania w PUP ofert z wymogiem płynnej znajomości mało popularnych języków, co może mieć związek z obowiązkiem





ogłaszania wakatów w przypadku zatrudnienia cudzoziemca. Mogłoby to sugerować fasadowe traktowanie części ofert PUP.

W ofertach precyzujących pożądane cechy kandydatów – częściej niż w minionych latach – wskazywano na samodzielność, samodyscyplinę, rzetelność pracowników. Można z tego wnosić, że pracodawcy planują nie tylko delegować określone zadania, ale również coraz częściej oczekują inicjatywy i współudziału pracowników w tworzeniu przyszłości firmy. Wiąże się to z bardziej perspektywicznym zatrudnieniem, a zarazem daje szansę na pracę satysfakcjonującą dla pracownika. Utrzymanie się takiej tendencji w kolejnych pomiarach można będzie traktować jako wyraz coraz większej dojrzałości mazowieckiego rynku pracy. Oznacza to jednocześnie postulat dla kandydatów, by aplikując do pracy zaznaczali, że gotowi są do podejmowania inicjatyw. Trzeba przy tym pamiętać, że bezwzględne liczebności ogłoszeń, w których pracodawcy wymagali wyżej wymienionych kompetencji pozostają wciąż niewielkie.

Podsumowując, na podstawie zrealizowanego badania wyłania się obraz województwa mazowieckiego jako odczuwającego ożywienie gospodarcze, którego oznaki są na razie najsilniejsze w najbardziej aktywnych podregionach, zwłaszcza w warszawskim. Można przypuszczać, że utrzymanie wzrostu gospodarczego będzie oznaczało z czasem wzrost podaży miejsc pracy również w mniej rozwiniętych regionach. Duży wpływ na rozwój sytuacji ma kondycja branży budowlanej. Obecnie pracownicy w zawodach związanych z tą branżą mogą liczyć na dobre wynagrodzenie a liczba ofert dla nich rośnie, choć wciąż nie osiągnęła skali obserwowanej w badaniu z 2012 roku. Dalszy rozwój branży budowlanej da szansę na stworzenie dodatkowych miejsc pracy, co ma o tyle duże znaczenie, że branża ta rozwija się nie tylko w centrum województwa, ale również w peryferyjnych podregionach. Ogólna, względnie dobra sytuacja ekonomiczna w Polsce, otwiera możliwości przed najliczniej reprezentowaną w ogłoszeniach branżą – handlem. Można przyjąć, że aktualnie mało prawdopodobny jest scenariusz spadku konsumpcji w społeczeństwie, a co za tym idzie – w branży handlowej można spodziewać się wzrostu podaży pracy. Wraz z ożywieniem na rynku pracy pojawiają się szanse dla pracowników na poprawę warunków zatrudnienia i zastąpienia nieatrakcyjnych umów czasowych lub o dzieło, umowami o pracę. Można również przypuszczać, że nadal powszechne będzie oczekiwanie od pracowników prowadzenia przez nich działalności gospodarczej. Oczekiwania wobec kompetencji i kwalifikacji





pracowników pozostają podobne na przestrzeni pomiarów z lat 2012 - 2014. Nie należy spodziewać się tutaj istotnych zmian, z wyjątkiem postulatu większej mobilności (dysponowanie samochodem, prawem jazdy). Można natomiast zaobserwować wzrost oczekiwań odnośnie takich charakterystyk jak: samodzielność, samodyscyplina, rzetelność pracowników, co – jeśli trend się utrzyma – będzie oznaczało wolę pracodawców do zatrudniania pracowników autentycznie zaangażowanych w losy firmy. Oprócz satysfakcji dla pracowników, płynęłaby z tego również szansa na pracę bardziej stabilną.





1. Cel badawczy

Głównym celem analizy opisanej w poniższym opracowaniu było zbadanie popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego.

Do szczegółowych celów badania należały:

1. Charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic;
2. Określenie trendów w popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa.

Badanie, w swym założeniu, miało odpowiedzieć na następujące pytania odnoszące się do różnorodnych aspektów popytu na pracę:

1. Na jakie zawody jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
2. Na jakie kwalifikacje jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
3. Na jakie kompetencje jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
4. W jakiego typu przedsiębiorstwach (instytucjach) (pod względem wielkości, typu własności itp.) jest największy, a w jakiego typu najmniejszy popyt na pracę?
5. W jakich branżach jest największy, a w jakich najmniejszy popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
6. W których powiatach jest największy popyt na pracę, a w których najmniejszy?
7. Jakie jest zróżnicowanie w zakresie popytu na pracę pomiędzy powiatami?
8. Jaka jest dynamika (półroczna) popytu na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?
9. Jakie są scenariusze dotyczące rocznych prognoz popytu na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?





2. Metodologia badania

W celu pozyskania odpowiedzi na pytania badawcze zebrano oferty pracy zamieszczone w wybranych publikatorach (wymienionych w dalszej części rozdziału) lub ogłoszone za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Poprzez ofertę pracy rozumiemy ogłoszenie zawierające propozycje pracy zarobkowej z wykluczeniem staży i praktyk.

Badanie obejmowało powiaty województwa mazowieckiego. Na etapie doboru próby oraz analizy zastosowany został jego podział na: 6 subregionów (oraz poszczególnych powiatów w ramach każdego subregionu).

W niniejszym raporcie skupiono się na przedstawieniu wyników z ostatnio zrealizowanego pomiaru (od 1 maja do 15 czerwca 2014 roku), a w wielu miejscach zaprezentowano je na tle rezultatów uzyskanych z wcześniejszych pomiarów – prowadzonych – na zlecenie MORP – w styczniu 2013 roku oraz w lipcu 2012 roku.

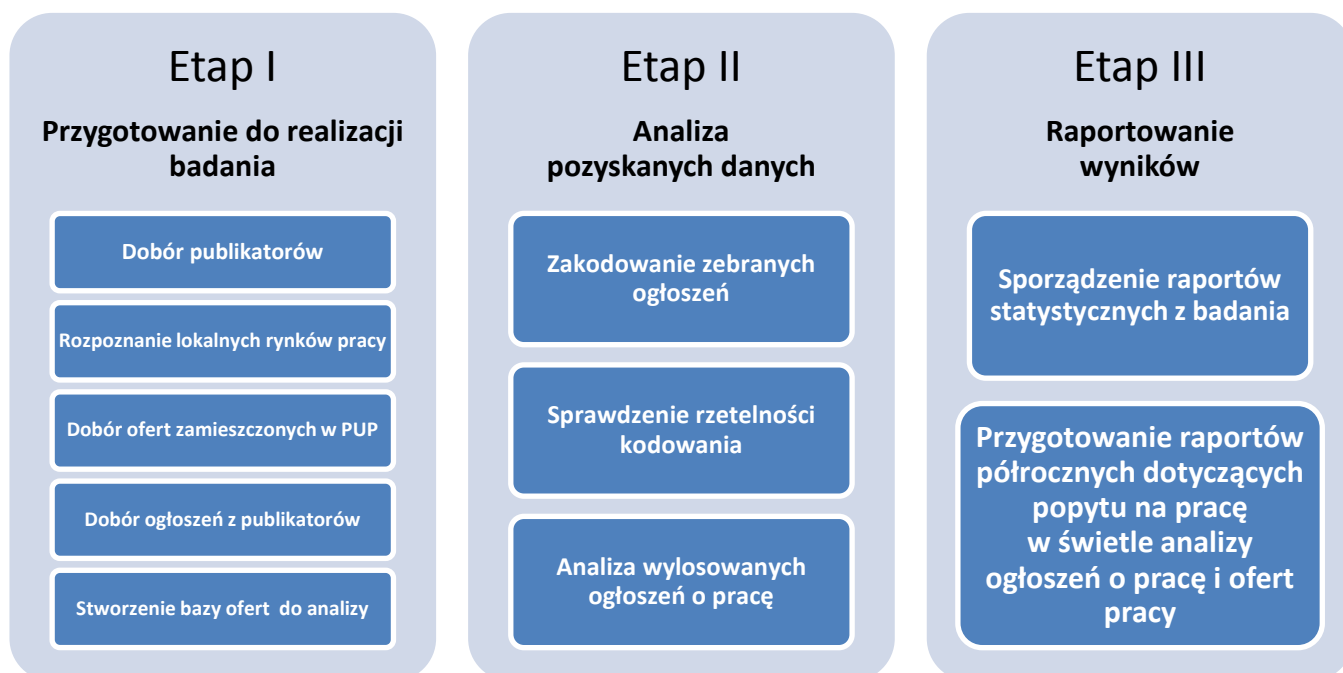
Do tej pory, łącznie w trzech analizowanych pomiarach, zebrano 16 686 ofert pracy zamieszczonych w publikatorach, z czego 6 126 ofert pracy w ramach badania z lipca 2012 roku, 4 491 w ramach badania ze stycznia 2013 roku a 6 069 w ramach tegorocznego, wiosennego pomiaru. Ogłoszenia do badania pozyskiwano, w miarę ich dostępności, z publikatorów ukazujących się w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego.

Łącznie zebrano również 11 874 ofert pracy pochodzących z PUP, w tym 4 374 w 2012 roku, 3 252 w 2013 roku i 4 248 w bieżącym roku.

Przeprowadzona analiza obejmowała 3 etapy:

1. Przygotowanie do realizacji badania.
2. Analizę pozyskanych danych.
3. Raportowanie wyników.





Etap I. Przygotowanie do realizacji badania

Dobór publikatorów

Działaniem poprzedzającym realizację badania był dobór publikatorów drukowanych i internetowych o zasięgu wojewódzkim i powiatowym (a także publikatorów ogólnopolskich), w których umieszczane są ogłoszenia o pracę w województwie mazowieckim. Dla każdego z powiatów określony został kluczowy publikator. W identyfikacji kluczowych publikatorów prasowych wykorzystane zostały dane na temat sprzedaży poszczególnych tytułów pozyskane ze Związku Kontroli Dystrybucji Prasy. Lista publikatorów obejmowała również ogólnopolskie publikatory internetowe.

Nazwa publikatora	Typ źródła	Powiat
Oferta	portal	całe województwo
Gazeta Wyborcza dodatek praca	prasa	całe województwo
www.careerjet.pl	portal	całe województwo
gumtree.pl	portal	całe województwo
pracuj.pl	portal	całe województwo
inforpaca.pl	portal	całe województwo
praca.pl	portal	całe województwo
kariera.pl	portal	całe województwo
Białobrzegih.pl	portal	białobrzegi
Portal e-Ciechanów	portal	ciechanowski
Extra Ciechanów	prasa	ciechanowski



Tygodnik Ciechanowski	prasa	ciechanowski
Kurier garwoliński	portal	garwoliński
Portal e-Garwolin	portal	garwoliński
wirtualnygarwolin.pl	portal	garwoliński
Gazeta Ogłoszeniowa	prasa	garwoliński grójecki losicki miński radzymiński sokołowski warszawski węgrowski
Portal Gostynin	portal	gostyniński
obiektyw.info	portal	grodziski
Portal grojeckie.info	portal	grójecki
Portal kozienice.net	portal	kozienicki
Tygodnik OKO	prasa	kozienicki
Portal legionowo.olx.pl	portal	legionowski
Portal lipskocity.pl	portal	lipski
Portal losice.info	portal	łosicki
Gazeta Bezpłatna Echo	prasa	m. st. warszawa warszawski zachodni legionowski
Kurier makowski	portal	makowski
Nowy Tygodnik Makowski	prasa	makowski
Wirtualny Mińsk	portal	miński
Co słyhać?	prasa	miński
Tygodnik Nowy Dzwon	prasa	miński
Nowy Kurier Mławski	prasa	mławski
Gazeta Mławska	prasa	mławski
Internetowy Informator Ostrołęcki	portal	ostrołęcki
Portal e-ostrołęka	portal	ostrołęcki
Portal Kurier Ostrołęcki	prasa	ostrołęcki
Portal Moja Ostrołęka	portal	ostrołęcki
Rozmaitości Ostrołęckie	prasa	ostrołęcki
Tygodnik Ostrołęcki	prasa	ostrołęcki
Ostrowski Portal Internetowy	portal	ostrowski
Linia Otwocka	prasa	otwocki
Gazeta Nad Wisłą	prasa	piaseczyński
Portal piaseczno.edu.pl	portal	piaseczyński
Portal piasecznocity.pl	portal	piaseczyński
Portal plockogloszenia.pl	portal	płocki
Anonse	portal	płocki radomski warszawski siedlecki ostrołęcki
Portal Brwinów	portal	pruszkowski
Głos Pruszkowa	prasa	pruszkowski
Gazeta WPR - Bezpłatna Gazeta Regionalna	prasa	pruszkowski/grodziski
Portal ePrzasnysz	portal	przasnyski



Portal Kurier Przasnyski	prasa	przasnyski
Echo Dnia	prasa	radomski
Tygodnik Siedlecki	prasa	siedlecki
Portal Sierpc online	portal	sierpecki
Portal sochaczewianin.pl	portal	sochaczewski
Portal wpi.pl	portal	sochaczewski
Gazeta Sokołowska	prasa	sokołowski
Portal lomianki.info	portal	warszawski zachodni
Gazeta Łomiankowska	prasa	warszawski zachodni
Twoje Łomianki	prasa	warszawski zachodni
Kurier W	prasa	węgrowski wyszkowski wołomiński ostrowski legionowski pułtuski
Wieści Podwarszawskie	prasa	wołomiński
Moja Gazeta Regionalna	prasa	wołomiński
Nowy Express Regionalny	prasa	wołomiński legionowski m.st. warszawa
Nowy Wyszkowiak	prasa	wyszkowski
Wyszkowiak	prasa	wyszkowski
Portal Kurier Żuromiński	prasa	żuromiński

Rozpoznanie lokalnych rynków pracy

Analiza ofert pracy dla poszczególnych powiatów poprzedzona została wstępnym rozpoznaniem lokalnych rynków pracy dokonanym na podstawie dostępnych danych zastanych. Jego celem było, w szczególności, określenie głównych pracodawców działających na lokalnym rynku pracy oraz branż wiodących (np. ze względu na liczbę zatrudnionych). Pozwoliło to na analizę zebranych danych z uwzględnieniem kontekstu lokalnego w poszczególnych powiatach.

Dobór ogłoszeń do badania z wybranych publikatorów

Na potrzeby badania wykorzystano 6 069 ogłoszeń zebranych z publikatorów, w okresie od 1 maja do 15 czerwca. Próba została dobrana na poziomie poszczególnych tytułów publikatorów – na wstępie w sposób celowy wybrane zostały publikatory, a następnie w ramach każdego publikatora dobrana została próba ogłoszeń.

Dobór ofert pracy umieszczonych w powiatowych urzędach pracy

Próba została dobrana na poziomie wszystkich PUP-ów w województwie. Założono, że dana oferta pracy dotyczy powiatu, w którym jest zgłoszona. Zebrane ogłoszenia ukazały się z datą pomiędzy 1 maja a 15 czerwca 2014 roku. Jeżeli wylosowana oferta była ofertą powtórnie zgłoszoną w danym PUP w okresie objętym badaniem, była ona



wykluczana z próby. W sumie z mazowieckich PUP-ów pozyskano w tegorocznym pomiarze 4 248 ofert pracy zgłoszonych w tym okresie.

Stworzenie bazy ofert poddanych analizie

Po dobraniu ofert do badania stworzona została baza w formacie tekstowym, zawierająca wszystkie zebrane oferty. Zostały one zapisane w sposób umożliwiający edycję. Wszystkie istotne informacje z każdej oferty zostały umieszczone w pliku, w pełnym oryginalnym brzmieniu i zostały opatrzone unikalnym identyfikatorem oraz informacją o źródle. W przypadku ogłoszeń internetowych i prasowych wizerunek anonsu (np. print screen) został włączony do pliku jako informacja dodatkowa.





3. Analiza zebranych ofert pracy

3.1. Informacje o ogłoszeniach zebranych do analizy

Do analizy wykorzystano 10 317 ogłoszeń, z tego 6 069 pochodzących z publikatorów, a 4 248 z powiatowych urzędów pracy.

Oferty zbierane były w podziale na 39 powiatów województwa mazowieckiego i dwa miasta na prawach powiatu: Warszawę i Płock. Do celów analizy, do powiatów ostrołęckiego, radomskiego i siedleckiego włączone zostały miasta na prawach powiatu: Ostrołęka, Radom i Siedlce. W miastach tych nie istnieją odrębne miejskie urzędy pracy. Powiatowy urząd pracy obsługuje zarówno powiat, jak znajdujące się w nim miasto, nie było więc możliwości wyodrębnienia ofert dla tych dwóch obszarów. Poza tym, ze względu na lepszą infrastrukturę informacyjną i większe zagęszczenie ludności, często oferty pracy w powiecie publikowane są w mieście, co w konsekwencji uniemożliwia rozróżnienie, czy oferta dotyczy miasta czy sąsiednich obszarów.

W porównaniu z pomiarem z 2013 roku, obecnie zebrano więcej ofert pracy (porównywalną liczbę do zebranych w 2012 roku) – zarówno w publikatorach, jak i za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. O ile samej liczby zebranych ofert nie można traktować jako wskaźnika zjawisk zachodzących na rynku pracy², o tyle struktura regionalna może mieć związek z sytuacją w poszczególnych podregionach. Dlatego też należy odnotować, że największy wzrost liczby ofert miał miejsce w podregionie płockim, w którym ukazało się prawie 80% więcej ofert w porównaniu do 2013 roku. W podregionie siedleckim i warszawskim, w których w badaniu z 2013 roku zanotowano spadek liczby ofert, obecnie odnotowano odpowiednio 30-to i 50-cio procentowy wzrost. Należy jednak zaznaczyć, że podregion siedlecki charakteryzuje się najmniejszym wzrostem w województwie mazowieckim. Jedynym podregionem, w którym spadła liczba ofert w stosunku do badania z 2013 roku jest podregion ostrołęcki, w którym pojawiło się 3,8% ofert mniej. Jak wynika z badania prowadzonego w poprzednich latach, podregion ostrołęcki to region o stabilnej liczbie ofert pracy – w 2013 roku był to podregion, który odnotował najmniejszy spadek liczby ofert.

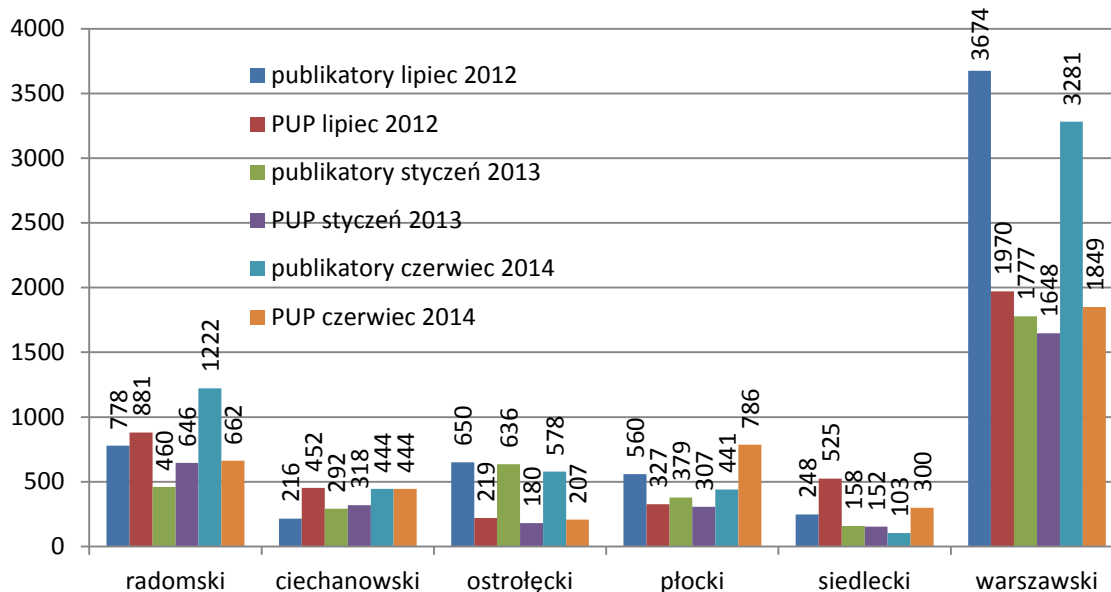
² Liczba ofert do analizy w poszczególnych pomiarach była określona w opisie przedmiotu zamówienia.



Wydaje się, że wzrost liczby ofert w podregionach nie wynika wyłącznie z sezonowych wahań, jest również odzwierciedleniem elastycznej reakcji rynku na poprawę koniunktury. Można jednak przyjąć, że przypadek podregionu ostrołęckiego świadczy o trwałej, nie najlepszej kondycji i stagnacji na tyle silnej, że popyt na pracę niewiele zależy od wahań koniunktury i kondycji ekonomicznej sąsiednich regionów.

Podobnie jak w poprzednich latach, więcej ogłoszeń pojawia się w dużych miastach. Wynika to nie tylko z koncentracji aktywności gospodarczej i większej liczby przedsiębiorstw (a w konsekwencji większej liczby miejsc pracy), ale także z bardziej rozbudowanej infrastruktury informacyjnej, szerszego dostępu do Internetu oraz z faktu większej popularności nieformalnych źródeł komunikacji w mniejszych ośrodkach (np. tablica ogłoszeń przy lokalnym sklepie). Utrzymuje się również tendencja, polegająca na tym, że w peryferyjnych powiatach województwa (ostrołęckim, siedleckim), gdzie poziom bezrobocia jest relatywnie wyższy, jednocześnie niska jest podaż ogłoszeń.

Wykres 1 Liczba opublikowanych ogłoszeń w podziale na źródło i rok badania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Oferty pracy w publikatorach były zamieszczane w większości bezpośrednio przez przedsiębiorców pragnących zatrudnić nowego pracownika. Tylko niecałe 10% ofert zamieściły agencje pośrednictwa pracy, przy czym połowa z tych ogłoszeń pochodziła od 10 najaktywniejszych agencji: Winckler Personal, About You.pl, Pro-Force Recruitment, Koncepcja Agencja Pośrednictwa Pracy, Grow Up Polska, HAYS Poland,

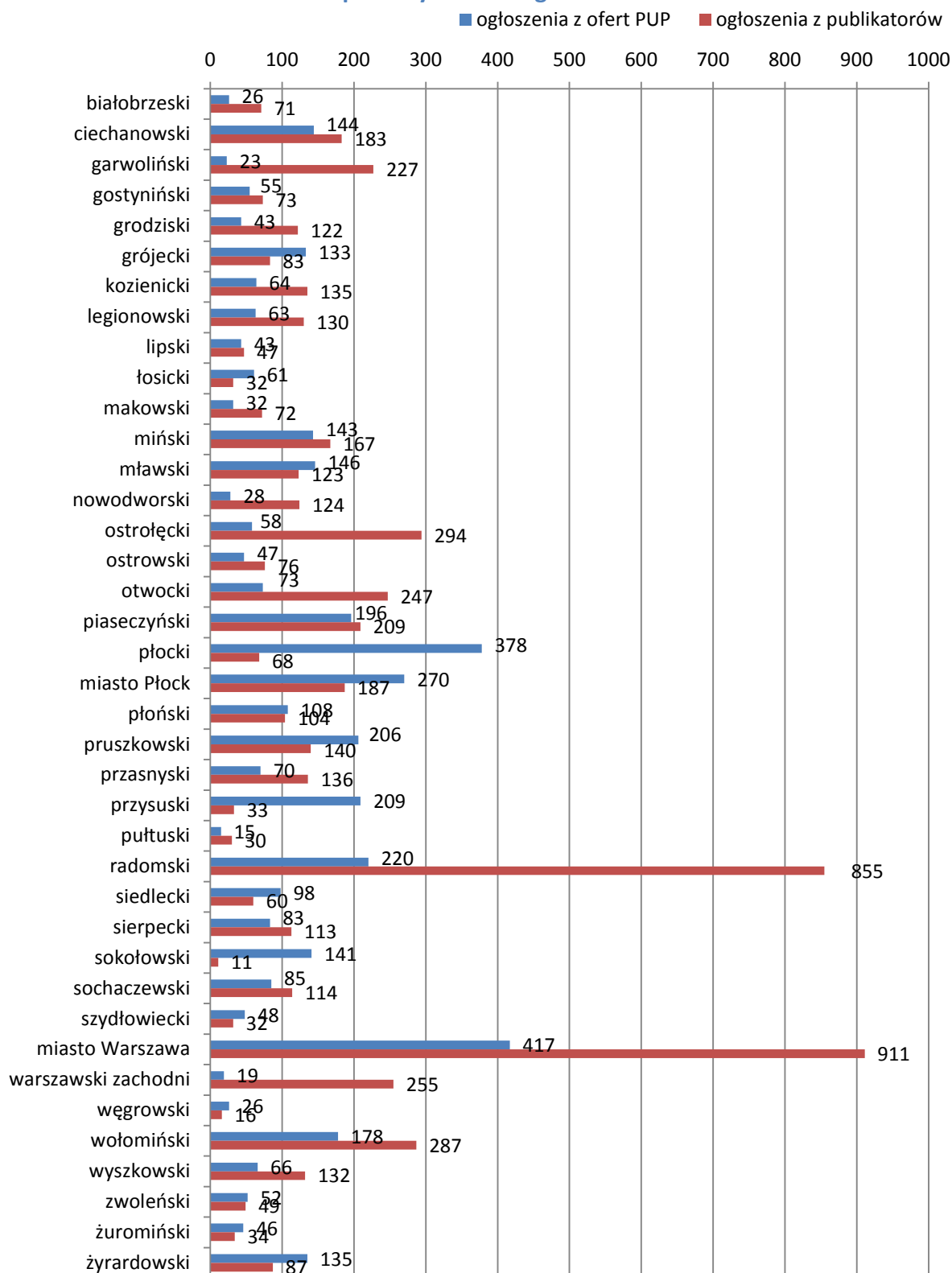


Manpower, Adecco Poland, PGB Human Resources, Randstad Polska. Tylko jedna oferta opublikowana została za pośrednictwem Platformy Integracji Osób Niepełnosprawnych. Warto odnotować aktywność powiatowych urzędów pracy, które – co stwierdzono zarówno ostatnio jak i w poprzednich latach – zamieszczały oferty nie tylko w swoich kanałach informacyjnych, ale często korzystały dodatkowo z publikatorów. W 5% ofert pośredniczyły specjalistyczne agencje pracy (właściwe dla konkretnych zawodów)³, co było analogiczne do tendencji w poprzednich pomiarach.

³ Na przykład niania.pl, którego oferty pojawiają się między innymi w careerjet.pl



Wykres 2. Liczba zebranych ogłoszeń w ramach badania z czerwca 2014 w podziale na powiaty i źródło ogłoszeń



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy



Podsumowanie

- **10 317** - liczba ogłoszeń poddanych analizie, z tego **6 069** opublikowanych w wybranych publikatorach, a **4 248** za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy;
 - **42** - liczba ogłoszeń zebranych w powiecie węgrowskim (najniższa wartość);
 - **1328** - liczba ogłoszeń zebranych w mieście Warszawa (najwyższa wartość);
 - **mniej niż 10%** - odsetek ofert zamieszczonych przez agencje pośrednictwa pracy (połowa z tych ogłoszeń pochodziła od 10 najaktywniejszych agencji).
-
- W peryferyjnych powiatach województwa (w ostrołęckim, siedleckim) relatywnie wysokiemu poziomowi bezrobocia towarzyszyła niewielka podaż ogłoszeń.
 - W najaktywniejszym ekonomicznie regionie warszawskim wzrost liczby ofert pracy był bardziej zauważalny niż w tych, do których stagnacja gospodarcza dotarła już w czasie poprzedniego pomiaru.

3.2. Oferty pracy według branż⁴

W badaniu zrealizowanym w 2014 roku relatywnie dużo znalazło się ofert pracy, w których nie specyfikowano branży pracodawcy. Ostatecznie do analizy przez pryzmat branż wykorzystano 2 956 ofert, czyli znacząco mniej niż w poprzednich pomiarach.

Najwięcej ofert pracy pochodziło od pracodawców z sektora: **handel** (20,1% wszystkich ofert z zadeklarowaną branżą pracodawcy, czyli o 1,6 punktu procentowego mniej niż w 2013 roku). W następnej kolejności oferty pracy pojawiały się w **przetwórstwie przemysłowym** (13,5% wobec 12,8% w poprzednim pomiarze). Następnie pojawiły się oferty z branż o sezonowym zapotrzebowaniu na pracę tj. w **budownictwie** (12% wobec 4,8% w poprzednim pomiarze) oraz w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (7,9% a więc tyle samo co w poprzednim pomiarze, niemniej, w styczniu 2013, branża ta była dopiero piątą w kolejności). Kolejne oferty dotyczyły pracy w branży **transportowej** (6,6% wobec 8,3% z 2013 roku), finansowej (6,2% wobec 7,2%), w pozostałej działalności usługowej (6,2% wobec 3,7%), w działalności naukowej i technicznej (5,1% wobec 6,5%). Największy spadek liczby ofert dotyczył działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej – w czerwcu 2014 roku odnotowano 4,5% takich ofert, a więc o ponad 6 punktów procentowych mniej niż w styczniu 2013.

⁴ Zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności

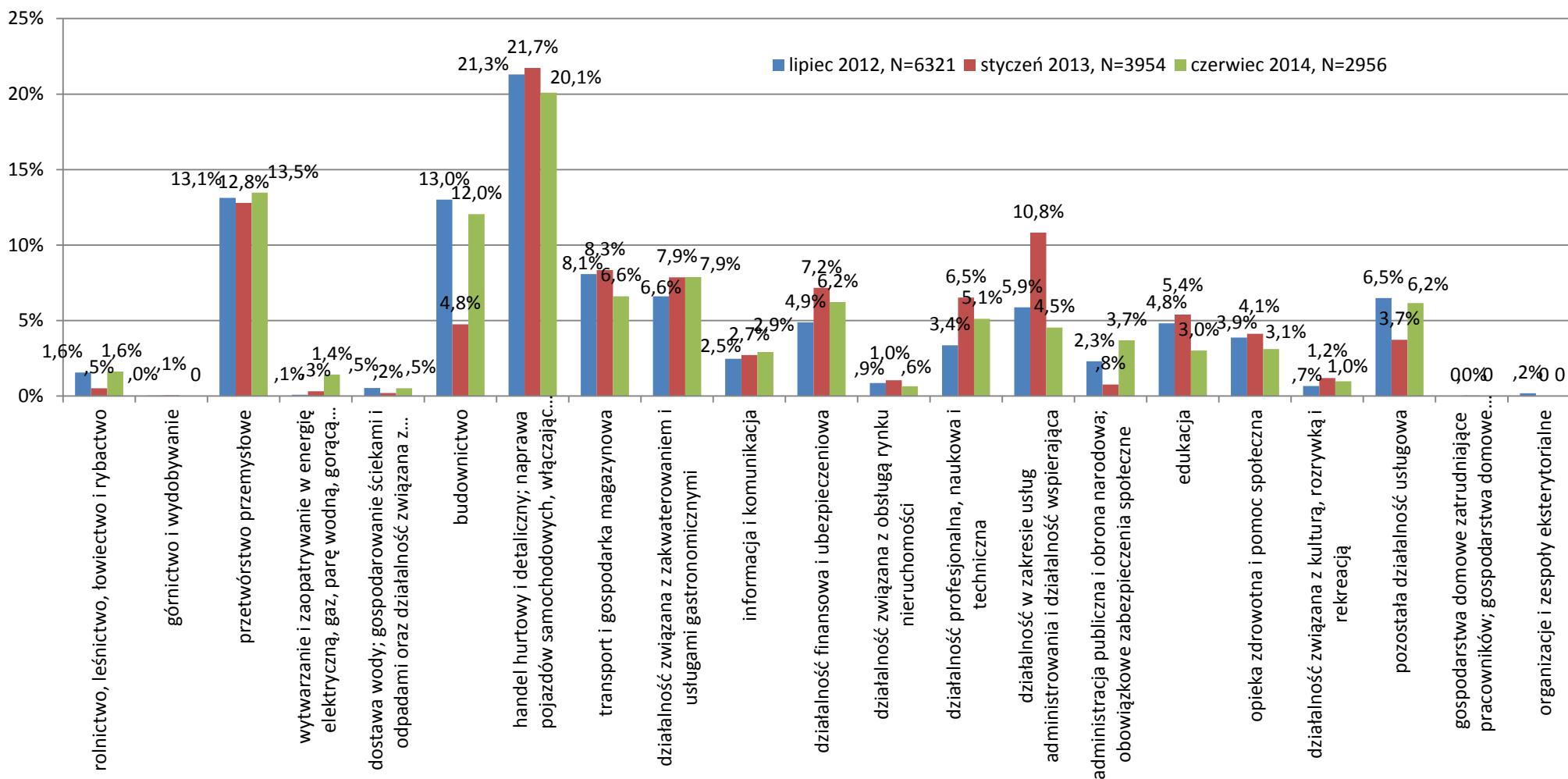




Należy także zwrócić uwagę na wzrost liczby ogłoszeń pochodzących z administracji publicznej (3,7% wobec 0,8% w pomiarze z 2013 roku) oraz na spadek liczby ogłoszeń w edukacji (3% wobec 5,4%). Liczba ofert w pozostałych branżach była nieznaczna i nie było tam większych różnic w porównaniu do badania prowadzonego w poprzednich latach.



Wykres 3. Odsetek ofert pracy w poszczególnych branżach w porównaniu z poprzednimi pomiarami



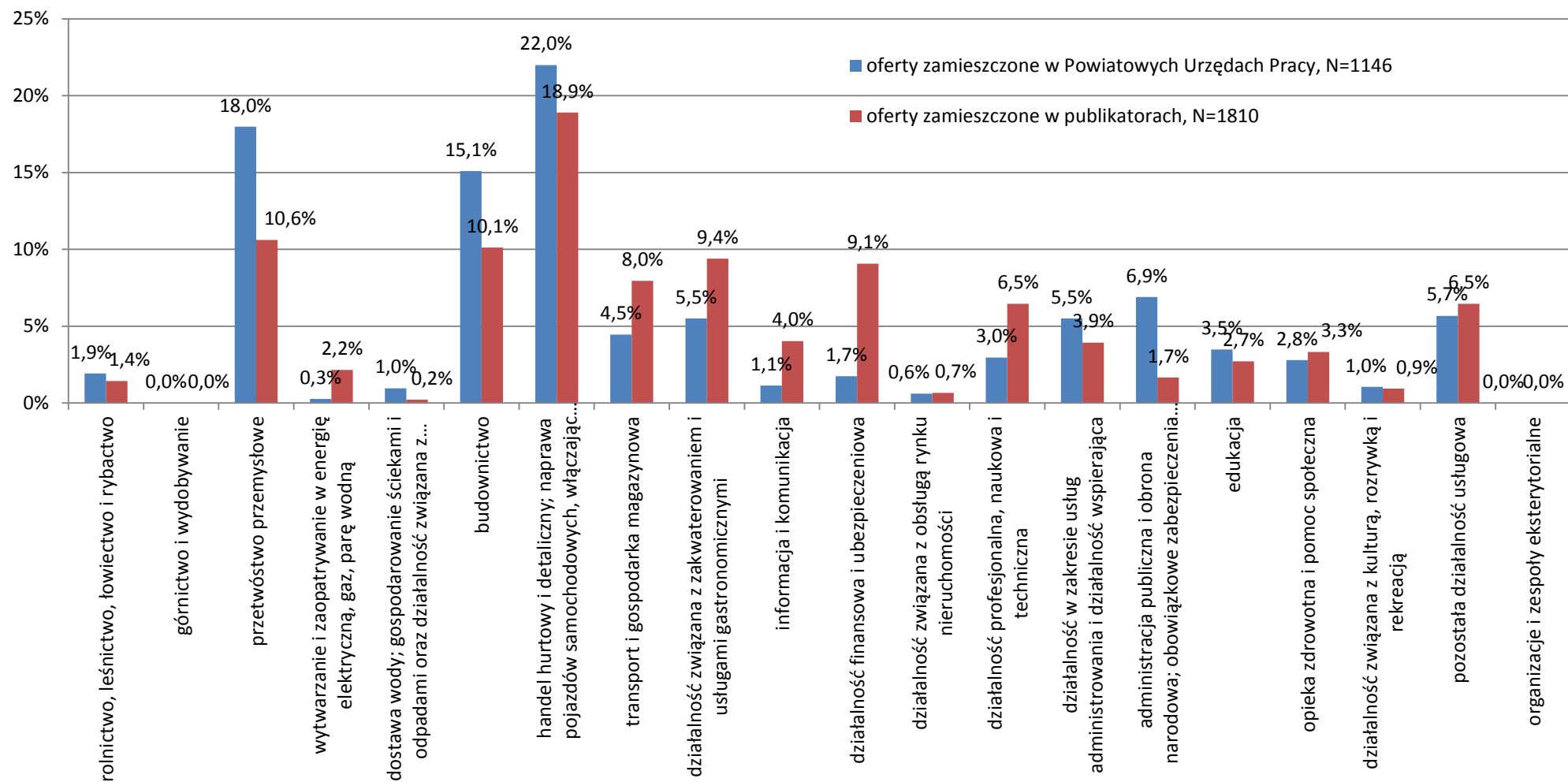
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy



Osoby poszukujące pracy w sektorze finansowym i ubezpieczeniowym (6,2% wszystkich ofert) wyraźnie częściej znajdują przeznaczone dla siebie oferty w publikatorach (9,1% ofert zamieszczonych w publikatorach), natomiast znacznie więcej przedsiębiorstw z sektora handlu (22% ofert publikowanych przez PUP), a także przetwórstwa przemysłowego (18% ofert publikowanych przez PUP), poszukuje pracowników za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Tendencje te zilustrowane są na Wykresie 3.



Wykres 4. Oferty pracy według branż i źródeł



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

W województwie mazowieckim pracy nie oferuje branża górnicza i energetyka (brak ofert), a z przedsiębiorstw odpowiedzialnych za wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną oraz za dostawę wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją pochodziły – odpowiednio – jedynie 42 i 15 ofert pracy. Ta tendencja nie zmieniła się od poprzedniego pomiaru. Nadal też trudno o pracę w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją, działalności związanej z rynkiem nieruchomości, ale też w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie.

Zaobserwowano istotne statystycznie różnice w rozkładzie ogłoszeń w podziale branżowym w poszczególnych podregionach, w odniesieniu do rozkładu ogółem, co zaprezentowane jest w Tabeli 1.

W regionie radomskim, w porównaniu do całego województwa, istotnie statystycznie mniej ogłoszeń ukazało się w rolnictwie (0% wszystkich ofert w podregionie), w budownictwie (7,3%) i finansach (2,7%). Więcej ofert niż w pozostałych podregionach publikowanych było natomiast przez pracodawców z branży związanej z handlem (27,9%), przemysłem (19,1%), a także w edukacji (6,1%). Podregion radomski był jedynym, w którym istotnie częściej, niż w pozostałych regionach, ukazywały się oferty pracy w przemyśle.

W regionie ciechanowskim w porównaniu do całego województwa istotnie statystycznie mniej ogłoszeń ukazało się w rolnictwie (0% wszystkich ofert w podregionie), w budownictwie (7,5%) i handlu (14%). Więcej ofert niż w pozostałych podregionach publikowanych było natomiast przez pracodawców z branży związanej z finansami (18,2%), działalnością profesjonalną i naukową (12%) oraz z informacją i komunikacją (9,7%). Podregion ciechanowski był jedynym, w którym istotnie częściej, niż w pozostałych regionach, ukazywały się oferty pracy z firm zajmujących się dostawą wody i działalnością związaną z rekultywacją.

W podregionie ostrołęckim dla odmiany istotnie statystycznie nadreprezentowane były oferty pochodzące z rolnictwa (8,1% ofert w podregionie) oraz oferty pracy w transporcie (17,4%). Istotnie rzadziej, niż w całym województwie, poszukiwano pracowników w finansach (2,7%), a także w edukacji (0,8%) i opiece zdrowotnej (0%).



Mieszkańcy podregionu płockiego istotnie częściej mogą odnaleźć oferty pracy w budownictwie (16% ofert w podregionie). Istotnie częściej niż w innych podregionach pracodawcy poszukiwali pracowników również w administracji publicznej (8,1%), działalności w zakresie usług administrowania (6,2%) oraz w opiece zdrowotnej (4,5%). Niedoreprezentowane były natomiast ogłoszenia oferujące pracę w hotelarstwie i gastronomii (3,8%) oraz w transporcie (3,3%).

W podregionie warszawskim daje się zauważyć wiele cech charakterystycznych: np. istotnie statystycznie mniej ogłoszeń oferujących pracę w branży profesjonalnej i technicznej (3,4%), informacji i komunikacji (1,6%), administracji publicznej (1,6%), opiece zdrowotnej (1,4%) i w rolnictwie (0,6%). Natomiast istotnie więcej ofert pracy można było znaleźć w hotelarstwie i gastronomii (12,5%) oraz w pozostałych usługach (8,4%). Wiele z tych różnic wynika z faktu, że w podregionie ukazuje się generalnie więcej ofert – 1191 ogłoszeń zawierających informację o branży pracodawcy, podczas gdy w pozostałych regionach ukazało się średnio po 353 takich ofert. Taka liczebność i większa różnorodność działalności gospodarczych prowadzonych w podregionie warszawskim powoduje, że udział poszczególnych branż w ofertach pracy jest bardziej rozproszony niż w reszcie województwa.





Tabela 1. Rozkład ogłoszeń zebranych w ramach badania z czerwca 2014 roku w podziale branżowym w poszczególnych podregionach

Branża																					
ogółem	N=	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	U
	2956	1,6%	0%	13,5%	1,4%	0,5%	12,0%	20,1%	6,6%	7,9%	2,9%	6,2%	0,6%	5,1%	4,5%	3,7%	3,0%	3,1%	1,0%	6,2%	0%
Subregion																					
radomski	262	0%*	0%	19,1%*	1,1%	0,4%	7,3%*	27,9%*	4,6%	8,8%	1,5%	2,7%*	0,4%	2,7%	1,9%*	1,9%	6,1%*	3,1%	0,8%	9,9%*	0%
ciechanowski	308	0%*	0%	9,7%	5,5%*	0%	7,5%*	14,0%*	2,3%*	1,3%*	9,7%*	18,2%*	0%	12,0%*	3,9%	2,3%	1,6%	8,4%*	0%	3,6%	0%
ostrołęcki	258	8,1%*	0%	12,0%	0%	0%	10,1%	18,2%	17,4%*	7,4%	3,1%	2,7%*	0%	3,9%	3,5%	1,9%	0,8%*	0%*	1,2%	9,7%*	0%
płocki	902	2,2%	0%	14,6%	1,0%	0,4%	16,0%*	19,1%	3,3%*	3,8%*	2,7%	5,4%	0,8%	6,0%	6,2%*	8,1%*	2,3%	4,5%*	1,4%	2,1%*	0%
siedlecki	35	0%	0%	2,9%	0%	0%	11,4%	22,9%	14,3%	11,4%	2,9%	8,6%	2,9%	8,6%	8,6%	0%	2,9%	0%	0%	2,9%	0%
warszawski	1191	0,6%*	0%	12,9%	1,1%	0,8%	11,8%	21,1%	8,1%	12,5%*	1,6%*	5,2%	0,8%	3,4%*	4,1%	1,6%*	3,7%	1,4%*	0,9%	8,4%*	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$

Legenda oznaczenia branży:			
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	A	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	K
Górnictwo i wydobywanie	B	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	L
Przetwórstwo przemysłowe	C	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	M
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i pow. do układów klimatyzacyjnych	D	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	N
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	E	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	O
Budownictwo	F	Edukacja	P
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	G	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Q
Transport i gospodarka magazynowa	H	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	R
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	I	Pozostała działalność usługowa	S
Informacja i komunikacja	J	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	U



Podsumowanie

- **20,1%** wszystkich ofert (najwięcej) – ogłoszenia z sektora: handel;
- **12%** – oferty w branży budowlanej w pomiarze z 2014 roku, co stanowi największy wzrost w porównaniu do badania ze stycznia 2013 roku (4,8%) i nieomal wyrównanie w stosunku do badania w lipcu 2012 roku (13%);
- **13,5%** – ogłoszenia dla pracowników w przetwórstwie przemysłowym – drugiej po handlu najczęściej poszukującej pracowników branży;
- Branża budowlana odnotowała wyraźny wzrost popytu na pracę.
- Branże częściej ogłaszające się w PUP to handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo przemysłowe, podczas gdy sektor finansowy i ubezpieczeniowy częściej zamieszcza oferty w publikatorach.
- W subregionie ciechanowskim zanotowano relatywnie więcej ogłoszeń z sektora finansów, w ostrołęckim – z sektora handlu, w plockim – z budownictwa,
- W subregionie warszawskim występuje tradycyjnie najsilniejsze zróżnicowanie ogłoszeń pochodzących z wielu sektorów.

3.3. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów⁵

Informację o zawodzie poszukiwanego kandydata do pracy zawierało łącznie 9 345 ofert. Największa liczba ogłoszeń dotyczyła zatrudnienia dla pracowników usług i sprzedawców (23,1% wszystkich ofert zawierających informacje o zawodach w porównaniu do 26,8% w badaniu z 2013 roku). Drugą najczęściej poszukiwaną grupą zawodową byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inny średni personel (odpowiednio 18,5% i 13% w porównaniu do 12,4% i 14,7% w styczniu 2013). Bardzo niewiele – o 0,5 punktu procentowego więcej niż w 2013 roku (2,6%) – ukazało się ofert pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Wyraźny wzrost procentowy odnotowano w przypadku ofert przeznaczonych dla rolników, ogrodników, leśników i rzemieślników. Podczas gdy zimą 2013 oferowano im zatrudnienie w nieco ponad 0,5% mazowieckich ofert pracy, wiosną 2014 takich ofert było ich już ponad 1,2%. Obiektywnie niewielka liczba ofert w rolnictwie wynika ze specyfiki tej branży i właściwych dla niej kanałów i sposobów poszukiwania pracowników (metody nieformalne, oparte na kontaktach osobistych i rodzinnych).

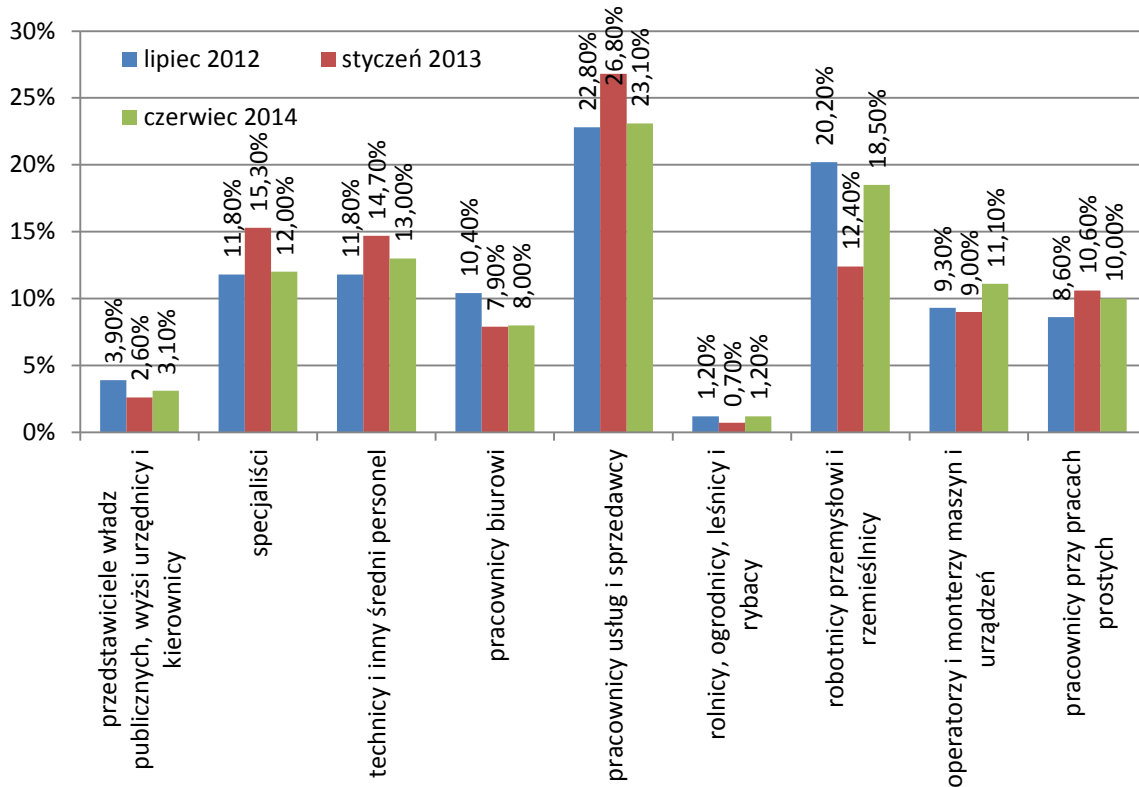
⁵ Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności zgodnej z Międzynarodowym Standardem ISCO-08.



Z kolei największy spadek miał miejsce wśród ofert przeznaczonych dla specjalistów (specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; do spraw zdrowia, nauczania i wychowania; do spraw ekonomicznych i zarządzania; do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych; z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury) – w pomiarze z wiosny 2014 roku ofert tych było 12% wobec 15,3% w styczniu 2013.)

Z analizy ogłoszeń wyłania się obraz rynku pracy, na którym gros pracowników poszukiwanych jest w handlu i usługach. Poza tym znaczny udział mają oferty dla specjalistów oraz techników i średniego personelu. Wydaje się, że następuje odrodzenie popytu na pracę robotników przemysłowych i rzemieślników, a wzrost odnotowano w liczbie ogłoszeń dla operatorów maszyn i urządzeń.

Wykres 5. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w poszczególnych pomiarach

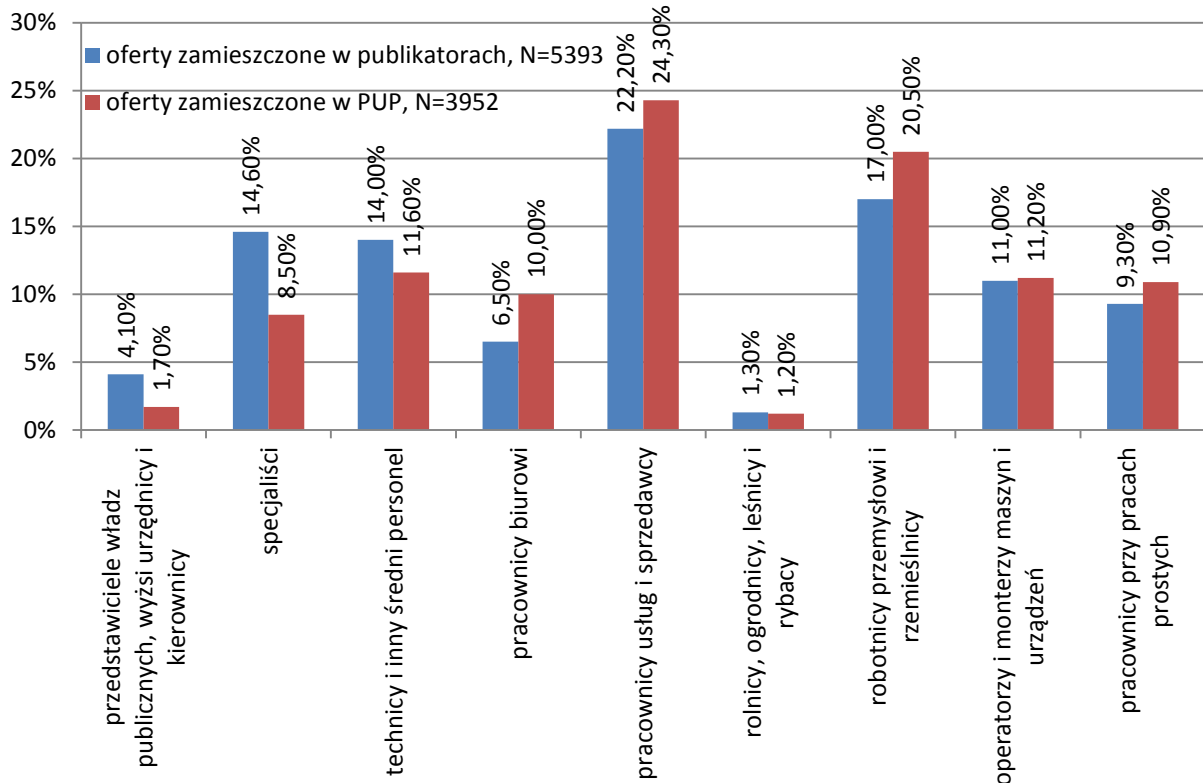


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Pracodawcy chcący zatrudnić specjalistów – jak w poprzednich latach – rzadziej poszukują ich za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, częściej wybierając inne media do publikowania swoich ofert. Również niewielka liczba ofert pracy dla

pracowników szczebla kierowniczego oraz urzędników wynika ze specyfiki tych grup, które zatrudniane są raczej w wyniku konkursów lub rekrutacji za pośrednictwem strony właściwego urzędu lub firmy, a nie ogólnych publikatorów czy powiatowych urzędów pracy.

Wykres 6. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

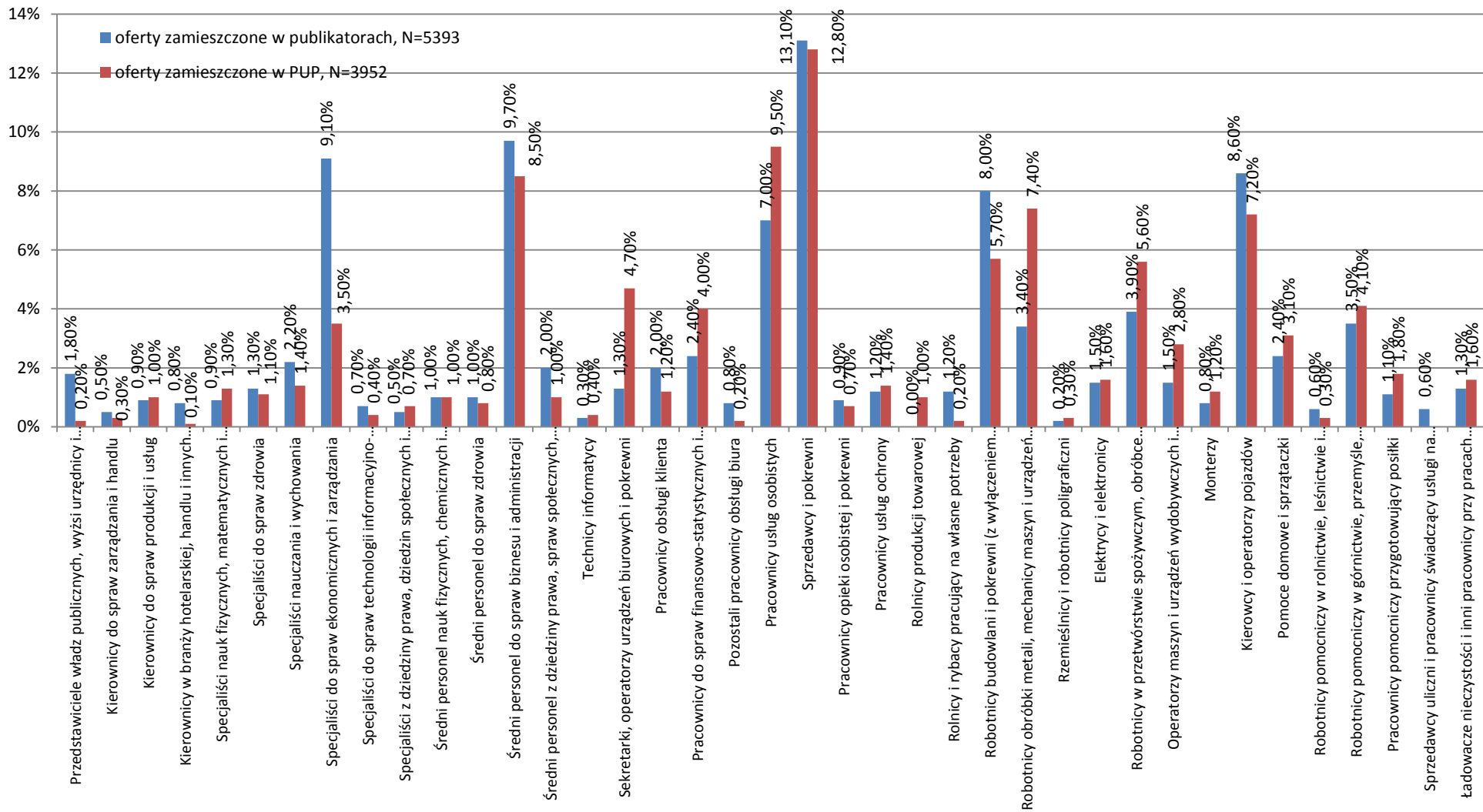
Analizując ogłoszenia według zawodów sklasyfikowanych bardziej szczegółowo (Wykres 7), można zauważyć, że wśród ogłoszeń dla pracowników usług i sprzedawców główną pozycję zajmują rzeczywiście oferty dla sprzedawców (13,1% ofert z publikatorów i 12,8% ofert publikowanych za pośrednictwem PUP). Najczęściej poszukiwanymi wysoko kwalifikowanymi pracownikami byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (9,1% wśród ofert z publikatorów i 3,5% ofert z PUP), średni personel poszukiwany był najczęściej w obszarze biznesu i administracji (9,7% ofert z publikatorów i 8,5% ofert z PUP). Tak jak w badaniu z 2013 roku, pozostałe branże wyraźnie rzadziej oferowały pracę dla personelu średniego szczebla. Często poszukiwani byli pracownicy z zawodem kierowcy (8,6% ofert w publikatorach i 7,2%



ofert z PUP). Inaczej, niż w badaniu z 2013 roku, wśród ofert kierowanych do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników dominowały oferty dla robotników budowlanych (wzrost z 2,4% ofert w publikatorach i 4,3% w PUP do odpowiednio 8% i 5,7%).



Wykres 7. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy



W przypadku ofert kierowanych do specjalistów we wszystkich podregionach, poza podregionem ostrołęckim, miała miejsce nadreprezentacja ofert w publikatorach, jednak istotnie statystyczna była ona wyższa tylko w podregionie ciechanowskim. Odwrotną tendencję zaobserwowano w przypadku ogłoszeń dla robotników przemysłowych, budowlanych i rzemieślników – w wielu regionach częściej poszukiwano ich za pośrednictwem PUP niż niezależnych publikatorów, jednak różnica ta okazała się być istotna jedynie w przypadku regionu płockiego.

Patrząc przez pryzmat podregionów, można zauważyć, że występuje szereg istotnych różnic w typie publikatorów, gdzie można znaleźć ogłoszenia dla poszczególnych zawodów.

W podregionie radomskim istotnie statystycznie rzadziej (16,1%) pojawiały się w publikatorach ogłoszenia dla pracowników usług i sprzedawców – oferty dla nich stanowiły aż 24,9% ofert zamieszczanych w PUP. Istotnie częściej pojawiały się w publikatorach oferty dla wyższych urzędników i kierowników (10%), wobec jedynie 0,6% ofert zamieszczanych w PUP.

W podregionie ciechanowskim istotnie częściej (odpowiednio 25,6% i 21,3%) pojawiały się w publikatorach ogłoszenia dla specjalistów oraz techników i średniego personelu – oferty dla nich stanowiły odpowiednio 9,1% i 8,4% ofert zamieszczanych w PUP.

W publikatorach regionu ostrołęckiego istotnie częściej pojawiały się oferty dla operatorów i monterów maszyn – aż 19,7% wszystkich ofert w publikatorach w podregionie.



Tabela 2. Zawód poszukiwanych pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń

		N=	wyżsi urzędnicy i kierownicy	specjaliści	technicy i średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedawcy	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	pracownicy przy pracach prostych
Subregion											
radomski	publikator	1113	10,00%*	15,10%	15,50%	4,60%	16,10%*	4,60%	17,20%	13,00%	4,00%
	PUP	647	0,60%	6,30%	9,30%	11,30%	24,90%	1,70%	20,90%	10,40%	14,70%
ciechanowski	publikator	390	4,10%	25,60%*	21,30%*	4,10%	19,20%	0,50%	12,30%	5,90%	6,90%
	PUP	419	2,40%	9,10%	8,40%	6,40%	22,00%	0,70%	25,30%	16,50%	9,30%
ostrołęcki	publikator	503	1,40%	10,90%	9,90%	2,00%	20,30%	1,00%	23,70%	19,70%*	11,10%
	PUP	198	1,50%	11,10%	9,10%	7,10%	22,20%	1,00%	23,20%	14,10%	10,60%
płocki	publikator	401	3,00%	15,00%	22,20%*	3,00%	16,00%	1,50%	21,90%	10,70%	6,70%
	PUP	747	2,90%	7,10%	14,50%	5,90%	21,60%	2,50%	27,40%*	10,30%	7,80%
siedlecki	publikator	93	4,30%	18,30%	10,80%	8,60%	23,70%	2,20%	14,00%	14,00%	4,30%
	PUP	292	0,70%	6,80%	9,90%	14,00%	24,00%	2,10%	19,50%	13,00%	9,90%
warszawski	publikator	2893	2,50%	13,50%	12,20%	8,70%	26,10%	0,10%	15,90%	9,30%	11,90%
	PUP	1649	1,50%	9,80%	12,70%	12,00%	26,30%	0,40%	15,90%	9,90%	11,50%

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$

W podregionie plockim istotnie częściej (22,2%) pojawiały się w publikatorach ogłoszenia dla techników i średniego personelu – oferty dla nich stanowiły 14,5% ofert zamieszczanych w PUP. Z kolei w PUP istotnie częściej pojawiały się oferty dla robotników przemysłowych i rzemieślników (27,4% wobec 21,9% ofert w publikatorach)

Techników i średniego personelu istotnie częściej poszukiwano w podregionie ciechanowskim i plockim, choć głównie za pomocą publikatorów.

W publikatorach podregionu warszawskiego częściej pojawiały się oferty dla specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców, rzadziej natomiast dla robotników przemysłowych oraz operatorów maszyn i urządzeń.

W podregionie siedleckim (tak jak w badaniu z 2013 roku) i warszawskim, struktura zawodów oferowanych w ogłoszeniach o pracę nie odbiegała istotnie statystycznie od wynikającej z analizy przeprowadzonej dla całego województwa.

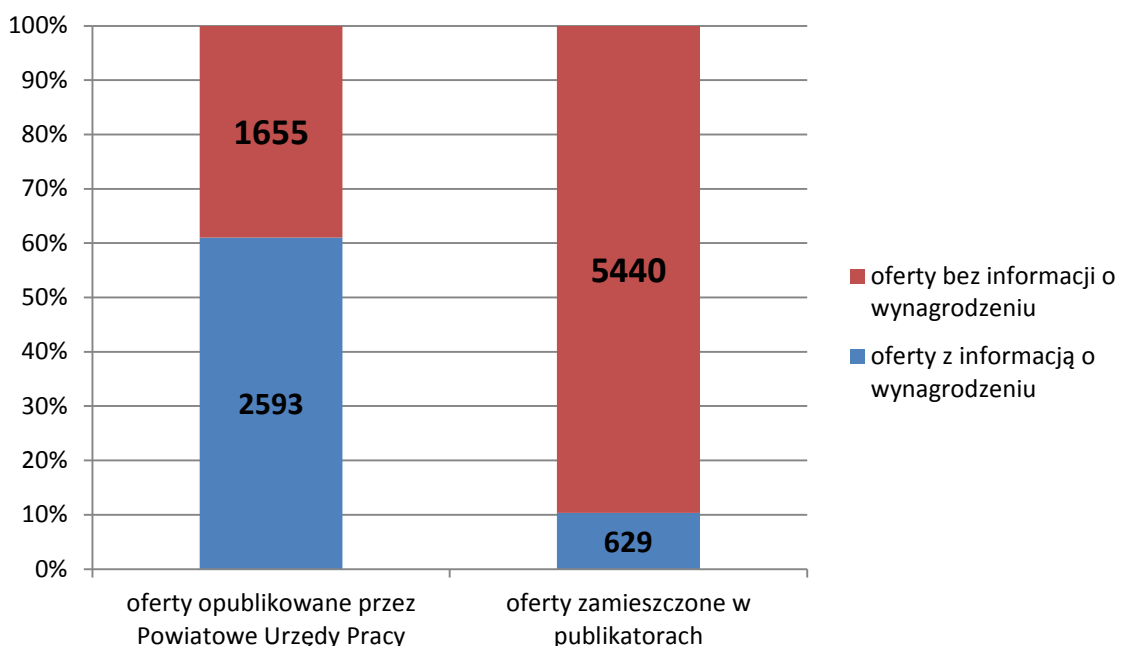
Podsumowanie

- **23,1%** (najwięcej) wszystkich ofert zawierających informacje o zawodach to ogłoszenia dla pracowników usług i sprzedawców;
- **18,5%** wszystkich ogłoszeń to te, w których poszukiwano robotników przemysłowych, budowlanych i rzemieślników, co stanowi drugi w kolejności spośród poszukiwanych zawodów;
- **12%** wszystkich ofert jest przeznaczonych dla specjalistów (największy spadek w stosunku do badania z 2013 roku)
- **25,6%** ogłoszeń w publikatorach w podregionie ciechanowskim stanowią ogłoszenia dla specjalistów (najsilniejsza nadreprezentacja tego źródła ogłoszeń – 12% w skali województwa);
- **27,4%** ofert PUP w podregionie plockim stanowią oferty dla robotników przemysłowych i rzemieślników (najsilniejsza nadreprezentacja tego źródła ogłoszeń – 18,5% w skali województwa mazowieckiego);
- Najwięcej pracowników poszukiwanych jest w handlu i usługach. Poza tym znaczny udział mają oferty dla specjalistów oraz techników i średniego personelu. Wydaje się, że następuje odrodzenie popytu na pracę robotników przemysłowych i rzemieślników, a wzrost odnotowano w liczbie ogłoszeń dla operatorów maszyn i urządzeń.

3.4. Informacje dotyczące wynagrodzenia za pracę proponowanego w ofertach

Tylko w co trzeciej ofercie pracy znaleźć można informację o przewidywanym wynagrodzeniu dla pracownika. Najczęściej (61% ofert PUP) informacja ta pojawia się w ogłoszeniach zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy, w publikatorach pracodawcy znacznie rzadziej (tylko w 10,4% ofert) ujawniają przyszłą pensję poszukiwanego pracownika. Wynikać to może z faktu, iż powiatowe urzędy pracy są nośnikami ofert sformalizowanych, a ich pozyskiwanie i publikowanie następuje według ustalonego szablonu. Pomimo tego jednak ponad jedna trzecia ofert publikowanych za ich pośrednictwem nie specyfikuje tej informacji⁶. Wnioskować należy, że **wynagrodzenie jest dla pracodawców zagadnieniem, którego wolą nie ujawniać na etapie oferty**. Można przypuszczać, że jest to parametr, który nie jest przypisany do stanowiska, lecz podlega negocjacji, jako wynikowa atrakcyjności kandydata i jego unikatowości na rynku pracy.

Wykres 8. Oferty ze wskazaniem wynagrodzenia w podziale na źródło



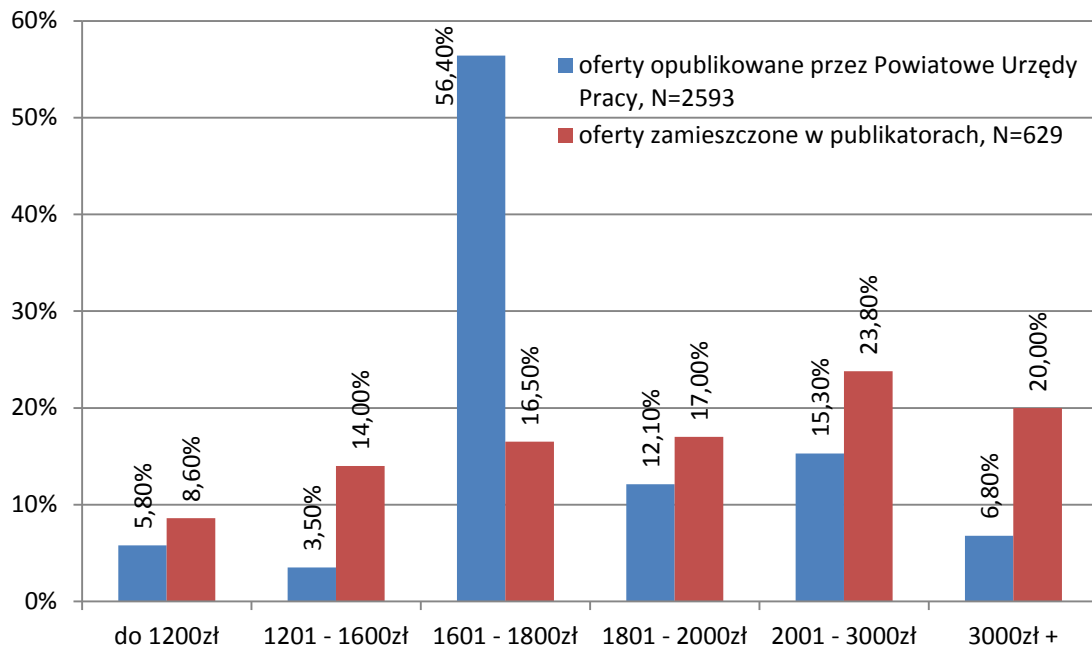
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

⁶ w PUP z powiatów: plockiego, miasta Płock, przysuskiego, wołomińskiego, żyrardowskiego, kozienickiego, szydlowieckiego, ostrowskiego żadna z ofert nie zawierała informacji o wynagrodzeniu. W wielu innych powiatach niektóre oferty zawierały tę informację a inne nie, zaś w 23 powiatach informacja ta była w przypadku wszystkich lub niemal wszystkich ofert.



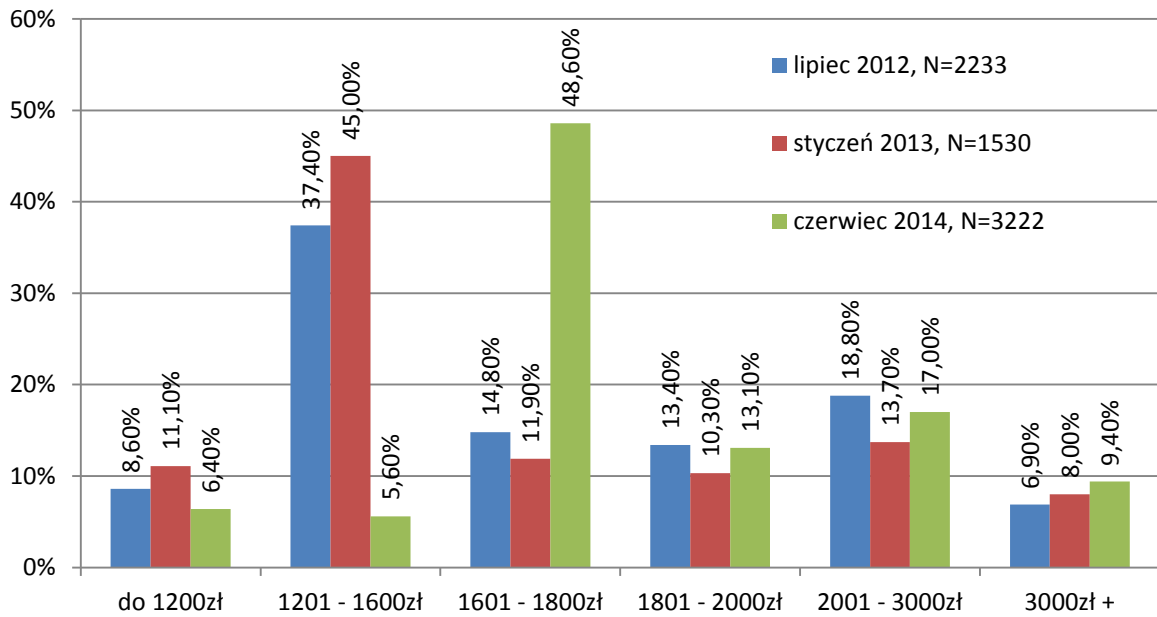
Większość ogłoszeń o pracę oferuje płacę w przedziale: 1600 – 1800 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne. W odniesieniu do ofert publikowanych przez PUP, zjawisko to rysuje się jeszcze wyraźniej niż w przypadku pomiaru z 2012 i 2013 roku. Odsetek ofert specyfikujących wynagrodzenie w tym przedziale w przypadku PUP wzrósł z 52,7% w 2013 roku do 56,4%, a w przypadku publikatorów spadł z 17,8% do 16,5%. Jednak w przypadku publikatorów najczęściej oferowanym wynagrodzeniem stało się wynagrodzenie w przedziale 2001-3000 zł. Należy zauważyć też ciągle rysujące się znaczne różnice w rozkładzie wynagrodzeń w zależności od tego, czy oferta zamieszczona była w publikatorze czy ogłaszana przez powiatowy urząd pracy. Wśród ofert PUP ponad połowa oferuje płacę minimalną. Nieco ponad 9% ofert to oferty wynagradzane w przedziałach poniżej 1600 zł. Są to oferty w niepełnym czasie pracy lub umowy cywilno-prawne. Pracę powyżej 3000 zł oferuje niecałe 6,8% urzędowych ogłoszeń. Rozkład wynagrodzeń w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach jest dużo bardziej równomierny, choć prawie co czwarta oferta, zawierająca informację o wynagrodzeniu, oferuje płacę niższą od minimalnej. Ma to związek z faktem, że pracodawcy, zamieszczając oferty w publikatorach, mogą pozwolić sobie na większą dowolność w charakteryzowaniu stanowiska pracy – częściej, niż w przypadku ofert PUP, oferowane są prace dorywcze, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, prace sezonowe, wynagradzane w systemie akordowym lub prowizyjnym. W ogłoszeniach tych wymiar czasu pracy i płacy jest często elastycznie ustalany między pracodawcą a pracownikiem. Wśród ofert PUP znajdziemy więcej takich, które dotyczą prostych prac i są kierowane do osób o niskich kwalifikacjach, dlatego, podobnie jak w badaniu z 2013 roku, jedynie co piąta oferta PUP informująca o wynagrodzeniu zakłada płacę przewyższającą 2 000 zł.



Wykres 9. Oferowane wynagrodzenie w zależności od źródła oferty

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Ogólnie, można zaobserwować wzrost oferowanych wynagrodzeń w porównaniu z poprzednim pomiarem. Taki stan rzeczy nie ma jednej przyczyny. Z jednej strony, spadek bezrobocia i poprawa koniunktury przesunęły argumenty negocjacyjne na rynku pracy na rzecz pracowników z drugiej strony, tradycyjnie środek roku jest najbardziej prężnym gospodarczo sezonem. Wzrost zapotrzebowania na pracę w szczególności dotyczy takich branż jak budownictwo czy rolnictwo. Może to być również efektem zmiany regulacji prawnych dotyczących wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. **W przedziale zawierającym zaktualizowane minimalne wynagrodzenie nastąpił ponad trzykrotny wzrost liczby ofert pracy.**

Wykres 10. Oferowane wynagrodzenie w poszczególnych pomiarach


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Generalnie, w badaniu z czerwca 2014 roku zaobserwowano istotny wzrost wysokości proponowanych wynagrodzeń – o ile w 2012 r i 2013 r. wartością modalną był przedział 1200 – 1600 zł, o tyle w 2014 roku jest to przedział 1600 - 1800 zł.

Tabela 3. Oferowane wynagrodzenie w podziale na podregiony

Ogółem	N=	do 1200	1201-1600	1601-1800	1801-2000	2001-3000	3000+
	3222	6,4%	5,6%	48,6%	13,1%	17,0%	9,4%
Subregion							
radomski	332	4,5%	5,4%	65,7%*	11,7%	10,2%	2,4%
ciechanowski	483	3,3%	2,1%	62,1%*	11,6%	7,5%	13,5%
ostrołęcki	191	6,8%	1,6%	52,4%	9,9%	12,0%	17,3%
płocki	211	3,8%	,9%	51,7%	15,6%	7,1%	20,9%*
siedlecki	237	7,6%	3,8%	69,2%*	6,8%	10,1%	2,5%
warszawski	1768	7,6%	7,7%	38,2%*	14,6%	23,5%*	8,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy,

* oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$

Analizując wynagrodzenie oferowane w ogłoszeniach o pracę w podziale na subregiony (Tabela 3), można zaobserwować istotne statystycznie różnice w przypadku wszystkich podregionów z wyjątkiem ostrołęckiego, które dotyczą przede wszystkim przedziału zawierającego minimalne wynagrodzenie. Istotnie częściej oferowano pracę



z proponowanym wynagrodzeniem w tym przedziale w podregionie siedleckim, radomskim i ciechanowskim – oferty te stanowiły odpowiednio 69,2%, 65,7%, i 62,1% z grona ofert z podanym wynagrodzeniem.

Istotnie rzadziej wynagrodzenie z przedziału 1600-1800 zł oferowane było w podregionie warszawskim (38,2% ofert). W subregionie warszawskim istotnie częściej pojawiają się także oferty z proponowanym wynagrodzeniem w przedziale 2001–3000 zł. W tym przedziale mieściło się 23,5% wśród ofert z podanym wynagrodzeniem.

Oferty z wynagrodzeniem z przedziału powyżej 3000 zł istotnie częściej pojawiały się w podregionie płockim, gdzie zamieszczono ich 20,9% (wśród ofert w podregionie zawierających informacje o proponowanym wynagrodzeniu) wobec 9,4% takich ofert w województwie mazowieckim.

Pamiętając, że informacje o oferowanym wynagrodzeniu były zawarte jedynie w nieco ponad 31,2% ogłoszeń, to jednak z przedstawionej analizy wyłania się obraz subregionów radomskiego, ciechanowskiego i siedleckiego jako charakteryzujących się częstszymi ofertami niższych wynagrodzeń oraz warszawskiego i płockiego, w którym istotnie statystycznie częściej można znaleźć ofertę lepiej płatnej pracy. Trzeba jednak pamiętać, że dokładna analiza na poziomie podregionów posiada ograniczenia z uwagi na nieduże liczebności zebranych ogłoszeń, w których deklarowana jest wysokość wynagrodzenia. Z tego względu zrezygnowano z analizy ofert w podregionach pod kątem wynagrodzenia w podziale na źródło, tj. publikatory oraz PUP.

Najwyższe kwoty wynagrodzenia najczęściej oferowane były robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom, gdzie płaca powyżej 3 tysięcy zł była proponowana w aż 30,1% ogłoszeń skierowanych do tej grupy zawodowej. Poza nimi, największą szansę na zarobki na tym poziomie mogli uzyskać operatorzy i monterzy maszyn (20,8%).

Spadek w obrębie ofert z wysokim wynagrodzeniem zarysował się w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników, kierowników – obecnie wynagrodzenie powyżej 3000 zł oferowane było w 6,1% ogłoszeń a w badaniu ze stycznia 2013 roku – w 9,6%. Ta sama tendencja dotyczy ofert dla specjalistów, gdzie



obecnie w 16,8% ofert specyfikowano wynagrodzenie z poziomu 3000 zł i więcej wobec 38,4% takich ofert w styczniu 2013.

Tabela 4. Wynagrodzenie oferowane w poszczególnych zawodach

	do 1200zł	1201 - 1600zł	1601 - 1800zł	1801 - 2000zł	2001 - 3000zł	3000zł +
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,60%	1,30%	0,70%	0,80%	2,10%	6,10%
specjaliści	9,70%	5,10%	4,40%	16,50%	9,80%	16,80%
technicy i inny średni personel	15,70%	9,00%	9,30%	14,90%	13,00%	9,00%
pracownicy biurowi	9,20%	6,40%	10,90%	6,70%	9,80%	3,20%
pracownicy usług i sprzedawcy	25,90%	39,10%	27,60%	21,10%	16,30%	9,00%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2,20%	2,60%	0,50%	0	0	1,40%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6,50%	7,10%	20,90%	19,80%	24,50%	30,10%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,20%	4,50%	12,80%	8,70%	17,00%	20,80%
pracownicy przy pracach prostych	27,00%	25,00%	12,90%	11,60%	7,50%	3,60%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert

O ponad 20 punktów procentowych spadł odsetek ofert proponujących wynagrodzenie wyższe od minimalnej płacy za pracę na stanowisku specjalisty (w przedziałach powyżej 1800 zł.). W odróżnieniu do badania z 2013 roku, gdzie nie było możliwości zarobienia powyżej 2000 zł w rolnictwie, obecnie pojawiło się 1,4% takich ofert w branży. Najniższe wynagrodzenia oferowane były pracownikom wykonującym proste prace (kwotę do 1 200 zł oferowano w 27% ogłoszeń) i sprzedawcom (25,9%) za pracę w niepełnym wymiarze godzin lub w ramach umów cywilno-prawnych.

Podsumowanie

- **31,2%** – odsetek ogłoszeń zawierających informację o przewidywanym wynagrodzeniu dla pracownika;
- **61%** – odsetek ofert PUP zawierających informację o wynagrodzeniu (w publikatorach – 10,4%);
- **6,8%** – odsetek ofert PUP oferujących pracę o kwocie wynagrodzenia powyżej 3000 zł (w publikatorach – 20%);
- **56,4%** – odsetek ofert z PUP oferujących wynagrodzenie w przedziale zawierającym płacę minimalną (w publikatorach – 16,5%);
- **69,2%** – najwyższy odsetek ogłoszeń z subregionu siedleckiego oferuje wynagrodzenie z przedziału 1601-1800 zł (w skali województwa – 48,6%);
- **31,8%** – najwyższy odsetek ogłoszeń z regionu warszawskiego oferuje wynagrodzenie powyżej 2000 zł (w skali województwa 26,4%);
- **30,1%** – najwyższy odsetek ogłoszeń z ofertą płacy powyżej 3 000 zł dla robotników przemysłowych i rzemieślników (średnio – 9,2%);
- Ma miejsce wzrost oferowanej płacy w porównaniu z badaniem realizowanym w 2013 roku, co wynika m.in. ze wzrostu płacy minimalnej oraz sezonowego wzrostu zapotrzebowania na dobrze płatnych robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów maszyn.

3.5. Informacje o rodzaju proponowanej umowy dotyczącej zatrudnienia

Wśród ofert pracy zamieszczanych w województwie mazowieckim informację o rodzaju umowy dotyczącej zatrudnienia zawiera więcej niż połowa ogłoszeń – 55,5%. Większe różnice, w stosunku do poprzedniego pomiaru, zaobserwowano porównując dostępność tej informacji w ofertach zamieszczonych w różnych źródłach. W ofertach publikowanych w PUP⁷ informację o oferowanej umowie zawierało 39,5% analizowanych ofert, w publikatorach – prawie połowa.

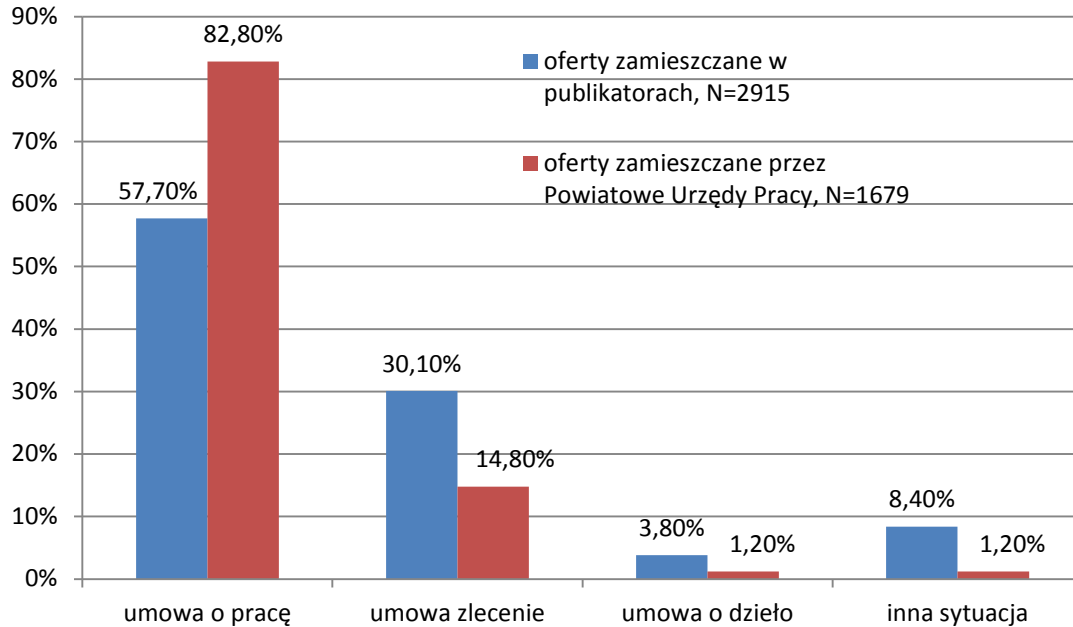
Analizując oferty zawierające informację o rodzaju umowy dotyczącej zatrudnienia można zaobserwować, że ponad 82% umów proponowanych w ofertach PUP to umowy o pracę⁸, natomiast wyraźna część ogłoszeń z publikatorów oferuje umowę zlecenia (30,1%), umowę o dzieło (3,8%) lub inną (np. na stawkę godzinową) (8,4%). Wynika

⁷ w następujących powiatach wszystkie oferty zawierały informację o charakterze umowy: grodziski, legionowski, lipski, łosicki, makowski, nowodworski, ostrołęcki, sochaczewski. W pozostałych części zawierała taką informację a część nie.

⁸ Umowy na czas nieokreślony, na czas określony oraz na czas próbny.

z tego, że pracodawcy oferujący pracę dorywczą lub krótkookresowe zlecenia nie biorą pod uwagę poszukiwania pracownika za pośrednictwem urzędu pracy.

Wykres 11. Rodzaj oferowanej umowy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Podsumowanie

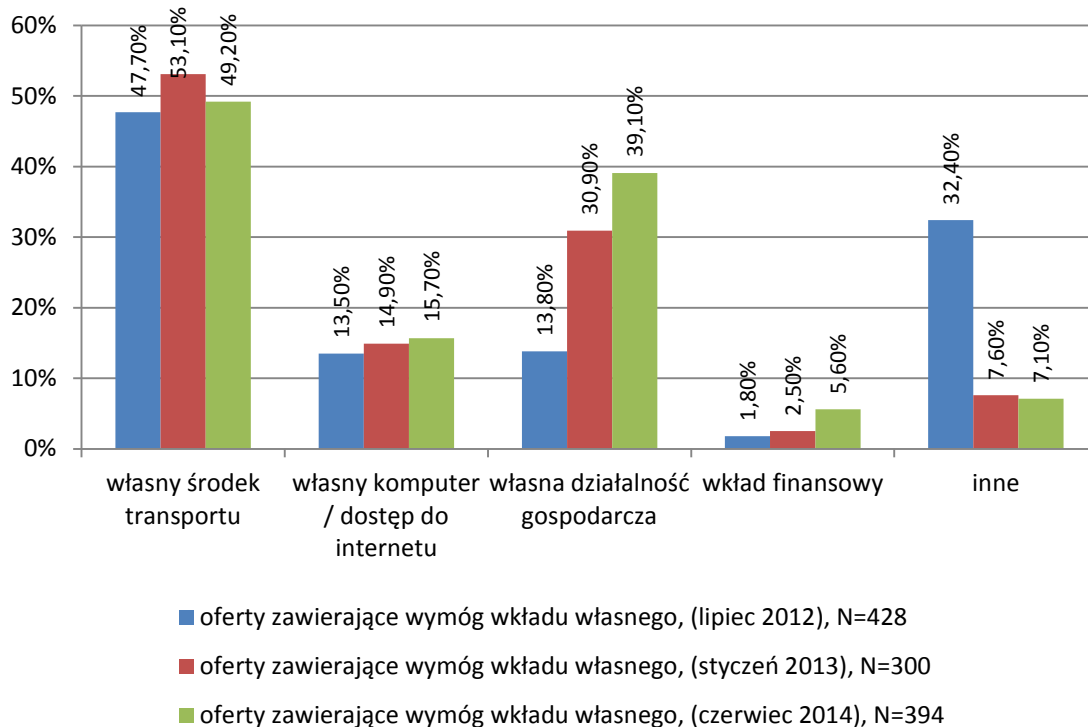
- **55,5%** - odsetek ogłoszeń zawierających informację o typie proponowanej umowy (39,5% w PUP i 48% w publikatorach);
- **66,9%** - odsetek ogłoszeń zawierających informację o formie zatrudnienia, oferujących zawarcie umowy o pracę - o 11,8 punktu procentowego więcej niż w badaniu z 2013 roku;
- **82,8%** - ogłoszeń PUP zawierających informacje o formie zatrudnienia, które proponują zawarcie umowy o pracę (w publikatorach 57,7%).
- W coraz większym odsetku, w ofertach specyfikujących formę zatrudnienia jest ona określana jako umowa o pracę.
- Ogłoszenia z publikatorów częściej zawierają informację o proponowanej formie zatrudnienia, zaś w ofertach z PUP w ponad 80% tego rodzaju umów proponowano umowę o pracę.

3.6. Informacje o wymaganym przez pracodawców wkładzie własnym kandydata

Stosunkowo niewiele (3,8%) ofert pracy wymagało od potencjalnego pracownika wkładu własnego. Częściej oczekiwany jest on w ofertach zamieszczanych w publikatorach (6,2%) niż w ofertach powiatowych urzędów pracy, gdzie w tegorocznym pomiarze pojawiał się on tylko w 21 przypadkach (0,5%).

Wśród ofert, które zawierają informacje o wymogu wkładu własnego zdecydowanie najczęściej (49,2%) poszukiwanym wkładem jest własny **środek transportu**. Zdarza się również, że pracodawcy oczekują od kandydata **założenia własnej działalności gospodarczej** (39,1%), a dalej posiadania **komputera z dostępem do Internetu** (15,7%). W stosunku do badania z 2013 roku, praktycznie nie zmienił się odsetek ofert specyfikujących wymóg posiadania komputera, natomiast o 3,9 punktu procentowego wzrósł odsetek ofert wymagających własnego środka transportu i aż o ponad 9 punktów procentowych zwiększył się odsetek ofert wymagających od kandydata założenia własnej działalności gospodarczej.

Wykres 12. Wymagany przez pracodawców wkład własny kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy



Podsumowanie

- **3,8%** – odsetek ogłoszeń zawierających informację o wymaganym wkładzie własnym (prawie wszystkie w publikatorach, w których stanowiły 6,2% ofert);
- **49,2%** – odsetek ogłoszeń specyfikujących wymagania wkładu własnego, gdzie poszukiwanym wkładem jest własny środek transportu.
- W coraz większej liczbie przypadków pracodawcy oczekują od kandydatów posiadania własnej działalności gospodarczej.

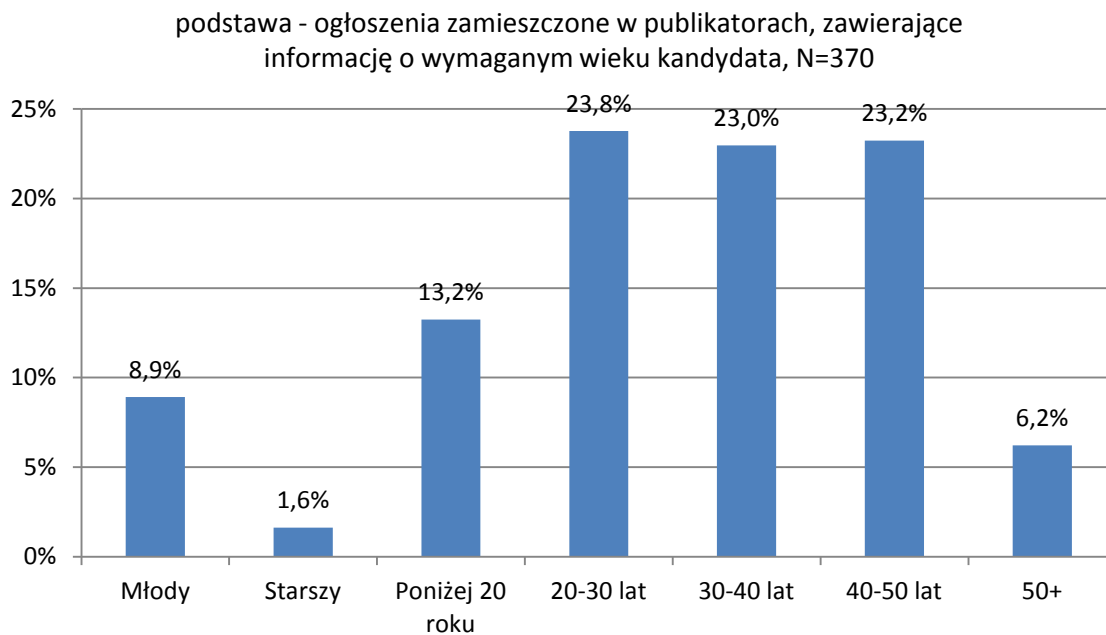


4. Informacje o wymaganiach pracodawców dotyczących kandydatów do pracy

4.1. Wymagania pracodawców dotyczące wieku kandydata.

Zgodnie z prawem, oferty powiatowych urzędów pracy niemal nigdy nie precyzowały wymaganego wieku. Pracodawcy jedynie w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach specyfikowali swoje oczekiwania względem wieku kandydata, jednak nawet tam robili to stosunkowo rzadko. Wśród ofert zebranych z publikatorów jedynie nieco ponad 6,1% zawierało wskazanie przez pracodawcę wymaganego wieku kandydata.

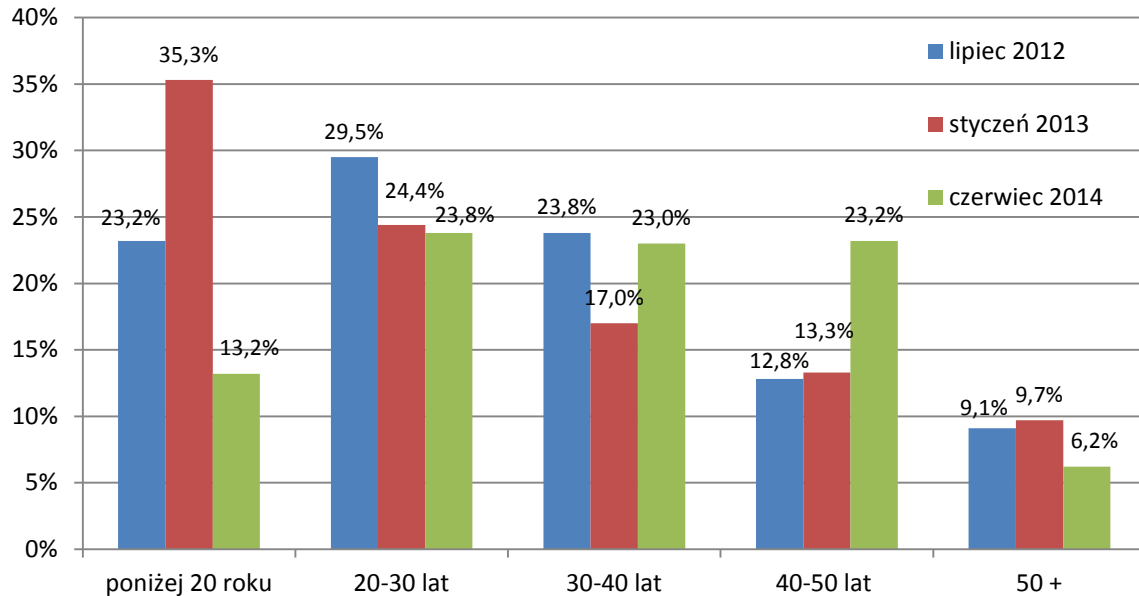
Wykres 13. Wymagany wiek kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

W ponad 55% przypadków, jeśli wiek miał dla pracodawcy znaczenie, poszukiwani byli pracownicy starsi – na wiek powyżej 30 roku życia lub kategorię „starszy” wskazywało 200 ofert. Ich liczba zwiększyła się w stosunku do pomiaru z 2013 roku o 10 punktów procentowych.

Wykres 14 Preferencje pracodawców dotyczące wieku kandydatów w poszczególnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Podsumowanie

- **brak ofert** specyfikujących wiek kandydata w ogłoszeniach z Powiatowych Urzędów Pracy;
- **6,1%** – odsetek ogłoszeń z publikatorów zawierających informację o wymaganym wieku kandydata;
- **55%** – spośród ogłoszeń specyfikujących wiek kandydata, w których poszukiwano pracowników powyżej 30 roku życia
- Zwiększa się rozpiętość wieku, jakiego pracodawcy oczekują od kandydatów, pojawia się więcej ofert dla osób powyżej 30 i 50 roku życia.

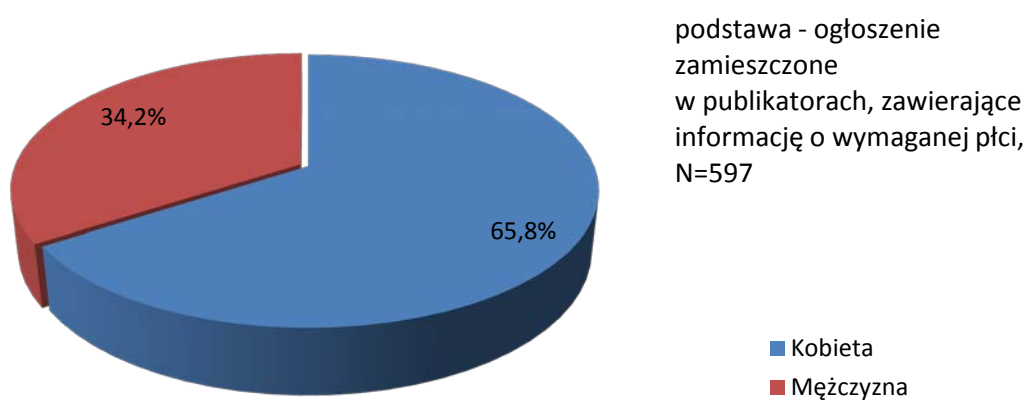
4.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata

Można przypuszczać, że m.in. w wyniku wielu kampanii informacyjnych promujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy, preferowana płeć kandydata precyzowana jest jeszcze rzadziej niż jego wiek. Takie wymaganie nigdy nie pojawia się w ofertach publikowanych przez powiatowe urzędy pracy, a bardzo rzadko w ofertach umieszczanych w publikatorach – w 9,8% ofert.

Okazało się, że znaczna większość pracodawców, precyzując wymaganą płeć kandydata, poszukiwała do pracy kobiet. Większość ofert, w których wskazana była płeć kandydata

dotyczyła zawodów tradycyjnie postrzeganych jako typowe dla określonej płci. Wśród ofert dla kobiet – podobnie jak w poprzednich pomiarach – przeważały te dla opiekunek, pielęgniarek, pomocy domowych, asystentek, pracownic usług osobistych, ekspedientek. Częściej, niż w innych powiatach, oferty dla kobiet można znaleźć wśród ofert publikowanych w Warszawie, a także w powiecie legionowskim oraz mińskim. Mężczyzn poszukiwano głównie do pracy w ochronie i jako pracowników fizycznych do wykonywania prostych prac, a także jako kierowców, pracowników branży budowlanej lub przy produkcji.

Wykres 15. Wymagana płeć kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Podsumowanie

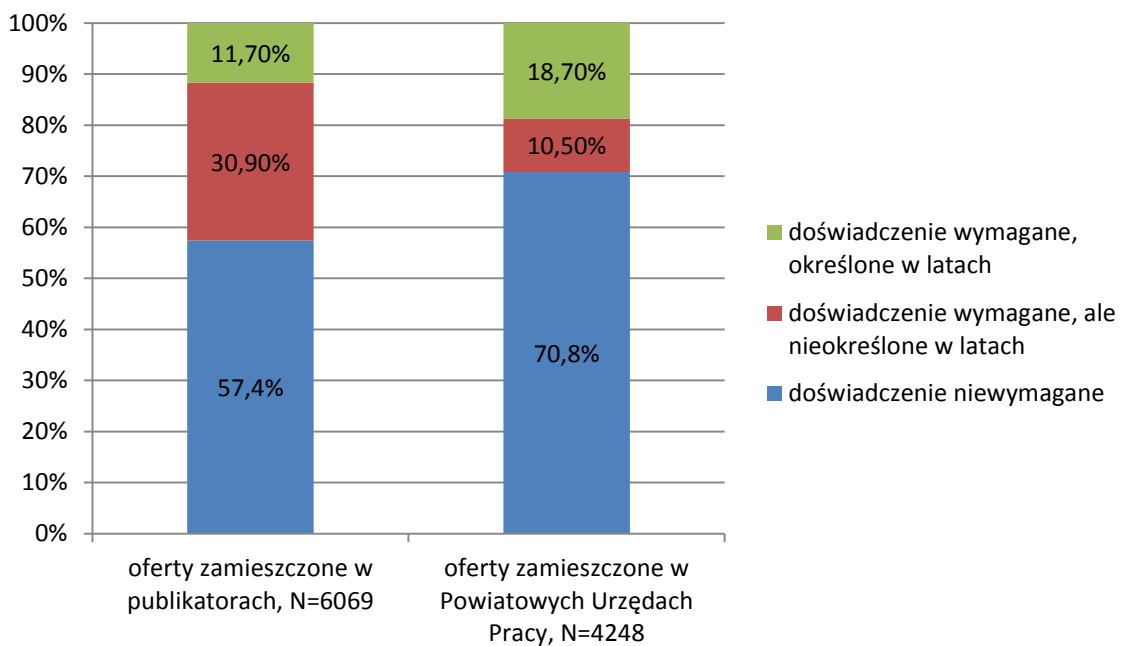
- **brak** ofert specyfikujących płeć w ogłoszeniach z Powiatowych Urzędów Pracy;
- **9,8%** – odsetek ogłoszeń z publikatorów zawierających informację o płci kandydata;
- **65,8%** – odsetek ogłoszeń specyfikujących płeć kandydata, w których do pracy poszukiwano kobiet (w Warszawie – 79,6%);
- Oferty, w których specyfikowano płeć kandydata dotyczyły zawodów, w których pracodawca oczekiwał kompetencji i kwalifikacji typowych (lub stereotypowo przypisywanych) przedstawicielom danej płci, a więc np. siły fizycznej od mężczyzn czy podejścia do osób starszych i dzieci od kobiet.
- Nie odnotowano ofert pracy, gdzie wymagano kompetencji niezależnych od płci a jednocześnie specyfikowano by preferencje odnośnie płci kandydata.

4.3. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia kandydata

Wśród przeanalizowanych ofert pracy ponad jedna trzecia (37,1%) zawierała wymóg doświadczenia zawodowego kandydata. Jednak wyraźnie częściej pojawiał się on w ofertach zamieszczonych w publikatorach (42,6%) niż w powiatowych urzędach pracy (29,2%).

Odsetek ofert, gdzie określono, z podaniem liczby w latach, wymagane doświadczenie jest dla PUP o ponad 7 punktów procentowych wyższy niż dla publikatorów. Oznacza to, że w ofertach z publikatorów, pomimo wskazania wymogu doświadczenia, bardzo często nie jest ono skonkretyzowane. Dotyczy to w tym samym stopniu ogłoszeń z wszystkich subregionów.

Wykres 16. Wymagane doświadczenie

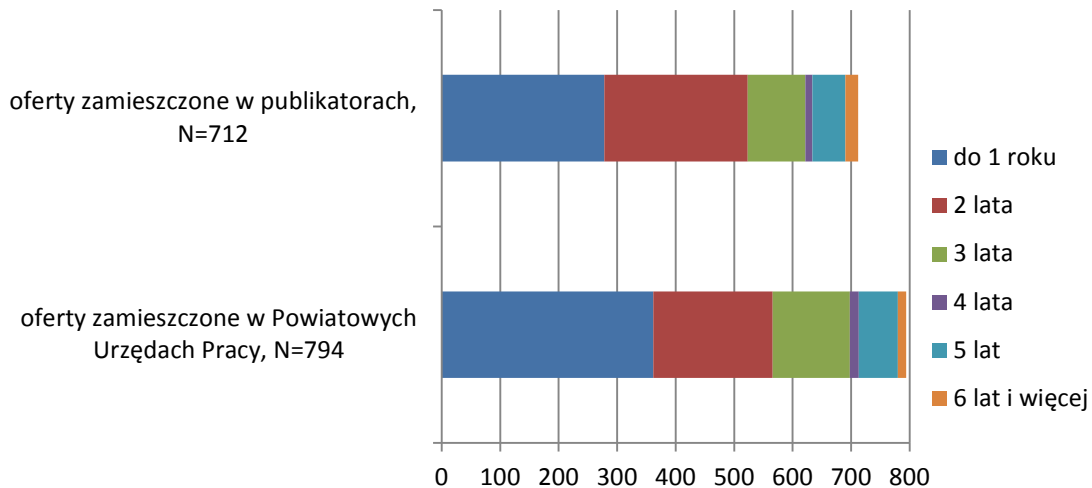


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Analizując oferty, w których pracodawcy sprecyzowali liczbę lat wymaganego doświadczenia, można zauważyć, że większość z nich byłaby usatysfakcjonowana pracownikiem, który **przepracował minimum 2 lata w danym zawodzie**. Jedynie w 129 ogłoszeniach (11,6% – dokładnie taki sam odsetek jak w badaniu z 2013 roku) poszukiwano pracownika z przynajmniej pięcioletnim doświadczeniem. Ma to związek z charakterem pracy, jakiej dotyczą ogłoszenia. W większości przypadków są to zadania

niewymagające skomplikowanych kwalifikacji a jedynie zorientowania się w naturze obowiązków na danym stanowisku pracy. Dlatego też doświadczenie 2-letnie jest wystarczające do tego, by pracownik nie wymagał dodatkowego przyuczenia, zaś dłuższe – nie stanowi dodatkowego waloru.

Wykres 17. Wymagane doświadczenie określone w latach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Podsumowanie

- **37,1%** – odsetek ofert specyfikujących wymóg doświadczenia kandydata (42,6% w publikatorach, 29,2% w PUP);
 - **14,6%** – odsetek ogłoszeń specyfikujących wymóg doświadczenia kandydata w latach pracy (dla PUP i publikatorów, odpowiednio: 18,7% i 11,7%);
 - **57,5%** – odsetek ogłoszeń specyfikujących doświadczenie kandydata w latach, w których wymagano co najmniej 2 lat doświadczenia;
 - **10%** – odsetek ogłoszeń PUP zawierających określony w latach wymóg doświadczenia, w których poszukiwano kandydatów z co najmniej 5-letnim stażem (ogółem – 10,6%).
-
- Doświadczenie kandydata jest częściej traktowane jako nieskonkretyzowane oczekiwanie niż precyzyjnie specyfikowane w latach.
 - Można przypuszczać, że atrakcyjność kandydatów nie rośnie liniowo wraz z latami doświadczenia, jakim dysponują.

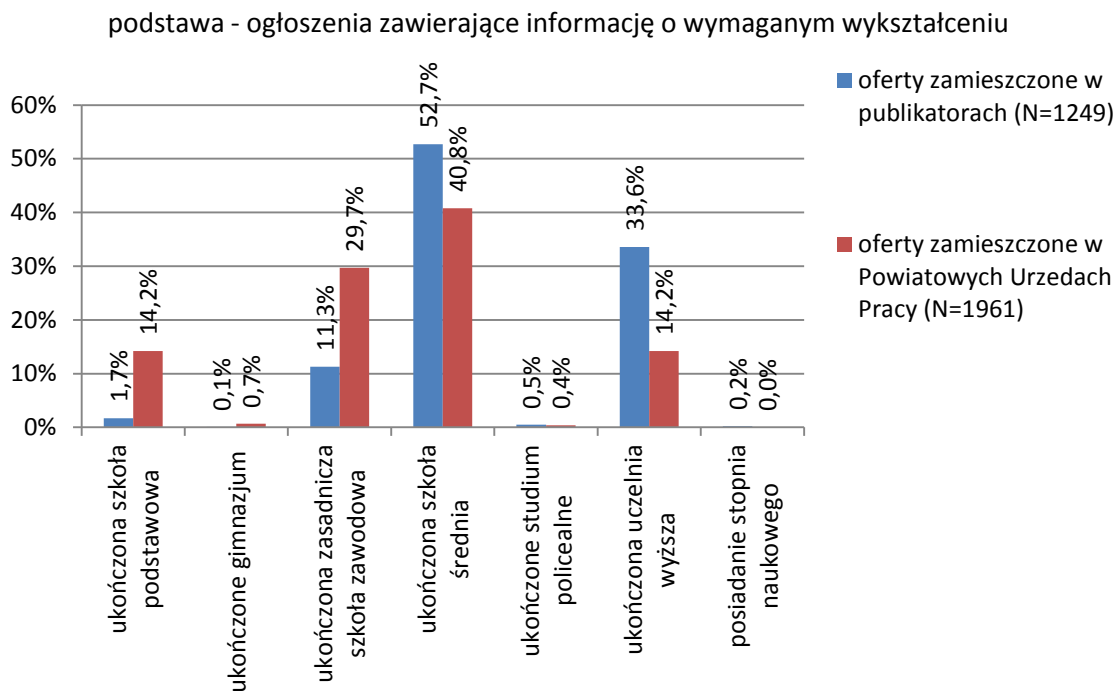
4.4. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia kandydata

Wymagane wykształcenie zostało sprecyzowane w 40% ofert, przy czym częściej wśród ofert zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy (46,2%) niż w publikatorach (20,6%).

Wśród ofert specyfikujących poziom wykształcenia, najwięcej jest takich, gdzie poszukiwani są absolwenci szkół średnich (40,8% ofert publikowanych w PUP zawierających informację o wykształceniu i 52,7% z ofert zamieszczanych w publikatorach). Ponad dwukrotnie częściej oferty dla osób z wyższym wykształceniem pojawiały się w publikatorach (33,6%) niż w powiatowych urzędach pracy (14,2%). Z kolei prawie jedna trzecia ogłoszeń publikowanych w PUP (29,7%) to oferty dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, a 14,2% ofert wymaga ukończenia wyłącznie szkoły podstawowej.

W publikatorach zamieszczono zdecydowanie mniej ofert dla osób z najniższym poziomem wykształcenia – 1,7% dla osób z wykształceniem podstawowym.

Wykres 18. Wymagany poziom wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

W wielu podregionach zauważyć można różnice pomiędzy strukturą ogłoszeń pochodzących z publikatorów i pochodzących z PUP ze względu na wymóg wykształcenia kandydata. We wszystkich podregionach zaobserwowano tę samą tendencję: istotnie większy odsetek ofert z wymogiem wyższego wykształcenia w publikatorach i niższy w PUP. Odwrotna tendencja rysuje się dla ofert pracy wymagających od kandydata ukończenia szkoły zawodowej – istotnie wyższy odsetek takich ofert publikowany jest za pośrednictwem PUP niż w publikatorach. Świadczy to o tendencji pracodawców do zamieszczania ogłoszeń dla wyżej kwalifikowanych pracowników w publikatorach a nie w bazach PUP.

Tabela 5. Wymagane wykształcenie pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń

		N=	ukończona szkoła podstawowa	ukończone gimnazjum	ukończona zasadnicza szkoła zawodowa	ukończona szkoła średnia	ukończone studium policealne	ukończona uczelnia wyższa
	ogółem	3210	9,3%	0,5%	22,5%	45,4%	0,4%	21,7%
Subregion								
radomski	publikator	215	-	-	7,0%	54,5%	-	38,6%
	PUP	148	10,1%	0,7%	36,5%	41,2%	-	11,5%
ciechanowski	publikator	179	3,9%	-	11,7%	56,4%	-	26,8%*
	PUP	158	4,4%	-	40,5%*	38,0%	1,3%	15,8%
ostrołęcki	publikator	93	4,3%	-	17,2%	54,0%	-	24,7%
	PUP	119	2,5%	-	41,2%	43,7%	-	12,6%
płocki	publikator	109	6,4%	-	11,0%	58,7%	0,9%	22,9%*
	PUP	571	28,6%*	-	27,0%	30,5%*	0,4%	13,1%
siedlecki	publikator	50	2,0%	-	10,0%	54,0%	4,0%	30,0%
	PUP	119	12,0%	-	38,0%*	38,0%	-	13,0%
warszawski	publikator	603	0,3%	0,2%	11,9%	49,6%*	0,5%	37,5%*
	PUP	846	9,1%*	1,2%	25,5%*	48,3%*	0,3%	15,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy ofert pracy, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$

W płockim PUP istotnie częściej, niż w całym województwie, wśród ofert pracy pojawiał się wymóg ukończenia jedynie szkoły podstawowej. Pracowników o wykształceniu średnim zawodowym częściej poszukiwano w podregionie ciechanowskim, siedleckim i warszawskim.

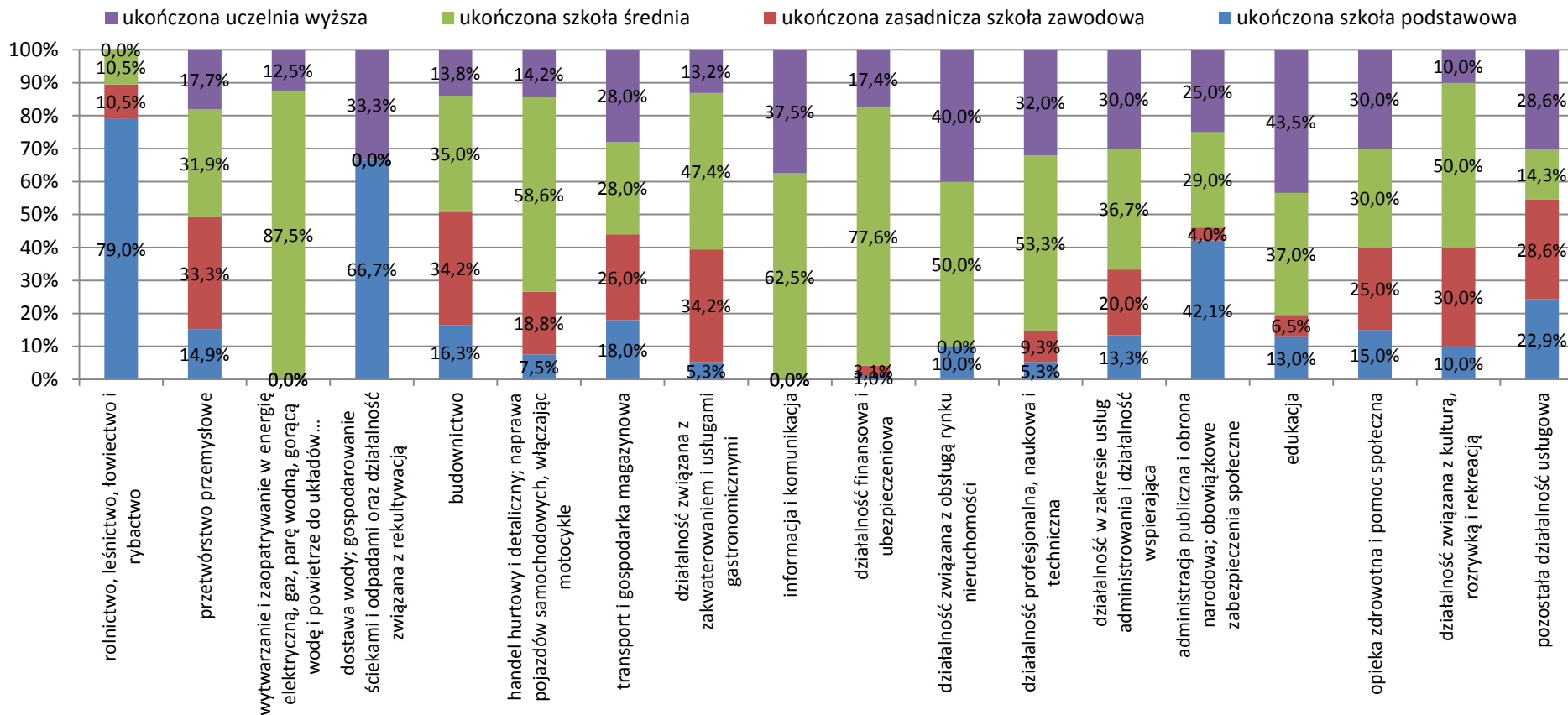


Relatywnie najwięcej ofert pracy dla kandydatów z ukończoną jedynie szkołą podstawową pojawiło się w sektorze rolniczym oraz zostało zgłoszonych przez przedsiębiorstwa dostarczające wodę. W przetwórstwie przemysłowym oraz budownictwie poszukiwano najczęściej pracowników z ukończonym wykształceniem zawodowym. Wymóg wyższego wykształcenia pojawia się częściej w ogłoszeniach z branży: edukacja, obsługa nieruchomości, informacja i komunikacja.



Wykres 19. Wymagany poziom wykształcenia w zależności od branż

podstawa - ogłoszenia zawierające informacje o wymaganym wykształceniu kandydata, N=3210



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy



Podsumowanie

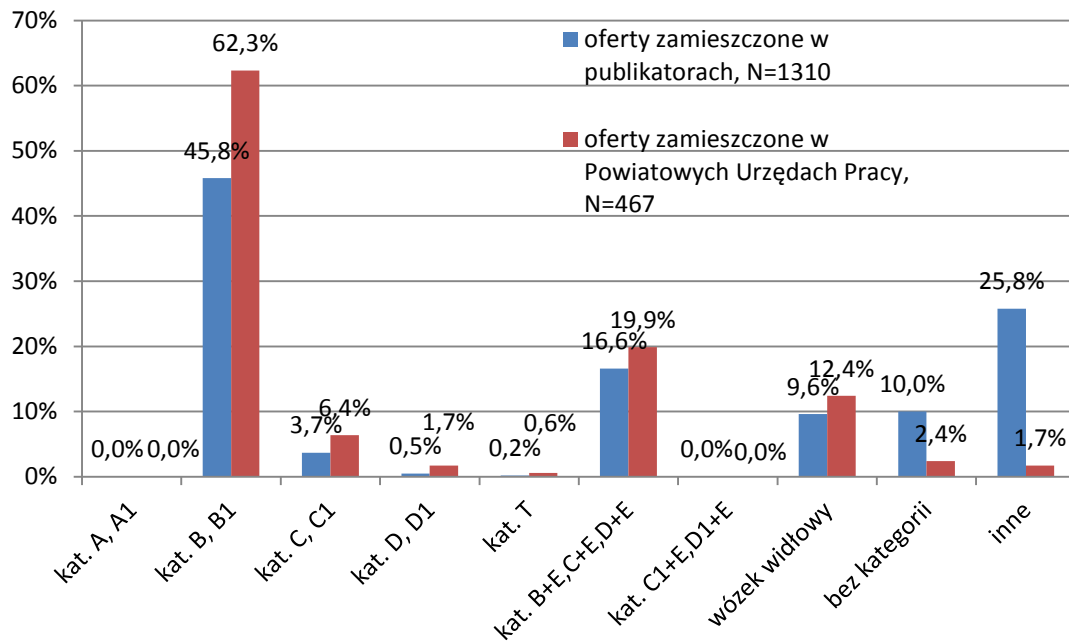
- **40%** – odsetek ofert, w których sprecyzowano wymagane wykształcenie (w PUP – 46,2% , w publikatorach – 20,6%);
 - **45,4%** – odsetek ogłoszeń specyfikujących wykształcenie, w których wymagano świadectwa ukończonej szkoły średniej;
 - **21,7%** – odsetek ogłoszeń, w których wymagano dyplomu wyższej uczelni;
 - **22,5%** – odsetek ogłoszeń, w których oczekiwano ukończonej zasadniczej szkoły zawodowej.
-
- Istotnie większy odsetek ofert z wymogiem wyższego wykształcenia odnotowano w publikatorach, zaś niższy w PUP. W przypadku ofert pracy wymagających od kandydata ukończenia szkoły zawodowej – istotnie wyższy odsetek publikowany jest za pośrednictwem PUP niż w publikatorach.
 - Świadczy to o utrzymującej się tendencji pracodawców do zamieszczania ogłoszeń dla wyżej kwalifikowanych pracowników w publikatorach a nie w bazach PUP.

4.5. Wymagania pracodawców dotyczące zaświadczeń i kwalifikacji kandydatów.

Oczekiwania odnośnie spełniania określonych wymogów (w tym kwalifikacji) pracowników wyrażone zostały w 26,6% ogłoszeń, odsetek ten był o prawie 2,4 punktów procentowych wyższy niż w badaniu ze stycznia 2013 roku. Najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami są **uprawnienia do kierowania pojazdami**. Taki wymóg postawiony został w ponad 17,3% wszystkich analizowanych ofert. Od znacznej większości poszukiwanych kierowców wymagano uprawnień kategorii B lub B1 (prawie 50% ofert zawierających wymóg uprawnień do kierowania pojazdami).



Wykres 20. Kategoria wymaganych przez pracodawców uprawnień do kierowania pojazdami



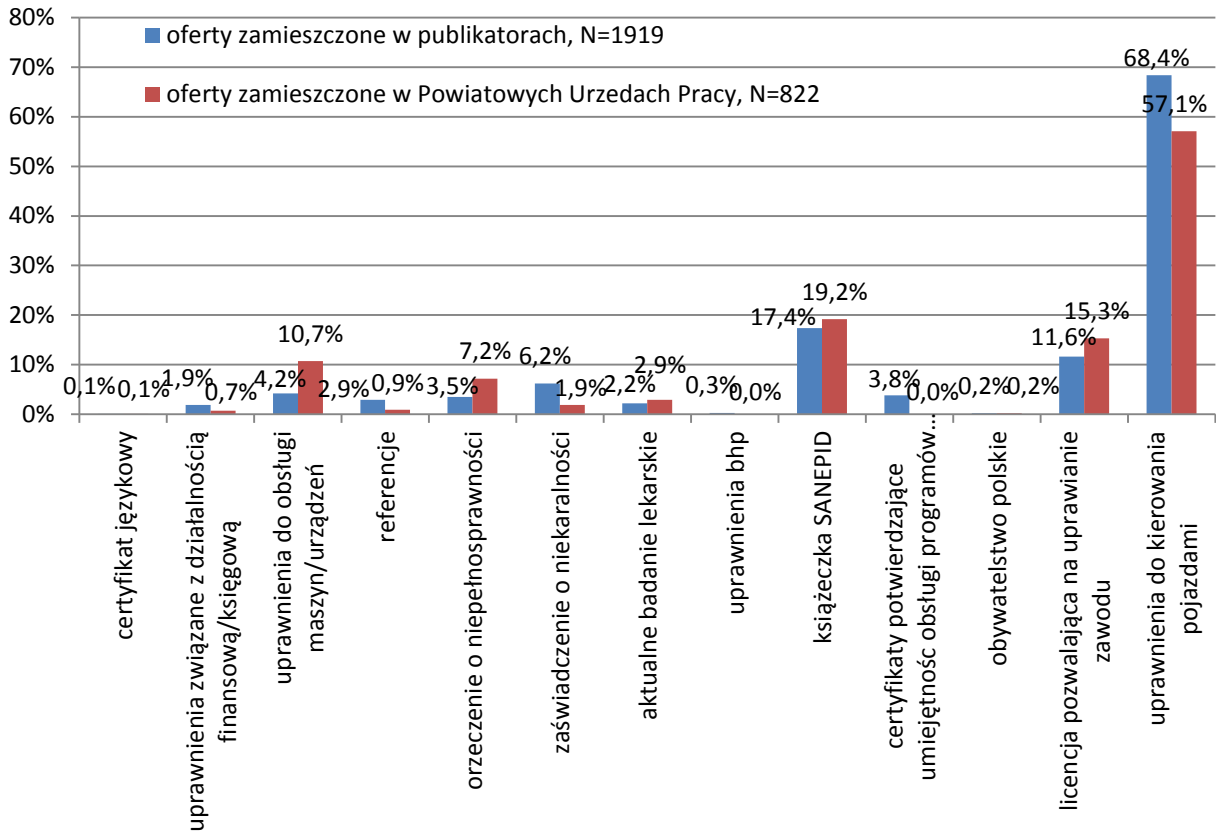
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Poza kategorią B drugą najliczniej pożądaną grupą byli kierowcy samochodów ciężarowych z uprawnieniami kategorii B+E, C+E, D+E (16,6% w publikatorach i 19,9% w PUP wobec 18,9% i 14,5% w poprzednim pomiarze) oraz uprawnieni do kierowania wózkami widłowymi (9,6% w publikatorach i 12,4% w PUP wobec 8,7% i 6,4% w poprzednim pomiarze).

Wśród ofert specyfikujących wymogi względem kandydata posiadanie uprawnień do kierowania pojazdami wymieniane było w 21,6% ogłoszeń zamieszczonych w publikatorach i w co dziesiątej ofercie publikowanej przez powiatowe urzędy pracy.

Poza tym najczęściej w gronie ofert specyfikujących wymagania pojawiały się **wymogi zdrowotne** – ważna książeczka Sanepidu (17,4% w ofertach z publikatorów i 19,2% ofert z PUP), aktualne badania lekarskie (odpowiednio 2,2% i 2,9%) lub orzeczenie o niepełnosprawności (odpowiednio 3,5% i 7,2%). Pracodawcom zdarzało się również wymagać **licencji pozwalającej na uprawianie zawodu** (odpowiednio 11,6% i 15,3%) oraz **uprawnień do obsługi maszyn lub urządzeń** (odpowiednio 4,2% i 10,7%).

Wykres 21. Wymagania formułowane w ogłoszeniach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Rzadziej wymagano zaświadczenia o niekaralności (6,2% w publikatorach i tylko 1,9% w PUP). Bardzo rzadko oferta wymagała przedstawienia referencji (odpowiednio 2,9% i 0,9%) lub skierowana była wyłącznie do obywateli Polski (0,2% zarówno w publikatorach, jak i w PUP). Osobom posiadającym orzeczenia o niepełnosprawności łatwiej było znaleźć ofertę pracy wśród tych publikowanych w powiatowych urzędach pracy (7,2%) niż za pośrednictwem publikatorów (3,5%).



Podsumowanie

- **26,6%** – odsetek ogłoszeń, w których były formułowane wymagania odnośnie pracowników;
 - **17,3%** wszystkich analizowanych ofert – uprawnienia do kierowania pojazdami (53,9% w gronie ofert specyfikujących wymagania);
 - **10,5%** – odsetek ofert specyfikujących wymagania, w których podawano oczekiwanie posiadania licencji, pozwalającej na uprawianie zawodu;
 - **14,8%** – odsetek ogłoszeń specyfikujących wymagania, w których oczekiwano ważnej książeczki Sanepidu (w publikatorach 18,3% , w PUP – 13,3%).
- W coraz większej liczbie ofert pojawiają się wymagania odnośnie kandydatów, głównie odnośnie posiadania prawa jazdy, nie tylko samochodu osobowego, ale również coraz częściej – ciężarowego.

4.6. Wymagania pracodawców dotyczące znajomości języków obcych kandydata

W badaniu przeprowadzonym w styczniu 2013 roku 14% wszystkich ofert zawierało wymóg znajomości języka obcego. Odsetek ten nie różnił się istotnie pomiędzy ofertami zamieszczanymi w powiatowych urzędach pracy i w publikatorach. W tegorocznym pomiarze, wymóg znajomości języka obcego pojawił się rzadziej: w 7,8% wszystkich ofert pracy, bez różnic względem rodzajów nośnika oferty.

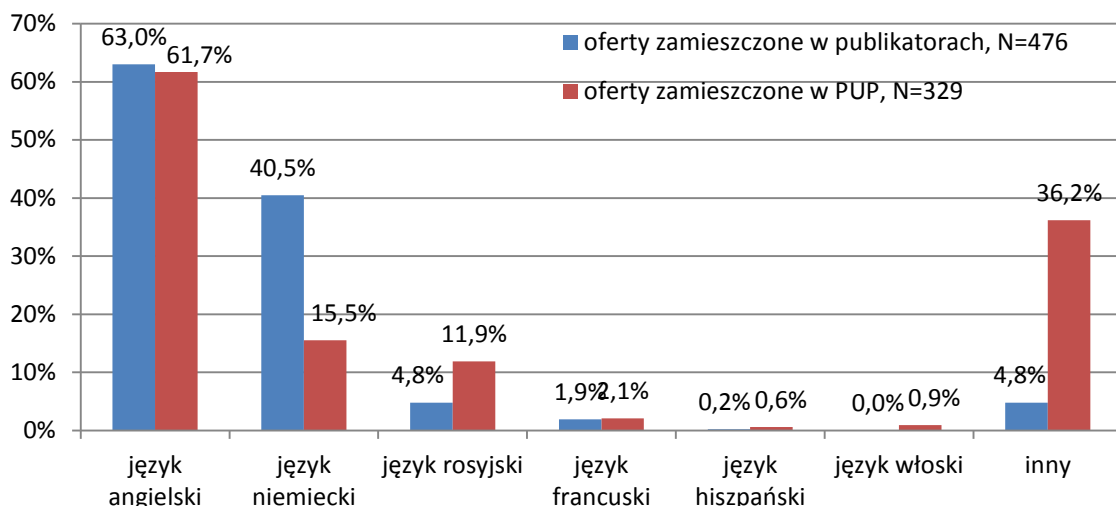
Najczęstszym wymogiem była znajomość **języka angielskiego** – na 805 wymogów znajomości języka obcego, ponad 500 wymieniało język angielski (częściej w publikatorach – 63%, niż w PUP – 61,7%). Na drugim miejscu wymieniano **język niemiecki** (odpowiednio 40,5% i 15,5% wśród wymogów językowych specyfikowanych w PUP). W dalszej kolejności poszukiwano osób znających **język rosyjski** (odpowiednio 4,8% i 11,9%). Rzadko wymagano znajomości języka francuskiego (odpowiednio 1,9% i 2,1% w PUP), a tylko pojedyncze oferty wymieniały język hiszpański lub włoski (poniżej 1%).

Interesująca różnica w wymaganiach znajomości języków obcych występuje na poziomie porównania ofert zamieszczonych w publikatorach oraz w PUP i dotyczy języków innych niż najpopularniejsze europejskie (tj. angielski, niemiecki, francuski, rosyjski, hiszpański i włoski). Podczas gdy w publikatorach wymóg znajomości



nietypowych języków dotyczył tylko niecałych 5% ogłoszeń (spośród specyfikujących konieczność znajomości języka obcego), to w ofertach publikowanych przez PUP wymóg znajomości tych pozornie mało popularnych języków stanowił 36,2%. Większość z nich to języki azjatyckie: chiński, japoński, wietnamski, tajski, ale też norweski, holenderski, węgierski, arabski i inne. Ogłoszenia wymagające „innego języka” w dużej mierze wiązały się z ofertami pracy w handlu zagranicznym oraz w hotelarstwie i gastronomii, na stanowiskach przedstawiciela handlowego lub na stanowiskach kierowniczych i średniego personelu. Obecność ogłoszeń, w których wskazuje się na konieczność znajomości mało popularnego języka, może wynikać także z ustawowego obowiązku publikowania oferty celem zatrudnienia cudzoziemca. Część ofert wiązała się z pracą lektora języka obcego – 43,7% takich ofert pochodziła z miasta Warszawy, 26,1% z powiatu pruszkowskiego i 5,6% z powiatu mławskiego.

Wykres 22. Informacje o językach obcych, których znajomość jest wymagana



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

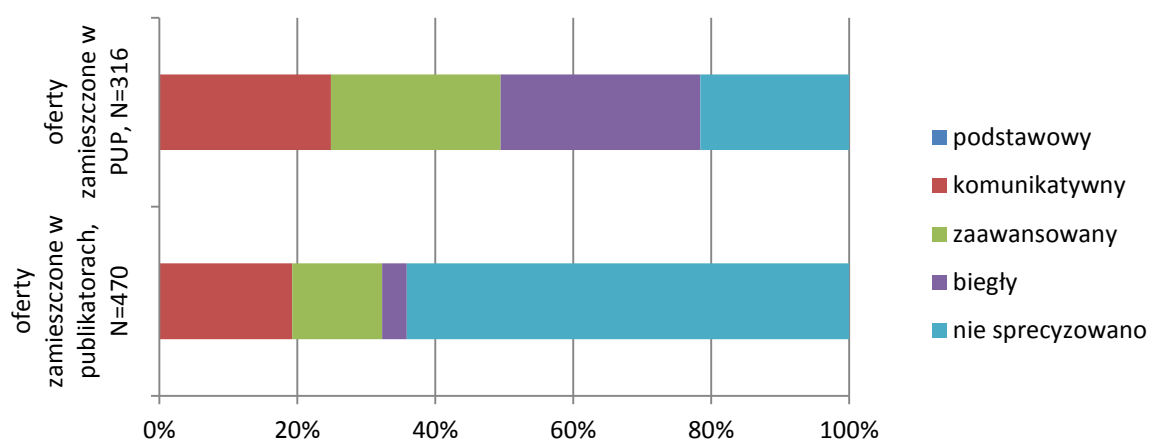
Pracodawcy w niewielkim stopniu byli zainteresowani zatrudnieniem osób z podstawową znajomością języka. Takie oferty dotyczyły na ogół znajomości wystarczającej do prostych prac, obsługi klienta lub do pracy z dziećmi.

Powtórzyła się tendencja zaobserwowana we wcześniejszych latach, że wśród ofert wskazujących wymagany poziom znajomości języka obcego, biegły poziom znajomości języka obcego znacznie częściej jest wymagany w ofertach publikowanych za pośrednictwem PUP. W tegorocznym pomiarze dotyczyło to co trzeciej oferty,

podczas gdy w publikatorach odsetek ten wyniósł niecałe 4%. Wynika to z faktu, że wśród pracodawców poszukujących kandydatów posługujących się mniej popularnym językiem, znacznie częściej wskazywano jednocześnie wymóg biegłości w tym języku. Zarazem – jak było wcześniej wspomniane – oferty dla osób znających mało popularne języki pojawiały się głównie za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, co można interpretować jako wypełnienie przepisu o konieczności zamieszczania ogłoszenia w przypadku zatrudnienia cudzoziemca.

W większości przypadków w ofertach poszukiwano osób, które są w stanie wykorzystać znajomość języka obcego w praktyce, stąd albo wymóg znajomości komunikatywnej – do mało wymagających kontaktów zagranicznych, albo znajomości biegłej – z możliwością profesjonalnej obsługi zagranicznego kontrahenta i umiejętnością pisania dokumentacji w obcym języku. Tylko kilka ofert (2 w publikatorach i 1 w PUP) zawierało jednak wymóg legitymowania się certyfikatem językowym. Potwierdza to tezę, że znajomość języka obcego jest weryfikowana w praktyce.

Wykres 23. Poziom wymaganej znajomości języka obcego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Znajomość języka obcego wymagana przede wszystkim w ofertach pracy dla specjalistów i techników, rzadziej dla sprzedawców, robotników i pracowników biurowych.



Podsumowanie

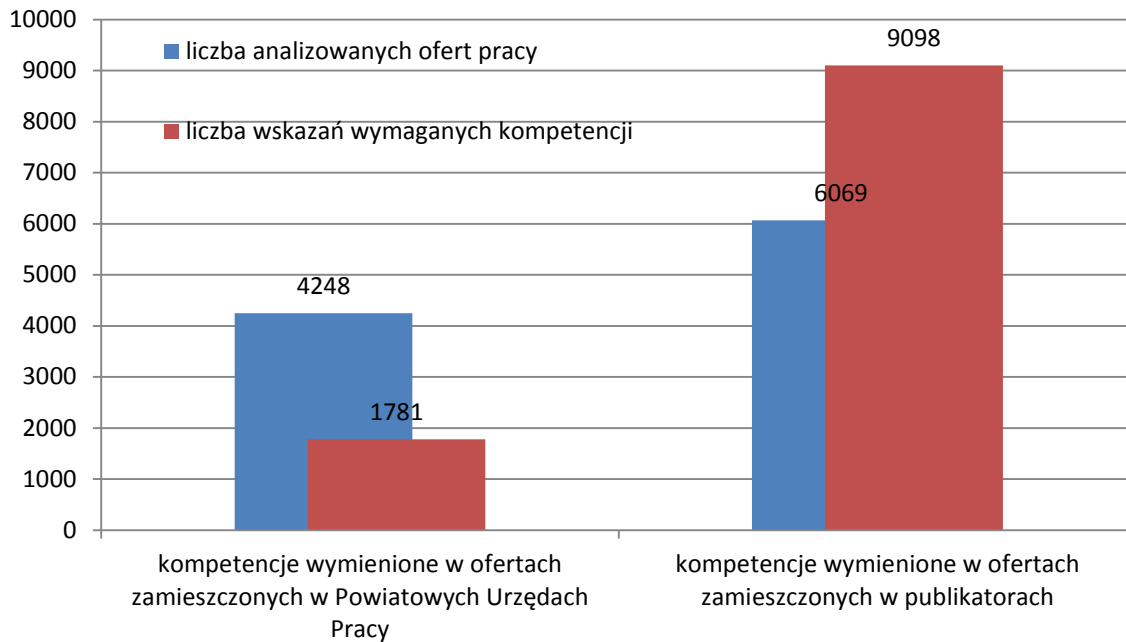
- **7,8%** wszystkich ofert – zawiera wymóg znajomości języka obcego;
 - **62,5%** – odsetek ofert wymagających znajomości języka angielskiego (63% w publikatorach i 61,7% w PUP);
 - **30,3%** – odsetek ofert wymagających znajomości języka niemieckiego (w publikatorach i PUP odpowiednio 40,5% i 15,5%);
 - **36,2%** – odsetek ogłoszeń wymagających znajomości języka zamieszczonych w PUP, w których wymagano znajomości mało popularnych języków (azjatyckich, skandynawskich);
 - **33,2%** – odsetek ogłoszeń wymagających znajomości języka obcego zamieszczonych w PUP, w których wymagano biegłej znajomości języka obcego.
-
- Znajomości języka obcego oczekiwano w mniejszym odsetku ofert niż w badaniu z 2013 roku, choć struktura oczekiwań względem języków była analogiczna: przede wszystkim wymagania dotyczyły języka angielskiego
 - Utrzymuje się tendencja do ogłaszania w PUP ofert z wymogiem płynnej znajomości mało popularnych języków, co może mieć związek z obowiązkiem ogłaszania wakatów w przypadku zatrudnienia cudzoziemca.

4.7. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji kandydata

W analizowanych ofertach zamieszczonych w publikatorach oraz tych z powiatowych urzędów pracy, można zaobserwować znaczące różnice w poszukiwanych kompetencjach u kandydatów do pracy. Ogłoszenia publikowane w PUP, dotyczące na ogół prostszych zawodów, były lakoniczne w treści – tylko niecałe 23,3% ofert pracy precyzowała jakąkolwiek pożądaną kompetencję. Pracodawcy zamieszczający ogłoszenia w publikatorach znacznie bardziej drobiazgowo opisywali swoje potrzeby, blisko w co drugiej ofercie wskazywane były kompetencje.



Wykres 24. Liczba analizowanych ogłoszeń oraz liczba wymienianych w nich kompetencji według źródła

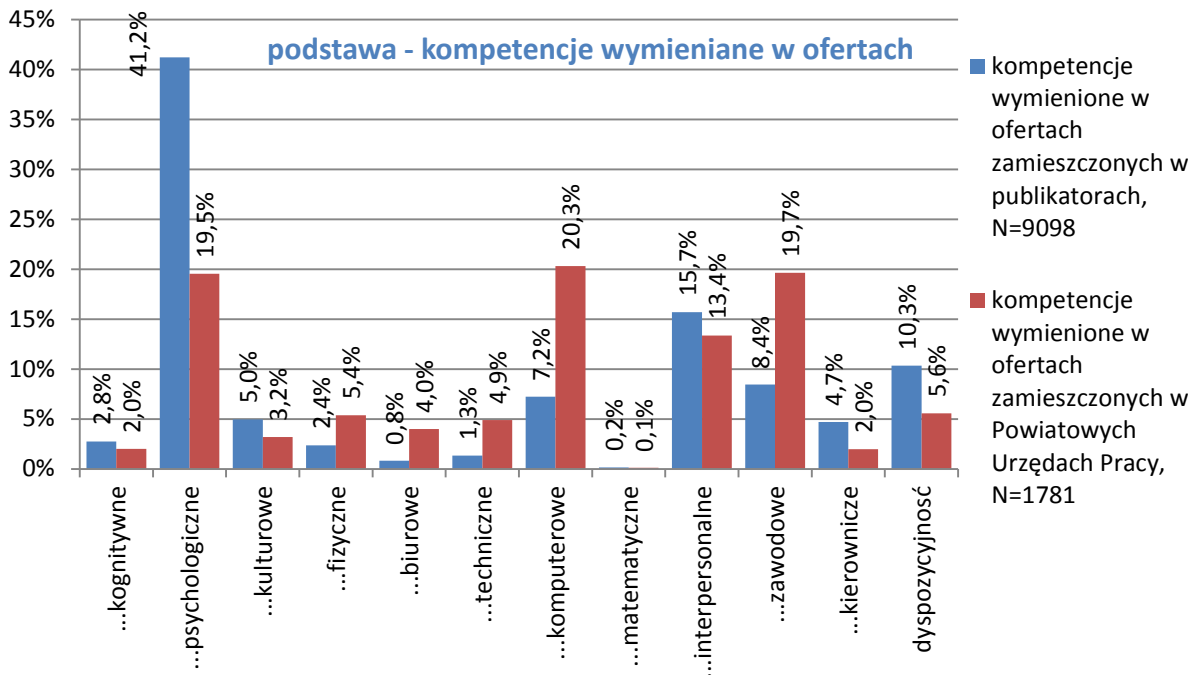


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Inny był też profil poszukiwanego kandydata, w zależności od źródła publikacji oferty. Tak jak w pomiarach z poprzednich lat, do powiatowych urzędów pracy pracodawcy częściej zgłaszali bardziej konkretne (twarde) wymogi, jak kompetencje komputerowe (ponad 20% kompetencji wymienionych w PUP i tylko 7,2% kompetencji wymienionych w publikatorach) czy zawodowe (prawie co piąta spośród kompetencji wymienionych w PUP i niewiele ponad 8% kompetencji wymienionych w publikatorach). Częściej były też wymieniane kompetencje biurowe (odpowiednio 4% i 0,8%) i techniczne (odpowiednio 4,9% i 1,3%).

W ofertach zamieszczanych w publikatorach prym wiodły indywidualne cechy osobowościowe (ponad 40% kompetencji wymienionych w publikatorach i niecałe 20 wymienionych w PUP), a po nich kompetencje interpersonalne (odpowiednio 15,7% i 13,4%). W ofertach zamieszczanych w publikatorach większą wagę przywiązywano też do dyspozycyjności kandydata (10,3% wobec 5,6% kompetencji wymienianych w ofertach z PUP) oraz do kompetencji kierowniczych i kulturowych.

Wykres 25. Kompetencje pożądane u kandydatów według źródła publikacji oferty



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy

Analizując szczegółowo pożądane kompetencje, widać że pracodawcy – częściej niż w poprzednich pomiarach – zwracają uwagę na samodzielność (stanowiącą 6% wszystkich kompetencji wymienianych w ofertach pracy) i samodyscyplinę (5,1%) kandydatów do pracy. Wciąż jednak do najważniejszych kompetencji kandydata zaliczane są twarde kompetencje zawodowe (10,2%) i komputerowe (7%). Istotna – jak w ubiegłorocznym pomiarze – była dyspozycyjność (6,3% wskazań). W następnej kolejności najważniejsze okazały się komunikatywność (5,4%), podejmowanie inicjatyw (5,1%), a dalej rzetelność (4,7%), znajomość obyczaju (4,6%), umiejętności przywódcze i współpracy w grupie (po 4%), a także zaangażowanie (3,9%).

Przewaga kompetencji psychologicznych i interpersonalnych wśród poszukiwanych cech wynika nie tylko z tego, że są to cechy pożądane w pracy sprzedawcy, w usługach i obsłudze klienta. Wyniki pokazują, że to te cechy stanowią o generalnej atrakcyjności pracownika z punktu widzenia pracodawcy. Sygnał ten stanowi kolejną przesłankę do skupiania się w systemie edukacji na pobudzaniu przedsiębiorczości, wyzwaniu inicjatywy, trenowaniu pracy zespołowej i komunikacji w miejsce pamięciowej nauki przedmiotowej. W badaniu z czerwca 2014 roku na prowadzenie wysunęły się

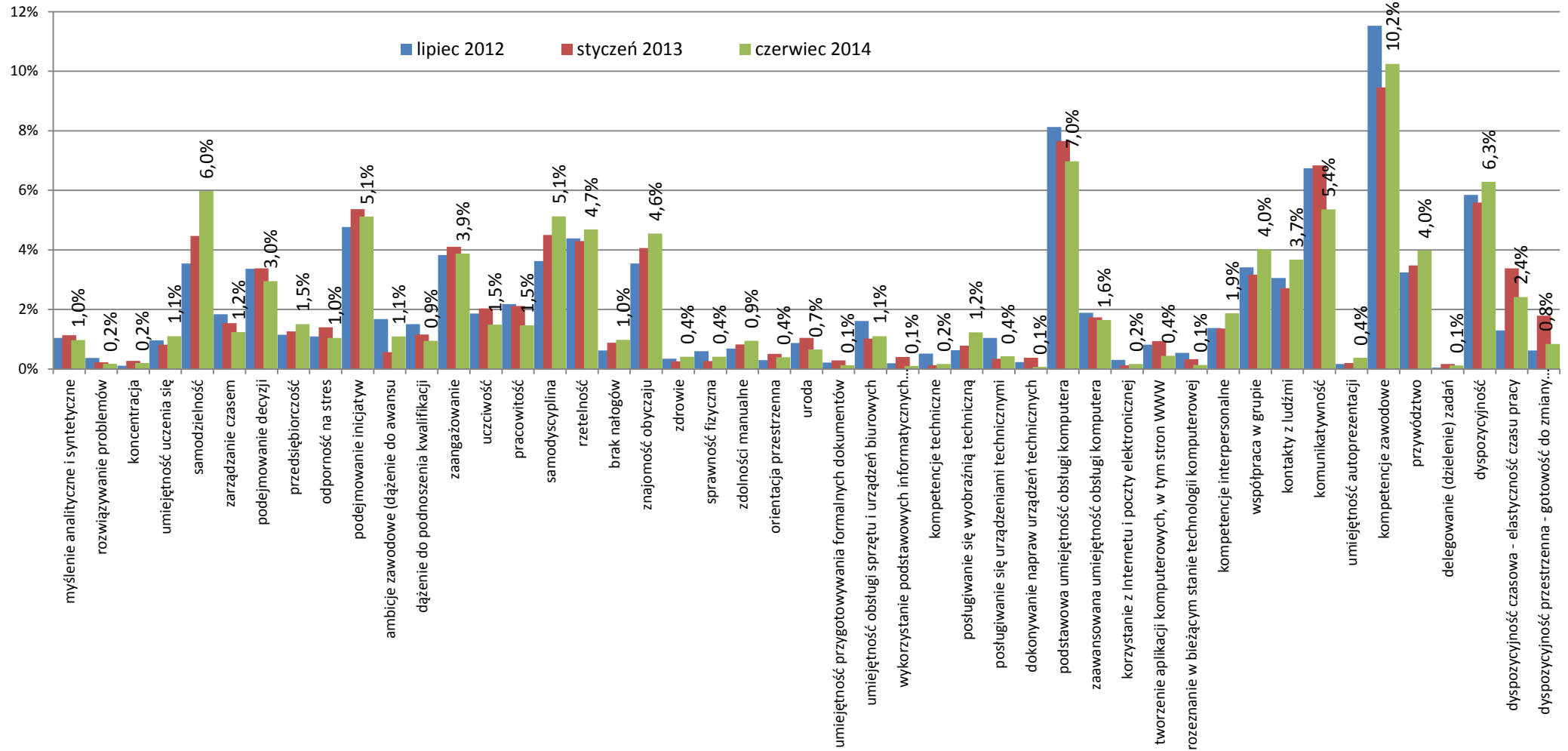


samodzielność, samodyscyplina i rzetelność – pracownik, który posiada te cechy, przejmując na siebie część odpowiedzialności za powodzenie przedsiębiorstwa, staje się bardziej atrakcyjny dla pracodawcy, a jednocześnie sam ma większe szanse na osiągnięcie satysfakcji w pracy.

Pracodawcy oferujący pracę w publikatorach częściej skupiali się na profilu psychologicznym kandydata, niż zwracali uwagę na kompetencje zawodowe ściśle powiązane ze stanowiskiem, na które rekrutowali. Taka tendencja sugeruje, że osoba odpowiednio zaangażowana w rzetelne wykonywanie swojej pracy jest na ogół w stanie nabyć w krótkim czasie wymagane umiejętności specyficzne dla stanowiska, natomiast ciężko jest w krótkim czasie rozwinąć kompetencje psychologiczne osobie, która wcześniej ich nie miała. Większy odsetek kompetencji twardych wymaganych w ofertach zamieszczanych w PUP może być skutkiem wykorzystania formularza – kompetencje miękkie nie są w nim specyfikowane, jednak nie należy przypuszczać, że nie są przez pracodawców doceniane. Dlatego też warto rozważyć wprowadzenie odpowiednich rubryk do formularzy wypełnianych w UP.



Wykres 26. Najbardziej pożądate cechy kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy



Podsumowanie

- **1,5** – średnia liczba wymienianych, pożądanych kompetencji kandydata przypadających na jedno ogłoszenie w publikatorze (w PUP średnia wyniosła 0,4);
- **10,3%** – odsetek wymienianych kompetencji dotyczących kompetencji zawodowych (19,7% kompetencji wymienionych w PUP i 8,4% kompetencji wymienionych w publikatorach);
- **9,4%** – odsetek wymienianych kompetencji dotyczących kompetencji zawodowych (20,3% kompetencji wymienionych w PUP i 7,2% kompetencji wymienionych w publikatorach);
- **37,7%** – odsetek wymienianych kompetencji odnoszących się do indywidualnych cech osobowościowych (41,2% kompetencji wymienionych w publikatorach i 19,5% wymienionych w PUP);
- **15,3%** – odsetek wymienianych kompetencji interpersonalnych (w PUP i publikatorach odpowiednio 13,4% i 15,7%);
- **9,6%** wskazań wymogu dyspozycyjności kandydata – jest ważna przede wszystkim w publikatorach (10,3%), w PUP rzadziej (5,6%).





Spis wykresów

Wykres 1 Liczba opublikowanych ogłoszeń w podziale na źródło i rok badania	16
Wykres 2. Liczba zebranych ogłoszeń w ramach badania z czerwca 2014 w podziale na powiaty i źródło ogłoszeń.....	18
Wykres 4 Odsetek ofert pracy w poszczególnych branżach w porównaniu z poprzednimi pomiarami	21
Wykres 3. Oferty pracy według branż i źródeł	23
Wykres 6. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w poszczególnych pomiarach	28
Wykres 5. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło.....	29
Wykres 7. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło.....	31
Wykres 8. Oferty ze wskazaniem wynagrodzenia w podziale na źródło.....	35
Wykres 9. Oferowane wynagrodzenie w zależności od źródła oferty	37
Wykres 10. Oferowane wynagrodzenie w poszczególnych pomiarach	38
Wykres 11. Rodzaj oferowanej umowy.....	42
Wykres 12. Wymagany przez pracodawców wkład własny kandydata	43
Wykres 13. Wymagany wiek kandydata	45
Wykres 14 Preferencje pracodawców dotyczące wieku kandydatów w poszczególnych pomiarach.....	46
Wykres 15. Wymagana płeć kandydata	47
Wykres 16. Wymagane doświadczenie	48
Wykres 17. Wymagane doświadczenie określone w latach.....	49
Wykres 18. Wymagany poziom wykształcenia.....	50
Wykres 19. Wymagany poziom wykształcenia w zależności od branży.....	53
Wykres 20. Kategoria wymaganych przez pracodawców uprawnień do kierowania pojazdami	55
Wykres 21. Wymagania formułowane w ogłoszeniach	56
Wykres 22. Informacje o językach obcych, których znajomość jest wymagana	58
Wykres 23. Poziom wymaganej znajomości języka obcego.....	59
Wykres 24. Liczba analizowanych ogłoszeń oraz liczba wymienianych w nich kompetencji według źródła.....	61
Wykres 25. Kompetencje pożądane u kandydatów według źródła publikacji oferty	62
Wykres 26. Najbardziej pożądane cechy kandydata.....	64

Spis tabel

Tabela 1. Rozkład ogłoszeń zebranych w ramach badania z czerwca 2014 roku w podziale branżowym w poszczególnych podregionach.....	26
Tabela 2. Zawód poszukiwanych pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń.....	33
Tabela 3.. Oferowane wynagrodzenie w podziale na podregiony	38
Tabela 4. Wynagrodzenie oferowane w poszczególnych zawodach	40
Tabela 5. Wymagane wykształcenie pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń	51

