



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

 **Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**

# ANALIZA OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM



**RAPORT KOŃCOWY**



## NOTA REDAKCYJNA

### NAZWA BADANIA

Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim

### ZAMAWIAJĄCY

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

### WYKONAWCA

Konsorcjum firm DANAE Sp. z o.o. i Realizacja Sp. z o.o.

### TERMIN REALIZACJI

01.09.2016 – 31.10.2016

### AUTORZY RAPORTU

Anna Szatanowska

Ewa Ciechanowska

Katarzyna Biernatowska

Unistawa Przydatek

Konsultacja: Maciej Szataj



1. STRESZCZENIE .....	5
2. ABSTRACT.....	10
3. PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU .....	14
4. OPIS PRZEDMIOTU BADANIA .....	15
4.1.WPROWADZENIE .....	15
4.2.CELE I ZAŁOŻENIA BADANIA .....	16
4.3.METODOLOGIA BADANIA .....	18
5. CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO .....	24
GEOGRAFIA I DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE.....	24
STOPA BEZROBOCIA .....	25
BEZROBOCIE.....	27
6. WYNIKI BADANIA.....	28
6.1.INFORMACJE O ZEBRANYCH OFERTACH PRACY .....	28
LICZBA OFERT .....	28
JĘZYK OFERTY .....	33
MIEJSCE PRACY .....	33
6.2.POPYT NA PRACĘ WEDŁUG BRANŻY .....	35
SEKTOR GOSPODARKI .....	35
SEKTOR GOSPODARKI – ANALIZA TRENDU .....	36
POŻĄDANE BRANŻE .....	38
ZMIANY W POSZCZEGÓLNYCH BRANŻACH.....	40
6.3.POSZUKIWANE ZAWODY .....	45
POPYT NA ZAWODY .....	45
ZMIANY W POSZUKIWANYCH ZAWODACH .....	46
6.4.CHARAKTERYSTYKA PRACODAWCÓW OFERUJĄCYCH PRACĘ.....	53
6.5.WYMAGANIA PRACODAWCÓW .....	55
KOMPETENCJE .....	55
KWALIFIKACJE .....	72
WYKSZTAŁCENIE .....	79
PŁEĆ I WIEK PRACOWNIKÓW.....	84
WYMAGANE DOŚWIADCZENIE .....	86
6.6.OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA .....	93
OFEROWANA PŁACA .....	93
OFEROWANA FORMA ZATRUDNIENIA .....	95
7. SPIS TABEL.....	108

8. SPIS WYKRESÓW .....	109
9. SPIS RYSUNKÓW .....	111
10. BIBLIOGRAFIA .....	112
11. ZAŁĄCZNIKI .....	113





## 1. STRESZCZENIE

---

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badania pt. „Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim”, które realizowane było na zlecenie Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Analizie poddane zostały publikatory drukowane i internetowe zawierające oferty pracy skierowane do mieszkańców 42 powiatów województwa mazowieckiego oraz bazy ofert pracy powiatowych urzędów pracy. Celem badania była charakterystyka popytu na pracę na poziomie województwa mazowieckiego, podregionów oraz poszczególnych powiatów.

### LICZBA OFERT PRACY

- ⇒ Oferty pracy zbierane były w okresie od 1 września do 31 października 2016 roku. W tym czasie w monitorowanych źródłach pojawiły się 60 032 oferty, z czego 78% stanowiły oferty zamieszczone w publikatorach, zaś 22% to oferty pracy z powiatowych urzędów pracy. Kodowaniu i analizie poddanych zostało 18 073 oferty pracy – 8 781 ogłoszeń z publikatorów i 9 292 z PUP.
- ⇒ Największa liczba ofert opublikowana i zebrana została na terenie m. st. Warszawy (32%), które wyraźnie wyróżnia się na tle innych podregionów. Znaczący odsetek wszystkich ofert pojawił się również na terenie podregionu warszawskiego zachodniego oraz warszawskiego wschodniego (kolejno 27% i 17%)

### OFERTY PRACY WEDŁUG BRANŻY

Popyt na pracowników w województwie mazowieckim dotyczy przede wszystkim sektora usług (73% ofert). W drugiej kolejności poszukiwani byli pracownicy w sektorze przemysłowym (20%), a następnie budowlanym (6%). Odsetek ofert pracy w rolnictwie stanowił jedynie 0,7%. Udział poszczególnych sektorów gospodarki podlega pewnym wahaniom sezonowym, ale ogólna tendencja pozostawała bez zmian.

Największy popyt na terenie Mazowsza odnotowano w branży handlowej (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych) – 25%, przy czym dotyczył on ofert zarówno z publikatorów, jak i powiatowych urzędów pracy. Druga pod względem znaczenia była branża przemysłowa (19%), wysoki udział miała także edukacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (po 8%).



Wzrosła liczba ogłoszeń dotyczących pracy w branży przetwórstwa przemysłowego oraz w branży związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową oraz edukacją. O spadku zapotrzebowania mówić można w kontekście takich branż jak: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

## POSZUKIWANE ZAWODY

Najbardziej pożądanymi profesjami na mazowieckim rynku pracy są pracownicy usług oraz sprzedawcy, ich udział spadł jednak w porównaniu do poprzedniego pomiaru. Znaczący jest także popyt na robotników przemysłowych i rzemieślników, a także na pomocników przy pracach prostych, na których to obserwuje się wzrost zapotrzebowania. 15% ofert kierowanych było do pracowników przy pracach prostych, a 12% do różnego rodzaju specjalistów.

Biorąc pod uwagę pożądane stanowiska, na Mazowszu najbardziej poszukiwani są kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli (5,5%), sprzedawcy (3,8%), przedstawiciele handlowi (3,7%) oraz doradcy klienta (3%).

## ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT

Zawartość informacyjna ofert w obu źródłach była zbliżona, jeśli chodzi o liczbę informacji, jednakże ogłoszenia pochodzące z powiatowych urzędów pracy i publikatorów zawierały nieco inne treści. Dotyczyły one przede wszystkim liczby stawianych przez pracodawców wymagań oraz proponowanych warunków zatrudnienia.

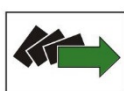
- ⇒ Wymogi odnośnie posiadania przez pracowników kompetencji zawodowych pojawiały się w 40% ofert; równie często zwracano na nie uwagę w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach co w powiatowych urzędach pracy. W publikatorach częściej widniała jednak informacja dotycząca kompetencji interpersonalnych i indywidualnych cech, wskazywano też więcej wymogów w tym zakresie niż w ogłoszeniach z PUP.
- ⇒ Najczęściej pojawiającym się w treści oferty wymaganiem była konieczność posiadania odpowiedniego stażu pracy oraz doświadczenia (kolejno 88% i 29% ogłoszeń). Kolejny pod względem istotności wymóg odnosi się do określonego poziomu wykształcenia (28%), przy czym sam jego profil ma już nieco mniejsze znaczenie (10%). Pożądane wykształcenie znacznie częściej zawarte jest w informacjach przekazywanych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy.



- ⇒ Nieco rzadziej zwraca się uwagę na dodatkowe wymagania (dotyczące m.in. dokumentów i orzeczeń) oraz na znajomość języka obcego (13% ogłoszeń). Jeszcze mniejsze znaczenie ma posiadanie prawa jazdy (8%) oraz uprawnień zawodowych, które zdobyć można podczas organizowanych szkoleń.
- ⇒ Odsetek ofert pracy, w których pracodawcy wskazują na pożądaną płęć czy wiek kandydata był marginalny, co świadczy o dotrzymywaniu wynikającego z ustawy obowiązku niedyskryminacji i stosowaniu polityki równych szans, zarówno przez firmy korzystające z pośrednictwa PUP, jak i pracodawców indywidualnie publikujących oferty pracy.

## WYMAGANIA PRACODAWCÓW

- ⇒ Najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje odnosily się do indywidualnych cech kandydatów (76% ofert pojawiających się w publikatorach i 31% ofert z powiatowych urzędów pracy), przy czym najważniejsze z nich to: zaangażowanie (40,5%), dobra organizacja pracy (27%), samodzielność (18%) oraz dokładność, skrupulatność (18,2%). Drugie w kolejności były zdolności interpersonalne (42% ofert), takie jak: komunikatywność (45%), umiejętność pracy w zespole (40%) oraz umiejętność nawiązywania relacji i pozyskiwania klientów (22%). Na trzecim miejscu pod względem znaczenia znalazła się dyspozycyjność, na równi z kompetencjami komputerowymi (31%).
- ⇒ Ogółem, bez uprzedniej kategoryzacji pożądanych od kandydatów cech i umiejętności, najwyższy popyt w województwie mazowieckim jest na pracowników, którzy cechują się: znajomością branży, komunikatywnością, umiejętnością organizacji pracy własnej, zdolnością do pracy w zespole, a także potrafią obsługiwać pakiet MS Office.
- ⇒ Prawo jazdy to wymóg zawarty w jednym na dziesięć ogłoszeń, częściej pojawiający się w podregionie siedleckim. W przypadku 16% stanowisk wymagane jest prawo jazdy kategorii C lub C1 (samochody ciężarowe). Z uwagi na ustawę o deregulacji zawodów, licencje zawodowe i dodatkowe kursy zawodowe mają marginalne znaczenie wśród publikowanych ogłoszeń. Częściej, bo w 7% ogłoszeń, widnieje natomiast informacja o pożądanych uprawnieniach zawodowych, wśród których najczęściej wymienia się dokumenty pozwalające na kierowanie wózkiem widłowym (26%), uprawnienia elektryczne (15%) oraz budowlane (12%). Dodatkowe wymagania dotyczą niekiedy posiadania książeczki sanitarno-



epidemiologicznej czy też oświadczeń o niekaralności czy stopniu niepełnosprawności.

- ⇒ Wymóg dotyczący posiadanego wykształcenia zawarto w 28% ofert, przy czym w ofertach zamieszczanych w publikatorach częściej poszukiwani są pracownicy z wykształceniem wyższym (57% ofert), zaś w ogłoszeniach pochodzących z bazy ofert powiatowych urzędów pracy przeważa popyt na pracowników z wykształceniem zawodowym (46%). Z kolei pożądane profile wykształcenia, niezależnie od źródła informacji, to wykształcenie ekonomiczne oraz techniczne. W skali województwa popyt dotyczy również informatyków oraz osób kończących szkoły budowlane, zapotrzebowanie dotyczy także osób z wykształceniem gastronomicznym i pedagogicznym (edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna).
- ⇒ Jeśli w treści oferty mowa jest o wymaganym doświadczeniu, częściej dotyczy ono praktyki na podobnym stanowisku niż doświadczenia w tej samej branży. Wymóg posiadania określonego stażu pracy pojawia się w 13% ogłoszeń, przy czym 37% pracodawców wymaga relatywnie krótkiego stażu (do roku), zaś ponad połowa wskazuje na praktykę od roku do 3 lat (52%). Bardziej doświadczonych pracowników poszukuje niewiele firm, co może oznaczać prowadzenie rekrutacji na tego typu stanowiska inną drogą.
- ⇒ Biorąc pod uwagę znajomość języka obcego, nie jest to powszechny wymóg pracodawców (13%). Jeśli firma oczekuje władania językiem obcym najczęściej jest to język angielski (82%), w dalszej kolejności oczekuje się znajomości języka niemieckiego i rosyjskiego. Jeśli od kandydata wymagana jest znajomość języka obcego, dotyczy to opanowania go zarówno w mowie, jak i w piśmie.

## WARUNKI ZATRUDNIENIA

- ⇒ Występowanie w treści ogłoszenia oferowanych warunków finansowych nie jest powszechną praktyką wśród pracodawców. Informacja taka udostępniona została w 27% ogłoszeń, przy czym, ze względu na politykę powiatowych urzędów pracy, znacznie częściej pojawia się ona właśnie w tej bazie ogłoszeń.
- ⇒ Odpowiedź na pytanie o oferowaną formę zatrudnienia znaleźć można w 43% ofert, jednocześnie zdecydowanie mniej chętnie pracodawcy zamieszczają ją w ofertach ukazujących się w publikatorach (zaledwie 27% ofert zawiera taką informację). Najczęściej proponowaną przez firmy formą zatrudnienia jest umowa o pracę (79% ofert), chociaż umowy te mogą mieć różny charakter.



- ⇒ Biorąc pod uwagę zawartość informacyjną, deklaracja dotycząca wymiaru zatrudnienia przyszłego pracownika znalazła się w 28% ogłoszeń. Zdecydowanie najczęściej, niezależnie od źródła pochodzenia oferty, praca oferowana była w pełny wymiarze godzinowym, w niespełna co dziesiątym (9%) ogłoszeniu proponowano część etatu.
- ⇒ Oprócz ustalenia warunków finansowych, pracodawcy zamieszczają w ofertach różnego rodzaju dodatkowe korzyści dla przyszłych pracowników. Rzadko przybierają one jednak wymiar faktycznego dofinansowania, dodatku czy bonusu – pracodawcy odwołują się przede wszystkim do takich aspektów jak: możliwość rozwoju i podnoszenia własnych kwalifikacji (38%), praca w firmie o silnej i stabilnej pozycji na rynku (27%), dodatkowych szkoleń (25%), miłej i przyjaznej atmosfery (23%) oraz stabilności zatrudnienia (21%).



## 2. ABSTRACT

---

This report summarizes the results of the study "Analysis of job offers in the Mazovian Voivodship", which was implemented at the request of the Department of Mazovian Labour Market Observatory of the Voivodship Employment Office in Warsaw.

The report contains an analysis of job offers published in selected printed and online media as well as job offers displayed in 42 Poviats Employment Agencies (PEAs) of Mazovian Voivodship in the period from 1 September to 31 October 2016.

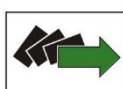
The aim of this study was to characterize the labour demand at the level of the Mazovian Voivodship, sub-regions and individual counties.

### NUMBER OF JOB OFFERS

- ⇒ During the period covered by the research, a total of 60 573 job offers appeared in the monitored media; 78% of them were published in printed and online media, while 22% were displayed in Poviats Employment Agencies. In total 16 255 job offers were selected for detailed coding; 7632 offers were gathered in printed and online media and 8623 in the Poviats Employment Agencies,
- ⇒ The largest number job offers were published and collected in the capital city of Warsaw (32%), which clearly distinguishes from other regions. A significant percentage of all the job offers also appeared in the sub-region of Western Warsaw and East Warsaw (successively 27% and 17%).

### JOB OFFERS BY SECTORS

- ⇒ The greatest demand for employees in Mazovian Voivodeship applies to the services sector (73%), followed in second place by the industrial sector (20%) and the construction sector (6%). Jobs in agriculture accounted for only 0.7% of all jobs offers. The share of individual sectors of the economy is subject to certain seasonal fluctuations, but the overall trend remained unchanged.
- ⇒ The biggest demand in Mazovian Voivodeship was recorded in the trade sector (wholesale and retail trade; car repair) - 25%, it concerned job offers published in mass media as well as displayed in Poviats Employment Agencies. Second in importance was the industrial sector (19%), a large part was also education, and financial and insurance activities (each sector - 8%).





⇒ The number of job offers in the industrial sector, the financial and insurance activities sector and the educational one increased. Some decrease in demand for employees can be noticed in professional, scientific and technical activities.

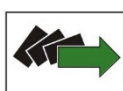
## INFORMATIONAL CONTENT OF JOB OFFERS

Informational content of job offers in both information sources were similar in terms of the amount of information, however job offers from Poviát Employment Agencies and these from printed and online media contained slightly different content. Differences related primarily to the number of the employers' requirements employment's conditions.

- ⇒ Requirements considering occupational competences appeared in 40% of offers. Employers included such information equally often in printed and online media and in Poviát Employment Agencies. Printed and online media contained more often an information on interpersonal skills as well as individual attributes. Printed and online media included also more likely than in Poviát Employment Agencies a specific requirements in the matter of interpersonal skills.
- ⇒ Additional requirements were rarely pointed out by analysed media. They include documents and formal certifications as well as foreign language skills information (13% of offers). Employers pointed out even less often the driving licence requirement (8%) and acquired professional qualifications during organized courses.
- ⇒ Percentage of job offers, in which employers point out the sex or age of the candidate were marginal, which proves fulfilling the obligation of antidiscrimination law and equality policy by entrepreneurs using the Poviát Employment Agencies as well as printed and online media.

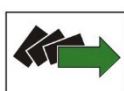
## OCCUPATIONS IN DEMAND

Among the most desirable occupations in the Mazovian labor market are service workers and salesmen, however their share declined compared to the previous survey. The demand for industrial workers and craftsmen is also significant. Some increase in occupations in demand can be also observed in relation to low-skilled or unskilled workers. 15% of job offers were addressed to unskilled employees, and 12% to various specialists. The most desired occupations in the Mazovian region are car and van drivers, motorcyclists (5.5%), salesmen (3.8%), sales representatives (3.7%) and customer advisors (3%).



## EMPLOYERS REQUIREMENTS

- ⇒ Most wanted competences by employers referred to individual characteristics of the potential candidates (76% job offers in printed and online media and 31% job offers in Poviát Employment Agency). The most important features are the commitment (40,5%), good work organization (27%), reliance (18%) and precision (18,2%). Second in order were interpersonal competences (42% of job offers) such as communicativeness (45%), the ability of work in team (40%) and ability of making the connection and relations as well as acquire the clients (22%). On the third place, there were availability and flexibility as well as computer qualifications (31%).
- ⇒ In general, without classifying wanted features and abilities, the greatest demand in Mazovian Voivodeship applies to employees who know the line of business communicativeness, the ability of organization of ones work and own work, teamwork as well as competence of using MS Office.
- ⇒ Driving licence is a requirement considered in one in ten job offers, which appeared in Siedlce subregion. Driving licence of category C or C1 (lorries) is required in case of 16% of workstands. Considering the deregulation of occupations act, occupational licences and additional have a little meaning among published offers. More often (7% of job offers) there is an information about wanted acquired qualification certificates, where there can be named the forklift licence (26%), electric and builders certificates (15% and 12% respectively). Additional requirements refer to sanitary-epidemiological card or good behaviour certificate (non-punishability) or degree of disability.
- ⇒ Requirement referred to level of education was mentioned in 28% offers. In offers included in printed or online media there had been searched more often employees with higher education (57%). In Poviát Employment Agencies prevail demand on employees with occupational education (46%). However most wanted profiles of education, regardless of information source, is economic and technical education. In whole voivodeship, demand can be observed in case of computer specialists and people of building and construction schools, as well catering and pedagogical education (nursery schools).
- ⇒ If in the content of the job offer a required experience is mentioned, it considers the practise on similar position and experience in the same business. The requirement of seniority appears in 13% of job offers, while 37% of employers requires relatively short



time of seniority (till one year). 52% of employers point out the work practise from one year to three years. There are few firms which seek more experienced employees. This could mean that recruitment on specific positions is held by different means.

- ⇒ Foreign language skills aren't common requirement (13%). Entrepreneurs expecting a competence of speaking in different language, point out most often English (82%). In other places there can be found such languages as German and Russian. If a candidate is expected to know foreign language, then an offer considers fluent speaking and writing.



### 3. PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

#### PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

<b>Nazwa badania</b>	Analiza ofert pracy w województwie mazowieckim
<b>Wykonawca</b>	Konsorcjum firm DANAE Sp. z o.o. i Realizacja Sp. z o.o.
<b>Zamawiający</b>	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
<b>Termin realizacji</b>	01.09.2016 – 31.10.2016

#### CEL BADANIA

**Cel główny** Charakterystyka popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego oraz wyznaczenie prawidłowości.

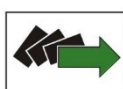
- Cele szczegółowe**
- Charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.
  - Określenie prawidłowości w popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa, z uwzględnieniem co najmniej wyników wcześniejszych badań prowadzonych u Zamawiającego.

#### METODOLOGIA

<b>Metody badawcze</b>	Analiza danych zastanych Case study (wywiady IDI wraz z analizą desk reserach)
<b>Zakres terytorialny</b>	42 powiaty województwa mazowieckiego
<b>Wielkość próby</b>	18 073 (poddanych analizie z 60 032 ogłoszeń)

#### SŁOWNIK – PODSTAWOWE POJĘCIA

<b>Oferty PUP</b>	Oferty upublicznione przez powiatowe urzędy pracy
<b>Publikatory</b>	Publikatory drukowane (gazety) i internetowe
<b>Źródła ofert</b>	Oferty opublikowane w PUP oraz w publikatorach (łącznie)
<b>Oferty pracy</b>	Oferty pracy z wyłączeniem staży i praktyk



## 4. OPIS PRZEDMIOTU BADANIA

---

### 4.1. WPROWADZENIE

Badanie rynku pracy jest istotną kwestią ze względu na wzajemne oddziaływanie koniunktury gospodarczej i sytuacji na rynku pracy. Wzrost gospodarczy jest determinantą popytu na pracę, natomiast zła sytuacja gospodarcza wpływa na zmniejszenie popytu przedsiębiorstwa na pracę, tym samym następuje wzrost bezrobocia<sup>1</sup>. Opisane oddziaływanie wskazuje na to, że na rynku pracy, tak jak na innych rynkach (produktowym, kapitałowym), występują podobne mechanizmy, tj. popyt oraz podaż. Podaż na rynku pracy to zasoby, liczba osób, która chce pracować za określoną stawkę płac w danym okresie. Natomiast popyt na rynku pracy jest to zapotrzebowanie pracodawców na pracę<sup>2</sup>.

Jednym z zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, wynikającym z art.8, ust.3 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jest opracowywanie badań i analiz rynku pracy. Ponadto, istotnym działaniem samorządu województwa jest prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badanie zapotrzebowania na pracę, którego celem jest podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia. Monitorowanie sytuacji na rynku pracy jest niezbędne w zidentyfikowaniu potrzeb pracodawców i podjęcia działań dostosowujących profil potencjalnych pracowników do wymagań przedsiębiorców.

Na omówione cele odpowiada niniejsze badanie, którego przedmiotem jest analiza ofert pracy zamieszczanych w publikatorach drukowanych i internetowych oraz zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Analizie poddane zostały publikatory drukowane i internetowe zawierające ogłoszenia o pracy skierowane do mieszkańców 42 powiatów województwa mazowieckiego oraz bazy ofert pracy powiatowych urzędów pracy tych samych powiatów.

---

<sup>1</sup> <http://www.rynekpracy.pl/artikul.php/wpis.566>

<sup>2</sup> E. Kryńska, E. Kwiatkowski, Podstawy wiedzy o rynku pracy, Łódź 2013, s. 11.



## 4.2. CELE I ZAŁOŻENIA BADANIA

Głównym celem badania była charakterystyka popytu na pracę na poziomie poszczególnych powiatów i całego województwa mazowieckiego oraz wyznaczenie prawidłowości w zakresie popytu na pracę.

Wyznaczone cele szczegółowe badania odnosiły się do takich zagadnień jak:

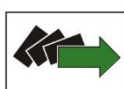
- Charakterystyka popytu na pracę na poziomie powiatów i województwa z wyodrębnieniem różnych źródeł danych, zestawienie informacji pochodzących z tych źródeł, wskazanie na różnice i podobieństwa między nimi, interpretacja różnic.
- Określenie prawidłowości w popycie na pracę na poziomie powiatów i województwa, z uwzględnieniem co najmniej wyników wcześniejszych badań prowadzonych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy.

Badanie zostało w taki sposób zaplanowane, aby dzięki zebranim danym i przeprowadzonym na ich podstawie analizom możliwe było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Na jakie zawody jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
2. Na jakie kwalifikacje zawodowe jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
3. Na jakie kompetencje jest popyt w poszczególnych powiatach i województwie?
4. W jakich branżach jest największy a w jakich najmniejszy popyt na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?
5. Jakie jest zróżnicowanie w zakresie popytu na pracę pomiędzy powiatami?
6. Czy występują prawidłowości w popycie na pracę w poszczególnych powiatach i województwie oraz ew. jakie są tendencje w poziomach zdiagnozowanych zjawisk?
7. Jaka jest dynamika (półroczna, roczna itd.) popytu na pracę w poszczególnych powiatach i województwie?
8. Jak kształtuje się popyt na pracę w podziale na sektory na poziomie powiatów i województwa?



9. Jaki jest przewidywany popyt na pracę pod względem wymaganych kompetencji i kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników?
10. W jakiego typu przedsiębiorstwach (instytucjach) (pod względem wielkości, typu własności itp.) jest największy, a w jakiego typu najmniejszy popyt na pracę?
11. Jakie wykształcenie (w tym kierunki studiów) preferowane jest przez pracodawców w poszczególnych powiatach oraz w województwie?
12. Czy występują różnice pomiędzy ofertami pracy zamieszczanymi w publikatorach, a ofertami dostępnymi w powiatowych urzędach pracy?
13. Jakie są przyczyny najsilniejszych zmian dynamiki popytu na pracę w poszczególnych powiatach?
14. Jakie formy zatrudnienia oraz wymiar zatrudnienia oferowane są najczęściej?
15. Jakie pozapłacowe korzyści oferują pracodawcy?
16. Czy pracodawcy określają wymagania dotyczące płci i wieku kandydatów?



### 4.3. METODOLOGIA BADANIA

Realizacja badania została podzielona na kilka etapów.

#### ETAP PRZYGOTOWANIA

Na tym etapie prac doprecyzowano koncepcję badania oraz sposób archiwizacji i kodowania ogłoszeń. Przede wszystkim określono listę publikatorów drukowanych i internetowych, które, obok powiatowych urzędów pracy, stanowiły źródło ofert pracy. Ostatecznie badaniem objęto 24 tytuły prasowe, 38 portali internetowych oraz 38 powiatowych urzędów pracy, które gromadzą oferty pracy dla wszystkich 42 powiatów województwa (co wynika z faktu, iż powiatowe urzędy pracy w Ostrołęce, Radomiu, Siedlcach i Płocku obsługują zarówno miasta na prawach powiatu, jak i pozostałe powiaty znajdujące się w obrębie ich działalności). Opracowane zostały również klucze kodowe, zgodnie z którymi przebiegał proces kodowania ofert pracy.

Tabela 1. Lista publikatorów

LP.	Nazwa	Rodzaj	Powiat	Zasięg
1	Careerjet	portal	całe województwo	całe województwo
2	Gumtree	portal	całe województwo	całe województwo
3	Portal praca.pl	portal	całe województwo	całe województwo
4	Portal pracuj.pl	portal	całe województwo	całe województwo
5	Portal nuzle.pl	portal	całe województwo	całe województwo
6	Portal praca.gratka.pl	portal	całe województwo	całe województwo
7	Monsterpolska	portal	całe województwo	całe województwo
8	OLX	portal	całe województwo	całe województwo
9	GazetaPraca.pl	portal	całe województwo	całe województwo
10	Portal lento.pl	portal	całe województwo	całe województwo
11	Białobrzegi24.eu	portal	białobrzegi	powiat
12	Portal eCiechanów	portal	ciechanowski	powiat
13	Tygodnik Ciechanowski	prasa	ciechanowski legionowski makowski mławski nowodworski płoński przysnaski pułtuski żuromiński	powiat
14	Regionalna Gazeta Bezpłatnych Ogłoszeń	prasa	garwoliński grójecki łosicki miński m.st. Warszawa siedlecki sokołowski węgrowski	powiat

15	Kurier Garwoliński	portal	garwoliński	powiat
16	Portal eGarwolin	portal	garwoliński	powiat
17	Portal Wirtualny Garwolin	portal	garwoliński	powiat
18	Portal gostynin24.pl	portal	gostyniński	powiat
19	Gazeta WPR - Bezpłatna Gazeta Regionalna	prasa	grodziski pruszkowski	powiat
20	Kurier Południowy wydanie pruszkowsko-grodziskie	prasa	grodziski pruszkowski	powiat
21	Portal Grojeckie.info	portal	grójecki	powiat
22	Portal grojec24.eu	portal	grójecki	powiat
23	Portal kozienice.net	portal	kozienicki	powiat
24	Portal Kozienice24.pl	portal	kozienicki	powiat
25	Gazeta Bezpłatna Echo	prasa	legionowski m.st. Warszawa	powiat
26	Kurier W	prasa	legionowski ostrowski pułtuski węgrowski wołomiński wyszowski	powiat
27	Nowy Express Regionalny	prasa	legionowski m.st. Warszawa wołomiński	powiat
28	Łosice.info	portal	łosicki	powiat
29	Kurier Południowy wydanie piaseczyńsko-ursymowskie	prasa	m.st. Warszawa piaseczyński	powiat
30	Nowy Tygodnik Makowski	prasa	makowski	powiat
31	Co słysząc?	prasa	miński	powiat
32	Tygodnik Nowy Dzwon	prasa	miński	powiat
33	Wirtualny Mińsk Mazowiecki	portal	miński	powiat
34	Tygodnik Gazeta Mławska	prasa	mławski	powiat
35	Portal eNowyDwór	portal	nowodworski	powiat
38	Rozmaitości Ostrołęckie	prasa	ostrołęcki Ostrołęki ostrowski	powiat
36	Moja Ostrołęka	portal	Ostrołęka	powiat
37	Portal eOstrołęka	portal	Ostrołęka	powiat
39	Tygodnik Ostrołęcki	prasa	Ostrołęka	powiat
40	Ostrowski Portal Internetowy	portal	ostrowski	powiat
41	Nowy Express Regionalny	prasa	otwocki	powiat
42	Linia Otwocka	prasa	otwocki	powiat
43	Portal piaseczno.edu.pl	portal	piaseczyński	powiat
44	Portal piasecznocity.pl	portal	piaseczyński	powiat
45	Portal ogłoszenia.plock.pl	portal	Płock	powiat
46	Tygodnik Płocki	prasa	Płock	powiat
47	Portal plockogloszenia.pl	portal	Płock płocki	powiat
48	Płońszczak	prasa	płoński	powiat
49	Głos Pruszkowa	prasa	pruszkowski	powiat
50	Portal ePrzasnysz	portal	przasnyski	powiat
51	Portal pultuszcak.pl	portal	pułtuski	powiat
52	Portal Twojradom.pl	portal	Radom	powiat
53	Echo Dnia	prasa	Radom radomski	powiat

54	Portal Infosiedlce.pl	portal	Siedlce siedlecki	powiat
55	Portal Siedlcelokalnie.pl	portal	Siedlce	powiat
56	Portal Sierpc online	portal	sierpecki	powiat
57	Portal sochaczewianin.pl	portal	sochaczewski	powiat
58	Gazeta Łomiankowska	prasa	warszawski zachodni	powiat
59	Portal lomianki.info	portal	warszawski zachodni	powiat
60	Moja Gazeta Regionalna	prasa	wołomiński	powiat
61	Więści Podwarszawskie	prasa	wołomiński	powiat
62	Nowy Wyszковиak	prasa	wyszowski	powiat

## ETAP REALIZACJI

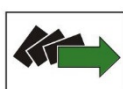
Realizacja badania polegała na archiwizacji i kodowaniu ofert pracy zamieszczanych w publikatorach drukowanych i internetowych oraz zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, które skierowane były do mieszkańców 42 powiatów województwa mazowieckiego.

Archiwizacji i kodowaniu podlegały ogłoszenia opublikowane i zgłoszone w okresie od 1 września do 31 października 2016 roku. Wyjątek stanowiły ogłoszenia zaadresowane do mieszkańców powiatu przysuskiego. W przypadku tego powiatu, ze względu na małą liczbę publikowanych i zgłaszanych ofert pracy, archiwizacji i kodowaniu podlegały ogłoszenia z okresu od 1 sierpnia do 31 października 2016 roku.

Podczas archiwizacji ofert pracy przyjęto następujące założenia:

- z definicji „ofert pracy” wyłączone zostały oferty staży i praktyk;
- dana oferta pracy dotyczyła danego powiatu, jeżeli miejsce pracy znajdowało się w tym powiecie. Jeżeli miejsce pracy nie zostało określone w ofercie, decydujące było miejsce publikacji oferty;
- jeżeli ogłoszenie było powtórnie umieszczone w danym źródle w okresie objętym badaniem, zostało ono wykluczone z próby.

Dodatkowo w ramach badania zrealizowano pięć studiów przypadku, celem dokonania ich charakterystyki i wyjaśnienia przyczyn zmian, jakie zaszły w zakresie popytu na pracę w porównaniu do dotychczasowych pomiarów prowadzonych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Częścią przeprowadzonych analiz studium przypadku, obok analizy danych zastanych, były indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy.



Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI – ang. *Individual In-depth Interview*) jest to metoda jakościowa polegająca na bezpośredniej rozmowie pomiędzy moderatorem a respondentem. Badanie realizowane jest w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz, który stanowić ma „szkielet” swobodnej rozmowy. Badanie IDI wykorzystywane jest najczęściej jako uzupełnienie innych metod badawczych, mające na celu pogłębienie wiedzy o analizowanym zjawisku. Swobodny przebieg rozmowy ma służyć poznaniu niezależnej opinii rozmówcy, poznaniu jego indywidualnych motywów, opinii oraz przekonań na temat określonego przedmiotu badań.

Wnioski płynące z przeprowadzonych w pięciu powiatach wywiadów jakościowych zostały włączone do informacji powiatowych, stanowiących załącznik do niniejszego raportu. Zawarto w nich krótką charakterystykę analizowanego powiatu, diagnozę problemu bezrobocia, rekonesans deficytowych i nadwyżkowych zawodów, a także podjęto próbę wyjaśnienia zmiany, jaka zaszła na danym terenie i dokonania prognozy na przyszłość, oczami pracowników powiatowych urzędów pracy.

## ETAP ANALIZY I KONTROLI

Kontrola procesu realizacji oraz analizy przebiegała w kilku etapach, począwszy od kontroli duplikujących się ogłoszeń, poprzez tworzenie zbioru danych, po ich kodowanie.

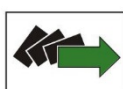
Pierwsza kontrola miała miejsce już na etapie codziennej archiwizacji – wprowadzane ogłoszenia poddawane były selekcji i odrzucane były oferty powtarzające się.

Kontrola miała miejsce również na etapie kodowania i analizy zbioru. Zweryfikowane zostały powtarzające się rekordy w obrębie takich zmiennych jak:

- podmiot składający ofertę (nazwa),
- nazwa stanowiska,
- miejsce pracy.

Ważnym punktem kontroli danych była kontrola rzetelności kodowania. Odbываła się ona raz w tygodniu i polegała na powtórny zakodowaniu wylosowanych rekordów. Kontrola rzetelności polegała na:

1. Podzieleniu zakodowanych ofert pracy zgodnie z numerem identyfikacyjnym kodera.
2. Wylosowaniu z puli ogłoszeń zakodowanych przez danego kodera 7% ofert do ponownego kodowania.



3. Ponownym kodowaniu ofert przez innego kodera.
4. Porównaniu rekordów zakodowanych podwójnie przez trzeciego kodera.
5. Obliczeniu wskaźnika rzetelności dla każdego kodera.

W związku z losowaniem określonej liczby ogłoszeń do kodowania, zarchiwizowane ogłoszenia przed przystąpieniem do analizy zostały poddane procedurze ważenia, mającej na celu dostosowanie struktury analizowanej próbki do populacji.

Zebrane dane zostały poddane ilościowej analizie statystycznej. Analizy wykonane zostały na kilku poziomach: powiatowym, podregionalnym i zbiorczym dla województwa. Przeprowadzona została również analiza porównawcza z wynikami wcześniejszych badań prowadzonych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy.

W ramach niniejszego badania przeprowadzona została również analiza studium przypadku. W ramach tych działań badawczych analizie poddano zarówno dane pierwotne jak i wtórne. Celem opracowania studium przypadku było odniesienie przeprowadzonej analizy ilościowej do społeczno-ekonomicznych, socjologicznych i kulturowych uwarunkowań badanych powiatów. Uzupelnieniem dostępnych danych zastanych dotyczących danych powiatów były wywiady pogłębione zrealizowane z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy wybranych powiatów, w ramach których pogłębione zostały zagadnienia dotyczące:

- zróżnicowania popytu na pracę między poszczególnymi powiatami,
- przewidywanego popytu na pracę pod względem wymaganych kompetencji i kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników,
- zmian dynamiki popytu na pracę.



## ETAP RAPORTOWANIA

Ostatni etap badania obejmowała opracowanie niniejszego raportu, prezentacji multimedialnej oraz podsumowań powiatowych.

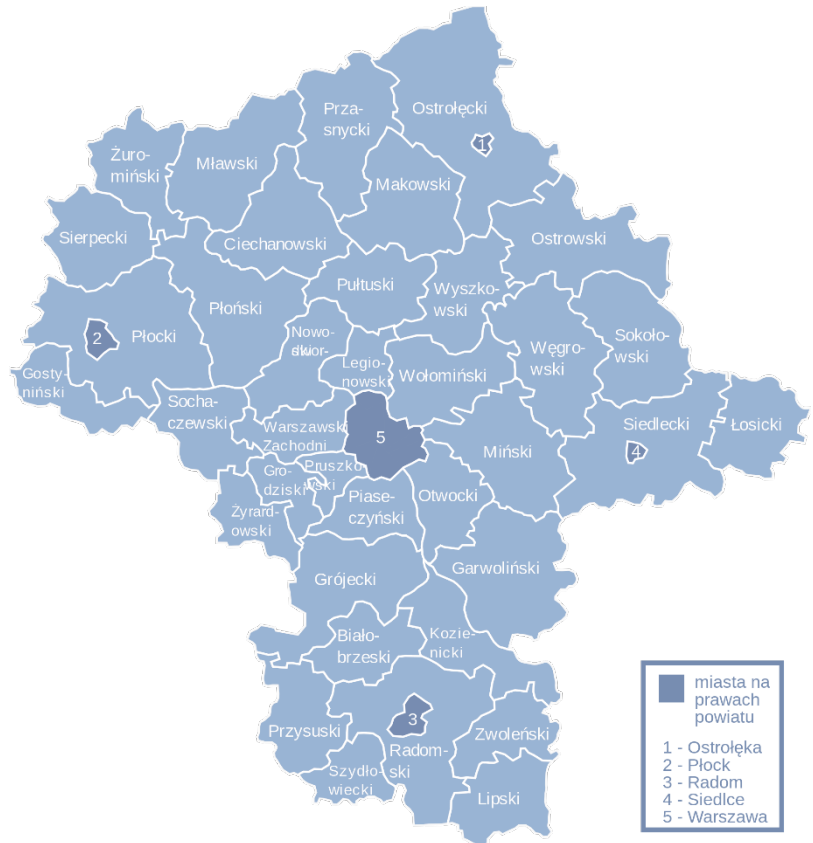
Rysunek 1. Podsumowanie etapów realizacji

<b>PRZYGOTOWANIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Doprecyzowanie koncepcji badania</li> <li>▪ Dobór publikatorów</li> </ul>
<b>REALIZACJA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dobór ofert pracy z publikatorów drukowanych i internetowych</li> <li>▪ Dobór ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy</li> <li>▪ Stworzenie bazy ofert pracy</li> <li>▪ Realizacja wywiadów jakościowych</li> </ul>
<b>ANALIZA I KONTROLA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kodowanie zebranych ofert pracy</li> <li>▪ Kontrola rzetelności kodowania</li> <li>▪ Analiza ilościowa</li> <li>▪ Analiza jakościowa</li> </ul>
<b>RAPORTOWANIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sporządzenie raportów statystycznych</li> <li>▪ Opracowanie zbiorczego raportu wynikowego oraz prezentacji multimedialnej</li> <li>▪ Przygotowanie broszur i infografik powiatowych</li> </ul>

## 5. CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

### GEOGRAFIA I DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

Województwo mazowieckie rozciąga się na powierzchni ok. 35 558 km<sup>2</sup>. W jego skład wchodzi łącznie osiem podregionów (ciechanowski, ostrołęcki, radomski, m.st. Warszawa, warszawski wschodni, warszawski zachodni, płocki, siedlecki) oraz czterdzieści dwa powiaty, z czego pięć to miasta na prawach powiatu (Ostrołęka, Radom, m.st. Warszawa, Płock, Siedlce).



Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na rok 2015, województwo zamieszkiwane jest łącznie przez 5 349 114 mieszkańców, co stanowi blisko 14% ludności Polski. Jest to obszar

o umiarkowanej gęstości zaludnienia (130 osób/km<sup>2</sup>). Populacja mieszkańców województwa zwiększyła się od roku 2003 do roku 2015 r., co wskazuje na niską atrakcyjność osiedleńczą województwa. Jednocześnie Mazowsze cechuje się dodatnim przyrostem naturalnym kształtującym się na poziomie 2 426.

Ważnymi czynnikami, które warto brać pod uwagę podczas konstruowania analiz rynku pracy są: średni wiek mieszkańców powiatu i ruchy ludności. Wartość tego pierwszego wskaźnika wynosi 40,9 lat i jest porównywalna do średniego wieku mieszkańców całego kraju. Dane wskazują ponadto, że 64,2% mieszkańców województwa jest w wieku produkcyjnym, 15,7% w wieku przedprodukcyjnym, a 20,0% w wieku poprodukcyjnym. Większość populacji województwa stanowią zatem osoby aktywne na rynku pracy. W zakresie migracji ludności, w roku 2015 r. odnotowano 63 121 zameldowań w ramach ruchu wewnętrznego oraz 50 736 wymeldowań. W wyniku tych ruchów saldo migracji

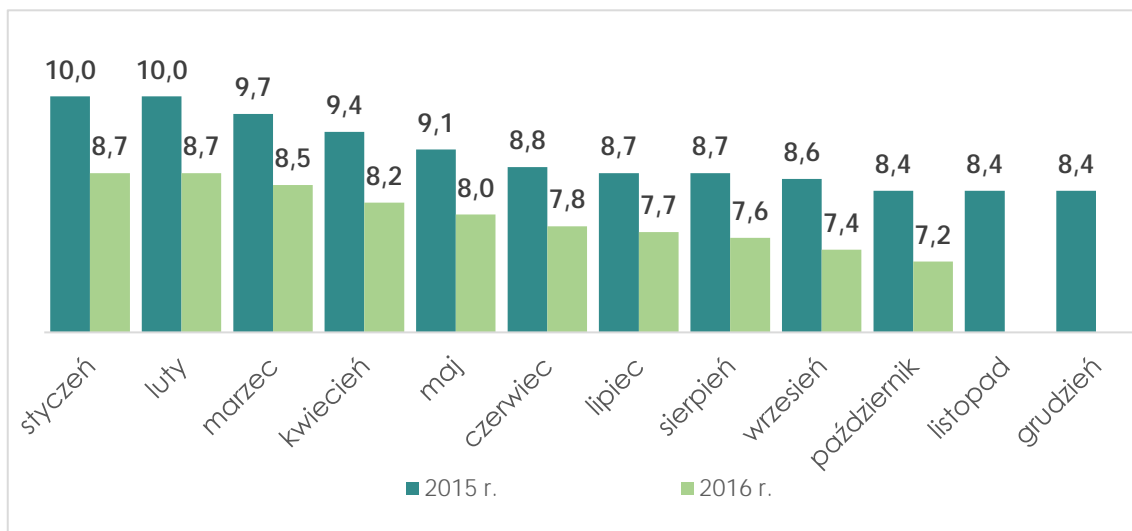
wewnętrznych wynosi dla województwa 12 385. Saldo migracji zagranicznych w 2014 roku w województwie wyniosło natomiast -33<sup>3</sup>.

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ponad 4,5 mln. mieszkańców województwa mazowieckiego jest w trakcie nauki, czyli jest w wieku od 3 do 24 lat. Ponad 23% mieszkańców wykazać się może wykształceniem wyższym, podczas gdy 2,9% legitymuje się wykształceniem policealnym, a blisko 13,9% średnim ogólnokształcącym. Blisko 17% mieszkańców posiada wykształcenie średnie zawodowe. Porównywalny odsetek mieszkańców legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (16,7%). Wykształcenie gimnazjalne posiada marginalny odsetek społeczności województwa (4,6%), zaś wykształcenie ukończone na poziomie szkoły podstawowej posiada 16,8% ludności.

Jak wynika z analizy rynku pracy, w województwie mazowieckim na 1000 mieszkańców pracują 283 osoby. Jest to wskaźnik znacznie większy od danych krajowych. Wśród osób pracujących 51,5% stanowią kobiety, zaś 48,5% mężczyźni<sup>4</sup>.

## STOPA BEZROBOCIA

Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie mazowieckim.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS „Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów”

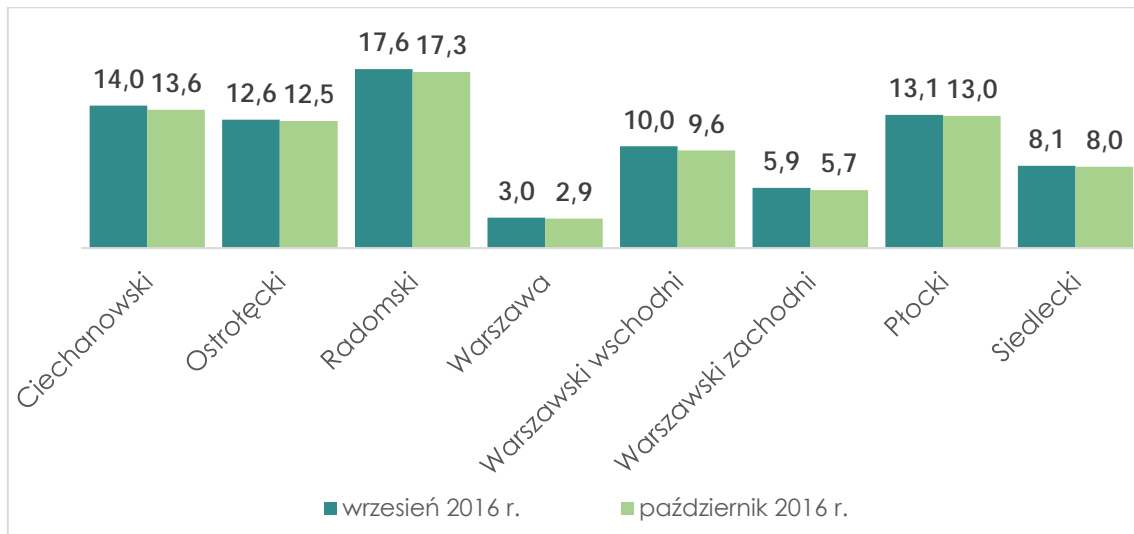
Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego, we wrześniu 2016 r. stopa bezrobocia w województwie mazowieckim wynosiła 7,4%, zaś w październiku 2016 r. 7,2%. Analizując

<sup>3</sup> Brak danych dla 2015 r.

<sup>4</sup> Bank Danych Lokalnych, GUS, 2015 r.

dane z poprzednich miesięcy zauważyć można systematyczny spadek stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie.

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa mazowieckiego

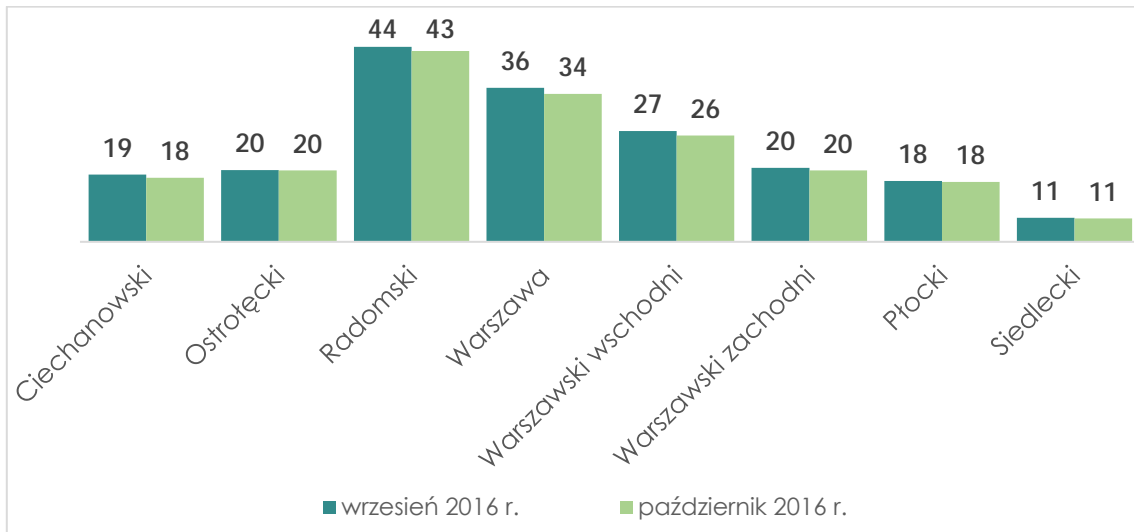


Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS „Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów”

Pochylając się nad danymi dla podregionów województwa warto podkreślić, że najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w podregionie radomskim (wrzesień 2016 r. 17,6%; październik 2016 r. 17,3%), zaś najniższe w Warszawie (wrzesień 2016 r. 3,0%; październik 2016 r. 2,9%). Analizując stopę bezrobocia z perspektywy terytorialnej zauważyć można, iż w województwie mazowieckim występuje duże zróżnicowanie terytorialne w zakresie tego wskaźnika. Podregiony o najniższej stopie bezrobocia rejestrowanego skoncentrowane są w środkowym pasie województwa, zaś podregiony o najwyższej stopie bezrobocia rejestrowanego zlokalizowane są w południowej i północno-wschodniej części województwa.

## BEZROBOCIE

Rysunek 4. Bezrobotni zarejestrowani w podregionach województwa mazowieckiego (w tysiącach).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS „Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów”

Z punktu widzenia popytu na pracę warto przyrzeć się liczbie bezrobotnych zarejestrowanych. We wrześniu 2016 r. w całym województwie mazowieckim w lokalnych urzędach pracy zarejestrowanych było 194 tys. osób bezrobotnych, zaś w kolejnym miesiącu 189 tys. Jak pokazuje powyższy wykres najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkuje podregion radomski, zaś najmniej siedlecki (wrzesień 2016 r. 44 tys. vs. 11 tys.; październik 2016 r. 43 tys. vs. 11 tys.).

## 6. WYNIKI BADANIA

### 6.1. INFORMACJE O ZEBRANYCH OFERTACH PRACY

#### LICZBA OFERT

W badanym okresie, tj. od 1 września do 31 października 2016 roku<sup>5</sup>, w monitorowanych źródłach pojawiły się 60 032<sup>6</sup> oferty, z czego 46 666 (78%) stanowiły oferty zamieszczane w internetowych i drukowanych publikatorach, zaś 13 366 (22%) to oferty pracy, które ukazały się w powiatowych urzędach pracy.

Do kodowania i analizy skierowano 16 255 ogłoszeń, w tym 8 781 (65,6%) wszystkich pochodzących z publikatorów i 9 292 (19,9%) pochodzących z PUP.

Tabela 2. Liczba ofert pracy w podziale na źródło informacji.

ŹRÓDŁA OFERTY	OFERTY ZARCHIWIZOWANE		OFERTY ANALIZOWANE	
	LICZBA OFERT (N)	ODSETEK	LICZBA OFERT	ODSETEK (N)
Oferty PUP	13 366	22,0%	8781	65,6%
PUBLIKATORY	46 666	77,9%	9292	19,9%
<b>SUMA</b>	<b>60 032</b>		<b>18 073</b>	

Oferty archiwizowano oraz kodowano w podziale na podregiony i powiaty województwa mazowieckiego. Analiza podregionalna dokonana została w niniejszym raporcie, zaś szczegółowe informacje dotyczące każdego z powiatów zawarte zostały w dodatkowych broszurach i infografikach powiatowych. Informacje powiatowe dla powiatów: żuromińskiego, makowskiego, przysuskiego, garwolińskiego i legionowskiego zostały uzupełnione o wnioski płynące z dokonanej analizy case study.

Zgodnie z przyjętą metodologią, w przypadku gdy dana oferta pracy dotyczyła więcej niż jednego określonego w treści ogłoszenia powiatu, kodowana i analizowana była dla każdego z tych powiatów z osobna. Jeśli natomiast liczba powiatów była większa niż dziesięć, zakwalifikowane zostały one do kategorii „kilka powiatów” i wzięte do analizy całościowej, tj. prowadzonej w ujęciu wojewódzkim.

<sup>5</sup> Za wyjątkiem powiatu przysuskiego, w którym ze względu na zbyt niską liczbę ogłoszeń w publikatorach, archiwizowano również ogłoszenia z sierpnia 2016 r.

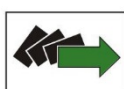
<sup>6</sup> W powiatach: legionowskim, mińskim, otwockim, piaseczyńskim, przuskowskim, Radomiu, warszawskim, zachodnim, wołomińskim oraz m.st. Warszawa ze względu na bardzo dużą liczbę ofert pracy, liczba ogłoszeń z publikatorów została oszacowana.



Największa liczba ofert opublikowana i zebrana została w m. st. Warszawa, które wyraźnie wyróżnia się na tle innych podregionów. Dominuje zarówno w przypadku ofert publikowanych przez powiatowe urzędy pracy (38% wszystkich ofert z PUP), jak i ofert pochodzących z publikatorów (31%). Znaczący odsetek wszystkich ofert pojawił się również na terenie podregionu warszawskiego zachodniego, skąd pochodziło 19% wszystkich ofert mających źródło w PUP oraz blisko jedna czwarta (20%) ofert pojawiających się w gazetach i portalach internetowych. To zasługa bezpośredniego położenia przy stolicy regionu oraz faktu, iż w skład podregionu wchodzi takie powiaty jak piaseczyński, pruszkowski czy warszawski zachodni, gdzie obserwuje się znaczący przyrost liczby ofert.

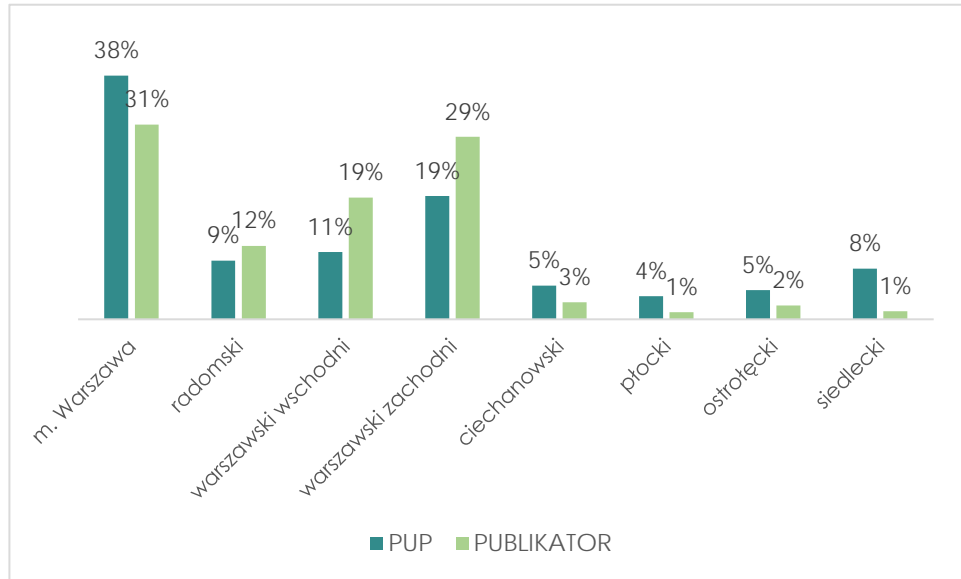
Trzecim pod względem znaczenia na mazowieckim rynku pracy jest podregion warszawski wschodni, skąd ogółem pochodziło 17% wszystkich pojawiających się w okresie od września do października ofert. Za sprawą dużej liczby ogłoszeń w mieście Radomiu, będącego najważniejszym ośrodkiem miejskim w podregionie radomskim, podregion ten uplasował się na czwartym miejscu. Na tym terenie pojawiło się co dziesiąte ogłoszenie pochodzące z PUP i jedna piąta ofert pracy z publikatorów (kolejno 11% i 19%).

Udział każdego z pozostałych podregionów: ciechanowskiego i płockiego, stanowiącego do niedawna jeden podregion, oraz ostrołęckiego i siedleckiego (również będących wcześniej jedną jednostką administracyjną) nie przekracza 5%.

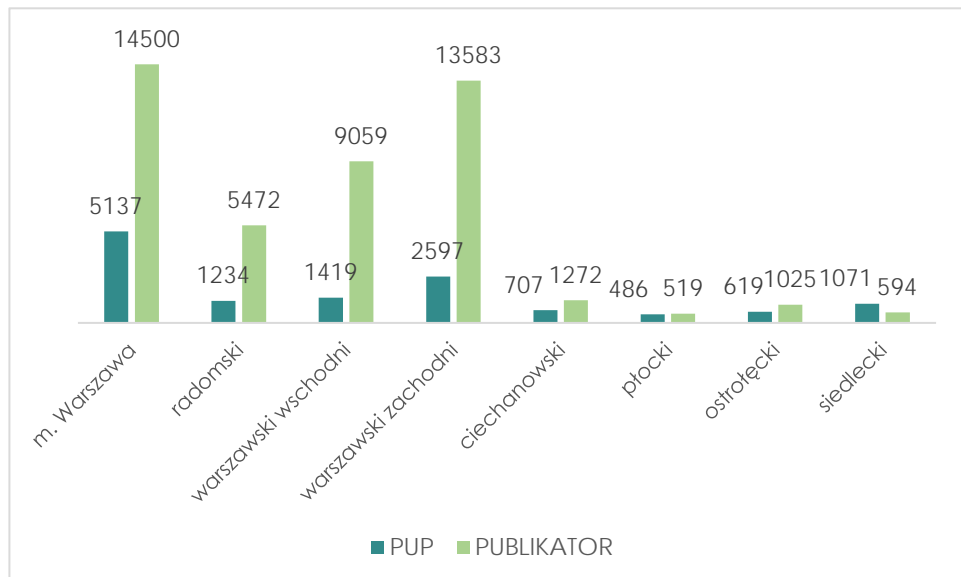


Wykres 3. Odsetek i liczba ofert pracy w poszczególnych podregionach w podziale na źródło.

## ODSETEK OFERT

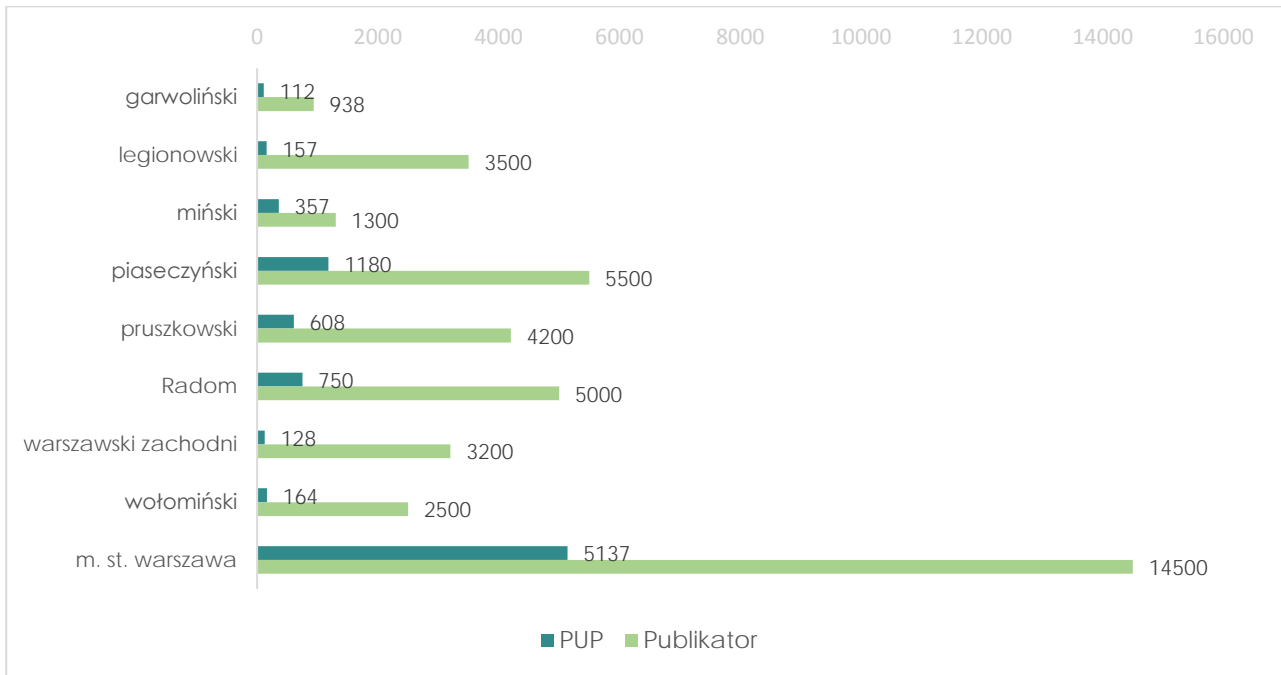


## LICZBA OFERT



Schodząc na niższy poziom analiz, tj. patrząc na liczbę ofert w poszczególnych powiatach, poza zdecydowanie dominującą i tworzącą osobny podregion Warszawą, znaczącą rolę na mazowieckim rynku pracy odgrywa powiat piaseczyński (11% ofert). Istotny jest również udział miasta Radomia (10%), powiatu pruszkowskiego (8%), legionowskiego (6%), warszawskiego zachodniego (6%), wołomińskiego (4%), mińskiego (2,5%) i garwolińskiego (2%).

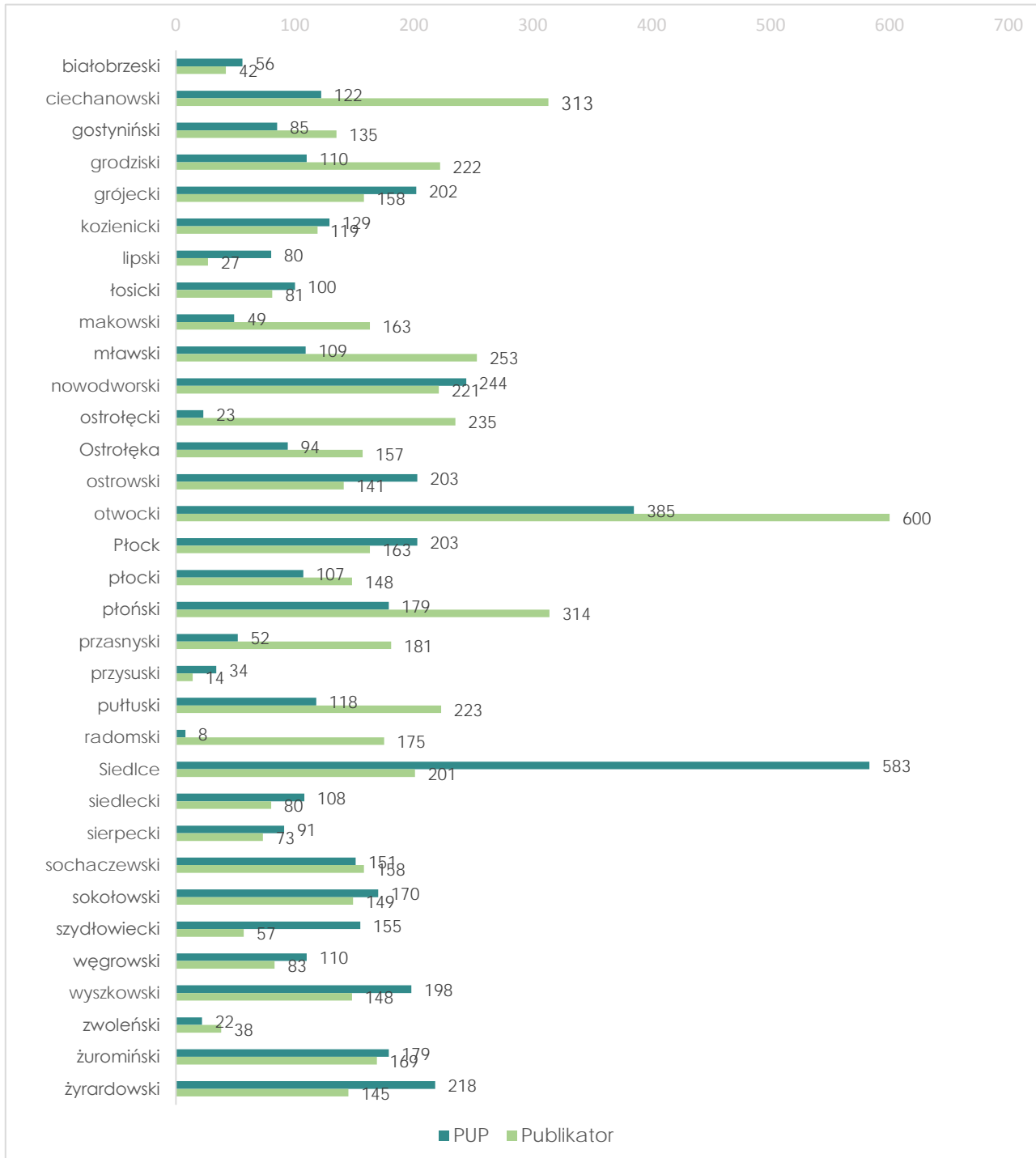
Wykres 4. Liczba ofert pracy w poszczególnych powiatach w podziale na źródło – dominujące powiaty.



Z uwagi na znaczące dysproporcje w liczbie ofert w poszczególnych powiatach, dziewięć najważniejszych powiatów (w których liczba ofert  $N > 1000$ ), przedstawiono na osobnym wykresie. W celu zapewnienia czytelności prezentacji danych, na wykresach posłużono się różnymi skalami.

Udział pozostałych 33 powiatów w skali wszystkich opublikowanych ofert pracy był niewielki – stanowiły one łącznie 17%. Tylko w powiecie otwockim odsetek ofert przekraczał 1% wszystkich ofert z terenu Mazowsza.

Wykres 5. Liczba ofert pracy w poszczególnych powiatach w podziale na źródło – pozostałe powiaty<sup>7</sup>.



<sup>7</sup> W następujących powiatach: legionowski, m. st. Warszawa, miński, otwocki, piaseczyński, pruszkowski, Radom, warszawski zachodni, wołomiński, liczba ofert została oszacowana ze względu na zbyt dużą liczbę pojawiających się w publikatorach ogłoszeń.

Liczba opublikowanych ogłoszeń świadczy o dobrej koniunkturze na rynku pracy. Przełożyło się to na obserwowaną rekordowo niską stopę bezrobocia w województwie, która zgodnie z prognozami do końca roku powinna utrzymać się na niskim poziomie.

## JĘZYK OFERTY

Oferty analizowano pod kątem języka, w jakim zamieszczone było ogłoszenie. Niemal 100% ofert ogłaszanych było w języku polskim. Tylko pojedyncze oferty publikowano w innych językach, przy czym źródłem ofert obcojęzycznych były publikatory internetowe.

## MIEJSCE PRACY

Zdecydowana większość publikowanych ogłoszeń dotyczyła pracy zlokalizowanej na terenie województwa mazowieckiego (98%). 662 oferty pracy (1,09% wszystkich) odnosiły się do innego województwa w Polsce, zaś 89 (0,15%) dotyczyło pracy na terenie całej Polski.

Część ofert pracy dotyczyła wyjazdów zagranicznych – takie stanowiły 0,62% wszystkich ofert pracy (377 ogłoszeń). Nie zawsze istniała także możliwość przypisania miejsca pracy do danego ogłoszenia, co miało miejsce w 134 ofertach (0,22% ogłoszeń).

Tabela 1. Odsetek ofert pracy ze względu na miejsce pracy – oferty zarchiwizowane.

MIEJSCE PRACY	LICZBA OFERT	ODSETEK (%)
WOJEWÓDZTWO MAZOWIECKIE	59 294	98,77%
INNE WOJEWÓDZTWO	121	0,20%
KILKA POWIATÓW	17	0,03%
ZAGRANICA	377	0,63%
CAŁA POLSKA	89	0,15%
NIE MA MOŻLIWOŚCI OKREŚLENIA	134	0,22%
<b>SUMA</b>	<b>60 573</b>	<b>100%</b>

W analizach prezentujących dane całościowe (na województwo) uwzględniono również dane dotyczące ofert z miejscem pracy w innych województwach i ofert zagranicznych, jako że kierowane są do mieszkańców Mazowsza. Oferty w ujęciu podregionalnym dotyczą natomiast regionu (powiatu), w jakim zlokalizowane jest miejsce pracy.

Oferty dotyczące miejsca pracy zagranicą zdecydowanie częściej pojawiały się w publikatorach.



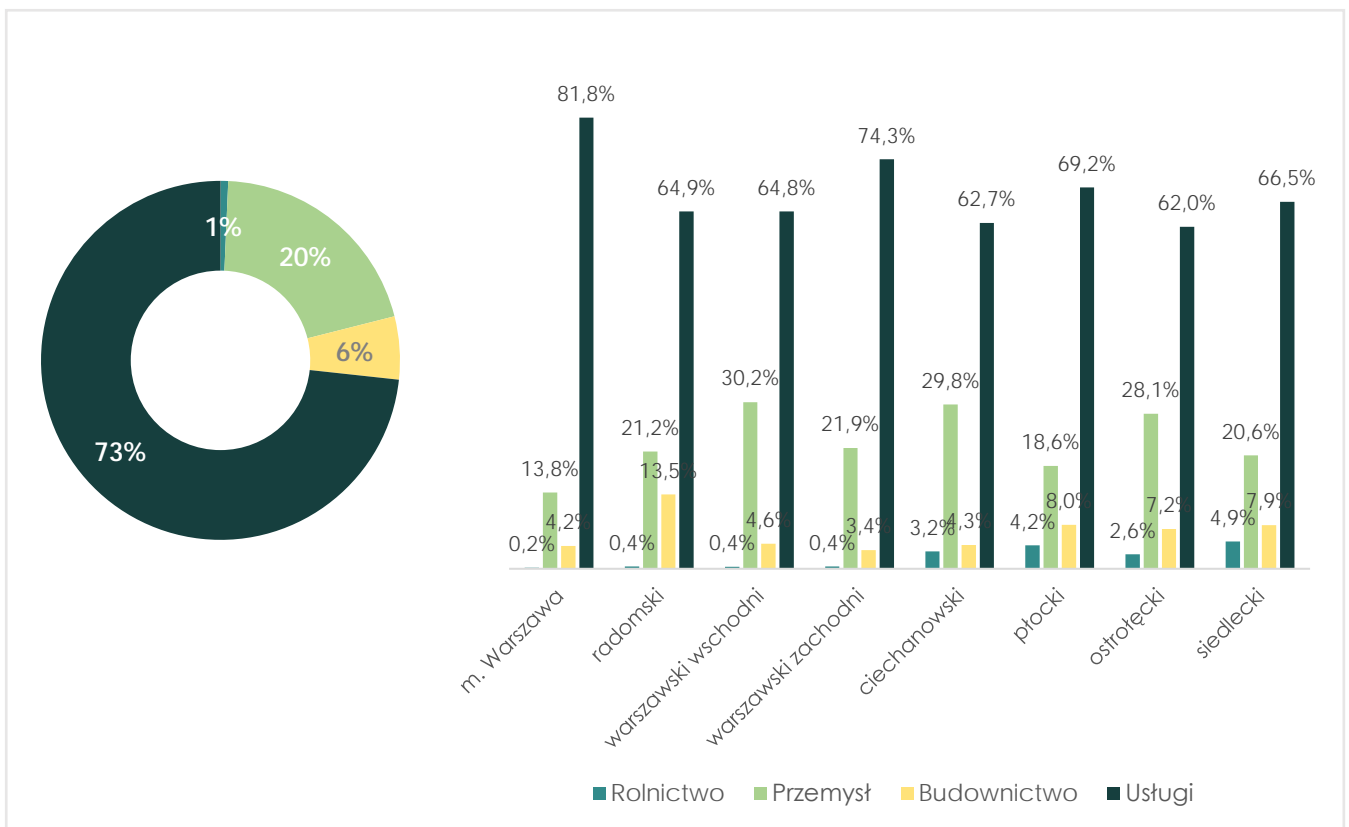
## 6.2. POPYT NA PRACĘ WEDŁUG BRANŻY

### SEKTOR GOSPODARKI

Popyt na pracowników w analizowanym okresie dotyczył w głównej mierze sektora usług – z tego obszaru gospodarki pochodziło aż 73% ofert. W drugiej kolejności poszukiwani byli pracownicy w sektorze przemysłowym (20%), a następnie budowlanym (6%). Udział ofert pracy w rolnictwie to jedynie 0,7%.

Proporcja ta dotyczyła wszystkich podregionów województwa mazowieckiego, przy czym w podregionach warszawskim wschodnim, ciechanowskim i ostrołęckim udział ofert pracy w sektorze przemysłowym był nieco wyższy (kolejno 30,2%, 29,8% i 28,1%), zaś w podregionie radomskim minimalnie większe było zapotrzebowanie na pracowników w budownictwie (14%).

Wykres 6. Oferty pracy według sektora gospodarki w ujęciu wojewódzkim i podregionalnym.



## SEKTOR GOSPODARKI – ANALIZA TRENDU

Porównując te dane do poprzednich pomiarów można zauważyć utrzymywanie się kwartalnych tendencji w każdym z sektorów gospodarki.

Niezależnie od analizowanego okresu w roku, udział ofert pracy w sektorze usług jest bardzo wysoki, przy czym dodatkowo wzrasta w czwartym kwartale roku. W tegorocznym pomiarze odnotowuje się wzrost w porównaniu do drugiego kwartału roku 2015, zaś udział usług w III kwartale był analogiczny jak rok temu. Prognozowany był także wzrost liczby ofert z branży usługowej w końcówce roku. Nie przewiduje się znaczących zmian w tym zakresie w porównaniu do poprzednich pomiarów, to znaczy gwałtownego spadku czy wzrostu udziału ofert pracy w sektorze usług. Podobnie wygląda na tym tle sektor przemysłowy, którego zasadniczo nie dotyczą wahania sezonowe. Znacznie większą sezonowość obserwuje się w sektorze budowlanym, gdzie wzrost liczby ofert następuje w drugim i trzecim kwartale roku (to jest w miesiącach wiosennych i letnich) i gwałtownie spada po zakończeniu sezonu (na liczbę ofert zebranych w trakcie pomiaru w 2016 roku miał wpływ wrzesień i pokłosie sezonowego wzrostu). Podobne zmiany okresowe widoczne są w sektorze rolnictwa – wzrosty koniunktury dotyczą kwartału drugiego i trzeciego, zaś w końcówce roku liczba ofert spada.





Wykres 7. Odsetek ofert pracy w poszczególnych sektorach gospodarki – analiza trendu.



## POŻĄDANE BRANŻE

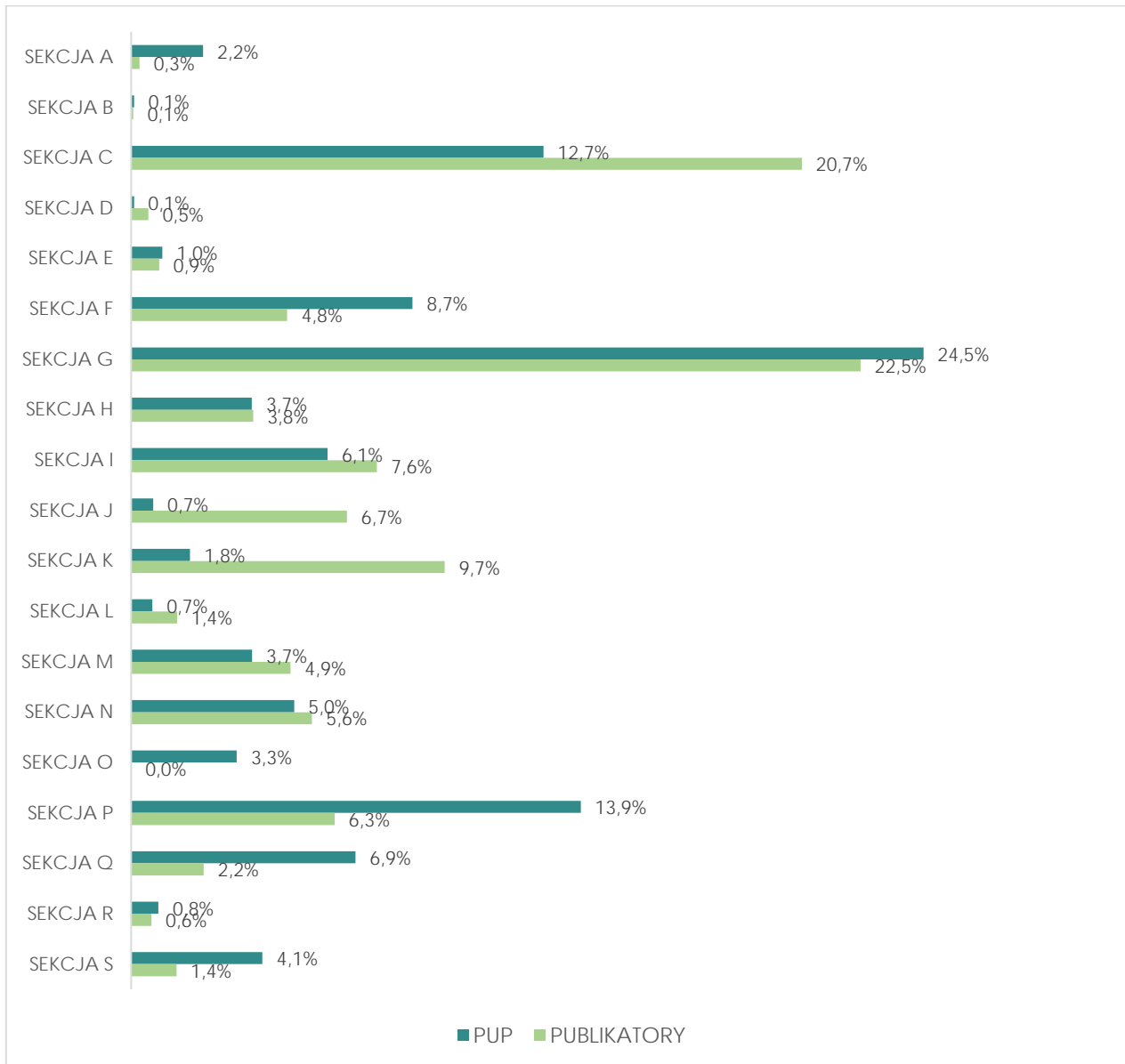
Zdecydowana przewaga wśród mazowieckich ofert pracy to ogłoszenia dotyczące zatrudnienia w branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Ogłoszenia dotyczące tej branży przeważają zarówno w źródłach publikowanych w powiatowych urzędach pracy, jak w lokalnej prasie oraz źródłach internetowych (odpowiednio 24,5% i 22,5%). Druga pod względem liczebności ogłoszeń branża to przetwórstwo przemysłowe. Ogłoszenia dotyczące tej branży publikowane były jednak częściej w lokalnej prasie oraz na portalach internetowych w porównaniu do ogłoszeń dystrybuowanych przez powiatowe urzędy pracy (odpowiednio 20,7% wobec 12,7%). Relatywnie wysoki popyt na pracę dotyczył także zatrudnienia w edukacji. Ogłoszenia o pracę dotyczące tej branży pojawiały się częściej w bazach powiatowych urzędów pracy (13,9% wobec 6,3% ogłoszeń dla tej branży w publikatorach). Jak wynika z analizy liczby ogłoszeń w publikatorach, czwartą co do popularności branżą wśród ogłoszeń publikowanych przez powiatowe urzędy pracy było budownictwo (8,7% ogłoszeń wobec 4,8% analogicznych ogłoszeń w publikatorach). Tymczasem na miejscu czwartym w zakresie bazy publikatorów uplasowała się branża związana z działalnością finansową i ubezpieczeniową (9,7% wobec zaledwie 1,7% ogłoszeń o tym profilu w bazach powiatowych urzędów pracy). Pracowników poszukiwały także firmy prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (6,1% ogłoszeń zorientowanych na tę branżę w bazach powiatowych urzędów pracy oraz 7,6% takich ogłoszeń w publikatorach). Z kolei podmioty prowadzące działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej, poszukując pracowników chętniej korzystały z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy (5,8% wobec 5% w przypadku ogłoszeń z publikatorów).

Porównując powyższe dane do poprzedniego pomiaru, dla którego raport opublikowany został w 2015 r., kluczowe trendy zostały zachowane w zakresie koncentracji ogłoszeń z branży związanej z handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Branża ta utrzymała swoją pozycję od roku 2012<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> M. Sochacka-Kawiecka, E. Makowska-Belta, A. Morysińska, P. Ziewiec, *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy. Raport końcowy: Analiza ofert pracy*, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2015, s. 28.



Wykres 8. Oferty pracy według branży i źródła w województwie mazowieckim.



A - ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO

B - GORNICTWO I WYDOBYWANIE

C - PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE

D - WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH

E - DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ

F - BUDOWNICTWO

G - HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE

H - TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA

I - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI

J - INFORMACJA I KOMUNIKACJA

K - DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA

L - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI

M - DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

N - DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

O - ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE

P - EDUKACJA

Q - OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

R - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ

S - POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA

T - GOSPODARSTWA DOMOWE ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW; GOSPODARSTWA DOMOWE PRODUKUJĄCE WYROBY I ŚWIADCZĄCE USŁUGI NA WŁASNE POTRZEBY







































U - ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE



## ZMIANY W POSZCZEGÓLNYCH BRANŻACH

W porównaniu do poprzedniego pomiaru wyraźnie wzrosła liczba ogłoszeń dotyczących pracy w branży przetwórstwa przemysłowego (około 4 punktów procentowych) oraz pracy w branży związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową i edukacją (w obu przypadkach również o około 4 punkty procentowe). Jednocześnie minimalny wzrost liczby ogłoszeń zaobserwować można w przypadku działalności związanej z informacją i komunikacją. O największym spadku zapotrzebowania mówić można w kontekście takich branż, jak: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (spadek o 4,23 p.p. w stosunku do poprzedniego pomiaru). Jednocześnie w stosunku do poprzedniego pomiaru spadkowi uległo także zapotrzebowanie na pracę w branży związanej z transportem i gospodarką magazynową i w branży związanej z pozostałą działalnością usługową – odpowiednio o 3,49 i 3,01 p.p.

Tabela 2. Zamiana popytu na branżę w stosunku do poprzedniego pomiaru.

SEKCJA PKD	grudzień 2014-luty 2015	wrzesień-październik 2016	ZMIANA
SEKCJA A	 0,67%	 0,69%	→ 0,02p.p.
SEKCJA B	 0,06%	 0,07%	→ 0,01p.p.
SEKCJA C	 14,92%	 18,97%	↑ 4,04p.p.
SEKCJA D	 1,32%	 0,43%	↓ -0,88p.p.
SEKCJA E	 0,53%	 0,89%	→ 0,36p.p.
SEKCJA F	 5,40%	 5,67%	→ 0,27p.p.
SEKCJA G	 22,21%	 22,97%	→ 0,76p.p.
SEKCJA H	 7,25%	 3,76%	↓ -3,49p.p.
SEKCJA I	 6,59%	 7,25%	→ 0,66p.p.
SEKCJA J	 4,32%	 5,35%	↗ 1,04p.p.
SEKCJA K	 3,77%	 7,96%	↑ 4,18p.p.
SEKCJA L	 4,00%	 1,25%	↓ -2,75p.p.
SEKCJA M	 8,89%	 4,67%	↓ -4,23p.p.
SEKCJA N	 7,20%	 5,47%	↓ -1,74p.p.
SEKCJA O	 0,98%	 0,72%	→ -0,27p.p.
SEKCJA P	 3,97%	 7,96%	↑ 3,99p.p.
SEKCJA Q	 1,71%	 3,27%	↗ 1,56p.p.
SEKCJA R	 1,20%	 0,68%	→ -0,52p.p.
SEKCJA S	 4,99%	 1,98%	↓ -3,01p.p.

## PODREGION M. ST. WARSZAWA

Miasto stołeczne Warszawa wyróżnia się nieco na tle innych podregionów Mazowsza, jeśli chodzi o branże, w jakich jest największy popyt na zawody. Mimo iż ogółem dominujący jest nadal handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G), nieco większy niż w innych podregionach odsetek ofert dotyczy działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (8%), a także związanej z informacją i komunikacją (11%) oraz działalności w zakresie usług administrowania i wspierającej (7%). W przypadku ogłoszeń pochodzących z bazy powiatowych urzędów pracy, na szczególną uwagę zasługuje wysoki odsetek ofert w sektorze edukacji (36%).

## PODREGION RADOMSKI

Podregion radomski charakteryzuje wysoka dominacja ofert pracy z sektora handlu, co w szczególności dotyczy ogłoszeń zamieszczanych w publikatorach. W obu źródłach ogłoszeń natomiast relatywnie większy jest udział ofert od pracodawców działających w branży budowlanej (11% ofert z PUP i 14% z publikatorów). Duże znaczenie w tym podregionie ma także przetwórstwo przemysłowe, gdzie popyt na pracowników zgłaszano w 21% ofert pochodzących z PUP oraz 20% ogłoszeń zamieszczanych w publikatorach. Bardzo niewielki był natomiast udział rolnictwa, branży komunikacyjnej i informacyjnej czy działalności administracyjnej.

## PODREGION WARSZAWSKI WSCHODNI

Bardzo duże znaczenie w podregionie warszawskim wschodnim przypisuje się branży przemysłowej, zarówno w przypadku ogłoszeń zamieszczanych w PUP, jak i publikatorach (odpowiednio 26% i 30%). Nieco mniejszy udział miała branża handlowa (18% w porównaniu do 23% w województwie). Na uwagę zasługuje wyższy, niż przeciętnie na Mazowszu, odsetek ofert od pracodawców prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (11%), a także sektor edukacyjny.

## PODREGION WARSZAWSKI ZACHODNI

Podregion warszawski zachodni to część Mazowsza, w której zdecydowanie dominuje popyt na pracowników w branży handlowej (32%). Podregion ten charakteryzuje również wysoki udział ofert z branży przemysłowej, z tym że dotyczy to jedynie ofert zamieszczanych w publikatorach – 25%. Podobnie jak w podregionie warszawskim wschodnim, zainteresowanie zatrudnianiem pracowników obserwowane jest tu także w branży związanej z usługami hotelarskimi i gastronomią.



### PODREGION CIECHANOWSKI

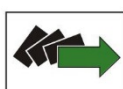
Charakterystyczne dla podregionu ciechanowskiego jest występowanie bardzo dużego odsetka ogłoszeń w branży przemysłowej. Pracowników w tym sektorze poszukiwano w 30% ofert zamieszczanych w PUP i 23% ofert pojawiających się w publikatorach. Podregion ten zdecydowanie wyróżnia także duże zainteresowanie na pracowników branży związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniami, znacząco odbiegające od średniej dla województwa (17% ofert pracy). Oprócz znacznego udziału handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych, w ofertach zgłaszanych przez powiatowe urzędy pracy nie brakuje ogłoszeń z branży budowlanej (8%).

### PODREGION PŁOCKI

Podregion płocki jest charakterystyką zbliżony do podregionu ciechanowskiego, choć proporcje udziału dwóch najważniejszych branż są odwrócone. W podregionie płockim dominują ogłoszenia z branży handlowej (21%), zaraz po niej najczęściej poszukuje się pracowników w przemyśle (17%). Na uwagę zasługuje także znaczący udział działalności ubezpieczeniowej i finansowej, a także związanej z hotelarstwem i gastronomią, przy czym w obu wypadkach zdecydowany prym w tej kwestii wiodą publikatory. Choć odsetek ofert z sektora rolniczego nie jest znaczący (4%), to jest on wyższy niż przeciętnie w województwie.

### PODREGION OSTROŁĘCKI

W tym podregionie występuje bardzo wysoki na tle innych podregionów udział branży przemysłowej, co w szczególności zauważalne jest wśród ofert pochodzących z publikatorów (41%). Oprócz dominującej w całym województwie branży handlowej, większy niż przeciętnie odsetek ogłoszeń dotyczył stanowiska pracy w sektorze edukacji, przy czym w ogłoszeniach pochodzących z PUP stanowił aż 16%. Liczący się odsetek ofert z publicznych służb zatrudnienia dotyczył również ogłoszeń związanych z administracją publiczną i obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi (10% ofert z PUP). Marginalne znaczenie miały tu takie dziedziny, jak działalność związana z kulturą czy działalność profesjonalna i naukowa.



## PODREGION SIEDLECKI

Podregion siedlecki to obszar, na którym mamy do czynienia z największym udziałem ofert z sektora rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (5%), a także wyższym niż przeciętnie w województwie udziałem ofert z branży transportowej i gospodarki magazynowej (7%). Duże znaczenie ma na tym terenie, nie licząc przemysłu i handlu, także branża budowlana (8% ofert). W ofertach pojawiających się w publikatorach wyróżnia się natomiast odsetek ofert dotyczących pracy w sektorze związanym z ubezpieczeniami i działalnością finansową (15%). Niższe znaczenie niż na całym Mazowszu ma komunikacja i informacja czy działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.





Tabela 3. Oferty pracy według branży i źródła w podziale na podregiony.

SEKCJA	WOJEWÓDZTWO		M. WARSZAWA		RADOMSKI		WARSZAWSKI WSCHDNI		WARSZAWSKI ZACHODNI		CIECHANOWSKI		PŁOCKI		OSTROŁĘCKI		SIEDLECKI	
	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.
A	2,20%	0,30%	0,00%	0,20%	0,20%	0,50%	2,40%	0,00%	1,90%	0,00%	7,30%	0,00%	4,70%	2,40%	3,40%	1,80%	6,20%	0,00%
B	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	0,30%	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
C	2,70%	20,70%	2,80%	3,60%	21,20%	19,50%	26,10%	30,10%	6,20%	25,20%	29,70%	23,00%	18,20%	10,70%	2,70%	41,20%	17,50%	30,50%
D	0,10%	0,50%	0,00%	1,00%	0,30%	0,10%	0,20%	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	3,50%	0,00%	3,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,70%
E	1,00%	0,90%	2,20%	0,60%	0,30%	1,30%	1,40%	0,50%	0,40%	0,70%	0,00%	3,50%	1,20%	0,00%	1,10%	3,00%	0,30%	0,00%
F	8,70%	4,80%	7,80%	3,60%	10,70%	14,30%	10,90%	3,40%	7,20%	2,30%	8,10%	1,40%	7,60%	9,50%	10,40%	3,60%	9,40%	2,20%
G	24,50%	22,50%	5,60%	16,10%	27,60%	42,70%	17,70%	17,70%	49,70%	26,80%	13,70%	20,30%	20,00%	25,10%	21,30%	11,40%	18,10%	15,90%
H	3,70%	3,80%	1,70%	3,60%	2,90%	1,50%	4,10%	1,80%	3,40%	6,60%	1,80%	0,70%	5,00%	4,80%	6,00%	4,20%	7,00%	5,70%
I	6,10%	7,60%	5,60%	7,90%	7,90%	0,60%	6,40%	11,50%	6,10%	9,20%	6,20%	9,70%	8,50%	4,20%	2,70%	6,50%	4,30%	7,10%
J	0,70%	6,70%	1,70%	1,90%	0,30%	4,00%	0,20%	0,90%	0,60%	2,90%	0,90%	3,60%	0,30%	2,40%	0,00%	1,20%	0,30%	5,10%
K	1,80%	9,70%	2,80%	5,10%	1,10%	7,00%	2,10%	7,00%	1,30%	3,00%	0,90%	28,70%	2,00%	16,70%	3,30%	10,90%	1,20%	4,70%
L	0,70%	1,40%	1,70%	2,50%	0,50%	1,30%	0,20%	1,20%	0,30%	0,10%	0,00%	0,00%	0,90%	1,20%	0,50%	0,00%	0,20%	0,00%
M	3,70%	4,90%	1,70%	9,40%	4,90%	0,00%	0,40%	1,70%	4,20%	2,10%	0,00%	0,70%	5,30%	2,40%	3,80%	3,60%	7,70%	1,50%
N	5,00%	5,60%	6,10%	7,30%	4,60%	4,10%	3,50%	3,60%	7,60%	5,50%	1,80%	0,70%	4,10%	1,20%	1,10%	3,00%	2,60%	5,60%
O	3,30%	0,00%	3,90%	0,00%	0,90%	0,00%	3,90%	0,00%	1,30%	0,00%	0,90%	0,00%	5,30%	0,00%	9,70%	0,00%	5,10%	0,00%
P	3,90%	6,30%	36,10%	4,80%	4,00%	1,50%	11,00%	3,60%	5,40%	7,90%	9,70%	0,70%	5,00%	2,40%	16,30%	7,20%	8,60%	3,50%
Q	6,90%	2,20%	3,90%	1,50%	5,30%	1,40%	6,80%	2,80%	1,90%	3,90%	9,80%	0,70%	5,80%	1,20%	7,60%	1,20%	5,50%	2,10%
R	0,80%	0,60%	1,10%	0,00%	0,80%	0,00%	0,50%	3,00%	0,40%	0,60%	0,00%	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	2,40%	3,30%
S	4,10%	1,40%	5,60%	0,80%	6,40%	0,00%	2,00%	1,10%	2,00%	3,20%	9,10%	2,80%	5,60%	2,40%	0,00%	1,20%	3,60%	2,00%

A - ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO

B - GÓRNICITWO I WYDOBYWANIE

C - PRZEIWRÓSTWO PRZEMYSŁOWE

D - WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH

E - DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ

F - BUDOWNICTWO

G - HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE

H - TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA

I - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI

J - INFORMACJA I KOMUNIKACJA

K - DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA

L - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI

M - DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

N - DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

O - ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE

P - EDUKACJA

Q - OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

R - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ

S - POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA

T - GOSPODARSTWA DOMOWE ZATRUDNIAJĄCE PRACOWNIKÓW; GOSPODARSTWA DOMOWE PRODUKUJĄCE WYROBY I ŚWIADZĄCE USŁUGI NA WŁASNE POTRZEBY

U - ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE



## 6.3. POSZUKIWANE ZAWODY

### POPYT NA ZAWODY

Analiza ogłoszeń zamieszczanych w publikatorach i powiatowych urzędach pracy wskazuje na duże zainteresowanie pracodawców pracownikami usług oraz sprzedawcami, co jest spójne z dominacją branży handlowej w strukturze branżowej Mazowsza. Pracownicy ci poszukiwani są w 23% ogłoszeń, równomiernie rozkładając się na oba źródła informacji. Na mazowieckim rynku pracy obserwowany jest również duży popyt na robotników przemysłowych i rzemieślników – tego typu stanowisk dotyczyła blisko jedna piąta ogłoszeń (18%). 15% ofert kierowanych było do pracowników przy pracach prostych, a 12% do różnego rodzaju specjalistów. Podobny odsetek to ogłoszenia, w których poszukiwani byli pracownicy w charakterze operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi to stanowiska, na które poszukiwano kandydatów do pracy w mniej niż jednym na dziesięć ogłoszeń. Jednocześnie opisana struktura zawodów nie różnicuje się zasadniczo między rodzaj publikatora.

Wykres 9. Poszukiwane zawody w województwie w podziale na źródło oferty.

ZAWODY	WOJEWÓDZTWO			
	RAZEM	PUP	PUBL.	
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY	278	2,3%	1,4%	2,6%
SPECJALIŚCI	1390	12,3%	9,0%	13,4%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	1626	9,1%	10,0%	8,8%
PRACOWNICY BIUROWI	1518	8,4%	11,0%	7,6%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	3604	22,5%	23,8%	22,0%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	101	0,3%	0,7%	0,2%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	3415	18,5%	18,8%	18,4%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2264	11,5%	7,9%	12,6%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	2565	15,1%	17,6%	14,4%



















## ZMIANY W POSZUKIWANYCH ZAWODACH

Jakie zmiany obserwowane są na terenie Mazowsza w porównaniu do poprzedniego pomiaru? Największy wzrost obserwowany jest w przypadku popytu na robotników przemysłowych i rzemieślników (+8,8 p.p.). Większy w porównaniu do poprzedniego pomiaru udział ofert dotyczy także operatorów maszyn i urządzeń (+5,6 p.p.) oraz pomocników przy pracach prostych (+3,8 p.p.). Może to wynikać ze znaczącego udziału ofert pochodzących z powiatowych urzędów pracy oraz zmian sezonowych.

Ujemna zmiana w porównaniu do okresu grudzień'2014-luty'2015 dotyczy zapotrzebowania na techników i średni personel (-6,7 p.p.), spadł również popyt na przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników oraz kierowników, a także specjalistów (-4,0 p.p.).

W zasadzie bez zmian pozostał popyt na pracowników biurowych i pracowników branży rolniczej

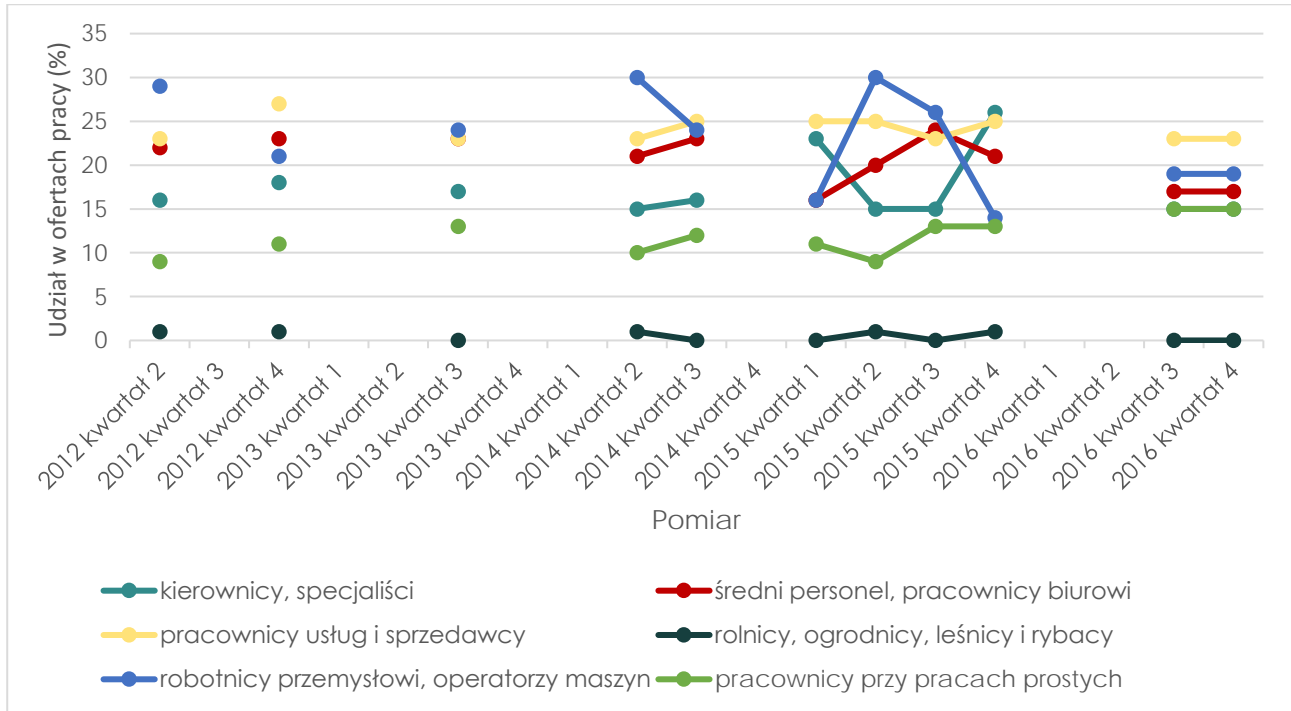
Wykres 10. Poszukiwane zawody w województwie – zmiana w stosunku do poprzedniego pomiaru.

ZAWODY	grudzień 2014-luty 2015	wrzesień-październik 2016	ZMIANA
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY	 6,8%	 2,3%	↓ -4,5p.p.
SPECJALIŚCI	 16,3%	 12,3%	↓ -4,0p.p.
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	 15,8%	 9,1%	↓ -6,7p.p.
PRACOWNICY BIUROWI	 8,9%	 8,4%	→ -0,5p.p.
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	 24,9%	 22,5%	↘ -2,4p.p.
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	 0,3%	 0,3%	→ 0,0p.p.
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	 9,7%	 18,5%	↑ 8,8p.p.
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	 5,9%	 11,5%	↗ 5,6p.p.
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	 11,3%	 15,1%	↗ 3,8p.p.

Jakie zmiany w popycie na poszczególne zawody widoczne są na przestrzeni lat? W trzecim oraz czwartym kwartale wzrasta zapotrzebowanie na sprzedawców i pracowników sektora usług – w analizowanym okresie popyt na te zawody również był najwyższy. W drugim kwartale roku obserwuje się wzrost udziału robotników

przemysłowych i operatorów maszyn, który spada w okresie zimowym. Podczas pomiaru w 2016 r. na znaczeniu zyskują także pracownicy przy pracach prostych, co zgodne jest w trendami dla III kwartału w poprzednich pomiarach. Profesje te podatne są na wahania sezonowe. Spadł natomiast popyt na średni personel i pracowników biurowych.

Wykres 11. Zmiany w zapotrzebowaniu na zawody – analiza trendów.



Warto przyrzeć się najbardziej poszukiwanym pracownikom na mazowieckim rynku pracy. Za najbardziej deficytowy zawód Mazowsza uznać należy **kierowców samochodów osobowych, dostawczych i motocykli**, wskazywany w 5,5% ofert pracy. Ważne znaczenie mają także zawody związane z handlem i obsługą klienta, takie jak: **sprzedawcy** (3,8%), **przedstawiciele handlowi** (3,7%), **doradcy klienta** (3,1%).

Wśród kolejnych najbardziej pożądaných zawodów znaleźli się pracownicy ochrony (osób i mienia), magazynierzy, pracownicy obsługi biurowej czy fryzjerzy (więcej niż po 2% wszystkich ofert). Duże zapotrzebowanie dotyczy także pracowników gastronomii – kucharzy (2,4%), pomocy kuchennych (1,6%), kelnerów (1,5%).

W pierwszej dwudziestce najczęściej wymienianych zawodów znaleźli się także robotnicy pomocniczy (w przemyśle przetwórczym, budowlanym oraz przy pracach wykończeniowych), murarze oraz pomoce biurowe, sprzątaczkę. Listę tych najważniejszych zawodów zamykają kasjerzy (1,1%), księgowi (1%) oraz pakowacze.

Tabela 4. Zawody pożąpane w województwie mazowieckim – TOP 20.

<b>POŻĄDANE ZAWODY</b>	<b>Odsetek</b>
KIEROWCY SAMOCHODÓW OSOBOWYCH, DOSTAWCZYCH I MOTOCYKLI	5,5%
SPRZEDAWCA	3,8%
PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY	3,7%
DORADCA KLIENTA	3,1%
PRACOWNICY OCHRONY OSÓB I MIENIA	2,9%
MAGAZYNIER	2,9%
POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	2,8%
KUCHARZ	2,4%
FRYZJER	2,2%
POMOC KUCHENNA	1,6%
KELNER	1,5%
POMOCNICZY ROBOTNIK W PRZEMYSŁE PRZETWÓRCZYM	1,4%
POMOCNICZY ROBOTNIK BUDOWLANY	1,3%
MURARZ	1,3%
POZOSTAŁE POMOCE, SPRZĄTACZKI BIUROWE I PODOBNE	1,2%
POZOSTALI ROBOTNICY BUDOWLANI ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH ( i pokrewni gdzie indziej nieklasyfikowani)	1,1%
KASJER HANDLOWY	1,1%
KSIĘGOWY	1,0%
PAKOWACZ RĘCZNY	1,0%

Wnioski płynące z analizy ofert pracy są spójne z wynikami badania realizowanego na zlecenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej pn. „Barometr zawodów”, stanowiącego prognozę zapotrzebowania na zawody w Polsce, poszczególnych województwach, jak również na poziomie poszczególnych powiatów<sup>9</sup>. Zgodnie z prognozami, do zawodów deficytowych w 2016 r. należeć mieli kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz spawacze, zaś według prognozy na rok 2017 w województwie brakować będzie również fryzjerów, kucharzy, kierowców autobusów oraz pielęgniarek i położnych<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Barometr zawodów 2016, Raport posumowujący badanie w województwie mazowieckim, Kraków 2015.

<sup>10</sup> www.barometrzwadodow.pl

Charakterystyka popytu na zawody w ujęciu podregionalnym pozwala dostrzec różnice w zapotrzebowaniu na poszczególne profesje w różnych częściach województwa.

### PODREGION M. ST. WARSZAWA

W Warszawie bardzo wysoki udział wśród wszystkich ogłoszeń miały oferty pracy nie tylko kierowane do pracowników usług i sprzedawców, ale także do specjalistów (18%), ukazujące się przede wszystkim w publikatorach. Wyższy niż średni dla Mazowsza był także popyt na przedstawicieli władz publicznych (4%). Rzadziej niż na całym Mazowszu zamieszczane były ogłoszenia publikowane przez pracodawców poszukujących operatorów i monterów maszyn i urządzeń (6%).

Na wyższym poziomie szczegółowości najczęściej poszukiwani byli sprzedawcy, pracownicy ochrony oraz pracownicy obsługi biurowej.

### PODREGION RADOMSKI

W podregionie radomskim zdecydowanie dominowało zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślniczych, znacząco wyższe niż w przypadku średniej dla województwa. Zawodów tych dotyczy aż 25% ofert pracy. Wyższe było również zapotrzebowanie na operatorów i monterów maszyn oraz urządzeń, stanowiące 15% kierowanych do mieszkańców tego podregionu ogłoszeń. Wśród ofert zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy prym wiodły te, w których poszukiwano sprzedawców i pracowników usług (23%).

Częściej niż w pozostałych lokalizacjach, zapotrzebowanie dotyczyło zawodów cieśli, monterów ociepleń budynków, operatorów sprzętu ciężkiego, operatorów koparki, techników farmaceutów oraz techników dentystycznych.

### PODREGION WARSZAWSKI WSCHODNI

W podregionie warszawskim wschodnim widoczne jest ogółem duże zapotrzebowanie na pracowników usług oraz sprzedawców (25%), a także robotników przemysłowych i rzemieślniczych. Rzadziej poszukiwano przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, jak również specjalistów.

Znamienna i wyróżniająca się na tle pozostałych podregionów Mazowsza była liczba ogłoszeń kierowanych do kierowców samochodów (w tym przede wszystkim ciężarowych), gdzie zawód ten należy do najbardziej deficytowych. Relatywnie często, oprócz zawodów związanych z obsługą konsumenta, poszukiwano tu także magazynierów, kucharzy, pomocników w przetwórstwie przemysłowym.



## PODREGION WARSZAWSKI ZACHODNI

W podregionie warszawskim zachodnim wyższy, niż w większości podregionów, jest udział ofert pracy, w których poszukuje się specjalistów (11%), a także pracowników biurowych – analogiczny odsetek. Wśród ofert pochodzących z baz danych publicznych służb zatrudnienia obserwowany jest znaczący udział ogłoszeń kierowanych do pracowników przy pracach prostych (17%) oraz techników i średniego personelu (15%).

Przyglądając się konkretnym pracownikom poszukiwanym przez powiatowe urzędy pracy w tym podregionie, na uwagę zasługuje duży odsetek przedstawicieli handlowych (9,9%), a także techników-handlowców, magazynierów i, częściej niż w innych podregionach województwa, tłumaczy (2%). Oferty pracy w podregionie często kierowane są też do kierowców, pracowników ochrony, pakowaczy, fryzjerów oraz pracowników branży gastronomicznej (kelnerów, pomocy kuchennych).

## PODREGION CIECHANOWSKI

Ogromny deficyt w podregionie ciechanowskim dotyczy kierowców samochodów ciężarowych, których wymienia się w 26% ofert publikowanych w drukowanych gazetach i portalach internetowych (15%). Jak w całym województwie, poszukuje się tu sprzedawców oraz przedstawicieli handlowych i magazynierów. Wśród ofert publikowanych przez prasę i portale często pojawia się zapotrzebowanie na kucharzy. Na uwagę zasługuje wyższy, niż w innych podregionach, udział ofert dla kierowców ciągników siodłowych, pojawiają się także częściej ogłoszenia dla mechaników samochodowych.


## PODREGION PŁOCKI

W podregionie płockim uwagę przykuwa wyższe, niż przeciętnie w województwie, zainteresowanie pracodawców pozyskaniem spawaczy (9% ogłoszeń pochodzących z publikatorów). Nieco częściej poszukiwani są także technicy prac biurowych, monterzy (w tym systemów rurociągowych). Wciąż dominują jednak sprzedawcy, jak również kierowcy pojazdów samochodowych.

Wśród ofert pracy pochodzących z publikatorów, w podregionie płockim ogromny udział mają robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, stanowiący aż 43%.

## PODREGION OSTROŁĘCKI

Jedna czwarta ofert pracy, zarówno biorąc pod uwagę publikatory, jak i bazę ofert pochodzącą z powiatowych urzędów pracy, w podregionie ostrołęckim dotyczy



przedstawicieli robotników przemysłowych i rzemieślników. Na drugim miejscu pod względem zainteresowania pracodawców stoją pracownicy usług i sprzedawcy, a następnie operatorzy maszyn i monterzy.

Pracodawcy poszukują przede wszystkim kandydatów do pracy jako kierowców samochodów osobowych i dostawczych, szczególnie widocznych wśród ogłoszeń pochodzących z publikatorów (13%). W podregionie tym widać wyraźne rozproszenie i zróżnicowanie pożądanych pracowników. Nieco częściej niż w innych podregionach poszukiwani są zbrojarze, spedytorzy, mechanicy pojazdów samochodowych, cieśle, glazurnicy czy murarze.

### PODREGION SIEDLECKI

Podregion ten ma najwyższy spośród pozostałych obszarów udział zapotrzebowania na pracowników zatrudnionych w rolnictwie, ogrodnictwie, leśnictwie i rybactwie (1,6%). Mniejszy popyt występuje tu natomiast na specjalistów czy pracowników przy prostych pracach. Jeśli chodzi o oferty pracy w konkretnych zawodach zgłaszane w publikatorach, podregion siedlecki charakteryzuje znaczący odsetek ofert pracy kierowanych do kierowców samochodów osobowych i ciężarowych (11%), przedstawicieli handlowych i doradców klienta (po 9%). Zapotrzebowanie dotyczy także takich osób, jak kierowcy ciągnika siodłowego czy magazynierzy. Brakuje także kucharzy i pracowników obsługi biurowej.



Tabela 5. Poszukiwane zawody według źródła w podziale na podregiony.

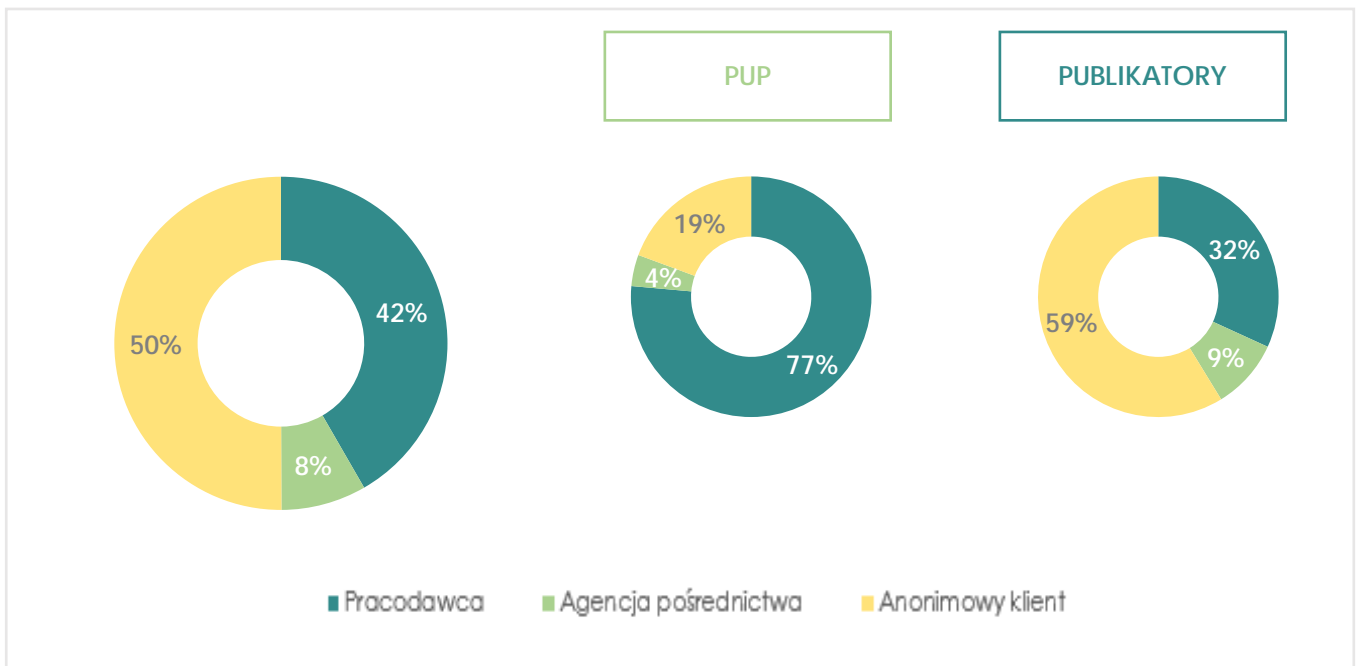
	M. WARSZAWA		RADOMSKI		WARSZAWSKI WSCHODNI		WARSZAWSKI ZACHODNI		CIECHANOWSKI		PŁOCKI		OSTROŁĘCKI		SIEDLECKI	
	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.	PUP	PUBL.
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	1,5%	4,8%	1,2%	0,9%	1,8%	1,5%	1,6%	1,5%	1,0%	1,1%	0,6%	0,7%	1,0%	1,0%	0,8%	4,4%
SPECJALIŚCI	10,7%	20,5%	6,6%	10,1%	5,9%	9,9%	9,2%	10,6%	5,9%	3,8%	7,8%	5,7%	7,8%	6,4%	9,9%	5,8%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	9,5%	9,5%	9,7%	11,7%	5,4%	7,1%	14,7%	7,1%	7,9%	6,8%	10,7%	5,7%	9,2%	6,6%	8,4%	14,8%
PRACOWNICY BIUROWI	11,3%	8,1%	10,6%	3,4%	10,3%	6,0%	10,3%	10,4%	10,8%	4,9%	13,2%	3,7%	9,4%	5,0%	12,7%	6,5%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	26,5%	20,0%	22,7%	15,4%	21,4%	26,2%	24,8%	25,4%	19,2%	22,3%	21,0%	17,2%	19,8%	19,2%	20,7%	24,6%
ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY	0,2%	0,0%	0,5%	0,1%	0,6%	0,0%	0,4%	0,4%	2,6%	0,4%	1,2%	0,4%	1,1%	0,1%	2,3%	0,2%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	15,6%	16,4%	24,5%	25,5%	25,1%	18,4%	14,5%	16,8%	23,2%	18,3%	18,7%	42,8%	25,2%	24,7%	21,6%	13,4%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	4,5%	6,0%	10,2%	17,7%	10,8%	16,1%	8,0%	13,1%	9,8%	31,0%	10,5%	12,5%	12,3%	22,1%	11,3%	20,5%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	20,1%	14,6%	13,9%	15,1%	18,7%	14,7%	16,6%	14,4%	19,7%	11,3%	16,2%	11,3%	14,2%	14,9%	12,3%	9,8%

## 6.4. CHARAKTERYSTYKA PRACODAWCÓW OFERUJĄCYCH PRACĘ

Pod uwagę wzięto rodzaj podmiotu zgłaszającego oferty pracy, zarówno w powiatowych urzędach pracy, jak i publikatorach. Spośród ofert, które ukazały się na terenie województwa mazowieckiego, nieco większa liczba ofert zgłoszona była przez anonimowych klientów niż konkretnych pracodawców (kolejno 50% i 42%). Blisko co dziesiąta oferta pracy zgłaszana była przez agencje pośrednictwa pracy (8%).

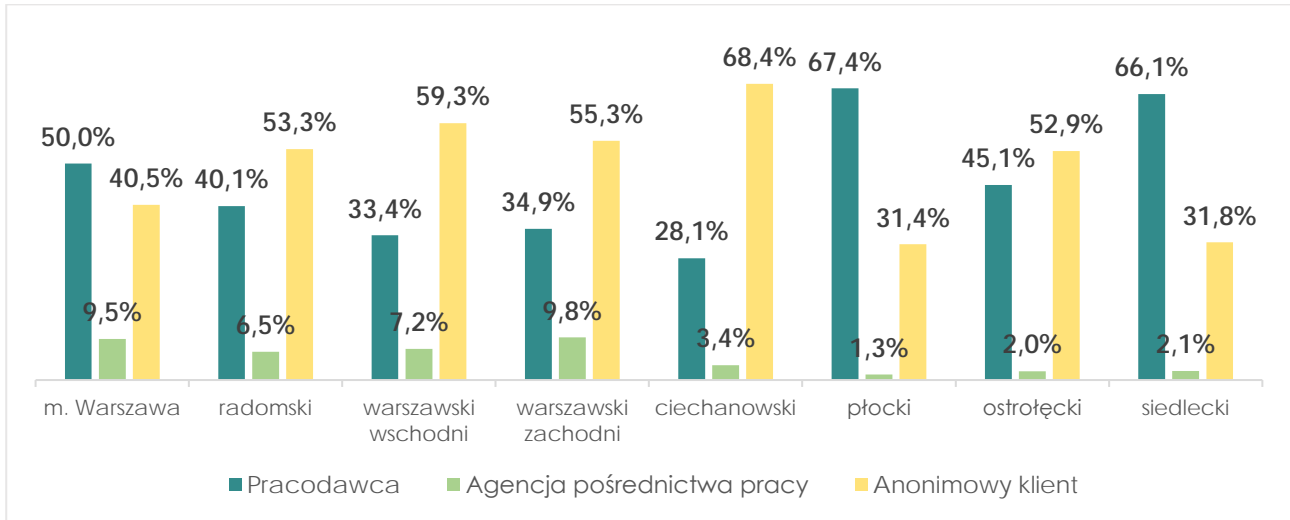
Rozkłady te różniły się w zależności od rodzaju źródła – w przypadku ofert publikowanych przez powiatowe urzędy pracy dominowały oferty zamieszczane przez pracodawców (77%), zaś w przypadku publikatorów – oferty składane przez anonimowych klientów (59%). W tych drugich marginalnie wyższy udział miały także agencje pośrednictwa pracy (9%).

Wykres 12. Odsetek ofert pracy w podziale na rodzaj podmiotu zgłaszającego ofertę.



Analiza w podziale na podregiony województwa mazowieckiego wskazuje na znacznie wyższy udział ogłoszeń, w których oferentem był określony pracodawca w podregionach: płockim (67%) i siedleckim (66%). Z kolei w podregionach: ciechanowskim, ostrołęckim, warszawskim zachodnim i radomskim ponad połowa ofert pochodziła od anonimowych klientów (kolejno 69%, 60%, 53% i 53%). Podregion warszawski zachodni oraz m.st. Warszawa charakteryzowały się nieco wyższym, niż pozostałe lokalizacje, udziałem ofert pochodzących od agencji pośrednictwa pracy – blisko jedna na dziesięć ofert (ok.10%).

Wykres 13. Odsetek ofert pracy w podziale na rodzaj podmiotu zgłaszającego ofertę według podregionu.



## 6.5. WYMAGANIA PRACODAWCÓW

W tej części raportu przedstawiono zawarte w ofertach pracy wymagania pracodawców względem przyszłych pracowników. Dotyczą one zarówno pożądaných kompetencji (cech „miękkich” i umiejętności), jak i kwalifikacji – wymaganych licencji, ukończonych kursów czy uprawnień zawodowych. Wymagania pracodawców analizowane zostały również pod kątem pożądaných cech demograficznych (płeć i wiek), profilu wykształcenia czy doświadczenia.

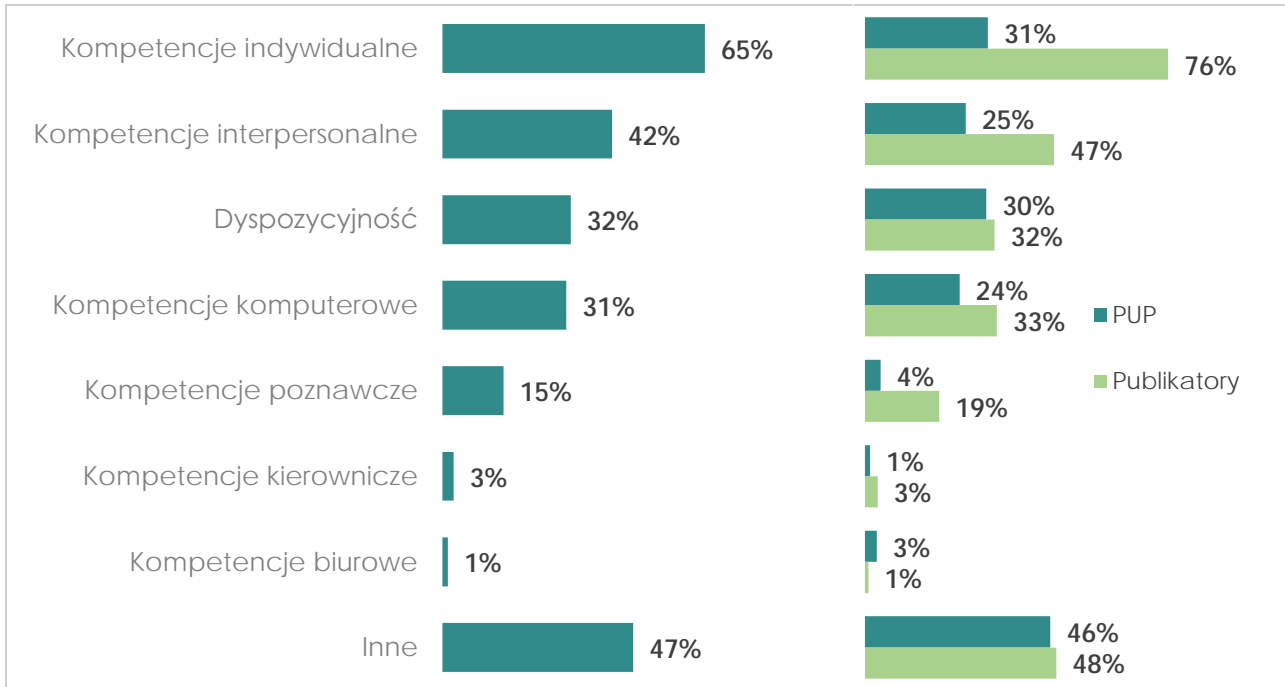
### KOMPETENCJE

Bez względu na rodzaj oczekiwanych kompetencji, wymóg posiadania pewnego rodzaju cech i umiejętności wskazano w czterech na dziesięć ofert (40%), przy czym równie często informacje takie pojawiały się w publikatorach, co w ofertach publikowanych przez urzędy pracy.

Biorąc pod uwagę rodzaj pożądaných kompetencji, przeważające były indywidualne cechy kandydatów, zawarte w 65% ofert, w czym aż w 76% ofert pojawiających się w publikatorach i 31% ofert z powiatowych urzędów pracy. Drugie w kolejności były zdolności interpersonalne, wskazywane w ponad czterech na dziesięć zamieszczanych ofert (42%) – ponownie znacznie częściej przywiązywali do nich wagę pracodawcy decydujący się na zamieszczenie oferty pracy na portalach internetowych czy prasie drukowanej niż korzystający z pośrednictwa PUP. Na trzecim miejscu pod względem znaczenia znalazła się dyspozycyjność, niemal *ex aequo* z kompetencjami komputerowymi (31%). Miały one zbliżone znaczenie, niezależnie od analizowanego źródła oferty, choć te drugie po raz kolejny dalej widziane były w ofertach ukazujących się w publikatorach.

Mniejszy nacisk w treści ogłoszeń kładziono na kompetencje poznawcze (znacznie ważniejsze wśród ofert z publikatorów), zaś zupełnie marginalne znaczenie miały zdolności kierownicze i biurowe. Niski udział kompetencji zarządczych może świadczyć o innym sposobie rekrutacji pracowników na stanowiska menadżerskie i zarządcze. Duże znaczenie przywiązywano też innym cechom kandydatów, co szerzej opisane zostanie w dalszej części rozdziału.

Wykres 14. Pożądane kompetencje w podziale na rodzaj kompetencji i źródło oferty (n=7116).



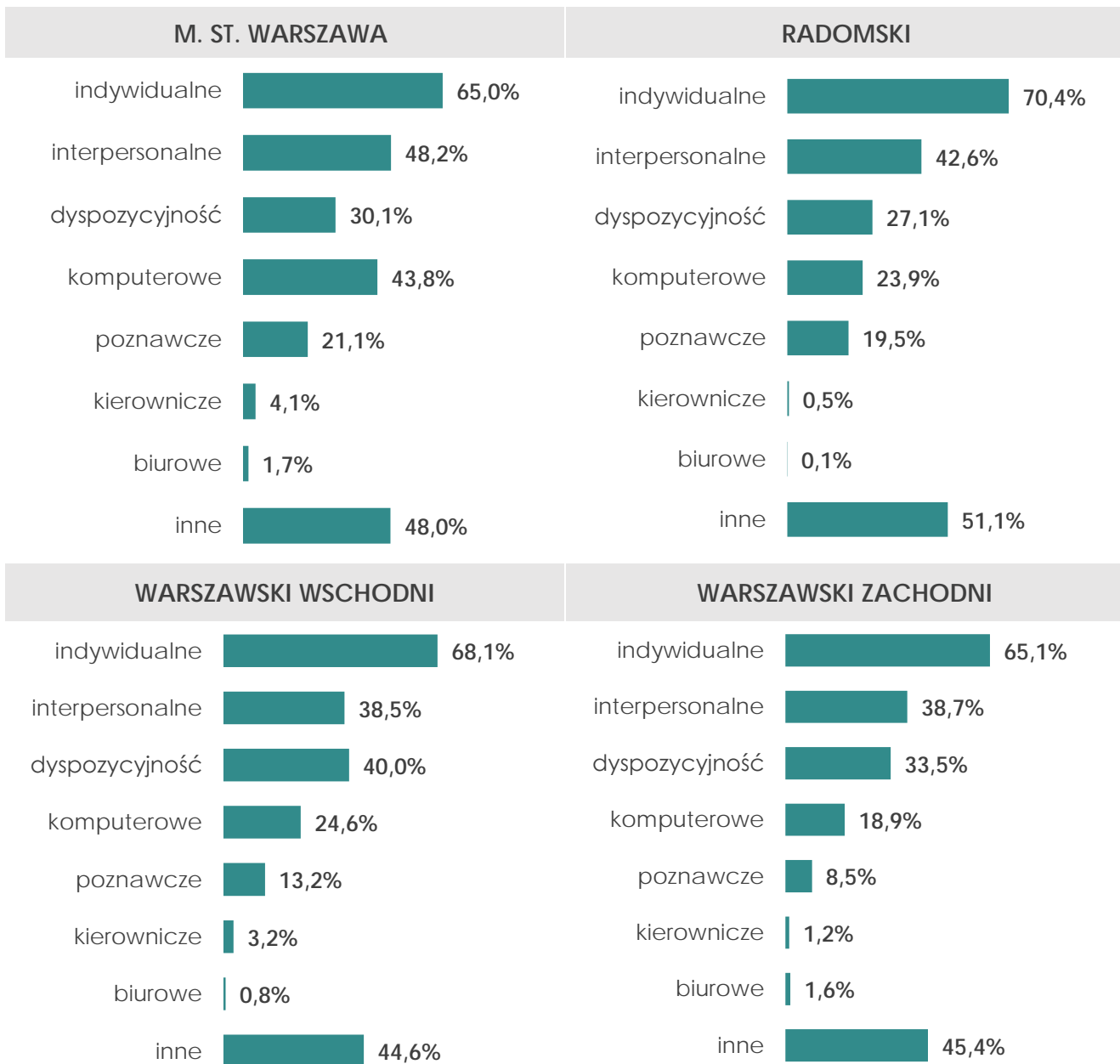
Waga poszczególnych grup kompetencji różni się w zależności od analizowanego podregionu województwa warszawskiego.

W mieście stołecznym Warszawie, oprócz indywidualnych kompetencji kandydata (oznaczających indywidualny stosunek do pracy), duże znaczenie przypisuje się zdolnościom interpersonalnym (48%), co wiąże się z zespołowym charakterem pracy w wielu profesjach. Znacznie częściej, niż w innych podregionach, wymaga się od pracowników umiejętności komputerowych, przy czym zwykle dotyczą one zaawansowanej obsługi programów (44%).

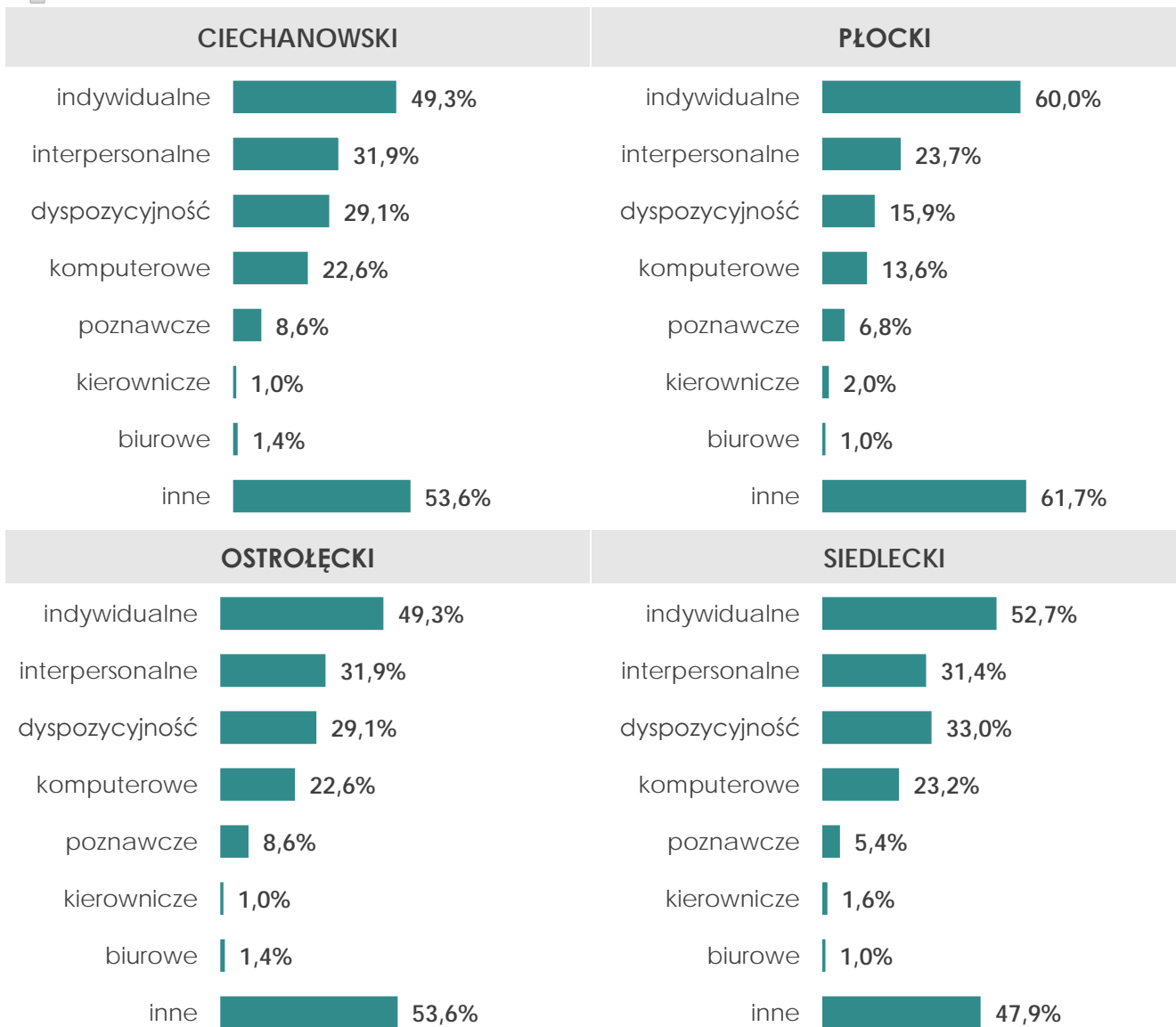
W podregionie radomskim zdecydowanie największe znaczenie przypisuje się indywidualnym cechom charakteru pracowników – kompetencje indywidualne pojawiają się w siedmiu na dziesięć ofert. W porównaniu z innymi podregionami (za wyjątkiem Warszawy), relatywnie wyższy nacisk kładzie się na kompetencje poznawcze związane z kreatywnym, analitycznym myśleniem i umiejętnością wyciągania wniosków – 20%.

Jeśli chodzi o podregion warszawski wschodni, to na uwagę zasługuje wysoki odsetek ofert, w których nacisk stawiany jest na dyspozycyjność przyszłych kandydatów do pracy. Jest to dla pracodawców nieco ważniejsze niż zdolności interpersonalne aplikujących. W podregionie warszawskim zachodnim zdecydowanie dominują kompetencje indywidualne, następnie interpersonalne i poznawcze.

Wykres 15. Grupy pożądaných kompetencji w poszczególnych podregionach.



W regionie płockim zdecydowanie największą wagę przypisuje się kompetencjom indywidualnym (60%), choć na uwagę zasługują też inne, dodatkowe cechy. Pozostałe podregiony, to jest podregion ostrołęcki i siedlecki (stanowiące wcześniej jeden podregion) oraz ciechanowski posiadają bardzo zbliżoną charakterystykę, jeśli chodzi o pożądaną grupę kompetencji. Co więcej, istotność poszczególnych kompetencji ma tu najbardziej zbliżony rozkład, co oznacza największą kompleksowość w zakresie pożądaných u kandydatów umiejętności czy cech – czy to w pojedynczej ofercie, czy na terytorium podregionu.



Warto bardziej szczegółowo przyjrzeć się wymaganiom od kandydatów kompetencjom, jakie znalazły się w ramach wymienionych grup.

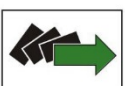
## KOMPETENCJE KOMPUTEROWE

Do kompetencji komputerowych, wymaganych w 31% ogłoszeń, zaliczana jest nie tylko sama obsługa komputera (z uwzględnieniem poziomu znajomości: podstawowego, średniozaawansowanego, zaawansowanego czy bez określenia stopnia znajomości), ale również praca z pakietem Microsoft Office (obsługa programów Word, Excel, Power Point itp.), obsługa specjalistycznych programów branżowych czy języków programowania.

Najczęściej wskazywaną umiejętnością komputerową była umiejętność obsługi pakietu MS Office. Informacja ta widniała w 54% ogłoszeń, częściej na portalach internetowych i drukowanych niż w PUP-ach (59% w odniesieniu do 33%).

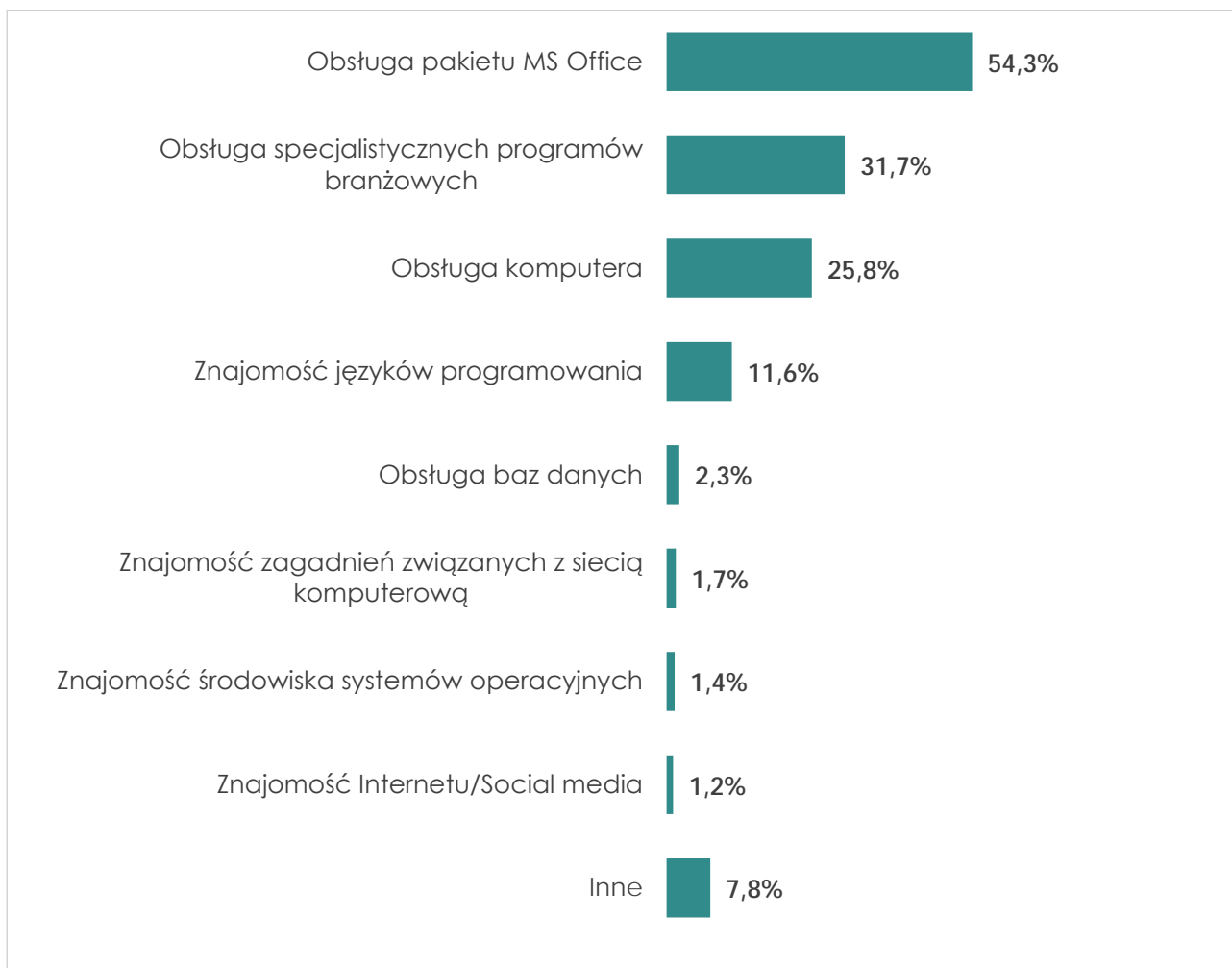
Druga pod względem znaczenia była umiejętność obsługi specjalistycznych programów branżowych, stanowiąca ponad 30% wszystkich kompetencji komputerowych, przy czym ten wymóg rozkładał się równomiernie między źródła publikacji.

Odwrotnie niż w przypadku znajomości Pakietu MS Office, proporcje między źródłami ofert rozkładały się w przypadku trzeciej co do istotności kompetencji, czyli samej umiejętności obsługi komputera, pojawiającej się w 26% ogłoszeń, w których kompetencje komputerowe były wymagane. Zdecydowanie częściej wymóg ten stawiano w przypadku ogłoszeń publikowanych przez urzędy pracy; rzadziej informacja ta pojawiała się w publikatorach (53% w porównaniu do 20% ogłoszeń w publikatorach).





Wykres 16. Pożądane kompetencje komputerowe.



Wśród innych kompetencji komputerowych, o mniejszym znaczeniu w skali Mazowsza, pojawiały się znajomość języków programowania (12%), obsługa baz danych (2,3%), zagadnień związanych z siecią komputerową czy znajomość środowiska systemów operacyjnych, a także social media/Internetu (mniej niż 2%).

### KOMPETENCJE BIUROWE

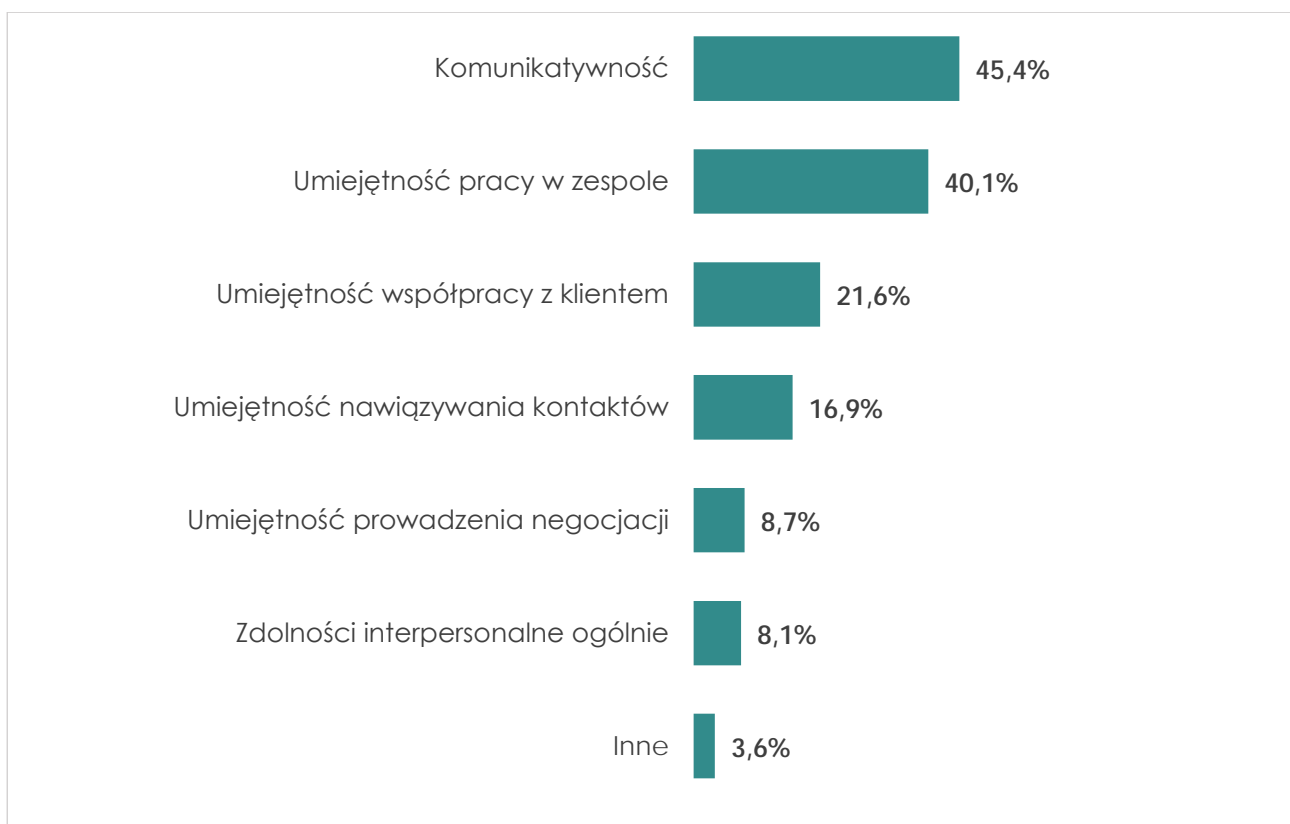
Pod pojęciem kompetencji biurowych kryje się umiejętność obsługi różnego rodzaju sprzętów biurowych, takich jak kserokopiarka, faks czy skaner. Na poziomie wojewódzkim wymogi odnośnie tego typu sprawności pojawiają się w 1,3% ofert, przy czym odsetek ten w zasadzie nie różni się w zależności od analizowanego podregionu ani źródła informacji.

## KOMPETENCJE INTERPERSONALNE

Jako kompetencje interpersonalne rozumie się wszelkiego rodzaju predyspozycje i cechy osobowościowe pracownika, które wpływają na jego zdolność do pracy z innymi osobami i nawiązywanie kontaktów. Kompetencje interpersonalne wspomniane zostały w 23% ogłoszeń. Jakie wymieniano najczęściej?

Za najważniejszą kompetencję uznano komunikatywność, która pojawiała się aż w 46% ogłoszeń wspominających o interpersonalnych cechach pracowników. Ważna była dla pracodawców także umiejętność pracy w zespole (40%), minimalnie częściej pojawiająca się w publikatorach niż powiatowych urzędach pracy (41% do 35%).

Wykres 17. Pożądane kompetencje interpersonalne.



Nieco mniejszy nacisk kładzono na umiejętność nawiązywania kontaktów oraz współpracy z klientem, pozyskiwania nowych kontrahentów i nawiązywania z nimi relacji – stanowiły one ok. 22% wymaganych kompetencji interpersonalnych. Podobny odsetek dotyczył umiejętności prowadzenia rozmów negocjacyjnych (8%).

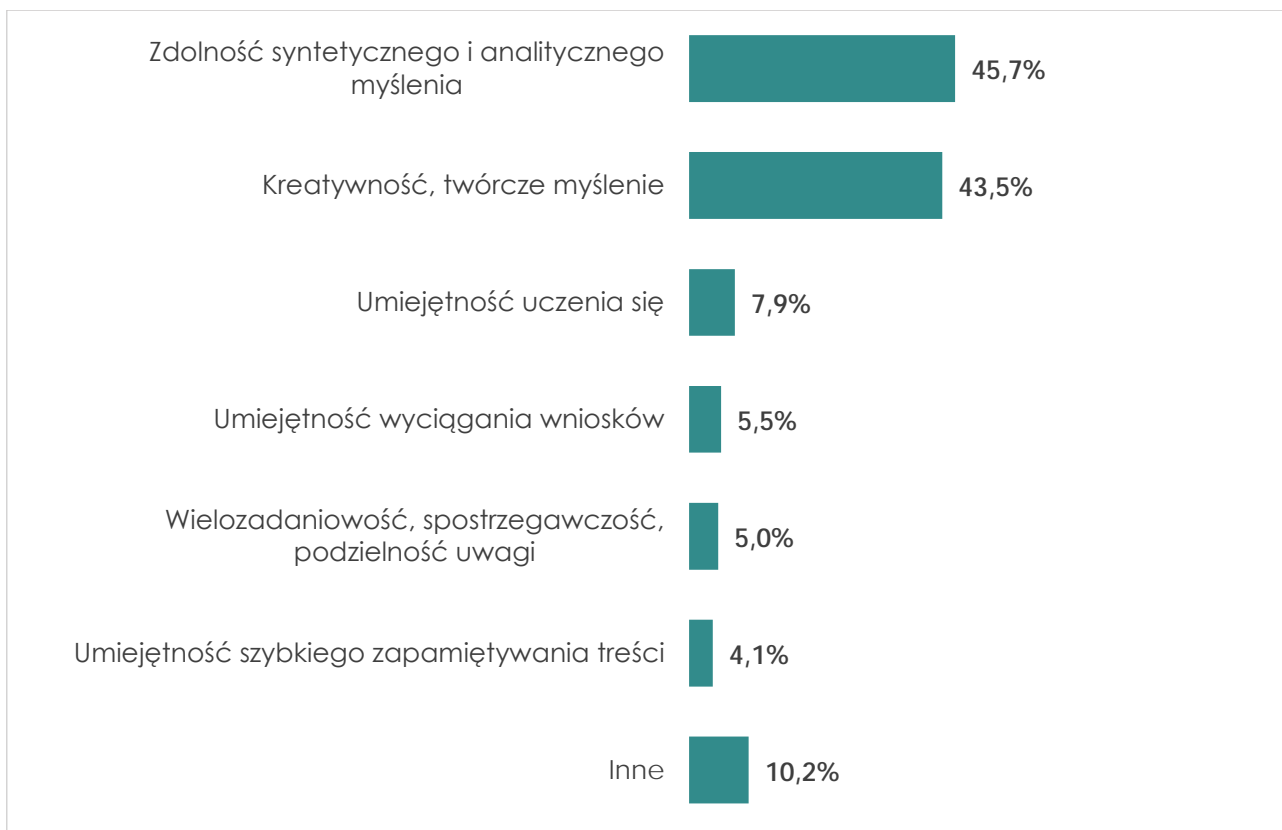
9% to ogłoszenia, w których pracodawcy nie precyzowali pożądanych przez kandydata cech, wskazując jedynie na ogólną kategorię kompetencji interpersonalnych.

## KOMPETENCJEJ POZNAWCZE

Jak definiowane są kompetencje poznawcze? Za Słownikiem Antropologii i Socjologii Kultury jest to „kulturowo uwarunkowana zdolność do klasyfikowania obiektów otaczającej rzeczywistości, umiejętność odczytywania zależności (np. związków przyczynowych) pomiędzy zjawiskami”<sup>11</sup>. Okazuje się, iż najbardziej cenione przez pracodawców są: umiejętność twórczego myślenia oraz zdolność syntezy i analizy informacji w toku rozumowania, a także kreatywność (kolejno 46 i 44%).

Pożądane kompetencje kandydata na rynku pracy to również umiejętność uczenia się (8%), zaś podzielność uwagi – wielozadaniowość i spostrzegawczość – wymieniane są na czwartym miejscu, jeśli chodzi o kompetencje poznawcze, niemal *ex aequo* z umiejętnością wyciągania wniosków (5%).

Wykres 18. Pożądane kompetencje poznawcze.



<sup>11</sup> M. Ziółkowski, Słownik Antropologii i Socjologii Kultury, Kompetencja poznawcza.

## KOMPETENCJE KIEROWNICZE

Kompetencje kierownicze można określić innymi słowami jako sprawne zarządzanie zasobami ludzkimi. Wymagane są one od osób na wyższych szczeblach w firmie, stąd ich udział w ogólnych wymogach pracodawców jest niski w porównaniu z pozostałymi umiejętnościami i cechami kandydatów.

Najważniejsze były dwie łączące się ze sobą cechy kandydatów, to jest umiejętność **zarządzania** oraz umiejętność **organizacji pracy zespołu** (kolejno 43% i 35%). Nie bez znaczenia w przypadku stanowisk managerskich jest też zdolność motywowania i inspirowania pracowników, jak również delegowania i rozdzielania zadań między współpracowników (5,7%).

Pod hasłem „umiejętności zarządcze” kryją się również takie pojęcia jak zarządzanie czasem (tu też własnym) czy zarządzanie projektami (17%).

Wykres 19. Pożądane kompetencje kierownicze.



## KOMPETENCJE INDYWIDUALNE

W treści wielu ogłoszeń zamieszczanych w źródłach informacji, częściej w publikatorach niż powiatowych urzędach pracy, pojawiało się nawiązanie do pożądanych cech kandydatów do pracy, przy czym odnosiły się one do jego indywidualnych cech charakteru. Kategoria ta była najbardziej zróżnicowana spośród wszystkich stawianych

pracownikom wymagań i obejmowała całe spectrum określeń. Na wykresie przedstawiono 10 najważniejszych kompetencji indywidualnych, jakich oczekują zatrudniający w województwie mazowieckim.

Najczęściej podkreślaną cechą jest po prostu zaangażowanie i chęć pracy – wskazywana jest ona w czterech na dziesięć ogłoszeń (40%). Druga pod względem istotności dla pracodawców jest dobra organizacja pracy (27%), a także samodzielność w działaniu oraz dokładność, skrupulatność i staranność (po 18%).

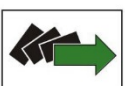
Dla mazowieckich pracodawców istotny jest entuzjazm w wykonywaniu pracy i pozytywne nastawienie do stawianych przed pracownikiem zadań (17%), jak również poczucie obowiązkowości i odpowiedzialności w powierzanej pracy (15%). Szanowana jest także odporność na stres i umiejętność pracy pod presją czasu (12%), kultura osobista (11%), zorientowanie na wspólny wynik (cel) – 10%. Pierwszą dziesiątkę najważniejszych kompetencji indywidualnych zamyka ambicja, determinacja i inicjatywa podejmowana ze strony pracowników (8%).

Wykres 20. Pożądane kompetencje indywidualne – TOP 10.

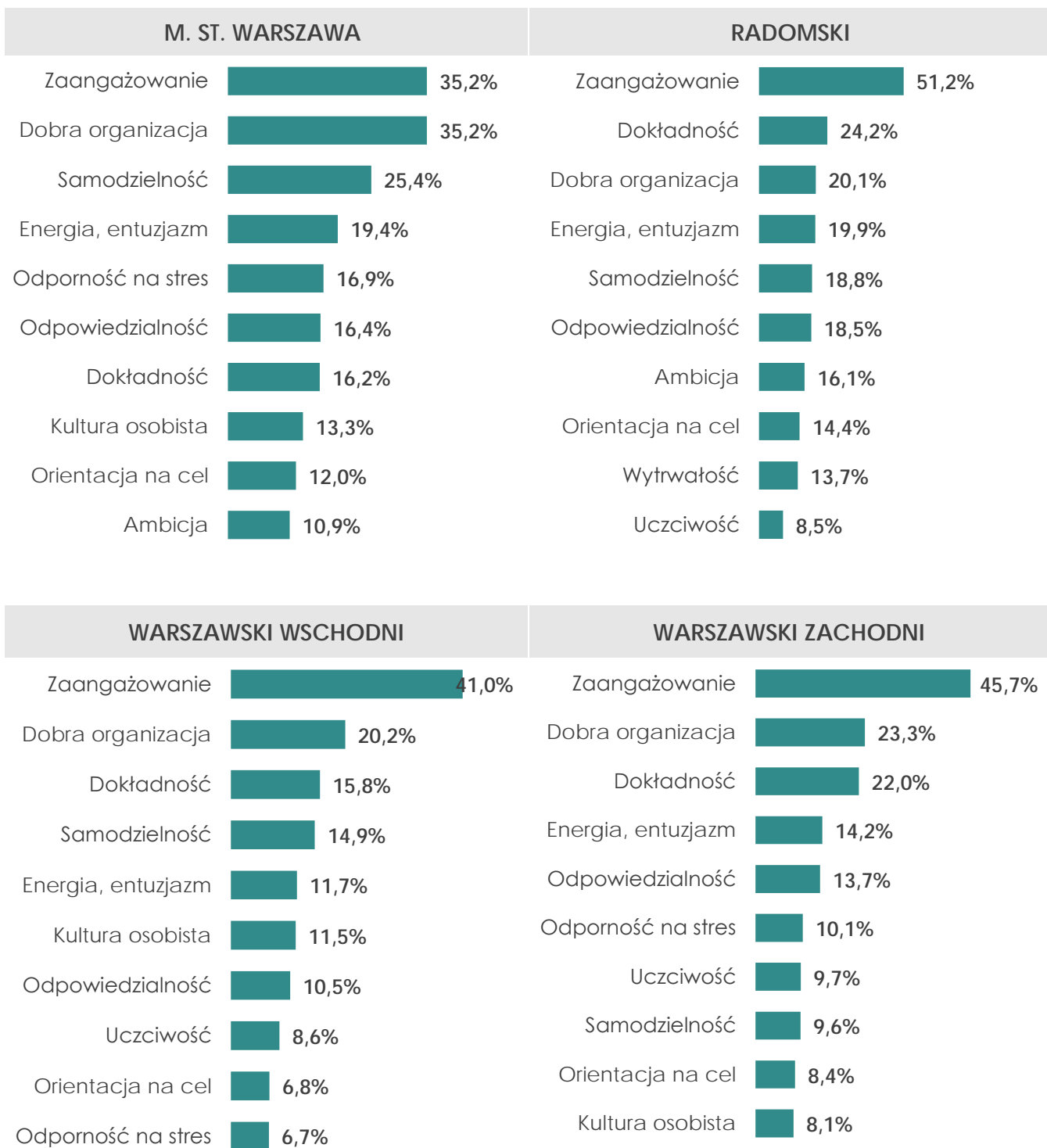


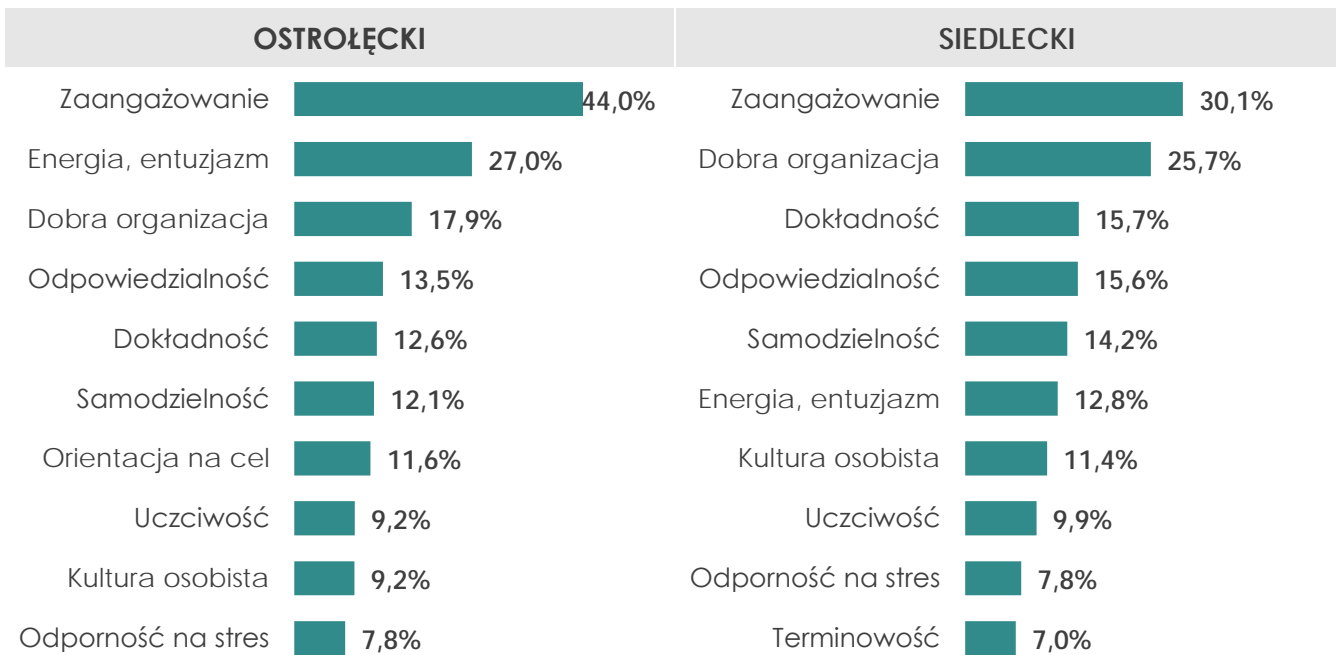
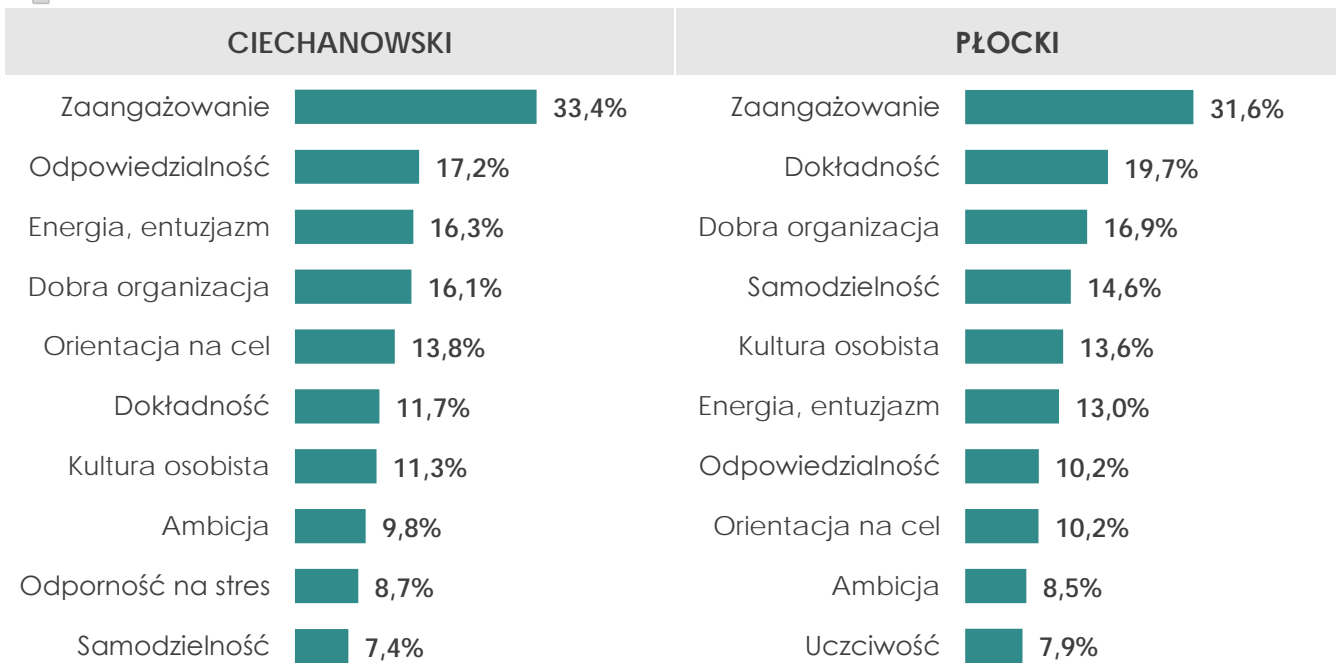
Jakie są najważniejsze kompetencje indywidualne w każdym z podregionów Mazowsza i czy podregiony różnią się między sobą w tym zakresie?

W każdym z podregionów zdecydowanie najbardziej ceni się u pracowników zaangażowanie, przy czym najbardziej doceniane jest ono w podregionie warszawskim zachodnim – aż 46% wskazań. Kolejna na tle wojewódzkim dobra organizacja pracy, w podregionie radomskim i płockim ustępuje dokładności (24% i 20%), a w ciechanowskim odpowiedzialności (17%), zaś w ostrołęckim entuzjasmowi i pozytywnej energii (27%). W Warszawie, nieco wyżej niż w pozostałych przypadkach, wskazywana jest odporność na stres (5. miejsce), zaś w podregionie siedleckim w pierwszej dziesiątce kompetencji pojawia się terminowość, niewystępująca w innych częściach województwa. W podregionie radomskim mowa natomiast o wytrwałości (14%), nieodnotowanej tak wysoko w innych podregionach. W analizie podregionalnej relatywnie często pojawia się także uczciwość oraz ambicja, które nie znalazły miejsca w pierwszej dziesiątce na poziomie wojewódzkim.



Wykres 21. Pożądane kompetencje indywidualne w podregionach – TOP 10.





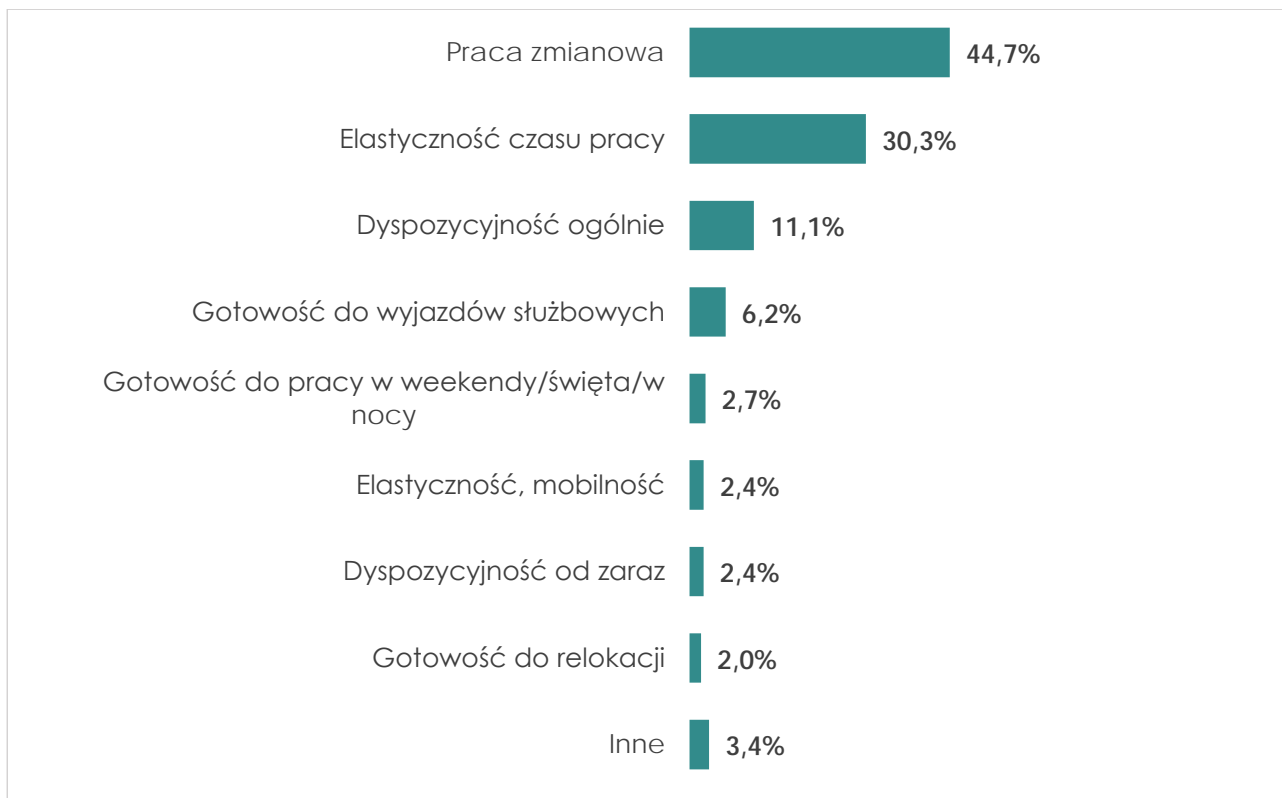
## DYSPOZYCYJNOŚĆ

Pod pojęciem dyspozycyjności kryją się wymagania w zakresie elastyczności pracownika odnoszące się przede wszystkim do czasu i miejsca pracy. Często wspomnianą jest praca zmianowa (45%), oznaczająca niekiedy dłuższe niż 8-godzinne dni pracy. Podkreślana przez pracodawców jest także elastyczność czasu pracy, która w zależności od interpretacji, przez niektórych kandydatów traktowana może być również jako niematerialna korzyść i przychylność ze strony pracodawcy.



Niekiedy, tj. w 6% ofert, wymaga się od pracownika gotowości do częstych podróży i wyjazdów służbowych, mniej niż 3% wymaganej dyspozycyjności dotyczy zgody na pracę w święta, weekendy czy na nocne zmiany, a także ogólnej mobilności i gotowości do przemieszczania się w związku z pracą, a także zmiany miejsca (relokacji). Co więcej, dyspozycyjność może dotyczyć także gotowości do natychmiastowego podjęcia pracy (2,4%).

Wykres 22. Pożądane kompetencje – dyspozycyjność



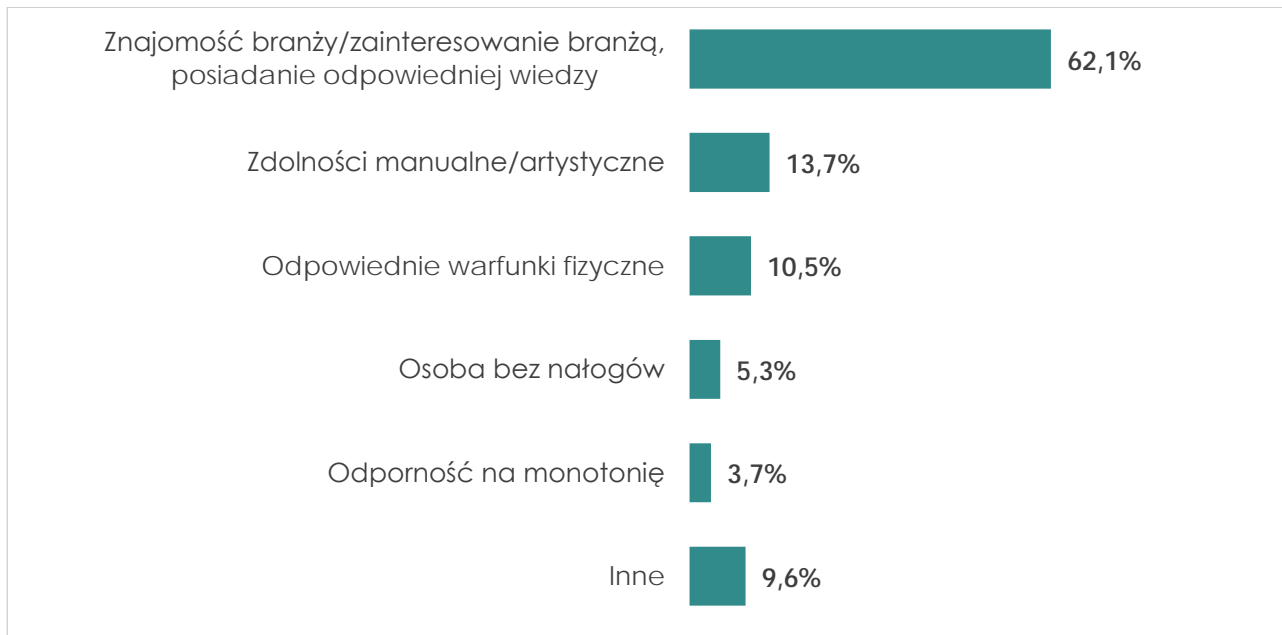
## INNE KOMPETENCJE

Analiza treści ogłoszeń przynosi jeszcze inne wymagania odnośnie przyszłych pracowników, niedające się bezpośrednio zaklasyfikować do żadnej z wcześniejszych kategorii.

Bardzo ważna dla pracodawców jest znajomość branży i zainteresowanie tematyką branżową (62% ogłoszeń). Rzadziej pracodawcy podkreślają konieczność posiadania przez kandydatów do pracy zdolności manualnych/artystycznych (14%), niekiedy podkreślają także posiadanie odpowiednich warunków fizycznych (10%), co związane jest z wykonywaniem typowych prac fizycznych.

W 5% ofert pojawia się informacja o braku nałogów ze strony pracowników, a w 4% odporność na monotonię i nużącą pracę.

Wykres 23. Pożądane kompetencje – inne



## KOMPETENCJE W PODREGIONACH

Warto na koniec przyrzeć się wymaganym kompetencjom w sposób zbiorczy, to jest bez kategoryzowania pożądanych u przyszłych pracowników cech. Pozwala to na stworzenie katalogu najważniejszych dla każdego podregionu oczekiwań co do osobowościowego profilu kandydata do pracy. Wybrano w tym celu pięć najczęściej pojawiających w treści ogłoszeń wymagań odnośnie osoby na poszukiwanym stanowisku pracy i zaprezentowano w tabeli.

Tabela 6. Najważniejsze kompetencje w podregionach.

M. ST. WARSZAWA		RADOMSKI	
<b>36,2%</b>	znajomość branży	<b>33,6%</b>	znajomość branży
<b>25,0%</b>	obsługa pakietu MS Office	<b>18,5%</b>	chęć do pracy, motywacja
<b>24,0%</b>	komunikatywność	<b>17,6%</b>	komunikatywność
<b>22,9%</b>	dobra organizacja pracy	<b>17,5%</b>	zaangażowanie
<b>19,1%</b>	umiejętność pracy w zespole	<b>17,0%</b>	dokładność, skrupulatność
WARSZAWSKI WSCHODNI		WARSZAWSKI ZACHODNI	
<b>23,7%</b>	znajomość branży	<b>21,5%</b>	znajomość branży
<b>21,3%</b>	dyspozycyjność – praca zmianowa	<b>17,9%</b>	zaangażowanie
<b>19,9%</b>	zaangażowanie	<b>17,6%</b>	komunikatywność
<b>17,4%</b>	umiejętność pracy w zespole	<b>16,3%</b>	umiejętność pracy w zespole
<b>14,0%</b>	dyspozycyjność – elastyczny czas pracy	<b>15,1%</b>	dobra organizacja pracy

CIECHANOWSKI		PŁOCKI	
<b>28,1%</b>	znajomość branży	<b>68,4%</b>	umiejętność obsługi komputera
<b>14,3%</b>	umiejętność obsługi komputera	<b>13,2%</b>	obsługa pakietu MS Office
<b>13,7%</b>	dyspozycyjność – praca zmianowa	<b>11,8%</b>	obsługa specjalistycznych programów branżowych
<b>11,8%</b>	zdolności manualne, artystyczne	<b>10,8%</b>	znajomość języków programowania
<b>11,0%</b>	komunikatywność	<b>8,1%</b>	znajomość Internetu, social media

OSTROŁĘCKI		SIEDLECKI	
<b>33,5%</b>	znajomość branży	<b>25,9%</b>	znajomość branży
<b>13,8%</b>	zaangażowanie	<b>16,3%</b>	komunikatywność
<b>12,5%</b>	umiejętność obsługi komputera	<b>14,0%</b>	dyspozycyjność – praca zmianowa
<b>11,5%</b>	umiejętność pracy w zespole	<b>13,6%</b>	dobra organizacja pracy
<b>11,3%</b>	komunikatywność	<b>12,6%</b>	dyspozycyjność – elastyczność czasu pracy

## KWALIFIKACJE

Kwalifikacje, w odróżnieniu od posiadanych kompetencji, mają charakter formalny, a ich nabycie potwierdzone zostaje wszelkiego rodzaju dyplomami, certyfikatami, uprawnieniami czy odbytymi godzinami praktyk. Z tego względu są też łatwiejsze do zweryfikowania (często na zasadzie zero-jedynkowego kryterium spełniania bądź niespełniania danego wymogu) oraz do porównania, jako że podlegają standaryzacji.

Podczas analizy treści ogłoszeń o pracy zwracano uwagę na takie kwalifikacje jak: wymóg posiadania prawa jazdy, licencje pozwalające na uprawianie zawodu (np. agenta celnego, ubezpieczeniowego, pracownika ochrony czy pilota wycieczek), ukończone kursy, inne uprawnienia zawodowe oraz dodatkowe wymagania formalne. Na wykresie (Wykres 26.) zaprezentowano procentowe zestawienie dotyczące faktu wskazywania przez pracodawców wymogów posiadania różnego rodzaju kwalifikacji do pracy, zestawiając je również z wymogami dotyczącymi określonego profilu aplikującego (jego wieku czy płci).

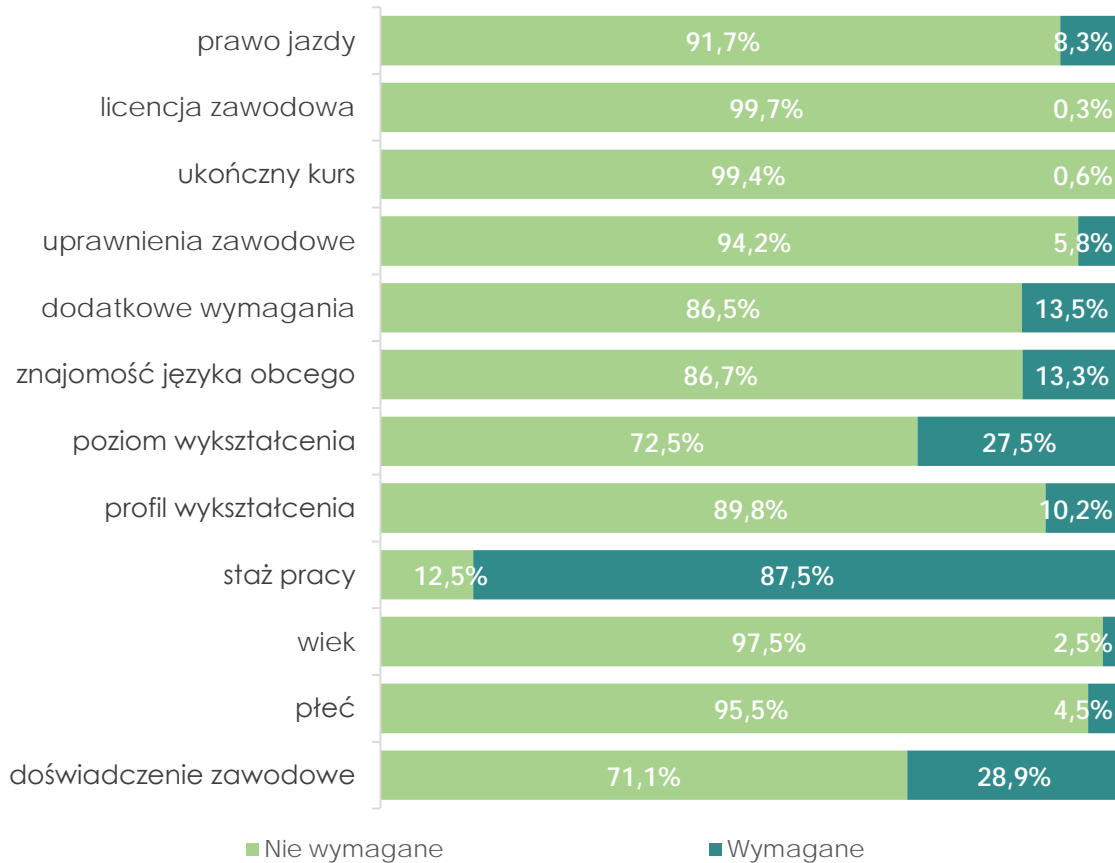
Okazuje się, iż zdecydowanie najczęściej pojawiającym się w treści oferty wymogiem jest konieczność posiadania określonego stażu pracy, wskazywana aż w 88% ofert. Drugie pod względem znaczenia dla pracodawców jest, łączące się nieodzownie z pierwszym, posiadanie doświadczenia zawodowego, wskazywane przez blisko trzech na dziesięciu pracodawców (29%). Trzeci najistotniejszy warunek podczas ubiegania się o pracę dotyczy określonego poziomu wykształcenia (28%), przy czym sam jego profil ma już nieco mniejsze znaczenie (10%).

Nieco rzadziej zwraca się uwagę na dodatkowe wymagania (dotyczące m.in. różnego rodzaju orzeczeń czy dokumentów) oraz na znajomość języka obcego. Jeszcze mniejsze znaczenie ma posiadanie prawa jazdy (8% ogłoszeń) oraz posiadanie uprawnień zawodowych, które zdobyć można podczas organizowanych szkoleń.

Marginalne znaczenie w skali całego województwa mazowieckiego ma posiadanie licencji zawodowej oraz ukończonych kursów zawodowych.

Rzadko pracodawcy w treści ogłoszenia wskazują na pożądaną płeć czy wiek kandydata do pracy, co świadczy o dotrzymywaniu wynikającego z ustawy obowiązku niedyskryminacji.

Wykres 24. Wymagane cechy i kwalifikacje.

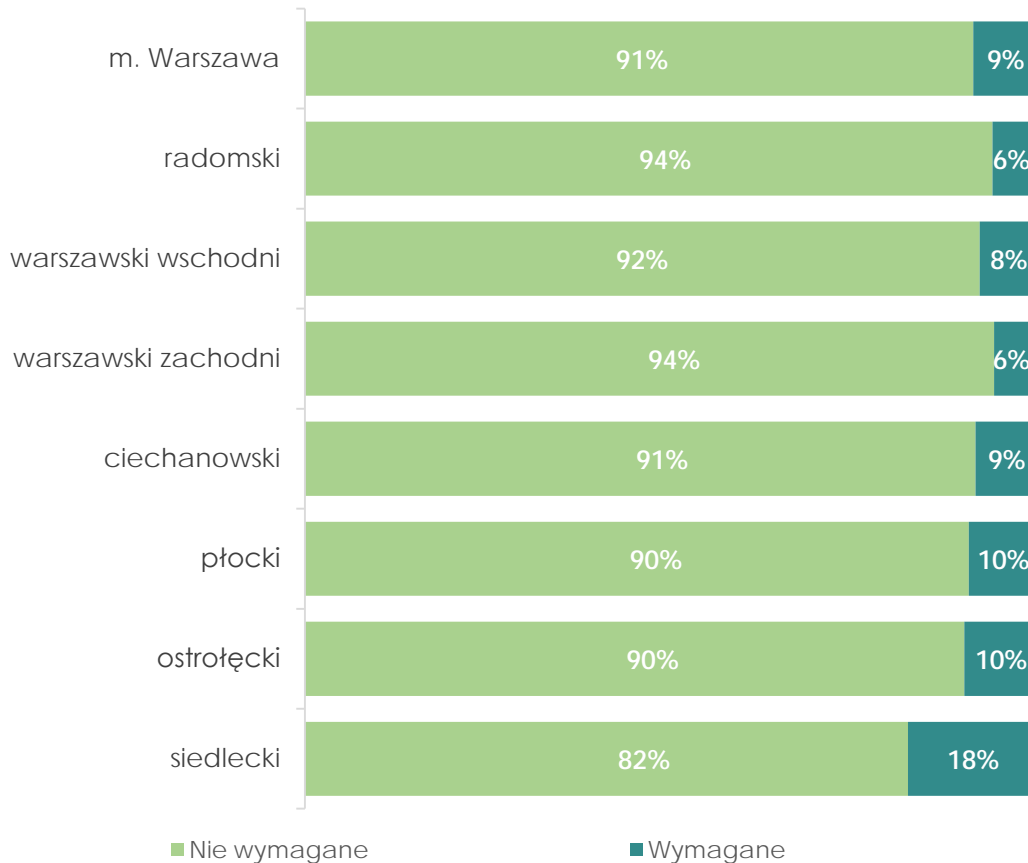


## PRAWO JAZDY

Jak wspomniano, uprawnienie do kierowania samochodem to niezbyt częsty wymóg stawiany kandydatom ubiegającym się o pracę. Dotyczy on niespełna jednego na dziesięć ogłoszeń (8,3%), co wynika z faktu, iż niewiele stanowisk pracy wiąże się z potrzebą prowadzenia pojazdów.

W tym zakresie jednak widać pewne zróżnicowanie między podregionami. Zdecydowanie najbardziej kierowcy potrzebni są w podregionie siedleckim, gdzie posiadanie prawa jazdy wskazywane było aż w 18% ofert. Informacja taka pojawia się także w co dziesiątym ogłoszeniu dotyczącym podregionu płockiego i ostrołęckiego (po 10%), w 9% ofert zamieszczanych na terenie Warszawy oraz podregionu ciechanowskiego. Jest to powiązane w dużym stopniu z występującym na terenie całego Mazowsza deficytem kierowców samochodów ciężarowych, przede wszystkim obsługujących transport międzynarodowy, co potwierdza analiza wymaganej kategorii prawa jazdy.

Wykres 25. Wymóg posiadania prawa jazdy w podziale na podregiony.

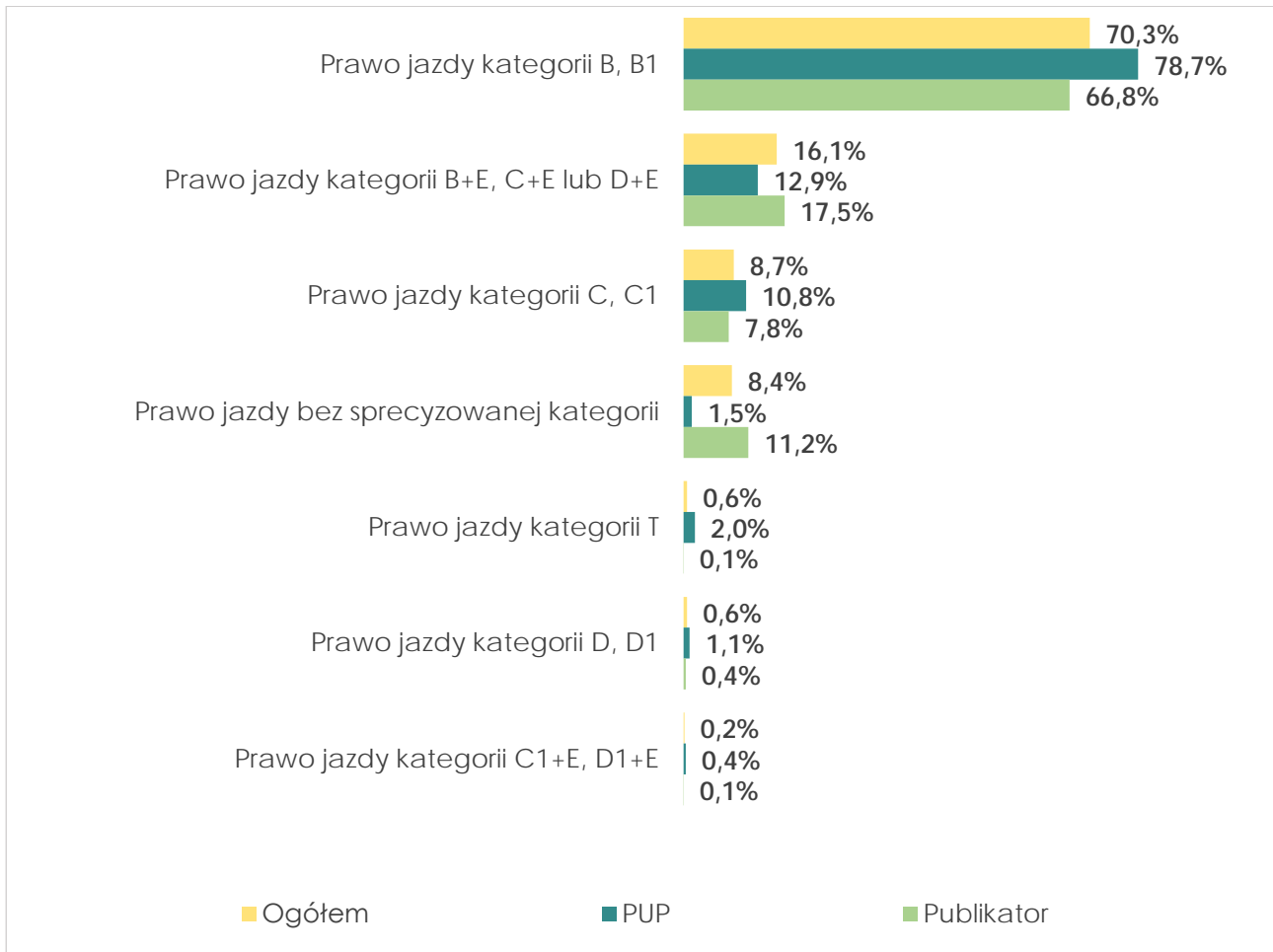


Najczęściej wspomnianą kategorią jest posiadanie uprawnień do kierowania samochodem osobowym, stanowiące 70% ogłoszeń, w których mowa jest o posiadaniu prawa jazdy. Częściej wymagane jest ono w ogłoszeniach upublicznianych przez powiatowe urzędy pracy niż publikatory (79% w porównaniu do 67%). W 8% ogłoszeń nie podano informacji o rodzaju wymaganego uprawnienia, co domyślnie powinno zostać również uznane za najpowszechniejszą kategorię, tj. B/B1.

Ważne w przypadku 16% stanowisk, na których występuje wakat, jest posiadanie uprawnień do prowadzenia pojazdów z przyczepą, zaś w 9% ofert pracy mowa jest o prawie jazdy przynajmniej kategorii C lub C1, co oznacza potwierdzoną umiejętność prowadzenia samochodów ciężarowych przekraczających 3,5 t (do 7,5 t), a także ciągników rolniczych i pojazdów wolnobieżnych.

Pracownicy posiadający uprawnienia do kierowania autobusem stanowią niespełna 1% wszystkich poszukiwanych osób, będących kierowcami, podobnie jak kierowcy ciągników rolniczych z naczepą i pojazdów wolnobieżnych (z naczepą).

Wykres 26. Rodzaj wymaganego prawa jazdy w podziale na źródło oferty (n=1495).



### LICENCJA POZWALAJĄCA NA UPRAWIANIE ZAWODU

Licencja zawodowa to bardzo rzadki wymóg wśród mazowieckich pracodawców, jako że dotyczy ona ściśle określonych specjalizacji. Zapewne duży wpływ na tę kwestię miała także ustawa dotycząca deregulacji zawodów, czyli zniesienia obowiązku posiadania certyfikatów, kursów i zdania egzaminów, mająca na celu ułatwienie dostępu do niektórych profesji.

I tak licencja pracownika ochrony wskazana została w zaledwie 13 ogłoszeniach, a agenta celnego jedynie w 4 ofertach pracy.

### UKOŃCZONE KURSY

Ukończone kursy zawodowe, takie jak kurs asystenta osoby niepełnosprawnej, obsługi kasy fiskalnej czy pierwszej pomocy, to również nie kluczowa kwalifikacja, jaką powinni posiadać pracownicy poszukujący zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy. Wymóg taki wystąpił w ok. 100 ogłoszeniach i dotyczył różnego rodzaju kwalifikacji, począwszy od



kursów fryzjerskich, poprzez kursy ratownicze, pedagogiczne, rachunkowe, związane z obsługą kasy fiskalnej, po przewóz materiałów i towarów niebezpiecznych.

## UPRAWNIENIA ZAWODOWE

Posiadanie jakichkolwiek uprawnień zawodowych zostało określone jako wymagane lub mile widziane w 7% ogłoszeń, co oznacza liczbę ok. 1300 ofert, w których w skali województwa pojawia się tego typu informacja. Jednocześnie, kiedy pracodawca wspomina w ofercie o uprawnieniu zawodowym, przeważanie jest to uznane za wymóg, rzadziej to kwalifikacja „mile widziana”.

Uprawnienia zawodowe częściej wymagane były w ogłoszeniach zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy (12%) niż w ofertach pracy zamieszczanych w publikatorach (6%), co wiąże się z nieco innym rodzajem pracy – oferty pracy PUP często kierowane są do osób o kwalifikacjach technicznych.

Do najczęściej oczekiwanych uprawnień należały uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym (26% – ponad 400 ogłoszeń), duże znaczenie miały również uprawnienia elektryczne (15% – ponad 200 ofert pracy), jak również budowlane (12%), co związane jest z dużym, wciąż sezonowym, popytem na pracowników branży budowlanej.

Pożądaną kwalifikacją dotyczą także obsługi wszelkiego rodzaju maszyn i urządzeń (suwnic, podnośników koszowych, wózków jezdniowych). Istotne były także uprawnienia i umiejętności związane ze sprzedażą, a także uprawnienia pedagogiczne, co potwierdza oczekiwany w wielu podregionach profil kształcenia.

Ponad 4% (mniej niż 100 ogłoszeń) to stanowiska pracy wymagające od pracowników uprawnień do przewozu materiałów (w tym materiałów niebezpiecznych) i osób, uprawnień spawacza bądź pilarza, a także kwalifikacji gastronomicznych. Nieco mniejsze znaczenie miały uprawnienia operatorów koparki, ładowarki czy spycharki oraz do pracy na wysokości (ok. 3%). Znacznie rzadziej oczekiwano od kandydatów do pracy uprawnień instruktorskich, BHP, diagnostycznych, gazowych czy do prowadzenia specjalnych pojazdów.

Tabela 7. Uprawnienia zawodowe wymagane przez pracodawców w województwie mazowieckim.

Rodzaj uprawnienia	Odsetek
BHP	0,1%
Budowlane	11,9%
Diagnosty technicznego/samochodowego	0,1%
Do prowadzenia pojazdów specjalnych (cysterny, betoniarki, itp.)	0,2%
Do kierowania wózkiem widłowym	26,4%
Operatora koparki/ładowarki/spycharki	3,2%
Obsługa innych maszyn, urządzeń i narzędzi	14,6%
Do pracy na wysokości	3,1%
Do przewozu materiałów/osób	4,2%
Elektryczne	15,2%
Gazowe	0,3%
Instruktora sportowego/rekreacyjnego tańca, fitness, itp.	0,6%
Palaczy CO	0,1%
Pedagogiczne	6,4%
Spawacza/pilarza	4,1%
Gastronomiczne	4,1%
Związane z rolnictwem, sadownictwem, ogrodnictwem i florystyką	1,2%
Związane ze sprzedażą	7,1%
Inne	6,4%

## INNE WYMAGANIA

14% ogłoszeń zawierało też inne wymogi względem kandydata, tj. kwestie dotyczące posiadania książeczki sanepid, aktualnych dokumentów wyjazdowych, oświadczeń o niekaralności itp., przy czym odsetek ten był zbliżony w ofertach zamieszczanych w publikatorach i powiatowych urzędach pracy.

Dodatkowe wymagania odnosiły się do posiadania książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych – 3,5% (posiadanie książeczki sanepidowskiej wskazywane było częściej w ogłoszeniach kierowanych do PUP w podregionie warszawskim wschodnim

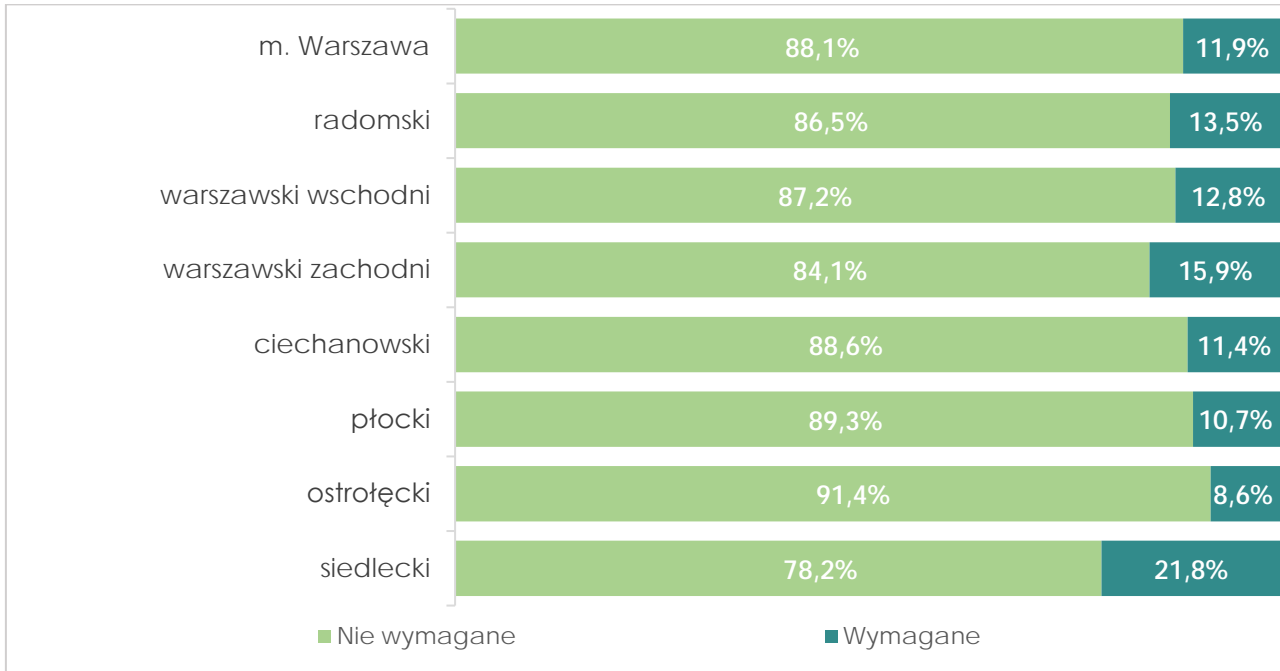
oraz ciechanowskim, co potwierdza popyt na pracowników branży gastronomicznej w tych lokalizacjach). Niekiedy wymagano od pracowników również przedstawienia orzeczenia o niekaralności (dotyczy to przede wszystkim pracowników samorządowych czy nauczycieli) czy też poszukiwano osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Minimalnie rzadziej wskazywano na konieczność dostarczenia świadectwa pracy czy innych dokumentów potwierdzających kwalifikacje już na etapie rekrutacji.

Tabela 8. Dodatkowe wymagania mazowieckich pracodawców względem pracowników.

Dodatkowe wymagania	Liczba ogłoszeń w skali województwa
Aktualne dokumenty wyjazdowe (paszport, wiza, szczepienia itp.)	2
Książeczka sanepid	630
Pozwolenie na broń	27
Oświadczenie o niekaralności	187
Orzeczenie o niepełnosprawności	172
Aktualne badania lekarskie/książeczka zdrowia	29
Certyfikaty (aktualne)	32
Świadectwo pracy/dokumenty potwierdzające kwalifikacje	159
Karta kierowcy	73
Samochód	66
Własna działalność gospodarcza	47
Skierowanie do pracy	143

Wymóg posiadania dodatkowych kwalifikacji częściej dotyczył podregionu siedleckiego (22%), w drugiej kolejności warszawskiego zachodniego (16%). Taka informacja znalazła się również w treści więcej niż co dziesiątej oferty w pozostałych podregionach, za wyjątkiem podregionu ostrołęckiego, gdzie innego rodzaju potwierdzonych formalnie umiejętności lub odpowiednich dokumentów oczekiwano od pracowników w 9% ofert pracy.

Wykres 27. Dodatkowe wymagania względem pracowników w ujęciu podregionalnym

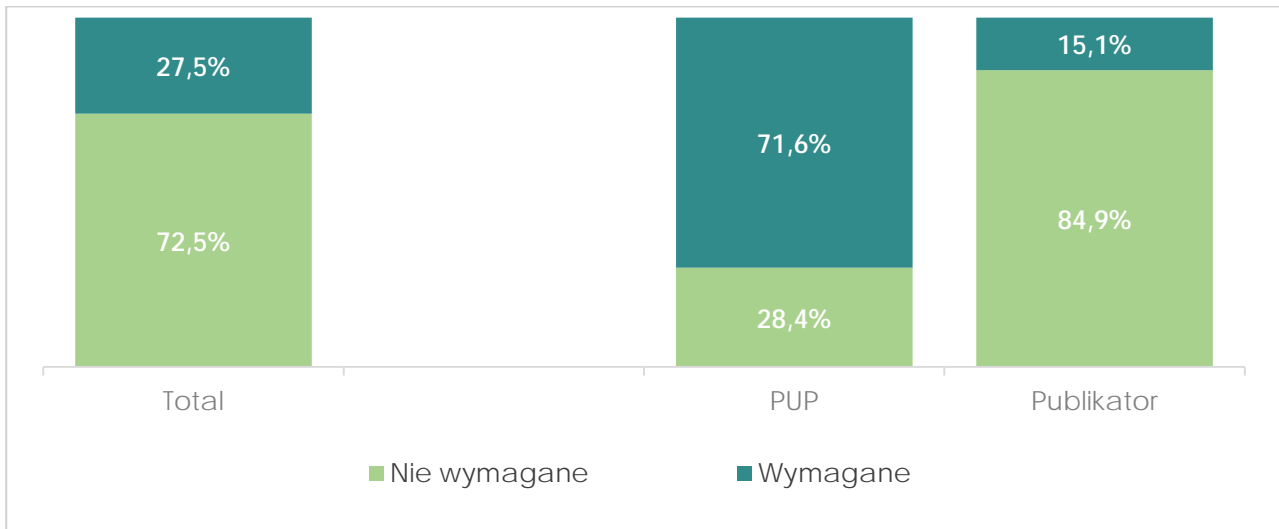


## WYKSZTAŁCENIE

Wymóg dotyczący posiadanego wykształcenia pojawiał się w mniej niż trzech na dziesięć badanych ofert (28%), zdecydowanie częściej występując w ogłoszeniach kierowanych przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy niż w drukowanych i internetowych publikatorach (72% i 15%).

To, co różnicuje ogłoszenia pochodzące z różnych źródeł informacji, to z pewnością oczekiwany przez pracodawców poziom oraz profil wykształcenia przyszłych pracowników.

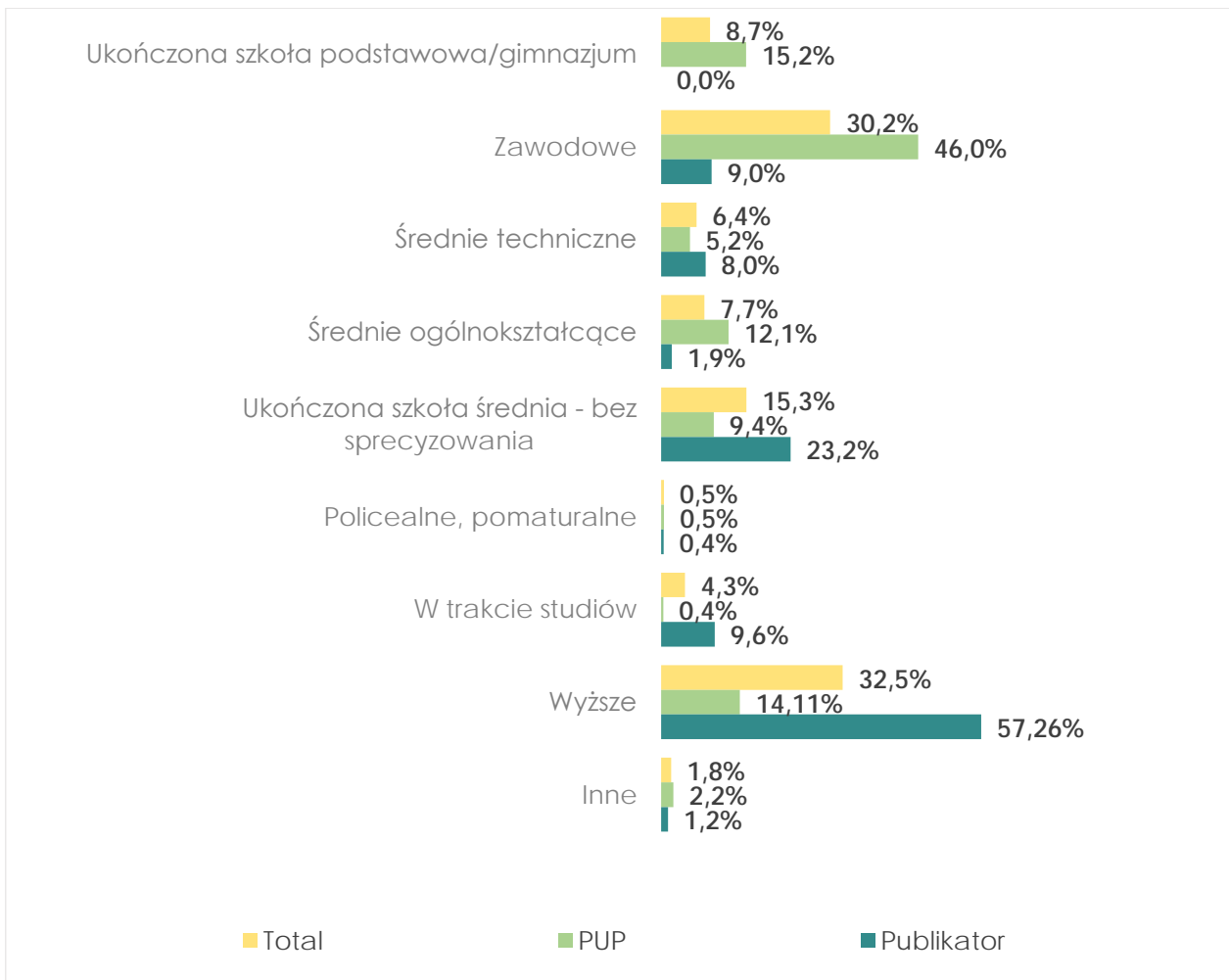
Wykres 28. Wymóg dotyczący posiadanego doświadczenia w podziale na źródło.



Wymóg posiadania wykształcenia wyższego (niezależnie od jego stopnia) pojawił się w co trzecim ogłoszeniu publikowanym na terenie województwa mazowieckiego (33%), przy czym zdecydowanie częściej informacja o poszukiwanych pracownikach legitymujących się wykształceniem wyższym widnieje w publikatorach niż w ofertach z urzędów pracy (różnica aż 42 punktów procentowych).

Odwrotną proporcję zaobserwować można w przypadku wymogu posiadania wykształcenia zawodowego. Pracowników z wykształceniem technicznym poszukuje się częściej w ogłoszeniach umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia, gdzie w 46% pojawia się adnotacja odnośnie formalnie potwierdzonych kwalifikacji na poziomie szkoły zawodowej. W powiatowych urzędach pracy częściej też trafiają się oferty dla osób z najniższym poziomem wykształcenia (15%), zaś pracodawcy oferujący pracę w publikatorach nieco chętniej wskazują na chęć zatrudnienia osób ze statusem studenta (10%) ze względu na niższe koszty rozliczeniowe.

Wykres 29. Wymagany poziom wykształcenie w podziale na źródło danych (n=4977).

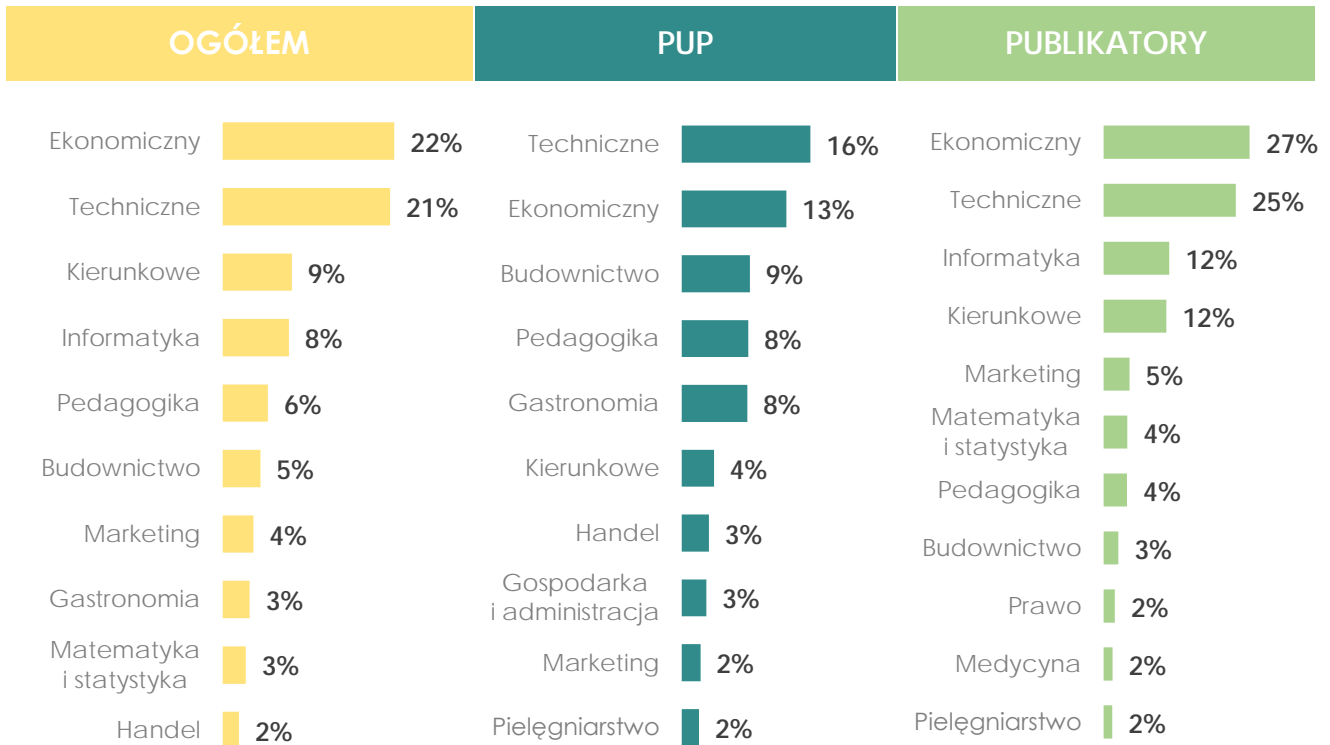


Powodem tej różnicy jest inna specyfika ofert i fakt, iż do urzędów pracy kierowane są często oferty pracy dotyczące prac fizycznych i prostych prac pomocniczych (w okresie wrześnieowym jeszcze wielu prac sezonowych). Z kolei wielu pracodawców zamieszczających oferty w publikatorach poszukuje osób do pracy w handlu, często w niepełnym wymiarze godzinowym.

Pożądany profil wykształcenia przyszłego pracownika wskazany był w co dziesiątej ofercie (10%). Niezależnie od źródła informacji, na warszawskim rynku ewidentny jest popyt na osoby posiadające techniczne wykształcenie (22%) – brakuje techników, posiadających przystawowy „fach”, przy czym znacząca liczba ofert dotyczy mechaników czy stolarzy. Poszukiwane przez pracodawców są też osoby wykształcone w kierunku ekonomicznym (21%), co wynikać może z dość dużej uniwersalności tej ścieżki kształcenia i możliwości zastosowania zdobytej wiedzy w wielu zawodach. Na uwagę zasługuje również duży popyt w branży budowlanej, przy czym oferty kierowane do osób o tym profilu kształcenia pojawiają się głównie w urzędach pracy. Z kolei wśród ogłoszeń zawartych

w publikatorach dużym zainteresowaniem cieszą się osoby kończące informatykę (wszelkiego rodzaju informatycy, programiści, testerzy). Tu częściej poszukuje się też marketingowców i specjalistów ds. reklamy, a także osób po kierunkach matematycznych i statystycznych (tj. często analityków danych).

Wykres 30. Wymagany profil wykształcenie w podziale na źródło danych (n=1852).



Niemal w całym województwie poszukuje się też osób pracujących w branży gastronomicznej i handlowej, deficyt dotyczy także osób z wykształceniem medycznym oraz pielęgniarek i położnych, co wiąże się z migracją, często zagraniczną, osób wykonujących tego typu zawody.

Patrząc na pożądane profile wykształcenia w ujęciu podregionalnym dostrzec można pewne różnice, choć niemal wszędzie na pierwszych dwóch miejscach znalazł się wspomniany profil ekonomiczny i techniczny.

W podregionach: ciechanowskim, płockim, ostrołęckim i siedleckim zainteresowanie pracodawców dotyczyło osób z kwalifikacjami pedagogicznymi, co w głównej mierze dotyczyło edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej. Z jednej strony może być to spowodowane próbą zachęcenia rodziców, w szczególności matek, do podjęcia pracy zawodowej dzięki zapewnieniu odpowiedniej opieki dzieciom, z drugiej wynika to też z faktu, iż osoby wykonujące tego typu zawód muszą posiadać odpowiednie formalne przygotowanie. W tych czterech podregionach poszukuje się również pracowników do

pracy w handlu i gastronomii, dodatkowo w podregionie ostrołęckim i siedleckim zainteresowaniem cieszą się pracownicy z wykształceniem budowlanym, zaś w ciechanowskim i płockim brakuje osób, które ukończyły szkoły/uczelnie medyczne.

Podobni kandydaci poszukiwani są do pracy w pozostałych podregionach, choć nieco odmienne są priorytety. I tak w podregionie radomskim wśród pierwszej trójki najbardziej pożądanych profili znalazło się kształcenie w kierunku gastronomicznym, nieco mniej pożądani są pedagodzy. W podregionie warszawskim zachodnim mniejsze znaczenie ma z kolei wykształcenie budowlane, wskazuje się natomiast na deficyt pielęgniarek, w tym osób do opieki nad osobami starszymi. Warszawski wschodni to podregion, gdzie nie tylko pracodawcy poszukują techników, pedagogów, ekonomistów i budowlańców, ale również osób wykształconych w kierunkach społecznych, w dużej mierze psychologów czy pracowników socjalnych.





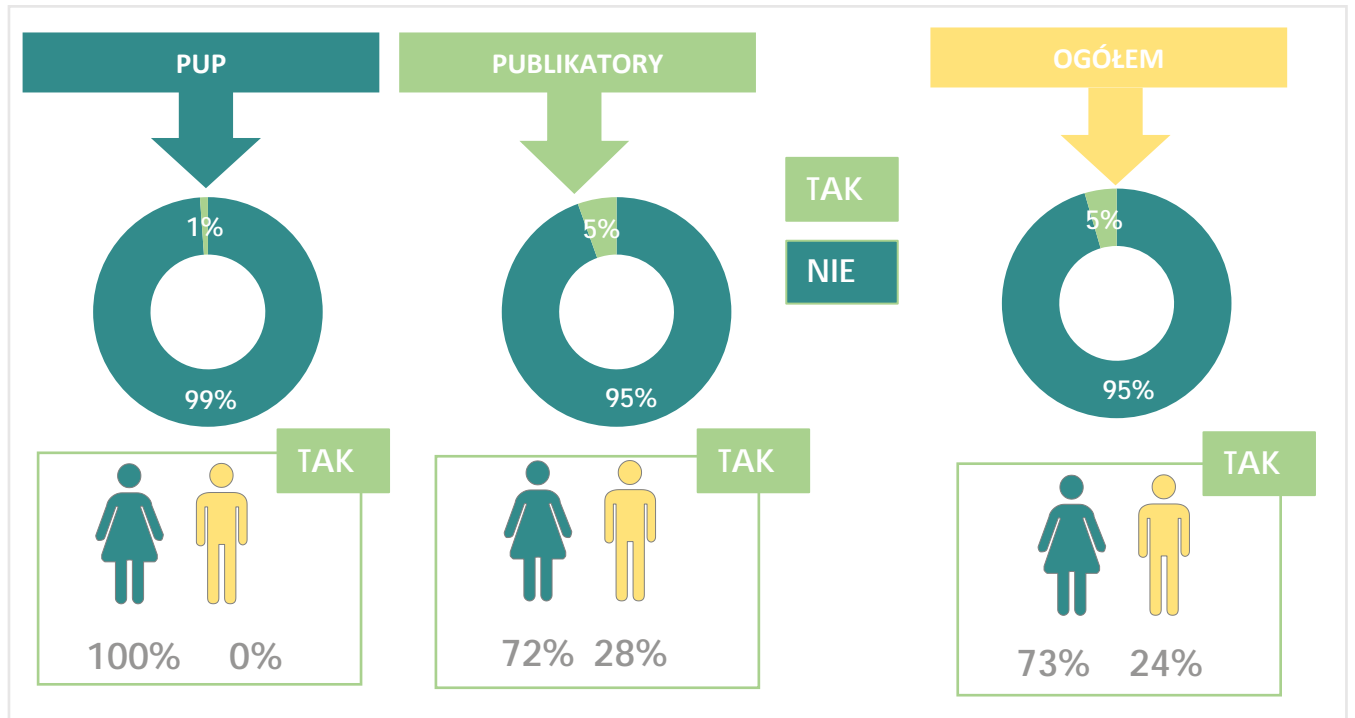
Tabela 9. Pożądane kierunki wykształcenia w poszczególnych podregionach TOP 6.

	1	2	3
M. ST. WARSZAWA	29% ekonomiczne	19% techniczne	13% informatyczne
RADOMSKI	38% ekonomiczne	31% techniczne	38% gastronomiczne
WARSZAWSKI WSCHODNI	28% techniczne	24% kierunkowe	10% pedagogika
WARSZAWSKI ZACHODNI	20% techniczne	11% ekonomiczne	11% kierunkowe
CIECHANOWSKI	29% techniczne	14% ekonomiczne	6% pedagogika
PŁOCKI	25% techniczne	17% pedagogika	11% ekonomiczne
OSTROŁĘCKI	21% kierunkowe	26% techniczne	15% pedagogika
SIEDLECKI	25% techniczne	17% pedagogika	11% ekonomiczne
	4	5	6
M. ST. WARSZAWA	6% marketing	5% budownictwo	5% matematyka i statystyka
RADOMSKI	4% budownictwo	2% handel	2% pedagogika
WARSZAWSKI WSCHODNI	7% ekonomiczny	5% budownictwo	4% nauki społeczne
WARSZAWSKI ZACHODNI	9% pedagogika	6% handel	6% pielęgniarstwo
CIECHANOWSKI	5% medycyna	5% kierunkowe	4% gastronomia 4% handel
PŁOCKI	6% rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	6% medycyna	4% handel 4% gastronomia
OSTROŁĘCKI	11% ekonomiczne	5% budownictwo	4% gastronomia
SIEDLECKI	4% gastronomia	5% budownictwo	24% kierunkowe

## PŁEĆ I WIEK PRACOWNIKÓW

Pracodawcy zamieszczając oferty pracy rzadko określają płeć poszukiwanego do pracy kandydata. Informacja ta pojawiła się w 4,5% ogłoszeń, przy czym 5,5% to wymagania pojawiające się w publikatorach, zaś w przypadku PUP preferowana płeć pracownika wystąpiła w 1,1% ofert. Można zatem stwierdzić, iż pracodawcy zasadniczo stosują w procesie rekrutacji politykę równych szans, nie dyskryminując żadnej z płci, co wynika z ustawowych obostrzeń.

Wykres 31. Informacje dotyczące płci w ofertach pracy w podziale na źródło.



W przypadku 629 ogłoszeń o pracę, gdzie wskazano preferencje względem kandydatów do pracy, częściej wskazywano kobiety – dotyczy to każdego ze źródeł informacji.

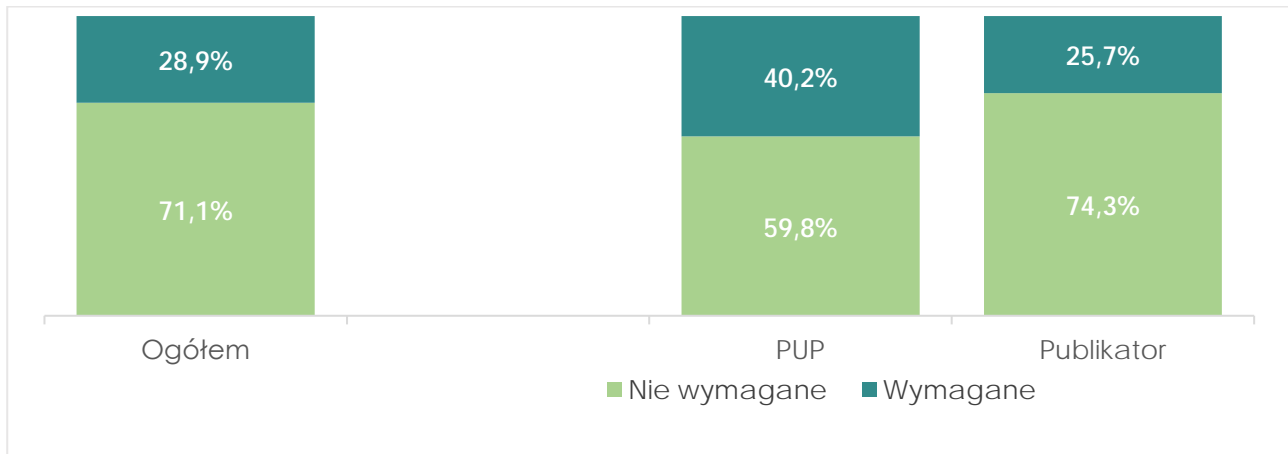
Z kolei wymagania dotyczące wieku pojawiają się w 2,4% ofert, przy czym 3,1% to wymagania odnośnie wieku znajdujące się w publikatorach, a 1,5% w PUP.

Jeśli już wskazano wymagania odnośnie wieku, precyzowany jest on przez pracodawców w różny sposób – niekiedy odnosi się do konkretnego przedziału wiekowego, innym razem charakteryzowany jest w sposób opisowy lub też odnosi się do posiadanego statusu na rynku pracy. I tak w **44%** z tych ogłoszeń poszukiwana jest **osoba młoda**, przy czym w 22% ogłoszeń oznacza to osobę do 30. czy 40. roku życia, w 17% określano ją po prostu jako osobę „młodą”. W co dziesiątym ogłoszeniu (**11,5%**) poszukiwany jest **emeryt lub rencista**, zaś w **1,8%** z ogłoszeń, w których jest mowa o wieku, wskazuje się na **osobę powyżej 50 roku życia** (jednocześnie w 6,1% górną granicą jest między 50. a 65 lat). **13,8%** pracodawców wymaga od kandydata, by pozostawał w wieku nie wyższym niż 40-49 lat. W blisko co piątym ogłoszeniu mówiącym o wymaganym wieku kandydata (**19,4%**) oczekiwano, by była ona „pełnoletnia”.

## WYMAGANE DOŚWIADCZENIE

Doświadczenie zawodowe jako wymóg ze strony pracodawców, pojawia się w niespełna trzech na dziesięć zamieszczanych ogłoszeń (29%), przy czym częściej wskazywane jest w przypadku ogłoszeń z powiatowych urzędów pracy niż publikatorów. Siedmiu na dziesięciu pracodawców nie dodaje tego wymogu w treści publikowanego ogłoszenia (70%).

Wykres 32. Wymóg dotyczący doświadczenia w publikowanych ofertach pracy w podziale na źródło.



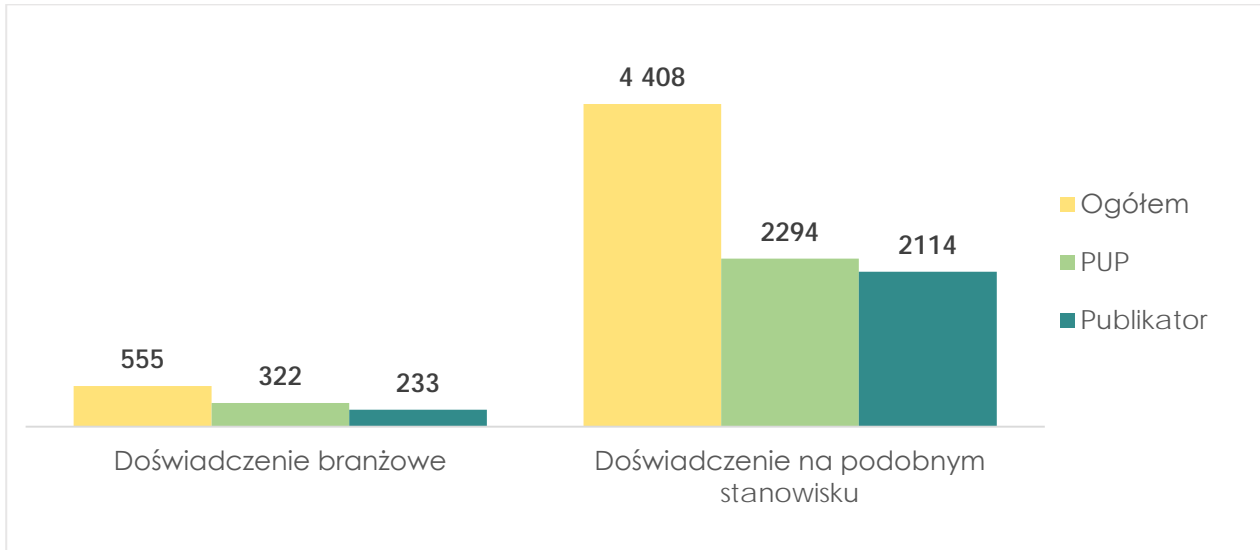
Zdecydowanie częściej niż doświadczenia w danej branży, wymóg stawiany przez pracodawców dotyczy posiadanego doświadczenia na podobnym stanowisku – zapis ten pojawia się w 4 408 ogłoszeniach. Jednocześnie równie często informacja ta umieszczana jest w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów, co powiatowych urzędów pracy.

Nie zawsze też wcześniejsza praca na podobnym stanowisku traktowana jest jako obowiązkowy punkt CV przyszłego pracownika – jeśli to sprecyzowano, w jednej czwartej przypadków pracodawca określa ją jako „mile widzianą” (26%), zaś trzy czwarte jako „wymaganą” (74%).

Z kolei na doświadczenie w tej samej branży częściej wskazują pracodawcy zgłaszający ofertę za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (58% w porównaniu do 42% w publikatorach). Jedna trzecia ofert pracy zawiera jedynie informację, iż praktyka jest przez pracodawców mile widziana – 31% nie traktuje jej jako konieczności.

W pojawiających się ogłoszeniach widnieje czasem informacja o innym doświadczeniu niż branżowe czy dotyczące pracy na podobnym stanowisku (np. doświadczenie w pracy zagranicą czy pracy z konkretnym programem). Dotyczyło to 1532 ofert (8,5% wszystkich analizowanych w tym okresie). Zazwyczaj jest ono wymogiem (61%).

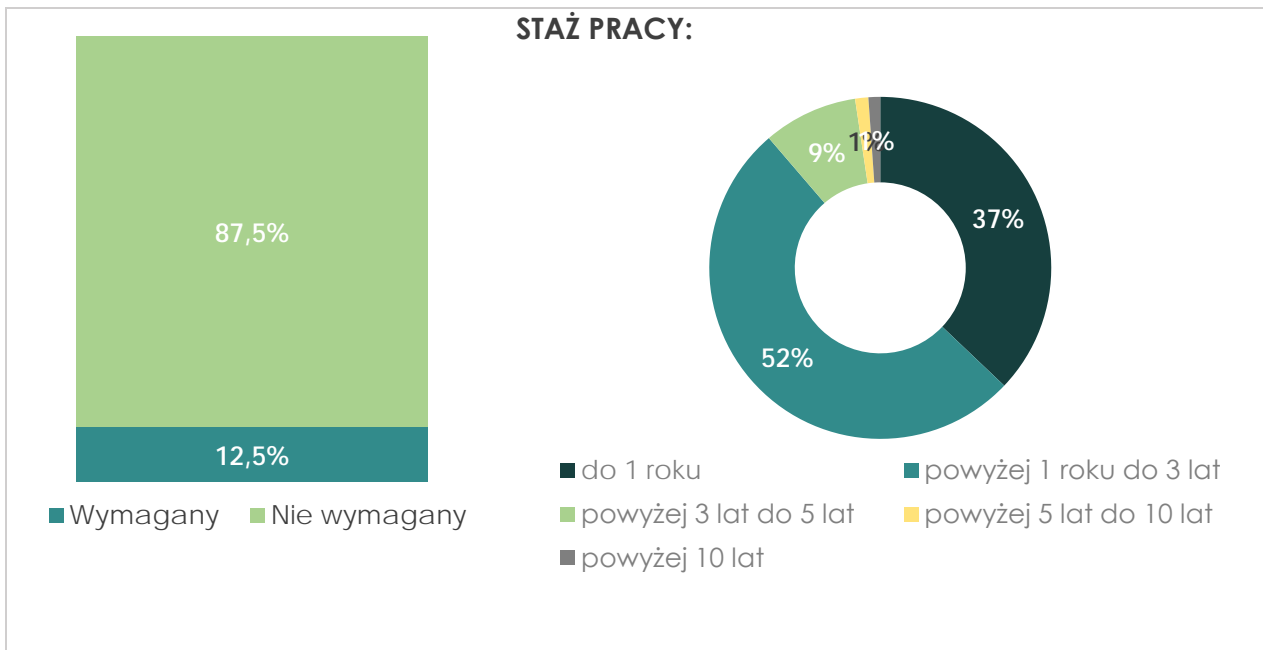
Wykres 33. Liczba ofert z wymaganym doświadczeniem w podziale na źródło.



## STAŻ PRACY

Czy firmy zatrudniając pracowników wspominają o wymaganym od kandydatów do pracy stażu? Zdecydowana większość ogłoszeń nie zawiera tego typu informacji (88%), widnieje ona w nieco więcej niż co dziesiątym (12%). Trzykrotnie częściej pojawia się ona w ofertach z powiatowych urzędów pracy niż z publikatorów, podobnie jak wymóg doświadczenia.

Wykres 34. Wymagania dotyczące stażu pracy.



Jeśli jest już mowa o posiadanym przez kandydata stażu pracy, 37% pracodawców wymaga stażu do roku, zaś ponad połowa wskazuje na praktykę od roku do 3 lat (52%). Z wymogiem od 3 do 5 lat stażu pojawiło się niespełna 9% ofert, zaś bardziej doświadczonych pracowników, tj. posiadających więcej niż pięcioletnią praktykę w zawodzie, poszukuje niewiele firm – niespełna 2,5%. Może to oznaczać, iż poszukiwanie bardziej doświadczonych specjalistów odbywa się poprzez inne źródła czy też rekrutacje wewnętrzne podmiotów. Bardziej restrykcyjne wymagania dotyczące czasu pracy w branży czy też na podobnym stanowisku są raczej domeną ofert pochodzących z publikatorów niż powiatowych urzędów pracy.

Patrząc na wymagania dotyczące stażu pracy pracowników przez pryzmat poszczególnych podregionów Mazowsza, obserwowane są pewne różnice między nimi. I tak w podregionie radomskim, ciechanowskim i siedleckim częściej poszukiwani są pracownicy mający krótki staż pracy – do roku (po 59% i 55% ofert). Przy czym w wypadku podregionu ciechanowskiego widać znaczące dysproporcje między ogłoszeniami pochodzącymi z publikatorów i powiatowych urzędów pracy. W tym pierwszym źródle informacji aż 80% ofert zawiera wymóg posiadania stażu minimum rocznego (do 3-letniego). W podregionach warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim ogłoszenia z wymaganym rocznym stażem stanowią połowę ofert, w których pojawia się taka informacja.

Z kolei w podregionie płockim i ostrołęckim około połowa ofert pracy kierowana jest do pracowników mających od roku do 3 lat doświadczenia zawodowego.

W tych jednostkach administracyjnych nieco częściej poszukiwani byli też pracownicy ze stażem wyższym niż 3 lata (łącznie 15% i 12%).

Patrząc na sytuację w m.st. Warszawie niespełna w sześciu na dziesięć ofert wymagano od pracownika od 1 roku do 3 lat doświadczenia (58%). Niemal co trzecia oferta kierowana była do osób mających niewielki staż pracy (29%), zaś w 11% ogłoszeń wymagano minimum 3-letniej praktyki w zawodzie. W Warszawie stawia się zatem nieco wyższe wymagania odnośnie doświadczenia pracowników.

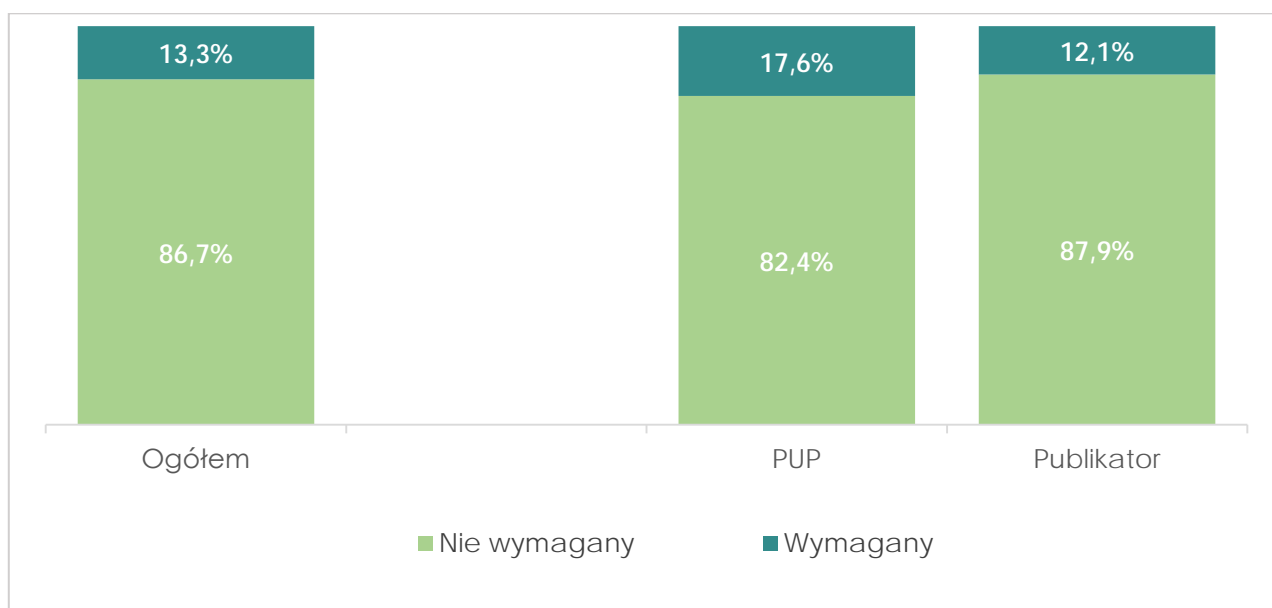
Tabela 10. Wymagania dotyczące stażu pracy w ujęciu podregionalnym.



## ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA OBCEGO

Znajomość języka obcego nie była powszechnym wymogiem stosowanym przez pracodawców. Władanie jakimkolwiek językiem obcym wskazano w 87% ofert, a odsetek ten był bardzo zbliżony zarówno w ofertach publikowanych w PUP, jak i publikatorach. Trzeba mieć jednak na uwadze, iż traktując te dane liczbowo, wymóg znajomości języka obcego pojawia się w ok. 2400 ofert w skali województwa. Najczęściej wymóg ten pojawiał się w przypadku miejsc pracy znajdujących się na terenie Warszawy, z uwagi na nieco inną specyfikę tego rynku.

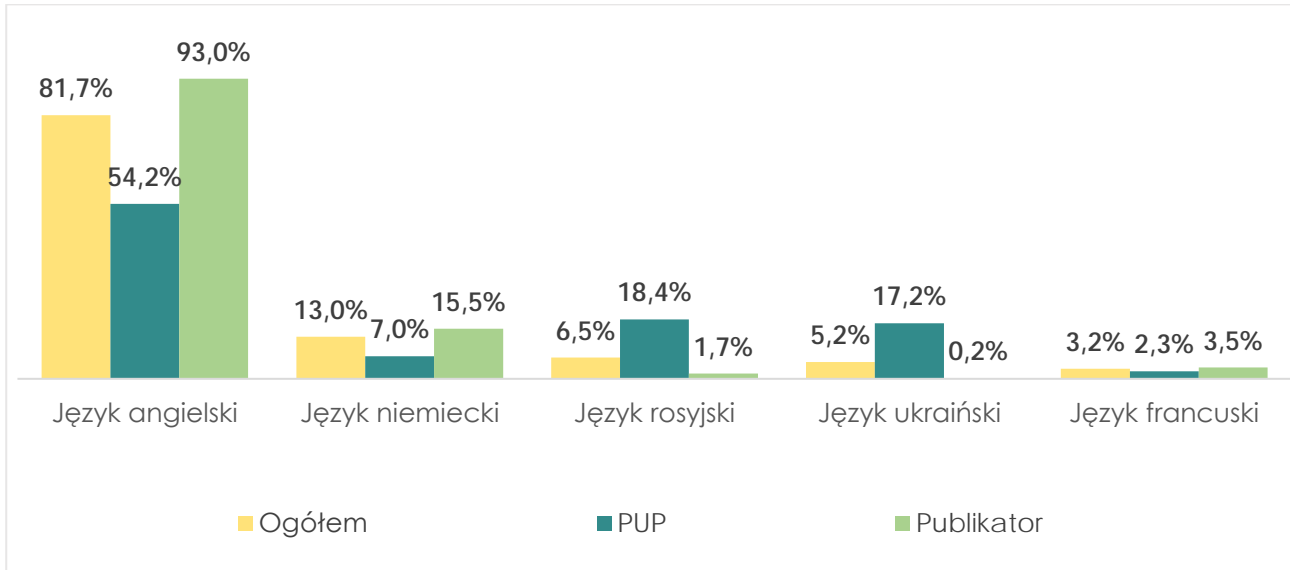
Wykres 35. Wymóg znajomości języka obcego w podziale na źródło oferty.



Wśród wymaganych języków pracodawcy najczęściej wskazują na znajomość języka angielskiego, mającego 82% udziału we wszystkich wymaganych językach, przy czym wśród ofert zamieszczanych w publikatorach odsetek ten wzrasta do 93%. Znacznie niższy popyt na pracę dotyczy osób ze znajomością drugiego w kolejności języka obcego, tj. języka niemieckiego (13%). W przypadku ofert pojawiających się z ramienia powiatowych urzędów pracy, ważna okazuje się znajomość języka rosyjskiego (18%) oraz mowy wschodnich sąsiadów – języka ukraińskiego (17%). Wśród pierwszej piątki najczęściej wymienianych przez pracodawców języków znalazł się także język francuski, czyli drugi obok angielskiego najważniejszy język Unii Europejskiej.

W dalszej kolejności wskazywano na wymóg znajomości języka chińskiego, którego znaczenie przewidywalnie będzie rosnąć, hiszpańskiego i włoskiego. W ofertach pojawiała się również znajomość języka polskiego, co nie jest już wymogiem oczywistym, ze względu na coraz więcej ofert kierowanych również do obcokrajowców.

Wykres 36. Wymagane przez pracodawców języki obce – TOP 5.

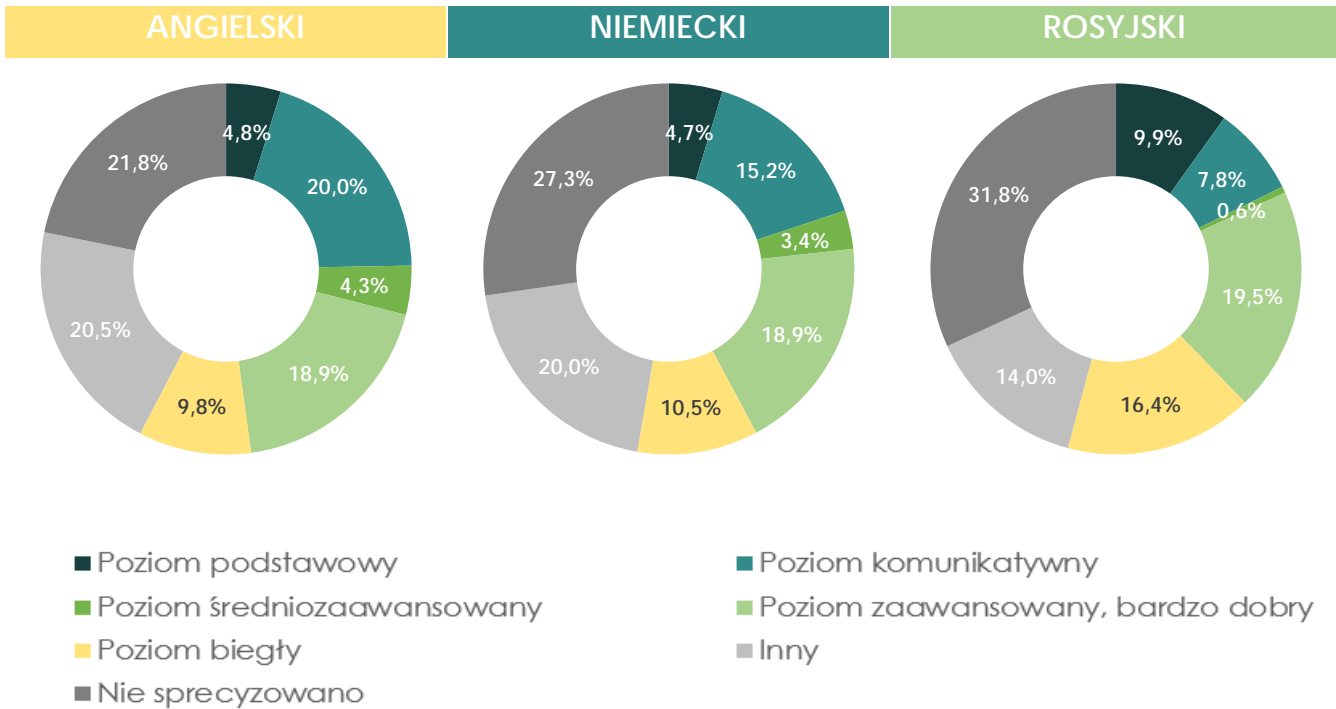


Jaki poziom znajomości języków obcych jest wymagany przez pracodawców na mazowieckim rynku pracy? Pod uwagę wzięto trzy najważniejsze języki, to jest angielski, niemiecki i rosyjski.

O ile w ogóle sprecyzowany jest wymóg poziomu zaawansowania, rzadko dotyczy on podstawowej znajomości języka. Pod pojęciem tym kryje się poziom przynajmniej komunikatywny (w przypadku języka angielskiego dotyczył on 20% ofert, niemieckiego 15%, zaś rosyjskiego 8%), choć jeśli język ma być wykorzystywany w pracy, przedsiębiorcy często wymagają jego zaawansowanej znajomości, czasem wręcz biegłego postępowania się językiem obcym.



Wykres 37. Oczekiwany poziom znajomości najczęściej wymaganych języków obcych.



Jeśli już wskazywano na rodzaj znajomości języka obcego (co dotyczyło zazwyczaj 10-15% ofert), wymagano jego znajomości zarówno w mowie, jak i piśmie. Nie każdy zawód wymaga jednak tego typu kwalifikacji – częściej wymóg dotyczący języka obcego kierowany jest do osób pracujących na specjalistycznych i kierowniczych stanowiskach.

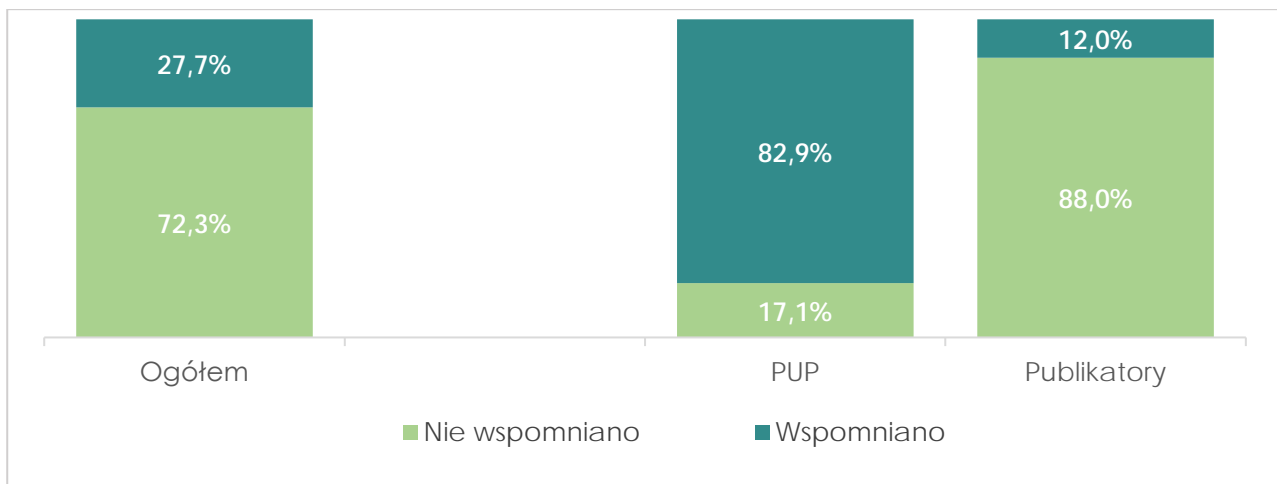
## 6.6. OFEROWANE WARUNKI ZATRUDNIENIA

Niniejsza część raportu dotyczyć będzie oferowanych przez pracodawców warunków zatrudnienia, jakie zamieszczane są przez nich w publikowanych ofertach pracy. Wśród proponowanych w ogłoszeniach elementów zwracano uwagę na takie kwestie jak: przewidywany poziom wynagrodzenia na danym stanowisku, forma zatrudnienia oraz wymiar godzinowy pracy, a także różnego rodzaju pozapłacowe korzyści dla pracowników.

### OFEROWANA PŁACA

Z analizy publikowanych ogłoszeń wynika, że decydując się na zgłoszenie swojej kandydatury, potencjalni pracownicy w dużej mierze nie dysponują informacją dotyczącą przewidywanego wynagrodzenia. Informacja o zarobkach zamieszczana jest w mniej niż trzech na dziesięć ogłoszeń (28%). Zdecydowanie częściej można ją znaleźć w ogłoszeniach zamieszczanych przez pracodawców w powiatowych urzędach pracy (83%), rzadko zaś widnieje ona w publikatorach (12%).

Wykres 38. Oferowane wynagrodzenie.



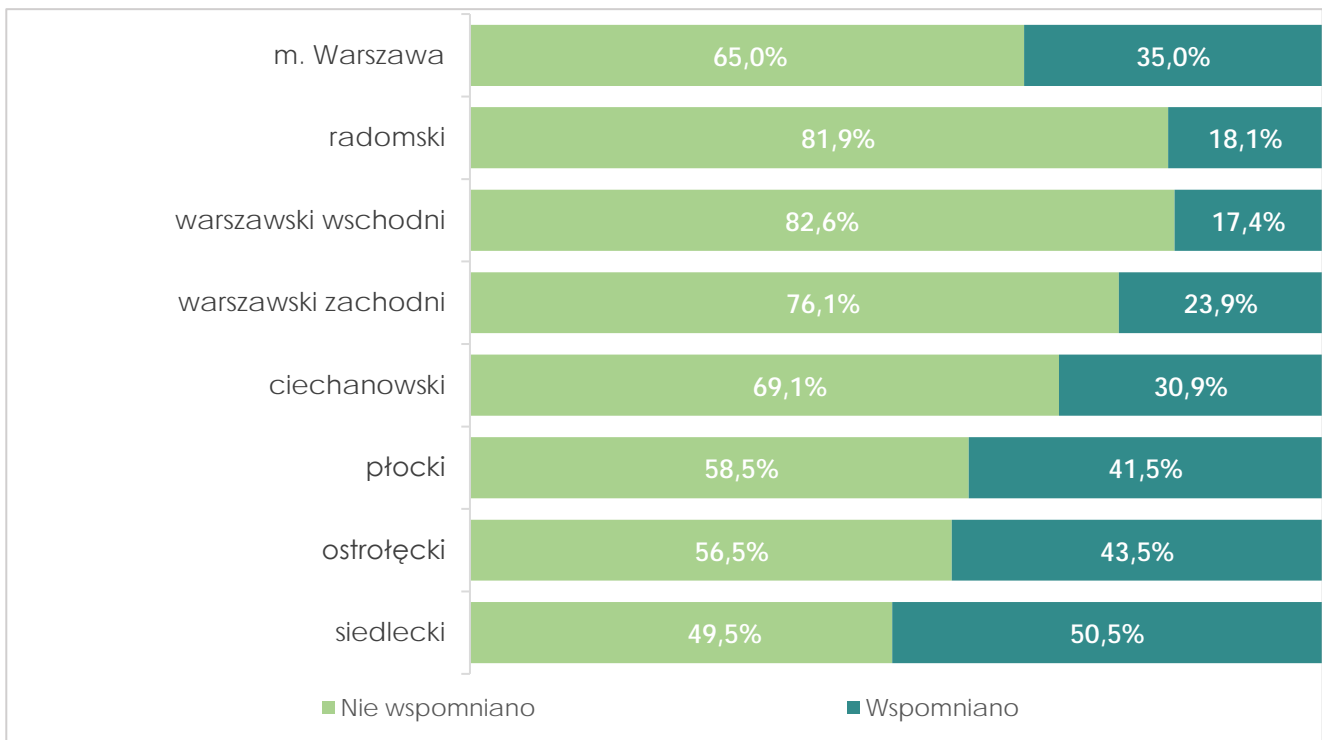
Przyczyny takiej dysproporcji można upatrywać w odmiennej specyfice pracodawców korzystających z obu źródeł informacji. Można przypuszczać, iż w przypadku publikatorów wynagrodzenie jest bardziej elastyczne i uzależnione od indywidualnych kwalifikacji, nieczęsto też zdolności negocjacyjnych aplikującego. Pracodawcy, nie mając obowiązku umieszczenia takiej adnotacji w ogłoszeniu, pozostawiają ustalenie warunków płacowych na etap rozmowy z zainteresowanymi kandydatami. Odmienne jest w powiatowych urzędach pracy, gdzie do uzgodnienia warunków zatrudnienia dochodzi często już

w momencie zgłaszania oferty, a pracownik urzędu pośredniczący w znalezieniu pracy informowany jest o wysokości stawki.

Pod tym względem podregiony różnią się od siebie w sposób znaczący, na co wpływ może mieć też rodzaj i sposób prowadzenia publikatora, w którym zamieszczane jest ogłoszenie o pracę. Publikatory drukowane zawierają często informację o stanowisku pracy, zgodnie z określonym wzorem. Najrzadziej informacja dotycząca zarobków przedstawiana jest aplikującym w podregionie radomskim i warszawskim wschodnim (brakuje jej w ponad 80% ogłoszeń), a także w warszawskim zachodnim. Informacja o zarobkach pojawia się w trzech na dziesięć ofert pochodzących z obu źródeł informacji (31%) w podregionie ciechanowskim, czterech na dziesięć (42%) w płockim i nieco częściej (44%) w ostrołęckim. Najczęściej, bo w ponad połowie przypadków, zainteresowani pracą informowani są o przyszłych zarobkach w podregionie siedleckim, gdzie dominują ogłoszenia zamieszczane przez powiatowe urzędy pracy. Charakteryzują się one określonym, wypełnianym szablonem, dzięki czemu wzrasta liczba zawartych w nich informacji.

W Warszawie informacja o zarobkach zawarta została w 35% ogłoszeń, przy czym tylko w 16% ofert pracy pochodzących z publikatorów, co potwierdza przypuszczenie o niechęci zamieszczania takich danych przez pracodawców.

Wykres 39. Informacje o oferowanym wynagrodzeniu w podziale na podregiony.



Jeśli określona jest w ofertach wysokość zarobków, często podawana jest ona w przedziałach, w których pracodawca wskazuje górną lub dolną granicę spodziewanego wynagrodzenia. Jednocześnie oferty z bazy powiatowych urzędów pracy częściej dotyczą zatrudnienia za stawkę minimalną.

Najniższa stawka waha się od 500 do 1000 zł i wskazywana jest w 4,6% ofert, częściej w podregionie warszawskim zachodnim (10%). Dominującym przedziałem jest kwota od 1000 zł do 2500 zł (38%), która we wszystkich lokalizacjach za wyjątkiem Warszawy proponowana jest w ponad połowie ogłoszeń, przy czym w podregionie warszawskim wschodnim stanowi ona 51%, zaś w płockim aż 82%.

Jeśli w pozostałych podregionach, nie włączając Warszawy, proponowana jest wyższa stawka, zazwyczaj dotyczy ona ofert zamieszczanych w publikatorach. I tak w podregionie warszawskim zachodnim 38% ogłoszeń pochodzących z prasy drukowanej i portali oferuje pracę, w której górna stawka waha się od 3000 zł do 4999 zł, w podregionie ostrołęckim odsetek ten wynosi blisko 44%.

Wyższe zarobki dotyczą podregionu m. st. Warszawy – udział ofert z górną granicą zarobków do 3000 zł to 42%, 22% stanowią oferty z górnym przedziałem pensji dochodzącym do 4999 zł.

## OFEROWANA FORMA ZATRUDNIENIA

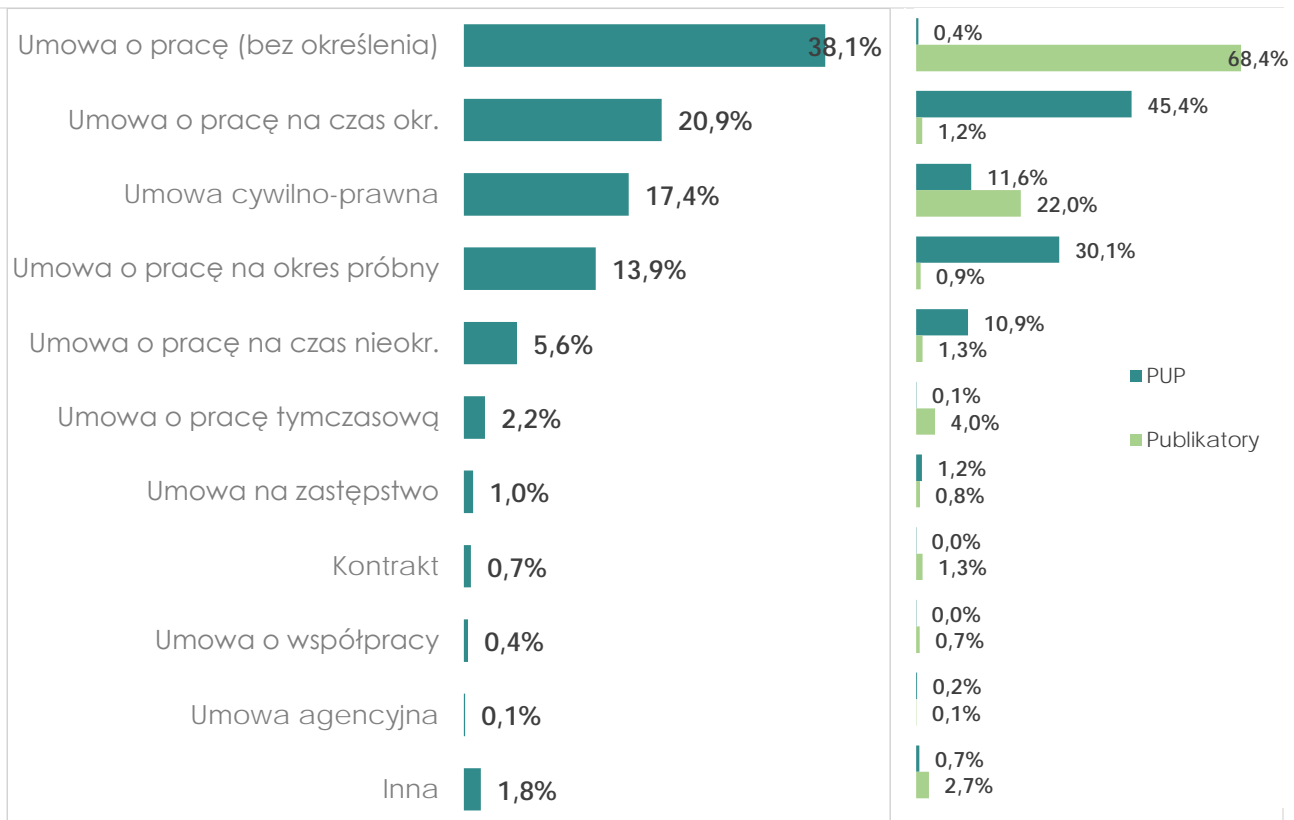
Odpowiedź na pytanie o oferowaną formę zatrudnienia znaleźć można w nieco więcej niż czterech na dziesięć ogłoszeń (**43%**), przy czym zdecydowanie mniej chętnie pracodawcy zamieszczają ją w ofertach ukazujących się w publikatorach (zaledwie **27%** ofert zawiera taką informację). Pod tym kątem zawartość informacyjna ofert pochodzących z powiatowych urzędów pracy jest znacznie wyższa, gdyż wskazywana jest ona aż w **86%** ogłoszeń. Różny jest także stopień szczegółowości proponowanych przez pracodawców form zatrudniania.

Najczęściej proponowaną przez firmy formą zatrudnienia jest umowa o pracę – łącznie stanowiąca 78,5%, przy czym 21% wszystkich rodzajów umów między pracownikiem a pracodawcą dotyczy umowy na czas określony, jedynie 6% na czas określony, a 14% zostaje zawartych na okres próbny. Jednocześnie zazwyczaj brakuje w ogłoszeniu doprecyzowania, na jaki czas podpisywana jest umowa, przy czym brak dokładnej informacji to domena ofert zamieszczanych w publikatorach.

Umowy cywilnoprawne, przez które rozumie się umowy zlecenia czy umowy o dzieło, charakteryzujące się innym sposobem rozliczania i opodatkowania, stanowią 17% ofert pracy. Częściej (10 p.p. różnicy) proponowane są przez pracodawców decydujących się na zamieszczenie ogłoszenia w prasie czy na internetowym portalu, co świadczy o odmiennym rodzaju pracy (praca zadaniowa) i profilu poszukiwanego kandydata.

Wśród zamieszczanych ogłoszeń można znaleźć również inne rodzaje proponowanych umów, takich jak umowy na zastępstwo (1% ogłoszeń), kontrakty, umowy o współpracy czy umowy agencyjne (łącznie 1,3%), a także oferty pracy tymczasowej (2%). Większe zróżnicowanie proponowanych form zawierania współpracy z przyszłym pracownikiem obserwowane jest w ogłoszeniach z publikatorów, z racji większego zróżnicowania przedsiębiorców korzystających z tego rodzaju źródeł informacji.

Wykres 40. Oferowana przez pracodawców forma zatrudnienia (7677).

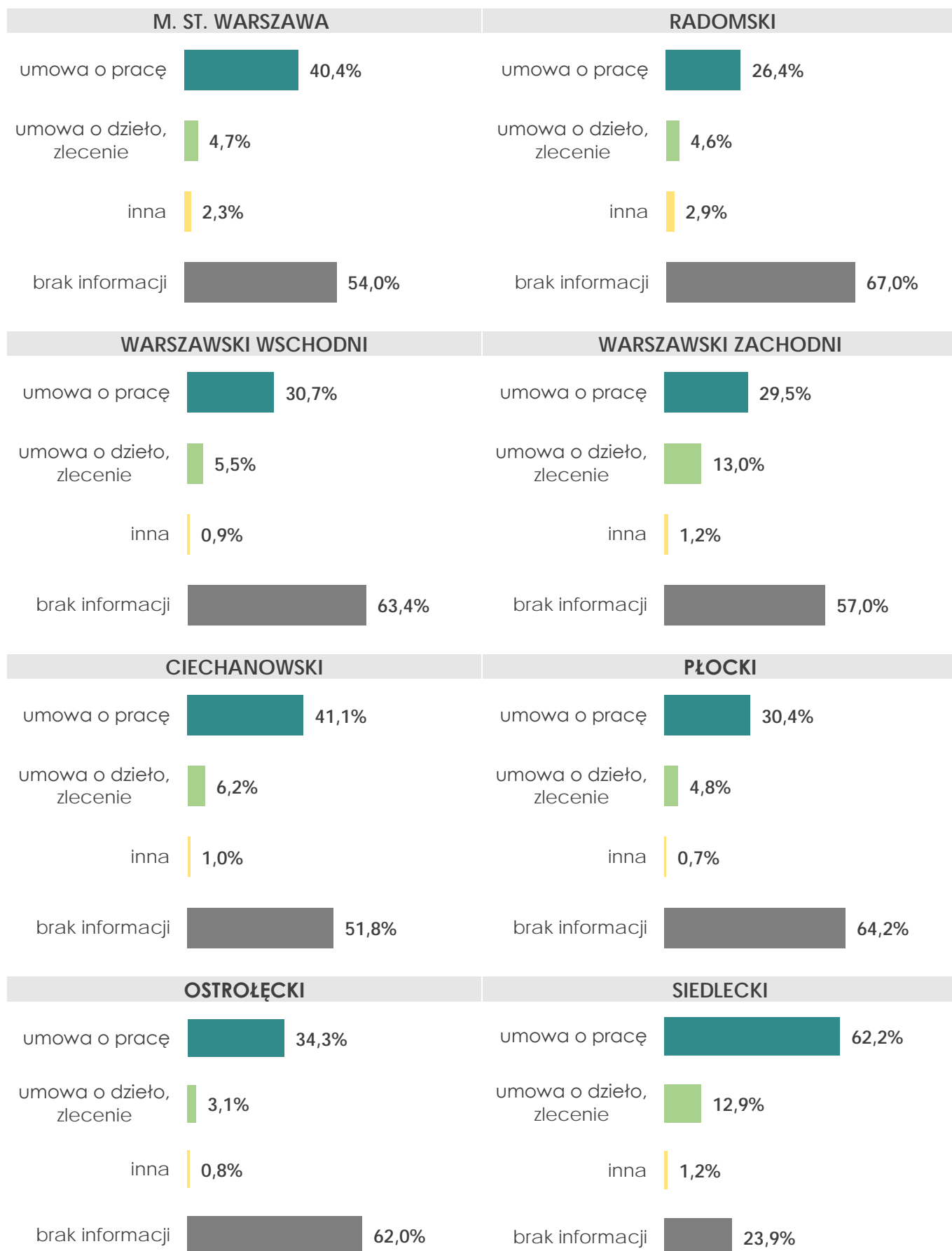


Na potrzeby analiz w podregionach dokonano dodatkowej kategoryzacji form zatrudnienia. Jako „umowy o pracę” zakwalifikowano wszystkie umowy o pracę, tj. na czas nieokreślony, na czas określony, bez określenia rodzaju oraz umowy o pracę na okres próbny i tymczasowy. Przez „inne” rozumieć należy natomiast wszelkie umowy na zastępstwo, agencyjne, o współpracy czy kontrakty.

Podobnie jak w przypadku wspomnianej wysokości zarobków, informacja o rodzaju oferowanej formy zatrudnienia częściej znajduje się w treści ofert zamieszczanych na terenie podregionu siedleckiego. Brakuje jej natomiast w blisko jednej czwartej ogłoszeń (24%). Pod tym względem podregion ten dobrze plasuje się na tle innych jednostek administracyjnych, gdzie zazwyczaj brakuje jej w ponad połowie ogłoszeń – dla porównania w podregionie radomskim ciężko znaleźć taką informację w 67% ofert, w podregionie płockim w 64%, 63% w warszawskim wschodnim i 62% w ostrołęckim.



Wykres 41. Oferowana przez pracodawców forma zatrudnienia w ujęciu podregionalnym.



Umowa o pracę najrzadziej oferowana jest w podregionie warszawskim zachodnim (30% wskazań, przy czym analizując jedynie oferty, w których pokazała się informacja o formie zatrudnienia, odsetek umów o pracę stanowi tu 70%). Wysoki jest natomiast udział ofert z propozycją umowy o pracę w podregionie ostrołęckim (91% analizując tylko oferty z informacją dotyczącą umowy) oraz w Warszawie (90%), gdzie jednak niska jest zawartość informacyjna ofert w tym zakresie. Gdzie najczęściej oferowane są umowy o dzieło lub zlecenie, zwane czasem potocznie „umowami śmieciowymi”? Relatywnie często oferowane są one w podregionie warszawskim zachodnim (13% wszystkich ofert, 30% tych, gdzie pojawia się informacja o proponowanej formie zatrudnienia) oraz siedleckim (13% wszystkich, lecz 17% z taką informacją w treści ogłoszenia), co wskazuje na prace wymagające jedynie doraźnego zatrudnienia.

### WYMIAR ZATRUDNIENIA

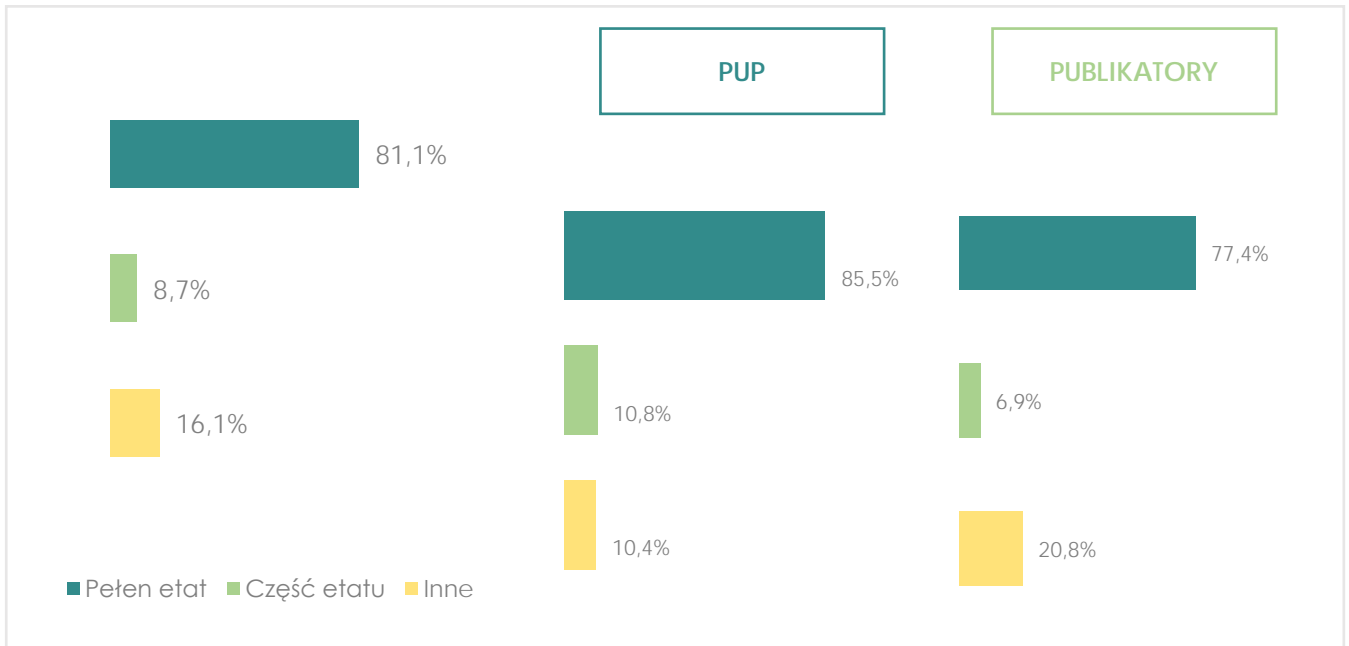
Biorąc pod uwagę zawartość informacyjną publikowanych ofert, adnotacja dotycząca wymiaru zatrudnienia przyszłego pracownika znalazła się w nieco mniej niż trzech na dziesięć ogłoszeń (28%), przy czym po raz kolejny zdecydowanie bogatsza w informacje w tym zakresie była oferta ogłoszeń udostępnianych przez powiatowe urzędy pracy. Wymiar zatrudnienia w ofertach PUP wskazany był w 59% pochodzących z tego źródła ogłoszeń i tylko 20% ofert zamieszczanych w publikatorach.

Zdecydowanie najczęściej, niezależnie od źródła informacji, oferowano pracę w pełnym wymiarze godzinowym (81%). W niespełna co dziesiątym (9%) ogłoszeniu proponowano część etatu (w tym ¼ – 2%, ½ etatu – 91%, ¾ etatu – 5%, zaś w 2% nie zostało to doprecyzowane).

Wśród innych godzinowych wymiarów zatrudnienia, w treści ogłoszeń pojawiały się takie określenia jak „praca dodatkowa”, „praca sezonowa”, „praca weekendowa” czy też zatrudnienie w niestandardowym systemie zmianowym, np. zmiany 12- lub 24-godzinne. Zdecydowanie częściej tego typu zróżnicowane godziny pracy pojawiały się w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach niż w ofertach z powiatowych urzędów pracy.



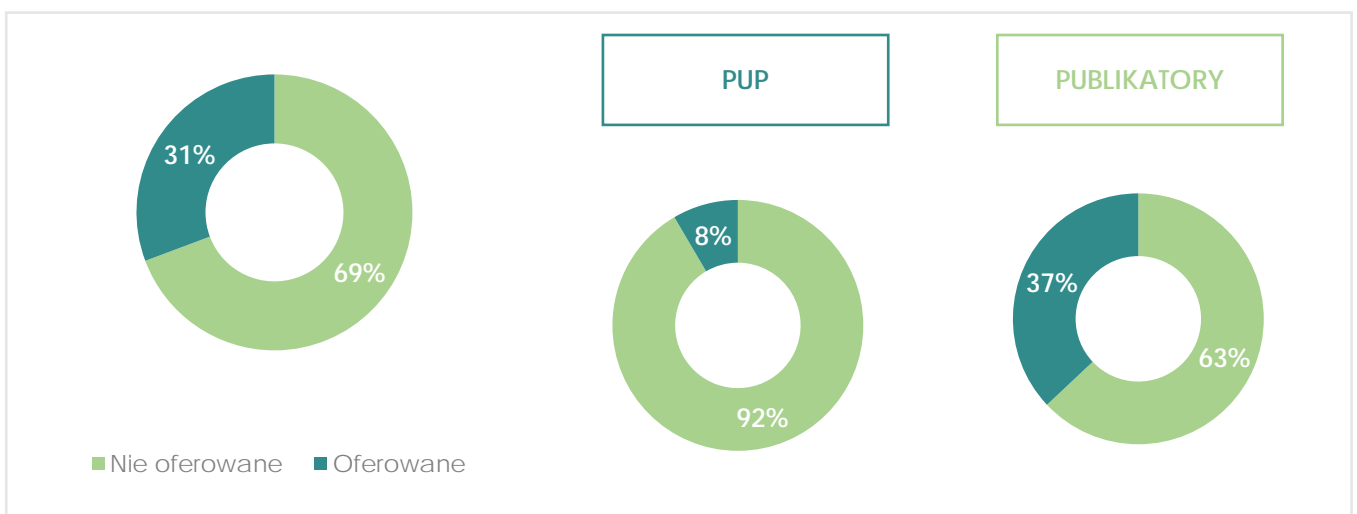
Wykres 42. Oferowany przez pracodawców wymiar zatrudnienia w podziale na źródło oferty (n=4945).



## WARUNKI POZAPŁACOWE

Osobną kwestią, prócz oferowanego wynagrodzenia za pracę, są wszelkiego rodzaju dodatki i korzyści pozapłacowe. Mogą one mieć różny charakter, począwszy od dodatkowych bonusów finansowych, poprzez pakiety ubezpieczeniowe i medyczne, podkreślające środowisko pracy, sytuację firmy czy możliwości rozwoju pracownika. Tego typu dodatkowe bonusy wspomniane były w treści 31% ofert na mazowieckim rynku pracy, przy czym znacznie częściej informacja ta jako dodatkowa zachęta dla pracownika pojawiała się w ogłoszeniach pochodzących z publikatorów – 37% w porównaniu do 8% w powiatowych urzędach pracy.

Wykres 43. Oferowany przez pracodawców warunki pozapłacowe w podziale na źródło oferty.

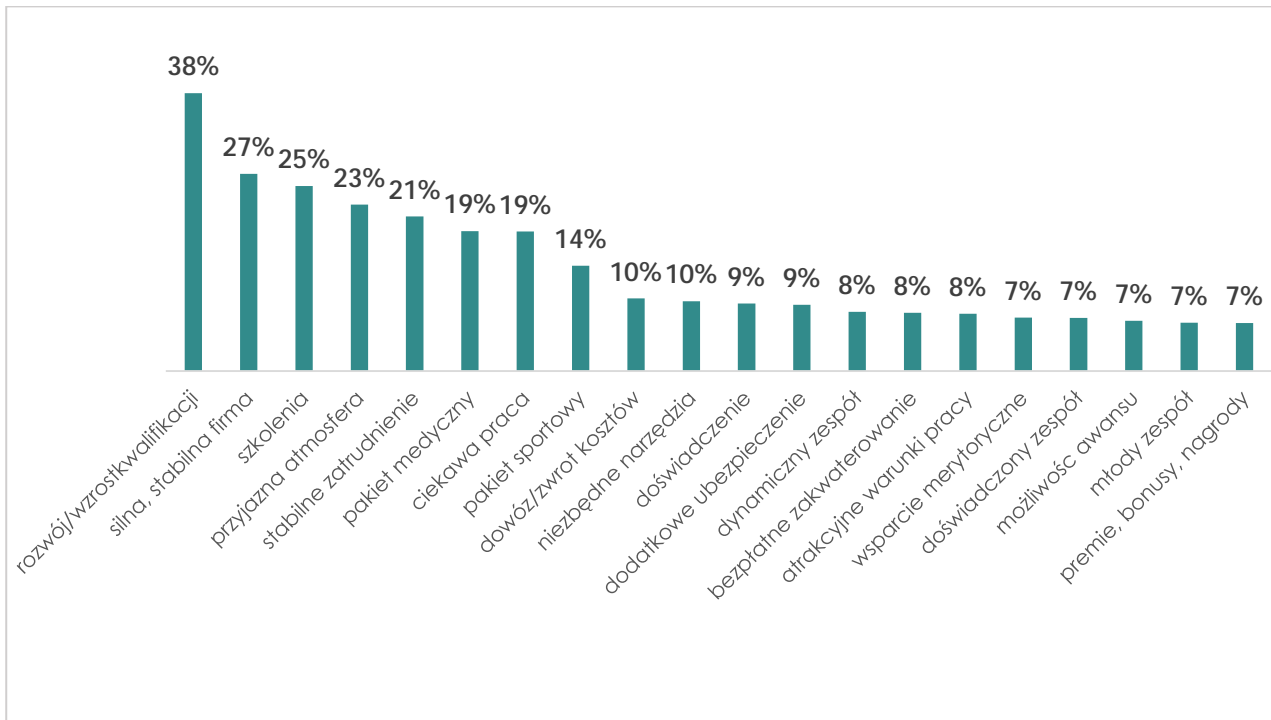


Jednocześnie analiza zamieszczanych przez pracodawców informacji wskazuje, że zdecydowanie częściej odwoływali się oni do pozamaterialnych atrybutów związanych z wykonywaną pracą, nawiązując do miejsca pracy, pozycji firmy, cech zespołu czy wizji rozwoju kandydata niż do namacalnych, finansowych udogodnień takich jak wszelkiego rodzaju zniżki czy pakiety pracownicze.

I tak najczęściej wymienianą korzyścią dla pracownika jest możliwość osobistego rozwoju i podnoszenia własnych kwalifikacji (38%). Pracodawcy powołują się również na sytuację firmy, to jest jej stabilną pozycję na rynku czy rozwijające się przedsiębiorstwo (27%). Ważne z punktu widzenia aplikanta mogą być też dodatkowe szkolenia, które wspomniane są w co czwartej ofercie (25%). W dalszej kolejności wskazywana jest miła i przyjazna atmosfera, oraz stałość pracy i stabilność zatrudnienia (powyżej 20%), a także dostępność pakietu medycznego, ciekawość wykonywanego zajęcia oraz oferowany dodatkowy pakiet sportowo-rekreacyjny, dofinansowywany przez pracodawcę (powyżej 10%). W pierwszej dziesiątce najpopularniejszych korzyści znalazła się również możliwość zwrotu kosztów dojazdów i powrotów z pracy lub też zapewnienie transportu przez pracodawcę, jak również dostęp do niezbędnych w pracy narzędzi i sprzętów (kolejno 9,9% i 9,6%).

Nieco mniejszy udział w ofercie pracodawców miały takie atuty jak: dodatkowe ubezpieczenie (na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe: 9%), praca w dynamicznym i rozwijającym się zespole, możliwość uzyskania bezpłatnego zakwaterowania w miejscu pracy, ogólnie ujęte „dobre, atrakcyjne warunki pracy”, a także wsparcie merytoryczne ze strony kierownika lub coacha czy możliwość pracy w doświadczonym zespole profesjonalistów. Oprócz możliwości awansu i pracy w młodym zespole, pierwszą dwudziestkę dodatkowych korzyści pracowniczych zamykały dodatkowe premie, programy motywacyjne, bonusy, nagrody, oferowane w 7% ogłoszeń.

Wykres 44. Oferowane przez pracodawców warunki pozapłatcowe – TOP 20.



Szczegółowa lista pozapłatcowych korzyści została przedstawiona poniżej. Wyróżniono te atrybuty, które odnoszą się do korzyści materialnych, mierzalnych.

Tabela 11. Pozapłatcowe korzyści kierowane do pracowników.

Korzyści pozapłatcowe	Liczba ogłoszeń	Odsetek
rozwój/podnoszenie kwalifikacji	1311	38,1%
super firma, silna pozycja na rynku, stabilna, rozwijająca się	930	27,0%
<b>szkolenia</b>	<b>873</b>	<b>25,4%</b>
przyjazna/miła/dobra atmosfera	785	22,8%
stabilne zatrudnienie/stała praca	730	21,2%
<b>pakiet medyczny</b>	<b>660</b>	<b>19,2%</b>
ciekawa/pełna wyzwań praca	659	19,1%
<b>pakiet sportowy/rekreacyjny</b>	<b>497</b>	<b>14,5%</b>
<b>dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztów dojazdu do pracy</b>	<b>342</b>	<b>9,9%</b>
<b>niezbędne narzędzia</b>	<b>330</b>	<b>9,6%</b>
doświadczenie	319	9,3%
<b>dodatkowe ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe</b>	<b>312</b>	<b>9,1%</b>
dynamiczny zespół	279	8,1%
<b>bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy</b>	<b>274</b>	<b>8,0%</b>
dobrze/atrakcyjne warunki pracy	270	7,9%
wsparcie merytoryczne (zespołu, kierownika, coacha)	251	7,3%
doświadczony zespół/profesjonaliści	251	7,3%
możliwość awansu	237	6,9%
młody zespół	227	6,6%
<b>premie, programy motywacyjne, bonusy, nagrody, wyjazdy</b>	<b>227</b>	<b>6,6%</b>
benefity	215	6,3%

udogodnienia (wolne weekendy, częste powroty, dogodna lokalizacja, stałe trasy)	214	6,2%
<b>pakiet socjalny</b>	<b>208</b>	<b>6,0%</b>
samodzielne funkcjonowanie	173	5,0%
elastyczny grafik	172	5,0%
przyuczenie/przeszkolenie/wdrożenie do branży	169	4,9%
<b>dofinansowanie posiłków/darmowe posiłki</b>	<b>155</b>	<b>4,5%</b>
<b>samochód służbowy</b>	<b>135</b>	<b>3,9%</b>
<b>telefon służbowy</b>	<b>131</b>	<b>3,8%</b>
wykorzystywanie znajomości języka/doskonalenie	127	3,7%
<b>komputer/laptop służbowy</b>	<b>98</b>	<b>2,8%</b>
długa współpraca	96	2,8%
<b>dofinansowanie do kursów językowych</b>	<b>68</b>	<b>2,0%</b>
obsługa/opieka kadrowa	56	1,6%
<b>materiały dydaktyczne</b>	<b>55</b>	<b>1,6%</b>
<b>kupony rabatowe/zakupowe</b>	<b>50</b>	<b>1,4%</b>
wsparcie w relokacji	39	1,1%
językowe szkolenia	38	1,1%
telepraca/możliwość pracy zdalnej	33	1,0%
<b>odzież służbowa</b>	<b>15</b>	<b>0,4%</b>
<b>dofinansowanie do studiów/kursów</b>	<b>13</b>	<b>0,4%</b>
<b>dofinansowanie do wczasów</b>	<b>9</b>	<b>0,3%</b>
<b>mieszkanie służbowe</b>	<b>9</b>	<b>0,3%</b>
<b>pakiet medyczny dla członków rodziny</b>	<b>5</b>	<b>0,2%</b>
inne	24	0,7%

Czy, w zależności od lokalizacji miejsca pracy, analizowanej poprzez pryzmat podregionów Mazowsza, korzyści oferowane przez pracodawców różnią się? Chcąc zachęcić pracowników do zainteresowania daną ofertą i aplikowania na poszukiwane stanowisko pracodawcy podkreślają zazwyczaj podobne atuty danej pracy, przy czym z reguły powołują się na trudno mierzalne korzyści dotyczące rozwoju i wzrostu kwalifikacji czy stabilności zatrudnienia.

Tabela 12. Oferowane przez pracodawców warunki pozapłacowe w podziale na podregion – TOP 3

	1	2	3
MAZOWIECKIE	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Stabilna firma, pozycja na rynku	Szkolenia
M. ST. WARSZAWA	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Stabilna firma, pozycja na rynku	Ciekawa praca
RADOMSKI	Szkolenia	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Stabilne zatrudnianie, stała praca
WARSZAWSKI WSCHODNI	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Przyjazna atmosfera	Stabilne zatrudnianie, stała praca
WARSZAWSKI ZACHODNI	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Przyjazna atmosfera	Stabilna firma, pozycja na rynku
CIECHANOWSKI	Rozwój/podnoszenie kwalifikacji	Szkolenia	Bezpłatne zakwaterowanie
PŁOCKI	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Stabilne zatrudnianie, stała praca	Szkolenia
OSTROŁĘCKI	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Stabilne zatrudnianie, stała praca	Szkolenia
SIEDLECKI	Rozwój i podnoszenie kwalifikacji	Szkolenia	Stabilne zatrudnianie, stała praca

### PODREGION M. ST. WARSZAWA

Oferowane przez pracodawców warunki zatrudnienia w Warszawie nieco różnią się w porównaniu do ofert kierowanych do pozostałych podregionów. Relatywnie rzadziej pracownicy informowani są wcześniej o wysokości wynagrodzenia za pracę (65%), jednak jeśli już taka informacja się pojawia, to zarobki, jak przystało na stolicę kraju, są wyższe w porównaniu do pozostałych podregionów. Trzeba jednak mieć na uwadze wyższy koszt utrzymania w tym mieście. Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia pozostaje tu umowa o pracę (często bez doprecyzowania dalszych warunków), rzadziej pracownikom oferowane są umowy cywilnoprawne. Częściej niż w innych podregionach natomiast pracodawcy zatrudniają w Warszawie początkowo na okres próbny, co wynika z jednej strony z charakteru pracy, z drugiej – większego rynku i szerszej możliwości wyboru pracownika.

Najczęściej pracownicy poszukiwani do pracy w pełnym wymiarze godzinowym, choć oferowane są im również niestandardowe godziny pracy, np. praca wyłącznie weekendowa. Chcąc natomiast zachęcić do aplikacji na dane stanowisko, pracodawcy odwołują się najczęściej do takich korzyści jak: rozwój i podnoszenie kwalifikacji, stabilność i pozycja firmy, możliwość odbycia dodatkowych szkoleń, przyjazna atmosfera, stabilność zatrudnienia, ale również pakiet medyczny czy karta sportowa.

### PODREGION RADOMSKI

Pracownikom w podregionie radomskim najczęściej oferowana jest praca na umowę o pracę (bez określenia jej rodzaju) oraz umowa na czas określony, przy czym informacja o formie zatrudnienia podana jest w co trzecim ogłoszeniu. Pracodawcy z tego terenu rzadko informują o wysokości zarobków (18% ofert). Jeśli podany jest wymiar zatrudnienia, to kandydaci do pracy w ośmiu na dziesięć ogłoszeń spodziewać się mogą pracy na pełen etat. Rzadziej niż w Warszawie, ale częściej niż w innych podregionach liczyć oni mogą na dodatkowe korzyści, przede wszystkim w postaci dodatkowych szkoleń zawodowych, możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji, a także stabilności zatrudnienia.

### PODREGION WARSZAWSKI WSCHODNI

W podregionie tym najrzadziej w treści ogłoszeń przekazywano pracownikom informację dotyczącą przyszłych zarobków – w 82% ofert nie wspomniano o wysokości pensji. Podobnie jak w pozostałych podregionach, najczęściej proponowaną formą zatrudnienia była tu umowa o pracę, a 15% ofert, w których wspomniana została forma stosunku pracy, stanowią oferty angażu na umowę cywilnoprawną. W co czwartej ofercie w podregionie warszawskim wschodnim znaleźć można informację dotyczącą wymiaru zatrudnienia, przy czym w zdecydowanej większości przypadków (85%) jest to praca w pełnym wymiarze godzin (cały etat). Co czwarta oferta pracy dotycząca tej lokalizacji zawiera informację o dodatkowych korzyściach, odwołujących się jednak głównie nie do wsparcia w postaci premii czy dofinansowania, a do możliwości rozwoju, przyjaznej atmosfery i pewności zatrudnienia.

### PODREGION WARSZAWSKI ZACHODNI

Podregion warszawski zachodni odróżnia nie tylko relatywnie niska zawartość informacyjna ofert, jeśli chodzi o wynagrodzenie pracowników, ale również wyższy niż w pozostałych częściach województwa odsetek ofert dotyczących zatrudnienia na umowę o dzieło lub zlecenie (30% ofert, w których pojawia się informacja o formie zatrudniania). Nadal dominująca jest jednak umowa o pracę, zazwyczaj w pełnym wymiarze godzinowym, rzadziej na pół etatu. W jednej czwartej ofert w tym podregionie (niemal zawsze są to oferty zamieszczane w publikatorach) proponowane są dodatkowe, pozapłacowe bonusy, tj. możliwość rozwoju, praca w przyjaznej atmosferze oraz firmie o stabilnej pozycji na rynku.

## PODREGION CIECHANOWSKI

Jedna trzecia ofert pracy w podregionie ciechanowskim zawiera informację dotyczącą wysokości wynagrodzenia, kluczową dla wielu aplikujących o pracę. Połowa ofert, czyli nieco więcej niż w pozostałych podregionach (za wyjątkiem siedleckiego), posiada także informację o rodzaju stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem – najczęściej jest to umowa o pracę, umowy cywilnoprawne stanowią zaś 14% umów. Niespełna w czterech na dziesięć ogłoszeń pojawia się treść dotycząca wymiaru zatrudnienia, przy czym w ponad 90% przypadków to praca w pełnym wymiarze godzin. W podregionie tym, znacznie częściej niż w innych lokalizacjach, wśród wymienianych korzyści pracowniczych wymieniane jest bezpłatne zakwaterowanie, które znajduje się na trzecim miejscu, zaraz po możliwości rozwoju i podnoszenia kompetencji poprzez dodatkowe szkolenia.

## PODREGION PŁOCKI

Na tle podregionów: warszawskiego wschodniego, warszawskiego zachodniego, radomskiego i Warszawy, podregion płocki wysoko plasuje się, jeśli chodzi o zawartość informacyjną ofert w zakresie warunków zatrudnienia. Wysokość zarobków wspomniana jest w 42% ofert, więcej niż jedna trzecia posiada też informację o formie stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą, w podobnym odsetku ogłoszeń można znaleźć informację o wymiarze angażu. Pracodawcy w zamieszczanych w tym podregionie ofertach, oprócz wymienianych niemal w każdym z podregionów rozwoju, stabilności zatrudnienia i szkoleniach, zwracają uwagę na możliwość zwrotu kosztów dojazdu do pracy oraz bezpłatnego zakwaterowania (12,4%), co ma stanowić zachętę do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania lub też do migracji wahadłowych w związku z pracą.

## PODREGION OSTROŁĘCKI

W powiatach należących do podregionu ostrołęckiego informacja o wysokości zarobków pojawia się w więcej niż 40% ogłoszeń, przy czym zarobki w zdecydowanej większości ofert mieszczą się w przedziale od 1000 zł do 2499 zł. Rzadziej podnoszona jest tu natomiast kwestia dotycząca sposobu zatrudniania oraz wymiaru godzinowego pracy – brakuje jej kolejno w 62% i 80% ogłoszeń. Jeśli już wspomniany jest rodzaj umowy między pracodawcą a pracownikiem, w 58% to umowa o pracę na czas określony, a zatrudnienie przede wszystkim obejmuje pełen etat. To również jeden z podregionów, w którym pracodawcy rzadko odwołują się do dodatkowych atutów pracy, chcąc zachęcić pracownika do aplikowania na dane stanowisko – występuje to raptem w 15% ofert pracy. Najczęściej bonusy te odnoszą się do rozwoju, stabilności zatrudnienia



i szkoleń, choć znaczące jest też zakwaterowanie i dowóz albo zwrot kosztów dojazdu do pracy.

### PODREGION SIEDLECKI

W związku z tym, iż znacząca liczba ofert w podregionie siedleckim pochodzi z powiatowych urzędów pracy, charakteryzuje go wysoka zawartość informacyjna ogłoszeń w porównaniu do innych części województwa. Informację o zarobkach znaleźć można w połowie ogłoszeń, blisko trzy czwarte zawiera też proponowaną formę zatrudnienia pracownika – często umowę o pracę na czas określony, ale także, nieco częściej niż w innych podregionach, umowę na okres próbny. Jako że duży odsetek ofert pracodawcy składają przez PUP, niezbyt często wskazują na dodatkowe, pozafinansowe korzyści. Jeśli takie się pojawią w treści, dotyczą przede wszystkim możliwości rozwoju i doszkolenia, stabilności zatrudnienia, miłej i przyjaznej atmosfery, a także zapewnienia niezbędnych do pracy narzędzi.

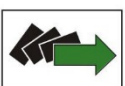




## 7. SPIS TABEL

---

Tabela 1. Odsetek ofert pracy ze względu na miejsce pracy – oferty zarchiwizowane. ....	33
Tabela 2. Zamiana popytu na branżę w stosunku do poprzedniego pomiaru.....	40
Tabela 3. Oferty pracy według branży i źródła w podziale na podregiony. ....	44
Tabela 4. Zawody pożądane w województwie mazowieckim – TOP 20.....	48
Tabela 5. Poszukiwane zawody według źródła w podziale na podregiony. ....	52
Tabela 6. Najważniejsze kompetencje w podregionach.....	70
Tabela 7. Uprawnienia zawodowe wymagane przez pracodawców w województwie mazowieckim. ....	77
Tabela 8. Dodatkowe wymagania mazowieckich pracodawców względem pracowników. ....	78
Tabela 9. Pożądane kierunki wykształcenia w poszczególnych podregionach TOP 6.....	84
Tabela 10. Wymagania dotyczące stażu pracy w ujęciu podregionalnym. ....	89
Tabela 11. Pozapłatcowe korzyści kierowane do pracowników. ....	102
Tabela 12. Oferowane przez pracodawców warunki pozapłatcowe w podziale na podregion – TOP 3.....	104



## 8. SPIS WYKRESÓW

Tabela 1. Lista publikatorów.....	18
Tabela 2. Liczba ofert pracy w podziale na źródło informacji.....	28
Wykres 3. Odsetek i liczba ofert pracy w poszczególnych podregionach w podziale na źródło.....	30
Wykres 4. Liczba ofert pracy w poszczególnych powiatach w podziale na źródło – dominujące powiaty.....	31
Wykres 5. Liczba ofert pracy w poszczególnych powiatach w podziale na źródło – pozostałe powiaty.....	32
Wykres 6. Oferty pracy według sektora gospodarki w ujęciu wojewódzkim i podregionalnym.....	35
Wykres 7. Odsetek ofert pracy w poszczególnych sektorach gospodarki – analiza trendu.....	37
Wykres 8. Oferty pracy według branży i źródła w województwie mazowieckim.....	39
Wykres 9. Poszukiwane zawody w województwie w podziale na źródło oferty.....	45
Wykres 10. Poszukiwane zawody w województwie – zmiana w stosunku do poprzedniego pomiaru.....	46
Wykres 11. Zmiany w zapotrzebowaniu na zawody – analiza trendów.....	47
Wykres 12. Odsetek ofert pracy w podziale na rodzaj podmiotu zgłaszającego ofertę.....	53
Wykres 13. Odsetek ofert pracy w podziale na rodzaj podmiotu zgłaszającego ofertę według podregionu.....	54
Wykres 14. Pożądane kompetencje w podziale na rodzaj kompetencji i źródło oferty.....	56
Wykres 15. Grupy pożądanych kompetencji w poszczególnych podregionach.....	57
Wykres 16. Pożądane kompetencje komputerowe.....	60
Wykres 17. Pożądane kompetencje interpersonalne.....	61
Wykres 18. Pożądane kompetencje poznawcze.....	62
Wykres 19. Pożądane kompetencje kierownicze.....	63
Wykres 20. Pożądane kompetencje indywidualne – TOP 10.....	64
Wykres 21. Pożądane kompetencje indywidualne w podregionach – TOP 10.....	66
Wykres 22. Pożądane kompetencje - dyspozycyjność.....	68
Wykres 23. Pożądane kompetencje - inne.....	69
Wykres 24. Wymagane cechy i kwalifikacje.....	73
Wykres 25. Wymóg Posiadania prawa jazdy w podziale na podregiony.....	74
Wykres 26. Rodzaj wymaganego prawa jazdy w podziale na źródło oferty.....	75
Wykres 27. Dodatkowe wymagania względem pracowników w ujęciu podregionalnym.....	79
Wykres 28. Wymóg dotyczący posiadanego doświadczenia w podziale na źródło.....	80

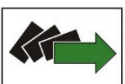
Wykres 29. Wymagany poziom wykształcenie w podziale na źródło danych.....	81
Wykres 30. Wymagany profil wykształcenie w podziale na źródło danych. ....	82
Wykres 31. Informacje dotyczące płci w ofertach pracy w podziale na źródło.....	85
Wykres 32. Wymóg dotyczący doświadczenia w publikowanych ofertach pracy w podziale na źródło.....	86
Wykres 33. Liczba ofert z wymaganym doświadczeniem w podziale na źródło.....	87
Wykres 34. Wymagania dotyczące stażu pracy.....	87
Wykres 35. Wymóg znajomości języka obcego w podziale na źródło oferty.....	90
Wykres 36. Wymagane przez pracodawców języki obce – TOP 5.....	91
Wykres 37. Wymagany poziom znajomości najczęściej wymaganych języków obcych.....	92
Wykres 38. Oferowane wynagrodzenie. ....	93
Wykres 39. Informacje o oferowanym wynagrodzeniu w podziale na podregiony.....	94
Wykres 40. Oferowana przez pracodawców forma zatrudnienia. ....	96
Wykres 41. Oferowana przez pracodawców forma zatrudniania w ujęciu podregionalnym. ....	98
Wykres 42. Oferowany przez pracodawców wymiar zatrudnienia w podziale na źródło oferty. ....	100
Wykres 43. Oferowany przez pracodawców warunki pozapłacowe w podziale na źródło oferty. ....	100
Wykres 44. Oferowane przez pracodawców warunki pozapłacowe – TOP 20. ....	102



## 9. SPIS RYSUNKÓW

---

Rysunek 1. Podsumowanie etapów realizacji .....	23
Rysunek 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie mazowieckim. ....	25
Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa mazowieckiego .....	26
Rysunek 4. Bezrobotni zarejestrowani w podregionach województwa mazowieckiego (w tysiącach).....	27





## 10. BIBLIOGRAFIA

---

Badanie zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje na mazowieckim rynku pracy, analiza ofert pracy, WUP w Warszawie 2014 i 2015 r.

Bank Danych Lokalnych, dane statystyczne GUS

Barometr zawodów 2016, Raport posumowujący badanie w województwie mazowieckim, Kraków 2015.

Bezrobotni oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów", dane statystyczne GUS.

Kryńska E., Kwiatkowski E, Podstawy wiedzy o rynku pracy, Łódź 2013, s. 11.

Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2015

[www.barometrzawodow.pl](http://www.barometrzawodow.pl)

[www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.566](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.566)

Ziółkowski M., Słownik Antropologii i Socjologii Kultury, Kompetencja poznawcza



## 11. ZAŁĄCZNIKI

---

Załącznik 1. Broszury powiatowe

Załącznik 2. Infografiki powiatowe

Załącznik 3. Zbiór danych

Załącznik 4. Prezentacja multimedialna

Załącznik 5. Klucze kodowe

Załącznik 6. Lista publikatorów

Załącznik 7. Szczegółowe zestawienia statystyczne

Załącznik 8. Pliki tekstowe

