

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy



Raport końcowy: Analiza Ofert Pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



laboratorium badań społecznych

„Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy” na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III

RAPORT KOŃCOWY: ANALIZA OFERT PRACY

Globalna analiza ogłoszeń o pracę

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający

- Badanie realizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w ramach projektu systemowego „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” Poddziałanie 6.1.1 POKL.

Wykonawca

- Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.

Termin realizacji projektu

- Listopad – grudzień 2013 r.

Autorzy raportu

- Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik projektu
- Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. badań
- Agnieszka Morysińska: Ekspert ds. badań

Opracowanie wyników badania obejmującego analizę ofert pracy składa się z dwóch części:

1. Globalna analiza ogłoszeń o pracę: obejmuje analizę ogłoszeń na poziomie całego województwa mazowieckiego
2. Analiza ogłoszeń o pracę dla powiatów: obejmuje analizę ogłoszeń oddzielnie dla każdego z 42 powiatów województwa mazowieckiego



1 SPIS TREŚCI

2	Streszczenie	4
3	Opis przedmiotu badania.....	8
4	Opis metodologii badania.....	9
5	Informacje o ogłoszeniach zebranych do analizy	13
6	Charakterystyka typów ofertodawców.....	22
7	Oferty pracy według branż	24
8	Poszukiwane zawody.....	29
9	Zawartość informacyjna ofert.....	34
9.1	Zawartość informacyjna ofert – charakterystyka ogólna	34
9.2	Wymagania pracodawców – charakterystyka szczegółowa	43
9.3	Oferta pracodawców	59
10	Indeks rysunków i tabel.....	68



2 STRESZCZENIE

Niniejszy raport zawiera analizę ofert pracy zamieszczonych w 42 Powiatowych Urzędach Pracy w okresie wrzesień – listopad 2013 r., oraz ogłoszeń zamieszczonych w wybranych publikatorach – portalach internetowych oraz prasie drukowanej w listopadzie 2013 r. W okresie objętym badaniem na monitorowanych publikatorach ukazało się 8475 ofert, z czego do kodowania skierowanych zostało 6313 ofert. W okresie od września do listopada 2013 roku do PUP zgłoszonych zostało 7603 oferty.

Oferty pracy według branż

- ☉ Zarówno wśród ofert zgłoszonych do mazowieckich PUP, jak również w przypadku pozostałych publikatorów **najwięcej ofert pracy pochodziło od pracodawców z branży handlowej** (odpowiednio 25% i 19% ofert), a w **drugiej kolejności z branży przemysłowej** (odpowiednio 14% i 13%). Handel i przemysł utrzymały swoją dominującą pozycję w porównaniu do poprzedniego pomiaru (styczeń 2013).
- ☉ Firmy reprezentujące sektor transportu i gospodarki magazynowej, informacji i komunikacji, a także sektor finansowy i ubezpieczeniowy istotnie częściej zamieszczały ogłoszenia o pracę w publikatorach internetowych lub prasowych niż w Powiatowych Urzędach Pracy. Z odwrotną sytuacją mamy do czynienia w przypadku podmiotów reprezentujących sektor administracji publicznej.
- ☉ W porównaniu do poprzedniego pomiaru istotnie zmniejszył się odsetek ofert pochodzących z branż budowlanej oraz hotelarsko-gastronomicznej zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy (odpowiednio z 15% do 7% i z 10% do 6%), w to miejsce zwiększeniu uległ udział branży usług administrowania (z 6% do 9%) oraz informacji i komunikacji (z 0% do 3%).
- ☉ W województwie mazowieckim najmniej ofert pracy (bez względu na źródło publikacji ogłoszenia) oferowała branża górnicza, energetyka oraz działalność komunalna – dostawa wody, gospodarowanie odpadami (nie więcej niż 1% ofert w danym źródle). Bardzo niewiele ofert znajdują też kandydaci poszukujący pracy w rolnictwie, sektorze kultury, rozrywki i rekreacji, a także w firmach działających na rynku nieruchomości.

Poszukiwane zawody

- ☉ **Mazowieccy pracodawcy częściej poszukiwali w analizowanych źródłach ogłoszeń pracowników na stanowiska niższego szczebla** (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, czy też pracownicy przy pracach prostych) - 58% ofert pochodzących z PUP i 55% ofert z publikatorów.
- ☉ **Najwięcej ofert pracy**, podobnie jak w poprzednim pomiarze, **skierowano do pracowników usług i sprzedawców** (po 23% w obu źródłach), w tym dominowały oferty pracy dla sprzedawców.
- ☉ Znaczący udział w strukturze ofert pracy ze względu na poszukiwane zawody w obu analizowanych źródłach ogłoszeń zajmowali również robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i średni personel oraz pracownicy przy pracach prostych. Specjalistów natomiast istotnie częściej poszukiwano poprzez ogłoszenia zamieszczane w publikatorach.
- ☉ Najmniej ofert w obu analizowanych źródłach dotyczyło pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, a także dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków.
- ☉ Biorąc pod uwagę konkretne zawody, to **najbardziej poszukiwanymi pracownikami**, zarówno wśród ofert zamieszczanych w PUP, jak i publikatorach, są na Mazowszu **przedstawiciele handlowi** (odpowiednio 5,7% i 4% ofert). W ścisłej czołówce w obu analizowanych źródłach ogłoszeń znalazł się również **sprzedawca**.

Zawartość informacyjna ofert

- ☞ **Oferty zamieszczane w publikatorach są bardziej bogate w treść pod względem wymagań stawianych kandydatom niż oferty zgłaszane do PUP (średnio 3,4 wymagania na jedną ofertę z publikatorów oraz 1,3 wymagania na jedną ofertę z PUP).** Analizowane oferty zawierały pełną paletę wymagań. Należy jednak podkreślić, że obserwowane są znaczące różnice w rodzaju wymagań stawianych kandydatom w zależności od źródła pochodzenia oferty. I tak pracodawcy, którzy zamieszczali swoje oferty w Powiatowych Urzędach Pracy, najczęściej zgłaszali wobec poszukiwanych pracowników oczekiwania odpowiedniego poziomu wykształcenia (40% ofert PUP), posiadania doświadczenia (31%) w odpowiedniej liczbie lat (28%). Ogłoszenia zamieszczane w publikatorach skupiały się natomiast na poszukiwaniu pracowników o określonych kompetencjach (56% ofert z publikatorów), doświadczeniu (45%), a także odpowiednich kwalifikacjach/zaświadczeniach/uprawnieniach (30%).
- ☞ Elementem ogłoszeń oprócz wymagań stawianych pracownikom jest również oferta pracodawcy określająca proponowane warunki zatrudnienia. **Przeciętnie w skali województwa w ogłoszeniach zamieszczanych zarówno w PUP, jak i pozostałych publikatorach średnio precyzowano niespełna trzy informacje w tym obszarze** (po 2,7). Podobnie, jak w przypadku zawartych w ogłoszeniach o pracę informacji na temat wymagań, pracodawcy inne warunki zatrudnienia precyzowali w ofertach zamieszczanych w PUP w porównaniu do publikatorów. W przypadku ogłoszeń pochodzących z PUP większość ogłoszeń zawierała informacje na temat proponowanego wynagrodzenia (82%), umowy zatrudnienia (82%) oraz opisowe informacje na temat godzin pracy (75%). W przypadku ofert zamieszczanych w publikatorach internetowych najczęściej wymienianym elementem były natomiast dodatkowe korzyści – precyzowało je 44% ofert pochodzących z tego źródła i jedynie 3% ofert z PUP.
- ☞ W obszarze zawartości informacyjnej ofert pracy widać różnice ze względu na grupę zawodową. Ogólnie rzecz biorąc bardziej bogate w informacje czy związane z wymaganiami lub ofertą pracodawcy są ogłoszenia skierowane do pracowników wyższego i średniego szczebla – w ramach ofert stawiano kandydatom większą liczbę wymagań lub precyzowano więcej warunków zatrudnienia, w porównaniu do stanowisk znajdujących się niżej w KZIS.

Wymagania pracodawców

- ☞ Pracodawcy rzadko w swoich ofertach precyzowali wymagania względem wieku lub płci kandydatów. Informacje takie ze względu na konieczność zachowania równości szans nie pojawiały się w ogłoszeniach pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy. W przypadku publikatorów, jeżeli pracodawca zamieszczał takie wymogi, to częściej oczekiwał konkretnie osób młodszych oraz kobiet.
- ☞ Jeżeli oferty zawierały bardziej szczegółowe informacje na temat liczby lat wymaganego doświadczenia, to najczęściej oczekiwano by kandydat pracował rok lub dwa lata w danym zawodzie lub na danym stanowisku. W ofertach zamieszczanych w publikatorach internetowych albo drukowanych pracodawcy istotnie częściej oczekiwali doświadczenia dwu lub trzyletniego (45% z publikatorów i 29% z PUP).
- ☞ Oferty pracy dla osób z niższym poziomem wykształcenia (co najmniej zasadnicze zawodowe) lub wykształceniem średnim, częściej dostępne były w Powiatowych Urzędach Pracy niż publikatorach. Przy pomocy ogłoszeń zamieszczanych w publikatorach najczęściej natomiast poszukiwano kandydatów z wykształceniem wyższym.
- ☞ Jeżeli pracodawcy zgłaszali wymagania w zakresie pożądanых kwalifikacji/zaświadczeń, to najczęściej precyzowano jedną konkretną kwalifikację (16,5% ofert zamieszczonych w PUP oraz 24,8% ofert z publikatorów). Głównie oczekiwano posiadania prawa jazdy różnych kategorii (9% ofert PUP oraz 12% ofert z publikatorów) – ze szczególnym uwzględnieniem najpopularniejszej kategorii B. Pozostałe kwalifikacje/zaświadczenia/uprawnienia pojawiały się w ofertach bardzo rzadko.
- ☞ Wymagania dotyczące języków obcych pojawiały się nieznacznie częściej w ofertach pracy zamieszczanych w analizowanych publikatorach internetowych lub drukowanych (19% ofert) niż w ofertach zgłoszonych do mazowieckich PUP (14%). Najczęściej oczekiwano w obu źródłach znajomości jednego języka – języka angielskiego (9% wszystkich ofert PUP oraz 16% ofert z publikatorów), rzadko dwóch i więcej (4% wszystkich ofert PUP oraz 3% ofert z publikatorów).

Zarówno w przypadku ogłoszeń pochodzących z PUP, jak i zamieszczanych w pozostałych publikatorach, pracodawcy oczekiwali znajomości języka obcego przede wszystkim od pracowników kandydujących na stanowiska wyższego i średniego szczebla.

- ☞ W ofertach pracy wymagających od kandydatów znajomości języka obcego najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego. Ponadto znajomość tego języka istotnie częściej pojawiała się w ogłoszeniach o pracę zamieszczanych w publikatorach (91%) niż w Powiatowych Urzędach Pracy (60%). Pracodawcy poszukujący pracowników przez PUP i precyzujący informacje na temat znajomości języka, częściej, niż to miało miejsce w przypadku publikatorów, oczekiwali znajomości języka innego niż angielski – szczególnie mało popularnych języków, jak języki wschodnioeuropejskie (rosyjski, ukraiński), ale również azjatyckich lub afrykańskich (np. wietnamski, chiński, arabski).
- ☞ **Ogłoszenia pochodzące z PUP zdecydowanie rzadziej zawierały informacje na temat wymaganych kompetencji, ale również były bardziej ubogie w treść w tym obszarze** (średnio na jedną ofertę przypadało 0,5 kompetencji, podczas gdy w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów wartość ta wyniosła 2,1).
- ☞ **Ogłoszenia zamieszczane w Powiatowych Urzędach Pracy oraz publikatorach nie tylko różnią się liczbą wymaganych kompetencji, ale również oczekiwaniami stawianymi kandydatom.** Pracodawcy poszukujący pracowników poprzez ogłoszenia internetowe lub prasowe zwracali uwagę przede wszystkim na cechy charakteru pracowników np. rzetelność, zaangażowanie, umiejętność organizacji własnej pracy, samodzielność (38% ofert z publikatorów oraz 6% z PUP) oraz kompetencje interpersonalne np. komunikatywność, umiejętność współpracy w grupie, umiejętność nawiązywania kontaktów z klientami, nawiązywania po prostu łatwego kontaktu (odpowiednio 27% i 5%). Natomiast w ofertach zgłaszanych do PUP zwracano najczęściej uwagę na bardziej konkretne wymogi, takie jak kompetencje zawodowe (9% ofert z PUP), czy też kompetencje komputerowe np. zaawansowana umiejętność obsługi komputera, znajomość zawodowych/specjalistycznych programów komputerowych - księgowych, magazynowych itp., podstawowa umiejętność obsługi komputera (6% ofert z PUP).
- ☞ Jeżeli od kandydatów wymagano wniesienia wkładu własnego, to częściej precyzowano te informacje w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów i oczekiwano wtedy głównie posiadania własnego środka transportu.

Oferta pracodawców

- ☞ Pracodawcy, jeżeli ujawniają wielkość oferowanego wynagrodzenia, to najczęściej plasuje się ono w przedziale między 1001 a 2000 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne (59% ofert pochodzących z PUP oraz 5% ofert z publikatorów). Przeciętnie w województwie średnia wartość oferowanego wynagrodzenia w ogłoszeniach pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy oraz publikatorów utrzymuje się na zbliżonym poziomie – odpowiednio 2121,8 zł oraz 2098,2 zł.
- ☞ Dostrzegalna jest ogromna przepaść pomiędzy najwyższymi stanowiskami dyrektorsko-kierowniczymi, a chociażby wysokokwalifikowanymi specjalistami, nie mówiąc już o stanowiskach średniego, czy też niższego szczebla. Przeciętne wynagrodzenie dla grupy zawodowej przedstawicieli władz, wyższych urzędników oraz kierowników w ofertach zgłoszonych do PUP wynosiło 5755,4 zł, a w przypadku ogłoszeń z pozostałych publikatorów, aż 6578,6 zł. Dla porównania w grupie pracowników przy pracach prostych przeciętne wynagrodzenie w obu źródłach utrzymywało się na poziomie 1640 zł.
- ☞ W kwestii oferowanych warunków zatrudnienia, najczęściej precyzowano informacje na temat formy zatrudnienia, szczególnie w ogłoszeniach pochodzących z mazowieckich PUP. Jednakże rzadko pracodawcy oferowali tutaj od początku stabilne zatrudnienie w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Co prawda deklarowano możliwość pracy w oparciu o umowę o pracę, ale na czas określony lub na okres próbny, ewentualnie nie wskazywano konkretnej formy umowy o pracę. W wielu przypadkach informowano kandydatów wprost, że zatrudnienie odbywać się będzie w oparciu o umowę cywilnoprawną (13% ofert z PUP i 17% z publikatorów).
- ☞ Jeżeli precyzowano w ofertach wymiar zatrudnienia, to głównie wskazywano na pracę w pełnym etacie (32% ofert z PUP i 27% ofert z publikatorów), a w przypadku godzin pracy, częściej używano

sformułowań opisowych informujących, że będzie to praca w systemie jednozmianowym, zmianowym lub w elastycznym czasie pracy.




- O dodatkowych korzyściach oferowanych przez pracodawcę wspomniano istotnie częściej w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach internetowych lub drukowanych. W przypadkach tych ostatnich oferenci wskazując dodatkowe korzyści, z jakimi związana jest oferowana praca, częściej używali mało konkretnych stwierdzeń np. podkreślających fakt, że praca daje możliwość rozwoju, jest interesująca, pasjonująca, twórcza, w miłym zespole, w miłej atmosferze oraz w znanej, innowacyjnej, nowoczesnej, międzynarodowej firmie, niż konkretnych, wymiernych dodatkowych bonusów.

3 OPIS PRZEDMIOTU BADANIA

Zamawiający jako **główny cel** badania zdefiniował:

Charakterystyka realnego popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego.

Szczegółowe cele badawcze zostały zdefiniowane następująco:

-  *Charakterystyka realnego 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.*
-  *Określenie trendów w realnym popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa.*
-  *Określenie możliwych prognoz realnego popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa.*

Główne i szczegółowe cele badawcze zostały zoperacjonalizowane za pomocą następujących pytań badawczych:

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 zawodowe jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
4. W jakiego typu przedsiębiorstwach (instytucjach) 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. Jak przedstawia się zmiana trendów w czasie w popycie na zawody, kwalifikacje, kompetencje zawodowe i inne wyróżnione zmienne – porównanie do wyników wcześniejszych pomiarów przeprowadzonych na zlecenie Zamawiającego.
9. Jaka jest oferta pracodawców – czym zachęcają kandydatów do pracy.
10. Rodzaj podmiotu publikującego ogłoszenie – pracodawca, czy pośrednik.

4 OPIS METODOLOGII BADANIA

Zgodnie z wymaganiami Zamawiającego analizie poddane zostały publikatory drukowane i internetowe zawierające ogłoszenia o pracę skierowane do mieszkańców 42 powiatów województwa mazowieckiego oraz bazy ofert pracy Powiatowych Urzędów Pracy tych samych powiatów. Ogłoszenia o pracę oraz oferty pracy dotyczyły pracy zarobkowej – wykluczone zostały staże i praktyki dla studentów oraz uczniów.

Badanie objęło swoim zakresem województwo mazowieckie w podziale na 6 subregionów:

- 🔄 Subregion radomski: miasto Radom, białobrzegi, kozienicki, lipski, przysuski, radomski, szydłowiecki, zwoleński,
- 🔄 Subregion ciechanowski: ciechanowski, mławski, płoński, żuromiński,
- 🔄 Subregion ostrołęcki: miasto Ostrołęka, makowski, ostrołęcki, ostrowski, przasnyski,
- 🔄 Subregion płocki: płocki, gostyniński, miasto Płock, sierpecki,
- 🔄 Subregion siedlecki: sokołowski, łosicki, miasto Siedlce, siedlecki,
- 🔄 Subregion warszawski: miasto stołeczne Warszawa, piaseczyński, garwoliński, grodziski, grójecki, legionowski, miński, nowodworski, otwocki, pruszkowski, pułtuski, sochaczewski, warszawski zachodni, węgrowski, wołomiński, wyszkowski, żyrardowski.

Na rysunku poniżej zaprezentowany został schemat przebiegu realizacji badania, a w dalszej części rozdziału szczegółowy opis poszczególnych etapów.

Rysunek 1 Schemat realizacji badania

Etap I - przygotowawczy	Etap II – gromadzenie ofert pracy	Etap III – dobór próby i kodowanie	Etap IV – Analiza i raportowanie
<ul style="list-style-type: none"> • Przygotowanie raportu metodologicznego • Pilotaż na potrzeby doboru publikatorów • Dobór publikatorów drukowanych i internetowych • Kontakt z powiatowymi urzędami pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Gromadzenie przez miesiąc ofert pracy z określonych publikatorów i powiatowych urzędów pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Dobór próby ofert z publikatorów oraz ofert z powiatowych urzędów pracy • Kodowanie wylosowanych ofert • Sprawdzanie rzetelności kodowania • Stworzenie elektronicznej bazy z wynikami kodowania 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza jakościowa i ilościowa • Przygotowanie raportu zbiorczego • Przygotowanie informacji dla każdego powiatu • Przygotowanie pozostałych materiałów dla Zamawiającego

Etap I - przygotowawczy

Etap ten obejmował określenie szczegółowej koncepcji badania oraz przebiegu jego realizacji. Informacje te zostały zawarte w przygotowanym raporcie metodologicznym.

Określono listę publikatorów drukowanych i internetowych oraz przeprowadzono dobór ostatecznych publikatorów, jak również przygotowano schemat gromadzenia ofert pracy.

W etapie pierwszym nawiązano również kontakt z powiatowymi urzędami pracy w celu pozyskania ogłoszeń o pracę.

Ostatecznie zdecydowano, że monitoringiem objęta zostanie ta sama pula publikatorów drukowanych i internetowych, co w pomiarze w 2012 roku, tak aby zachować możliwość porównań.

Ostatecznie monitoringiem objęto 25 tytułów prasy drukowanej oraz 39 ogólnopolskich i regionalnych portali internetowych. Pełna lista publikatorów, które zostały poddane monitorowaniu, znajduje się w raporcie metodologicznym.

Etap II – gromadzenie ofert pracy

Kluczowym elementem tego etapu było gromadzenie ofert pracy z określonych publikatorów internetowych i drukowanych, a także powiatowych urzędów pracy.

Oferty były archiwizowane w formacie tekstowym (w kształcie uzgodnionym z Zamawiającym). Oferty były zapisywane w sposób umożliwiający edycję tekstu, zostały opatrzone unikalnym identyfikatorem oraz informacją o źródle. W przypadku ogłoszeń internetowych i prasowych każdorazowo był dołączany obraz (czyli np. *print screen*) jako informacja dodatkowa.

Gromadzenie ofert z publikatorów internetowych i drukowanych obejmowało okres miesiąca – listopad 2013.

W przypadku PUP z uwagi na fakt, że wstępna archiwizacja pokazała, że pula ofert z listopada 2013 roku może być zbyt mała do przeprowadzenia analiz, w porozumieniu z Zamawiającym podjęto decyzję o rozszerzeniu archiwizacji na poprzednie dwa miesiące. Ostatecznie więc w przypadku PUP badaniem objęto oferty pracy, które zostały zgłoszone do PUP w okresie wrzesień – listopad 2013 r.

Gromadzone były oferty unikalne: W trakcie archiwizacji okazało się, że dość powszechne jest zjawisko powtarzania się ofert zarówno w obrębie jednego publikatora, jak również między publikatorami¹. Już na etapie archiwizowania ofert prowadzona była kontrola ich powtarzalności. Unikalność ofert była kontrolowana w następujący sposób:

- ⌚ **Na bieżąco w procesie archiwizacji:** na poziomie codziennej archiwizacji osoba archiwizująca w procesie obserwacji selekcjonowała oferty powtarzające się. Oferty uznane za powtarzające się nie były archiwizowane.
- ⌚ **Na bieżąco w procesie kodowania:** na poziomie codziennego kodowania ofert koder zaznaczał w bazie danych w jakich portalach pojawiła się oferta, oraz czy na danym portalu oferta pojawiła się wcześniej lub później.
- ⌚ **Automatycznie:** w tym przypadku proces weryfikacji następował na poziomie zbioru poprzez identyfikację rekordów o tożsamych kodach na następujących zmiennych:
 - Pracodawca (kodowana była nazwa pracodawcy, nie tylko jego typ)
 - Stanowisko

¹ Prowadzone szacunki zarówno na poziomie archiwizacji jak i kodowania pozwalają szacować, że średnio każda z ofert powtarzała się pięciokrotnie w pełnym zbiorze ofert.

- o Lokalizacja
 - o Zidentyfikowane rekordy będą sprawdzane poprzez analizę treści. Rekordy rzeczywiście powtarzające się były zaznaczone w bazie jako rekordy powtarzające się, a następnie z niej usuwane
- 🔄 **Gromadzenie ofert miało na uwadze charakter publikatora:** Oferty były gromadzone z różnych publikatorów, co determinowało częstotliwość ich ukazywania się. Przeprowadzony w fazie wstępnej pilotaż pozwolił na określenie z jaką częstotliwością ukazują się oferty.

Etap III – dobór próby i kodowanie

Kolejnym etapem badania był dobór ofert do kodowania oraz jego przeprowadzenie.

Wspólnie z Zamawiającym podjęto następujące decyzje dotyczące doboru próby:

1) Publikatory internetowe i drukowane

W przypadku miasta stołecznego Warszawa do kodowania skierowano 2029 losowo dobranych ofert z puli około 4191 unikalnych ofert, jakie pojawiły się na monitorowanych publikatorach w miesiącu listopadzie².

W przypadku pozostałych powiatów do archiwizacji i kodowania skierowano wszystkie unikane oferty, jakie pojawiły się na monitorowanych publikatorach w miesiącu listopadzie.

Na potrzeby analiz, aby uzyskać dane reprezentatywne dla populacji ofert, jakie pojawiły się w ciągu miesiąca na wytypowanych publikatorach, za pomocą procedury ważenia skorygowano w próbie udział ofert odnoszących się do miasta stołecznego Warszawa do udziału, jaki rzeczywiście oferty te mają w badanej populacji.

2) Oferty PUP

W przypadku PUP przyjęto następujące zasady:

- Gdy liczba ofert nie przekraczała 150 – do kodowania kierowano wszystkie oferty (powiaty: białobrzegi, ciechanowski, garwoliński, gostyniński, grodziski, kozienicki, legionowski, lipski, łosicki, makowski, mławski, nowodworski, ostrołęcki, miasto Ostrołęka, ostrowski, plocki, miasto Płock przasnyski, przysuski, pułtuski, radomski, miasto Radom, siedlecki, miasto Siedlce, sierpecki, sokołowski, sochaczewski, szydłowiecki, warszawski zachodni, wołomiński, zwoleński, żuromiński, żyrardowski);
- Gdy liczba ofert należała do przedziału 151-300 – do kodowania kierowano 150 losowo wybranych ofert (powiaty: grójecki, otwocki, płoński, pruszkowski, wyszkowski);
- Gdy liczba ofert należała do przedziału 301-400 – do kodowania kierowano 200 losowo wybranych ofert (powiat miński);

² Na wszystkich monitorowanych publikatorach pojawiło się około 20000 ofert dotyczących pracy w mieście Warszawa. Na podstawie analiz dotyczących powtarzania się tych samych ofert zarówno w ramach publikatora jak i pomiędzy publikatorami w trakcie archiwizacji i wstępnego kodowania przyjęto wskaźnik unikalności ofert na poziomie 20%. Za pomocą tego wskaźnika oszacowano, że dla miasta Warszawa w miesiącu listopadzie ukazało się około 4119 ofert unikalnych. Do archiwizacji i kodowania skierowano 2029 ofert – wszystkie oferty z portali i prasy regionalnej oraz losowo dobrane oferty z portali ogólnopolskich.

- Gdy liczba ofert należała do przedziału 401-500 – do kodowania kierowano 250 losowo wybranych ofert (powiat piaseczyński);
- W przypadku Warszawy do kodowania skierowano 618 losowo wybranych ofert z populacji 2315 wszystkich ofert, jakie pojawiły się w PUP w okresie wrzesień – listopad 2013 r.

Również w przypadku ofert otrzymanych z PUP za pomocą procedury ważenia struktura próby ofert skierowanych do kodowania została skorygowana do rzeczywistej struktury populacji ofert ze względu na powiat.

Tabela 1 znajdująca się w kolejnym rozdziale zawiera dane dotyczące liczebności próby oraz liczebności populacji na poziomie powiatów. Zamieszczone w tabeli dane dotyczą zarówno ofert publikowanych na portalach internetowych oraz w prasie drukowanej, jak również ofert zgłoszonych do PUP. Dane te zostały odniesione do danych uzyskanych w poprzednim pomiarze (listopad 2012 r. – styczeń 2013 r.)

Po wyłonieniu odpowiedniej liczby ofert, w oparciu o przygotowane klucze kodowe, ustalone w porozumieniu z Zamawiającym, nastąpił proces kodowania ofert. Oferty były kodowane w specjalnie utworzonej bazie.

Procedura kodowania przebiegała wedle ściśle określonego schematu i podlegała kontroli na różnych etapach.

W pierwszym etapie osoby kodujące zostały gruntownie **przeszkolone** przez kierownika projektu.

W trakcie całego procesu badania praca koderów kontrolowana była na bieżąco (sprawdzonych zostało 5% zakodowanych ofert).

Należy podkreślić, że za gromadzenie ofert oraz ich kodowanie odpowiadali doświadczeni koderzy, którzy brali już udział w tego typu projektach.

Etap IV – analiza i raportowanie

Ostatni etap badania obejmował analizę jakościową i ilościową zakodowanego materiału oraz opracowanie wyników tej analizy w formie raportu końcowego i podsumowań dla każdego z powiatów.

5 INFORMACJE O OGŁOSZENIACH ZEBRANYCH DO ANALIZY

W okresie objętym badaniem³ na monitorowanych publikatorach ukazało się 8475 ofert, z czego do kodowania skierowanych zostało 6313 ofert.

Zdecydowanie najwięcej ofert dotyczyło miasta stołecznego Warszawy (49% wszystkich ofert). Na kolejnych pozycjach, ale już ze znacznie mniejszym udziałem (4%) znalazły się powiaty: miasto Radom, powiat warszawski zachodni oraz powiaty pruszkowski i piaseczyński. 3% wszystkich ofert dotyczyło powiatów wołomińskiego i mińskiego, a 2% - miasta Siedlce, powiatu otwockiego, garwolińskiego, grodzkiego, miasta Płocka oraz powiatu legionowskiego.

Najmniej ofert odnotowano w powiecie lipskim (6 ofert). Poniżej 20 ofert pojawiło się także na monitorowanych publikatorach w powiatach: żuromińskim, łosickim, szydłowieckim, zwoleniskim, białobrzeskim oraz przysuskim.

W okresie od września do listopada 2013 roku do PUP zgłoszonych zostało 7603 oferty. W przypadku tych ofert również, podobnie jak w przypadku publikatorów zaznacza się wyraźna dominacja Warszawy, choć w tym przypadku dominacja nie jest już tak duża – 30% wszystkich ofert znajdujących się w gestii PUP dotyczyło stolicy kraju.

Porównując liczbę ofert znajdujących się w gestii PUP z liczbą ofert, jakie ukazały się w ramach monitorowanych publikatorów na poziomie poszczególnych powiatów widać wyraźnie, że nie ma tutaj prawidłowości. Choć są powiaty, w których odnotowano porównywalne udziały ofert z publikatorów i PUP (np.: powiaty pruszkowski, czy piaseczyński o stosunkowo wysokim udziale ofert, czy też ostrołęcki i makowski o udziale niskim), to jednak są także powiaty, w przypadku których przy stosunkowo dużej liczbie ofert pochodzących z publikatorów, niewiele ofert pochodzi z PUP (np.: miasto Radom, czy powiat warszawski zachodni) i odwrotnie, przy stosunkowo dużej liczbie ofert pochodzących z PUP mamy relatywnie niski udział ofert pochodzących z publikatorów (np.: powiat płoński, czy grójecki).

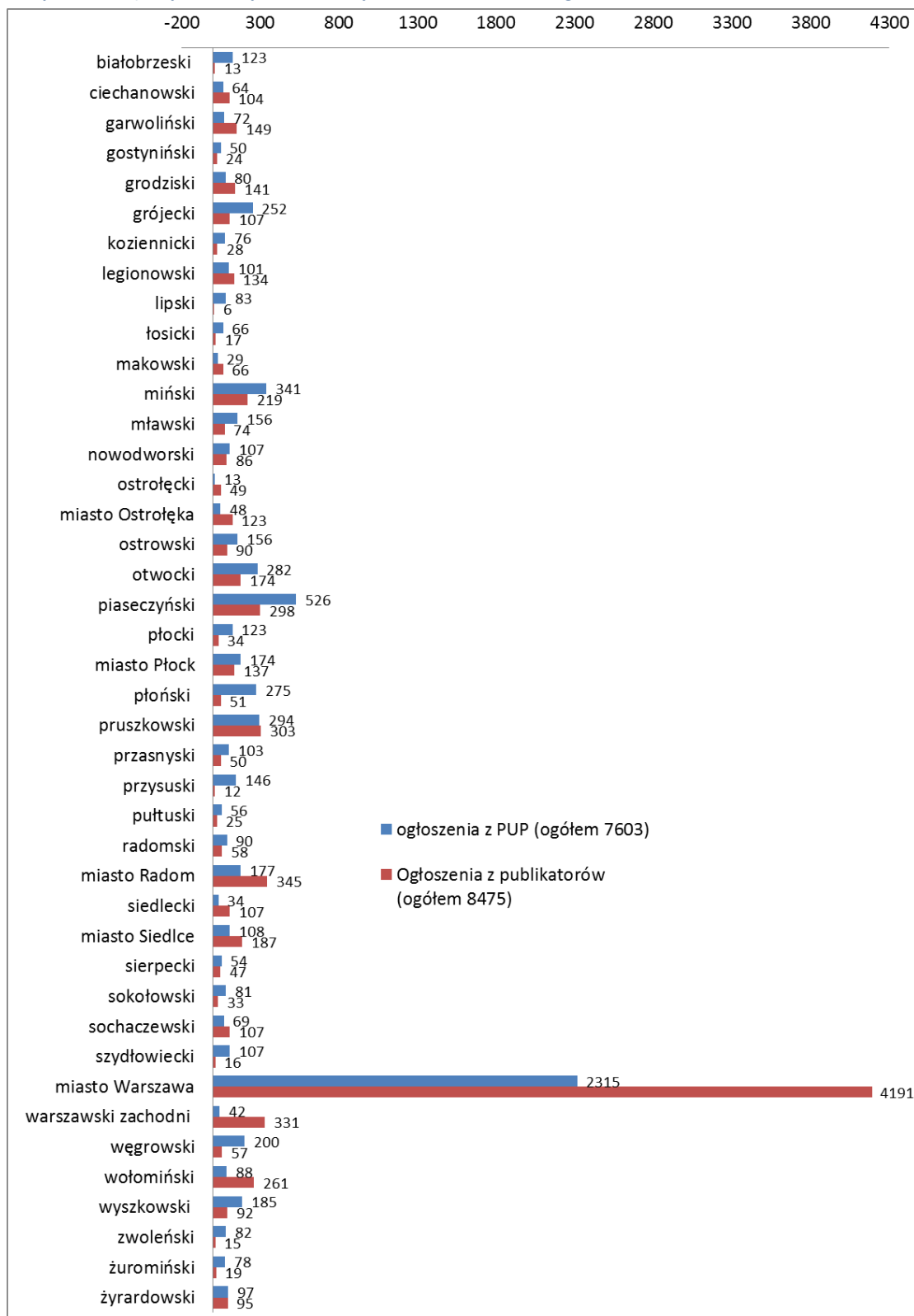
Patrząc na zebrane oferty pracy przez pryzmat subregionów – zarówno w przypadku PUP jak również publikatorów - widać wyraźną dominację subregionu warszawskiego (pracy w tym subregionie dotyczy 79% ofert z publikatorów oraz 67% ofert z PUP). W przypadku zasobów PUP na drugiej pozycji znajduje się subregion radomski (12%), a następnie ciechanowski (8%), w dalszej kolejności siedlecki (5%), ostrołęcki (4%) oraz płoński (3%). W przypadku ofert dostępnych w ramach publikatorów różnice pomiędzy pozostałymi subregionami są mniejsze. I tak, na kolejnej pozycji po subregionie warszawskim znajduje się także subregion radomski – lecz pracy w tym subregionie dotyczy jedynie 6% ofert. Na kolejnych pozycjach znajdują się subregion siedlecki (5%), ostrołęcki (4%) oraz ciechanowski i płoński (po 3%).

Poniżej na rysunku przedstawiono zestawienie liczby ofert pracy przypadających na każdy z 42 powiatów województwa mazowieckiego w ramach ofert pochodzących z PUP oraz ofert publikowanych w ramach monitorowanych portali internetowych i gazet. Kolejny rysunek przedstawia procentowy udział ofert dotyczących poszczególnych subregionów w całej puli ofert PUP oraz ofert pochodzących z publikatorów.

³ W przypadku PUP okres trzech miesięcy – wrzesień – listopad 2013 r., w przypadku publikatorów – portali internetowych oraz prasy drukowanej okres 1 miesiąca – listopad 2013 r.

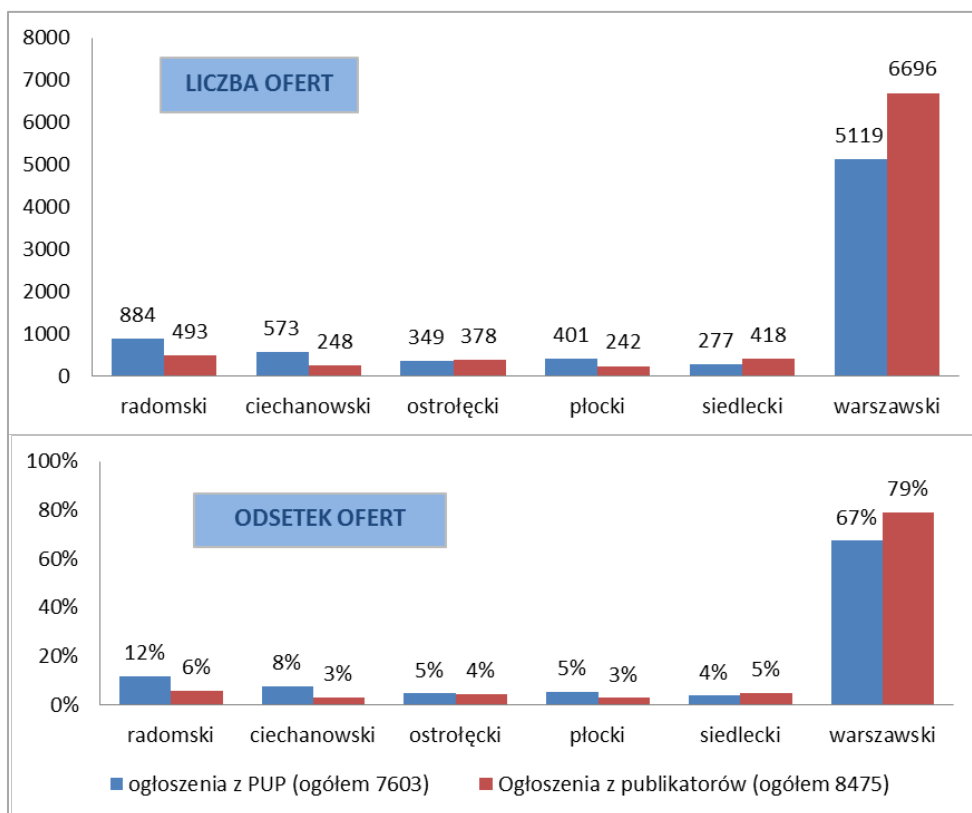


Rysunek 2 Liczba ogłoszeń, jakie pojawiły się w okresie objętym badaniem (PUP – wrzesień-listopad 2013 r., publikatory – listopad 2013 r.) na poziomie powiatów województwa mazowieckiego



Źródło: Pomiar jesień 2013; badanie własne

Rysunek 3 Liczba i odsetek ofert, jakie pojawiły się w okresie objętym badaniem (PUP – wrzesień-listopad 2013 r., Publikatory – listopad 2013 r.) na poziomie subregionów województwa mazowieckiego



Źródło: Pomiar jesień 2013: badanie własne

Odnośząc dane uzyskane w ramach obecnego badania do danych uzyskanych w pomiarze poprzednim należy mieć na względzie, że każdy z pomiarów obejmuje nieco inny okres.

W ramach PUP w obydwu pomiarach analizowano oferty pochodzące z 3 miesięcy. Jednak w obecnym pomiarze były to miesiące wrzesień, październik, listopad – czyli pełne miesiące nie zawierające okresu świąt, natomiast w pomiarze sprzed roku oferty zbierano w miesiącach: listopad, grudzień 2012 roku oraz styczeń 2013. W okresie tym przypada okres świąteczny, poza tym miesiące grudzień i styczeń są miesiącami zimowymi, w których z reguły podaż pracy jest niska.

W przypadku ofert pochodzących z publikatorów porównywalność wyników jest jeszcze bardziej problematyczna. W obecnym pomiarze oferty zbierano przez okres 1 miesiąca (listopad 2013 r.), podczas gdy w poprzednim pomiarze przez okres 2,5 miesiąca – od 15 listopada 2012 roku do 3 stycznia 2013 r.

Jednak, pamiętając o ograniczeniach w porównywalności, na pewne prawidłowości należy jednak zwrócić uwagę.

Po pierwsze obserwujemy znaczny wzrost liczby zebranych ofert – i to zarówno na poziomie PUP (wzrost ponad dwukrotny) jak również na poziomie publikatorów (wzrost niemal dwukrotny). Szczególnie w tym ostatnim przypadku, biorąc pod uwagę fakt, że wzrost ten został odnotowany przy znacznie krótszym okresie zbierania ofert (ponad dwukrotnie krótszym) wzrost ten należy interpretować w kategoriach znacznego ożywienia się lokalnych rynków pracy.

W przypadku ofert z PUP wzrost liczby ofert odnotowano we wszystkich subregionach województwa. Jednak największy wzrost – ponad trzykrotny - odnotowano w odniesieniu do subregionu warszawskiego. Niemal dwukrotny wzrost liczby ofert odnotowano w przypadku subregionów ostrołęckiego, siedleckiego i ciechanowskiego, a najmniejszy, około 30% wzrost, w przypadku subregionów: płockiego i radomskiego.

W przypadku publikatorów zdecydowany wzrost – wzrost 2,5-krotny - dotyczy subregionów warszawskiego i siedleckiego. W przypadku subregionu radomskiego sytuacja jest stabilna, a w przypadku subregionów ciechanowskiego, ostrołęckiego oraz płockiego odnotowano spadek liczby ofert. Biorąc jednak pod uwagę znacznie krótszy okres archiwizowania ofert w obecnym pomiarze przy odpowiednim proporcjonalnym jego wydłużeniu (dla celów porównań uzyskane w badaniu dane należałoby pomnożyć co najmniej dwukrotnie) wzrost dotyczyłby wszystkich subregionów województwa mazowieckiego, przy czym struktura wzrostu zostałaaby niezmienną.

Porównując strukturę ofert pomiędzy dwoma pomiarami, widać wyraźnie, że zarówno w przypadku PUP jak i publikatorów na przestrzeni roku dzielącego oba pomiary zdecydowanie wzrosła waga subregionu warszawskiego – w przypadku PUP z 51% do 67%, a w przypadku publikatorów z 57% do 79%.

Największy spadek udziału ofert z danego subregionu w ogólnej liczbie ofert odnotowano w przypadku subregionu radomskiego – z 20% do 12% w ramach PUP oraz z 10% do 6% w ramach publikatorów.

Stosunkowo duże spadki udziału odnotowano w przypadku populacji publikatorów w subregionie ostrołęckim (z 14% do 4%) oraz w subregionie płockim (z 9% do 3%), a także w subregionie ciechanowskim (z 7% do 3%).

Przechodząc na poziom powiatów w przypadku ofert PUP największy wzrost ofert odnotowano w powiatach: zwoleniskim (prawie sześciokrotny), wyszkowskim (prawie pięciokrotny), garwolińskim i przysuskim (ponad trzykrotny), żuromińskim (trzykrotny) oraz ostrowskim, pruskowskim, węgrowskim, białobrzeskim, szydłowieckim, mieście Warszawa, sierpeckim, siedleckim łącznie z miastem Siedlce, mławskim, przasnyskim, sokołowskim, grodziskim, mińskim i otwockim (ponad dwukrotny wzrost ofert).

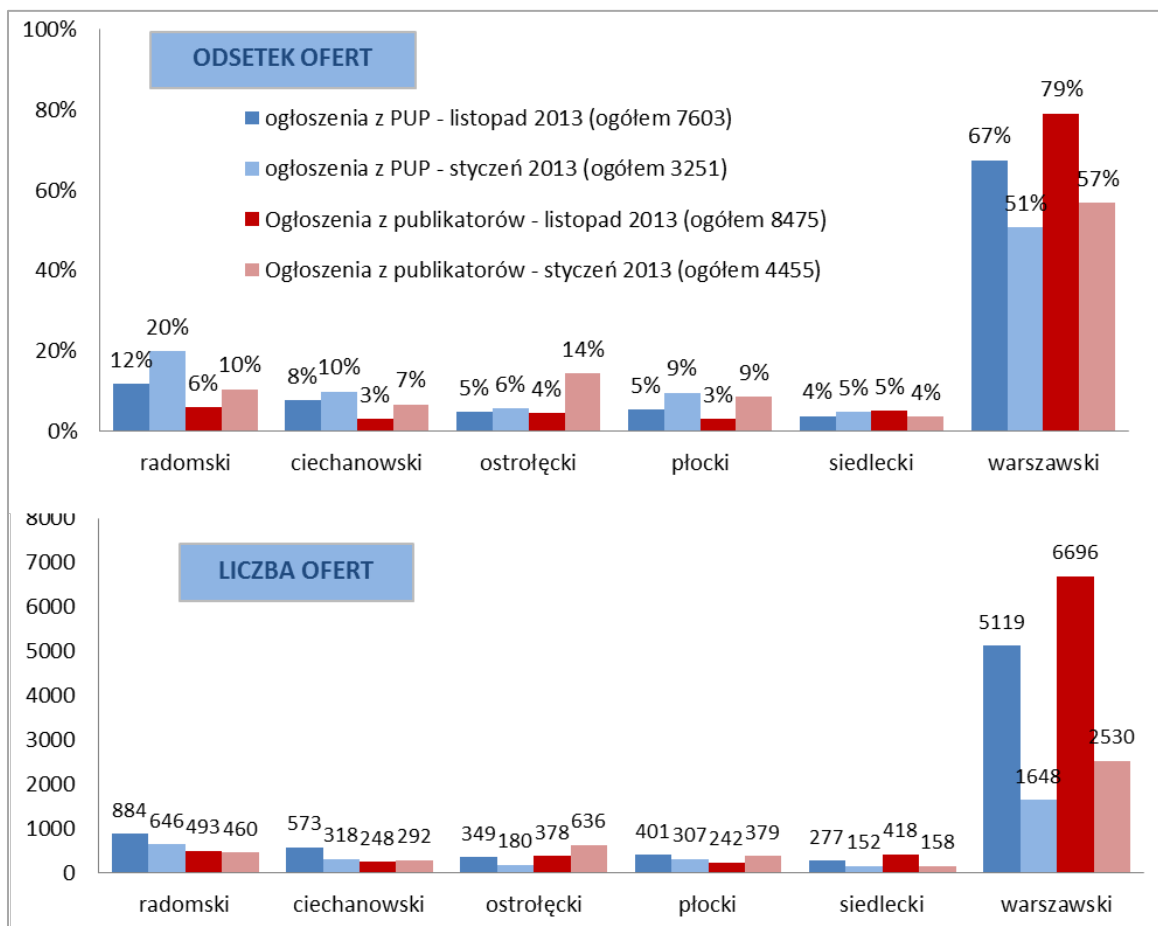
Powiaty, w przypadku których w zasobach PUP odnotowano spadek ofert, to sochaczewski, piaseczyński, radomski łącznie z miastem Radom, makowski, kozienicki, ciechanowski oraz legionowski.

W przypadku publikatorów (po zastosowaniu współczynnika - 2-krotnego przemnożenia otrzymanej liczby ofert, tak aby skorygować różnice w czasie zbierania ogłoszeń) niemal we wszystkich powiatach województwa odnotowano wzrost liczby ofert, w większości powiatów wzrost znaczny.

Spadek liczby ofert dotyczy jedynie 3 powiatów: żuromińskiego, ostrowskiego oraz gostynińskiego.

Pełne dane dotyczące liczby ofert na poziomie powiatów, z uwzględnieniem typu publikatora, a także w odniesieniu do danych z poprzedniego pomiaru zawiera Tabela 1.

Rysunek 4 Liczba i odsetek ofert jakie pojawiły się w okresie objętym badaniem w odniesieniu do pomiaru poprzedniego



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Tabela 1 Liczba zebranych ofert w ramach publikatorów oraz PUP, na poziomie powiatów w odniesieniu do poprzedniego pomiaru⁴

LP.	Nazwa powiatu	PUP				PUBLIKATORY					
		Wrzesień–listopad 2013 r.		Listopad 2012–styczeń 2013 r.	Wskaźnik zmiany ⁵	Wrzesień–listopad 2013 r.		Listopad 2012–styczeń 2013 r.		Wskaźnik zmiany	
		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty	Wielkość populacji		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty		Wielkość populacji		
							1 MIES.	2 ⁶ MIES.			
1	białobrzesci	123	123	47	2,62	13	13	26	6,00	2,17	4,33
2	ciechanowski	64	64	107	0,60	104	104	208	135	0,77	1,54
3	garwoliński	72	72	21	3,43	149	149	298	206	0,72	1,45
4	gostyniński	50	50	33	1,52	24	24	48	64	0,38	0,75
5	grodziski	80	80	39	2,05	141	141	282	49	2,88	5,76
6	grójecki	150	252	140	1,07	107	107	214	41	2,61	5,22
7	kozienicki	76	76	117	0,65	28	28	2	26	1,08	2,15

⁴ Kolorem zielonym zaznaczono te powiaty, w przypadku których na przestrzeni roku odnotowano największy wzrost liczby ofert (co najmniej dwukrotny), kolorem czerwonym te powiaty, w których odnotowano spadek liczby ofert.

⁵ Wskaźnik zmiany to stosunek liczby ofert uzyskanych w obecnym pomiarze do liczby ofert uzyskanych w pomiarze poprzednim. Wartość wskaźnika 1 mówi o braku zmiany. Wartości powyżej 1 mówią nam o wzroście, a poniżej 1 o spadku liczby ofert.

⁶ W celu możliwości dokonania porównań, biorąc pod uwagę 2,5 miesięczny okres zbierania ofert w poprzednim pomiarze, uwzględniając okres świąteczny dane uzyskane w obecnym pomiarze przemnożono przez wskaźnik 2. Są to oczywiście wartości szacunkowe.

LP.	Nazwa powiatu	PUP				PUBLIKATORY					
		Wrzesień–listopad 2013 r.		Listopad 2012–styczeń 2013 r.	Wskaźnik zmiany ⁵	Wrzesień–listopad 2013 r.		Listopad 2012– styczeń 2013 r.		Wskaźnik zmiany	
		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty	Wielkość populacji		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty		Wielkość populacji		
							1 MIES.	2 ⁶ MIES.			
8	legionowski	101	101	192	0,53	134	134	268	120	1,12	2,23
9	lipski	83	83	45	1,84	6	6	12	6	1,00	2,00
10	łosicki	66	66	53	1,25	17	17	34	18	0,94	1,89
11	makowski	29	29	41	0,71	66	66	132	20	3,30	6,60
12	miński	203	341	99	2,05	219	219	438	119	1,84	3,68
13	mławski	156	156	69	2,26	74	74	148	62	1,19	2,39
14	nowodworski	107	107	62	1,73	86	86	172	62	1,39	2,77
15+16	ostrołęcki+miasto Ostrołęka ⁷	61	61	37	1,65	172	172	344	296	0,58	1,16
17	ostrowski	156	156	53	2,94	90	90	180	229	0,39	0,79

⁷ W poprzednim pomiarze z uwagi na obecność jedynie jednego powiatowego urzędu pracy zbierającego oferty dla dwóch powiatów, traktowano łącznie następujące powiaty: ostrołęcki i miasto Ostrołęka, radomski i miasto Radom oraz siedlecki i miasto Siedlce. W obecnym pomiarze oferty te rozdzielono – przyjmując za podstawę miejsce, gdzie oferowana jest praca. W niniejszym zestawieniu dla celów dokonania porównań powiaty te połączono.

LP.	Nazwa powiatu	PUP				PUBLIKATORY						
		Wrzesień–listopad 2013 r.		Listopad 2012–styczeń 2013 r.	Wskaźnik zmiany ⁵	Wrzesień–listopad 2013 r.			Listopad 2012– styczeń 2013 r.	Wskaźnik zmiany		
		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty	Wielkość populacji		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty		Wielkość populacji			
							1 MIES.	2 ⁶ MIES.			1 MIES.	2 MIES.
18	otwocki	150	282	74	2,03	174	174	348	95	1,83	3,66	
19	piaseczyński	250	526	299	0,84	298	298	596	320	0,93	1,86	
20	płocki	123	123	94	1,31	34	34	68	34	1,00	2,00	
21	miasto Płock	174	174	158	1,10	137	137	274	236	0,58	1,16	
22	płoński	150	275	116	1,29	51	51	102	56	0,91	1,82	
23	pruszkowski	150	294	57	2,63	303	303	606	271	1,12	2,24	
24	przasnyski	103	103	49	2,10	50	50	100	91	0,55	1,10	
25	przysuski	146	146	44	3,32	12	12	24	1	12,00	24,00	
26	pułtuski	56	56	52	1,08	25	25	50	6	4,17	8,33	
27+28	radomski+miasto Radom	267	267	336	0,79	403	403	806	414	0,97	1,95	
29+30	siedlecki+miasto Siedlce	142	142	60	2,37	294	294	588	125	2,35	4,70	
31	sierpecki	54	54	22	2,45	47	47	94	45	1,04	2,09	
32	sokołowski	81	81	39	2,08	33	33	66	15	2,20	4,40	

LP.	Nazwa powiatu	PUP				PUBLIKATORY					
		Wrzesień–listopad 2013 r.		Listopad 2012–styczeń 2013 r.	Wskaźnik zmiany ⁵	Wrzesień–listopad 2013 r.			Listopad 2012– styczeń 2013 r.	Wskaźnik zmiany	
		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty	Wielkość populacji		Wielkość próby	Wielkość populacji – wszystkie oferty		Wielkość populacji		
							1 MIES.	2 ⁶ MIES.			
33	sochaczewski	69	69	78	0,88	107	107	214	96	1,11	2,23
34	szydłowiecki	107	107	43	2,49	16	16	32	6	2,67	5,33
35	miasto Warszawa	618	2315	250	2,47	2029	4191	8382	707	5,93	11,86
36	warszawski zachodni	42	42	43	0,98	331	331	662	76	4,36	8,71
37	węgrowski	150	200	57	2,63	57	57	114	22	2,59	5,18
38	wołomiński	88	88	69	1,28	261	261	522	147	1,78	3,55
39	wyszkowski	150	185	32	4,69	92	92	184	137	0,67	1,34
40	zwoleński	82	82	14	5,86	15	15	30	1	15,00	30,00
41	żuromiński	78	78	26	3,00	19	19	38	39	0,49	0,97
42	żyrardowski	97	97	84	1,15	95	95	190	56	1,70	3,39
OGÓŁEM		4904	7603	3251		6313	8475	16950	4455		3,80

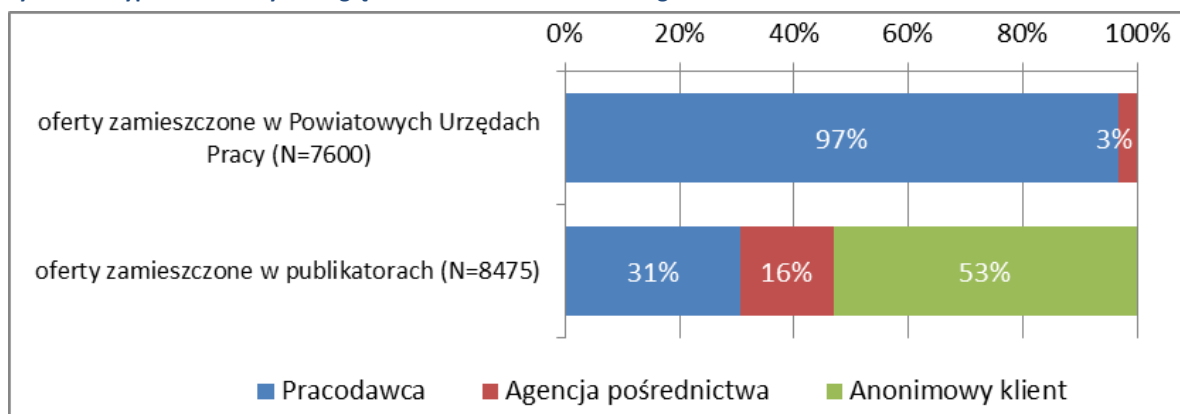
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne; Pomiar 01.2013: Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim. Fala II – styczeń 2013, SMG/KRC Millward Brown, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

6 CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW

Ogłoszenia o pracę pochodzące z mazowieckich PUP oraz zamieszczone w pozostałych publikatorach różnią się pod względem struktury ofertodawców. W przypadku ofert będących w dyspozycji Powiatowych Urzędów Pracy prawie wszystkie (97%) pochodziły bezpośrednio od pracodawców. Jedynie 3% stanowiły oferty zgłoszone przez pośredników – agencje rekrutacyjne.

Oferty zamieszczone w Internecie lub prasie z kolei najczęściej miały charakter anonimowy – poszukujący pracownika nie podał nazwy swojej firmy (53%). Co trzecie ogłoszenie (31%) pochodziło bezpośrednio od pracodawców, a jedynie 16% od agencji rekrutacyjnych. Różnica w tej strukturze wiąże się z charakterem obu źródeł publikacji ogłoszeń o pracę. Internet czy prasa sprzyjają większej anonimowości ofertodawców, tymczasem zgłaszając zapotrzebowanie na kandydatów do pracy w Powiatowych Urzędach Pracy oferent musi podać określone informacje również na temat swojej firmy.

Rysunek 5 Typ ofertodawcy ze względu na źródło zamieszczenia ogłoszenia



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Charakterystyka ofert anonimowych

W przypadku ofert anonimowych, choć nie znamy nazwy firmy, to jednak nie jest tak, że nie możemy o tych ofertach niczego powiedzieć.

Oferty anonimowe są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często krótkie z niewielką liczbą informacji. Zdecydowanie częściej niż inne oferty (oferty pośredników lub przedstawiających się pracodawców) nie precyzują żadnych wymagań w stosunku do pracownika, ani też nie opisują charakteru pracy i oferty pracodawcy.

Również w przypadku informacji o pracy i oferowanych benefitach oferty te prezentują się naj słabiej, choć w tym przypadku różnice nie są już tak duże (wszyscy, niezależnie od tego, czy z pozycji anonimowej, czy też nie, mniej chętnie mówią o tym, co oferują niż o wymaganiach, jakie stawiają).

Z danych wyłania się wyraźna tendencja – im grupa zawodowa znajduje się niżej w hierarchii KZiS, tym częściej ofertodawcy nie ujawniają w ofertach swojej tożsamości. I tak, najczęściej oferty anonimowe skierowane są do robotników przemysłowych i rzemieślników (81%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (79%), pracowników przy pracach prostych (67%), a także, choć nieco rzadziej, do pracowników usług i sprzedawców (57%). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów (29%) oraz kierowników (36%).

Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert

Oferty pośredników stanowią 10% analizowanego zbioru ogłoszeń. Warto podkreślić, że pośrednicy stanowią znacznie liczniejszą frakcję wśród ofert publikowanych na portalach internetowych i w prasie lokalnej niż wśród ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy, w przypadku których są one w zasadzie incydentalne.

Pośrednicy poszukiwali kandydatów do pracy we wszystkich grupach zawodowych. Jednak kierując swe oferty do urzędów pracy częściej poszukiwali osób o najniższych kwalifikacjach – pracowników przy pracach prostych (7%). W przypadku publikatorów internetowych i drukowanych najczęściej pośrednicy poszukiwali specjalistów (26%), pracowników biurowych (25%) oraz kierowników (26%).

Warto dodać, że oferty złożone przez pośredników znacznie częściej niż oferty pozostałe formułowane były w języku angielskim (ogółem 2%, oferty pośredników - 6%).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa mazowieckiego jest stosunkowo rozdrobniony – w badanym okresie w publikatorach internetowych i drukowanych oferty zgłosiło 202 pośredników. Warto zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 19 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje około 60% wszystkich ofert tego segmentu, a 11 najbardziej aktywnych pośredników (powyżej 20 ofert) – ponad 46%.

Choć w powiatowych urzędach pracy oferty pośredników zdarzały się stosunkowo rzadko, to jednak i w tym przypadku odnotowano oferty pochodzące od 58 pośredników. Warto jednak podkreślić, że ponad połowa z nich złożyła jedynie pojedyncze oferty. Co najmniej 2 oferty złożyło 23 pośredników, a jedynie 4 pośredników złożyło co najmniej 5 ofert pracy.

Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert

Oferty przedstawiających się pracodawców stanowią 62% analizowanego zbioru ofert, przy czym są to niemal wszystkie oferty PUP (97%) oraz 31% ofert publikatorów.

W przypadku publikatorów częściej oferty przedstawiających się pracodawców odnotowano w subregionach: plockim (49%), ciechanowskim (40%) oraz ostrołęckim (41%), najrzadziej w siedleckim (24%) oraz warszawskim (29%). Publikując oferty na portalach internetowych lub w prasie drukowanej ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracowników we wszystkich grupach zawodowych, jednak najczęściej oferty te dotyczyły pracy w wyższych w hierarchii KZiS grupach zawodowych – były to oferty pracy dla specjalistów (45%), techników (41%), kierowników (39%). Pracodawcy ujawniający swoją nazwę najrzadziej poszukiwali pracowników o najniższych kwalifikacjach - wśród ofert skierowanych do pracowników przy pracach prostych nazwę pracodawca ujawniał w 16% ofert, do operatorów i monterów maszyn i urządzeń (13%).

Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa mazowieckiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników.

W przypadku publikatorów – portali internetowych i prasy drukowanej w trakcie badanego okresu odnotowano 1163 aplikujące firmy, przy czym 284 firmy złożyły przynajmniej 2 oferty, a 10 ofert lub więcej – 13 pracodawców. Warto jednak podkreślić, że 48 pracodawców, którzy złożyli co najmniej 5 ofert, generuje około 25% wszystkich ofert tego segmentu.

W przypadku ofert w powiatowych urzędach pracy mamy do czynienia z jeszcze większym rozdrobnieniem rynku pracodawców. W okresie wrzesień-listopad 2013 roku oferty złożyło tu 3513 pracodawców. Znakomita większość z nich złożyła oferty pojedyncze. Co najmniej dwie oferty złożyło 640 firm generując nieco ponad 35%

wszystkich ofert. Co najmniej 3 oferty złożyło 201 firm (17% ofert), a co najmniej 5 ofert – 43 firmy (6% wszystkich ofert). Z uwagi na fakt, że niektóre z firm składając do PUP swe oferty zastrzegły anonimowość, w raporcie nie prezentujemy nazw pracodawców.

7 OFERTY PRACY WEDŁUG BRANŻ

Najwięcej ofert pracy pochodziło od pracodawców z branży handlowej – zarówno wśród ofert zgłoszonych do mazowieckich PUP (25%), jak również w przypadku pozostałych publikatorów (19%). **W drugiej kolejności w obu analizowanych źródłach ogłoszeń najwięcej ofert zgłosiły firmy z branży przemysłowej** – 14% ofert z Powiatowych Urzędów Pracy oraz 13% ofert z publikatorów. Należy zaznaczyć, że sytuacja pod tym względem nie zmieniła się od pomiaru przeprowadzonego na początku 2013 roku. Handel i przemysł utrzymały swoją dominującą pozycję, ale również praktycznie na takim samym poziomie utrzymał się udział tych branż w strukturze pracodawców (handel – 15% ofert pochodzących z PUP oraz 13% ofert pochodzących z publikatorów; przemysł – odpowiednio 25% i 21%).

Analiza zebranych ogłoszeń pokazuje, że dość często pracowników zarówno poprzez Powiatowe Urzędy Pracy, jak również zamieszczanie ogłoszeń w Internecie lub prasie poszukiwały firmy z branży usług administrowania i działalności wspierającej (odpowiednio 9% i 8% ofert), budowlanej (po 7% ofert), zajmujące się zakwaterowaniem i gastronomią (po 6% ofert), z branży edukacyjnej (odpowiednio 6% i 5%), zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową lub techniczną (odpowiednio 5% i 7%) oraz pozostałą działalnością usługową (odpowiednio 5% i 6%).

Firmy reprezentujące sektor transportu i gospodarki magazynowej, informacji i komunikacji, a także sektor finansowy i ubezpieczeniowy istotnie częściej zamieszczały ogłoszenia o pracę w publikatorach internetowych lub prasowych, niż w Powiatowych Urzędach Pracy. Z odwrotną sytuacją mamy do czynienia w przypadku podmiotów reprezentujących sektor administracji publicznej – oferty takie najczęściej zgłaszane były do PUP.

W porównaniu do poprzedniego pomiaru istotnie zmniejszył się odsetek ofert pochodzących z branży budowlanej oraz hotelarsko-gastronomicznej zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy (odpowiednio z 15% do 7% i z 10% do 6%), w to miejsce zwiększeniu uległ udział branży usług administrowania (z 6% do 9%) oraz informacji i komunikacji (z 0% do 3%).

W przypadku publikatorów w porównaniu do pomiaru ze stycznia 2013 roku zmniejszył się udział branży usług administrowania (z 11% do 8%), zakwaterowania i gastronomii (z 8% do 6%) oraz usług finansowych i ubezpieczeniowych (z 8% do 6%).

W województwie mazowieckim najmniej ofert pracy (bez względu na źródło publikacji ogłoszenia) oferowała branża górnicza, energetyka oraz działalność komunalna – dostawa wody, gospodarowanie odpadami (nie więcej niż 1% ofert w danym źródle). Bardzo niewiele ofert znajdą też kandydaci poszukujący pracy w rolnictwie, sektorze kultury, rozrywki i rekreacji, a także w firmach działających na rynku nieruchomości (nie więcej niż 2% ofert pochodzących z danego źródła). Należy odnotować, że tendencja w zakresie branż generujących relatywnie najmniej ofert pracy utrzymała się od pomiaru z początku 2013 roku. W porównaniu do poprzedniego pomiaru uległ zwiększeniu udział tych sześciu branż w strukturze – z 3% w styczniu 2013 do 5%-6% w obecnym pomiarze. Oznacza to, że zwiększyła się nieznacznie liczba ofert pochodzących z tych branż, ale nadal generują ich niewiele.

Opieka zdrowotna generowała 3% ofert zgłoszonych do PUP oraz 2% ofert zamieszczonych w publikatorach internetowych lub drukowanych. W porównaniu do pomiaru ze stycznia 2013 roku branża ta odnotowała spadek ofert pracy zamieszczanych w publikatorach (z 4% do 2%).

Tabela 2 Branża pracodawcy

	Pomiar jesień 2013		Pomiar 01.2013	
	PUP (N=7600)	Publikatory (N=8475)	PUP (N=310)	Publikatory (N=3644)
ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	1%	1%	2%	0%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	0%	0%	0%	0%
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	14%	13%	15%	13%
WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ EL., GAZ, PARĘ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIM.	0%	1%	1%	0%
DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	1%	0%	1%	0%
BUDOWNICTWO	7%	7%	15%	4%
HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	25%	19%	25%	21%
TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	5%	10%	4%	9%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	6%	6%	10%	8%
INFORMACJA I KOMUNIKACJA	3%	7%	0%	3%
DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	1%	6%	2%	8%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	2%	1%	0%	1%
DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	5%	7%	5%	7%
DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	9%	8%	6%	11%
USŁUGI ADM.PUBLICZNEJ I OBRONY NARODOWEJ; USŁUGI W ZAKRESIE OBOWIĄZKOWYCH ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH	5%	0%	3%	1%
EDUKACJA	6%	5%	6%	5%
OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	3%	2%	3%	4%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	2%	1%	0%	1%
POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	5%	6%	4%	4%

Źródło: Pomiar jesień 2013: badanie własne; Pomiar 01.2013: Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim. Fala II – styczeń 2013, SMG/KRC Millward Brown, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Branże, w jakich działali pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na kandydatów do pracy, istotnie różniły się pomiędzy subregionami.

- 🔄 W **subregionie ciechanowskim** istotnie częściej, w porównaniu do średnich wartości w województwie, poszukiwano pracowników do branży przemysłowej (20% ofert z PUP oraz 15% ofert z publikatorów) oraz edukacyjnej (odpowiednio 9% i 14% ofert). Ponadto aż 13% ofert pochodzących z PUP z tego subregionu dotyczyło pracy w administracji publicznej (w skali województwa odsetek ten wynosił 5%), a 13% ogłoszeń z publikatorów oferowało pracę w branży transportowej (w województwie 10%). Rzadziej na tle województwa oferowano w subregionie ciechanowskim pracę w branży działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (zarówno w przypadku ofert pochodzących z PUP, jak i publikatorów).
- 🔄 **Subregion ostrołęcki** charakteryzuje większy udział niż przeciętnie w województwie ogłoszeń od pracodawców z branży budownictwo (11% ofert pochodzących z PUP i 9% z publikatorów), transport i gospodarka magazynowa (odpowiednio 7% i 16%) oraz edukacja (odpowiednio 9% i 10%). Z drugiej strony odnotowano mniejszy udział w strukturze branżowej ogłoszeń oferujących zatrudnienie w sektorze gastronomiczno-hotelarskim, informacja i komunikacja oraz administrowanie i działalność wspierająca. W subregionie tym relatywnie dużo, na tle pozostałych subregionów, pojawiło się ofert pracy w rolnictwie (po 3% w obu źródłach ogłoszeń).
- 🔄 W **subregionie plockim** należy zwrócić uwagę na różnice w tendencjach pomiędzy źródłami pochodzenia analizowanych ogłoszeń o pracę. I tak w przypadku branży edukacyjnej istotnie częściej niż w województwie pojawiały się oferty pracy w publikatorach (10%), natomiast rzadziej w Powiatowych Urzędach Pracy (3%). Z podobną sytuacją mamy do czynienia w branży transportowej. Z kolei w ogłoszeniach pochodzących z PUP nadreprezentowany był sektor administracji publicznej (11%), a w ogłoszeniach z publikatorów większy jest udział branży finansowo-ubezpieczeniowej (9%). Biorąc pod uwagę oferty pochodzące z obu publikatorów, to więcej ofert niż w skali województwa, pochodziło z branży budowlanej (po 14%), natomiast niedoreprezentowana jest szczególnie branża usług administrowania i działalności wspierającej.
- 🔄 **Subregion radomski**, podobnie jak pozostałe subregiony, charakteryzuje dominacja ofert pracy z sektora handlu. Należy jednakże odnotować, iż częściej niż przeciętnie oferty z tej branży pojawiały się w publikatorach (23% w porównaniu do 19% w województwie), a rzadziej w Powiatowych Urzędach Pracy (22% w porównaniu do 25%). W obu źródłach ogłoszeń odnotowano w subregionie większy udział ofert od pracodawców reprezentujących przemysł (20% ofert z PUP i 16% z publikatorów), a mniejszy w branży hotelarsko-gastronomicznej, informacja i komunikacja, działalność profesjonalna, naukowa, techniczna oraz w zakresie usług administrowania. Ponadto w przypadku ogłoszeń pochodzących z PUP odnotowano nadreprezentację branży administracja publiczna (9% w porównaniu do 5% w województwie) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7% w porównaniu do 3%).
- 🔄 W **subregionie siedleckim** mamy do czynienia z najwyższym, na tle innych subregionów, udziałem ofert pracy w branży rolniczej oraz transport i gospodarka magazynowa, szczególnie w przypadku ogłoszeń z publikatorów internetowych lub prasowych (odpowiednio 8% w porównaniu do 1% w województwie oraz 21% w porównaniu do 10% w województwie).
- 🔄 **Subregion warszawski** utrzymuje strukturę branżową ofert pracy na poziomie przeciętnym w województwie w obu źródłach ogłoszeń (zwykle różnice góra 1 p.p. w porównaniu do województwa). na szczególną uwagę zasługuje branża usług administrowania i działalności wspierającej oraz informacja i komunikacja – w subregionie warszawskim odnotowano najwyższe udziały tych branż w porównaniu do pozostałych subregionów (odpowiednio 11% i 3% ofert pracy pochodzących z PUP oraz 9% i 8% ofert pochodzących z publikatorów). Z drugiej strony relatywnie rzadko na tle pozostałych subregionów oferowano zatrudnienie w administracji publicznej oraz edukacji (bez względu na źródło publikacji ofert).

Tabela 3 Branża pracodawcy – zróżnicowanie na subregiony oraz źródło zamieszczenia ogłoszenia

	MAZOWIECKIE		S. CIECHANOWSKI		S. OSTROŁĘCKI		S. PŁOCKI		S. RADOMSKI		S.SIEDLECKI		S. WARSZAWSKI	
	PUP (N=7600)	Publi. (N=8475)	PUP (N=573)	Publi. (N=248)	PUP (N=349)	Publi. (N=378)	PUP (N=401)	Publi. (N=242)	PUP (N=884)	Publi. (N=493)	PUP (N=289)	Publi. (N=344)	PUP (N=5104)	Publi. (N=6770)
Rol., leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1%	1%	2%	3%	3%	3%	2%	3%	1%	1%	3%	8%	1%	1%
Górnictwo i wydobywanie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Przetwórstwo przemysłowe	14%	13%	20%	15%	15%	13%	14%	11%	20%	16%	15%	16%	13%	13%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię el., gaz, parę, gorącą wodę	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami/ odpadami	1%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	3%	0%	1%	0%	0%	0%
Budownictwo	7%	7%	8%	5%	11%	9%	14%	14%	6%	9%	7%	8%	6%	7%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	25%	19%	19%	22%	24%	18%	24%	21%	22%	23%	24%	19%	26%	18%
Transport i gospodarka magazynowa	5%	10%	5%	13%	7%	16%	7%	7%	5%	9%	15%	21%	4%	9%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6%	6%	2%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	4%	3%	5%	7%	6%
Informacja i komunikacja	3%	7%	1%	2%	1%	2%	0%	2%	1%	4%	4%	1%	3%	8%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1%	6%	1%	6%	2%	5%	2%	9%	1%	5%	1%	4%	1%	6%
Dział. zw. z obsługą rynku nieruchomości	2%	1%	2%	0%	2%	0%	2%	0%	2%	1%	3%	0%	2%	2%
Dział. profesjonalna, naukowa i techniczna	5%	7%	3%	6%	3%	7%	4%	6%	2%	6%	6%	4%	6%	7%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	9%	8%	6%	2%	6%	4%	6%	5%	4%	6%	3%	3%	11%	9%
Usługi adm. publicznej i obrony narodowej	5%	0%	13%	1%	6%	0%	11%	2%	9%	0%	2%	2%	3%	0%
Edukacja	6%	5%	9%	14%	9%	10%	3%	10%	5%	6%	7%	3%	5%	4%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	0%	7%	1%	0%	1%	3%	2%
Dział. zw. z kulturą/rozrywką rekreacją	2%	1%	3%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	4%	0%	1%	1%
Pozostała działalność usługowa	5%	6%	3%	4%	5%	7%	3%	3%	6%	6%	1%	3%	5%	6%

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Różnice w strukturze branż pracodawców dostrzegalne są również w poszczególnych grupach zawodowych.

I tak przedstawiciele kadry zarządzającej poszukiwano najczęściej w branży handlowej (35% ofert z PUP i 25% ofert z publikatorów). Specjalistom oferowano najczęściej pracę w branży edukacyjnej (24% ofert z PUP i 21% ofert z publikatorów), ale również 21% ogłoszeń z publikatorów dotyczyła zatrudnienia w branży informacja i komunikacja. Technicy, średni personel oraz pracownicy usług, sprzedawcy pracę mogą znaleźć przede wszystkim w branży handlowej (odpowiednio 35% i 37% ofert z PUP oraz 24% i 36% ofert z publikatorów). Pracownicy biurowi w ofertach z PUP mogli liczyć na zatrudnienie przede wszystkim w branży handlowej (23%), a w przypadku ogłoszeń z Internetu lub prasy w branżach działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (18%) oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (16%).

Ze względów oczywistych robotników przemysłowych i rzemieślników poszukiwały firmy z branży przemysłowej (39% ofert z PUP i 40% ofert z publikatorów) oraz budowlanej (odpowiednio 25% i 33%). Aż 64% ofert z publikatorów dla operatorów maszyn i urządzeń dotyczyło pracy w branży transportowej. W przypadku tych zawodów większe spectrum branż oferowały Powiatowe Urzędy Pracy – 29% pochodziło z branży transportowej, 26% z przemysłu, a 21% z handlu.

Pracowników z najniższej grupy zawodowej – pracownicy przy pracach prostych, poszukiwano w wielu branżach. W przypadku ofert pochodzących z PUP dominował tutaj sektor usług administrowania (20%), a w ogłoszeniach o pracę pozyskanych z Internetu lub prasy oprócz usług administrowania (16%) również zakwaterowanie i gastronomia (14%) oraz handel (14%).

8 POSZUKIWANE ZAWODY

Analiza ofert pracy pochodzących z mazowieckich Powiatowych Urzędów Pracy oraz publikatorów internetowych i prasowych pokazała, że mazowieccy pracodawcy częściej poszukiwali w tych źródłach pracowników na stanowiska niższego szczebla (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, czy też pracownicy przy pracach prostych) – oferty na te stanowiska stanowiły 58% ofert pochodzących z PUP i 55% ofert pochodzących z pozostałych publikatorów.

Grupą zawodową, do której kierowano najwięcej ofert pracy, byli pracownicy usług i sprzedawcy. Ogłoszenia oferujące zatrudnienie dla pracowników z tej kategorii dominowały zarówno wśród ofert pochodzących z mazowieckich PUP, jak również publikatorów internetowych lub prasowych (po 23%). Główną pozycję wśród ofert pracy skierowanych do pracowników usług i sprzedawców, zajmują oferty poszukujące właśnie sprzedawców (11% ofert pochodzących z PUP i 13% z publikatorów). Pracownicy usług i sprzedawcy byli również kategorią pracowników najczęściej poszukiwaną w poprzednim pomiarze (styczeń 2013), chociaż w porównaniu do poprzedniego pomiaru ich udział w strukturze ofert pracy ze względu na poszukiwany zawody zmalał zarówno w przypadku ogłoszeń zamieszczanych w PUP, jak i publikatorach.

Znaczący udział w strukturze ofert pracy ze względu na poszukiwane zawody w obu analizowanych źródłach ogłoszeń zajmowali również robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14% ogłoszeń pochodzących z PUP i 13% ogłoszeń z publikatorów), **technicy i średni personel** (odpowiednio 14% i 12%) oraz **pracownicy przy pracach prostych** (po 12%).

- W przypadku kategorii robotników przemysłowych i rzemieślników, zarówno w PUP, jak i ogłoszeniach z publikatorów, poszukiwano osób do pracy w charakterze robotników budowlanych (odpowiednio 4% i 5% ogłoszeń), a w drugiej kolejności robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń (odpowiednio 4% i 3%).
- W grupie techników i średniego personelu poszukiwano głównie średniego personelu do spraw biznesu i administracji (10% ofert pochodzących z PUP i 9% z publikatorów).
- Wśród pracowników przy pracach prostych jako najczęściej poszukiwane podgrupy zawodowe należy wyróżnić: robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (po 4%) oraz pomoce domowe i sprzątaczkę (4% ofert pochodzących z PUP oraz 2% z publikatorów).

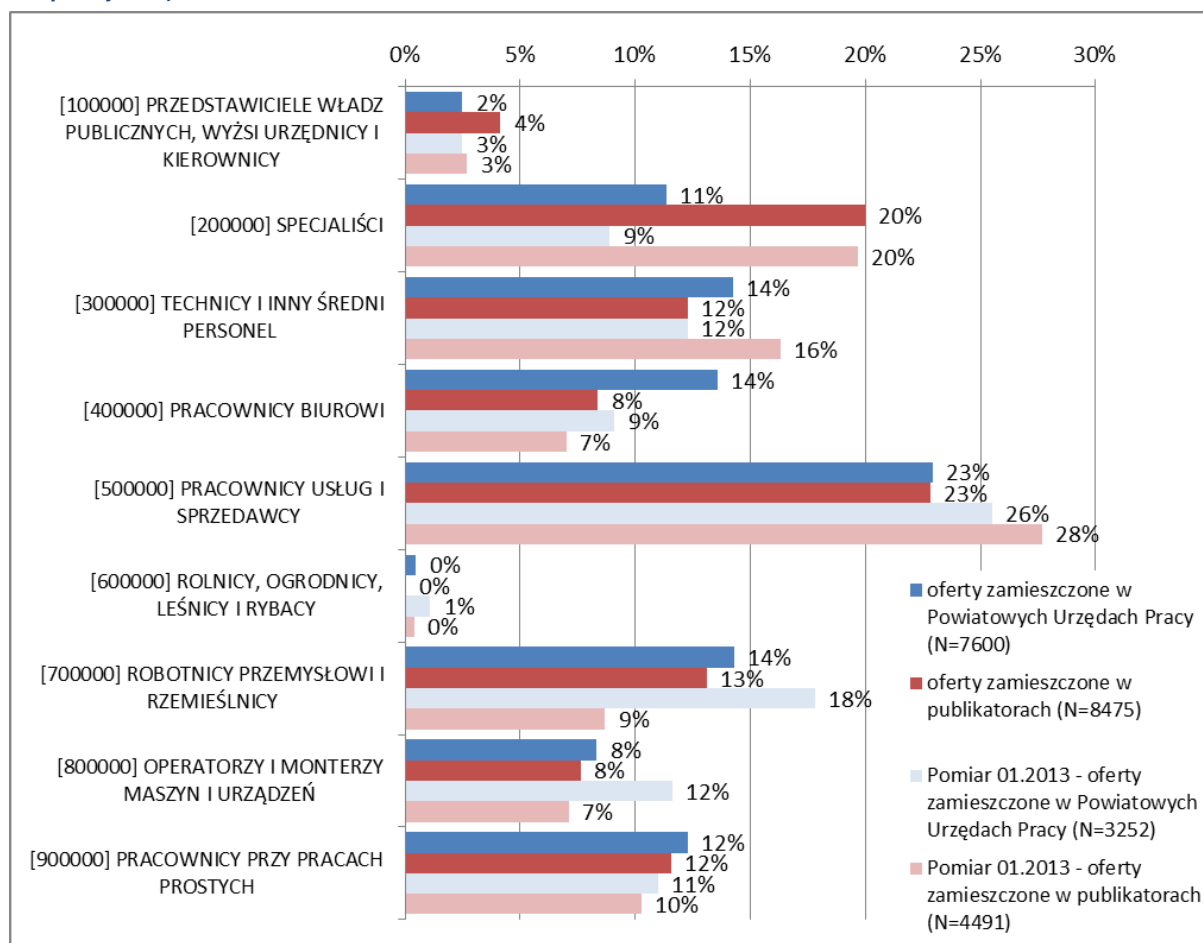
Podobnie jak w poprzednim pomiarze, zauważalna jest istotna różnica pomiędzy źródłami ogłoszeń w przypadku kategorii zawodowej specjalistów. **Pracodawcy chcący zatrudnić specjalistów poszukują ich częściej wykorzystując publikatory internetowe lub prasowe niż Powiatowe Urzędy Pracy** - różnica pomiędzy tymi źródłami wynosi aż 9 p.p. (20% ofert z publikatorów i 11% ofert pochodzących z PUP). Wysokowyzkwalifikowani pracownicy występowali w obu analizowanych źródłach ogłoszeń - poszukiwano przede wszystkim specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (7% ofert z publikatorów i 4% ofert pochodzących z PUP), a w przypadku publikatorów poszukiwano również relatywnie często specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (5% ofert).

Z drugiej strony w ofertach zgłaszanych do mazowieckich PUP częściej niż w pozostałych publikatorach pojawiały się oferty skierowane do pracowników biurowych (14% ofert pochodzących z PUP i 8% ofert z publikatorów). W przypadku tej grupy zawodowej najczęściej poszukiwano w Powiatowych Urzędach Pracy sekretarek lub operatorów urządzeń biurowych (7% ofert z PUP), a także pracowników do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej (4% ofert).

Po 8% ofert pochodzących z obu analizowanych źródeł ogłoszeń o pracę dotyczyło pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W grupie tej dominującą pozycję zajmują kierowcy i operatorzy pojazdów (5% ofert pochodzących z PUP i 6% ofert z publikatorów).

Najmniej ofert w obu analizowanych źródłach dotyczyło pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (2% ofert pochodzących z PUP oraz 4% z publikatorów), a także dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków (jedynie 35 ofert zamieszczonych w PUP i 2 oferty zamieszczone w publikatorach). Tendencja pod tym względem nie uległa zmianie od poprzedniego pomiaru (styczeń 2013 r.).

Rysunek 6 Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło (Duże grupy zawodowe – 1 poziom klasyfikacji KZiS)



Źródło: Pomiar jesień 2013: badanie własne; Pomiar 01.2013: Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim. Fala II – styczeń 2013, SMG/KRC Millward Brown, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Przechodząc na poziom konkretnych zawodów widać, że **najbardziej poszukiwanymi pracownikami**, zarówno wśród ofert zamieszczanych w PUP, jak i publikatorach internetowych lub prasowych, są **przedstawiciele handlowi** (odpowiednio 5,7% i 4% ofert). W ścisłej czołówce w obu analizowanych źródłach ogłoszeń znalazł się również sprzedawca (4,8% ofert pochodzących z PUP i 2,2% ofert pochodzących z pozostałych publikatorów).

Ponadto, wśród pracowników poszukiwanych najczęściej poprzez Powiatowe Urzędy Pracy znaleźli się technicy prac biurowych (3,4%), robotnik gospodarczy (2,6%), pozostali kucharze (2,4%), pozostali pracownicy obsługi biurowej (2,4%), magazynierzy (2,2%) oraz kierowcy samochodu ciężarowego (2,1%).

Natomiast poprzez ogłoszenia w publikatorach internetowych lub drukowanych pracodawcy najczęściej poszukiwali kierowców samochodu ciężarowego (3%), pracowników ochrony bez licencji (2%), doradców klienta (2%), programistów aplikacji (1,8%), kasjerów handlowych (1,7%) oraz hostess (1,5%).


Tabela 4 Najbardziej poszukiwani pracownicy (Szczegółowe zawody – 4 poziom klasyfikacji KZiS)

Oferty zamieszczone w PUP (N=7600)	% ofert	Oferty zamieszczone w publikatorach (N=8475)	% ofert
[332203] --- Przedstawiciel handlowy	5,7%	[332203] --- Przedstawiciel handlowy	4,0%
[522301] --- Sprzedawca	4,8%	[833203] --- Kierowca samochodu ciężarowego	3,0%
[411004] --- Technik prac biurowych	3,4%	[522301] --- Sprzedawca	2,2%
[515303] --- Robotnik gospodarczy	2,6%	[541307] --- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	2,0%
[512090] --- Pozostali kucharze	2,4%	[524902] --- Doradca klienta	2,0%
[411090] --- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	2,4%	[251401] --- Programista aplikacji	1,8%
[432103] --- Magazynier	2,2%	[523002] --- Kasjer handlowy	1,7%
[833203] --- Kierowca samochodu ciężarowego	2,1%	[524904] --- Hostessa	1,5%
[911207] --- Sprzątaczką biurowa	1,8%	[422201] --- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	1,4%
[941201] --- Pomoc kuchenna	1,5%	[441990] --- Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1,3%
[512001] --- Kucharz	1,3%	[522304] --- Sprzedawca w branży spożywczej	1,3%
[753000] -- Robotnicy produkcji odzieży i pokrewni	1,3%	[512001] --- Kucharz	1,3%
[962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	1,2%	[514101] --- Fryzjer	1,2%
[931301] --- Robotnik budowlany	1,1%	[912900] --- Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem	1,2%
[522390] --- Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1,1%	[243305] --- Specjalista do spraw sprzedaży	1,2%
[911290] --- Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	1,1%	[243106] --- Specjalista do spraw marketingu i handlu	1,2%
[331301] --- Księgowy	1,1%	[524990] --- Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	1,1%
[723103] --- Mechanik pojazdów samochodowych	1,0%	[513101] --- Kelner	1,1%
[412001] --- Sekretarka	1,0%	[931301] --- Robotnik budowlany	1,1%
[243305] --- Specjalista do spraw sprzedaży	1,0%	[331301] --- Księgowy	1,1%
		[933304] --- Robotnik magazynowy	1,1%
		[432103] --- Magazynier	1,0%
		[962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	1,0%
		[723103] --- Mechanik pojazdów samochodowych	1,0%

Wskazania od 1%

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Przeprowadzona analiza ogłoszeń o pracę pokazuje, że struktura poszukiwanych zawodów różni się w zależności od subregionu, a w ramach subregionów w zależności od źródła ogłoszenia.

- 
W subregionie ciechanowskim szczególnie częściej niż przeciętnie w województwie poszukiwano pracowników z grupy operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13% ofert pochodzących z PUP oraz 10% ofert z publikatorów). Ponadto w subregionie tym należy zwrócić uwagę na najwyższy (na tle pozostałych subregionów) odsetek ofert dla specjalistów zamieszczonych w publikatorach (22%). Z drugiej strony relatywnie rzadko przedstawiciele tej kategorii zawodowej poszukiwano poprzez Powiatowe Urzędy Pracy (7%).

- ⌚ Ze znaczącym udziałem ogłoszeń skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urzędzeń mamy również do czynienia **w subregionie ostrołęckim**, szczególnie w przypadku ofert pochodzących z publikatorów (17%). Subregion ten ogólnie charakteryzuje się wysokim udziałem ofert pracy dla pracowników niższego szczebla (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy oraz pracownicy przy pracach prostych) – w obu źródłach ogłoszeń aż 67% ofert dotyczy tych stanowisk. W subregionie tym odnotowano najwyższe odsetki ogłoszeń skierowanych do pracowników przy pracach prostych (15% ofert z PUP i 14% ofert z publikatorów). Natomiast praktycznie nie poszukiwano pracowników na najwyższe stanowiska kierownicze i dyrektorskie (jedynie 2% ofert z publikatorów), rzadko specjalistów (szczególnie poprzez publikatory) oraz techników i średni personel (najniższe odsetki w porównaniu do innych subregionów – 8% ofert z PUP i 10% ofert z publikatorów).
- ⌚ **W subregionie płońskim** z kolei rzadziej niż przeciętnie w województwie poszukiwano pracowników biurowych (11% ofert pochodzących z PUP i 5% ofert z publikatorów), częściej natomiast robotników przemysłowych i rzemieślników (19% ofert z PUP i 16% z publikatorów). Ostatnia z grup znalazła się w czołówce poszukiwanych zawodów w tym subregionie, zaraz po pracownikach usług i sprzedawców, których również poszukiwano nieco częściej niż przeciętnie (25% ofert z PUP i 24% z publikatorów). W subregionie tym należy również odnotować najwyższy na Mazowszu odsetek ogłoszeń z publikatorów oferujących pracę dla osób na najwyższych szczeblach – kierownicy, dyrektorzy (aż 6%). Z kolei wśród ofert pochodzących z PUP częściej niż przeciętnie w województwie pojawiały się oferty dla operatorów i monterów maszyn i urzędzeń (12%), które natomiast rzadko znaleźć można było w publikatorach (4%). Z sytuacją odwrotną mieliśmy do czynienia w grupie techników i średniego personelu – oferty dla tej grupy nadreprezentowane były w publikatorach (16%), a niedoreprezentowane w PUP (11%).
- ⌚ **Subregion radomski** wyróżnia się wysokim udziałem ofert skierowanych do pracowników niższego szczebla (69% ofert pochodzących z PUP oraz 62% ofert z publikatorów). Wynika to z wyższego niż przeciętnie w województwie odsetka ofert skierowanych do robotników przemysłowych i rzemieślników (19% ofert z PUP i 15% z publikatorów), a także pracowników usług i sprzedawców (24% ofert z PUP i 27% z publikatorów – jest to najwyższy odsetek na tle innych subregionów). Z kolei istotnie rzadziej niż przeciętnie w subregionie tym oferowano pracę dla specjalistów (jedynie 5% ofert z PUP – najniższy odsetek w województwie oraz 13% ofert z publikatorów). W przypadku ogłoszeń pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy najczęściej na tle Mazowsza poszukiwano pracowników biurowych (16%), najrzadziej techników i pozostałego średniego personelu (9%). W przypadku tej ostatniej grupy zawodowej, wbrew przeciętnym tendencjom w województwie, istotnie częściej poszukiwano pracowników przez publikatory internetowe lub drukowane, a nie PUP (16% w porównaniu do 9%).
- ⌚ **Subregion siedlecki** wyróżnia się na tle pozostałych subregionów najwyższą przewagą ofert pracy kierowanych do pracowników niższego szczebla – 68% ofert z PUP i aż 72% ofert z publikatorów poszukiwało pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych, operatorów maszyn lub pracowników na najniższe stanowiska. W subregionie tym mamy do czynienia z najwyższymi odsetkami ofert skierowanych do operatorów maszyn i urzędzeń (20% ofert z PUP i 21% ofert z publikatorów) oraz robotników przemysłowych (18% ofert z PUP i 22% ofert z publikatorów). Z drugiej strony rzadziej niż w innych subregionach, poszukiwano pracowników usług i sprzedawców (21% ofert z PUP i 17% ofert z publikatorów). Rzadko w tym subregionie pojawiały się oferty dla specjalistów i wbrew wojewódzkiej tendencji, można je było znaleźć częściej wśród ogłoszeń pochodzących z PUP (10% ofert z PUP i 8% ofert z publikatorów).
- ⌚ Przeciwnieństwem subregionu siedleckiego jest **subregion warszawski**, gdzie odnotowano najwyższy udział ofert pracy skierowanych do pracowników wyższego szczebla (kierownicy, dyrektorzy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi). Mamy tutaj do czynienia z najwyższymi odsetkami w województwie pracowników najwyższego szczebla, specjalistów oraz techników i średniego personelu poszukiwanymi przez Powiatowe Urzędy Pracy – odpowiednio 3%, 13% i 16%. Z drugiej strony, najrzadziej na tle pozostałych subregionów poszukiwano robotników przemysłowych i rzemieślników (po 12%), a także rzadko operatorów maszyn i urzędzeń.

Tabela 5 Zawód poszukiwanych pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń (w %)

		N=	wyżsi urzędnicy i kierownicy	specjaliści	technicy i średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedawcy	rolnicy i ogrodnicy	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	pracownicy przy pracach prostych
mazowieckie	PUP	7600	2%	11%	14%	14%	23%	0%	14%	8%	12%
	publikator	8475	4%	20%	12%	8%	23%	0%	13%	8%	12%
subregion											
ciechanowski	PUP	573	2%	7%	11%	14%	24%	0%	16%	13%	13%
	publikator	248	5%	22%	13%	6%	21%	0%	12%	10%	12%
ostrołęcki	PUP	349	0%	11%	8%	14%	22%	0%	19%	11%	15%
	publikator	378	2%	15%	10%	6%	21%	0%	15%	17%	14%
płocki	PUP	401	2%	9%	11%	11%	25%	1%	19%	12%	10%
	publikator	242	6%	20%	16%	5%	24%	0%	16%	4%	10%
radomski	PUP	884	1%	5%	9%	16%	24%	2%	19%	8%	16%
	publikator	493	4%	13%	14%	7%	27%	0%	15%	10%	10%
siedlecki	PUP	289	1%	10%	12%	9%	21%	0%	18%	20%	9%
	publikator	344	3%	8%	9%	7%	17%	0%	22%	21%	12%
warszawski	PUP	5104	3%	13%	16%	14%	23%	0%	12%	7%	12%
	publikator	6770	4%	21%	12%	9%	23%	0%	12%	6%	12%

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

9 ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT

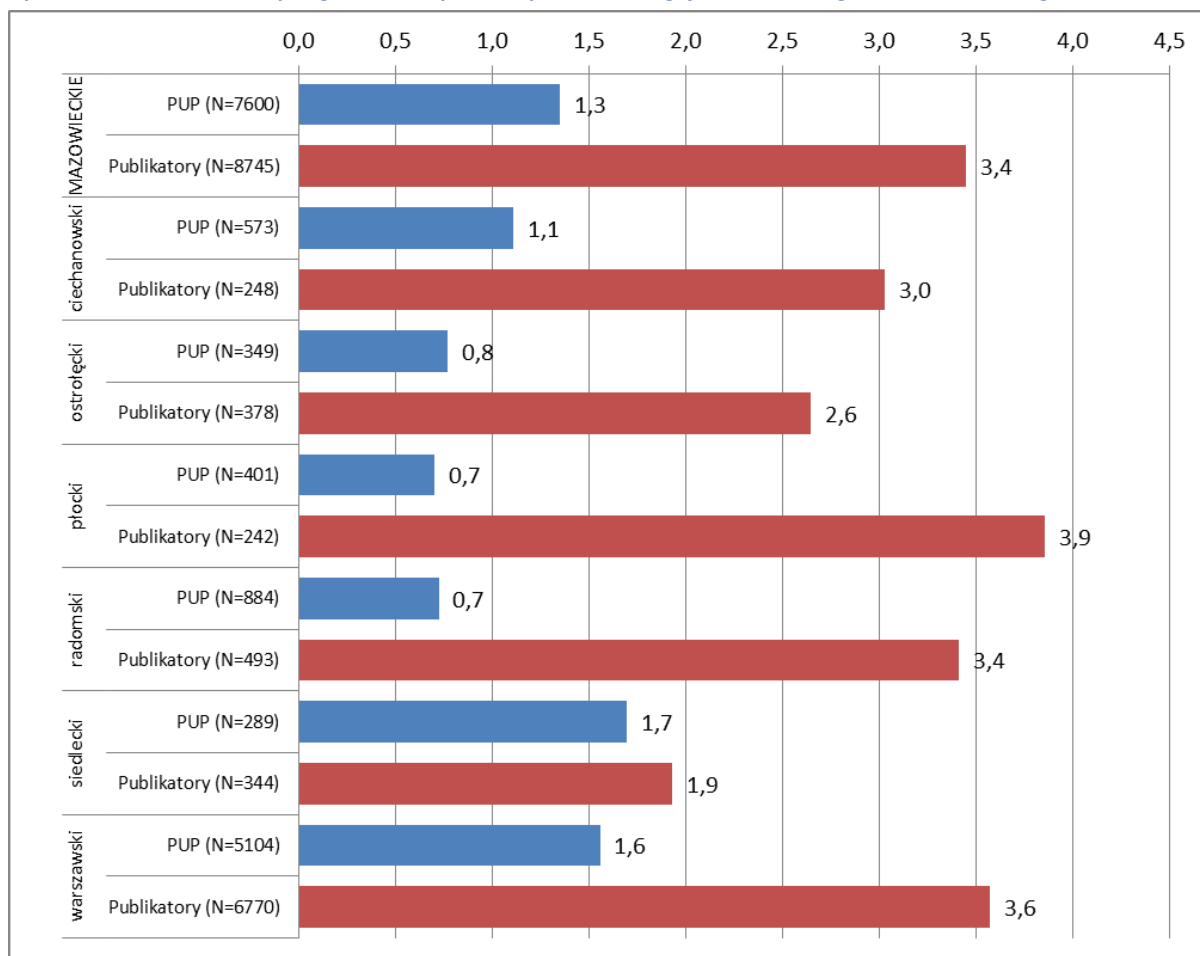
9.1 Zawartość informacyjna ofert – charakterystyka ogólna

Analizując zawartość zebranych ofert pracy pod względem liczby wymagań stawianych kandydatom, widać, że przeciętnie w skali województwa więcej informacji w tym obszarze zawierają ogłoszenia zamieszczone w publikatorach internetowych lub drukowanych – średnio 3,4 wymagań. Tymczasem oferty zamieszczone przez pracodawców w Powiatowych Urzędach Pracy są bardziej uboższe w treść – zawierają średnio nieco ponad jedno wymaganie. Różnica ta z jednej strony wynika z faktu, że oferty zgłaszane do PUP nie mogą zawierać preferencji w stosunku do zmiennych socjodemograficznych takich jak wiek czy płeć, a z drugiej wiele tych ofert skierowanych jest do pracowników niższego szczebla, wobec których pracodawcy mogą mieć mniej wygórowane oczekiwania. W przypadku publikatorów internetowych lub drukowanych istnieje większa dowolność określania wymagań po stronie pracodawców, ale również jest to kluczowe źródło poszukiwania pracowników wysokowykwalifikowanych, którzy muszą zapewne spełnić określone wymagania i w ten sposób pracodawcy eliminują niepożądanych kandydatów.

Dodatkowo należy wspomnieć, że prawie połowa ofert pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy (45%) nie zawierała żadnej informacji na temat wymagań stawianych kandydatom – istotnie częściej niż to miało miejsce w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach (19%). W pierwszym przypadku najwyższy odsetek ofert bez sprecyzowania oferty pracodawcy względem przyszłego pracownika odnotowano w subregionie płockim (56%), ostrołęckim (55%) oraz radomskim (54%), w których dodatkowo odnotowano najniższą średnią liczbę wymagań wobec kandydatów – niespełna jedna informacja (średnia 0,8-0,7 informacji). Najbardziej bogate w treść w obszarze stawianych przez pracodawców wymagań okazały się oferty z subregionu siedleckiego (średnio 1,7 informacji) oraz warszawskiego (średnio 1,6 informacji).

W przypadku ofert pochodzących z publikatorów najbardziej ubogie w informacje na temat stawianych kandydatom wymagań okazały się oferty z subregionu siedleckiego - 29% z nich nie zawierało żadnych informacji, a pozostałe precyzowały średnio dwa wymagania, podczas gdy przeciętnie w województwie wskazywano ponad trzy. Największą zawartość informacyjną odnotowano w subregionie płockim (prawie 4 wymagania) oraz warszawskim (średnio 3,6 wymagań).

Rysunek 7 Średnia liczba wymagań stawianych kandydatom ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion

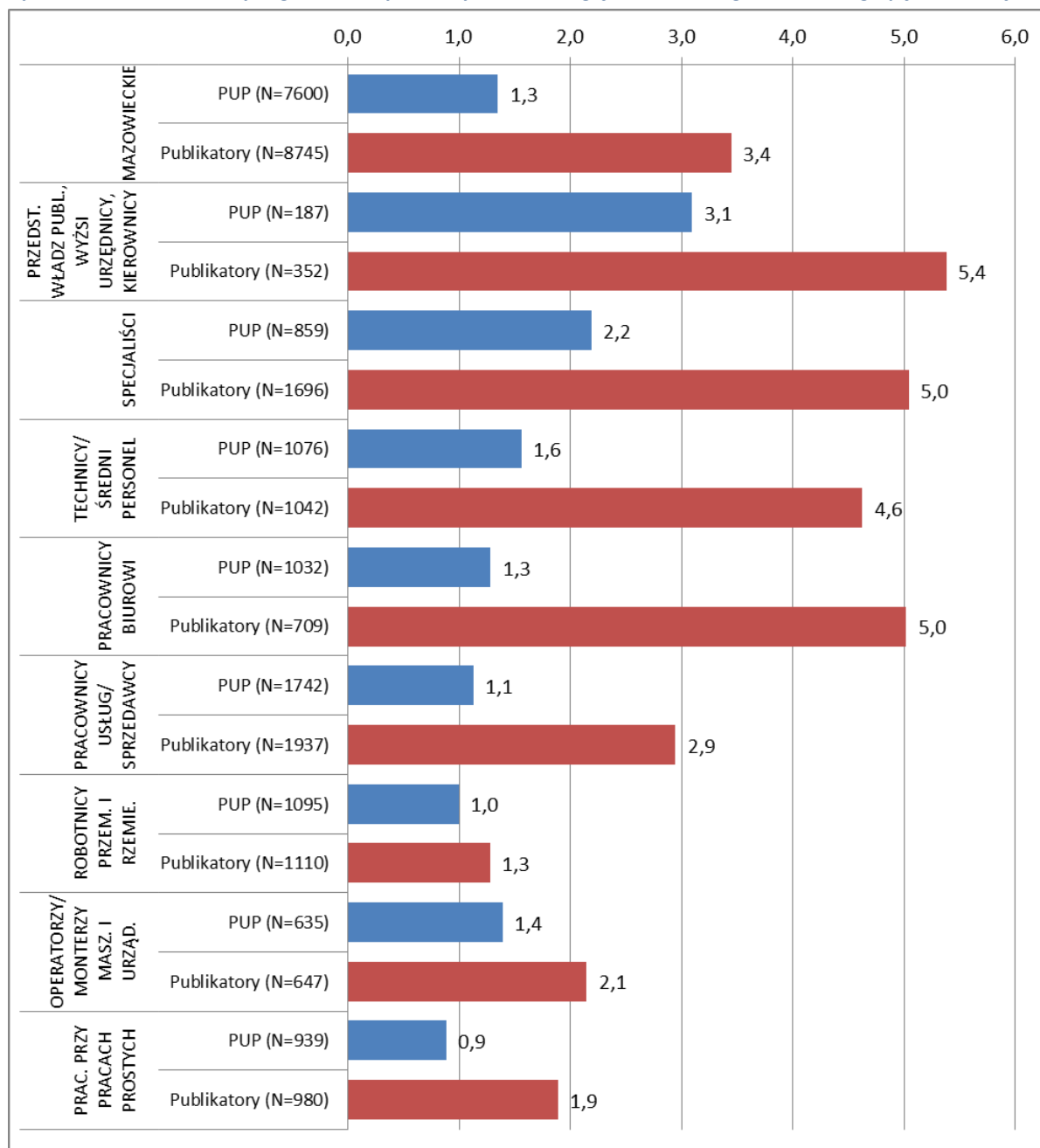


Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Zawartość informacyjna ofert w obszarze wymagań stawianych kandydatom do pracy różni się także ze względu na grupę zawodową, szczególnie w przypadku ofert zamieszczanych w publikatorach internetowych oraz drukowanych. W źródle tym bardziej bogate w treść okazały się oferty skierowane do pracowników wyższego i średniego szczebla – od średnio 5,4 wymagań w grupie zawodowej dyrektorów i kierowników do średnio 4,6 wymagań w grupie techników i średniego personelu. W ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach i skierowanych do pracowników na niższych stanowiskach istotniej rzadziej stawiano różnorodne wymagania wobec kandydatów. Najwięcej wymagań zgłaszano wobec najliczniej poszukiwanych na Mazowszu pracowników usług i sprzedawców (średnio 2,9 wymagań), a najmniej wobec robotników przemysłowych i rzemieślników (średnio 1,3 wymagań).

W przypadku ofert zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy rozdźwięk między stanowiskami wyższego i niższego szczebla nie jest już tak wyraźny. Jednakże liczba wymagań wobec kandydatów określona w ogłoszeniach zmniejsza się wraz z przechodzeniem do niższych grup zawodowych w klasyfikacji KZiS. W ogłoszeniach pochodzących z PUP najwięcej informacji na temat wymagań zamieszczali pracodawcy poszukujący pracowników na najwyższe stanowiska dyrektorskie i kierownicze (średnio 3,1). W przypadku pozostałych grup wartości średnie oscylowały od średnio 2,2 wymagań w grupie specjalistów do niespełna jednego wymagania przypadającego na jedną ofertę w grupie pracowników przy pracach prostych.

Rysunek 8 Średnia liczba wymagań stawianych kandydatom ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

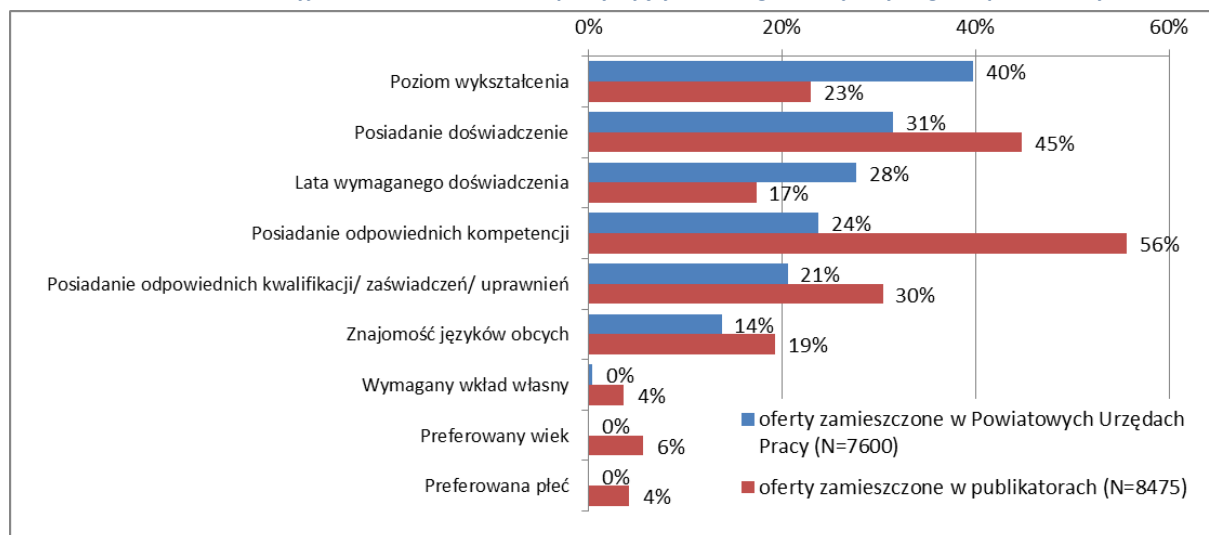
Biorąc pod uwagę branżę pracodawcy, widać, że oferty najbardziej bogate w wymagania wobec kandydatów – w obu analizowanych źródłach ogłoszeń – zamieszczały firmy zajmujące się działalnością informacyjną i komunikacyjną (średnio 3,0 wymagania w ofertach z PUP i 5,6 wymagań w ofertach z publikatorów) lub działalnością finansową i ubezpieczeniami (odpowiednio średnio 2,3 i 5,7 wymagań). Po profilu tych firm można przypuszczać, że poszukują one jak najlepszych kandydatów do pracy, wysokokwalifikowanych, w związku z czym już na poziomie aplikowania poprzez uszczegółowienie wymagań mogą dążyć do tego, by osoby niespełniające wymagań nie interesowały się ofertą.

Analizowane oferty pod względem zawartości informacyjnej zawierały pełną paletę zawartości. Należy jednak podkreślić, że obserwowane są znaczące różnice w rodzaju wymagań stawianych kandydatom w zależności od źródła pochodzenia oferty. Prawdopodobnie wynikają one ze specyfiki danego źródła. Ogłoszenia zamieszczane w Powiatowych Urzędach Pracy są bardziej sformalizowane, zamieszczane w oparciu o pewien schemat informacyjny, który determinują również ustawowe zobowiązania np. zachowanie równości w dostępie do ofert pracy, co powoduje, że praktycznie nie pojawiają się wymagania odnośnie płci czy też wieku. W publikatorach internetowych lub drukowanych istnieje natomiast dowolność w zakresie ujawniania informacji. Powodem różnic w zakresie zawartości informacyjnej w obszarze wymagań pracodawcy pomiędzy analizowanymi źródłami jest też inna struktura poszukiwanych pracowników, co determinuje zakres precyzowanych wymagań.

I tak pracodawcy, którzy zamieszczali swoje oferty w Powiatowych Urzędach Pracy, najczęściej zgłaszali wobec poszukiwanych pracowników oczekiwania odpowiedniego poziomu wykształcenia (40% ofert PUP), posiadania doświadczenia (31%) w odpowiedniej liczbie lat (28%). Ponadto co piąta oferta pochodząca z mazowieckich PUP zawierała informacje na temat posiadania odpowiednich kompetencji, a co piąta odpowiednich kwalifikacji/zaświadczeń/uprawnień. Z drugiej strony w ofertach tych praktycznie nie występowały oczekiwania związane z wiekiem czy też płcią kandydatów, co należy wiązać z określonymi wymogami ustawowymi gwarantowania równości dostępu do pracy.

Ogłoszenia zamieszczane w publikatorach skupiały się natomiast na poszukiwaniu pracowników o określonych kompetencjach (56% ofert), doświadczeniu (45%), chociaż rzadziej określanym poprzez liczbę wymaganych lat doświadczenia (17%), a także odpowiednich kwalifikacjach/zaświadczeniach/uprawnieniach (30%). Nieco częściej niż to miało miejsce w ogłoszeniach zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy oczekiwano wymaganego wkładu własnego, odpowiedniego wieku czy też płci, ale nadal wymagania te pojawiały się w niewielkim odsetku ofert (4%-6% ofert z publikatorów).

Tabela 6 Zawartość informacyjna ofert – odsetek ofert precyzujących różnego rodzaju wymagania pracodawcy



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

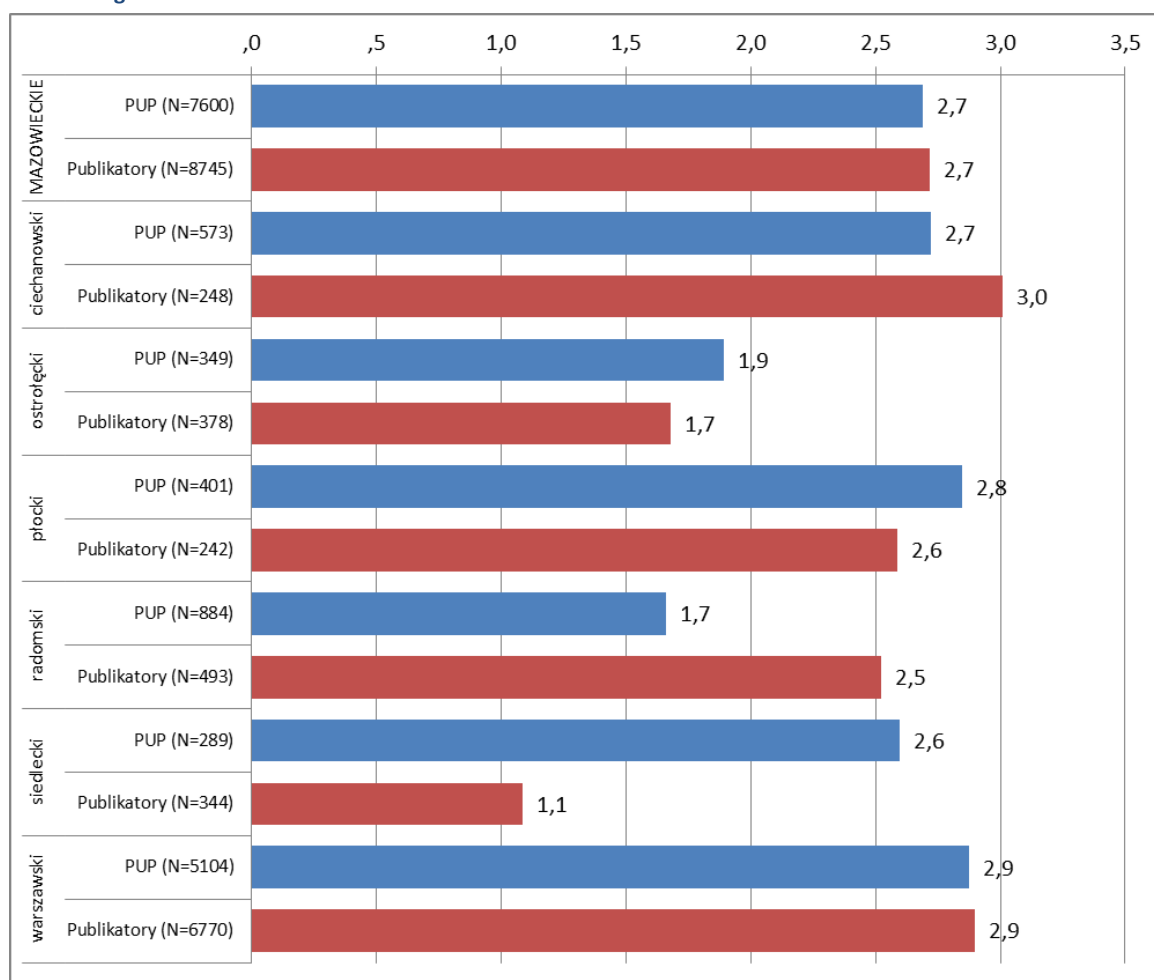
Elementem ogłoszeń oprócz wymagań stawianych pracownikom jest również oferta pracodawcy określająca proponowane warunki zatrudnienia. **Przeciętnie w skali województwa w ogłoszeniach zamieszczanych zarówno w PUP, jak i pozostałych publikatorach średnio precyzowano niespełna trzy informacje w tym obszarze (po 2,7).**

5% ofert pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy oraz 28% ofert zamieszczonych w publikatorach nie zawierało żadnej informacji na temat warunków zatrudnienia. W pierwszym przypadku najwyższy odsetek ofert bez sprecyzowania oferty pracodawcy względem przyszłego pracownika odnotowano w subregionie siedleckim

(31%) oraz radomskim (17%), w którym dodatkowo odnotowano najniższą średnią liczbę informacji na temat oferty pracodawców – niespełna dwie informacje (1,7). Najbardziej bogate w treść w obszarze oferowanych warunków zatrudnienia okazały się oferty z subregionu płockiego (średnio 2,8 informacji) oraz warszawskiego (średnio 2,9 informacji).

W przypadku ofert pochodzących z publikatorów najbardziej ubogie w informacje na temat warunków proponowanego zatrudnienia okazały się oferty z subregionu siedleckiego - 61% z nich nie zawierało żadnych informacji, a pozostałe precyzowały średnio jeden warunek zatrudnienia, podczas gdy przeciętnie w województwie wskazywano około trzech. Największą zawartość informacyjną odnotowano w subregionie ciechanowski (średnio 3 informacje) oraz warszawskim (średnio 2,9 informacji).

Rysunek 9 Oferta pracodawcy – średnia liczba informacji na temat oferty pracodawców ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion



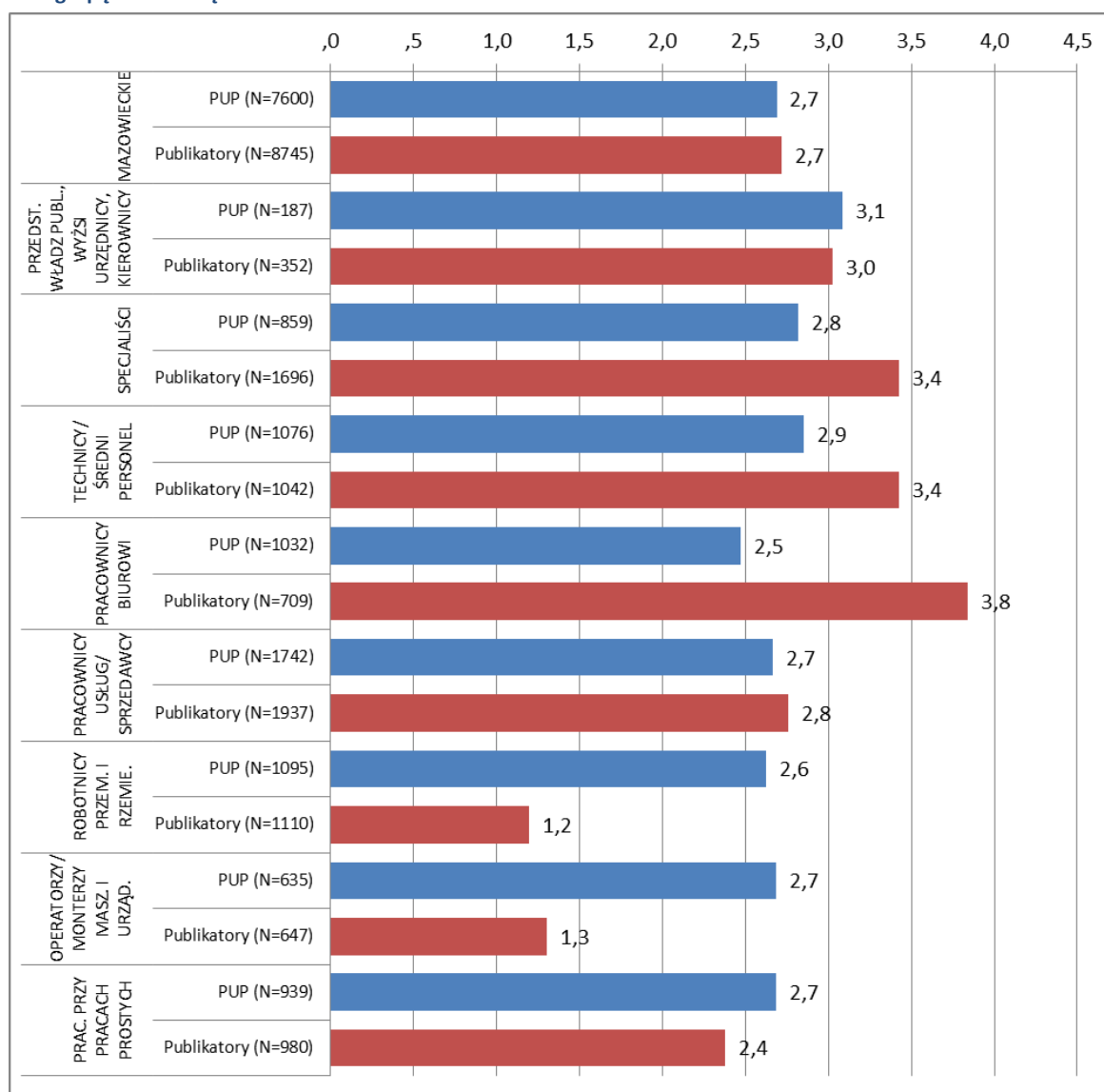
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Zawartość informacyjna ofert w obszarze liczby informacji na temat warunków zatrudnienia/oferty pracodawców różni się także ze względu na grupę zawodową, szczególnie w przypadku ofert zamieszczanych w publikatorach internetowych oraz drukowanych. W źródle tym bardziej bogate w treść okazały się oferty skierowane do pracowników wyższego i średniego szczebla – od średnio 3 informacji w grupie zawodowej dyrektorów i kierowników do średnio niespełna czterech informacji w grupie pracowników biurowych (3,8). Ogłoszenia zamieszczane w publikatorach i skierowane do pracowników na niższych stanowiskach były znacznie uboższe w treść. Najlepiej wypadła tutaj grupa najliczniej poszukiwanych pracowników usług i sprzedawców

(średnio 2,8 informacji), najgorzej robotnicy (średnio 1,2 informacji) i operatorzy maszyn lub urządzeń (średnio 1,3 informacji).

W przypadku ofert zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy rozdźwięk między stanowiskami wyższego i niższego szczebla nie jest już tak wyraźny, na co zapewne duży wpływ ma specyfika tego źródła, które wymaga określenia pewnych informacji, niezależnie od oferowanego stanowiska. W ogłoszeniach pochodzących z PUP najwięcej informacji zawierali pracodawcy poszukujący pracowników na najwyższe stanowiska dyrektorskie i kierownicze (średnio 3,1). W przypadku pozostałych grup wartości średnie oscylowały od 2,5 informacji w grupie pracowników biurowych do 2,9 w grupie techników i średniego personelu.

Rysunek 10 Oferta pracodawcy – średnia liczba informacji na temat oferty pracodawców ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

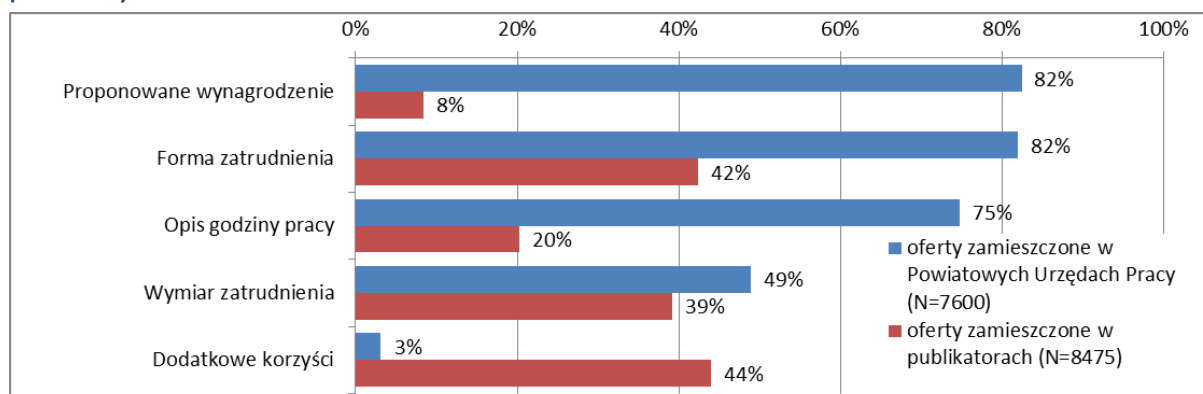
Biorąc pod uwagę branżę pracodawcy, widać, że oferty najbardziej bogate w treść pod względem proponowanych warunków zatrudnienia – w obu analizowanych źródłach ogłoszeń – zamieszczały firmy

zajmujące się działalnością informacyjną i komunikacyjną (średnio 3,2 w ofertach z PUP i 4,5 informacji w ofertach z publikatorów), ale również działalnością finansową i ubezpieczeniami (odpowiednio średnio 2,8 i 4,2 informacji) lub działalnością profesjonalną, naukową, techniczną (odpowiednio średnio 2,9 i 4,2 informacji). Po profilu tych firm można przypuszczać, że poszukują one jak najlepszych kandydatów do pracy, wysokokwalifikowanych, którzy cenią swoje umiejętności i w związku z tym oferta pracy, by przyciągnąć ich uwagę, musi być atrakcyjna, zachęcająca. W związku z tym pracodawcy mogą chętniej precyzować więcej informacji na temat warunków zatrudnienia, uznając je za dodatkowe atuty, przyciągające najlepszych kandydatów.

Podobnie, jak w przypadku zawartych w ogłoszeniach o pracę informacji na temat wymagań, pracodawcy precyzowali inne warunki zatrudnienia w ofertach zamieszczanych w PUP w porównaniu do publikatorów. W przypadku ogłoszeń pochodzących z mazowieckich Powiatowych Urzędów Pracy większość ogłoszeń zawierała informacje na temat proponowanego wynagrodzenia (82%), umowy zatrudnienia (82%) oraz informacje na temat godzin pracy, ale przedstawione w sposób opisowy, a nie poprzez wskazanie konkretnie godzin, w jakich praca będzie się odbywać (75%). Z drugiej strony praktycznie w ogóle nie informowano o dodatkowych, poza wynagrodzeniem, korzyściach związanych z zatrudnieniem (jedynie 3% ofert z PUP).

W przypadku ofert zamieszczanych w publikatorach internetowych dodatkowe korzyści były natomiast najczęściej wymienianym elementem – precyzowało je 44% ofert pochodzących z tego źródła. Ponadto pracodawcy poszukujący pracowników poprzez inne publikatory niż PUP, w 42% ofert wymieniali formę zatrudnienia, a w 39% wymiar zatrudnienia. Najrzadziej natomiast informowano o proponowanym wynagrodzeniu (8% ofert), które wskazywano w większości ofert pochodzących z PUP.

Tabela 7 Zawartość informacyjna ofert – odsetek ofert precyzujących różnego rodzaju informacje związane z ofertą pracodawcy



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Widoczne są znaczące różnice w zawartości informacyjnej ofert pracy ze względu na poszukiwany zawód. W przypadku większości wymagań (z wyjątkiem zmiennych socjodemograficznych) widoczna jest ogólna tendencja ubożenia zawartości informacyjnej oferty wraz z przesuwaniem się w dół Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – w obu źródłach ogłoszeń.

- 🔄 **Wymagane doświadczenie wraz z określeniem wymaganych lat tego doświadczenia, posiadanie odpowiednich kompetencji** najczęściej wskazywano w obu źródłach ogłoszeń w przypadku stanowisk najwyższych – dyrektorskich i kierowniczych.
- 🔄 **Oczekiwany poziom wykształcenia oraz znajomość języka obcego**, oprócz stanowisk najwyższego szczebla kierowniczo-dyrektorskiego, wymieniano również bardzo często w ofertach skierowanych do specjalistów.
- 🔄 Z kolei **wymagania wobec kwalifikacji/zaświadczeń/uprawnień**, najczęściej precyzowano w ogłoszeniach skierowanych do operatorów maszyn i urządzeń.

- **Wymagania związane z płcią czy też wiekiem**, które najczęściej precyzowano w ofertach pochodzących z publikatorów, dotyczyły przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców oraz osób na najniższych stanowiskach. Wymagania te nie miały praktycznie żadnego znaczenia w przypadku najwyższych stanowisk – dyrektorskich, kierowniczych i specjalistów.

Wspomniana tendencja ubożenia zawartości informacyjnej wraz ze schodzeniem w dół KZiS nie jest natomiast widoczna w obszarze warunków oferowanych przez pracodawców. Należy zwrócić uwagę, że aspekt dodatkowych korzyści, poruszany szczególnie w publikatorach, najczęściej pojawiał się w ofertach skierowanych do pracowników wyższego i średniego szczebla. Z drugiej strony aspekt wynagrodzenia, pojawiający się głównie w ofertach zamieszczanych w PUP, najczęściej precyzowali pracodawcy poszukujących pracowników z grup zawodowych znajdujących się niżej w KZiS – prawie wszystkie oferty skierowane do pracowników przemysłowych, operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych zawierały takie informacje.

Tabela 8 Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych)

	MAZOWIECKIE		WYŻSI URZĘDNICY, KIEROWNICY		SPECJALISTI		TECHNICY/ ŚREDNI PERSONEL		PRAC. BIUROWI		PRAC. USŁUG/ SPRZEDAWCY		PRAC. PRZEMYSŁ.		OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ		PRAC. PRZY PRACACH PROSTYCH	
	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.	PUP	Publi.
N=	7600	8745	187	352	859	1696	1076	1042	1032	709	1742	1937	1095	1110	635	647	939	980
WYMAGANIA WOBEC KANDYDATÓW																		
Poziom wykształcenia	40%	23%	56%	57%	61%	50%	45%	35%	37%	30%	38%	11%	33%	5%	34%	5%	31%	3%
Posiadanie doświadczenie	31%	45%	55%	78%	43%	62%	34%	56%	22%	49%	29%	37%	36%	38%	38%	36%	20%	17%
Lata wymaganego doświadczenia	28%	17%	50%	48%	40%	33%	31%	25%	20%	16%	25%	8%	31%	12%	32%	9%	15%	2%
Odpowiednie kompetencje	24%	56%	40%	80%	33%	75%	24%	75%	29%	79%	25%	50%	19%	23%	12%	29%	18%	41%
Odpowiednie kwalifikacje/ zaświadczenia/ uprawnienia	21%	30%	18%	31%	17%	22%	17%	30%	16%	29%	18%	33%	18%	17%	49%	74%	22%	27%
Znajomość języków obcych	14%	19%	44%	35%	31%	47%	27%	30%	12%	33%	12%	6%	3%	2%	3%	3%	3%	0%
Wymagany wkład własny	0%	4%	1%	4%	2%	4%	0%	7%	1%	6%	0%	3%	0%	1%	0%	3%	0%	3%
Preferowany wiek	0%	6%	0%	1%	0%	1%	0%	3%	0%	3%	0%	13%	0%	2%	0%	4%	0%	11%
Preferowana płeć	0%	4%	0%	1%	0%	0%	0%	3%	0%	2%	0%	8%	0%	2%	0%	1%	0%	13%
OFERTA PRACODAWCÓW																		
Proponowane wynagrodzenie	82%	8%	77%	2%	81%	2%	72%	5%	68%	12%	83%	14%	93%	3%	93%	5%	91%	20%
Forma zatrudnienia	82%	42%	98%	28%	87%	41%	85%	43%	72%	57%	81%	52%	81%	24%	86%	32%	82%	48%
Opis godziny pracy	75%	20%	87%	6%	80%	10%	81%	15%	76%	31%	72%	31%	71%	7%	68%	16%	74%	39%
Wymiar zatrudnienia	49%	39%	82%	25%	65%	35%	62%	36%	45%	49%	52%	48%	37%	27%	29%	34%	41%	50%
Dodatkowe korzyści	3%	44%	0%	56%	6%	58%	3%	61%	2%	62%	3%	40%	3%	25%	4%	18%	2%	32%

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

9.2 Wymagania pracodawców – charakterystyka szczegółowa

W niniejszym podrozdziale szczegółowo omówiono wymagania pojawiające się w analizowanych ogłoszeniach, takie jak wiek, płeć, wykształcenie, doświadczenie, wymagane kwalifikacje, kompetencje, znajomość języków obcych, czy też konieczność posiadania własnych zasobów.

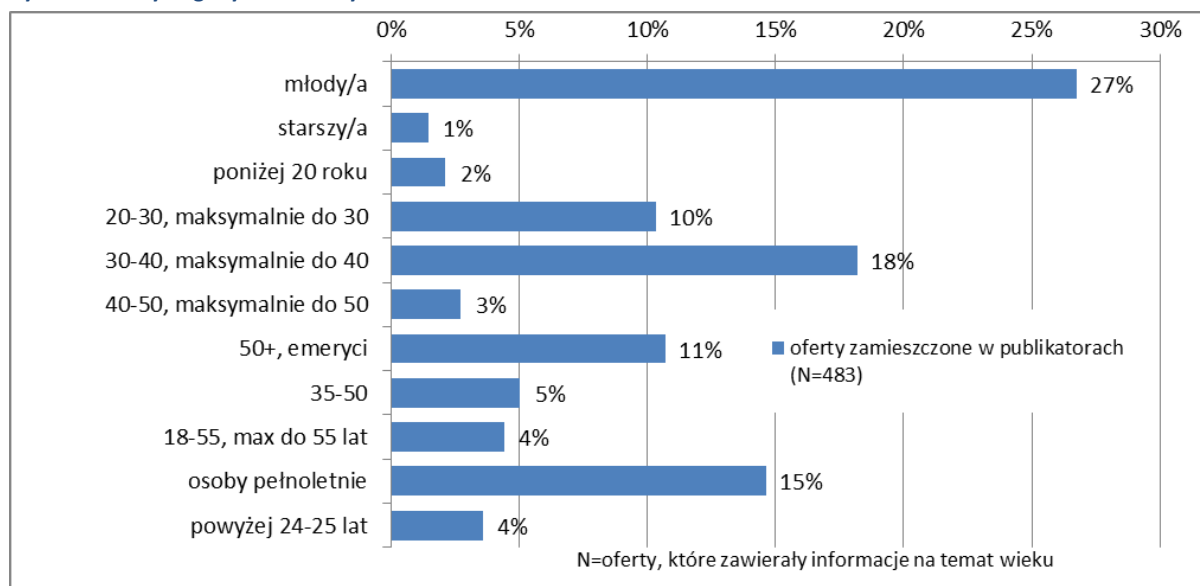
Wiek

Zgodnie z prawem, oferty zamieszczane w Powiatowych Urzędach Pracy, prawie wszystkie nie precyzowały wymaganego wieku. W 3 ofertach wskazano ogólnie na preferowanych studentów, a w 3 kolejnych na emerytów.

W ofertach zamieszczanych w publikatorach również rzadko pracodawcy specyfikowali swoje oczekiwania związane z wiekiem kandydatów – precyzowało ten wymóg tylko 6% ofert. Jeżeli wskazywano wymóg odnośnie wieku, to najczęściej oczekiwano młodych pracowników – wskazywano ogólnie „młody/a” (129 ofert z publikatorów) lub w wieku do 30 lat (50 ofert).

Zaznaczyć również należy, że pojawiające się w publikatorach wymogi odnośnie wieku kandydatów, szczególnie doprecyzowanie faktu poszukiwania osób młodych, najczęściej pojawiały się w grupie pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych. Wiek nie miał żadnego znaczenia w przypadku grup stanowisk wyższego i średniego szczebla.

Rysunek 11 Wymagany wiek kandydata



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Płeć kandydata

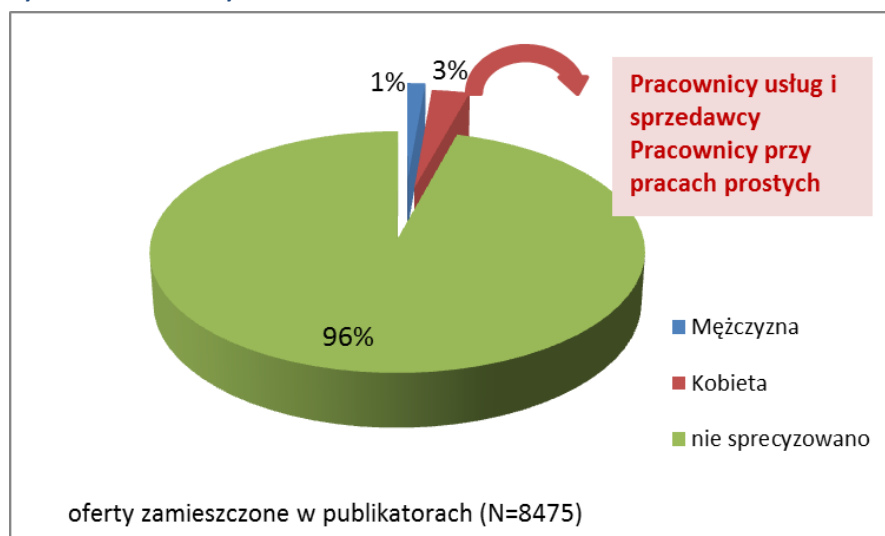
Wymagana płeć kandydata precyzowana jest w ofertach pracy jeszcze rzadziej niż wiek. Wymóg ten nie pojawia się w żadnej ofercie publikowanej przez Powiatowe Urzędy Pracy i w zaledwie 4% ofert pochodzących z publikatorów. Jeżeli pracodawcy precyzowali płeć, to oczekiwano przede wszystkim kobiet (3% wszystkich ofert z publikatorów).

Wymagania odnośnie płci najczęściej precyzowano w grupie pracowników przy pracach prostych - najczęściej poszukiwano mężczyzn (5% wszystkich ofert z publikatorów), jak i kobiet (7%). Pracownik poszukiwano także w grupie pracowników usług i sprzedawców.

Pracowników jednej lub drugiej płci częściej poszukiwano w branży rolniczej oraz usługach administrowania i działalności wspierającej. Dodatkowo kobiet natomiast często poszukiwano w branży handlowej, hotelarsko-gastronomicznej, firmach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową, techniczną oraz pozostałą działalnością usługową.

Największy odsetek ofert skierowanych do kobiet odnotowano w subregionie radomskim (4% ofert z publikatorów), a także w siedleckim i warszawskim (po 3% ofert).

Rysunek 12 Płeć kandydata

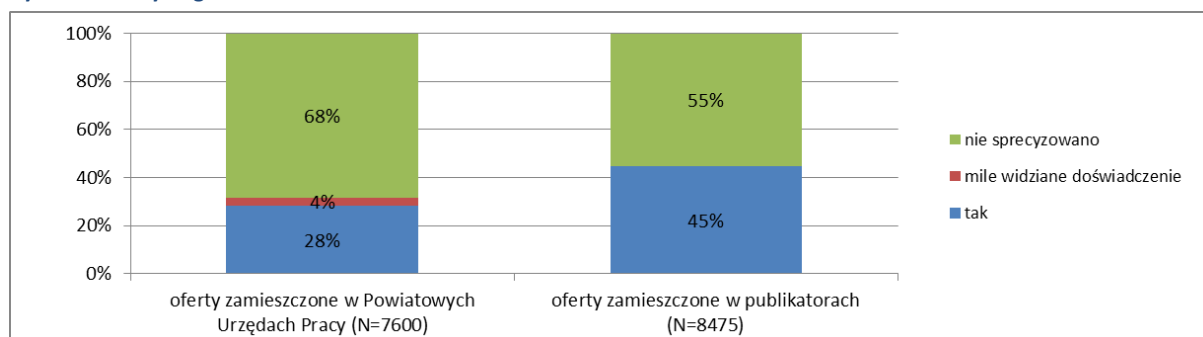


Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Doświadczenie kandydata

Wymagania względem doświadczenia zawodowego kandydata częściej zawierały ogłoszenia o pracę zamieszczone w publikatorach internetowych oraz drukowanych (45%) niż w Powiatowych Urzędach Pracy (łącznie 32%, w tym 4% oczekiwało doświadczenia fakultatywnie).

Rysunek 13 Wymagane doświadczenie



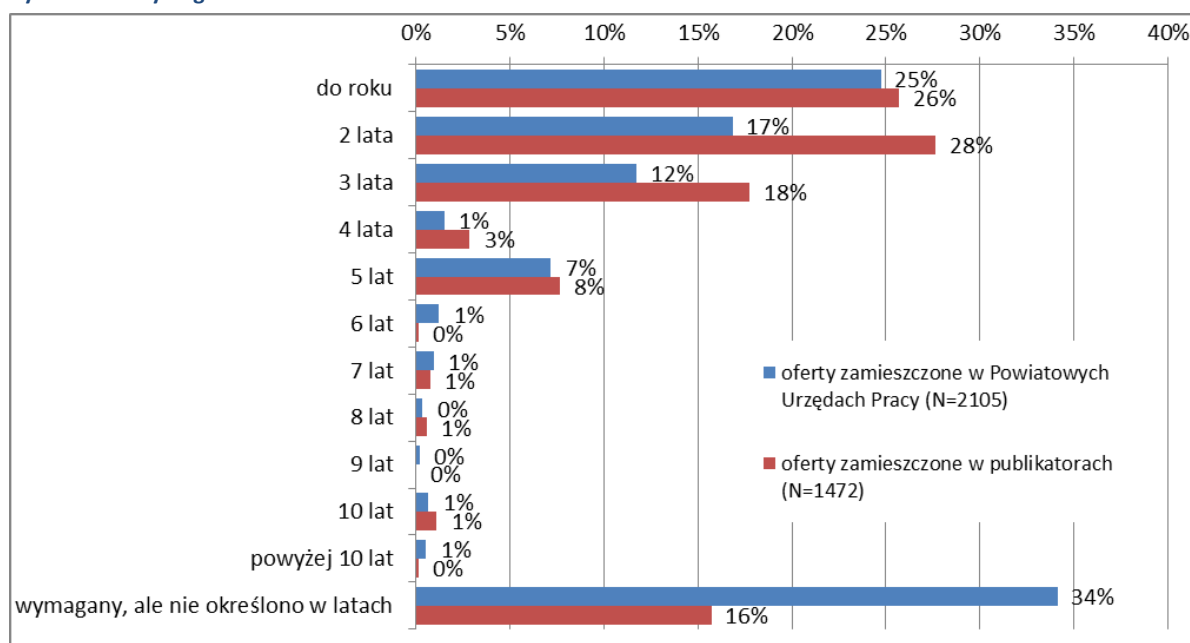
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Większość ofert nie tylko nie precyzowała wymagań odnośnie posiadania doświadczenia, ale również nie precyzowała liczby lat przepracowanych wcześniej przez pracownika – 72% ofert pochodzących z PUP i 83% ofert z publikatorów.

Jeżeli oferty zawierały bardziej szczegółowe informacje na temat liczby lat wymaganego doświadczenia, to nie były one zbyt wygórowane. Najczęściej pracodawcy oczekiwali by kandydat pracował rok lub góra dwa lata w danym zawodzie lub na danym stanowisku. Maksymalnie rocznego doświadczenia oczekiwano w co czwartym ogłoszeniu pochodzącym z Powiatowych Urzędów Pracy oraz zamieszczonym w publikatorach. W ofertach zamieszczanych w publikatorach internetowych lub drukowanych pracodawcy natomiast istotnie częściej oczekiwali doświadczenia dwu lub trzyletniego (45% z publikatorów i 29% z PUP).

Należy zauważyć, że aż 34% ofert PUP, które zawierały informacje na temat lat wymaganego doświadczenia, nie precyzowało konkretnej liczby oczekiwanych lat. W przypadku ofert pochodzących z publikatorów odsetek ten wyniósł 16%. Może to oznaczać, że wymóg doświadczenia w ofertach tych pojawia się niejako automatycznie, jako weryfikacja kandydatów, którzy nigdy nie pracowali w danym zawodzie.

Rysunek 14 Wymagane doświadczenie określone w latach



N= oferty precyzujące wymagania odnośnie lat doświadczenia

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Generalnie zaobserwować można tendencję, że im niższe stanowisko w klasyfikacji KZiS, tym rzadziej pojawia się w obu źródłach wymóg odnośnie wcześniejszego doświadczenia pracy w danym zawodzie, czy też na danym stanowisku. Pracodawcy najczęściej zgłaszali oczekiwania w tym obszarze w stosunku do kandydatów na najwyższe stanowiska dyrektorskie i kierownicze (77% ofert z publikatorów i 55% ofert z PUP), a także specjalistów (62% ofert z publikatorów oraz 40% z PUP). Dla porównania na stanowiskach najniższego szczebla (pracowników przy pracach prostych) odsetek firm oczekujących wcześniejszego doświadczenia wyniósł odpowiednio 17% i 15%.

Wykształcenie kandydata

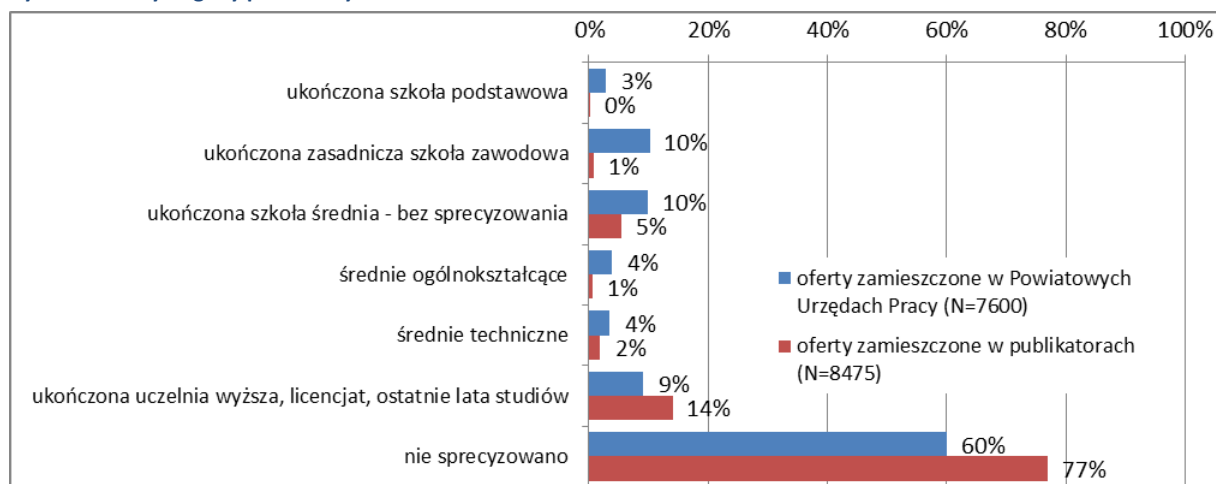
Wymagane wykształcenie zostało sprecyzowane w 40% ofert pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy i w co trzecim ogłoszeniu zamieszczonym w publikatorach internetowych lub drukowanych.

Należy zwrócić uwagę, że oferty pracy dla osób z niższym poziomem wykształcenia (co najmniej zasadnicze zawodowe) lub wykształceniem średnim, częściej dostępne były w Powiatowych Urzędach Pracy, niż publikatorach. Co dziesiąta oferta pochodząca z PUP wymagała od kandydata wykształcenia zasadniczego zawodowego, a także co dziesiąta ukończonej szkoły średniej bez sprecyzowania czy ma to być szkoła ogólnokształcąca czy zawodowa. Dla porównania w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów odsetki te wynosiły odpowiednio 1% i 5%.

Przy pomocy ogłoszeń zamieszczanych w publikatorach najczęściej natomiast poszukiwano kandydatów z wykształceniem wyższym (14% w porównaniu do 9% ofert z PUP) i był to najczęściej wymagany poziom wykształcenia w tym źródle ogłoszeń.

Ukończone gimnazjum lub studium policealne nie są brane przez pracodawców pod uwagę jako oczekiwane wykształcenie.

Rysunek 15 Wymagany poziom wykształcenia



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Na poziomie subregionów obserwowane są różnice pomiędzy strukturą ogłoszeń ze względu na wymagane wykształcenie kandydata w analizowanych źródłach ogłoszeń. Przykładowo w subregionach radomskim, warszawskim i siedleckim pracodawcy oczekiwali wykształcenia zawodowego istotnie częściej w ogłoszeniach zgłaszanych do PUP niż w publikatorach. Z kolei wykształcenie wyższe, które w skali województwa częściej precyzowane jest w publikatorach niż ogłoszeniach pochodzących z PUP, nadreprezentowane było w subregionie ciechanowskim oraz warszawskim.

- Subregion ciechanowski, jak już wspomniano, na tle pozostałych subregionów wyróżnia się najwyższym odsetkiem ofert precyzujących w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów wymóg posiadania przez kandydata wykształcenia wyższego (aż 23%). Rzadziej niż przeciętnie w województwie wymagania odnośnie poziomu wykształcenia pojawiały się natomiast w ofertach z Powiatowych Urzędów Pracy z tego subregionu.
- W subregionie ostrołęckim istotnie częściej na tle województwa poszukiwano poprzez Powiatowe Urzędy Pracy osób z wykształceniem średnim technicznym (9%). Rzadziej natomiast pracodawcy (w obu źródłach ogłoszeń) oczekiwali od kandydatów wykształcenia wyższego (7% ofert PUP i 10% ofert z publikatorów).

- ↻ Pracodawcy z **subregionu płockiego** najrzadziej w województwie precyzowali wymóg odpowiedniego poziomu wykształcenia w ofertach, jakie zamieszczali w Powiatowych Urzędach Pracy – aż 91% ofert nie posiadało takich informacji. Częściej natomiast niż przeciętnie na Mazowszu w ofertach pracy pochodzących z publikatorów internetowych lub drukowanych poszukiwano osób z wykształceniem średnim bez sprecyzowania czy ma to być wykształcenie ogólne czy zawodowe (8%).
- ↻ Jak już wspomniano, **subregion radomski** znalazł się wśród subregionów z najwyższym odsetkiem ofert pochodzących z PUP poszukujących pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (10%). Co dziesiąta oferta zamieszczona w Powiatowych Urzędach Pracy z tego subregionu oczekiwała od kandydata ogólnie wykształcenia średniego. Z drugiej strony w subregionie tym odnotowano najniższe odsetki w obu źródłach ogłoszeń ofert wymagających od przyszłych pracowników wykształcenia wyższego.
- ↻ **Subregion siedlecki** charakteryzuje najwyższy odsetek ofert pochodzących z PUP poszukujących pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29%). Ogólnie w subregionie tym oferty zamieszczane w Powiatowych Urzędach Pracy najczęściej w skali województwa posiadały informacje na temat oczekiwanego od kandydatów poziomu wykształcenia – jedynie 23% ofert nie posiadało takich informacji, dla porównania przeciętnie w województwie odsetek ten wynosił 60%. W efekcie w ogłoszeniach z PUP nie tylko najczęściej oczekiwano wykształcenia zasadniczego zawodowego, ale również średniego technicznego czy wyższego. Z drugiej strony w subregionie tym rzadko określano wymagane wykształcenie w pozostałych publikatorach – jedynie 9% ofert pochodzących z tego źródła precyzowało takie informacje.
- ↻ Ogłoszenia pochodzące z PUP z **subregionu warszawskiego** również relatywnie często precyzowały wymagania odnośnie wykształcenia kandydatów. W co dziesiątej ofercie poszukiwano pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w 11% z wyższym, a w 12% z średnim bez sprecyzowania, czy jest to średnie ogólne czy zawodowe.

Tabela 9 Wymagane wykształcenie w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń

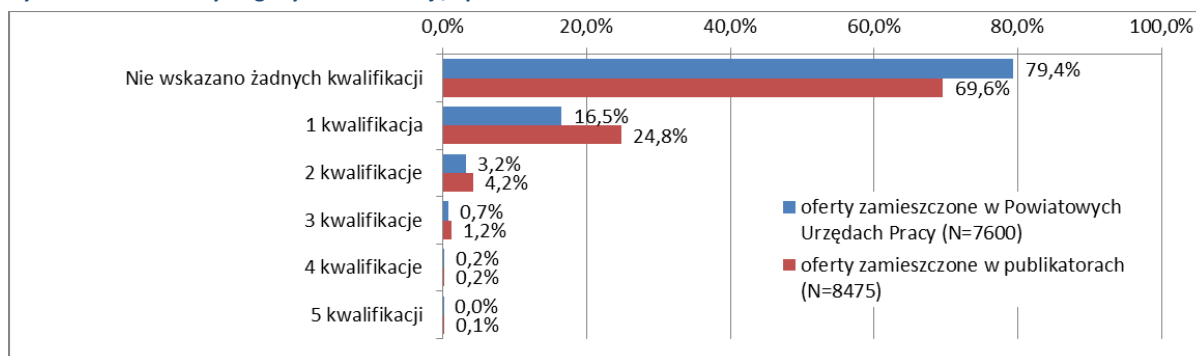
		N=	ukończona szkoła podstawowa	ukończona zasadnicza szkoła zawodowa	ukończona szkoła średnia - bez sprecyzowania	średnie ogólnokształcące	średnie techniczne	ukończona uczelnia wyższa, licencjat, ostatnie lata studiów	nie sprecyzowano
mazowieckie	PUP	7600	3%	10%	10%	4%	4%	9%	60%
	publikator	8475	0%	1%	5%	1%	2%	14%	77%
subregion									
ciechanowski	PUP	573	1%	7%	5%	2%	1%	5%	79%
	publikator	248	0%	0%	5%	2%	2%	23%	67%
ostrołęcki	PUP	349	1%	9%	0%	4%	9%	7%	69%
	publikator	378	0%	1%	7%	1%	2%	10%	80%
płocki	PUP	401	3%	2%	0%	2%	0%	0%	91%
	publikator	242	0%	2%	8%	1%	2%	12%	74%
radomski	PUP	884	3%	10%	10%	3%	4%	4%	65%
	publikator	493	0%	2%	8%	3%	1%	9%	78%
siedlecki	PUP	289	6%	29%	7%	8%	13%	13%	23%
	publikator	344	0%	0%	4%	1%	0%	4%	91%
warszawski	PUP	5104	3%	10%	12%	4%	3%	11%	56%
	publikator	6770	0%	1%	5%	0%	2%	15%	77%

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Wymagane kwalifikacje kandydata

Wymagania odnośnie formalnych kwalifikacji, uprawnień, czy zaświadczeń pracodawcy zgłaszali w co piątej ofercie pochodzącej z PUP oraz niespełna co trzeciej publikowanej w Internecie lub prasie. Jeżeli zgłaszano wymagania w tym zakresie, to najczęściej precyzowano jedną kwalifikację (16,5% ofert zamieszczonych w PUP oraz 24,8% ofert z publikatorów). Jedynie w odpowiednio 3% i 4% ofert pracodawcy oczekiwali od kandydatów posiadania co najmniej dwóch kwalifikacji/uprawnień.

Rysunek 16 Liczba wymaganych kwalifikacji/uprawnień



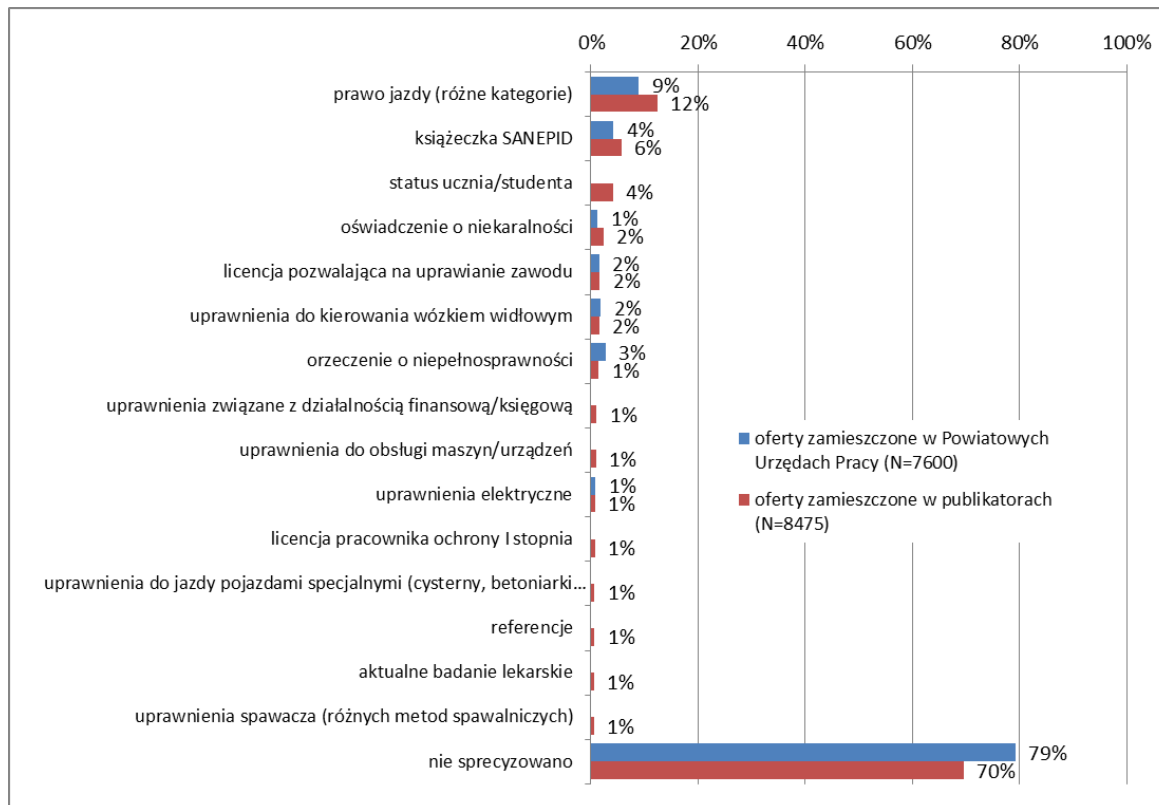
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Od kandydatów oczekiwano przede wszystkim posiadania prawa jazdy różnych kategorii (9% ofert PUP oraz 12% ofert z publikatorów). Nie były to jednak wygórowane wymogi ze strony pracodawców – najczęściej oczekiwano najpopularniejszej kategorii prawa jazdy – kategorii B lub B1 (6% ofert z PUP i 7% ofert z publikatorów). Bardziej specjalistyczne kategorie prawa jazdy częściej wskazywano w ofertach pracy pochodzących z publikatorów. I tak aż 3% ofert pochodzących z tego źródła zawierało wymóg posiadania prawa jazdy kategorii B+E, C+E lub D+E, a 1% dotyczyło kategorii C lub C1.

W drugiej kolejności pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na kandydatów posiadających książeczkę SANEPID (odpowiednio 4% i 6%).

Wśród częściej wskazywanych zaświadczeń wymieniano również zaświadczenie o niekaralności (1% ofert z PUP i 2% ofert z publikatorów), czy też orzeczenie o niepełnosprawności (odpowiednio 3% i 1% ofert). Po 2% ofert w obu źródłach ogłoszeń zawierało wymagania odnośnie posiadania przez kandydata licencji na uprawianie zawodu lub uprawnień do kierowania wózkami widłowymi.

Rysunek 17 Wymagane przez pracodawców kwalifikacje



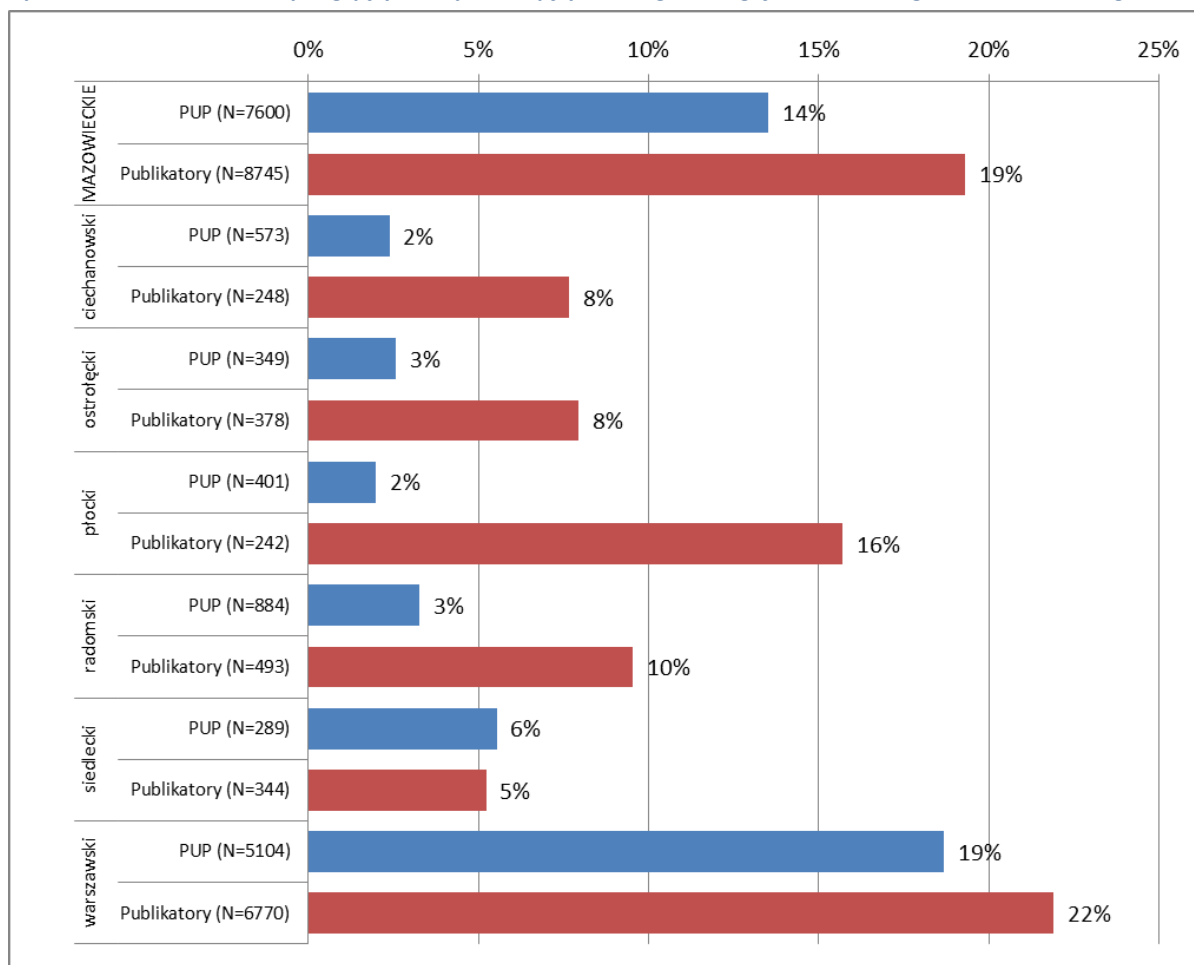
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Znajomość języków obcych

Wymagania dotyczące języków obcych pojawiały się nieznacznie częściej w ofertach pracy zamieszczanych w analizowanych publikatorach internetowych lub drukowanych (19% ofert) niż w ofertach zgłoszonych do mazowieckich PUP (14%). Najczęściej oczekiwano w obu źródłach znajomości jednego języka obcego – języka angielskiego (9% wszystkich ofert PUP oraz 16% ofert z publikatorów), rzadko dwóch i więcej (4% wszystkich ofert PUP oraz 3% ofert z publikatorów).

Dostrzegalne są różnice pomiędzy subregionami w zakresie oczekiwanej znajomości przez kandydata języka obcego. I tak najwyższy odsetek ofert precyzujących ten wymóg w obu analizowanych źródłach odnotowano w subregionie warszawskim (19% ofert pochodzących z PUP i 22% z publikatorów). W subregionie plockim z kolei należy zwrócić uwagę na największą różnicę w odsetku ofert wymagających znajomości języka obcego pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a pozostałymi publikatorami. Istotnie częściej wymóg ten precyzowano w ofertach pochodzących z Internetu i prasy (16% dla porównania jedynie 3% ofert pochodzących z PUP), podobnie jak w subregionie ciechanowskim i ostrołęckim. W subregionie siedleckim w obu analizowanych źródłach po 6% ofert zawierało tego rodzaju wymagania.

Rysunek 18 Odsetek ofert wymagających znajomości języka obcego ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion



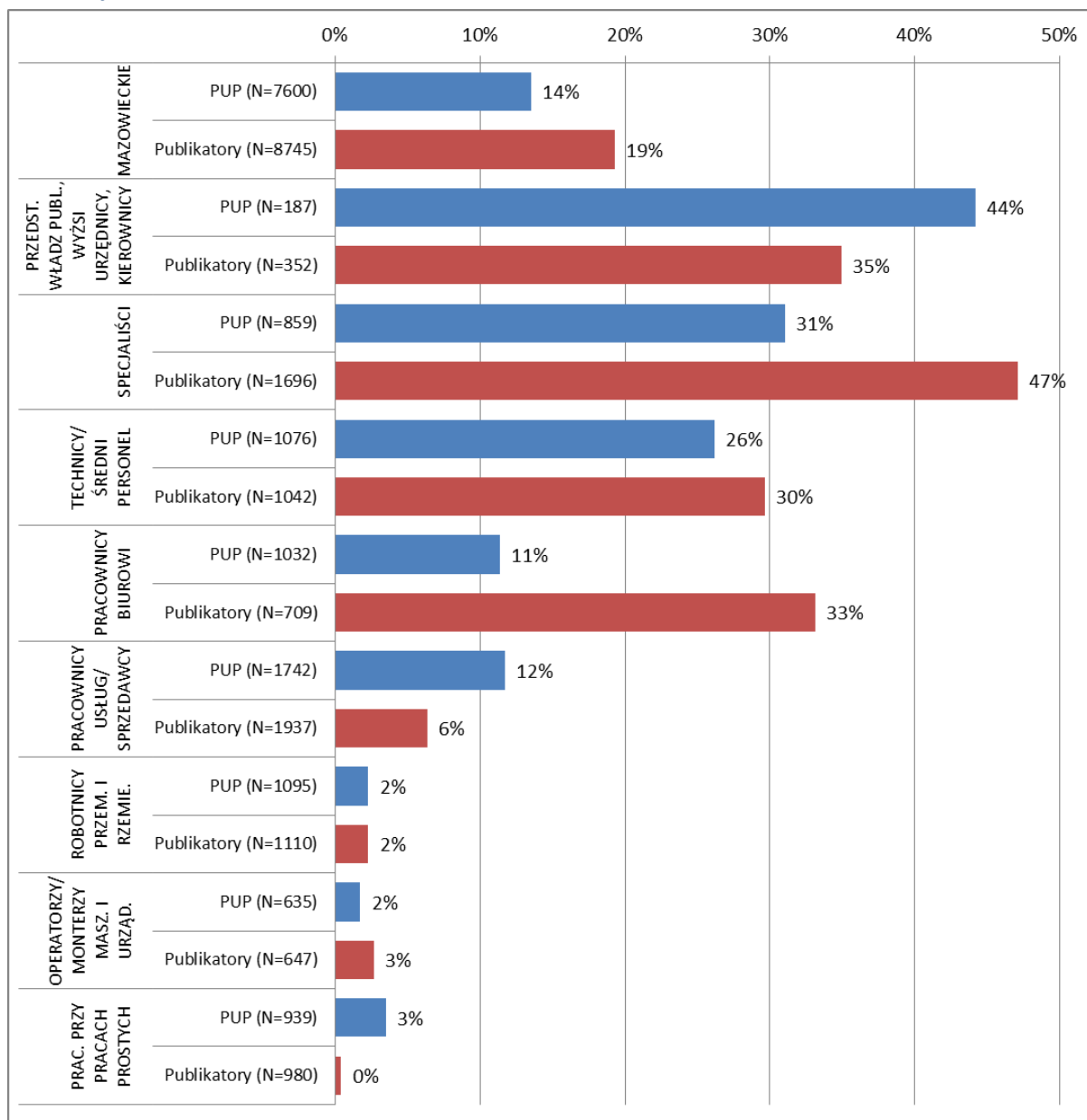
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Zarówno w przypadku ogłoszeń pochodzących z PUP, jak i zamieszczanych w pozostałych publikatorach, pracodawcy oczekiwali znajomości języka obcego przede wszystkim od pracowników kandydujących na stanowiska wyższego i średniego szczebla. Wymagania takie najczęściej precyzowano w ofertach pracy przeznaczonych dla dyrektorów, kierowników (44% ofert z PUP i 35% z publikatorów) lub specjalistów (odpowiednio 31% i 47%). Ponadto wymóg ten pojawiał się w ofertach skierowanych do techników i średniego personelu (26% ofert z PUP i 30% z publikatorów) oraz pracowników biurowych (odpowiednio 11% i 33% ofert).

W grupie pracowników niższego szczebla, szczególnie robotników przemysłowych, rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych wymagania dotyczące znajomości języka obcego precyzowano bardzo rzadko – w zaledwie 2%-3% ofert z danej grupy.



Rysunek 19 Odsetek ofert wymagających znajomości języka obcego ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

W ofertach pracy wymagających od kandydatów znajomości języka obcego najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego. Ponadto znajomość tego języka istotnie częściej pojawiała się w ogłoszeniach o pracę zamieszczanych w publikatorach (91%) niż w Powiatowych Urzędach Pracy (60%). Oprócz dominującego języka angielskiego, w 12% ofert zawierających wymogi dotyczące znajomości języka obcego, oczekiwano, by kandydat znał język niemiecki, a w 5% by znał język rosyjski.

Pracodawcy poszukujący pracowników przez PUP i precyzujący informacje na temat znajomości języka częściej niż to miało miejsce w przypadku publikatorów oczekiwali znajomości języka innego niż angielski. W przypadku ofert pochodzących z PUP odnotowano znacznie szersze spectrum pożądanych przez pracodawców języków, ze szczególnym uwzględnieniem języków mało popularnych. Tendencja ta utrzymuje się

od poprzedniego pomiaru przeprowadzonego w styczniu 2013 roku. Co warto podkreślić **znaczący udział w strukturze wymaganych języków w ofertach zamieszczanych w mazowieckich PUP zajmowały języki wschodnioeuropejskie** – język rosyjski (16%) czy ukraiński (7%), ale **również azjatyckie i dalekowschodnie** – wietnamski (17%), chiński (7%), turecki (3%), arabski (3%) czy hindi (2%). Odnotowano również pojedyncze oferty wymagające znajomości języków bardzo specyficznych – język ormiański (2%), język pasztuński (1%) czy też język bengalski (1%).

Najwięcej ofert pracy wymagających znajomości języka chińskiego, wietnamskiego czy też ukraińskiego zgłoszono dla techników i pracowników średniego szczebla oraz pracowników usług i sprzedawców. Języka rosyjskiego oczekiwano szczególnie od kandydatów na najwyższe stanowiska kierownicze i dyrektorskie, ale również wysokokwalifikowanych specjalistów.

Tabela 10 Informacja, o językach obcych, których znajomość jest wymagana

	PUP (N=1047)	Publikatory (N=1636)
Język angielski	60%	91%
Język wietnamski	17%	0%
Język rosyjski	16%	5%
Język niemiecki	9%	12%
Język ukraiński	7%	0%
Język chiński	7%	0%
Język francuski	4%	4%
Język turecki	3%	0%
Język arabski	3%	0%
Język ormiański	2%	0%
Język hindi	2%	0%
drugi język (bez sprecyzowania)	1%	1%
Język bułgarski	1%	0%
Język włoski	1%	1%
Język hiszpański	1%	2%
Język pasztuński	1%	0%
Język bengalski	1%	0%
Język urdu	1%	0%
Język białoruski	0%	0%
Język litewski	0%	1%
nie sprecyzowano	0%	2%

N=ogłoszenia zawierające wymagania odnośnie znajomości języka obcego

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

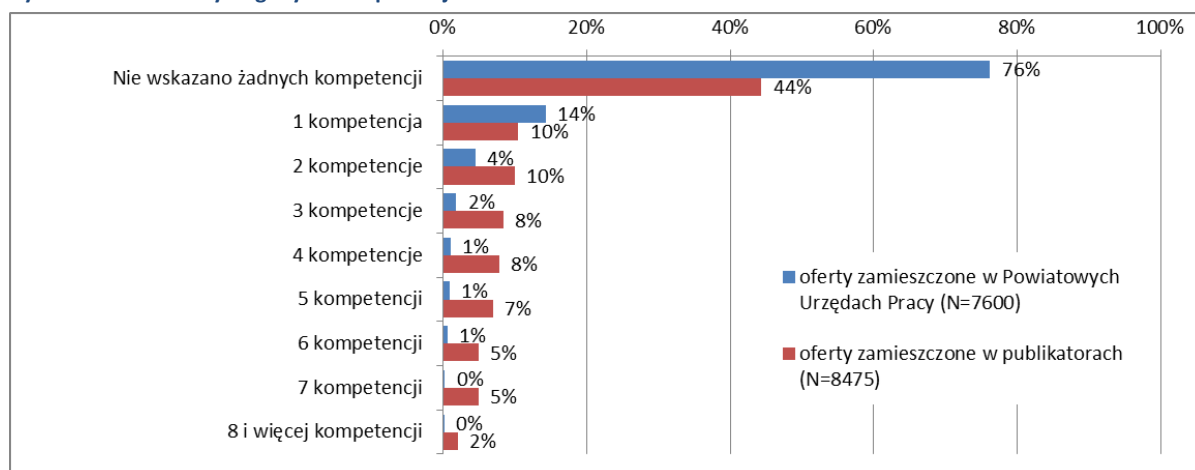
W ofertach pracy różnie precyzowano poziom znajomości danego języka. W przypadku najpopularniejszego języka angielskiego pracodawcy zgłaszający jego znajomość do Powiatowego Urzędu Pracy, wskazywali na wymóg biegłej znajomości (40%), z publikujący ogłoszenia w Internecie lub prasie na znajomość zaawansowaną (42%). Najniższy poziom znajomości języka angielskiego – poziom podstawowy, najczęściej precyzowany był w ofertach zgłaszanych do PUP poszukujących pracowników niższego szczebla – robotników przemysłowych, rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń lub pracowników przy pracach prostych.

Wymagania dotyczące kompetencji pracownika

Analiza zebranych ofert pokazuje zróżnicowanie w obszarze poszukiwanych u kandydatów kompetencji ze względu na źródło pochodzenia ogłoszenia. **Ogłoszenia pochodzące z PUP zdecydowanie rzadziej zawierały informacje na temat wymaganych kompetencji** – jedynie 1 na 4 oferty zawierała takie informacje. Jeżeli już pracodawcy oczekiwali od kandydatów do pracy poszukiwanych przez Powiatowe Urzędy Pracy określonych kompetencji, to najczęściej wskazywali tylko jedną (14% wszystkich ofert z PUP), rzadziej 2 i więcej (9% ofert z PUP). Średnio na jedną ofertę zgłoszoną do PUP przypadają 0,5 wymaganych kompetencji.

Pracodawcy istotnie częściej precyzowali informacje na temat oczekiwanych od kandydatów kompetencji w ofertach zamieszczanych w publikatorach internetowych lub prasowych. Ponad połowa ofert zawierała takie wymogi (56%). Oferty pochodzące z publikatorów były bardziej bogate w treść – średnio w jednej ofercie pracodawcy wymieniali dwie kompetencje (średnio 2,1).

Rysunek 20 Liczba wymaganych kompetencji



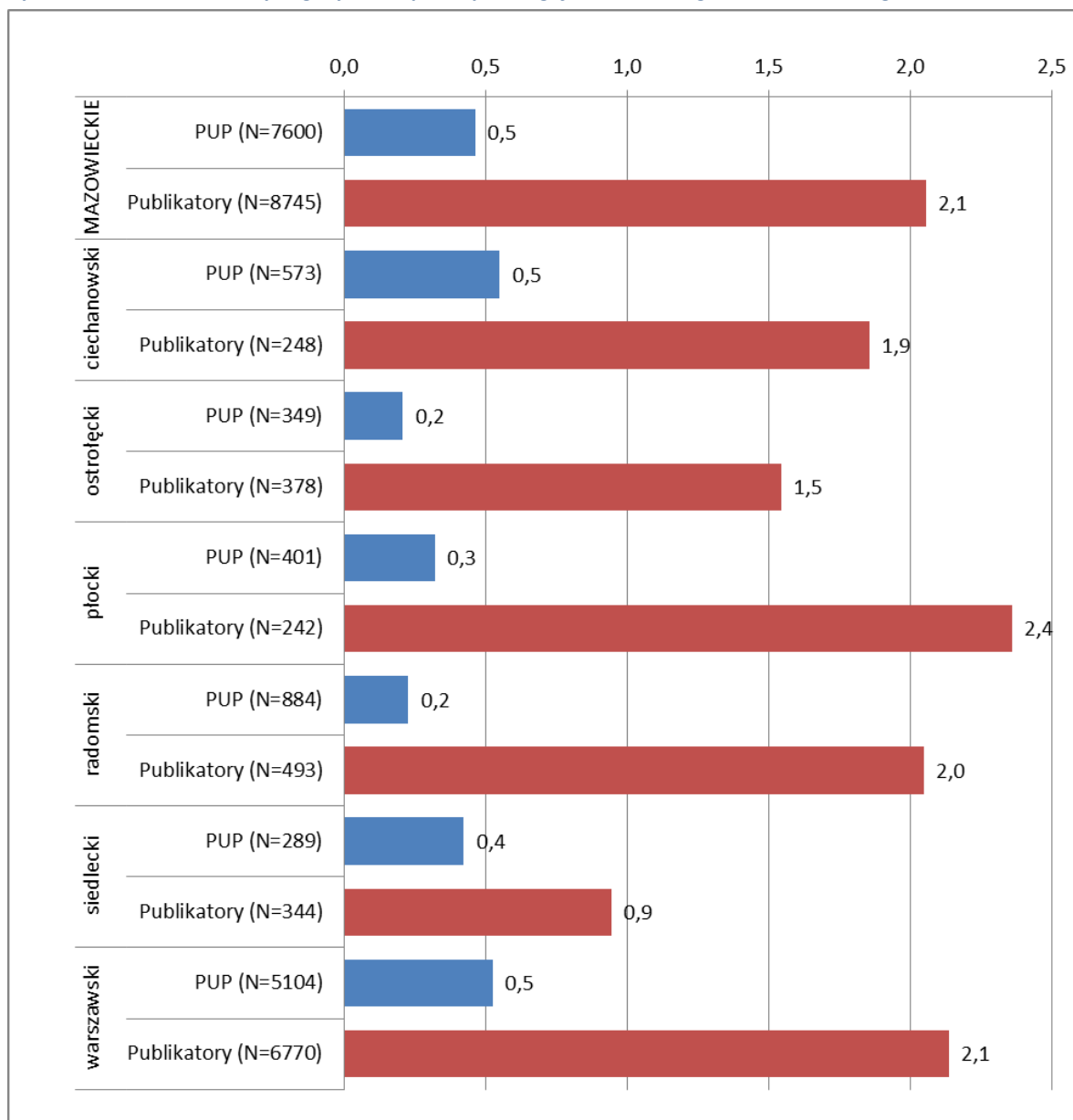
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Średnia liczba kompetencji wymaganych od kandydatów przez pracodawców różniła się w ogłoszeniach pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy oraz publikatorów w zależności od subregionu, a także grupy zawodowej.

- W przypadku publikatorów internetowych lub prasowych przeciętnie najwięcej wymagań w obszarze kompetencji precyzowano w subregionie płockim (średnio 2,4), a najmniej w ostrołęckim (średnio 1,5). Z kolei w ofertach pochodzących z PUP z subregionu ciechanowskiego oraz warszawskiego zamieszczono przeciętnie najwięcej kompetencji (średnio 0,5 na jedną ofertę), a najmniej w subregionie ostrołęckim i radomskim (średnio 0,2 na jedną ofertę).
- Najszerze spectrum wymaganych kompetencji pracodawcy stawiali kandydatom na stanowiska wyższego i średniego szczebla – różnice te są szczególnie widoczne w przypadku ogłoszeń zamieszczanych w publikatorach internetowych lub prasowych.** W grupie dyrektorów i kierowników średnio na jedną ofertę z publikatorów przypadają 3,5 wymaganych kompetencji, podobnie, jak w grupie pracowników biurowych. Dla porównania w najniższych grupach zawodowych na jedną ofertę średnio przypadają co najwyżej jeden wymóg dotyczący kompetencji.

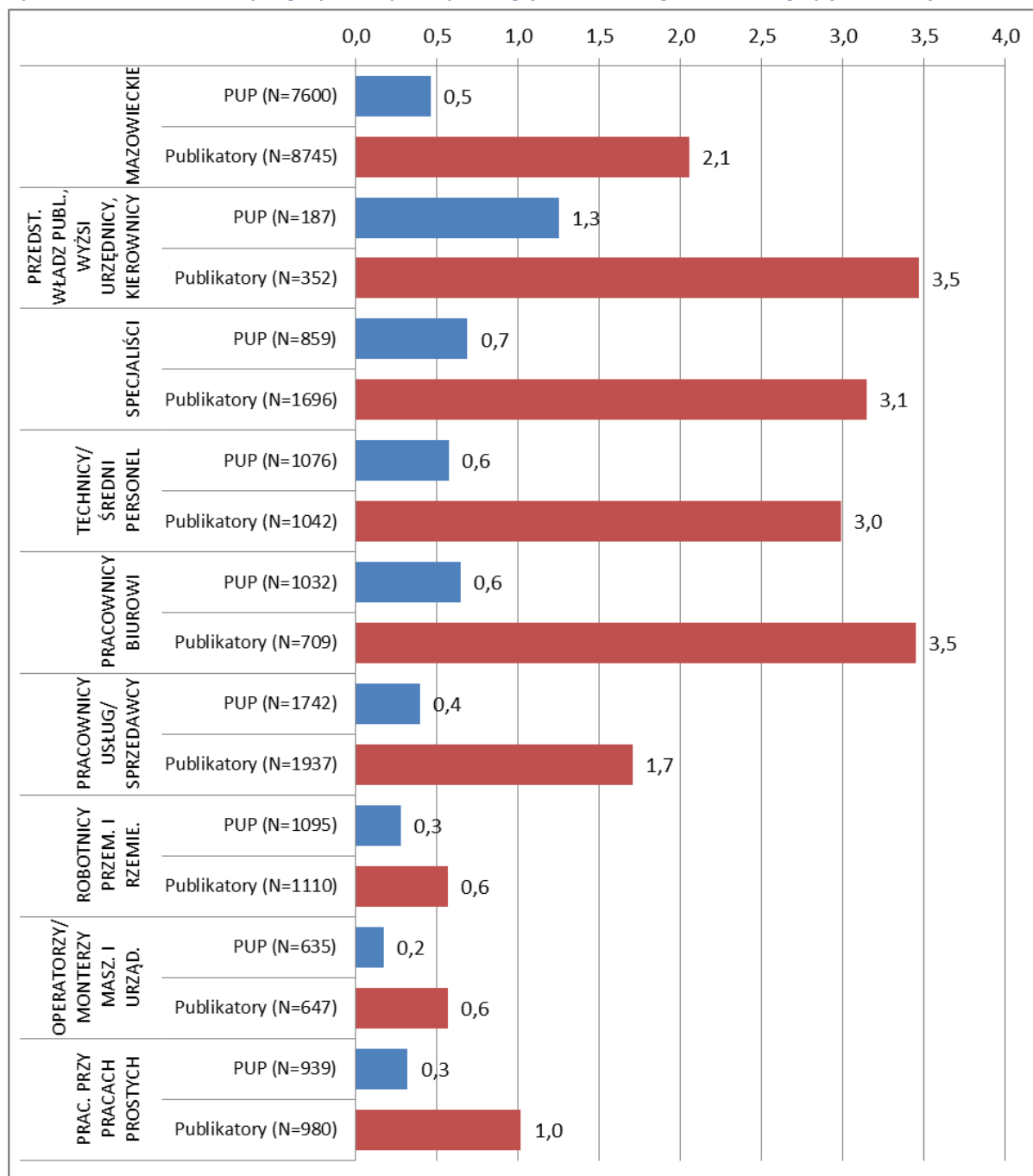


Rysunek 21 Średnia liczba wymaganych kompetencji ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Rysunek 22 Średnia liczba wymaganych kompetencji ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową



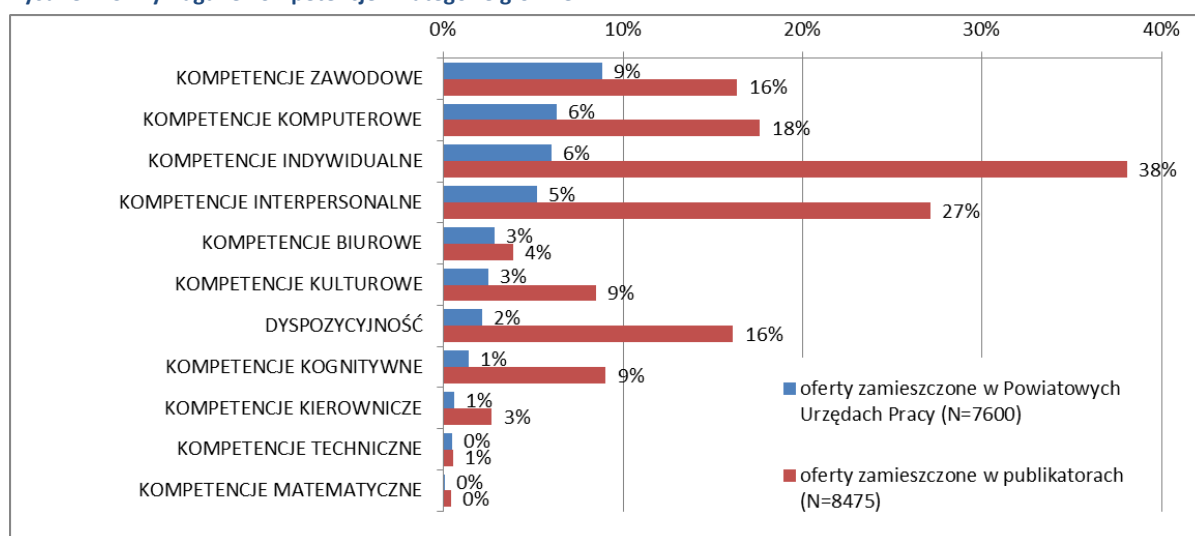
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Ogłoszenia zamieszczane w Powiatowych Urzędach Pracy oraz publikatorach nie tylko różnią się liczbą wymaganych kompetencji, ale również oczekiwaniami stawianymi kandydatom. Pracodawcy poszukujący pracowników poprzez ogłoszenia internetowe lub prasowe zwracali uwagę przede wszystkim na cechy charakteru pracowników (38% ofert z publikatorów oraz 6% z PUP) oraz kompetencje interpersonalne (odpowiednio 27% i 5%).

W ofertach zgłaszanych do Powiatowych Urzędów Pracy natomiast zwracano częściej uwagę na bardziej konkretne wymogi, takie jak kompetencje zawodowe (9% ofert z PUP), czy też kompetencje komputerowe np. zaawansowana umiejętność obsługi komputera, znajomość zawodowych/specjalistycznych programów komputerowych - księgowych, magazynowych itp., podstawowa umiejętność obsługi komputera (6% ofert z PUP).

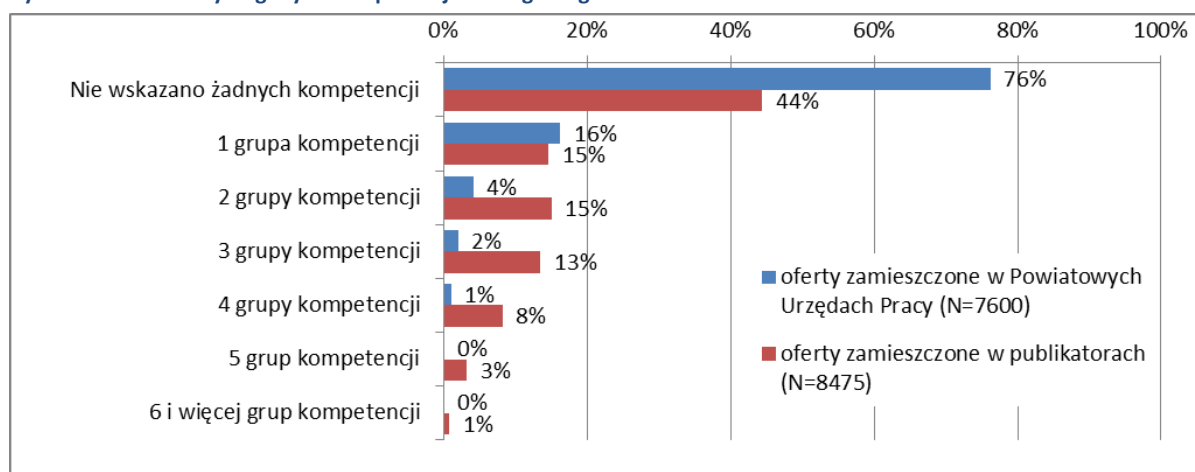
Wymagane przez pracodawców kompetencje w ogłoszeniach pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy najczęściej mieściły się w obrębie tej samej głównej kategorii. Tymczasem oferty zamieszczane w publikatorach, nie tylko zawierały więcej wymagań w obszarze kompetencji, ale również oczekiwania pracodawców były bardziej różnorodne mieszcząc się często w dwóch głównych kategoriach kompetencji lub nawet trzech. Średnio w jednej ofercie pochodzącej z publikatorów można było odnaleźć kompetencje pochodzące z więcej niż jednej głównej grupy kompetencji (średnia 1,4).

Rysunek 23 Wymagane kompetencje – kategorie główne



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Rysunek 24 Liczba wymaganych kompetencji – kategorie główne



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Należy podkreślić, że kompetencje indywidualne i interpersonalne, oczekiwane są przede wszystkim przez pracodawców reprezentujących branżę handlu oraz finansowo-ubezpieczeniową. Waga tych umiejętności

wynika ze specyfiki pracy w tego typu firmach, która wymaga kontaktów bezpośrednich z klientami. Z kolei przykładowo kompetencje komputerowe wymagane były najczęściej przez pracodawców z branży informacyjno-komunikacyjnej. Dyspozycyjność, szczególnie w zakresie elastycznego czasu pracy, oczekiwana była natomiast w branży zajmującej się obsługą rynku nieruchomości, transportem, działalnością profesjonalną, nauką lub techniczną, ale również handlem.

Przechodząc na bardziej szczegółowy poziom, konkretnych wskazywanych kompetencji, widać, że w przypadku najczęściej określanych w ogłoszeniach zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy – kompetencjach zawodowych, oczekiwano ogólnie pojętych kompetencji związanych z zawodem, w jakim poszukuje się pracownika (7% ofert), ewentualnie znajomości lokalnego rynku/branży (2% ofert). W drugiej pod względem odsetka wskazań grupie kompetencji komputerowych – z jednej strony wskazywano na konieczność posiadania zaawansowanej umiejętności obsługi komputera (2%), z drugiej oczekiwano jedynie podstawowych kompetencji w tym zakresie (3%).

Jak już wskazywano wcześniej, oferty zamieszczane w publikatorach internetowych lub drukowanych są bardziej bogate w treść pod względem oczekiwanych od kandydatów do pracy kompetencji. W kluczowych kategoriach miękkich kompetencji oczekiwano przede wszystkim:

- ⌚ kompetencje indywidualne: rzetelność (14 ofert), zaangażowanie (12%), umiejętność organizacji własnej pracy (9%) oraz samodzielność (8%);
- ⌚ kompetencje interpersonalne: komunikatywność (15%), umiejętność współpracy w grupie (9%), umiejętność nawiązywania kontaktów z klientami (7%), nawiązywania po prostu łatwego kontaktu (6%).

Istotne miejsce wśród wymagań stawianych przez pracodawców zajmuje również konieczność bycia dyspozycyjnym (wykazywanie się elastycznością czasu pracy) (14%), znajomość lokalnego rynku lub branży (12%), a także zaawansowana obsługa komputera (11%).

Tabela 11 Wymagane kompetencje – kategorie szczegółowe

WYMAGANE KOMPETENCJE	oferty z PUP (N=7600)	oferty z publikatorów (N=8475)
KOMPETENCJE KOGNITYWNE	1%	9%
- myślenie analityczne i syntetyczne	1%	4%
- umiejętność uczenia się	0%	3%
KOMPETENCJE INDYWIDUALNE	6%	38%
- rzetelność	1%	14%
- zaangażowanie	1%	12%
- umiejętność organizacji pracy własnej/ umiejętność planowania/ dobra organizacja pracy	1%	9%
- samodzielność	1%	8%
- kultura osobista	0%	6%
- pracowitość	1%	4%
- uczciwość	0%	4%
- odporność na stres	1%	3%
- podejmowanie inicjatyw	0%	3%
- samodyscyplina	0%	3%
- przedsiębiorczość	0%	3%
- ambicje zawodowe (dążenie do awansu)	0%	2%
- zarządzanie czasem	1%	2%
- optymizm, pogodne usposobienie, uśmiech	0%	2%

WYMAGANE KOMPETENCJE	oferty z PUP (N=7600)	oferty z publikatorów (N=8475)
- podejmowanie decyzji	0%	2%
KOMPETENCJE KULTUROWE	3%	9%
- umiejętności twórcze	0%	3%
KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	5%	27%
- komunikatywność	3%	15%
- współpraca w grupie	2%	9%
- kontakty z ludźmi, klientami	1%	7%
- umiejętność łatwego nawiązywania kontaktu	1%	6%
- umiejętność prowadzenia negocjacji	0%	3%
KOMPETENCJE KIEROWNICZE	1%	3%
- przywództwo, zarządzanie	0%	2%
DYSPOZYCYJNOŚĆ	2%	16%
- dyspozycyjność czasowa – elastyczność czasu pracy	2%	14%
- dyspozycyjność przestrzenna – gotowość do zmiany miejsca pracy	0%	2%
KOMPETENCJE BIUROWE	3%	4%
- wykorzystanie podstawowych informatycznych pakietów biurowych	2%	2%
KOMPETENCJE KOMPUTEROWE	6%	18%
- zaawansowana umiejętność obsługi komputera	2%	11%
- znajomość zawodowych/specjalistycznych programów komputerowych - księgowych, magazynowych itp.	1%	6%
- podstawowa umiejętność obsługi komputera	3%	2%
KOMPETENCJE ZAWODOWE	9%	16%
- znajomość lokalnego rynku/ znajomość branży	2%	12%
- kompetencje zawodowe	7%	4%

Wskazania pow. 1% dla jednego ze źródeł

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Tendencje w zakresie kluczowych wymaganych kompetencji oraz ich liczby w analizowanych źródłach danych nie uległy zmianie w porównaniu do poprzedniego pomiaru. Autorzy raportu *Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim*⁸ tak podsumowują obserwowane różnicowania:

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 te 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, wyzwalaniu inicjatywy, trenowaniu pracy zespołowej i komunikacji w miejsce pamięciowej nauki przedmiotowej.

Pracodawcy 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.

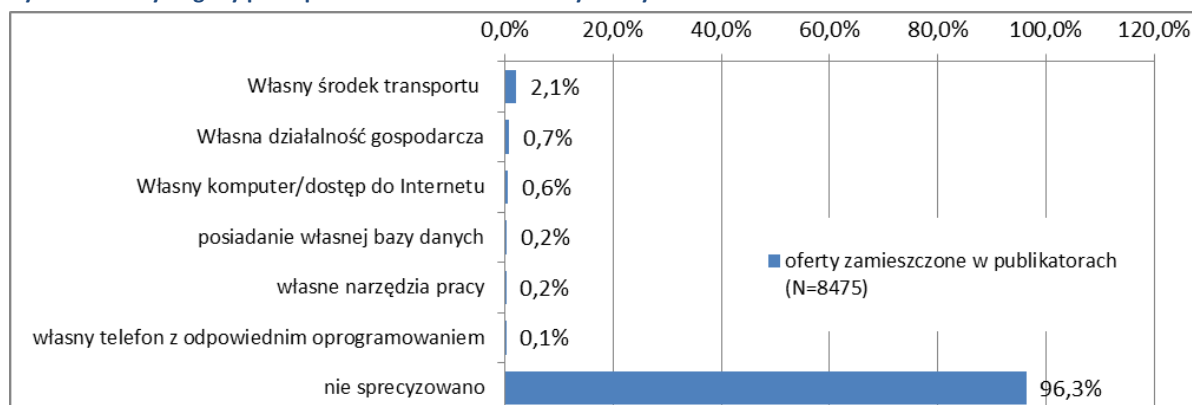
⁸ Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim. Fala II – styczeń 2013, SMG/KRC Millward Brown, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Wymagany wkład własny kandydata

Pracodawcy rzadko oczekiwali od kandydatów konieczności poczynienia wkładu własnego. Jedynie 34 oferty zamieszczone w Powiatowych Urzędach Pracy zawierały takie wymagania.

Częściej wymóg ten precyzowano w ofertach pochodzących z publikatorów, ale nadal był to niewielki odsetek - 3,7% ofert. Pracodawcy oczekiwali od przyszłych pracowników przede wszystkim posiadania własnych narzędzi pracy np. własnego środka transportu (2,1% ofert), własnego komputera lub dostępu do Internetu (0,6%), własnej bazy danych, czy też ogólnie narzędzi pracy (po 0,2%). Jednakże w niespełna 1% ofert wymagano również prowadzenia własnej działalności gospodarczej (0,7%).

Rysunek 25 Wymagany przez pracodawców wkład własny kandydata



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

9.3 Oferta pracodawców

W niniejszym podrozdziale szczegółowo omówiono aspekty składające się na ofertę pracodawców, składaną pracownikom, a tym samym proponowane warunki pracy, takie jak forma zatrudnienia, wymiar zatrudnienia, godziny pracy, jak również proponowane wynagrodzenie oraz dodatkowe korzyści poza pensją.

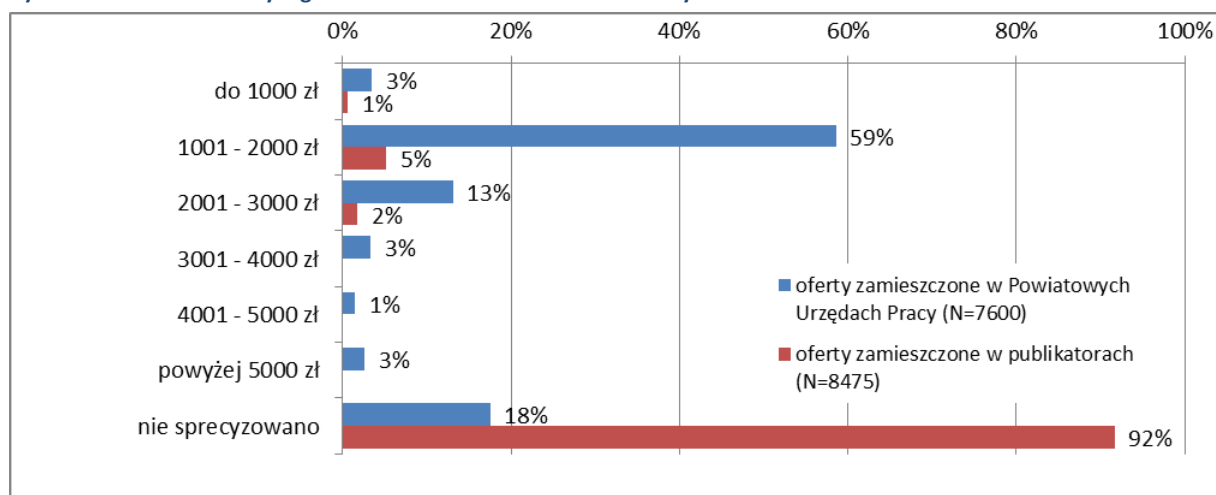
Proponowane wynagrodzenie

Informacje na temat wynagrodzenia można znaleźć w większości ogłoszeń zamieszczanych przez pracodawców w Powiatowych Urzędach Pracy (88% ofert). Bardzo rzadko informacje te precyzują natomiast oferty pracy pochodzące z publikatorów internetowych lub drukowanych (jedynie 8% ofert). Różnica ta wynikać może ze specyfiki źródła ogłoszeń o pracę jakim są Powiatowe Urzędy Pracy, gdzie wykorzystywany jest często specjalny szablon wymagający określenia pewnych szczegółowych informacji. Podczas zamieszczania ogłoszeń w Internecie lub prasie pracodawca ma natomiast dowolność w zakresie ujawnienia informacji i należy przypuszczać, że z punktu widzenia podmiotu oferującego pracę, ujawnianie informacji na temat wynagrodzenia nie jest pożądane na etapie oferty. O ile dla osób poszukujących zatrudnienia informacja ta może być ważna, gdyż często wynagrodzenie bywa jedną z kluczowych kwestii w podjęciu decyzji o aplikowaniu o miejsce pracy, to z perspektywy pracodawcy zapewne niedoprecyzowanie takich informacji może być efektem dopasowywania wynagrodzenia do zasobów kompetencji i kwalifikacji kandydata. Z drugiej strony, fakt, że wynagrodzenie, jakie ujawniają pracodawcy, w większości przypadków nie przekracza ustawowego wynagrodzenia minimalnego, może oznaczać, że wskazanie tych informacji nie przyciągnie najlepszych kandydatów, którzy będą poszukiwać stanowiska z bardziej atrakcyjnym wynagrodzeniem.

Pracodawcy, jeżeli ujawniają wielkość oferowanego wynagrodzenia, to najczęściej plasuje się ono w przedziale między 1001 a 2000 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne (59% ofert pochodzących z PUP oraz 5% ofert z publikatorów). Pracę powyżej 2000 zł oferuje 20% ofert pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy, z czego 13% to oferty precyzujące wynagrodzenie na poziomie 2001-3000 zł. 3% tych ofert wskazuje jednak na wynagrodzenie najwyższe – powyżej 5000 zł.

W przypadku ofert pochodzących z publikatorów, wynagrodzenie powyżej 2000 zł wskazywane jest bardzo rzadko – jedynie 2% ofert informowało o pensji rzędu 2001-3000 zł. O wyższych wynagrodzeniach pracodawcy praktycznie nie informowali.

Rysunek 26 Oferowane wynagrodzenie w zależności od źródła oferty



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Analizując wynagrodzenie oferowane w ogłoszeniach o pracę w podziale na subregiony oraz źródło ogłoszenia, dostrzec można pewne różnice. O ile przeciętnie w województwie średnia wartość oferowanego wynagrodzenia w ogłoszeniach pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy oraz publikatorów utrzymuje się na zbliżonym poziomie – odpowiednio 2121,8 zł oraz 2098,2 zł, to w subregionach różnice te są bardziej widoczne.

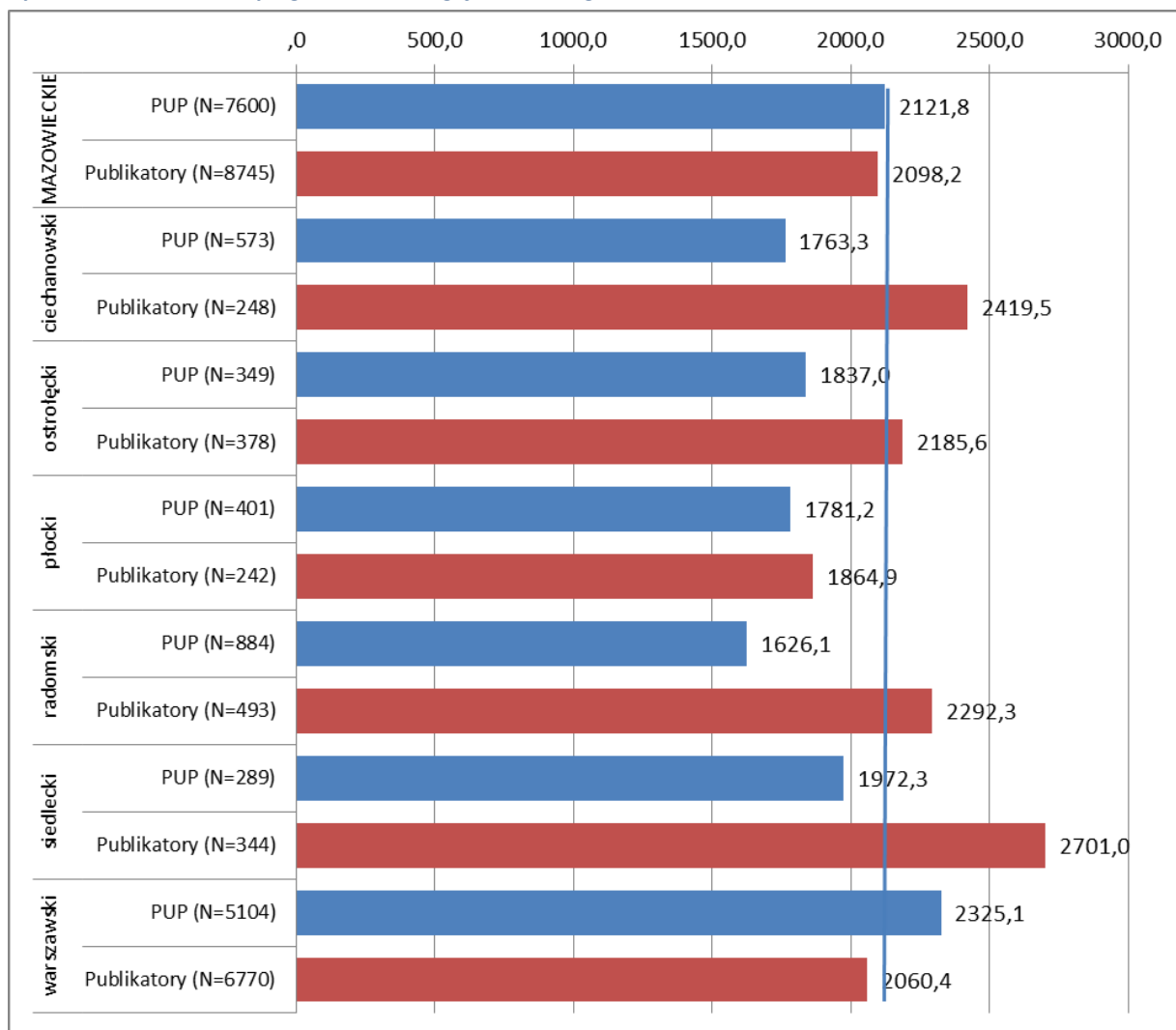
Przeciętnie najwyższe wynagrodzenie zamieszczone w ogłoszeniach z PUP, odnotowano w subregionie warszawskim – 2325,1 zł, a najniższe w subregionie radomskim – 1626,1 zł. W przypadku pierwszego z subregionów sytuacja ta wynikać może z faktu, że notuje on najwyższy udział w strukturze ofert pochodzących z PUP tych, które oferują zatrudnienie dla najwyższych grup zawodowych, w tym szczególnie specjalistów oraz techników i średniego personelu.

W subregionie ciechanowskim, ostrołęckim i płockim przeciętne oferowane wynagrodzenie kandydatom do pracy poszukiwanym poprzez Powiatowe Urzędy Pracy utrzymuje się na zbliżonym poziomie oscylującym wokół 1800 zł.

W przypadku ofert zamieszczanych w publikatorach najwyższe wynagrodzenie proponowali pracodawcy w subregionie siedleckim (2701 zł) oraz ciechanowskim (2419,5 zł). O ile w drugim z subregionów może mieć to związek z wysokim odsetkiem ofert skierowanych do specjalistów, o tyle w subregionie siedleckim dominuje zatrudnienie na stanowiskach niższego szczebla, ale wymagających odpowiednich kwalifikacji – robotnicy przemysłowi, operatorzy maszyn i urządzeń. Być może wysokie wynagrodzenie jest tutaj zachętą dla najlepszych kandydatów do pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że w obydwu tych subregionach wysokość wynagrodzenia może być również konsekwencją oferowanego rodzaju pracy i przyjętego sposobu kodowania⁹.

⁹ Koderzy (w celu umożliwienia porównywalności kodowali wynagrodzenie stosując przelicznik – pełen etat. W sytuacji, gdy np. oferowana była praca dorywcza z wysokim wynagrodzeniem godzinowym (nie oferująca jednak całego etatu) i tak w tabelach zawarte jest wynagrodzenie miesięczne, którego de facto pracownik może jednak nie mieć (praca półetatu lub mniej).

Rysunek 27 Oferowane wynagrodzenie ze względu na subregion – wartości średnie



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

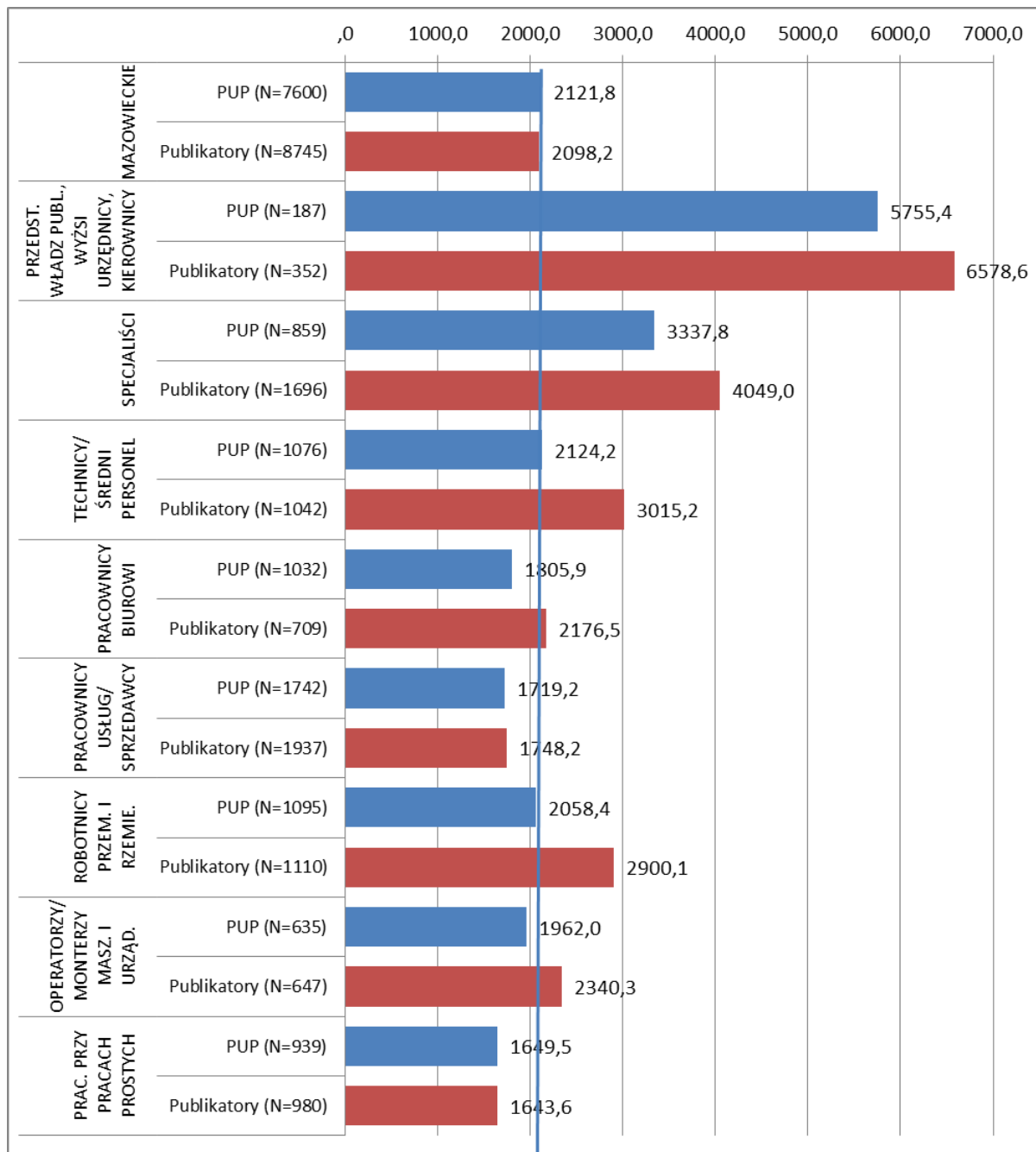
Widoczne są także znaczące różnice w wysokości oferowanego wynagrodzenia ze względu na stanowisko, jakie będzie zajmować poszukiwany pracownik. Generalnie im niższe stanowisko, tym niższa proponowana przez pracodawców pensja. Dostrzegalna jest ogromna przepaść pomiędzy najwyższymi stanowiskami dyrektorsko-kierowniczymi, a chociażby wysokokwalifikowanymi specjalistami, nie mówiąc już o stanowiskach średniego, czy też niższego szczebla. Przeciętne wynagrodzenie dla grupy zawodowej przedstawicieli władz, wyższych urzędników oraz kierowników w ofertach zgłoszonych do PUP wynosiło 5755,4 zł, a w przypadku ogłoszeń z pozostałych publikatorów, aż 6578,6 zł. Tymczasem wynagrodzenie oferowane w kolejnej grupie zawodowej według klasyfikacji KZIS - specjalistom było o około 2,5 tys. zł niższe w obu analizowanych źródłach.

Najniższe przeciętne wynagrodzenie odnotowano w przypadku pracowników zajmujących najniższe stanowiska – przy pracach prostych. Ogłoszenia pochodzące z PUP i publikatorów nie różniły się tutaj – w obu przypadkach proponowano kandydatom około 1640 zł.

Należy podkreślić, że w grupach zawodowych niższego szczebla, szansą na wyższe zarobki jest posiadanie konkretnych zawodowych kwalifikacji lub kompetencji - najlepiej pod względem oferowanej pensji wypadli robotnicy przemysłowi oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Proponowane w tych grupach zawodowych

wynagrodzenie było przeciętnie wyższe niż w grupie pracowników biurowych, czy też pracowników usług i sprzedawców, która to grupa była najczęściej poszukiwana na Mazowszu.

Rysunek 28 Oferowane wynagrodzenie ze względu na grupę zawodową – wartości średnie



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Proponowana umowa zatrudnienia

Forma zatrudnienia precyzowana była istotnie częściej w ogłoszeniach o pracę zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy – informacje taką zawierało 82% ofert pracy. W przypadku publikatorów odsetek ogłoszeń precyzujących rodzaj umowy o pracę wynosił 42%.

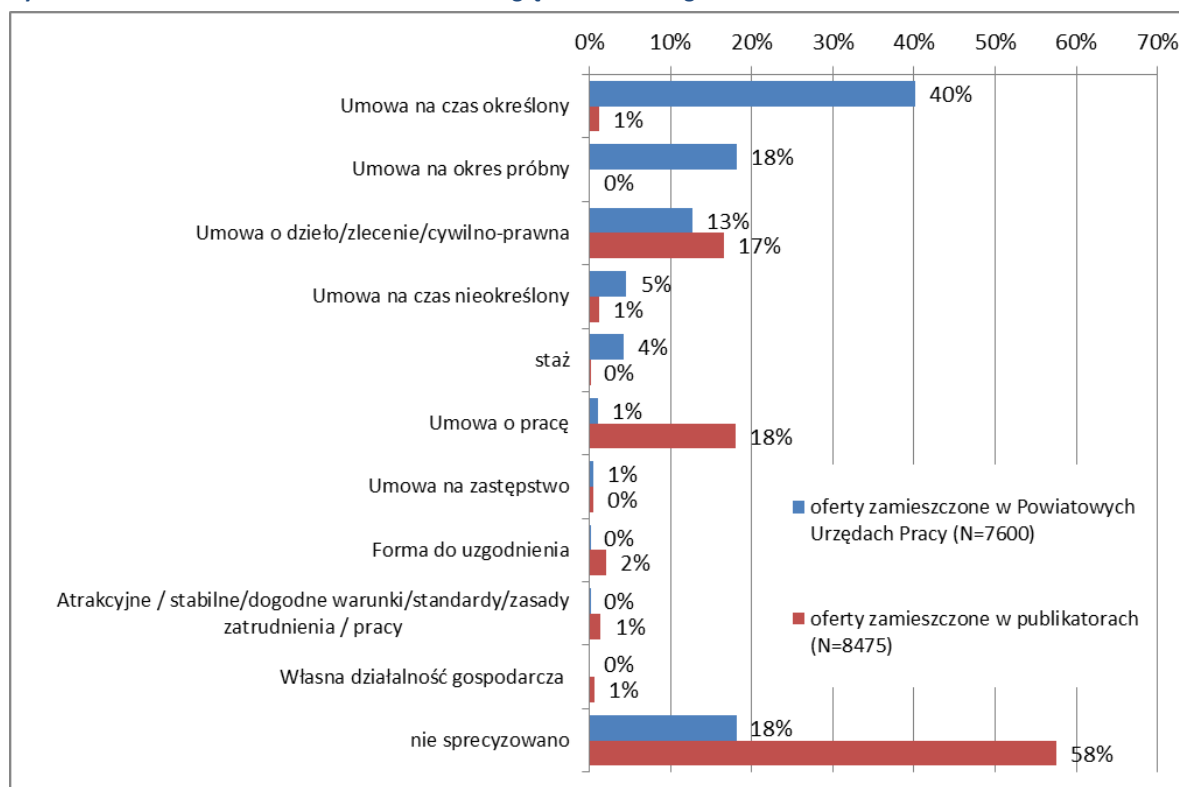
Analizując rodzaj oferowanej umowy, widoczne są również różnice pomiędzy badanymi źródłami ogłoszeń o pracę. I tak w przypadku ofert pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy najczęściej proponowano zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, ale na czas określony (40%), ewentualnie w oparciu o umowę na okres próbny (18%). Kolejne 13% stanowiły ogłoszenia oferujące zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną.

W przypadku ofert pochodzących z publikatorów 18% proponowało zatrudnienie na umowę o pracę, ale nie precyzowało, czy jest to umowa na czas nieokreślony czy też określony. Podobny odsetek stanowiły oferty pracy oferujące zatrudnienie w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia – umowę zlecenie, o dzieło itp. (17%).

Należy zaznaczyć, że stabilne zatrudnienie w postaci umowy na czas nieokreślony pracodawcy proponowali wprost jedynie w 5% ofert pochodzących z PUP oraz 1% ofert z publikatorów.

W grupie najwyższych stanowisk kierowniczych lub dyrektorskich odnotowano najwyższy odsetek ofert proponujących zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony oraz określony wśród ogłoszeń PUP (odpowiednio 16% i 68%) oraz w oparciu o umowę o pracę bez sprecyzowania wśród ogłoszeń z publikatorów (23%). Najwyższe odsetki ofert, które proponowały zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne, odnotowano z kolei w grupie pracowników przy pracach prostych (22% ofert z PUP i 29% ofert z publikatorów).

Rysunek 29 Oferowana umowa zatrudnienia ze względu na źródło ogłoszenia



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Wymiar zatrudnienia

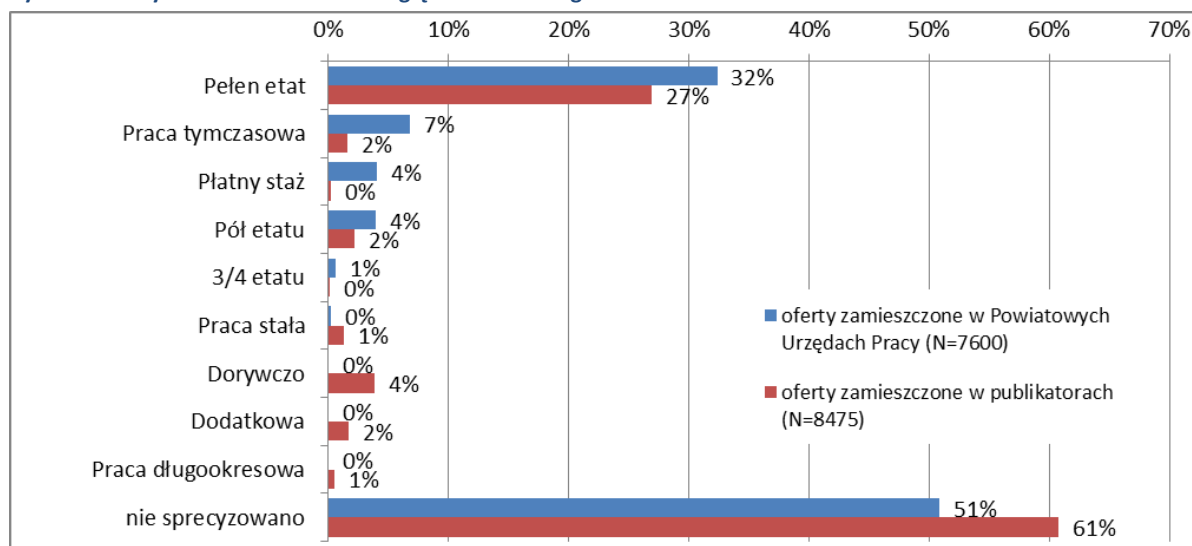
Niespełna połowa ofert zamieszczonych w PUP oraz 39% ofert pochodzących z publikatorów internetowych lub prasowych precyzowała wymiar oferowanego zatrudnienia. W obu źródłach dominujące miejsce zajmowała praca w pełnym etacie (32% ofert pochodzących z PUP oraz 27% ofert z publikatorów).

Ponadto 7% ofert pochodzących z PUP zawierało informacje, że będzie to praca tymczasowa, a po 4% proponowało pracę na pół etatu lub płatny staż. Z kolei w 4% ofert z pozostałych publikatorów informowano, że oferowana praca jest zatrudnieniem dorywczym.

W ofertach PUP informowano o tym, że oferowana jest praca na pełen etat w grupie stanowisk najwyższego szczebla dyrektorskich i kierowniczych – (59%). Z drugiej jednak strony w tej grupie zawodowej odnotowano aż 20% ofert pochodzących z PUP, które proponowały pracę tymczasową.

Najwyższy odsetek ofert zamieszczonych w publikatorach i proponujących pracę w pełnym etacie odnotowano w grupie pracowników biurowych – 34%.

Rysunek 30 Wymiar zatrudnienia ze względu na źródło ogłoszenia



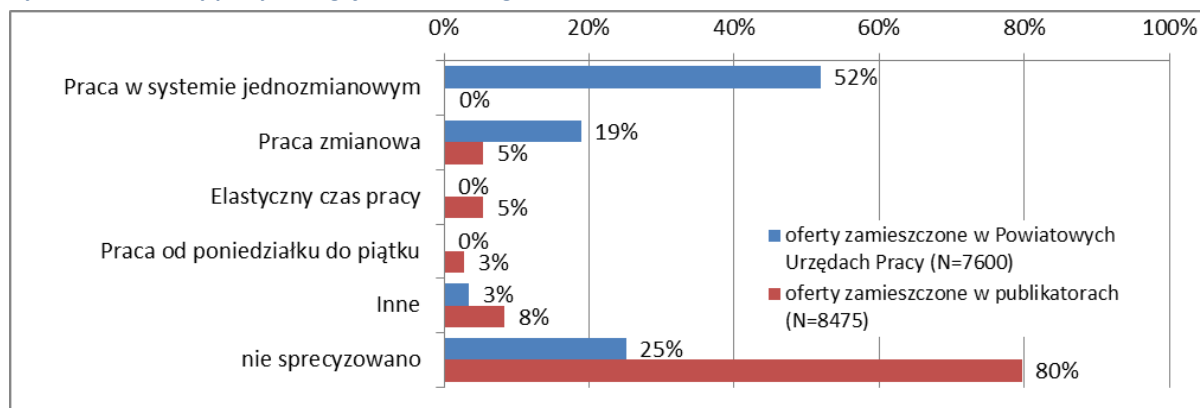
Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Godziny pracy

W ofertach zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy na Mazowszu, ale również w publikatorach internetowych lub drukowanych praktycznie nie pojawiały się dokładne informacje na temat godzin pracy. Informacje takie można było znaleźć w 98 ofertach pochodzących z PUP (najczęściej oferowano pracę w godzinach 9.00-17.00 – 23 oferty) i 52 z publikatorów (najczęściej oferowano pracę w godzinach 8.00-16.00 – 20 ofert lub 9.00-17.00 – 14 ofert).

Częściej pojawiały się informacje na temat godzin pracy w formie opisowej – informacje takie precyzowały aż 3 na 4 oferty pochodzące z PUP oraz co piąta oferta zamieszczona w pozostałych publikatorach. W pierwszym przypadku była mowa o pracy w systemie jednozmianowym (52% ofert z PUP) lub pracy zmianowej (19% ofert z PUP), a w drugim o pracy zmianowej lub elastycznym czasie pracy (po 5% ofert z publikatorów).

Rysunek 31 Godziny pracy ze względu na źródło ogłoszenia



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Dodatkowe korzyści

Dodatkowe korzyści wskazywano praktycznie wyłącznie w ofertach pracy zamieszczanych w publikatorach internetowych lub drukowanych. Jedynie 3% ofert pochodzących z PUP zawierało takie informacje, podczas gdy w pozostałych publikatorach odsetek ten wyniósł 44%.

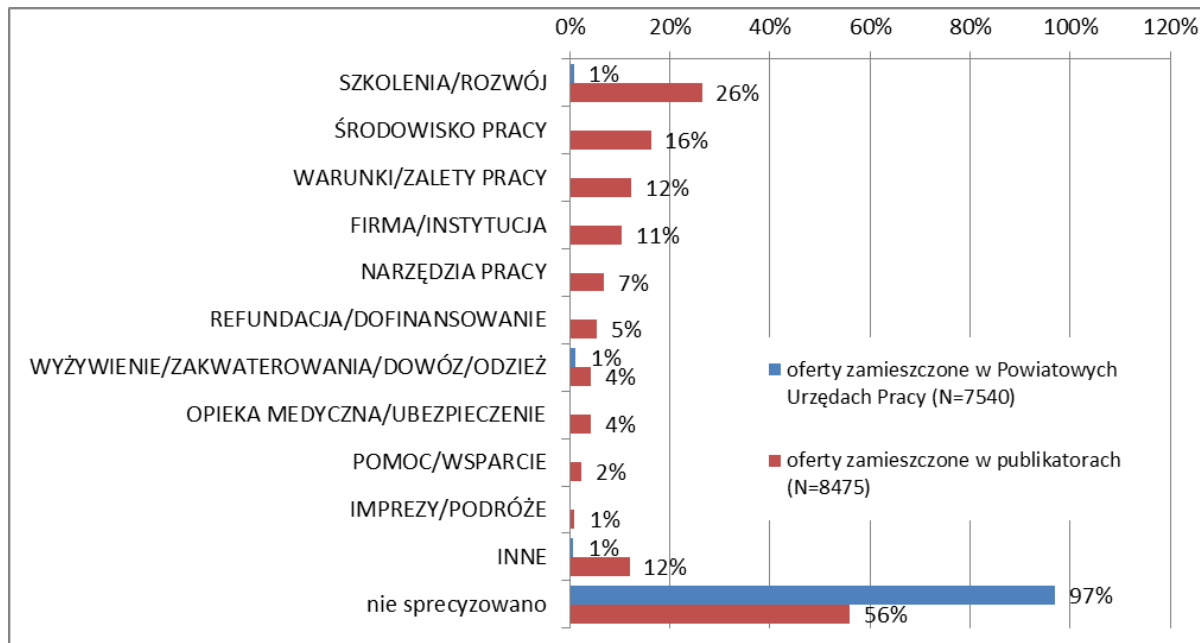
Jedynie dodatkowe korzyści, oferowane przez pracodawców, którzy poszukiwali pracowników przez PUP, dotyczyły możliwości uczestniczenia w szkoleniach, podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów, udziału w kursach, warsztatach (1%), darmowego zakwaterowania (1%) lub zwrotu kosztów dojazdu/zagwarantowanie dowozu do pracy oraz możliwości podjęcia pracy od zaraz (1%).

W przypadku pozostałych publikatorów, wskazując dodatkowe korzyści, z jakimi związana jest oferowana praca, oferenci częściej używali mało konkretnych stwierdzeń podkreślających fakt, że praca daje możliwość rozwoju, jest interesująca, pasjonująca, twórcza, w miłym zespole, w miłej atmosferze oraz w znanej, innowacyjnej, nowoczesnej, międzynarodowej firmie, niż konkretnych, wymiernych dodatkowych bonusów. Dla przykładu możliwość rozwoju zawodowego wskazywana była w 26% ofert, podczas gdy narzędzia pracy wskazywano w 7% ofert, refundacje, dofinansowania w 5%, czy opiekę medyczną, ubezpieczenie w 4%.

Pojawiające się w ofertach publikowanych w Internecie lub prasie dodatkowe korzyści dotyczyły przede wszystkim szkoleń i rozwoju (26%) – ogólnej możliwości awansu, kariery (16%) oraz możliwości uczestniczenia w szkoleniach, podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów, udziału w kursach, warsztatach (14%). W 16% ofert zachwalano środowisko pracy – szczególnie miły zespół, przyjazną atmosferę w pracy (10%), a w 12% warunki, zalety pracy – interesującą, ciekawą lub atrakcyjną pracę (4%) czy też dobre warunki pracy (4%).

Należy podkreślić, że powyższe zachęty pracodawców wobec kandydatów do pracy dotyczyły głównie ogłoszeń skierowanych do pracowników wyższego i średniego szczebla (dyrektorów, kierowników, specjalistów, techników i średniego personelu lub pracowników biurowych). Szkolenia, rozwój oraz środowisko pracy podkreślano przede wszystkim w grupie pracowników biurowych, a warunki/zalety pracy w grupie specjalistów. Pozycją firmy zachęcano natomiast kandydatów na stanowiska dyrektorskie i kierownicze. W ogłoszeniach dotyczących tej grupy zawodowej oraz specjalistów pojawiały się również najczęściej zachęty w postaci pakietu medycznego.

Rysunek 32 Dodatkowe korzyści w ofercie pracodawcy ze względu na źródło ogłoszenia – główne kategorie



Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

Tabela 12 Dodatkowe korzyści w ofertach zamieszczonych w publikatorach – kategorie szczegółowe

DODATKOWE KORZYŚCI	oferty z publikatorów (N=8475)
SZKOLENIA/ROZWÓJ	26%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	16%
- szkolenia/możliwość podwyższenia kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/ kursy/warsztaty	14%
- zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie /instytucji/środowisku	4%
- zdobycie doświadczenia	3%
ŚRODOWISKO PRACY	16%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	10%
- dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	4%
- młody zespół	4%
- doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/expertów	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY	12%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	4%
- bardzo dobre/dobre warunki w pracy	4%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	2%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	2%
FIRMA/INSTYTUCJA	11%
- stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	6%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	5%
NARZĘDZIA PRACY	7%



DODATKOWE KORZYŚCI	oferty publikatorów (N=8475)	z
- samochód służbowy		2%
- telefon komórkowy/smarthphone		3%
- laptop/komputer/tablet/ palm top		2%
- niezbędne narzędzia pracy		4%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE		5%
- pakiet socjalny		4%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ		4%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie		2%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE		4%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny		4%
POMOC/WSPARCIE		2%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe		2%
INNE		12%
- możliwość stałego zatrudnienia		7%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast		4%

Wskazania pow. 1%

Źródło: Pomiar jesień 2013: Badanie własne

10 INDEKS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunek 1 Schemat realizacji badania	9
Rysunek 2 Liczba ogłoszeń, jakie pojawiły się w okresie objętym badaniem (PUP – wrzesień-listopad 2013 r., publikatory – listopad 2013 r.) na poziomie powiatów województwa mazowieckiego	14
Rysunek 3 Liczba i odsetek ofert, jakie pojawiły się w okresie objętym badaniem (PUP – wrzesień-listopad 2013 r., Publikatory – listopad 2013 r.) na poziomie subregionów województwa mazowieckiego	15
Rysunek 4 Liczba i odsetek ofert jakie pojawiły się w okresie objętym badaniem w odniesieniu do pomiaru poprzedniego	17
Rysunek 5 Typ ofertodawcy ze względu na źródło zamieszczenia ogłoszenia	22
Rysunek 6 Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło (Duże grupy zawodowe – 1 poziom klasyfikacji KZIS).....	30
Rysunek 7 Średnia liczba wymagań stawianych kandydatom ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion .	35
Rysunek 8 Średnia liczba wymagań stawianych kandydatom ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową	36
Rysunek 9 Oferta pracodawcy – średnia liczba informacji na temat oferty pracodawców ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion.....	38
Rysunek 10 Oferta pracodawcy – średnia liczba informacji na temat oferty pracodawców ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową	39
Rysunek 11 Wymagany wiek kandydata	43
Rysunek 12 Płeć kandydata.....	44
Rysunek 13 Wymagane doświadczenie	44
Rysunek 14 Wymagane doświadczenie określone w latach	45
Rysunek 15 Wymagany poziom wykształcenia	46
Rysunek 16 Liczba wymaganych kwalifikacji/uprawnień.....	48
Rysunek 17 Wymagane przez pracodawców kwalifikacje	49
Rysunek 18 Odsetek ofert wymagających znajomości języka obcego ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion	50
Rysunek 19 Odsetek ofert wymagających znajomości języka obcego ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową	51
Rysunek 20 Liczba wymaganych kompetencji	53
Rysunek 21 Średnia liczba wymaganych kompetencji ze względu na źródło ogłoszenia oraz subregion.....	54
Rysunek 22 Średnia liczba wymaganych kompetencji ze względu na źródło ogłoszenia oraz grupę zawodową .	55
Rysunek 23 Wymagane kompetencje – kategorie główne	56
Rysunek 24 Liczba wymaganych kompetencji – kategorie główne.....	56
Rysunek 25 Wymagany przez pracodawców wkład własny kandydata.....	59
Rysunek 26 Oferowane wynagrodzenie w zależności od źródła oferty	60
Rysunek 27 Oferowane wynagrodzenie ze względu na subregion – wartości średnie.....	61
Rysunek 28 Oferowane wynagrodzenie ze względu na grupę zawodową – wartości średnie	62
Rysunek 29 Oferowana umowa zatrudnienia ze względu na źródło ogłoszenia	63
Rysunek 30 Wymiar zatrudnienia ze względu na źródło ogłoszenia.....	64
Rysunek 31 Godziny pracy ze względu na źródło ogłoszenia.....	65

Rysunek 32 Dodatkowe korzyści w ofercie pracodawcy ze względu na źródło ogłoszenia – główne kategorie .. 66

Tabela 1 Liczba zebranych ofert w ramach publikatorów oraz PUP, na poziomie powiatów w odniesieniu do poprzedniego pomiaru.....	18
Tabela 2 Branża pracodawcy.....	25
Tabela 3 Branża pracodawcy – zróżnicowanie na subregiony oraz źródło zamieszczenia ogłoszenia.....	27
Tabela 4 Najbardziej poszukiwani pracownicy (Szczegółowe zawody – 4 poziom klasyfikacji KZiS)	31
Tabela 5 Zawód poszukiwanych pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń (w %)	33
Tabela 6 Zawartość informacyjna ofert – odsetek ofert precyzujących różnego rodzaju wymagania pracodawcy	37
Tabela 7 Zawartość informacyjna ofert – odsetek ofert precyzujących różnego rodzaju informacje związane z ofertą pracodawcy	40
Tabela 8 Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych)	42
Tabela 9 Wymagane wykształcenie w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń	47
Tabela 10 Informacja, o językach obcych, których znajomość jest wymagana.....	52
Tabela 11 Wymagane kompetencje – kategorie szczegółowe.....	57
Tabela 12 Dodatkowe korzyści w ofertach zamieszczonych w publikatorach – kategorie szczegółowe	66