

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy



Analiza ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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



Spis treści

1. Podsumowanie	3
2. Prognozy	5
3. Cel badawczy	15
4. Metodologia badania	16
5. Analiza zebranych ofert pracy	21
5.1. Informacje o ogłoszeniach zebranych do analizy	21
5.2. Oferty pracy według branż	24
5.3. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów	39
5.4. Informacje dotyczące wynagrodzenia za pracę proponowanego w ofertach	49
5.5. Informacje o rodzaju proponowanej umowy dotyczącej zatrudnienia	56
5.6. Informacje o wymaganym przez pracodawców wkładzie własnym kandydata	59
6. Informacje o wymaganiach pracodawców dotyczących kandydatów do pracy	61
6.1. Wymagania pracodawców dotyczące wieku kandydata	61
6.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata	62
6.3. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia kandydata	65
6.4. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia kandydata	68
6.5. Wymagania pracodawców dotyczące zaświadczeń i kwalifikacji kandydatów	73
6.6. Wymagania pracodawców dotyczące znajomości języków obcych kandydata	77
6.7. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji kandydata	81
Spis wykresów	87
Spis tabel	88





1. Podsumowanie

Analiza prezentowana w niniejszym opracowaniu oparta jest na analizie ogłoszeń z mazowieckiego rynku pracy, zebranych przez Instytut Millward Brown na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w okresie od 1 września do 15 października 2014 roku. W części analiz wyniki z ostatniego pomiaru odnoszone są do badań, realizowanych na zlecenie MORP, we wcześniejszych okresach, a mianowicie w czerwcu 2014, w styczniu i październiku 2013 roku oraz w lipcu 2012.

W wyniku tegorocznego badania przeanalizowano 11 843 ogłoszeń, z czego 6 232 pochodziło z wybranych publikatorów, a 5 611 było ogłoszonych za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy.

W badaniu zrealizowanym jesienią 2014 roku branża pracodawcy specyfikowana była w 33,28% wszystkich ofert. Do analizy przez pryzmat branż wykorzystano 3 941 ofert, (2 475 z publikatorów i 1 466 z PUP)

Najwięcej ofert pracy pochodziło od pracodawców z sektora: **handel** (19,5% wszystkich ofert z zadeklarowaną branżą pracodawcy). W następnej kolejności oferty pracy pojawiały się w **przetwórstwie przemysłowym** (14%) oraz w branży szczególnie aktywnej w analizowanym okresie tj. W edukacji (12,3%). Ożywioną rekrutację prowadziły też podmioty administracji publicznej (9%), szczególnie za pośrednictwem PUP.

Informację o zawodzie poszukiwanego kandydata do pracy zawierało łącznie 11 669 ofert. Największa liczba ogłoszeń dotyczyła zatrudnienia dla pracowników usług i sprzedawców (24,1% wszystkich ofert zawierających informacje o zawodach). Drugą najczęściej poszukiwaną grupą zawodową byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inny średni personel (odpowiednio 17,3% i 13,6%).

Analiza tendencji zachodzących w poszczególnych grupach zawodowych na przestrzeni kolejnych pomiarów pozwala stwierdzić, że po gwałtownym załamaniu zapotrzebowania na robotników przemysłowych i pracowników budowlanych w styczniu 2013, następuje stały wzrost zapotrzebowania na pracowników z tej grupy, pomimo prowadzenia badania również w okresach jesienno-zimowych. Oznacza to poprawę sytuacji po kryzysie branży budowlanej, a także stanowi dobrą prognozę dotyczącą sytuacji w przetwórstwie przemysłowym. Zaobserwowano także nieznaczny





wzrost ofert liczby pracy dla techników i pracowników średniego szczebla oraz dla kierowników. Wzrosty te zaowocowały konsekwentnym spadkiem odsetka ofert pracy dla specjalistów.

Zaobserwowano niewielki spadek oferowanych wynagrodzeń w porównaniu z poprzednim pomiarem. Taki stan rzeczy nie ma jednej przyczyny, a ze względu na sezonowość rynku pracy nie należy traktować zmian zaobserwowanych w kilku pomiarach, jako trendu. Pamiętać również należy, że w poprzednim pomiarze odnotowano wzrost wynagrodzeń w stosunku do badania realizowanego w 2013. Z jednej strony, spadek bezrobocia i poprawa koniunktury przesunęły argumenty negocjacyjne na rynku pracy na rzecz pracowników z drugiej strony, tradycyjnie środek roku jest najbardziej prężnym gospodarczo sezonem, a rosnące jesienią bezrobocie może powodować niewielkie spadki oferowanych wynagrodzeń, zwłaszcza w prostych zawodach i w tradycyjnie sezonowych branżach. Wyraźny wzrost oferowanych w 2014 roku wynagrodzeń był efektem zmiany regulacji prawnych dotyczących wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Analizując oferty zawierające informację o rodzaju umowy dotyczącej zatrudnienia można zaobserwować, że prawie 80% umów proponowanych w ofertach PUP to umowy o pracę¹, natomiast wyraźna część ogłoszeń z publikatorów oferuje umowę zlecenia (28,2%), umowę o dzieło (5,8%) lub inną (np. na stawkę godzinową) (8,1%). Wynika z tego, że pracodawcy oferujący pracę dorywczą lub krótkookresowe zlecenia nie biorą pod uwagę poszukiwania pracownika za pośrednictwem urzędu pracy.

Wśród ofert specyfikujących poziom wykształcenia, najwięcej jest takich, gdzie poszukiwani są absolwenci szkół średnich (42,5% ofert publikowanych w PUP zawierających informację o wykształceniu i 51,7% z ofert zamieszczanych w publikatorach). Ponad dwukrotnie częściej oferty dla osób z wyższym wykształceniem pojawiały się w publikatorach (36,6%) niż w powiatowych urzędach pracy (17,6%). Z kolei prawie jedna czwarta ogłoszeń publikowanych w PUP (24,2%) to oferty dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, a 14,8% ofert wymaga ukończenia wyłącznie szkoły podstawowej.

Pomiary z 2014 roku wskazują na rosnące znacznie wykształcenia zawodowego dla pracodawców. Zamieścili oni wymóg wykształcenia zawodowego w większym niż

¹ Umowy na czas nieokreślony, na czas określony oraz na czas próbny.





w ubiegłych latach odsetku ofert. Ma to związek z ożywieniem w sektorze produkcyjnym, a zwłaszcza w branży budowlanej, gdzie kompetencje zawodowe wyniesione ze szkół zasadniczych mają szczególne znaczenie. Nie zmienia to jednak generalnego trendu, polegającego na największym odsetku ofert pracy skierowanych do osób z wykształceniem średnim.

Oczekiwania odnośnie spełniania określonych wymogów (w tym kwalifikacji) pracowników wyrażone zostały w 21,6% ogłoszeń, odsetek ten był o 5 punktów procentowych niższy niż w badaniu z czerwca 2014 roku. Najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami są **uprawnienia do kierowania pojazdami**. Taki wymóg postawiony został w 11,7% wszystkich analizowanych ofert.

Pracodawcy konstruując oferty pracy częściej skupiali się na profilu psychologicznym kandydata, niż zwracali uwagę na kompetencje zawodowe ściśle powiązane ze stanowiskiem, na które rekrutowali. Taka tendencja sugeruje, że osoba odpowiednio zaangażowana w rzetelne wykonywanie swojej pracy jest na ogół w stanie nabyć w krótkim czasie wymagane umiejętności specyficzne dla stanowiska, natomiast ciężko jest w krótkim czasie rozwinąć kompetencje psychologiczne osobie, która wcześniej ich nie miała.

2. Prognozy

Analizę oparto na danych z pięciu pomiarów, realizowanych od lipca 2012 roku do września 2014 roku. Pomiarów były przeprowadzane zarówno w miesiącach letnich jak i zimowych, co pozwala na odzwierciedlenie zmian sezonowych. Terminy kolejnych pomiarów to: lipiec 2012, styczeń 2013, październik 2013, czerwiec 2014, wrzesień 2014.

Należy odnotować, że badanie nie było prowadzone w regularnych interwałach, co do pewnego stopnia utrudnia prognozowanie – uniemożliwia stosowanie standardowych metod ekonometrycznych. Tworzenie formalnego modelu ekonometrycznego jest również niemożliwe ze względu na niewielką liczbę (5) pomiarów oraz charakter przeprowadzonych badań, skupiających się głównie na strukturze popytu na pracę. Z tych względów niniejsza, krótkookresowa prognoza powstała w oparciu o model nieformalny. Umożliwiło to sformułowanie prognoz dotyczących wycinka gospodarki, jakim są wybrane ogólne charakterystyki rynku pracy. Ostatecznie niniejsza prognoza





powstała w dwóch etapach. Prognozę oparto na analizach ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim, a także na danych dostarczanych przez Główny Urząd Statystyczny, szczególnie dotyczących stopy rejestrowanego bezrobocia oraz wskaźników cen towarów i usług konsumpcyjnych (w ujęciu miesięcznym). Pierwotna prognoza powstała na bazie modelu regresji logarytmicznej, w którym następnie uwzględniono sezonowość, charakterystyczną dla rynku pracy. Następnie model skorygowano o obserwacje rynku pracy i ogólnych zmian odnotowywanych w polskiej gospodarce. Tak sporządzona prognoza została poddana konsultacji metodą delficką z udziałem zespołu analityków – ekspertów Millward Brown, którzy skorygowali prognozę bazując na doświadczeniu w analizie zjawisk ekonomicznych oraz w wykrywaniu współzależności między wskaźnikami ekonomicznymi a zachowaniami społecznymi.

Sektory

Zapotrzebowanie na pracowników różnych branż jest podyktowane przede wszystkim zmianami sezonowymi. Należy odnotować, że nastąpiła poprawa sytuacji w branży budowlanej, przeżywającej kryzys w 2013 roku. Sezon letni w 2014 roku był korzystniejszy dla pracowników z tego sektora, którzy mieli do dyspozycji niewiele mniejszą pulę ogłoszeń niż w 2012 roku (12% vs 13%). Spadek bezrobocia, zarówno w skali całego kraju jak i na Mazowszu oraz możliwe dalsze ożywienie w branży, pozwalają prognozować, że kolejny sezon będzie dla sektora budowlanego jeszcze korzystniejszy i że zapotrzebowanie na pracowników będzie większe niż w 2012 roku. Oczywiście wahania sezonowe sprawią, że w okresie zimowym będzie miało miejsce tradycyjne spowolnienie na rynku pracy w branży budowlanej, które jednak nie będzie tak silne, jak miało to miejsce w styczniu 2013 roku.

Perspektywy rozwoju gospodarczego dla kraju i dla Mazowsza oraz spadek bezrobocia pozwalają przypuszczać, że następował będzie wzrost liczby ofert w branży przemysłowej. O ile sezon zimowy może jeszcze nie sprzyjać intensywniejszemu wzrostowi ofert dla pracowników przemysłu (będzie na podobnym poziomie jak we wrześniu 2014 roku), o tyle w kolejnym sezonie letnim można spodziewać się już wyraźniejszego efektu.

Prognozowany wzrost liczby ogłoszeń w budownictwie i całym przemyśle oznacza oczywisty spadek udziału ofert z branży usługowej. Nie musi to jednak być niekorzystne



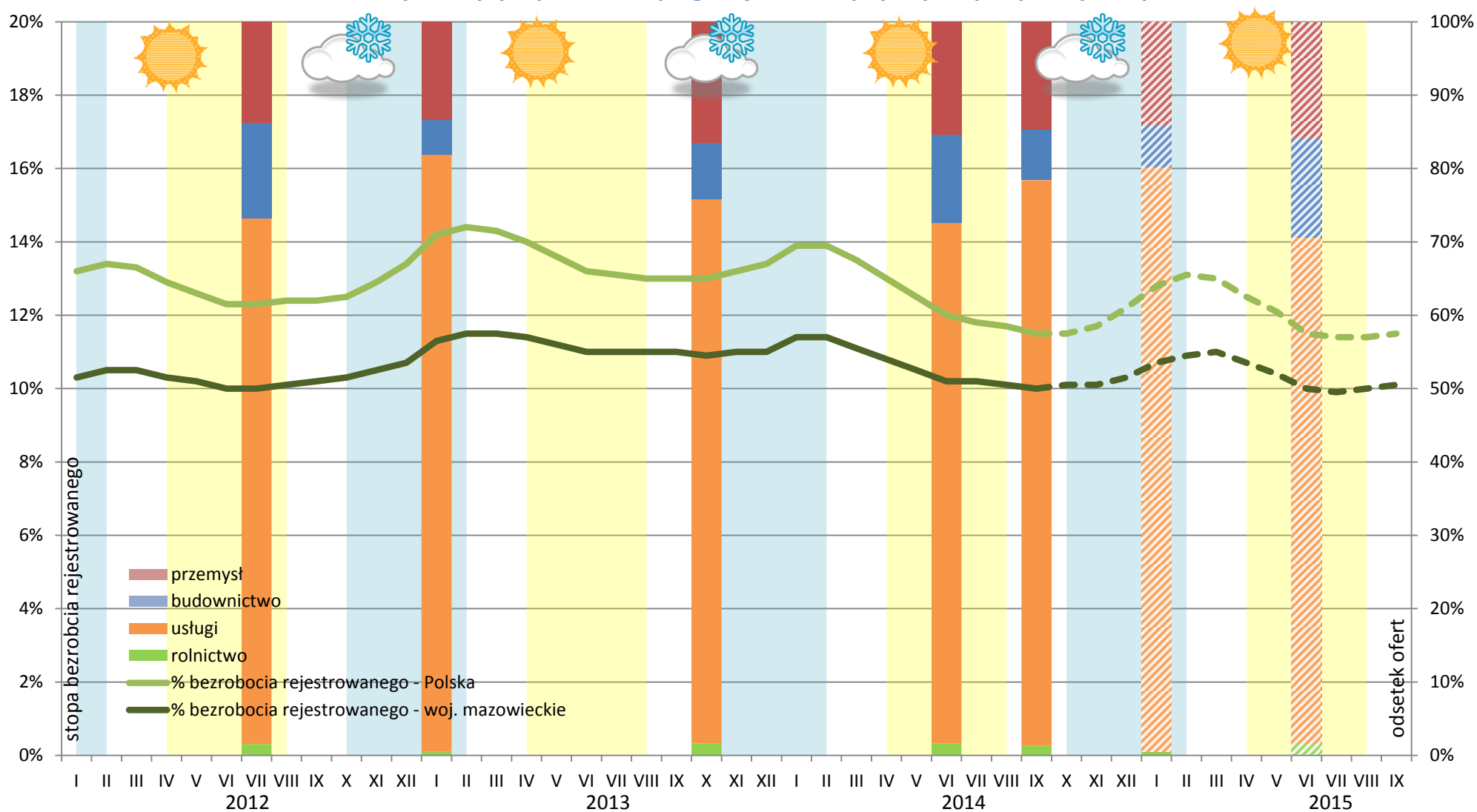


zjawisko, jeśli ogólnie wzrastać będzie zapotrzebowanie na pracowników, na co można liczyć mając na uwadze korzystne tendencje w poziomie bezrobocia. Oczywiście cieniem na prognozę kładzie się niestabilna sytuacja na wschodzie Europy i nieznane kierunki jej rozwoju.





Wykres 1 Struktura ofert w podziale na sektory
- zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014, oraz danych GUS.



Zawody i doświadczenie

Struktura zawodów, w jakich poszukiwani są pracownicy odzwierciedla strukturę branży, w jakich zamieszczane były ogłoszenia o pracę. Najwyraźniejszy efekt dotyczy wahań sezonowych i prognozowanego wzrostu dla robotników przemysłowych, operatorów maszyn oraz robotników do prac prostych. W zawodach tych często pracują reprezentanci branży budowlanej.

W najbliższym sezonie zimowym można spodziewać się większej liczby ofert dla pracowników usług i sprzedawców, co odzwierciedla zależność sezonową a zarazem jest związane z generalną poprawą sytuacji ekonomicznej i ze wzrostem konsumpcji. W sezonach letnich udział ogłoszeń dla pracowników w tych zawodach jest tradycyjnie mniejszy niż w miesiącach zimowych (zwłaszcza w okolicach końca roku i zwiększonych wówczas wydatków konsumenckich). Kolejny sezon letni nie musi jednak wiązać się ze spadkiem ogłoszeń dla pracowników handlu i usług, jeśli ożywienie gospodarcze i spadek bezrobocia będą trwałe.

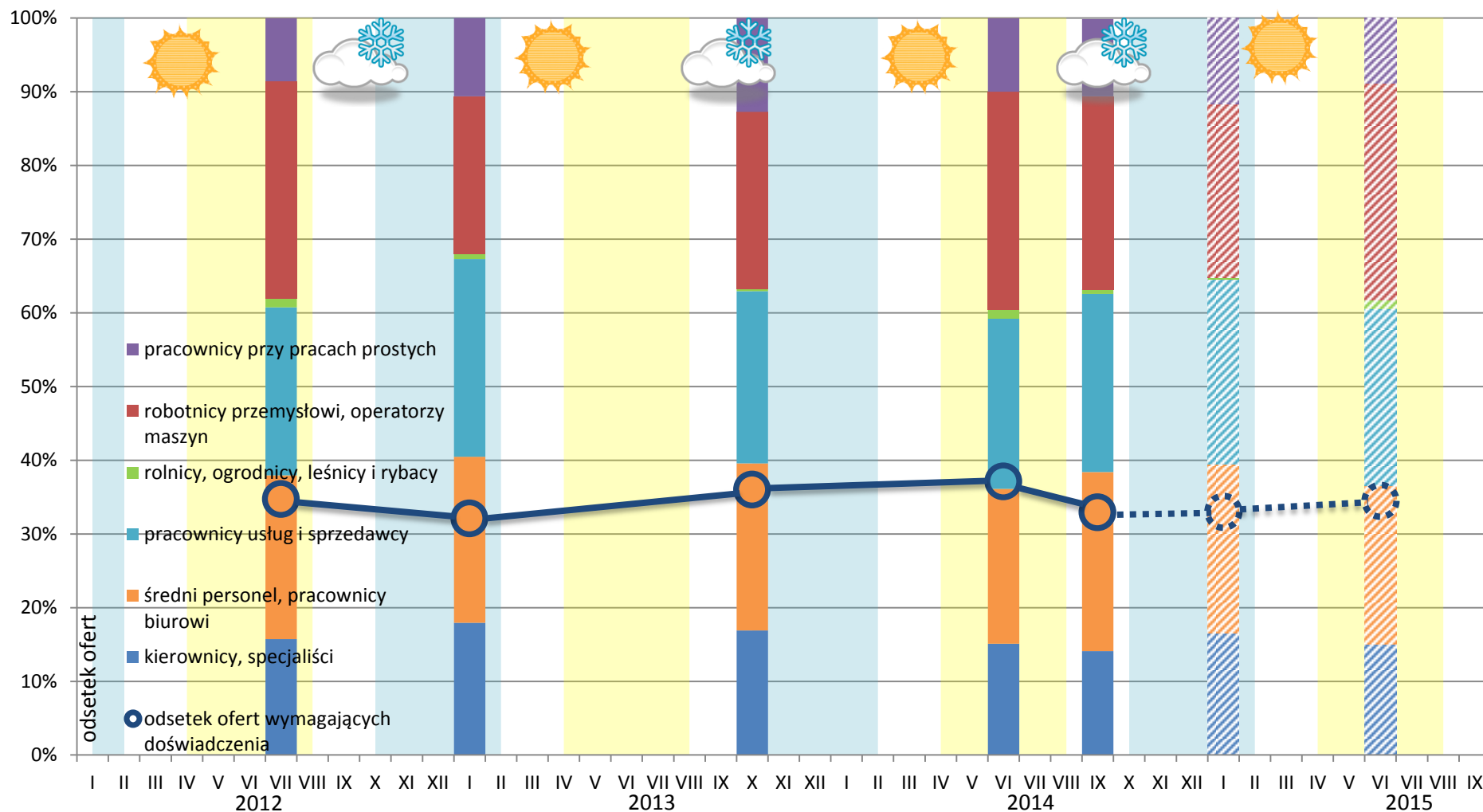
Dostępność ofert dla pracowników biurowych i średniego personelu nie podlega wahaniom sezonowym. W pierwszym półroczu 2015 roku wydaje się, że będzie utrzymywać się na podobnym poziomie, jak miało to miejsce dotychczas. Podobną prognozę można wysnuć dla kadry kierowniczej i specjalistów. W ich przypadku można postawić dodatkowo ostrożną tezę, że za wzrostem ekonomicznym będzie stał rozwój przedsiębiorstw, które będą potrzebowały nowych kierowników i specjalistów do zarządzania rozszerzoną działalnością firm.

W odniesieniu do ofert dla rolników, ogrodników, rybaków i leśników należy spodziewać się utrzymania aktualnych tendencji z silnymi wahaniami sezonowymi. Na sytuację na rynku pracy dla tej grupy pracowników wpływ dodatkowo będzie miała sytuacja międzynarodowa i intensywność wymiany towarowej z zagranicznymi kontrahentami.

Na przestrzeni zrealizowanych pomiarów zaobserwowano fluktuację, jeśli chodzi o odsetek ofert, w których postulowano doświadczenie pracowników. Nie widać wyraźnych zależności, poza tendencją polegającą na nieznacznie większym oczekiwaniu doświadczonych pracowników w sezonach letnich. Należy spodziewać się utrzymania tej tendencji w kolejnych miesiącach.



Wykres 2 Struktura ofert pracy w podziale na poszukiwane zawody
- Zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.



Wykształcenie i wymogi względem pracowników

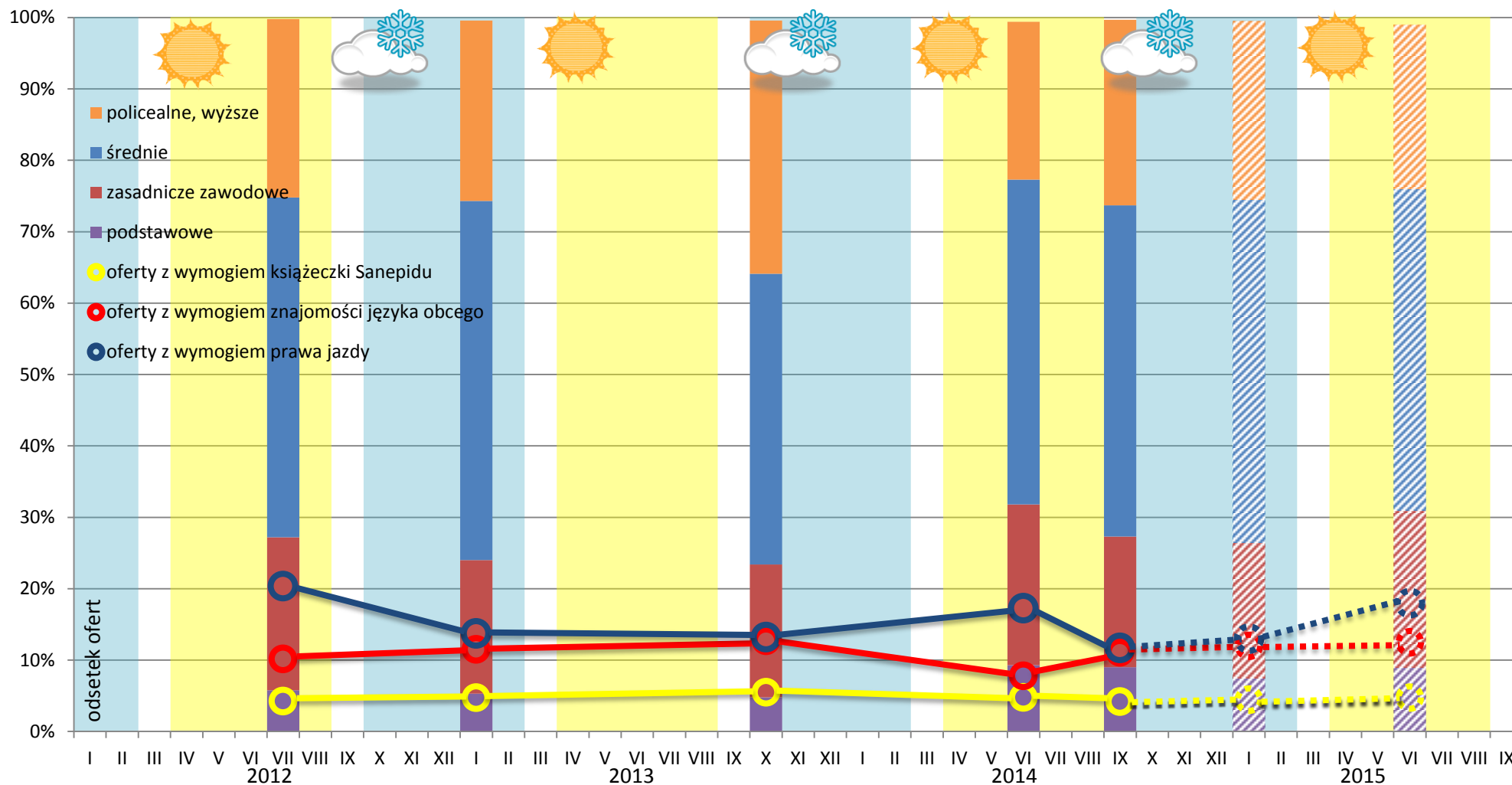
Najwięcej ofert pracy dostępnych jest dla kandydatów z wykształceniem średnim. Jednak w ostatnich pomiarach pojawiało się więcej ofert dla osób z wykształceniem zawodowym a nawet podstawowym. Zważywszy na przewidywane ożywienie w branży przemysłowej (w tym w budowlanej) można spodziewać się – zwłaszcza w kolejnym sezonie letnim – utrzymania tego efektu. Dla pozostałych kategorii wykształcenia nie należy przewidywać istotnych zmian.

Choć w porównaniu z poprzednimi pomiarami, na przestrzeni pomiarów z 2014 roku zaobserwowano generalnie mniejsze wymagania pracodawców, wyrażające się średnią liczbą wymaganych kompetencji przypadającą na ofertę pracy, to jednak nie należy traktować tego efektu jako trwałej tendencji. Można przypuszczać, że pracodawcy zrezygnują ze sprecyfikowania w ofertach zgłaszanych do Urzędów Pracy oraz zamieszczanych w publikatorach zbyt wielu postulatów, co do kompetencji kandydatów (jako że nie usprawnia to procesu rekrutacji), jednak nie zrezygnują z nich zupełnie. Tym samym średnia liczba wymaganych kwalifikacji przypadająca na ofertę będzie utrzymywać się na ostatnio zaobserwowanym poziomie.

Można spodziewać się, że ogólna modernizacja, otwieranie na rynki zagraniczne a także rozwój turystyki będą skutkowały częściej pojawiającym się wymogiem znajomości języka obcego. Ma to także związek z faktem, że znajomość języka jest wyznacznikiem pewnego poziomu wykształcenia i potencjału pracownika.

Mający miejsce w ostatnim pomiarze jednorazowy spadek liczby ofert, w których wymagano od kandydatów posiadania prawa jazdy należy traktować raczej jako wynik przypadkowy. Dlatego też w kolejnych miesiącach można spodziewać się, że oferty z wymogiem posiadania prawa jazdy będą stanowiły podobny odsetek jak to miało miejsce we wcześniejszych pomiarach. Na podobnym poziomie utrzymywać się będzie również wymóg posiadania ważnej książeczki SANEPID.

Wykres 3 Struktura ofert pracy w podziale na wymagania dotyczące wykształcenia
- Zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.



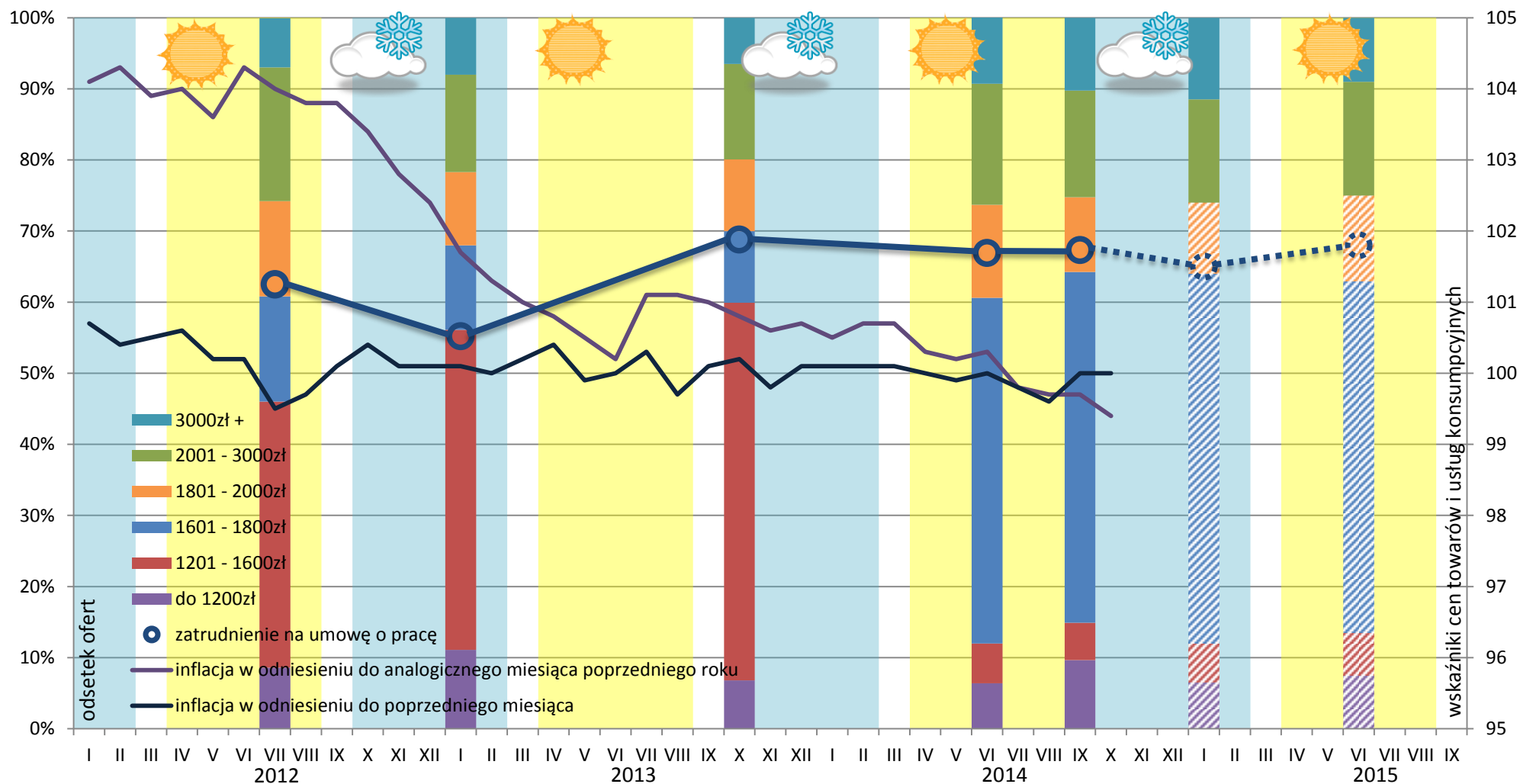
Oferowane wynagrodzenie i typ umowy

Tendencja zaobserwowana w obrębie wynagrodzenia oferowanego w ofertach jest ściśle związana z ustawową wysokością płacy minimalnej.

Pomiary z 2014 roku wykazały największe odsetki ofert pracy z wynagrodzeniem z przedziału 1601 – 1800 zł, w którym mieści się płaca minimalna. W kolejnych miesiącach należy spodziewać się utrzymania tego efektu, tj. największego udziału ofert z wynagrodzeniem z przedziału 1600 – 1800 zł. Jednocześnie należy oczekiwać lekkiego wzrostu liczby ofert pracy za wynagrodzenie z wyższych przedziałów 2001 – 3000 zł oraz powyżej 3000 zł, co wynika z rosnących oczekiwań pracowników i braku możliwości zatrudnienia kwalifikowanych osób za niższą płacę. Skala wzrostu oferowanego wynagrodzenia jest z drugiej strony ograniczona bardzo niską inflacją, co sprawia, że kandydaci nie mogą liczyć na wyraźnie większą liczbę ofert wysoko płatnej pracy.

Można przyjąć, że ustabilizował się odsetek ofert z propozycją pracy na umowę i w kolejnych miesiącach będą stanowiły między 65% a 70% wszystkich ofert. Na ten aspekt wpływ będą miały oczywiście regulacje prawne. Faktyczna sytuacja może różnić się od prognozowanej w przypadku wprowadzenia nowych przepisów regulujących zasady zatrudniania pracowników i wynikające z tego koszty dla pracodawcy.

Wykres 4 Struktura ofert pracy w podziale na oferowane wynagrodzenie
- Zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014, oraz danych GUS.



3. Cel badawczy

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

Do szczegółowych celów badania należały:

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

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

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



4. Metodologia badania

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

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

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

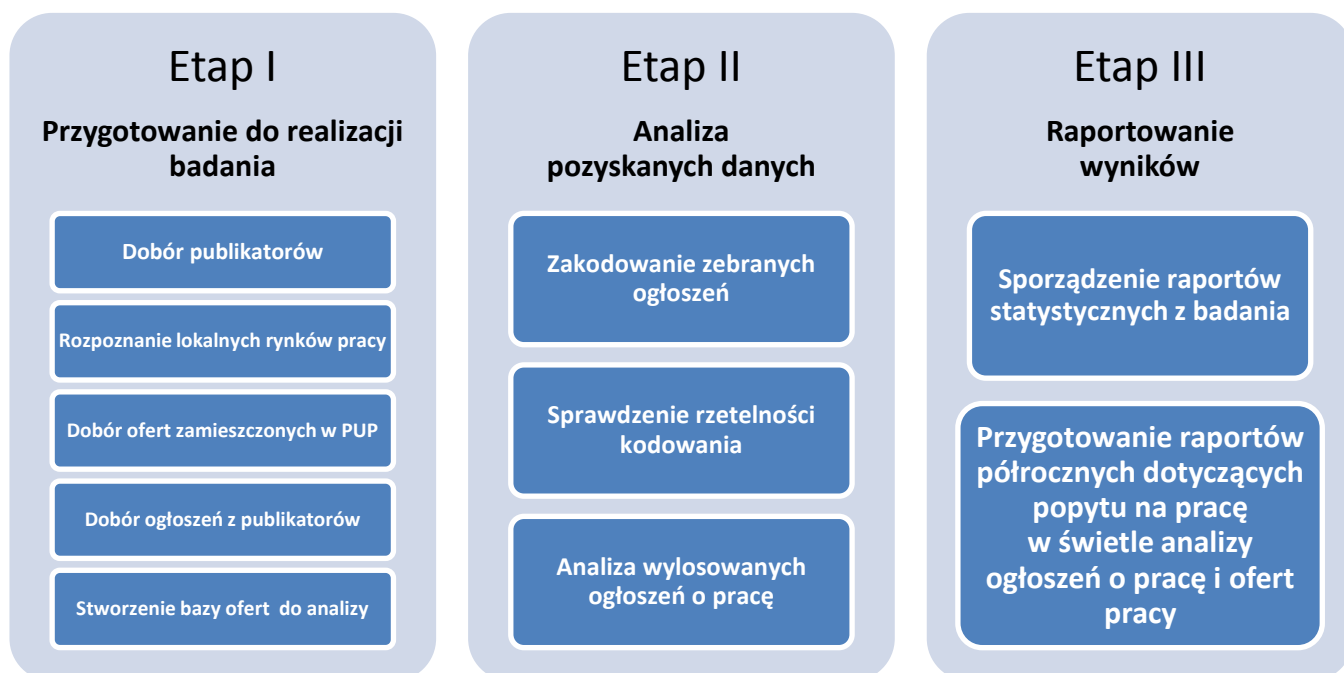
Do tej pory, łącznie w pięciu analizowanych pomiarach, zebrano 29 231 ofert pracy zamieszczonych w publikatorach, z czego 6 126 ofert pracy w ramach badania z lipca 2012 roku, 4 491 w ramach badania ze stycznia 2013 roku, 6 313 w październiku 2013, 6 069 w maju 2014 i 6 232 w ramach tegorocznego, jesiennego pomiaru. Ogłoszenia do badania pozyskiwano, w miarę ich dostępności, z publikatorów ukazujących się w poszczególnych powiatach województwa mazowieckiego.

Łącznie zebrano również 22 388 ofert pracy pochodzących z PUP, w tym 4 374 w 2012 roku, 3 252 w styczniu 2013 roku, 4 903 w październiku 2013, 4 248 w maju i 5 611 w październiku bieżącego roku.

Przeprowadzona analiza obejmowała 3 etapy:

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





Etap I. Przygotowanie do realizacji badania

Dobór publikatorów

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

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



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



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

Rozpoznanie lokalnych rynków pracy

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

Dobór ogłoszeń do badania z wybranych publikatorów

Na potrzeby badania wykorzystano 6 232 ogłoszeń zebranych z publikatorów, w okresie od 1 września do 15 października 2014. W celu zebrania wystarczającej do analizy liczby ofert, dobrano ogłoszenia, które ukazały się między 29 lipca a 15 października 2014 roku, co oznacza, wydłużenie zakładanego okresu zbierania ofert o jeden miesiąc. Próba została dobrana na poziomie poszczególnych tytułów publikatorów – na wstępie realizacji badań w 2014 roku w sposób celowy wybrane zostały publikatory, a następnie w ramach każdego publikatora dobrana została próba ogłoszeń.

Dobór ofert pracy umieszczonych w powiatowych urzędach pracy



Próba została dobrana na poziomie wszystkich PUP-ów w województwie. Założono, że dana oferta pracy dotyczy powiatu, w którym jest zgłoszona. Zebrane ogłoszenia ukazały się z datą pomiędzy 1 września do 15 października 2014 roku. W celu zebrania wystarczającej do analizy liczby ofert, dobrano ogłoszenia, które ukazały się między 29 lipca a 15 października 2014 roku, co oznacza, wydłużenie zakładanego okresu zbierania ofert o jeden miesiąc. Jeżeli wylosowana oferta była ofertą powtórnie zgłoszoną w danym PUP w okresie objętym badaniem, była ona wykluczana z próby. W sumie z mazowieckich PUP-ów pozyskano w tym pomiarze 5 611 ofert pracy zgłoszonych w tym okresie.

Stworzenie bazy ofert poddanych analizie

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





5. Analiza zebranych ofert pracy

5.1. Informacje o ogłoszeniach zebranych do analizy

Do analizy wykorzystano 11 843 ogłoszeń, z tego 6 232 pochodzących z publikatorów, a 5 611 z powiatowych urzędów pracy.

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

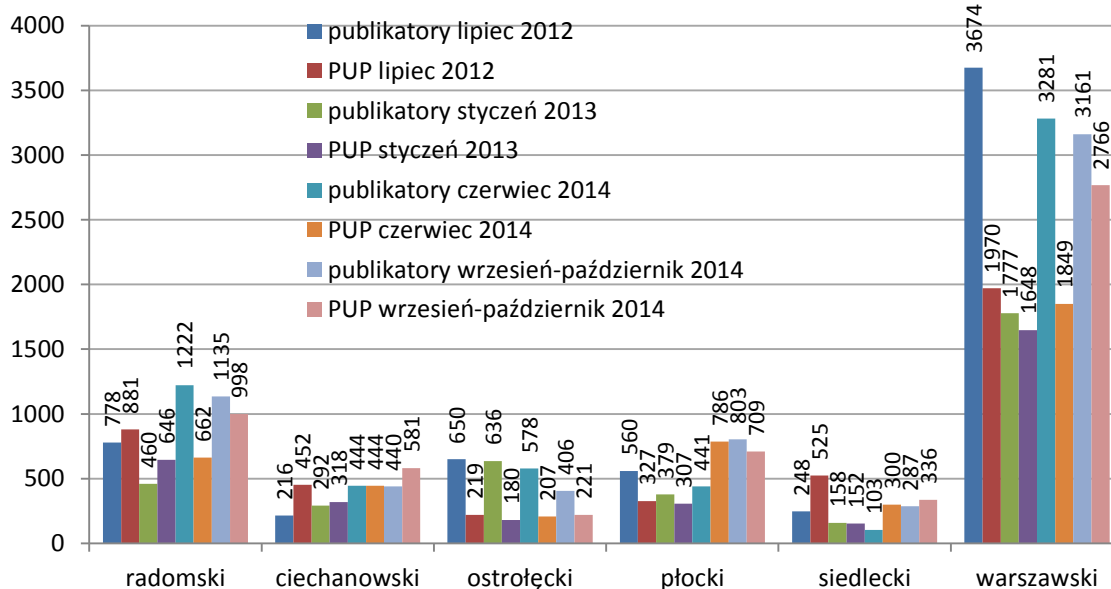
W porównaniu do poprzednich pomiarów, jesienią 2014 zebrano wyraźnie więcej ogłoszeń za pośrednictwem PUP w podregionach radomskim, ciechanowskim i warszawskim. To regiony bardziej wydolne gospodarczo, z większymi miastami i niższym bezrobociem – wzrost liczby ofert świadczy o poprawie koniunktury w tych podregionach. W PUP pozostałych podregionów utrzymała się relatywnie wysoka – w porównaniu z poprzednimi pomiarami - liczba ofert pracy. Jak wynika z badania prowadzonego w poprzednich latach, podregion ostrołęcki to region o stabilnej liczbie ofert pracy – w zimie 2013 roku był to podregion, który odnotował najmniejszy spadek liczby ofert, w 2014 roku odnotował niewielki spadek dostępności ofert w publikatorach, jednak na podobnym poziomie utrzymała się liczba ofert pracy ogłaszanych za pośrednictwem PUP. Mimo, że w większości podregionów odnotowano nieco niższą dostępność ofert zamieszczanych w publikatorach, a wzrost odnotowano tylko w podregionach płockim i siedleckim, nie należy tego interpretować, jako sygnału pogorszenia koniunktury. Biorąc pod uwagę porę roku, w której dokonano pomiaru, taki wynik świadczy o wzroście liczby dostępnych na rynku ofert pracy.

Wydaje się, że wzrost liczby ofert w podregionach nie wynika wyłącznie z sezonowych wahań, jest również odzwierciedleniem elastycznej reakcji rynku na poprawę



koniunktury. Można jednak przyjąć, że przypadek podregionu ostrołęckiego świadczy o trwałej, nienajlepszej kondycji i stagnacji na tyle silnej, że popyt na pracę niewiele zależy od wahań koniunktury i kondycji ekonomicznej sąsiednich regionów.

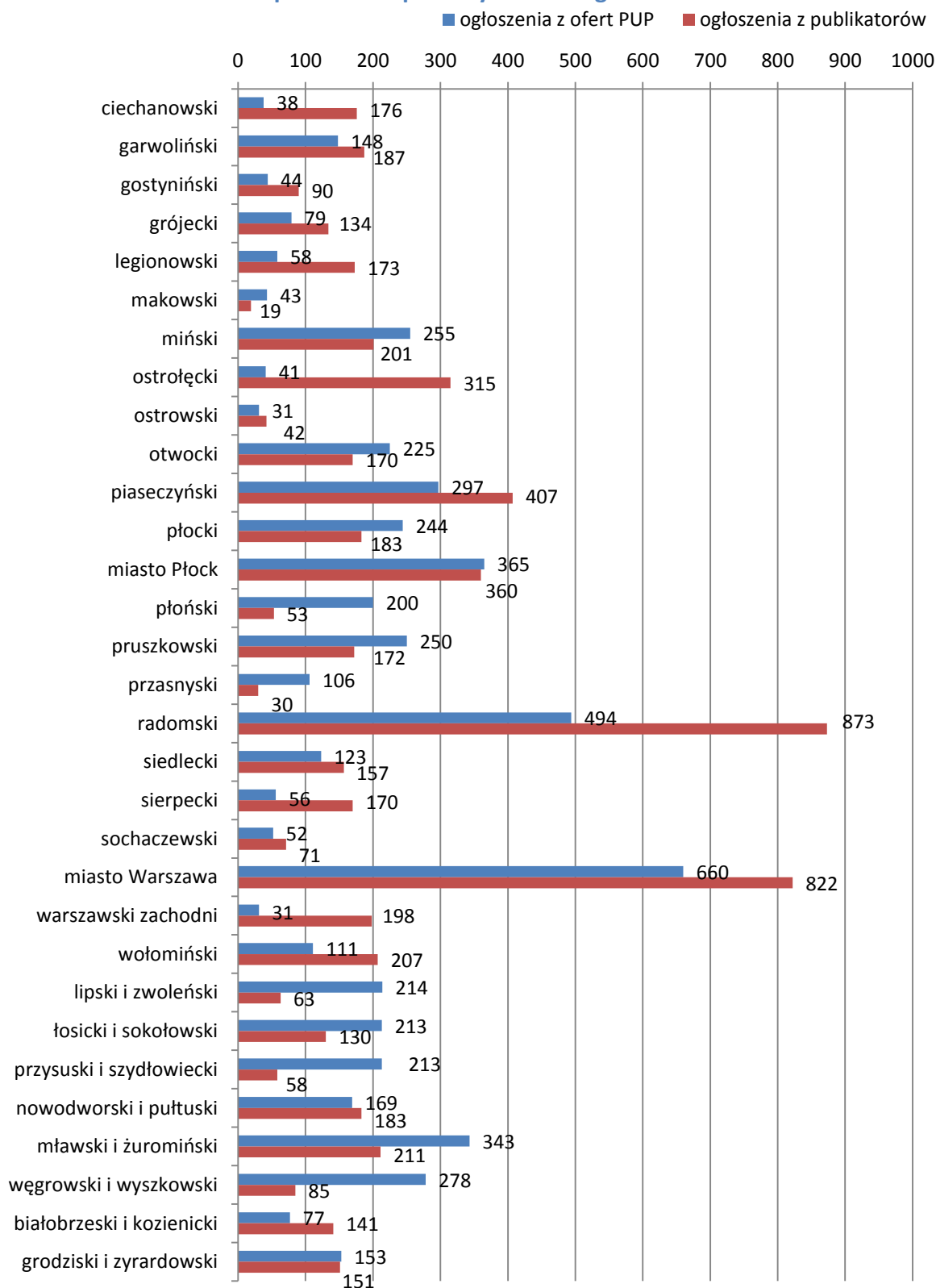
Wykres 5 Liczba opublikowanych ogłoszeń w podziale na źródło i rok badania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

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

Wykres 6. Liczba zebranych ogłoszeń w ramach badania z września - października 2014 w podziale na powiaty i źródło ogłoszeń



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Podsumowanie

- **11 843**- liczba ogłoszeń poddanych analizie, z tego **6 232** opublikowanych w wybranych publikatorach, a **5 611** za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy;
- W peryferyjnych powiatach województwa (w ostrołęckim, siedleckim) relatywnie wysokiemu poziomowi bezrobocia towarzyszyła niewielka podaż ogłoszeń;

5.2.Oferty pracy według branż²

W badaniu zrealizowanym jesienią 2014 roku branża pracodawcy specyfikowana była w 33,28% wszystkich ofert. Do analizy przez pryzmat branż wykorzystano 3 941 ofert, (2 475 z publikatorów i 1 466 z PUP).

Najwięcej ofert pracy pochodziło od pracodawców z sektora: **handel** (19,5% wszystkich ofert z zadeklarowaną branżą pracodawcy, czyli o 0,6 punktu procentowego mniej niż w pomiarze wiosennym i najmniej spośród wszystkich, analogicznych pomiarów prowadzonych od 2012 roku). W następnej kolejności oferty pracy pojawiały się w **przetwórstwie przemysłowym** (14% wobec 13,5% w poprzednim pomiarze) oraz w branży szczególnie aktywnej w analizowanym okresie tj. W edukacji (12,3% wobec 3% w poprzednim pomiarze). Ożywioną rekrutację prowadziły też podmioty administracji publicznej (9% ofert w porównaniu do 3,7% w poprzednim pomiarze), szczególnie za pośrednictwem PUP (22,1% ofert z PUP specyfikujących branżę pracodawcy dotyczyło administracji publicznej, podczas gdy w ofertach z publikatorów odsetek ten wyniósł zaledwie 1,2%). W dalszej kolejności pracodawcy działający w branży związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (7,3% wobec 7,9% w poprzednim pomiarze) oraz w branży budowlanej (7% wobec 12% w poprzednim pomiarze). Kolejne oferty dotyczyły pracy w działalności finansowo ubezpieczeniowej (5,5% wobec 6,2% w poprzedniej fali badania) oraz w branży **transportowej** (5,2% wobec 6,6% w poprzednim pomiarze). W dalszej kolejności oferowano pracę w pozostałej działalności usługowej (4,8% wobec 6,2%), w działalności naukowej i technicznej (3,7% wobec 5,1%). Największy spadek liczby ofert dotyczył branży budowlanej (o 5 punktów procentowych), natomiast

² Zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności

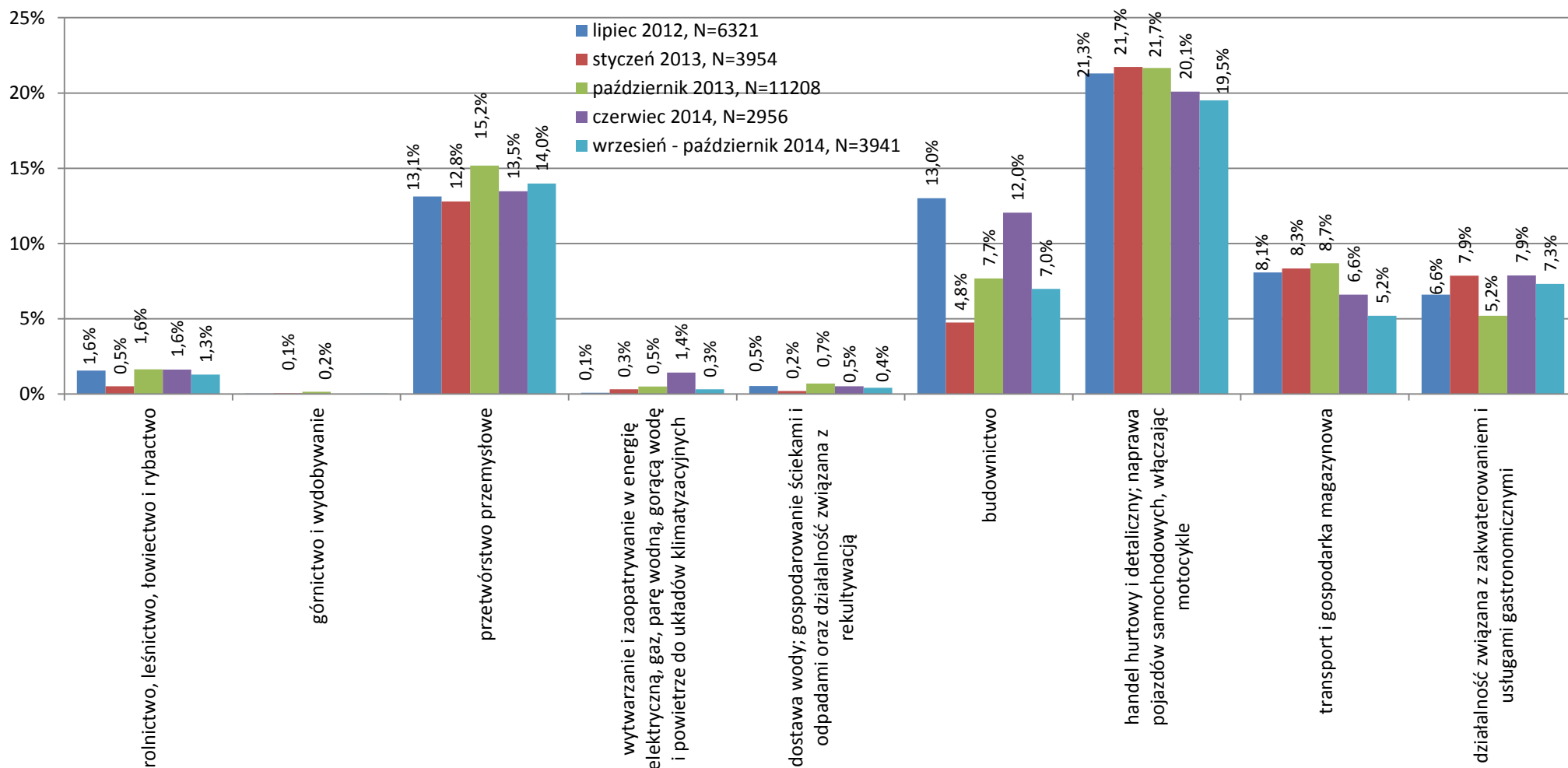


największy wzrost liczby ofert odnotowano w edukacji i administracji publicznej gdzie sezonowe wzrosty wyniosły aż 9,3 punktu procentowego w edukacji i 5,3 punktu w administracji).

Osoby poszukujące pracy w sektorze finansowym i ubezpieczeniowym (5,5% wszystkich ofert) wyraźnie częściej znajdują przeznaczone dla siebie oferty w publikatorach (8,2% ofert zamieszczonych w publikatorach), natomiast znacznie więcej przedsiębiorstw z sektora edukacji (12,3% wszystkich ofert wobec 20,5% ofert publikowanych przez PUP), a także administracji publicznej (9% wszystkich ofert wobec 22,1% ofert publikowanych przez PUP), poszukuje pracowników za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Tendencje te zilustrowane są na Wykresie 3.

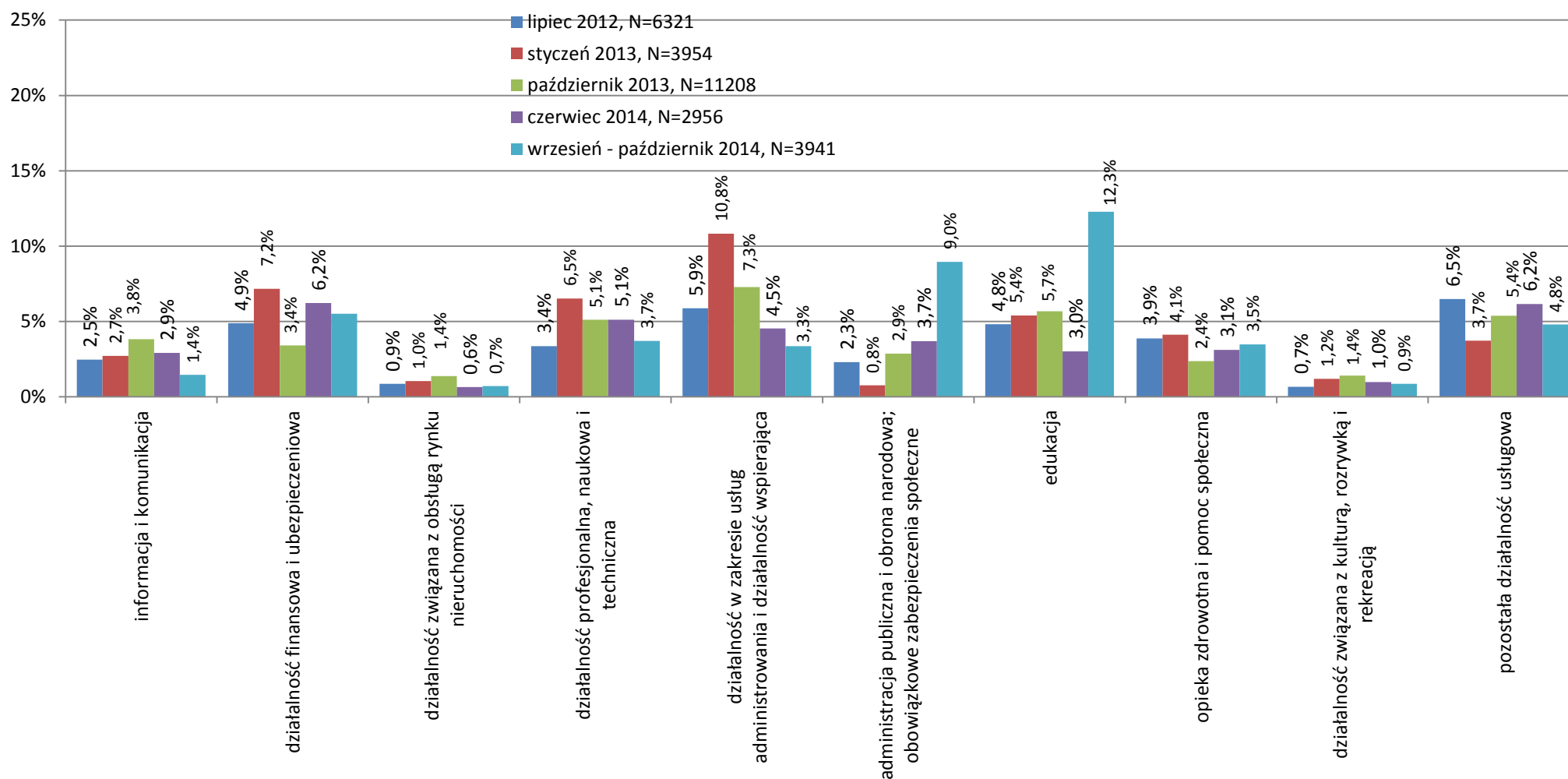


Wykres 7 Odsetek ofert pracy w poszczególnych branżach w porównaniu z poprzednimi pomiarami – cz.1.



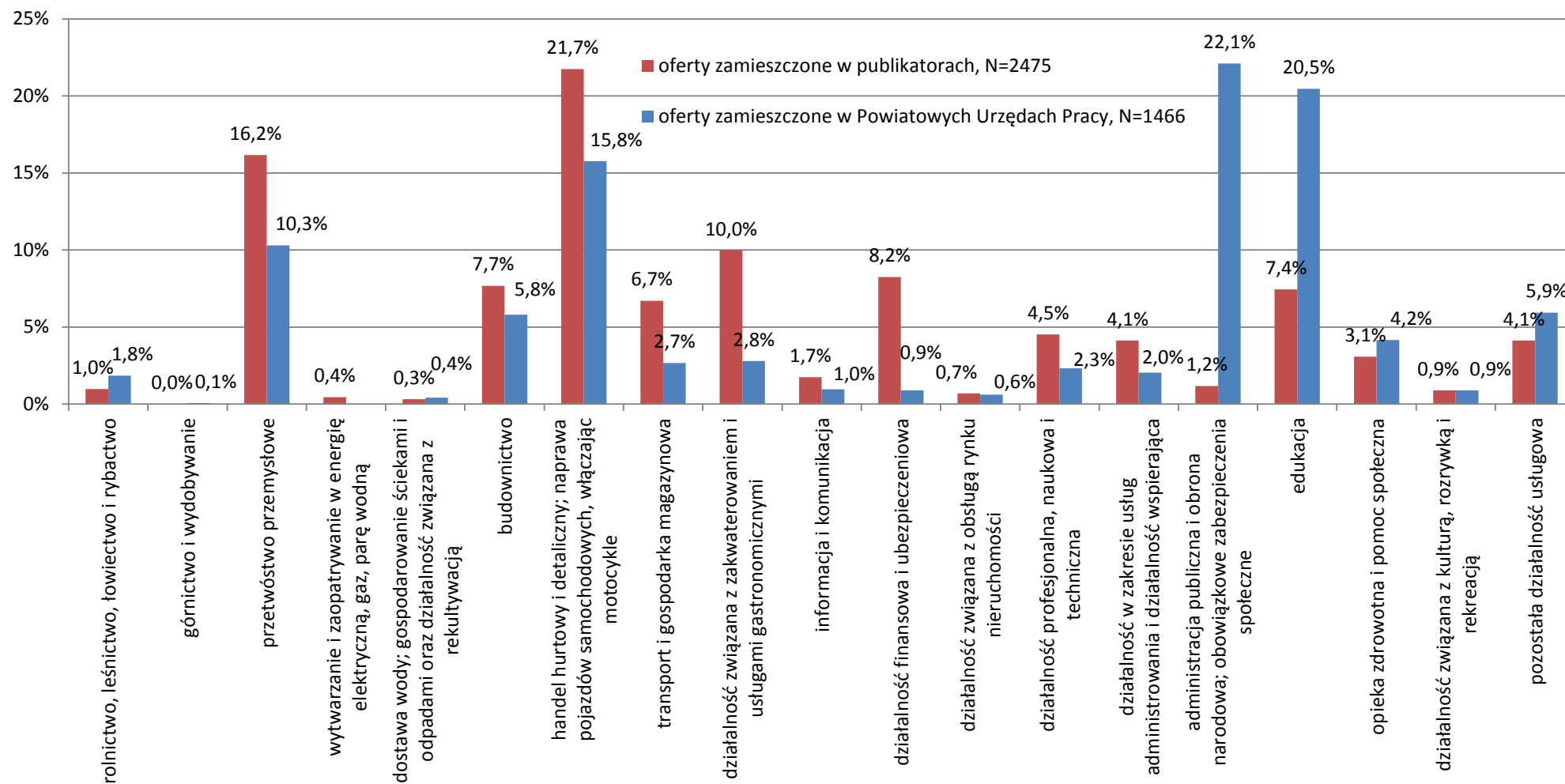
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września - października 2014.

Wykres 8 Odsetek ofert pracy w poszczególnych branżach w porównaniu z poprzednimi pomiarami – cz.2.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września - października 2014.

Wykres 9. Oferty pracy według branż i źródeł



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014



W województwie mazowieckim pracy nie oferuje branża górnicza i energetyka (jedna oferta), a z przedsiębiorstw odpowiedzialnych za wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną oraz za dostawę wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalności związanej z rekultywacją pochodziły – odpowiednio – jedynie 11 i 14 ofert pracy. Ta tendencja nie zmieniała się w kolejnych pomiarach. Nadal też trudno o pracę w działalności związanej z rynkiem nieruchomości, działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją, ale też w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie.

W analizowanym okresie zaobserwowano istotne statystycznie różnice w odsetkach ogłoszeń przypadających na poszczególne branże w różnych podregionach, w stosunku do rozkładu ogółem, co zaprezentowane jest w Tabeli 1.

W podregionie radomskim struktura branż pracodawców poszukujących kandydatów do pracy zasadniczo nie odbiegała od charakterystycznej dla całego województwa mazowieckiego. Istotnie statystycznie więcej ofert pojawiło się w podmiotach administracji publicznej i obrony narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeń społecznych (23,7% ofert w podregionie radomskim specyfikujących branżę wobec 9% w całym województwie mazowieckim).

Również w podregionie siedleckim odchylenia od wojewódzkiej struktury branż były niewielkie. Istotna różnica dotyczyła ofert pracy z branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle – w podregionie siedleckim pojawiło się ich istotnie więcej – 24,7% wobec 19,5% w województwie.

Kandydatom do pracy w podregionie plockim istotnie ciężiej niż w pozostałych częściach województwa, było znaleźć ofertę pracy w przetwórstwie przemysłowym (11,1% wobec 14% w województwie mazowieckim), w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3,6% wobec 7,3% w województwie mazowieckim), a także w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (2,8% wobec 5,5% w województwie mazowieckim). Częściej natomiast pracę oferowała branża budowlana (9,9% wobec 7% w województwie mazowieckim), handel hurtowy i detaliczny (22,1% wobec 19,5% w województwie mazowieckim) oraz podmioty administracji publicznej i obrony narodowej (13,1% wobec 9% w województwie mazowieckim).





W podregionie ciechanowskim i ostrołęckim nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w porównaniu do sytuacji panującej w całym województwie mazowieckim.

Zwykle najbardziej odbiegającym od wojewódzkiej przeciętnej jest podregion warszawski. Również w tym pomiarze struktura branż oferujących miejsca pracy przedstawiała się inaczej niż w całym województwie mazowieckim. Istotnie częściej pracowników poszukiwały firmy przetwórstwa przemysłowego (16,7% wobec 14% w województwie mazowieckim), budowlane (8% wobec 7% w województwie mazowieckim), transportowe (5,9% wobec 5,2% w województwie mazowieckim), związane z działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (9,6% wobec 7,3% w województwie mazowieckim). Rzadziej natomiast ukazywały się oferty pracy w handlu hurtowym i detalicznym (18,3% wobec 19,5% w województwie mazowieckim), w podmiotach administracji publicznej i obrony narodowej (4,2% wobec 9% w województwie mazowieckim) oraz w edukacji (11,2% wobec 12,3% w województwie mazowieckim).





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

Branża																				
	N=	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
ogółem	3941	1,3%	0,0%	14,0%	0,3%	0,4%	7,0%	19,5%	5,2%	7,3%	1,4%	5,5%	0,7%	3,7%	3,3%	9,0%	12,3%	3,5%	0,9%	4,8%
Subregion																				
radomski	350	0,6%	0,0%	10,9%	0,9%	0,9%	0,0%	20,3%	1,7%	6,3%	0,0%	6,6%	0,0%	1,4%	0,3%	23,7%*	14,9%	4,3%	0,3%	7,1%
ciechanowski	115	0,9%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	24,3%	0,0%	4,3%	0,0%	17,4%	2,6%	3,5%	4,3%	20,0%	10,4%	3,5%	1,7%	5,2%
ostrołęcki	123	0,0%	0,0%	7,3%	0,0%	1,6%	1,6%	9,8%	8,9%	2,4%	3,3%	13,8%	0,0%	0,8%	4,1%	19,5%	19,5%	2,4%	0,0%	4,9%
płocki	757	1,1%	0,1%	11,1%*	0,0%	0,5%	9,9%*	22,1%*	4,8%	3,6%*	1,6%	2,8%*	1,2%	4,1%	3,8%	13,1%*	12,9%	2,4%	1,1%	4,0%
siedlecki	251	3,2%	0,0%	10,8%	0,0%	0,0%	4,0%	24,7%*	5,2%	2,0%	2,4%	6,4%	0,0%	3,6%	4,0%	10,4%	13,9%	2,0%	0,4%	7,2%
warszawski	2345	1,4%	0,0%	16,7%*	0,3%	0,2%	8,0%*	18,3%*	5,9%*	9,6%*	1,5%	5,1%	0,6%	4,1%	3,5%	4,2%*	11,2%*	3,9%	1,0%	4,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$

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





Branże, w jakich działali pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na kandydatów do pracy, różniły się pomiędzy subregionami na przestrzeni okresu, w jakim przeprowadzono pomiary. Poniżej omówione zostały istotne statystycznie różnice w strukturze zapotrzebowania na branże w poszczególnych subregionach w odniesieniu do struktury dla całego Mazowsza.

Subregion radomski

W subregionie radomskim w lipcu 2012 roku istotnie częściej, niż w skali całego województwa mazowieckiego, pojawiały się ofert pracy w branży sklasyfikowanej jako pozostała działalność usługowa (8,4% wobec 6,5%). Istotnie statystycznie mniejszy odsetek ofert był natomiast dla pracowników administracji (2,7% wobec 5,9%) oraz w branży edukacja (3,3% wobec 4,8%).

Pół roku później, w styczniu 2013 roku, żadnej z powyższych zależności już nie zaobserwowano. We wszystkich wymienionych branżach odsetek ofert w subregionie radomskim nie odbiegał od struktury w województwie mazowieckim. Istotnie częściej pojawiały się natomiast oferty pracy w gospodarstwach domowych zatrudniających pracowników (4,9% wobec 2,7%). Zaobserwowano – mogące mieć źródło w zmianach sezonowych – mniejsze zapotrzebowanie na pracowników w branży budowlanej (2,2% wobec 4,8%) oraz w związku z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (4,9% wobec 7,9%).

W październiku 2013 roku nadal rzadziej, niż na poziomie całego województwa, poszukiwano pracowników do działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3,1% względem 5,2%), co ukazuje, że w podregionie radomskim branża ta przeżywała silniejsze spowolnienie niż w skali całego Mazowsza. Pojawił się mniejszy odsetek ofert dla pracowników w branży transport i gospodarka magazynowa (6,5% do 8,7%) oraz w branżach wymagających wyspecjalizowanych pracowników: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (3,1% do 5,1%), administracja (4,9% do 7,3%), informacja i komunikacja (1,9% do 3,8%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (2,3% do 3,4%). Większy udział w całej puli ofert z subregionu miały oferty z branży przemysłowej (18,7% do 15,2%), w administracji publicznej (5,7% do 2,9%) oraz w opiece zdrowotnej i opiece społecznej (5% do 2,4%).





W czerwcu 2014 roku nadal częściej pojawiały się oferty dla kandydatów w branży przemysłowej (19,1% do 13,5%) a poza tym w branży handlowej (27,9% do 20,1%) oraz w edukacji (6,1% do 3%) i pozostałej działalności usługowej (9,9% względem 6,2%). Pomimo sezonu odnotowano mniejszy odsetek ofert w branży budowlanej (7,3% do 12%) a także utrzymał się mniejszy niż ogółem odsetek ofert pracy w działalności finansowej i ubezpieczeniowej (2,7% do 6,2%) oraz – podobnie jak w październiku 2013 roku - w administracji (1,9% do 4,5%). Nie było żadnych ofert dla pracowników w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, podczas gdy na poziomie województwa odnotowano ich 1,6%.

W porównaniu z jesienią 2014 roku nie zaobserwowano już żadnej z wcześniejszych zależności na istotnym statystycznie poziomie. Ukazało się natomiast istotnie statystycznie więcej procentowo ofert pracy dla pracowników w administracji publicznej i obronie narodowej oraz w obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych – 23,7% względem 9%.

Subregion ciechanowski

W subregionie ciechanowskim w lipcu 2012 roku istotnie więcej procentowo, niż w skali całego województwa mazowieckiego, pojawiło się ofert pracy w branży przemysłowej (18,9% wobec 13,1%) oraz w handlu (w tym naprawa pojazdów) – 29,8% względem 21,3%.

Styczeń 2013 roku przyniósł większe odsetki ofert w podregionie ciechanowskim dla branży: handlowej (kontynuacja trendu: 33,8% do 21,7%), finansowej i ubezpieczeniowej (14,5% do 7,2%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (11,6% do 6,5%). Mniejszy odsetek ofert pojawił się w przemyśle (8,4% do 12,8%), budownictwie (2,2% do 4,8%), transporcie (4% do 8,3%), przy pracach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią (0,4% do 7,9%), co może mieć związek z sezonowymi wahaniami w zapotrzebowaniu na pracę. Rzadziej poszukiwano kandydatów w edukacji (2,5% do 5,4%) oraz w pozostałej działalności usługowej (1,1% do 3,7%).





W październiku 2013 odbudowało się zapotrzebowanie na pracowników w przemyśle (19% wobec 15,2%) a także w edukacji (10,5% do 5,7%). Zaobserwowano – podobnie jak zimą 2013 roku - mniejsze zapotrzebowanie na pracowników do pracy w związku z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (2,9% wobec 5,2%). Mniejszy odsetek ofert pojawił się również dla osób chcących podjąć pracę administratorów (3,9% do 7,3%) i w pozostałej działalności usługowej (3,4% do 5,3%).

W czerwcu 2014 roku większy udział procentowy w podregionie na tle województwa miały oferty dla kandydatów do pracy w branży energetycznej (5,5% do 1,4%), a poza tym w informacji i komunikacji (9,7% do 2,9%) oraz w finansach (18,2% do 6,2%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (12% do 5,1%) i opiece zdrowotnej (8,4% względem 3,1%). Pomimo sezonu odnotowano mniejszy odsetek ofert w branży budowlanej (7,5% do 12%) a także w handlu (14% do 20,1%), transporcie (2,3% do 6,6%) oraz w działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (1,3% do 7,9%). Nie było - podobnie jak w podregionie radomskim - żadnych ofert dla pracowników w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie.

W pomiarze z jesieni 2014 roku nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w strukturze branży poszukiwanych pracowników. Wynika to z relatywnie małej liczebności ofert, w których zawarto informację o branży.

Subregion ostrołęcki

W subregionie ostrołęckim w lipcu 2012 roku było istotnie więcej procentowo, niż w skali całego województwa mazowieckiego, ofert w branży budowlanej 18,3% względem 13%, mniej natomiast w handlu (16,7% do 21,3%).

W styczniu 2013 odnotowano się większy odsetek ofert dla branży przemysłowej (24,8% do 12,8%), dla transportu (11,4% do 8,3%) i dla pracowników w informacji i komunikacji (4,1% do 2,7%). Rzadziej oferty pojawiały się w branży handlowej (15,5% do 21,7%), edukacji (2,6% do 5,4%) i opiece zdrowotnej (2,2% do 4,1%) oraz w pozostałej działalności usługowej (1,3% do 3,7%).

W październiku 2013 większy udział przypadła na oferty dla pracowników w budownictwie (9,8% wobec 7,7%) a także w transporcie (11,7% do 8,7%)





i w edukacji (9,5% do 5,7%). Zaobserwowano mniejsze zapotrzebowanie na pracowników do pracy w związku z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3,6% wobec 5,2%) i mniej ogłoszeń dla administratorów (4,7% do 7,3%).

W czerwcu 2014 roku pojawiło się aż 8,1% ofert dla pracowników w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (ogółem było tylko 1,6%). Więcej procentowo było też ofert dla kandydatów do pracy w transporcie (17,4% do 6,6%) oraz w pozostałej działalności usługowej (9,7% do 6,2%). Mniejszy odsetek ofert pozwalał znaleźć pracę w finansach (2,7% do 6,2%) czy edukacji (0,8% do 3%). Brak było ofert w opiece zdrowotnej (na Mazowszu - 3,1%).

W pomiarze z jesieni 2014 roku – podobnie jak w podregionie ciechanowskim - nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w strukturze branży poszukiwanych pracowników, co także wynika z małej liczebności ofert, w których specyfikowano branżę.

Subregion płocki

W subregionie płockim w lipcu 2012 roku istotnie więcej procentowo, niż w skali całego województwa mazowieckiego, pojawiło się ofert pracy w branży budowlanej (23,1% względem 13%), istotnie statystycznie rzadziej natomiast odnotowano oferty dla pracowników w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3,3% wobec 6,6%).

W styczniu 2013 roku, pomimo sezonu zimowego, występowało większe niż w skali całego Mazowsza zapotrzebowanie na pracowników w branży budowlanej (8,9% wobec 4,8%). Więcej procentowo było także ofert z branży handlowej (26,7% do 21,7%), dla kandydatów do pracy w finansach lub ubezpieczeniach (10,7% do 7,2%), do pracy w branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (10,2% do 6,5%). Zaobserwowano mniejsze zapotrzebowanie na pracowników w przemyśle (10% do 12,8%), transporcie (5,2% do 8,3%) w związku z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (4,1% wobec 7,9%) a także w opiece zdrowotnej (1,4% do 4,1%) i pozostałej działalności usługowej (1,8% wobec 3,7%).





W październiku 2013 roku nadal rzadziej, niż na poziomie całego województwa, poszukiwano pracowników do działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3,4% względem 5,2%). Rzadziej spotkać można było także oferty dla pracowników w pozostałej działalności usługowej (3% do 5,4%). Częściej natomiast oferty pojawiały się w branży budowlanej (13,7% do 7,7%), co czyniło subregion płocki subregionem z największym udziałem ofert dla branży budowlanej w tym pomiarze.

W czerwcu 2014 roku nadal było więcej procentowo ofert dla kandydatów w branży budowlanej (16% do 12%) a także w administracji (6,2% do 4,5%) i administracji publicznej (8,1% do 3,7%) oraz opiece zdrowotnej (4,5% do 3,1%). Odnotowano mniejszy udział ofert pracy w transporcie (3,3% do 6,6%), przy działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (3,8% do 7,9%) i w pozostałej działalności usługowej (2,1% względem 6,2%).

W pomiarze z jesieni 2014 roku odnotowano istotnie więcej procentowo ofert dla kandydatów do pracy w handlu (22,1% do 19,5%), w budownictwie (9,9% do 7%) i w administracji publicznej (13,1% do 9%). Mniejsze zapotrzebowanie było w branży przemysłowej (11,1% do 14%), w działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (kontynuacja trendu z poprzedniego pomiaru: 3,6% do 7,3%) i w finansach (2,8% do 5,5%).

Subregion siedlecki

W subregionie siedleckim w lipcu 2012 roku zaobserwowano istotnie większy odsetek, niż w skali całego województwa mazowieckiego, ofert pracy w branży handlowej (26,5% wobec 21,3%). Istotnie statystycznie rzadziej natomiast pojawiały się oferty dla pracowników w budownictwie (8,9% względem 13%), transporcie (6% do 8,1%), w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3,8% wobec 6,6%) a także w pozostałej działalności usługowej (3% od 6,5%).

Oferty pracy zbierane w pomiarze ze stycznia 2013 roku reprezentowały tę samą strukturę branży co oferty dla całego województwa, zależności z poprzedniego pomiaru nie zarysowały się.





W październiku 2013 roku nadal rzadziej, niż na poziomie całego województwa, poszukiwano pracowników w pozostałej działalności usługowej (2,5% do 5,4%). Mniej procentowo było także ofert dla pracowników administracji (2,7% do 7,3%). Jednocześnie pojawił się istotnie statystycznie większy odsetek ofert pracy w branży transport i gospodarka magazynowa (18,4% do 8,7%). Odsetek ten był najwyższy spośród podregionów województwa mazowieckiego w pomiarze z października 2013 roku.

W czerwcu 2014 roku struktura ofert zebranych dla podregionu siedleckiego nie różniła się istotnie od struktury ogłoszeń w skali całego województwa. Główną przyczyną tego stanu rzeczy należy upatrywać w niewielkiej liczbie ofert z podregionu siedleckiego, w których specyfikowano branżę pracodawcy (było ich jedynie 35).

W pomiarze z jesieni 2014 roku zebrano znacznie więcej ofert, w których podawano branżę pracodawcy, jednak jedyna istotna statystycznie zależność dotyczyła ofert do pracy w handlu, które w podregionie siedleckim stanowiły większy odsetek niż miało to miejsce w skali całego województwa (24,7% do 19,5%).

Subregion warszawski

Subregion warszawski cechował się we wszystkich falach pomiaru największym zróżnicowaniem ofert w odniesieniu do struktury ogłoszeń dla całego województwa. Wynikało to oczywiście ze specyfiki rynku pracy w stolicy podregionu – Warszawie. W lipcu 2012 roku istotnie częściej, niż w skali całego województwa mazowieckiego, pojawiły się oferty dla kandydatów poszukujących zatrudnienia w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (8,4% wobec 6,6%), w transporcie (8,9% do 8,1%), w administracji (7% do 5,9%), edukacji (6% do 4,8%) i w opiece zdrowotnej (4,4% do 3,9%). Istotnie statystycznie rzadziej można było znaleźć oferty w branżach: budownictwo (10,8% do 13%), handel (20,2% do 21,3%) ale również finanse (4% do 4,9%), administracja publiczna i obrona narodowa oraz obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (1,6% do 2,3%).

W styczniu 2013 roku utrzymywało się większe niż w skali całego Mazowsza zapotrzebowanie na kandydatów do pracy w transporcie (10,7% do 8,3%),





w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (11% wobec 7,9%), w administracji (13% do 10,8%), w opiece zdrowotnej (6,5% do 4,1%) i pozostałej działalności usługowej (4,9% wobec 3,7%). Mniejszy odsetek ofert odnotowano dla pracowników w przemyśle (9,4% do 12,8%) czy handlu (19,6% do 21,7%) ale także dla kandydatów do pracy w finansach lub ubezpieczeniach (5% do 7,2%), w branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (5% do 6,5%).

W październiku 2013 roku nadal rzadziej, niż na poziomie całego województwa, poszukiwano pracowników w przemyśle (14,4% do 15,2%) a także w branży budowlanej (7% do 7,7%), transporcie (8,2% do 8,7%) i w administracji publicznej (1,4% do 2,9%) oraz w branży związanej z dostawą wody, gospodarką ściekami (0,4% do 0,7%). Częściej natomiast oferty pojawiały się w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (6,2% względem 5,2%), w branży informacja i komunikacja (5% do 3,8%), a także w finansach (3,7% do 3,4%) oraz w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (5,6% do 5,1%), co stanowiło odwrócenie tendencji ze stycznia 2013. Częściej można było spotkać również oferty z branży administracyjnej (8,9% do 7,3%), w edukacji (5% do 5,7%) i w pozostałej działalności usługowej (5,8% do 5,4%).

W czerwcu 2014 roku częściej można było spotkać oferty dla kandydatów szukających pracy przy działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (12,5% do 7,9%) i w pozostałej działalności usługowej (8,4% względem 6,2%). Odnotowano zaś mniejszy odsetek ofert w branży informacja i komunikacja (1,6% do 2,9%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (3,4% do 5,1%) w administracji publicznej (1,6% do 3,7%) i opiece zdrowotnej (1,4% do 3,1%)

W pomiarze z jesieni 2014 roku odnotowano istotnie większy odsetek ofert dla kandydatów do pracy w branży przemysłowej (16,7% do 14%), w budownictwie (8% do 7%), w transporcie (5,9% do 5,2%) i w działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (9,6% do 7,3%). Rzadziej odnotowywano oferty z branży handlowej (18,3% do 19,5%), z administracji publicznej (zachowany trend z poprzedniego pomiaru: 4,2% do 9%) i z branży edukacyjnej (11,2% do 12,3%).





Podsumowanie

- **19,5%** wszystkich ofert (najwięcej) - ogłoszenia z sektora: handel;
- **12,3%** - oferty w branży edukacja w pomiarze jesiennym 2014 roku, co stanowi największy wzrost w porównaniu do badania z czerwca 2014 roku (3%), a wynika najprawdopodobniej z okresu przeprowadzenia badania;
- **14%** - ogłoszenia dla pracowników w przetwórstwie przemysłowym - drugiej po handlu najczęściej poszukującej pracowników branży;
- Branża budowlana odnotowała spadek popytu na pracę, który jednak wynika z jego sezonowego charakteru.
- Branże częściej ogłaszające się w publikatorach to handel hurtowy i detaliczny, przetwórstwo przemysłowe, sektor finansowy i ubezpieczeniowy oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, podczas gdy sektor administracji publicznej oraz edukacji częściej zamieszczał oferty w PUP.
- W subregionie radomskim zanotowano relatywnie więcej ogłoszeń z sektora administracji publicznej, w siedleckim - z sektora handlu, w płockim - z handlu i budownictwa,
- W subregionie warszawskim występuje tradycyjnie najsilniejsze zróżnicowanie ogłoszeń pochodzących z wielu sektorów.

5.3.Oferty pracy według poszukiwanych zawodów³

Informację o zawodzie poszukiwanego kandydata do pracy zawierało łącznie 11 669 ofert. Największa liczba ogłoszeń dotyczyła zatrudnienia dla pracowników usług i sprzedawców (24,1% wszystkich ofert zawierających informacje o zawodach w porównaniu do 23,1% w badaniu z czerwca 2014 roku). Drugą najczęściej poszukiwaną grupą zawodową byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inny średni personel (odpowiednio 17,3% i 13,6% w porównaniu do 18,5% i 13% w poprzednim pomiarze). Bardzo niewiele – o 0,6 punktu procentowego mniej niż w czerwcu br. (0,6%) – ukazało się ofert pracy dla rolników, ogrodników, leśników i rzemieślników. Odnotowano również spadek odsetka ofert pracy dla specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (o 2,4 oraz 2,2 punktu procentowego mniej niż w poprzednim pomiarze). Wzrost procentowy odnotowano w przypadku ofert przeznaczonych dla pracowników biurowych (o 2,7 punktu procentowego) oraz dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (o 1,4 punktu procentowego w stosunku do pomiaru czerwcowego).

³ Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności zgodnej z Międzynarodowym Standardem ISCO-08.



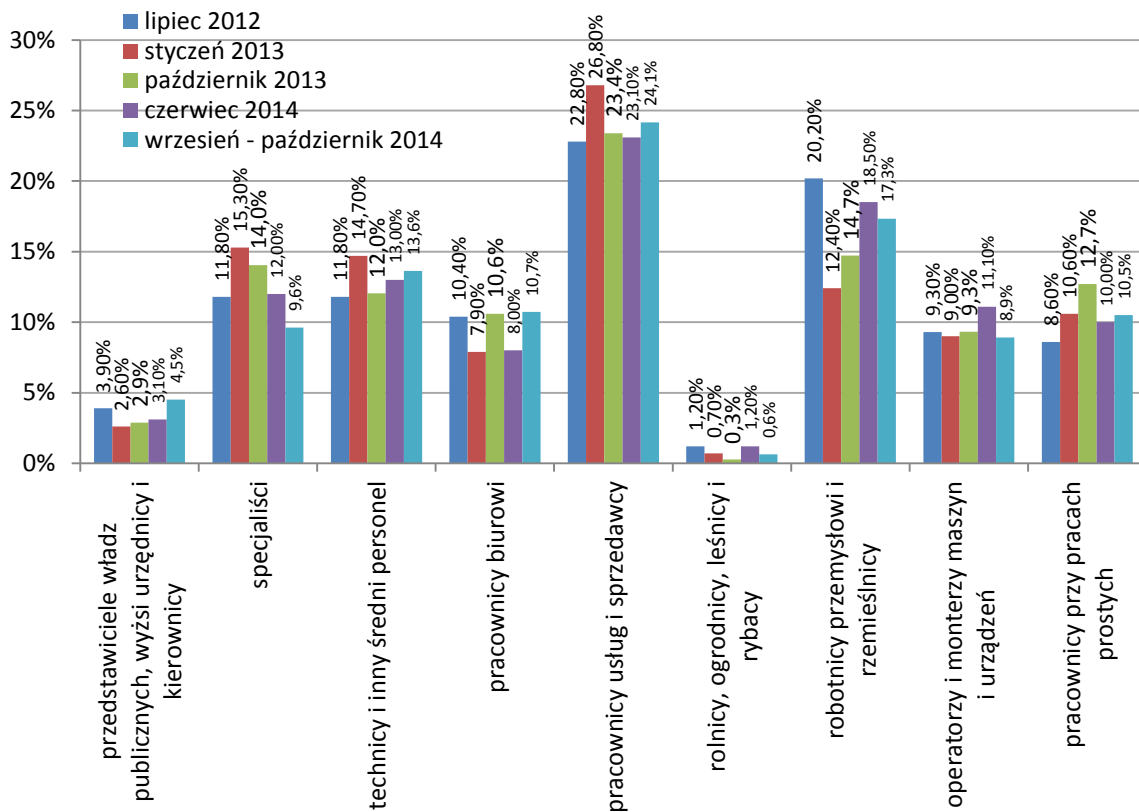


Analiza tendencji zachodzących w poszczególnych grupach zawodowych na przestrzeni kolejnych pomiarów pozwala stwierdzić, że po gwałtownym załamaniu zapotrzebowania na robotników przemysłowych i pracowników budowlanych w styczniu 2013, następuje stały wzrost zapotrzebowania na pracowników z tej grupy, pomimo prowadzenia badania również w okresach jesienno-zimowych. Oznacza to poprawę sytuacji po kryzysie branży budowlanej, a także stanowi dobrą prognozę dotyczącą sytuacji w przetwórstwie przemysłowym. Zaobserwowano także nieznaczny wzrost ofert liczby pracy dla techników i pracowników średniego szczebla oraz dla kierowników. Wzrosty te zaowocowały konsekwentnym spadkiem odsetka ofert pracy dla specjalistów.

Utrzymuje się stałe, niezależne od pory roku zapotrzebowanie na operatorów maszyn i urządzeń – we wszystkich analizach oferty pracy dla tej grupy stanowiły od 8,9% do 11,1% wszystkich ofert specyfikujących zawód kandydata. Niewiele wzrosło również zapotrzebowanie na najczęściej poszukiwaną grupę pracowników – pracowników usług i sprzedawców. Świadczy to o stabilnej sytuacji na rynku pracy osób wykonujących te zawody.



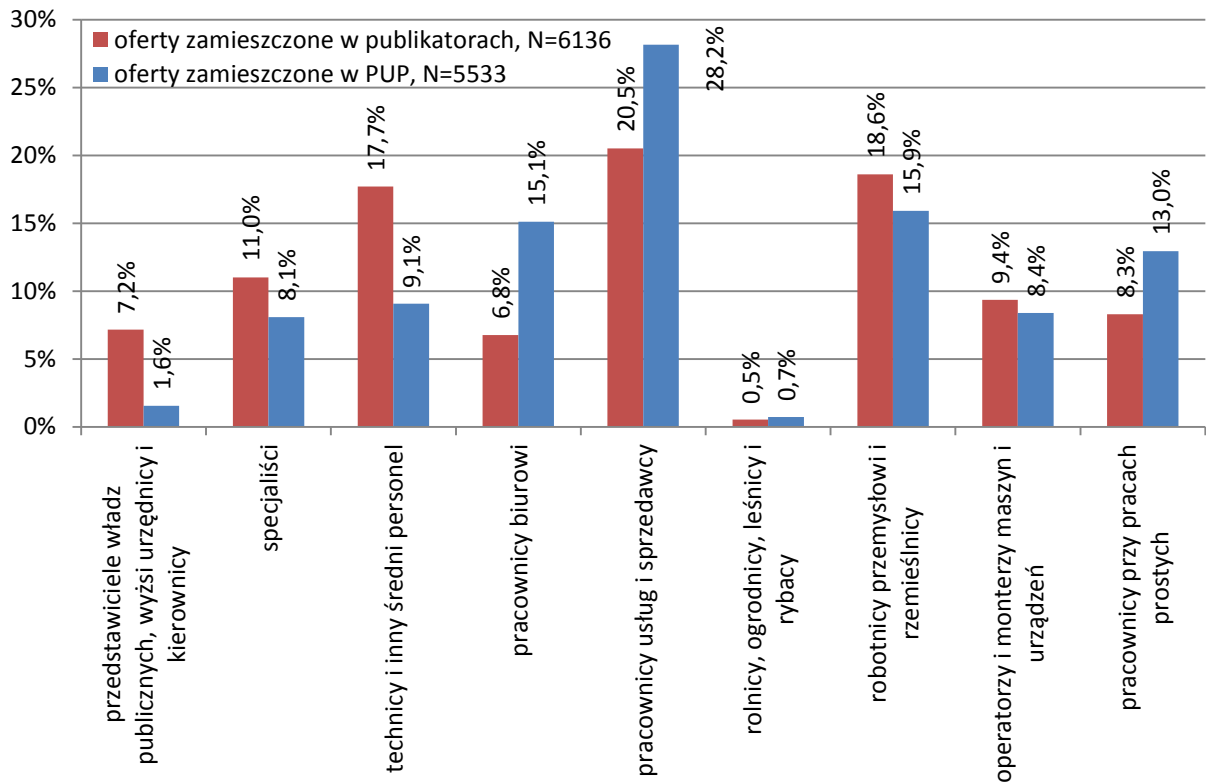
Wykres 10. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w poszczególnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Pracodawcy chcący zatrudnić techników i średni personel, jak również ci poszukujący do pracy kierowników rzadziej poszukują ich za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, częściej wybierając inne media do publikowania swoich ofert. Natomiast wyraźnie częściej niż w publikatorach pracodawcy poszukują za pośrednictwem PUP pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych, co wynika ze specyfiki tych zawodów, gdzie ma miejsce spora rotacja pracowników oraz stosunkowo niewielkie wymagania do kandydatów. W tej fali również wyraźnie częściej za pośrednictwem PUP niż publikatorów poszukiwani byli pracownicy biurowi – wynika to ze wzmożonej rekrutacji w podmiotach administracji publicznej, które częściej korzystają z urzędowego kanału rekrutacji.

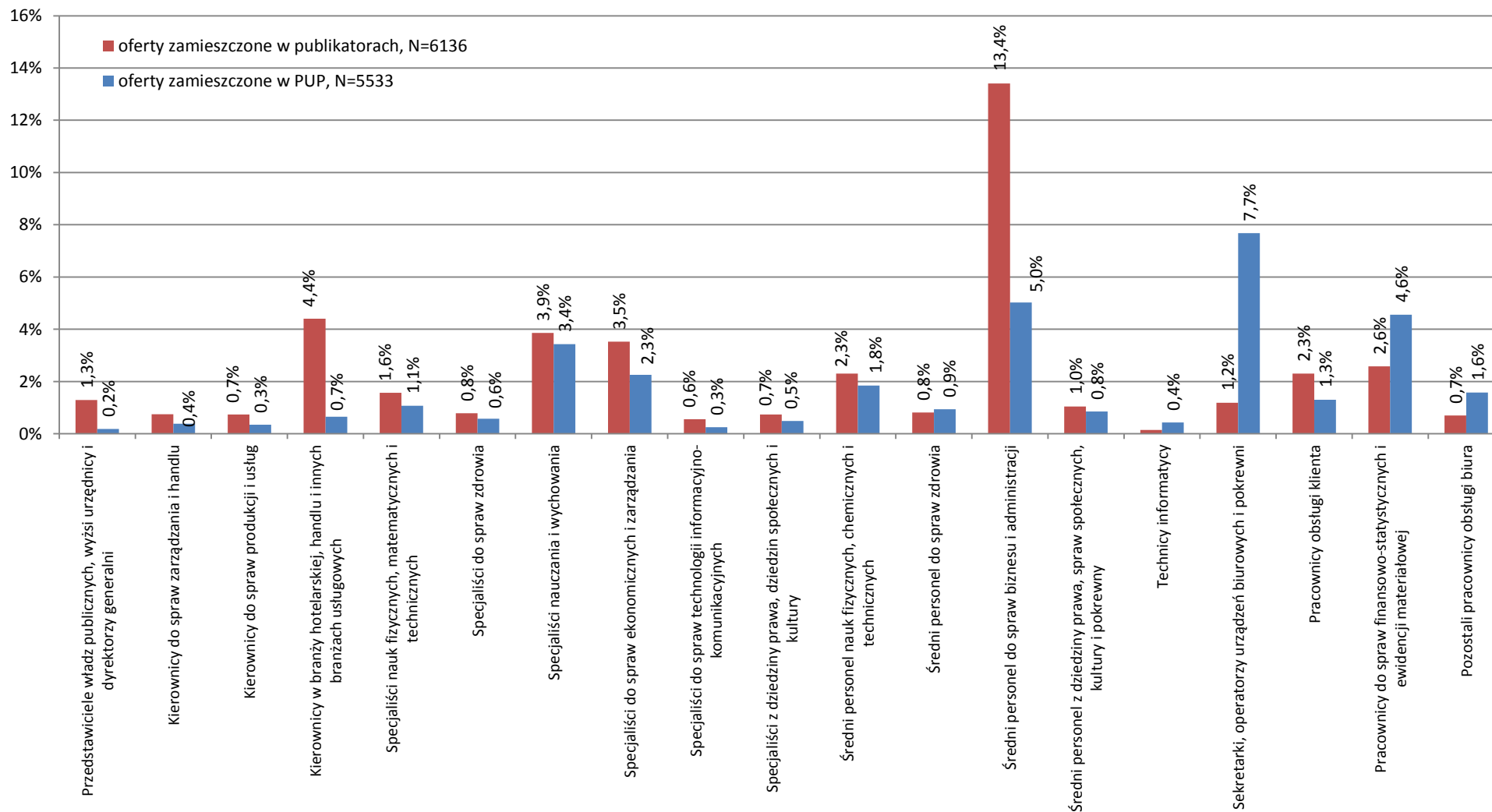
Wykres 11. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Analizując ogłoszenia według zawodów sklasyfikowanych bardziej szczegółowo (Wykres 7), można zauważyć, że wśród ogłoszeń dla pracowników usług i sprzedawców główną pozycję zajmują rzeczywiście oferty dla sprzedawców (12,3% ofert z publikatorów i 11,1% ofert publikowanych za pośrednictwem PUP). Najczęściej poszukiwanymi wysoko kwalifikowanymi pracownikami byli specjaliści nauczania i wychowania (3,9% wśród ofert z publikatorów i 3,4% ofert z PUP) oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (3,5% wśród ofert z publikatorów i 2,3% ofert z PUP), średni personel poszukiwany był najczęściej w obszarze biznesu i administracji (13,4% ofert z publikatorów i 5% ofert z PUP). W tym pomiarze, w publikatorach częściej poszukiwano kierowników oraz robotników budowlanych (odpowiednio 4,4% i 9,5% wobec 0,7% i 4,7% w PUP)

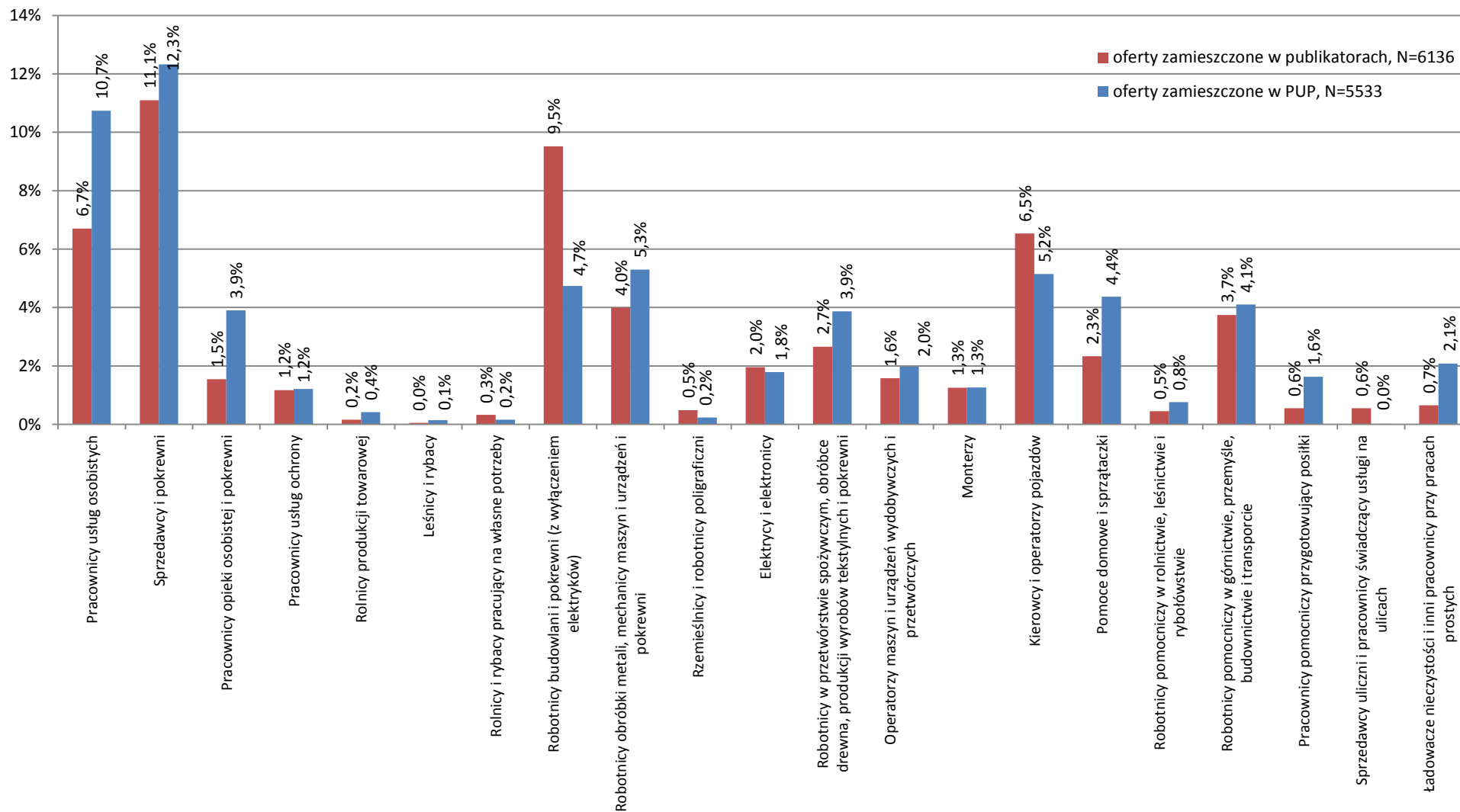
Wykres 12. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło – cz. 1



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014



Wykres 13. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło – cz. 2



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014





W przypadku ofert kierowanych do pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców, we wszystkich podregionach miała miejsce istotna statystycznie nadreprezentacja ofert w PUP. Odwrotną tendencję zaobserwowano w przypadku ogłoszeń dla średniego personelu we wszystkich podregionach w wyjątkiem warszawskiego. W publikatorach również istotnie częściej poszukiwano specjalistów w podregionach płockim, siedleckim i warszawskim, a robotników przemysłowych, budowlanych i rzemieślników – w podregionie radomskim i warszawskim.

W PUP podregionu radomskiego, ciechanowskiego i płockiego istotnie częściej pojawiały się oferty pracy dla pracowników przy pracach prostych, a istotnie rzadziej rekrutowano na stanowiska urzędnicze i kierownicze. W podregionie warszawskim oferty pracy na stanowiska urzędnicze i kierownicze pojawiały się istotnie rzadziej niż ogółem niezależnie od miejsca ich publikacji, jednak wynika to z faktu, że rekrutacja na te stanowiska, przeprowadzana jest na ogół za pomocą innych kanałów – konkursy, kontakty prywatne, firmy headhunterskie itd.



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

		N=	wyżsi urzędnicy i kierownicy	specjaliści	technicy i średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedawcy	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	pracownicy przy pracach prostych
Subregion											
radomski	publikator	1135	11,2%*	7,3%	20,7%*	6,6%*	12,9%*	1,2%	25,9%*	9,4%	4,8%*
	PUP	922	0,9%*	6,6%	6,2%*	14,5%*	27,3%*	1,5%	19,8%*	9,2%	13,9%*
ciechanowski	publikator	440	24,3%*	7,5%	19,8%*	3,9%*	18,2%*	0,0%	16,6%	6,8%	3,0%*
	PUP	580	1,7%*	5,7%	5,7%*	17,2%*	28,4%*	0,2%	15,9%	9,1%	16,0%*
ostrołęcki	publikator	404	5,2%	11,6%	30,0%*	3,5%*	13,4%*	0,5%	16,1%	9,4%	10,4%
	PUP	221	0,5%	11,3%	7,2%*	18,1%	24,9%*	0,0%	16,3%	8,6%	13,1%
płocki	publikator	803	11,2%*	12,8%*	21,7%*	4,2%*	14,4%*	0,1%	19,1%	12,7%	3,7%*
	PUP	709	1,4%*	8,9%*	7,8%*	13,3%*	25,7%*	0,6%	19,2%	11,3%	12,0%*
siedlecki	publikator	282	2,5%	17,4%*	22,0%*	5,7%	22,0%*	0,7%	14,9%	8,9%	6,0%
	PUP	336	1,2%	9,2%*	6,0%*	12,8%*	33,6%*	2,4%	17,6%	8,3%	8,9%
warszawski	publikator	3072	2,9%*	11,8%*	13,3%	8,4%*	26,1%*	0,5%	16,8%*	8,9%*	11,5%
	PUP	2765	1,9%*	8,5%*	11,6%	15,4%*	28,6%*	0,5%	13,6%*	7,2%*	12,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$



Podregion radomski

W podregionie radomskim na przestrzeni dokonanych pięciu pomiarów dokonanych w ramach analizy ofert pracy, zapotrzebowanie na specjalistów było stosunkowo niewielkie – nie przewyższało istotnie wojewódzkiego, lub było istotnie niższe. Stabilne i niewielkie dotąd zapotrzebowanie na wyższych urzędników i kierowników znacząco wzrosło w pomiarach z 2014 roku, przede wszystkim w PUP, gdzie odnotowano istotnie wyższy odsetek ofert dla tej grupy zawodowej. Stosunkowo niewielkie zapotrzebowanie zgłaszano w podregionie na pracowników usług i sprzedawców, które wzrosło jedynie w październiku 2013 roku, by ponownie zmaleć w pomiarach z 2014. Najciekawsze zmiany odnotowano w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników - zapotrzebowanie na ich pracę w lipcu 2012 i następującej później zimie było niższe niż w całym województwie, po czym wzrosło istotnie przewyższając odsetki wojewódzkie (jedynie w PUP w czerwcu 2014 było niższe, niż odsetek ogółem). Oznacza to ożywienie w radomskim sektorze przemysłowym i budowlanym, co stanowi dobry prognostyk na najbliższe miesiące.

Podregion ciechanowski

W podregionie ciechanowskim wyjątkowo silnie zaznacza się różnica w odsetkach ofert skierowanych do specjalistów za pośrednictwem publikatorów lub za pośrednictwem PUP. Zapotrzebowanie w PUP na kandydatów do pracy z tej grupy było we wszystkich pomiarach istotnie niższe niż dla ogółu województwa, ale – z wyjątkiem pierwszego i ostatniego pomiaru – istotnie wyższe w publikatorach. Świadczy to, o wyjątkowo niestabilnym zapotrzebowaniu na tę grupę zawodową, gdyż publikatory są elastyczniej reagującym na zmiany rynkowe kanałem rekrutacji. W ostatniej fali badania pierwszy raz spośród wszystkich pomiarów, odnotowano w PUP, istotnie wyższy niż dla ogółu województwa, odsetek ofert dla wyższych urzędników i kierowników. Zapotrzebowanie na pozostałe grupy zawodowe w poszczególnych pomiarach nie odbiegało istotnie od proporcji wojewódzkich.

Podregion ostrołęcki

Na przestrzeni zrealizowanych pięciu pomiarów analizy ofert pracy, w podregionie ostrołęckim największymi zmianami cechował się popyt na pracę techników i średniego





personelu. W lipcu 2012 był on istotnie niższy od wojewódzkiego, w styczniu 2013 nie odbiegał od normy wojewódzkiej, w październiku 2013 ponownie istotnie spadł poniżej odsetka ogółem, natomiast w ostatnim pomiarze przewyższył znacznie odsetek ofert dla techników i średniego personelu w województwie mazowieckim. Zmiany w zapotrzebowaniu na pozostałe grupy zawodowe nie obiegały w podregionie ostrołęckim od dynamiki zaobserwowanej dla całego województwa.

Podregion płocki

Zapotrzebowanie na poszczególne grupy zawodowe kandydatów do pracy w podregionie płockim kształtuje się stabilnie na przestrzeni poczynionych pomiarów. We wszystkich falach zapotrzebowanie na pracowników biurowych było w podregionie płockim niższe niż ogółem w województwie, podczas gdy łatwiej było tu znaleźć ofertę pracy robotnikom przemysłowym, budowlanym i rzemieślnikom – jedynie w styczniu 2013 w publikatorach odsetek ofert dla tej grupy był niższy niż w całym województwie (co wynikało z chwilowej złej kondycji branży oraz pory roku), jednak nawet w tym okresie utrzymał się wysoki odsetek ofert z PUP. Świadczy to o stałym zapotrzebowaniu na tę grupę pracowników w dużych przemysłowych i budowlanych zakładach pracy, które częściej niż mali pracodawcy rekrutują kandydatów za pośrednictwem PUP. W podregionie płockim utrzymuje się też stale niższe niż w całym województwie zapotrzebowanie na pracowników do prac prostych.

Podregion siedlecki

W podregionie siedleckim struktura zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodowe, jak również dynamika tego zapotrzebowania nie odbiega znacząco od charakterystyk całego województwa mazowieckiego. Można zaobserwować pojawiającą się niewielką przewagę ofert pracy dla pracowników niższego szczebla - robotników przemysłowych i rzemieślników i operatorów i monterów maszyn i urządzeń, jednak nie jest to stała i istotna przewaga – w ostatnim pomiarze zainteresowanie pracodawców tymi grupami zawodowymi nie odbiegało od obserwowanego ogółem w województwie, wzrósł jednocześnie (w stosunku do proporcji obserwowanych w całym województwie) odsetek ofert przeznaczonych dla pracowników usług i sprzedawców.





Podregion warszawski

Obserwacje z podregionu warszawskiego we wszystkich pomiarach odbiegały od proporcji zapotrzebowania na poszczególne grupy zawodowe, charakterystycznych dla całego województwa. Pracodawcy podregionu warszawskiego rzadziej oferują zatrudnienie robotnikom przemysłowym, budowlanym i rzemieślnikom, a także operatorom maszyn i urządzeń – odsetek ofert dla tych grup zawodowych spadł szczególnie w ostatnim, jesiennym pomiarze 2014, istotnie odbiegając od wskaźników wojewódzkich. Natomiast wyraźnie większe szanse na znalezienie dla siebie oferty pracy mają pracownicy usług i sprzedawcy – z wyjątkiem pomiaru z października 2013 roku we wszystkich pozostałych, odsetek ofert dla tej grupy zawodowej istotnie przewyższał odsetek wojewódzki. W większości pomiarów zaobserwowano również nieco wyższy odsetek ofert skierowanych do specjalistów z podregionu warszawskiego, przy czym na ogół miało to miejsce wśród ofert zamieszczanych w publikatorach. Należy wnioskować, że zapotrzebowanie na specjalistów jest w tym regionie jeszcze wyższe niż wynika z badania, jako że do ich rekrutacji wykorzystywane są często inne niż PUP i publikatory kanały rekrutacji, takie jak kontakty prywatne czy firmy headhunterskie.

Podsumowanie

- **24,1%** (najwięcej) wszystkich ofert zawierających informacje o zawodach to ogłoszenia dla pracowników usług i sprzedawców;
- **17,3%** - wszystkich ogłoszeń to te, w których poszukiwano robotników przemysłowych, budowlanych i rzemieślników, co stanowi drugi w kolejności spośród poszukiwanych zawodów;
- Najwięcej pracowników poszukiwanych jest w handlu i usługach. Poza tym znaczny udział mają oferty dla techników i średniego personelu oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.

5.4. Informacje dotyczące wynagrodzenia za pracę proponowanego w ofertach

Tylko w co trzeciej ofercie pracy znaleźć można informację o przewidywanym wynagrodzeniu dla pracownika. Najczęściej (prawie 55,8% ofert PUP) informacja ta



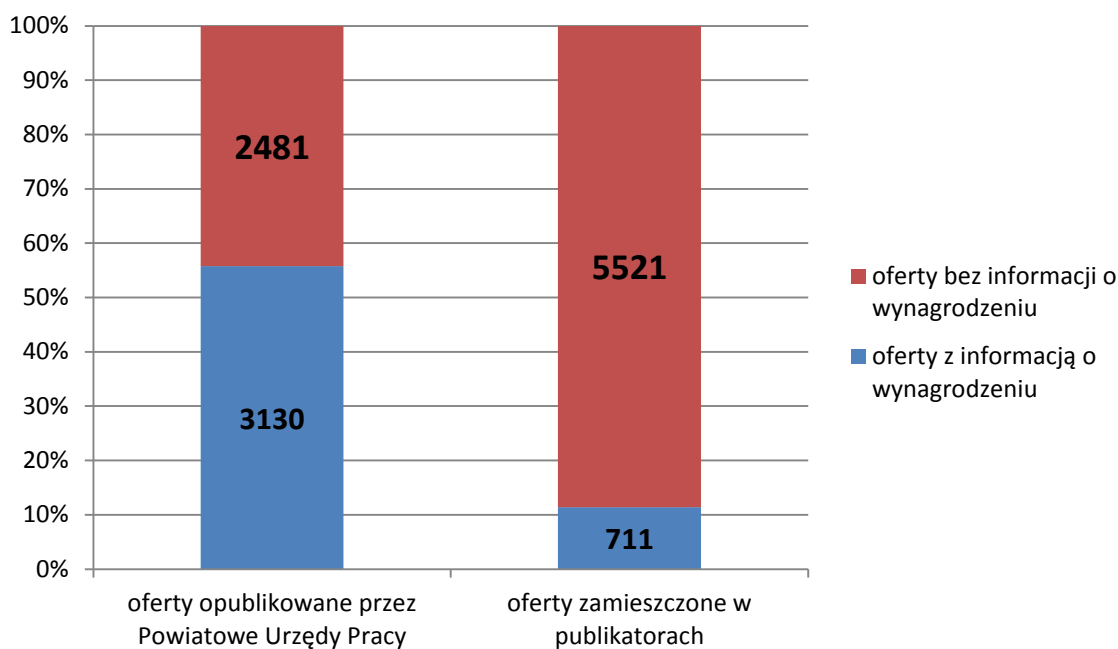


pojawia się w ogłoszeniach zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy, w publikatorach pracodawcy znacznie rzadziej (tylko w 11,4% ofert) ujawniają przyszłą pensję poszukiwanego pracownika. Wynikać to może z faktu, iż powiatowe urzędy pracy są nośnikami ofert sformalizowanych, a ich pozyskiwanie i publikowanie następuje według ustalonego szablonu. Pomimo tego jednak prawie połowa ofert publikowanych za ich pośrednictwem nie specyfikuje tej informacji. Wnioskować należy, że **wynagrodzenie jest dla pracodawców zagadnieniem, którego wolą nie ujawniać na etapie oferty**. Można przypuszczać, że jest to parametr, który nie jest przypisany do stanowiska, lecz podlega negocjacji, jako wynikowa atrakcyjności kandydata i jego unikatowości na rynku pracy.





Wykres 14. Oferty ze wskazaniem wynagrodzenia w podziale na źródło



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

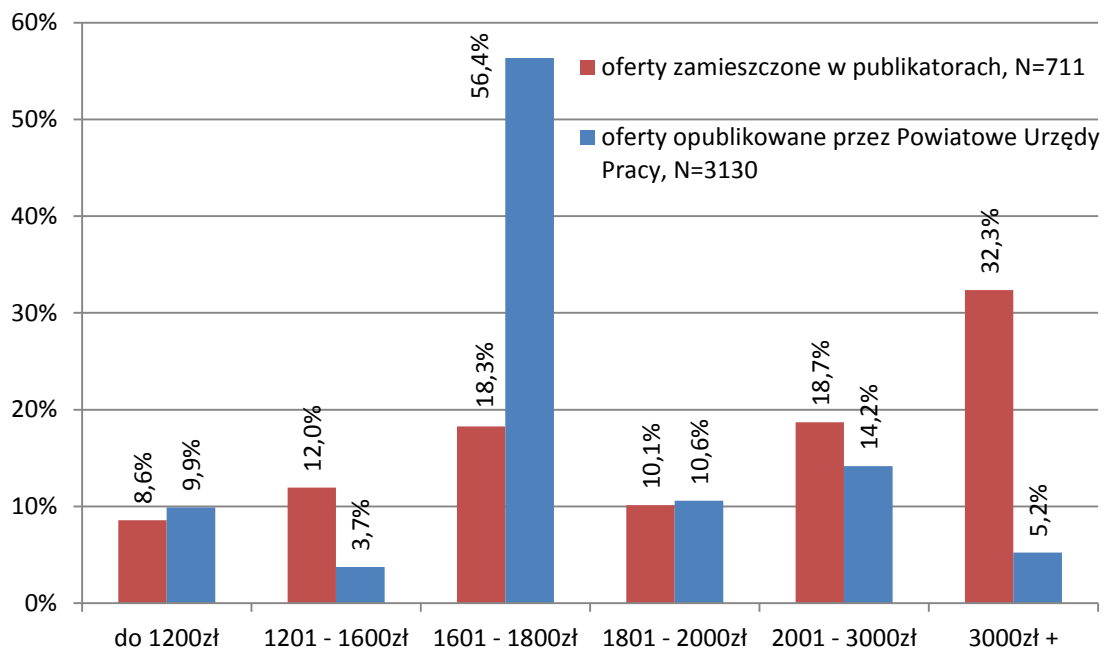
Większość ogłoszeń o pracę oferuje płacę w przedziale: 1600 – 1800 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne. W odniesieniu do ofert publikowanych przez PUP, zjawisko to rysuje się jeszcze wyraźniej niż w przypadku poprzednich pomiarów z 2012 i 2013 roku. Odsetek ofert specyfikujących wynagrodzenie w tym przedziale w przypadku PUP utrzymał się na poziomie 56,4%, a w przypadku publikatorów wzrósł z 17,8% do 18,3%. Jednak w przypadku publikatorów najczęściej oferowanym wynagrodzeniem stało się wynagrodzenie wyższe niż 3000 zł. Należy zauważyć też ciągle rysujące się znaczne różnice w rozkładzie wynagrodzeń w zależności od tego, czy oferta zamieszczona była w publikatorze czy ogłaszana przez powiatowy urząd pracy. Wśród ofert PUP ponad połowa oferuje płacę minimalną. Niecałe 14% ofert to oferty wynagradzane w przedziałach poniżej 1600 zł. Są to oferty w niepełnym czasie pracy lub umowy cywilno-prawne. Pracę powyżej 3000 zł oferuje 5,2% urzędowych ogłoszeń. Choć płacę niższą od minimalnej oferuje 20,6% ofert zawierających informację o wynagrodzeniu – mniej niż w poprzednim pomiarze – to rozkład wynagrodzeń w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach jest ciągle dużo bardziej równomierny niż w PUP. Ma to związek z faktem, że pracodawcy, zamieszczając oferty w publikatorach, mogą pozwolić sobie na większą dowolność w charakteryzowaniu stanowiska pracy – częściej, niż w przypadku ofert PUP, oferowane są prace dorywcze,





zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, prace sezonowe, wynagradzane w systemie akordowym lub prowizyjnym. W ogłoszeniach tych wymiar czasu pracy i płacy jest często elastycznie ustalany między pracodawcą a pracownikiem. Wśród ofert PUP znajdziemy więcej takich, które dotyczą prostych prac i są kierowane do osób o niskich kwalifikacjach, dlatego, podobnie jak w poprzednich badaniach, jedynie co piąta oferta PUP informująca o wynagrodzeniu zakłada płacę przewyższającą 2 000 zł.

Wykres 15. Oferowane wynagrodzenie w zależności od źródła oferty



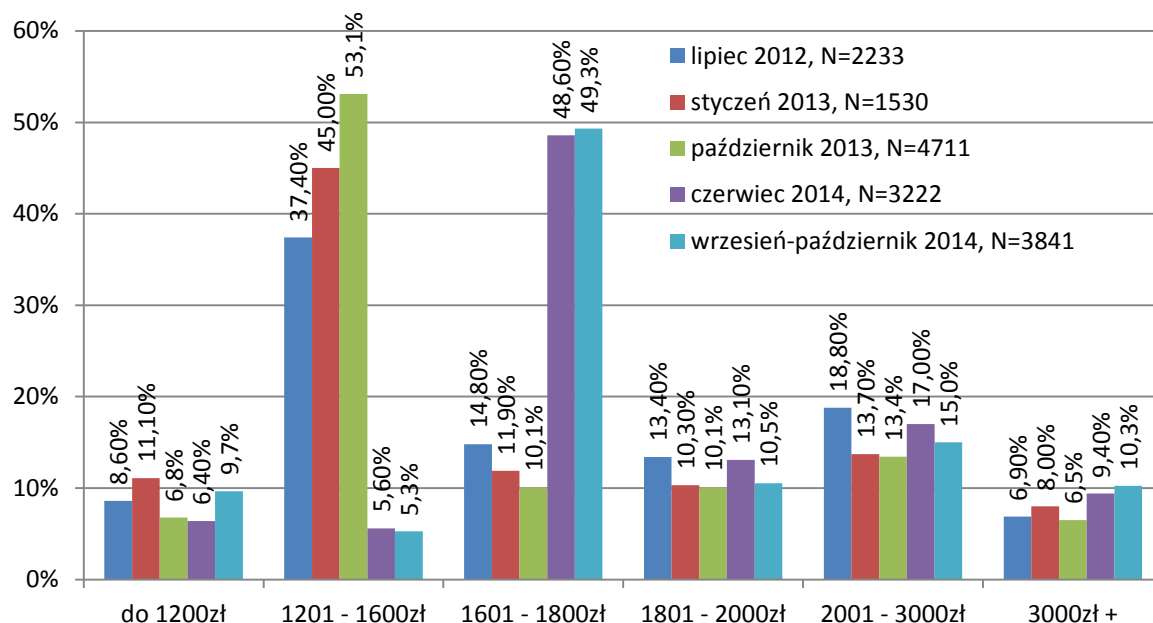
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Ogólnie, można zaobserwować niewielki spadek oferowanych wynagrodzeń w porównaniu z poprzednim pomiarem. Taki stan rzeczy nie ma jednej przyczyny, a ze względu na sezonowość rynku pracy nie należy traktować zmian zaobserwowanych w kilku pomiarach, jako trendu. Pamiętać również należy, że z poprzednim pomiarze odnotowano wzrost wynagrodzeń w stosunku do badania realizowanego w 2013. Z jednej strony, spadek bezrobocia i poprawa koniunktury przesunęły argumenty negocjacyjne na rynku pracy na rzecz pracowników z drugiej strony, tradycyjnie środek roku jest najbardziej prężnym gospodarczo sezonem, a rosnące jesienią bezrobocie może powodować niewielkie spadki oferowanych wynagrodzeń, zwłaszcza w prostych zawodach i w tradycyjnie sezonowych branżach. Spadek zapotrzebowania na pracę w szczególności dotyczy takich branż jak budownictwo czy rolnictwo. Wyraźny wzrost oferowanych w 2014 roku wynagrodzeń był efektem zmiany regulacji prawnych



dotyczących wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przedziale zawierającym zaktualizowane minimalne wynagrodzenie nastąpił ponad trzykrotny wzrost liczby ofert pracy, w stosunku do pomiarów z wcześniejszych lat.

Wykres 16. Oferowane wynagrodzenie w poszczególnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września - października 2014.

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

Tabela 3. Oferowane wynagrodzenie w podziale na podregiony

Ogółem	N=	do 1200	1201-1600	1601-1800	1801-2000	2001-3000	3000+
	3841	9,7%	5,3%	49,3%	10,5%	15,0%	10,3%
Subregion							
radomski	690	6,23%*	2,32%*	73,33%*	7,97%*	8,26%*	1,88%*
ciechanowski	291	2,1%	1,4%	61,86%*	3,78%*	7,90%*	23,0%
ostrołęcki	200	10,0%	7,5%	62,50%*	4,5%	6,5%	9,0%
płocki	230	8,3%	1,7%	35,22%*	4,8%	9,57%*	40,4%
siedlecki	201	10,5%	11,9%	54,2%	9,0%	6,47%*	8,0%
warszawski	2229	11,75%*	6,24%*	40,06%*	13,46%*	20,10%*	8,39%*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu - październiku 2014, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$



Analizując wynagrodzenie oferowane w ogłoszeniach o pracę w podziale na podregiony (Tabela 3), można zaobserwować istotne statystycznie różnice w przypadku wszystkich podregionów, które dotyczą przede wszystkim przedziału zawierającego minimalne wynagrodzenie. Istotnie częściej oferowano pracę z proponowanym wynagrodzeniem w tym przedziale w podregionie radomskim ostrołęckim i ciechanowskim – oferty te stanowiły odpowiednio 73,3%, 62,5%, i 61,9% z grona ofert z podanym wynagrodzeniem.

Istotnie rzadziej wynagrodzenie z przedziału 1600 – 1800 zł oferowane było w podregionie płockim (35,22% ofert) i warszawskim (40,1% ofert). W subregionie warszawskim istotnie częściej pojawiają się także oferty z proponowanym wynagrodzeniem w przedziałach 1801 – 2000 oraz 2001 – 3000 zł. W tych przedziałach w podregionie warszawskim mieściło się 33,6% wśród ofert z podanym wynagrodzeniem.

Oferty z wynagrodzeniem z przedziału powyżej 3000 zł istotnie rzadziej pojawiały się w podregionie radomskim i warszawskim, gdzie zamieszczono ich odpowiednio tylko 1,9% i 8,4% (wśród ofert w podregionie zawierających informacje o proponowanym wynagrodzeniu) wobec 9,4% takich ofert w województwie mazowieckim.

Pamiętając, że informacje o oferowanym wynagrodzeniu były zawarte jedynie w nieco ponad 32,4% ogłoszeń, to jednak z przedstawionej analizy wyłania się obraz subregionów ciechanowskiego ostrołęckiego i siedleckiego, jako charakteryzujących się częstszymi ofertami niższych wynagrodzeń oraz warszawskiego, w którym istotnie statystycznie częściej można znaleźć ofertę lepiej płatnej pracy. W podregionie radomskim natomiast prawie 3 na 4 oferty oferowały wynagrodzenie w przedziale zawierającym ustawową płacę minimalną, podczas gdy ogłoszeń oferujących płacę w innych przedziałach było istotnie mniej. Trzeba jednak pamiętać, że dokładna analiza na poziomie podregionów posiada ograniczenia z uwagi na stosunkowo nieduże liczebności zebranych ogłoszeń, w których deklarowana jest wysokość wynagrodzenia. Z tego względu zrezygnowano z analizy ofert w podregionach pod kątem wynagrodzenia w podziale na źródło, tj. publikatory oraz PUP.





Najwyższe kwoty wynagrodzenia najczęściej oferowane były kierownikom, operatorom i monterom, robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom oraz specjalistom, gdzie płaca powyżej 3 tysięcy zł była proponowana w odpowiednio aż 37,8%, 19%, 20,2% i 19,2% ogłoszeń skierowanych do tych grup zawodowych.

Spadek w obrębie ofert z wysokim wynagrodzeniem zarysował się w przypadku pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników przy pracach prostych – obecnie wynagrodzenie powyżej 1800 zł oferowane było w tych zawodach w odpowiednio 25,4%, 49,2% i 20,3% ogłoszeń a w badaniu z czerwca 2014 roku – w 46,4%, 74,4% i 22,7%.

Tabela 4. Wynagrodzenie oferowane w poszczególnych zawodach

	do 1200zł	1201 - 1600zł	1601 - 1800zł	1801 - 2000zł	2001 - 3000zł	3000zł +
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5,4%	1,4%	13,5%	14,9%	27,0%	37,8%
specjaliści	13,7%	6,5%	31,2%	11,3%	18,2%	19,2%
technicy i inny średni personel	16,5%	6,6%	31,9%	15,2%	18,6%	11,2%
pracownicy biurowi	9,9%	5,3%	57,6%	8,5%	14,7%	3,9%
pracownicy usług i sprzedawcy	10,7%	6,6%	57,3%	10,5%	10,8%	4,1%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	35,3%	0	52,9%	11,8%	0	0
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3,5%	1,5%	45,8%	10,3%	18,7%	20,2%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,9%	2,3%	43,9%	13,2%	20,8%	19,0%
pracownicy przy pracach prostych	15,0%	8,6%	56,0%	7,7%	11,1%	1,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Tendencja odwrotna – wzrost oferowanych wynagrodzeń - dotyczy ofert dla kierowników, specjalistów, średniego personelu oraz pracowników biurowych gdzie obecnie odpowiednio w 79,7%, 48,6%, 44,9% i 27,2% ofert specyfikowano wynagrodzenie z poziomu powyżej 1800 zł wobec odpowiednio 9%, 43,1%, 36,9% i 19,7% takich ofert w czerwcu 2014. Jest to spowodowane zmianą charakterystyki popytu na pracę pomiędzy wiosną a jesienią i spadkiem zapotrzebowania w miesiącach jesienno-zimowych na prace fizyczne wykonywane na wolnym powietrzu.





Podsumowanie

- **32,4%** - odsetek ogłoszeń zawierających informację o przewidywanym wynagrodzeniu dla pracownika;
 - **55,8%** - odsetek ofert PUP zawierających informację o wynagrodzeniu (w publikatorach - 11,4%);
 - **5,2%** - odsetek ofert PUP oferujących pracę o kwocie wynagrodzenia powyżej 3000 zł (w publikatorach - 32,3%);
 - **56,4%** - odsetek ofert z PUP oferujących wynagrodzenie w przedziale zawierającym płacę minimalną (w publikatorach - 18,3%);
 - **73,33%** - najwyższy odsetek ogłoszeń z subregionu radomskiego oferuje wynagrodzenie z przedziału 1601 - 1800 zł (w skali województwa - 49,3%);
 - **37,8%** - najwyższy odsetek ogłoszeń z ofertą płacy powyżej 3 000 zł dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (średnio - 10,3%);
- Ma miejsce wzrost oferowanej płacy w porównaniu z badaniem realizowanym w 2013 roku, co wynika przede wszystkim ze wzrostu pracy minimalnej, zaobserwowana w czerwcu 2014 tendencja utrzymała się również w jesiennym pomiarze

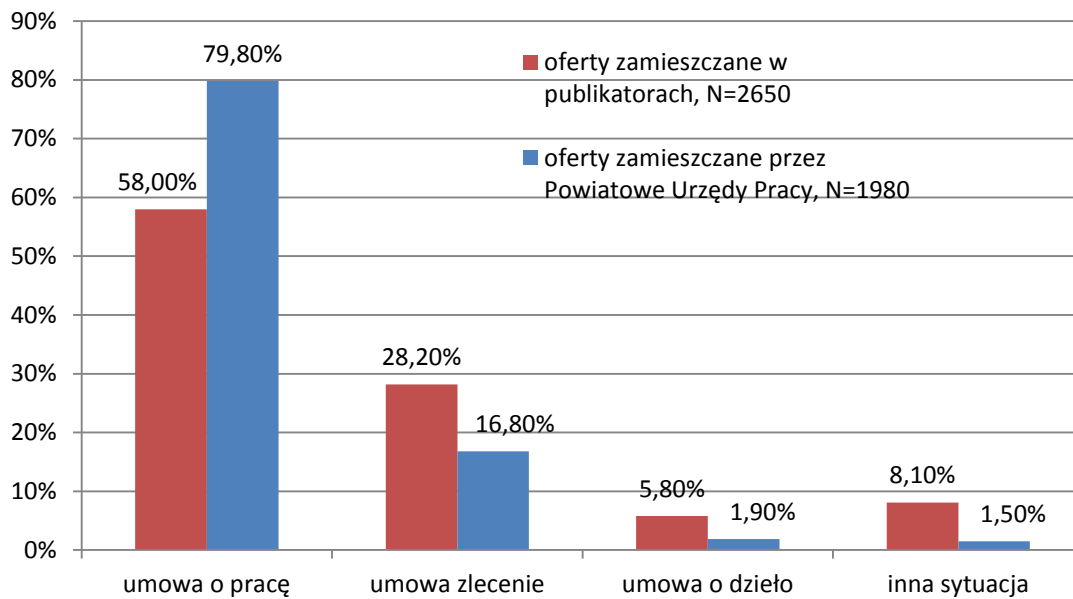
5.5. Informacje o rodzaju proponowanej umowy dotyczącej zatrudnienia

Wśród ofert pracy zamieszczanych w województwie mazowieckim informację o rodzaju umowy dotyczącej zatrudnienia zawiera mniej niż 40%. Mniejsze różnice, w stosunku do poprzedniego pomiaru, zaobserwowano porównując dostępność tej informacji w ofertach zamieszczonych w różnych źródłach. W ofertach publikowanych w PUP informację o oferowanej umowie zawierało 35,3% analizowanych ofert, w publikatorach – 42,5%.





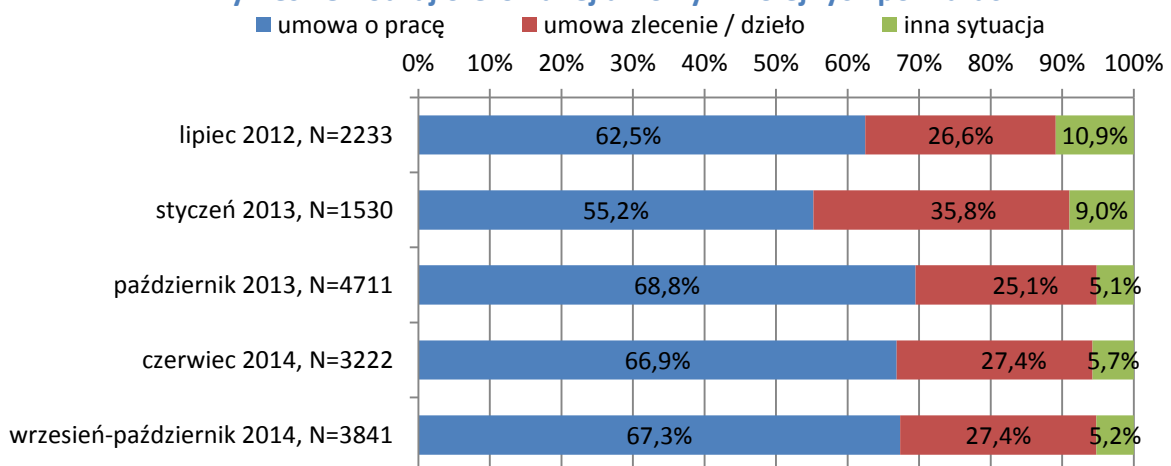
Wykres 17. Rodzaj oferowanej umowy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Analizując oferty zawierające informację o rodzaju umowy dotyczącej zatrudnienia można zaobserwować, że prawie 80% umów proponowanych w ofertach PUP to umowy o pracę⁴, natomiast wyraźna część ogłoszeń z publikatorów oferuje umowę zlecenia (28,2%), umowę o dzieło (5,8%) lub inną (np. na stawkę godzinową) (8,1%). Wynika z tego, że pracodawcy oferujący pracę dorywczą lub krótkookresowe zlecenia nie biorą pod uwagę poszukiwania pracownika za pośrednictwem urzędu pracy.

Wykres 18 Rodzaj oferowanej umowy w kolejnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

⁴ Umowy na czas nieokreślony, na czas określony oraz na czas próbny.





W kolejnych pomiarach proporcje pomiędzy oferowanymi formami zatrudnienia układały się podobnie. W 2012 roku prawie 11% ogłoszeń zawierających informacje o formie zatrudnienia dotyczyło oferowało innych form niż umowa o pracę, umowa o dzieło czy umowa zlecenie. W kolejnych pomiarach udział ten malał i od października 2013 utrzymuje się stale między 5% a 6%. W momencie spowolnienia gospodarczego, w styczniu 2013 zaobserwowano spadek ogłoszeń oferujących zatrudnienie na umowę o pracę, jednak późniejsza poprawa sytuacji gospodarczej ustaliła dość stałe proporcje między oferowanymi formami zatrudnienia. W stabilnych warunkach gospodarczych, jeśli nie zmieniają się przepisy prawa pracy i przepisy podatkowe, nie należy spodziewać się zmian tych proporcji. Należy pamiętać, że w przypadku kolejnego spowolnienia gospodarczego, przedsiębiorcy będą mniej skłonni zatrudniać pracowników na umowy o pracę i zamienią je na umowy cywilnoprawne lub inne formy zatrudnienia.

Podsumowanie

- **39,1%** - odsetek ogłoszeń zawierających informację o typie proponowanej umowy (35,3% w PUP i 42,5% w publikatorach);
 - **67,3%** - odsetek ogłoszeń zawierających informację o formie zatrudnienia, oferujących zawarcie umowy o pracę - o 0,4 punktu procentowego więcej niż w badaniu z czerwca 2014 roku;
 - **79,8%** - ogłoszeń PUP zawierających informacje o formie zatrudnienia, które proponują zawarcie umowy o pracę (w publikatorach 58%).
-
- W porównaniu do pomiarów z poprzednich lat, w znacznie większym odsetku ofert specyfikujących formę zatrudnienia jest ona określana jako umowa o pracę.
 - Ogłoszenia z publikatorów częściej zawierają informację o proponowanej formie zatrudnienia, zaś w ofertach z PUP w prawie 80% tego rodzaju umów proponowano umowę o pracę.





5.6. Informacje o wymaganym przez pracodawców wkładzie własnym kandydata

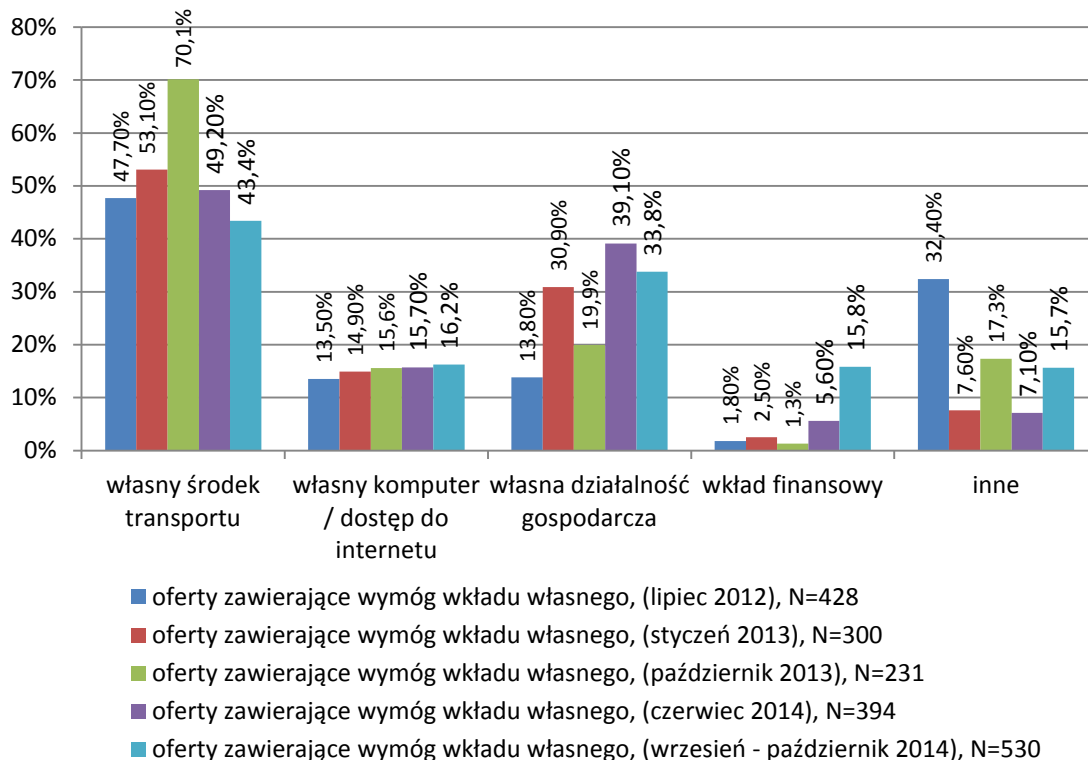
Stosunkowo niewiele (4,5%) ofert pracy wymagało od potencjalnego pracownika wkładu własnego. Częściej oczekiwany jest on w ofertach zamieszczanych w publikatorach (8,2%) niż w ofertach powiatowych urzędów pracy, gdzie w tegorocznym pomiarze pojawiał się on tylko w 16 przypadkach (0,3%).

Wśród ofert, które zawierają informacje o wymogu wkładu własnego zdecydowanie najczęściej (43,4%) poszukiwanym wkładem jest własny **środek transportu**. Zdarza się również, że pracodawcy oczekują od kandydata **założenia własnej działalności gospodarczej** (33,8%), a dalej posiadania **komputera z dostępem do Internetu** (15,8%). W stosunku do poprzednich badań, niewiele wzrósł odsetek ofert specyfikujących wymóg posiadania komputera, natomiast o ponad 10 punktów procentowych wrósł odsetek ofert wymagających wkładu finansowego. W porównaniu z poprzednim pomiarem spadł odsetek ofert wymagających od kandydata własnego środka transportu (o 5,8 punktu procentowego) i własnej działalności gospodarczej (o 5,3 punktu procentowego).





Wykres 19. Wymagany przez pracodawców wkład własny kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września - października 2014.

Zmiany wymaganego przez pracodawców wkładu własnego w kolejnych pomiarach nie wskazują na istnienie stałego trendu, na podstawie którego można byłoby prognozować przyszłe wymagania pracodawców w tym względzie.

Podsumowanie

- **4,5%** - odsetek ogłoszeń zawierających informację o wymaganym wkładzie własnym (prawie wszystkie w publikatorach, w których stanowią 8,2% ofert);
- **43,4%** - odsetek ogłoszeń specyfikujących wymagania wkładu własnego, gdzie poszukiwanym wkładem jest własny środek transportu.
- W 33,8% przypadków pracodawcy oczekują od kandydatów posiadania własnej działalności gospodarczej, a 15,8% ofert wymagających od kandydatów wkładu własnego wymaga wkładu finansowego.



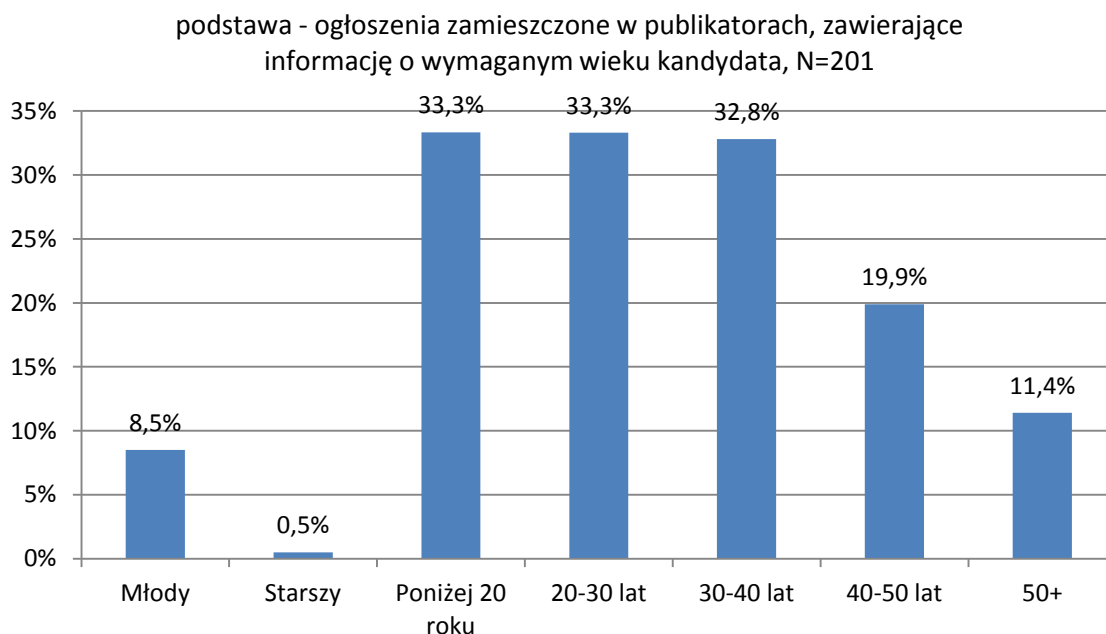


6. Informacje o wymaganiach pracodawców dotyczących kandydatów do pracy

6.1. Wymagania pracodawców dotyczące wieku kandydata.

Zgodnie z prawem, oferty powiatowych urzędów pracy niemal nigdy nie precyzowały wymaganego wieku. Pracodawcy jedynie w ogłoszeniach zamieszczanych w publikatorach specyfikowali swoje oczekiwania względem wieku kandydata, jednak nawet tam robili to stosunkowo rzadko. Wśród ofert zebranych z publikatorów jedynie nieco ponad 3,1% zawierało wskazanie przez pracodawcę wymaganego wieku kandydata.

Wykres 20. Wymagany wiek kandydata



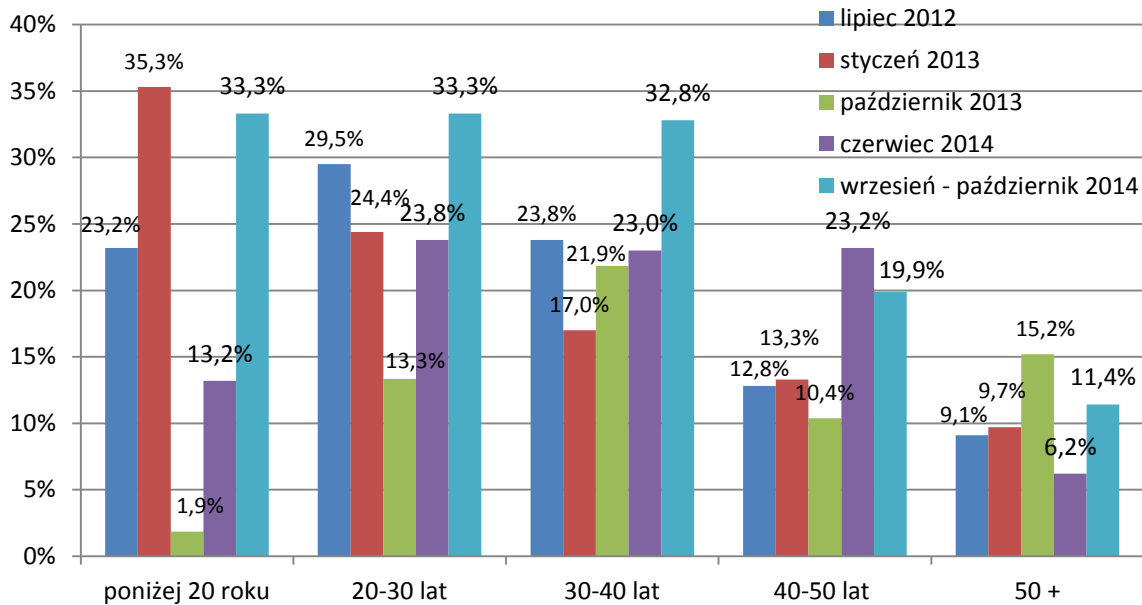
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Inaczej niż w poprzednich pomiarach, w ponad 75% przypadków, jeśli wiek miał dla pracodawcy znaczenie, poszukiwani byli pracownicy młodzi – na wiek poniżej 30 roku życia lub kategorię „młody” wskazywało 3 na 4 oferty specyfikujące wiek (151 ofert). Ich liczba zwiększyła się w stosunku do pomiaru z czerwca 2014 roku o prawie 30 punktów procentowych.





Wykres 21 Preferencje pracodawców dotyczące wieku kandydatów w poszczególnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Zmiany wymaganego przez pracodawców wieku kandydata w kolejnych pomiarach nie wskazują na istnienie stałego trendu, na podstawie którego można byłoby prognozować przyszłe wymagania pracodawców w tym względzie

Podsumowanie

- **brak ofert** specyfikujących wiek kandydata w ogłoszeniach z Powiatowych Urzędów Pracy;
- **8,2%** - odsetek ogłoszeń z publikatorów zawierających informację o wymaganym wieku kandydata;
- **75%** - spośród ogłoszeń specyfikujących wiek kandydata, w których poszukiwano pracowników poniżej 30 roku życia
- Zwiększa się rozpiętość wieku, jakiego pracodawcy oczekują od kandydatów, pojawia się więcej ofert dla osób powyżej 30 i 50 roku życia.

6.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata

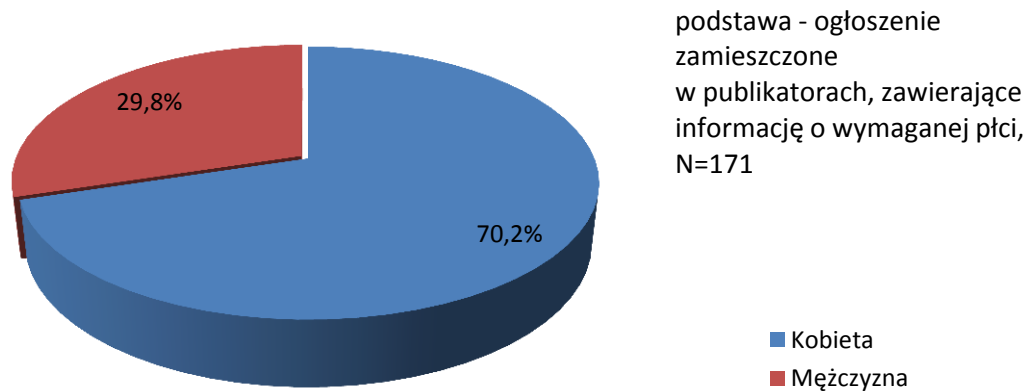
Można przypuszczać, że m.in. W wyniku wielu kampanii informacyjnych promujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy, preferowana płeć kandydata precyzowana jest jeszcze rzadziej niż jego wiek. Takie wymaganie nigdy nie pojawia się





w ofertach publikowanych przez powiatowe urzędy pracy, a bardzo rzadko w ofertach umieszczanych w publikatorach – w 2,7% ofert.

Wykres 22. Wymagana płeć kandydata



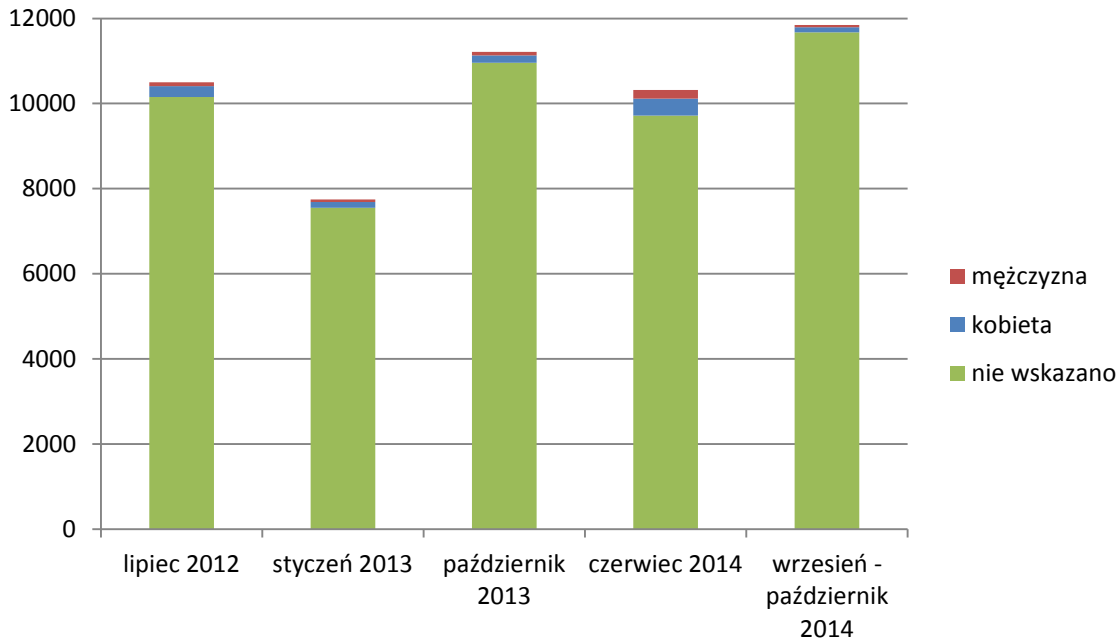
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Okazało się, że znaczna większość pracodawców, precyzując wymaganą płeć kandydata, poszukiwała do pracy kobiet. Większość ofert, w których wskazana była płeć kandydata dotyczyła zawodów tradycyjnie postrzeganych, jako typowe dla określonej płci. Wśród ofert dla kobiet – podobnie jak w poprzednich pomiarach - przeważały te dla opiekunek, pielęgniarek, pomocy domowych, asystentek, pracownic usług osobistych, ekspedientek. Częściej, niż w innych powiatach, oferty dla kobiet można znaleźć wśród ofert publikowanych w powiecie warszawskim zachodnim, pruszkowskim oraz ostrołęckim. Mężczyzn poszukiwano głównie do pracy w ochronie i jako pracowników fizycznych do wykonywania prostych prac, a także jako kierowców, pracowników branży budowlanej lub przy produkcji.





Wykres 23 Wymagana płeć kandydata w kolejnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Zmiany wymaganej przez pracodawców płci kandydata w kolejnych pomiarach nie wskazują na istnienie stałego trendu, na podstawie którego można byłoby prognozować przyszłe wymagania pracodawców w tym względzie.

Podsumowanie

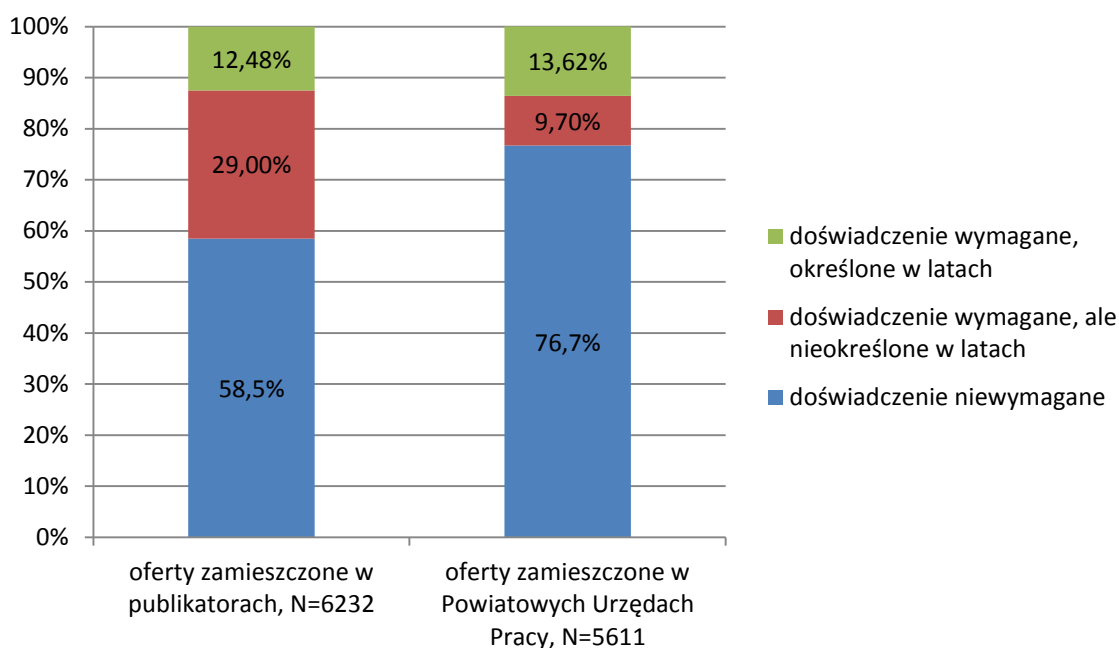
- **brak** ofert specyfikujących płeć w ogłoszeniach z Powiatowych Urzędów Pracy;
- **2,7%** - odsetek ogłoszeń z publikatorów zawierających informację o płci kandydata;
- **70,2%** - odsetek ogłoszeń specyfikujących płeć kandydata, w których do pracy poszukiwano kobiet (w warszawskim zachodnim i pruszkowskim - 87,5% i 88,2%);
- Oferty, w których specyfikowano płeć kandydata dotyczyły zawodów, w których pracodawca oczekiwał kompetencji i kwalifikacji typowych (lub stereotypowo przypisywanych) przedstawicielom danej płci, a więc np. siły fizycznej od mężczyzn czy podejścia do osób starszych i dzieci od kobiet.
- Nie odnotowano ofert pracy, gdzie wymagano kompetencji niezależnych od płci a jednocześnie specyfikowano by preferencje odnośnie płci kandydata.



6.3. Wymagania pracodawców dotyczące doświadczenia kandydata

Wśród przeanalizowanych ofert pracy ponad jedna trzecia (32,9%) zawierała wymóg doświadczenia zawodowego kandydata. Jednak wyraźnie częściej pojawiał się on w ofertach zamieszczonych w publikatorach (41,5%) niż w powiatowych urzędach pracy (23,3%).

Wykres 24. Wymagane doświadczenie

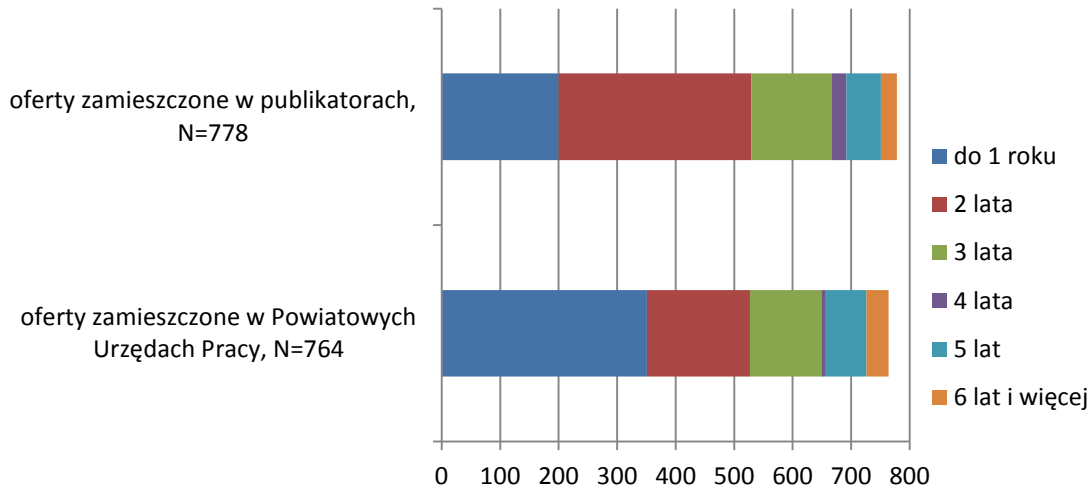


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Odsetek ofert, gdzie wymagane doświadczenie nie zostało określone w latach, jest dla PUP o prawie 20 punktów procentowych niższy niż dla publikatorów. Oznacza to, że w ofertach z publikatorów, pomimo wskazania wymogu doświadczenia, bardzo często nie jest ono skonkretyzowane. Dotyczy to w tym samym stopniu ogłoszeń z wszystkich subregionów.



Wykres 25. Wymagane doświadczenie określone w latach



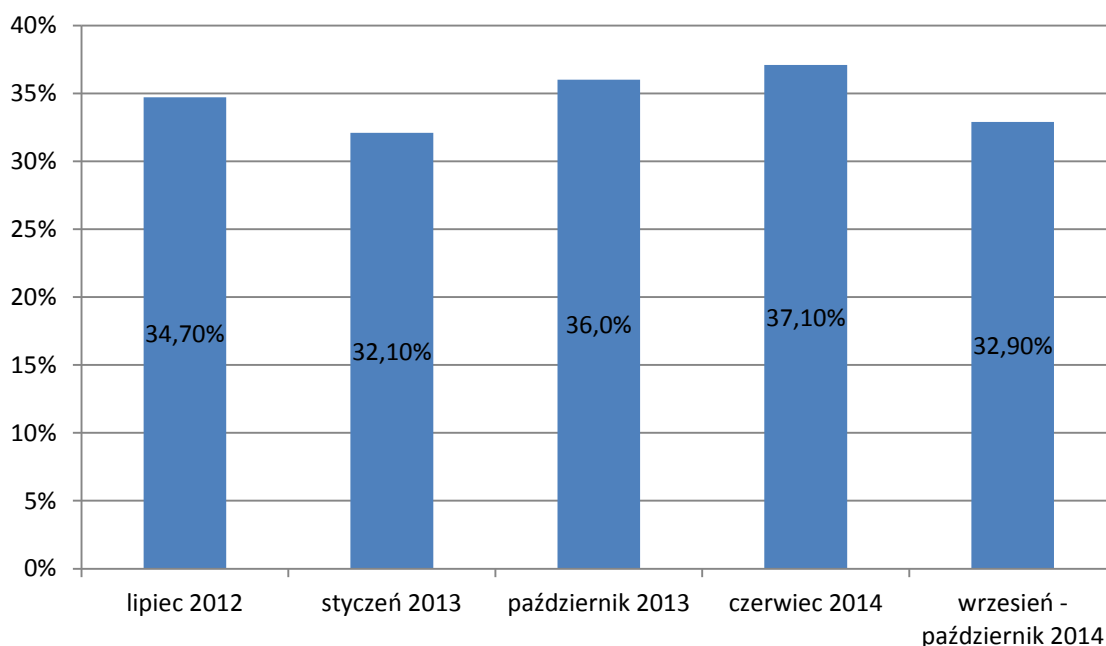
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Analizując oferty, w których pracodawcy sprecyzowali liczbę lat wymaganego doświadczenia, można zauważyć, że większość z nich byłaby usatysfakcjonowana pracownikiem, który **przepracował minimum 2 lata w danym zawodzie**. Jedynie w 193 ogłoszeniach (12,5% - niewiele wyższy odsetek niż w poprzednich pomiarach) poszukiwano pracownika z przynajmniej pięcioletnim doświadczeniem. Ma to związek z charakterem pracy, jakiej dotyczą ogłoszenia. W większości przypadków są to zadania niewymagające skomplikowanych kwalifikacji a jedynie zorientowania się w naturze obowiązków na danym stanowisku pracy. Dlatego też doświadczenie 2 letnie jest wystarczające do tego, by pracownik nie wymagał dodatkowego przyuczenia, zaś dłuższe – nie stanowi dodatkowego waloru.





Wykres 26 Wymagane doświadczenie w kolejnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Zmiany wymagań pracodawców dotyczące doświadczenia posiadanego przez kandydatów do pracy w kolejnych pomiarach nie wskazują na istnienie stałego trendu, na podstawie którego można byłoby prognozować przyszłe wymagania pracodawców w tym względzie.

Podsumowanie

- **32,9%** - odsetek ofert specyfikujących wymóg doświadczenia kandydata (41,5% w publikatorach, 23,3% - w PUP);
 - **13%** - odsetek ogłoszeń specyfikujących wymóg doświadczenia kandydata w latach pracy (dla PUP i publikatorów, odpowiednio: 13,62% i 12,48%);
 - **64,3%** - odsetek ogłoszeń specyfikujących doświadczenie kandydata w latach, w których wymagano co najmniej 2 lat doświadczenia;
 - **14%** - odsetek ogłoszeń PUP zawierających określony w latach wymóg doświadczenia, w których poszukiwano kandydatów z co najmniej 5-letnim stażem (ogółem - 12,5%).
-
- Doświadczenie kandydata jest - szczególnie w publikatorach - częściej traktowane jako nieskonkretyzowane oczekiwanie niż precyzyjnie specyfikowane w latach.
 - Można przypuszczać, że atrakcyjność kandydatów nie rośnie liniowo wraz z latami doświadczenia, jakim dysponują.



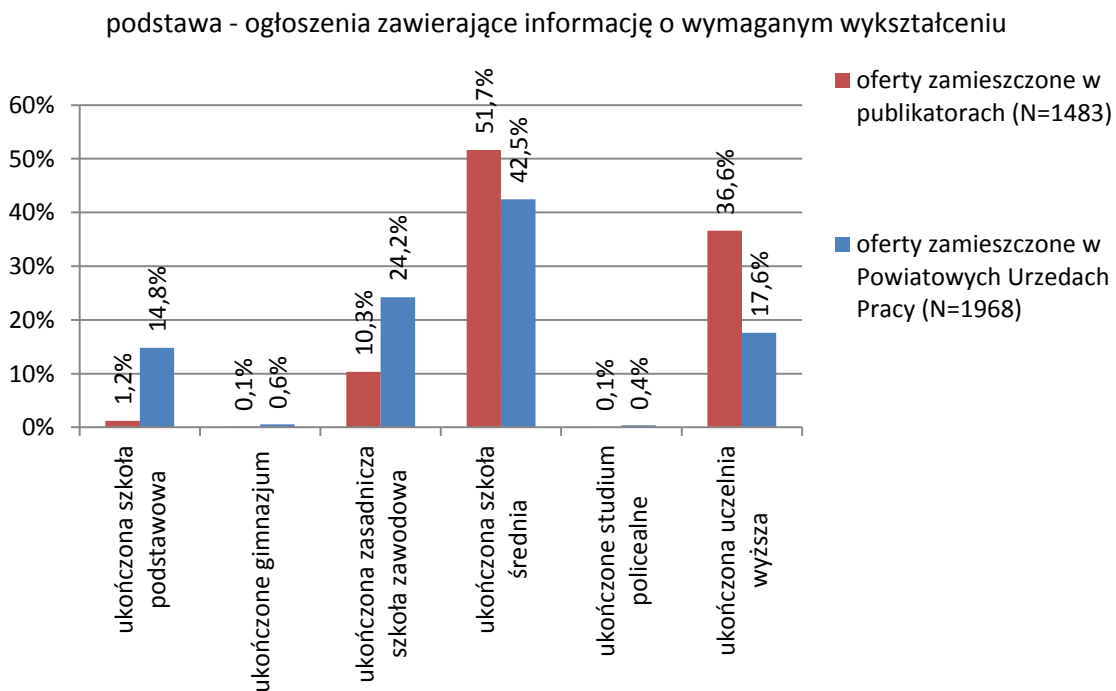
6.4. Wymagania pracodawców dotyczące wykształcenia kandydata

Wymagane wykształcenie zostało sprecyzowane w 29,1% ofert, przy czym częściej wśród ofert zamieszczanych w powiatowych urzędach pracy (35,1%) niż w publikatorach (23,8%).

Wśród ofert specyfikujących poziom wykształcenia, najwięcej jest takich, gdzie poszukiwani są absolwenci szkół średnich (42,5% ofert publikowanych w PUP zawierających informację o wykształceniu i 51,7% z ofert zamieszczanych w publikatorach). Ponad dwukrotnie częściej oferty dla osób z wyższym wykształceniem pojawiały się w publikatorach (36,6%) niż w powiatowych urzędach pracy (17,6%). Z kolei prawie jedna czwarta ogłoszeń publikowanych w PUP (24,2%) to oferty dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, a 14,8% ofert wymaga ukończenia wyłącznie szkoły podstawowej.

W publikatorach zamieszczono zdecydowanie mniej ofert dla osób z najniższym poziomem wykształcenia – 1,2% dla osób z wykształceniem podstawowym.

Wykres 27. Wymagany poziom wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014



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

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

		N=	ukończona szkoła podstawowa	ukończone gimnazjum	ukończona zasadnicza szkoła zawodowa	ukończona szkoła średnia	ukończone studium policalne	ukończona uczelnia wyższa
	ogółem	3451	8.95%	0.38%	18.26%	46.42%	0.23%	25.76%
Subregion								
radomski	publikator	176	0.57%	0.00%	7.95%*	63.64%*	0.00%	27.84%*
	PUP	285	15.44%	1.05%	27.37%*	40.35%*	0.35%	15.44%*
ciechanowski	publikator	122	0.00%	0.00%	12.30%	70.49%*	0.00%	17.21%
	PUP	177	18.08%	0.56%	32.20%*	40.68%*	0.00%	8.47%
ostrołęcki	publikator	129	1.55%	0.00%	4.65%	60.47%*	0.00%	33.33%*
	PUP	188	20.74%	0.00%	22.87%	32.98%*	0.53%	22.87%*
płocki	publikator	239	0.00%	0.00%	5.44%*	46.44%	0.00%	48.12%*
	PUP	183	15.85%	0.00%	24.04%	37.70%	0.55%	21.86%*
siedlecki	publikator	102	3.92%	1.96%	11.76%	41.18%	0.00%	41.18%
	PUP	53	7.55%	0.00%	20.75%	33.96%	1.89%	35.85%
warszawski	publikator	715	1.54%*	0.00%	13.01%*	47.13%	0.14%	38.18%*
	PUP	1082	13.22%*	0.65%	22.55%*	46.21%	0.28%	17.10%*

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014, * oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego na poziomie istotności $p=0,05$

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



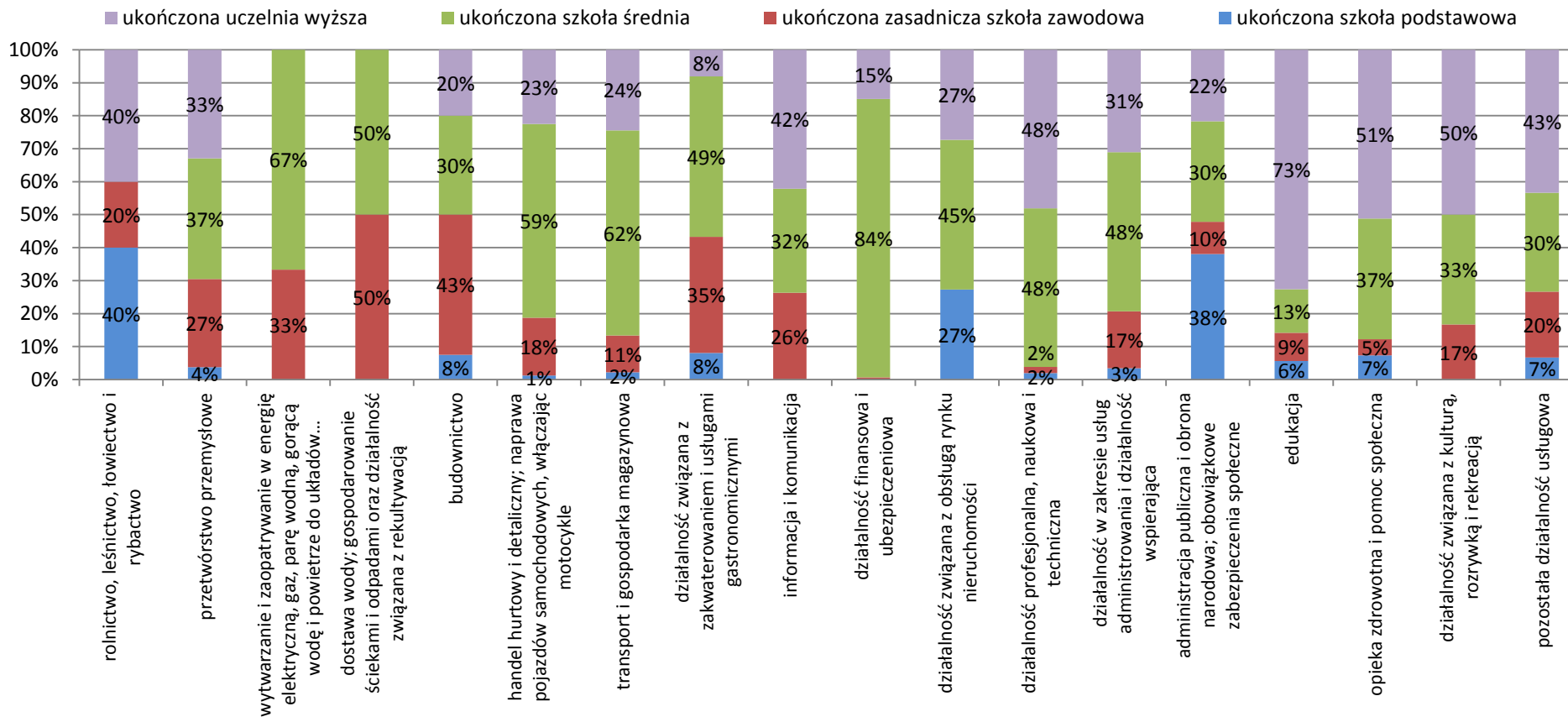


Relatywnie najwięcej ofert pracy dla kandydatów z ukończoną jedynie szkołą podstawową pojawiło się w sektorze rolniczym oraz zostało zgłoszonych przez podmioty administracji publicznej (głównie dotyczyło to pracowników fizycznych do utrzymania terenów i sprzętaczek). W przetwórstwie przemysłowym, przedsiębiorstwach wytwarzających energię oraz dostarczających wodę, w budownictwie oraz w działalności związanej z gastronomią i zakwaterowaniem poszukiwano częściej pracowników z ukończonym wykształceniem zawodowym. Wymóg wyższego wykształcenia pojawia się częściej w ogłoszeniach z branży: edukacja, opieka zdrowotna, działalność związana z kulturą i rozrywką oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.



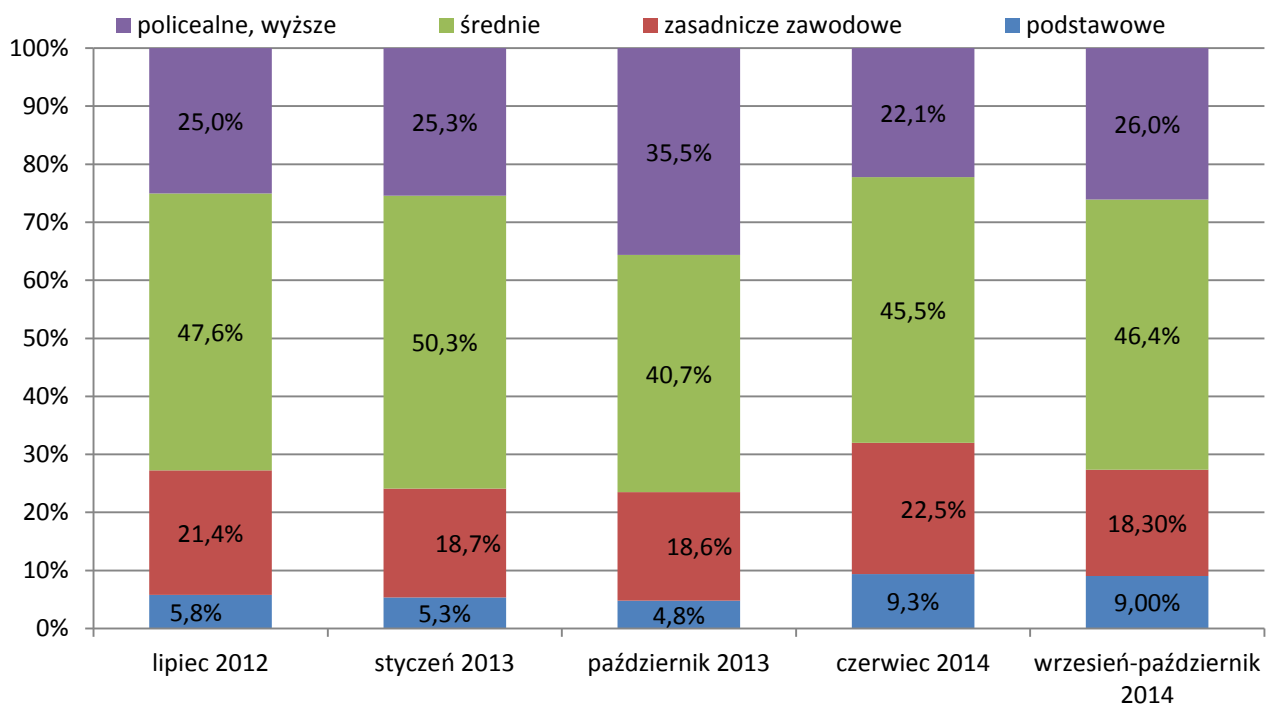
Wykres 28. Wymagany poziom wykształcenia w zależności od branży

podstawa - ogłoszenia zawierające informacje o branży pracodawcy i o wymaganym wykształceniu kandydata, N=1084



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Wykres 29 Poziom wymaganego wykształcenia w kolejnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Pomiary z 2014 roku wskazują na rosnące znacznie wykształcenia zawodowego dla pracodawców. Zamieścili oni wymóg wykształcenia zawodowego w większym niż w ubiegłych latach odsetku ofert. Ma to związek z ożywieniem w sektorze produkcyjnym, a zwłaszcza w branży budowlanej, gdzie kompetencje zawodowe wyniesione ze szkół zasadniczych mają szczególne znaczenie. Nie zmienia to jednak generalnego trendu, polegającego na największym odsetku ofert pracy skierowanych do osób z wykształceniem średnim.



Podsumowanie

- **29,1%** - odsetek ofert, w których sprecyzowano wymagane wykształcenie (w PUP - 35,1%, w publikatorach - 23,8%);
- **46,4%** - odsetek ogłoszeń specyfikujących wykształcenie, w których wymagano świadectwa ukończonej szkoły średniej;
- **25,8%** - odsetek ogłoszeń, w których wymagano dyplomu wyższej uczelni;
- **18,3%** - odsetek ogłoszeń, w których oczekiwano ukończonej zasadniczej szkoły zawodowej;

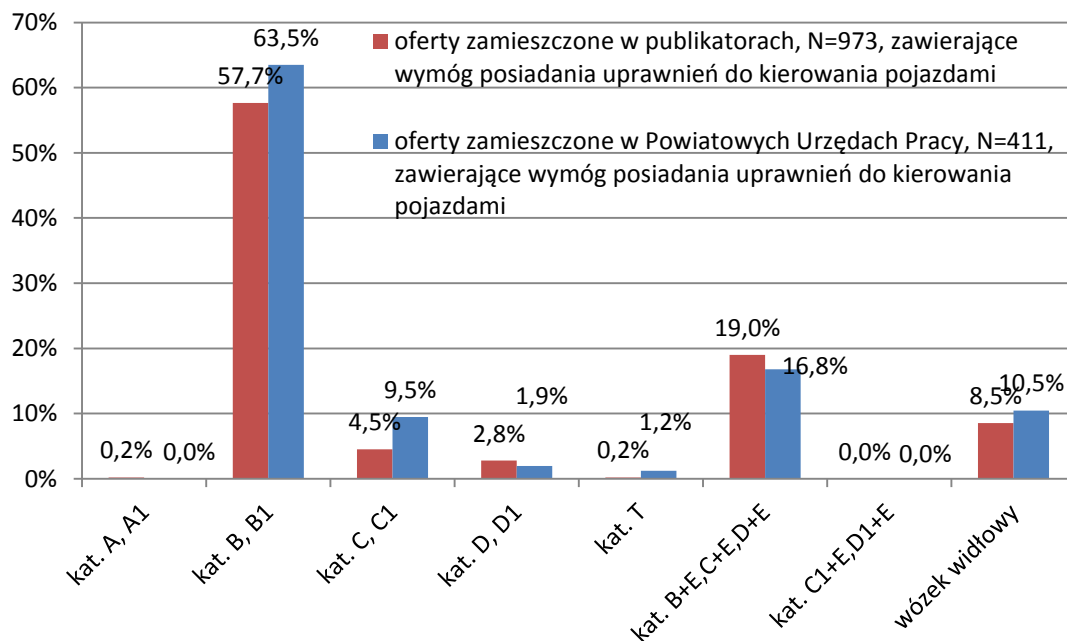
- Istotnie większy odsetek ofert z wymogiem wyższego wykształcenia odnotowano w publikatorach zaś niższy w PUP. W przypadku ofert pracy wymagających od kandydata ukończenia szkoły zawodowej – istotnie wyższy odsetek publikowany jest za pośrednictwem PUP niż w publikatorach.
- Świadczy to o utrzymującej się tendencji pracodawców do zamieszczania ogłoszeń dla wyżej kwalifikowanych pracowników w publikatorach a nie w bazach PUP.

6.5. Wymagania pracodawców dotyczące zaświadczeń i kwalifikacji kandydatów.

Oczekiwania odnośnie spełniania określonych wymogów (w tym kwalifikacji) pracowników wyrażone zostały w 21,6% ogłoszeń, odsetek ten był o 5 punktów procentowych niższy niż w badaniu z czerwca 2014 roku. Najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami są **uprawnienia do kierowania pojazdami**. Taki wymóg postawiony został w 11,7% wszystkich analizowanych ofert. Od znacznej większości poszukiwanych kierowców wymagano uprawnień kategorii B lub B1 (prawie 60% ofert zawierających wymóg uprawnień do kierowania pojazdami).



Wykres 30. Kategoria wymaganych przez pracodawców uprawnień do kierowania pojazdami

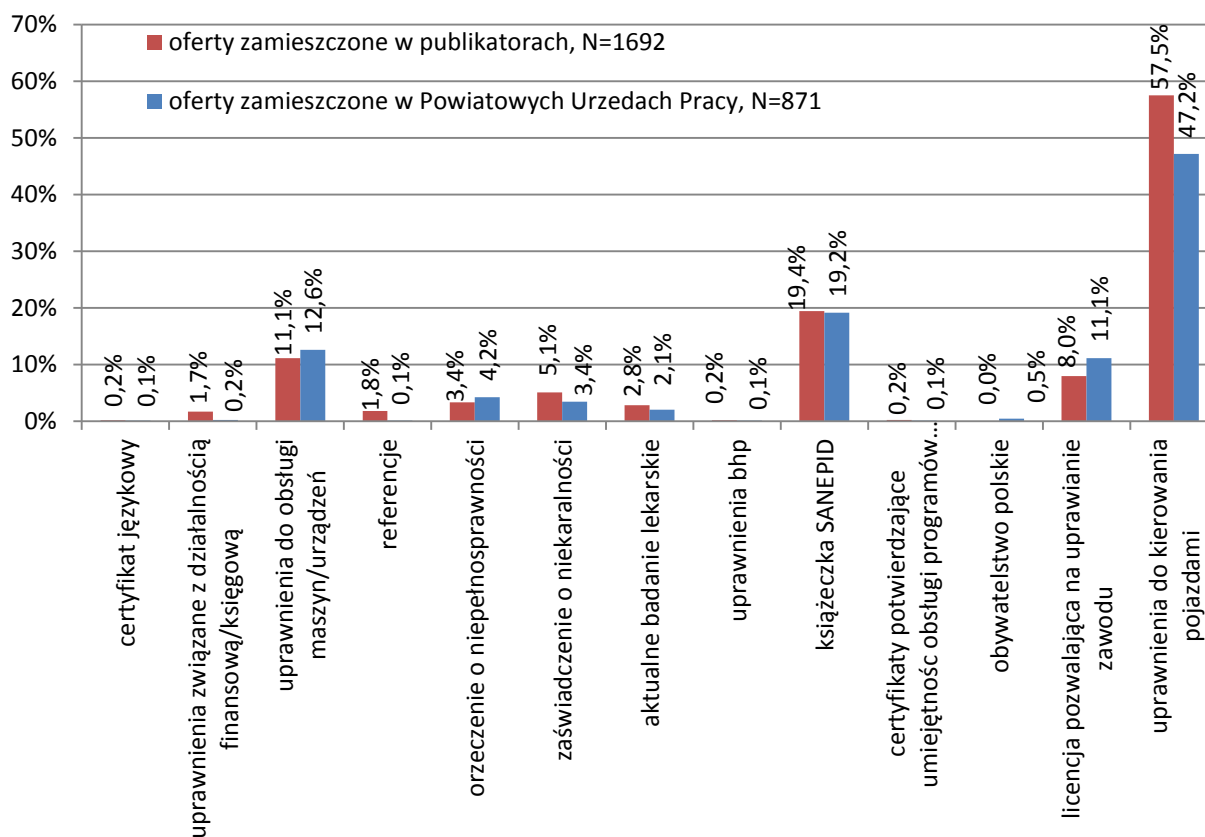


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Poza kategorią B drugą najliczniej pożądaną grupą byli kierowcy samochodów ciężarowych z uprawnieniami kategorii B+E, C+E, D+E (19% w publikatorach i 16,8% w PUP wobec 16,6% i 19,9% w poprzednim pomiarze) oraz uprawnieni do kierowania wózkami widłowymi (8,5% w publikatorach i 10,5% w PUP wobec 9,6% i 12,4% w poprzednim pomiarze).

Wśród ofert specyfikujących wymogi względem kandydata posiadanie uprawnień do kierowania pojazdami wymieniane było w 15,6% ogłoszeń zamieszczonych w publikatorach i w 7,3% ofert publikowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Poza tym najczęściej w gronie ofert specyfikujących wymagania pojawiały się **wymogi zdrowotne** – ważna książeczka Sanepidu (19,4% w ofertach z publikatorów i 19,2% ofert z PUP), aktualne badania lekarskie (odpowiednio 2,8% i 2,1%) lub orzeczenie o niepełnosprawności (odpowiednio 3,4% i 4,2%). Pracodawcom zdarzało się również wymagać **uprawnień do obsługi maszyn lub urządzeń** (odpowiednio 11,1% i 12,6%) oraz **licencji pozwalającej na uprawianie zawodu** (odpowiednio 8% i 11,1%).

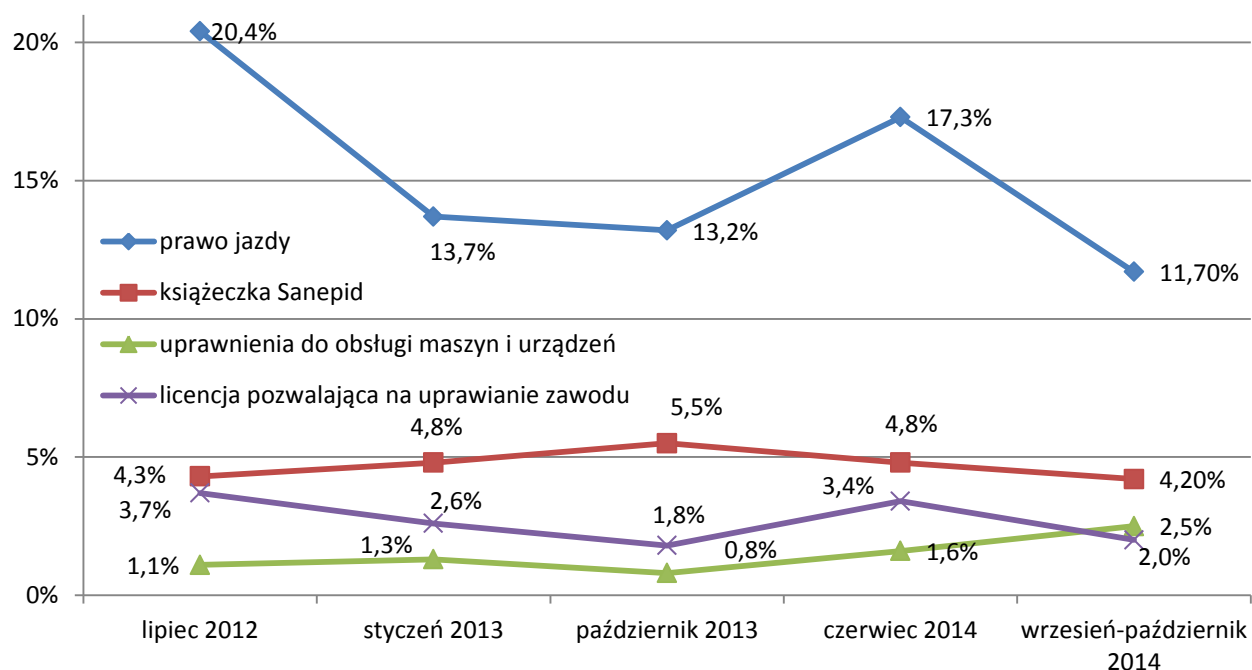
Wykres 31. Wymagania formułowane w ogłoszeniach


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Rzadziej wymagano zaświadczenia o niekaralności (5,1% w publikatorach i 3,4% w PUP). Bardzo rzadko oferta wymagała przedstawienia referencji (odpowiednio 1,8% i 0,1%) lub uprawnień związanych z działalnością finansową lub księgową (1,7% w publikatorach i 0,2% w PUP). W tej fali badania nie odnotowano istotnych różnic w wymogach kwalifikacji specyfikowanych w ofertach zamieszczanych w publikatorach.



Wykres 32 Najczęściej wskazywane wymagane kwalifikacje w kolejnych pomiarach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Niewielkie różnice występujące pomiędzy pomiarami w zakresie wymagań poszczególnych kwalifikacji każą wnioskować, że popularność tego rodzaju wymogów nie zależy w istotny sposób od terminu pomiaru, a zatem nie można na podstawie dotychczasowych obserwacji prognozować zmian dotychczasowego poziomu występowania tych wymagań. Wyjątkiem jest wymóg posiadania przez kandydata do pracy prawa jazdy, które częściej wskazywane było przez pracodawców w okresach letnich, podczas gdy w okresach jesiennozimowych wymagano go nieco rzadziej. Wszystko wskazuje, że również ta tendencja się utrzyma.





Podsumowanie

- **26,6%** - odsetek ogłoszeń, w których były formułowane wymagania odnośnie pracowników;
 - **11,7%** wszystkich analizowanych ofert - uprawnienia do kierowania pojazdami (54% w gronie ofert specyfikujących wymagania);
 - **9,1%** - odsetek ofert specyfikujących wymagania, w których podawano oczekiwanie posiadania licencji, pozwalającej na uprawianie zawodu;
 - **19,4%** - odsetek ogłoszeń specyfikujących wymagania, w których oczekiwano ważnej książeczki Sanepidu (w publikatorach 19,4% , w PUP - 19,2%).
- W coraz większej liczbie ofert pojawiają się wymagania odnośnie kandydatów, głównie odnośnie posiadania prawa jazdy, nie tylko samochodu osobowego, ale również często- ciężarowego.

6.6. Wymagania pracodawców dotyczące znajomości języków obcych kandydata

W badaniu przeprowadzonym w czerwcu 2014 roku 7,8% wszystkich ofert zawierało wymóg znajomości języka obcego. Odsetek ten nie różnił się istotnie pomiędzy ofertami zamieszczanymi w powiatowych urzędach pracy i w publikatorach. W tegorocznym pomiarze, wymóg znajomości języka obcego pojawił się nieco częściej: w 11,1% wszystkich ofert pracy, odsetek wyniósł więcej wśród ofert zamieszczonych w publikatorach – 13,4% i mniej w powiatowych urzędach pracy – 8,5%.

Najczęstszym wymogiem była znajomość **języka angielskiego** – na 1314 wymogów znajomości języka obcego, ponad 860 wymieniało język angielski (częściej w publikatorach – 69,7%, niż w PUP – 58,7%). Na drugim miejscu wymieniano **język niemiecki** (odpowiednio 37,2% i 6,5% wśród wymogów językowych specyfikowanych w PUP). W dalszej kolejności poszukiwano osób znających **język rosyjski** (odpowiednio 1,4% i 16,9%). Rzadko wymagano znajomości języka francuskiego (odpowiednio 1,2% i 2,3% w PUP), a tylko pojedyncze oferty wymieniały język hiszpański lub włoski (poniżej 1,5%).

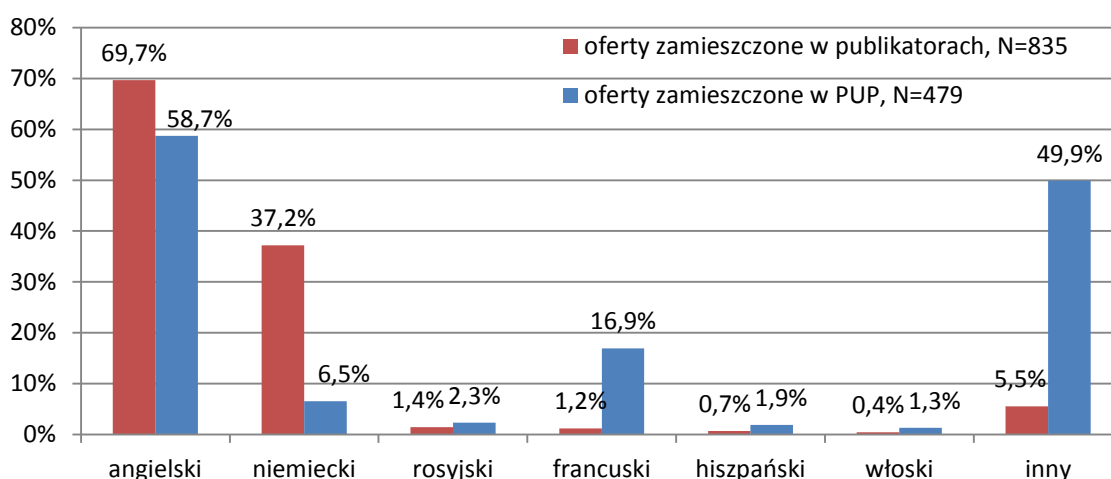
Interesująca różnica w wymaganiach znajomości języków obcych występuje na poziomie porównania ofert zamieszczonych w publikatorach oraz w PUP i dotyczy języków innych niż najpopularniejsze europejskie (tj. angielski, niemiecki, francuski,





rosyjski, hiszpański i włoski). Podczas gdy w publikatorach wymóg znajomości nietypowych języków dotyczył tylko 5,5% ogłoszeń (spośród specyfikujących konieczność znajomości języka obcego), to w ofertach publikowanych przez PUP wymóg znajomości tych pozornie mało popularnych języków stanowił aż 49,9%. Większość z nich to języki azjatyckie: chiński, japoński, wietnamski, tajski, ale też norweski, holenderski, węgierski, arabski i inne. Ogłoszenia wymagające „innego języka” w dużej mierze wiązały się z ofertami pracy w handlu zagranicznym oraz w hotelarstwie i gastronomii, na stanowiskach przedstawiciela handlowego lub na stanowiskach kierowniczych i średniego personelu. Obecność ogłoszeń, w których wskazuje się na konieczność znajomości mało popularnego języka, może wynikać także z ustawowego obowiązku publikowania oferty celem zatrudnienia cudzoziemca.

Wykres 33. Informacje o językach obcych, których znajomość jest wymagana



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

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

Powtórzyła się tendencja zaobserwowana we wcześniejszych latach, że wśród ofert wskazujących wymagany poziom znajomości języka obcego, biegły poziom znajomości języka obcego znacznie częściej jest wymagany, w ofertach publikowanych za pośrednictwem PUP. W tegorocznym pomiarze dotyczyło to prawie 60% ofert, podczas gdy w publikatorach odsetek ten wyniósł zaledwie 8%. Wynika to z faktu, że

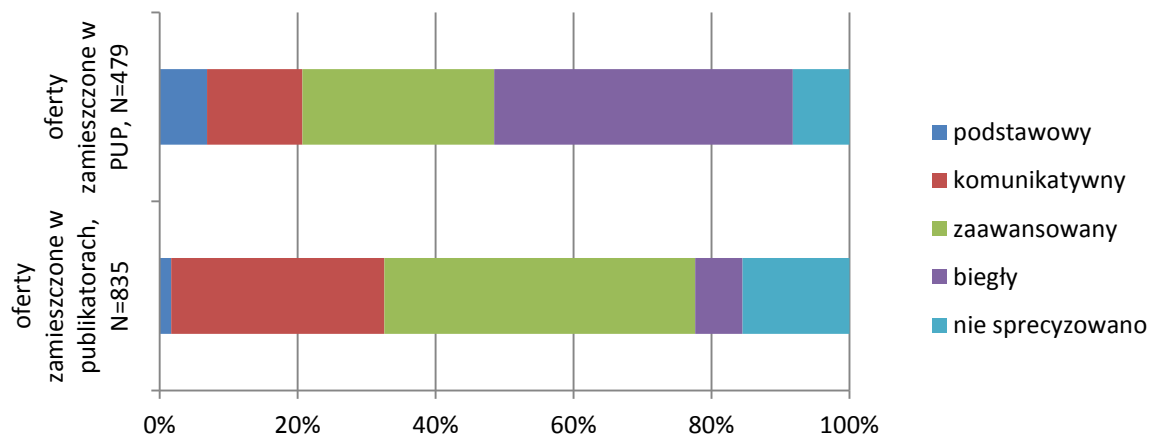




wśród pracodawców poszukujących kandydatów posługujących się mniej popularnym językiem, znacznie częściej wskazywano jednocześnie wymóg biegłości w tym języku. Zarazem – jak było wcześniej wspomniane – oferty dla osób znających mało popularne języki pojawiały się głównie za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy, co można interpretować, jako wypełnienie przepisu o konieczności zamieszczania ogłoszenia w przypadku zatrudnienia cudzoziemca.

W większości przypadków w ofertach poszukiwano osób, które są w stanie wykorzystać znajomość języka obcego w praktyce, stąd albo wymóg znajomości komunikatywnej – do mało wymagających kontaktów zagranicznych, albo znajomości biegłej – z możliwością profesjonalnej obsługi zagranicznego kontrahenta i umiejętnością pisania dokumentacji w obcym języku. Tylko kilka ofert (3 w publikatorach i 1 w PUP) zawierało jednak wymóg legitymowania się certyfikatem językowym. Potwierdza to tezę, że znajomość języka obcego jest weryfikowana w praktyce.

Wykres 34. Poziom wymaganej znajomości języka obcego



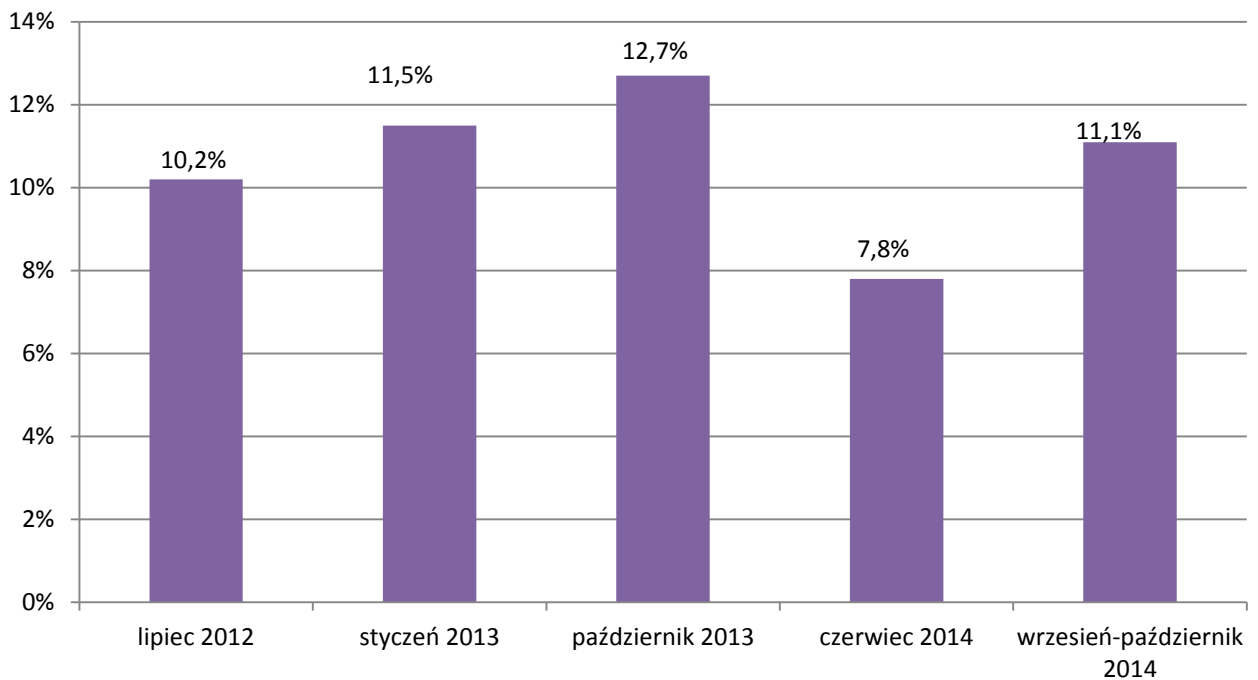
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

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





Wykres 35. Wymóg znajomości języka obcego w kolejnych pomiarach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

Zmiany w wymaganiach ze strony pracodawców znajomości języka obcego na przestrzeni kolejnych pomiarów nie wskazują na istnienie stałego trendu, na podstawie którego można byłoby prognozować przyszłe wymagania pracodawców w tym względzie.





Podsumowanie

- **11,1%** wszystkich ofert - zawiera wymóg znajomości języka obcego;
 - **65,7%** - odsetek ofert wymagających znajomości języka angielskiego (69,7% w publikatorach i 58,7% w PUP);
 - **26%** - odsetek ofert wymagających znajomości języka niemieckiego (w publikatorach i PUP odpowiednio 37,2% i 6,5%);
 - **49,9%** - odsetek ogłoszeń wymagających znajomości języka zamieszczonych w PUP, w których wymagano znajomości mało popularnych języków (azjatyckich, skandynawskich);
 - **59,5%** - odsetek ogłoszeń wymagających znajomości języka obcego zamieszczonych w PUP, w których wymagano biegłej znajomości języka obcego.
-
- Znajomości języka obcego oczekiwano w większym odsetku ofert niż w badaniu z czerwca 2014 roku, choć struktura oczekiwań względem języków była analogiczna: przede wszystkim wymagania dotyczyły języka angielskiego
 - Utrzymuje się tendencja do ogłaszania w PUP ofert z wymogiem płynnej znajomości mało popularnych języków, co może mieć związek z obowiązkiem ogłaszania wakatów w przypadku zatrudnienia cudzoziemca.

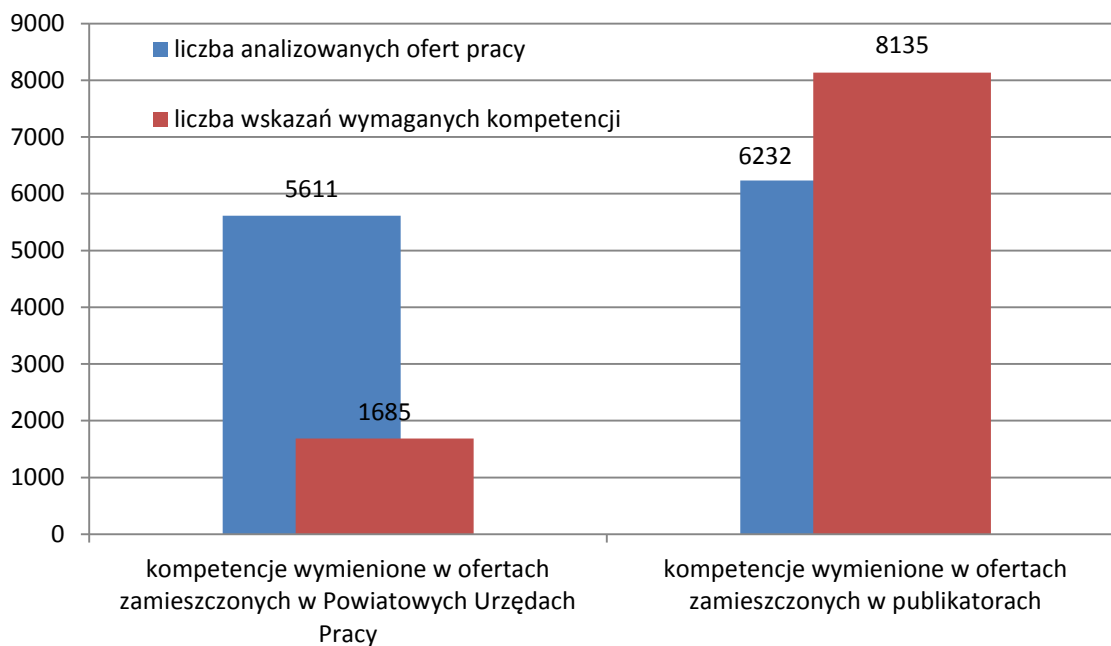
6.7. Wymagania pracodawców dotyczące kompetencji kandydata

W analizowanych ofertach zamieszczonych w publikatorach oraz tych z powiatowych urzędów pracy, można zaobserwować znaczące różnice w poszukiwanych kompetencjach u kandydatów do pracy. Ogłoszenia publikowane w PUP, dotyczące na ogół prostszych zawodów, były lakoniczne w treści – tylko 19,2% ofert pracy precyzowała jakąkolwiek pożądaną kompetencję. Pracodawcy zamieszczający ogłoszenia w publikatorach znacznie bardziej drobiazgowo opisywali swoje potrzeby, częściej niż w co drugiej ofercie wskazywane były kompetencje.





Wykres 36. Liczba analizowanych ogłoszeń oraz liczba wymienianych w nich kompetencji według źródła



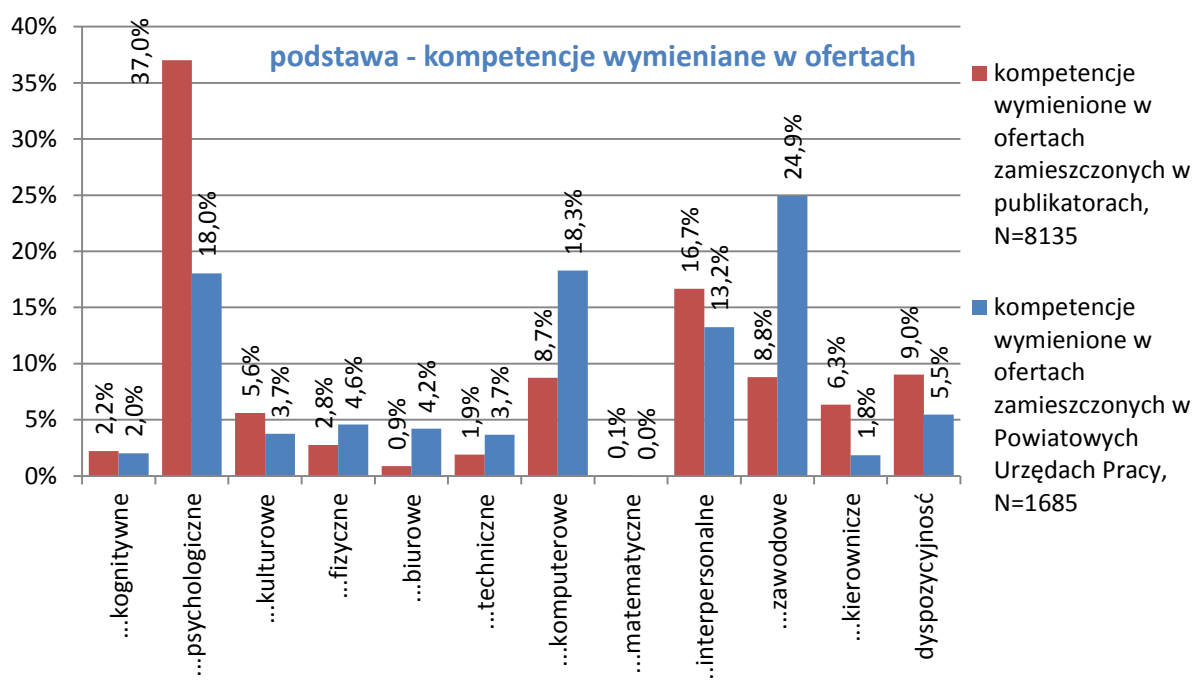
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

Inny był też profil poszukiwanego kandydata, w zależności od źródła publikacji oferty. Tak jak w pomiarach z poprzednich lat, do powiatowych urzędów pracy pracodawcy częściej zgłaszali bardziej konkretne (twarde) wymogi, jak kompetencje zawodowe (prawie 25% kompetencji wymienionych w PUP i tylko 8,8% kompetencji wymienionych w publikatorach) czy komputerowe (prawie co piąta spośród kompetencji wymienionych w PUP i 8,7% kompetencji wymienionych w publikatorach). Częściej były też wymieniane kompetencje biurowe (odpowiednio 4,2% i 0,9%) i techniczne (odpowiednio 3,7% i 1,9%).

W ofertach zamieszczanych w publikatorach prym wiodły indywidualne cechy osobowościowe (37% kompetencji wymienionych w publikatorach i 18% wymienionych w PUP), a po nich kompetencje interpersonalne (odpowiednio 16,7% i 13,2%). W ofertach zamieszczanych w publikatorach większą wagę przywiązywano też do dyspozycyjności kandydata (9% wobec 5,5% kompetencji wymienianych w ofertach z PUP) oraz do kompetencji kierowniczych (odpowiednio 6,3% i 1,8%) i kulturowych (odpowiednio 5,6% i 3,7%).



Wykres 37. Kompetencje pożądane u kandydatów według źródła publikacji oferty

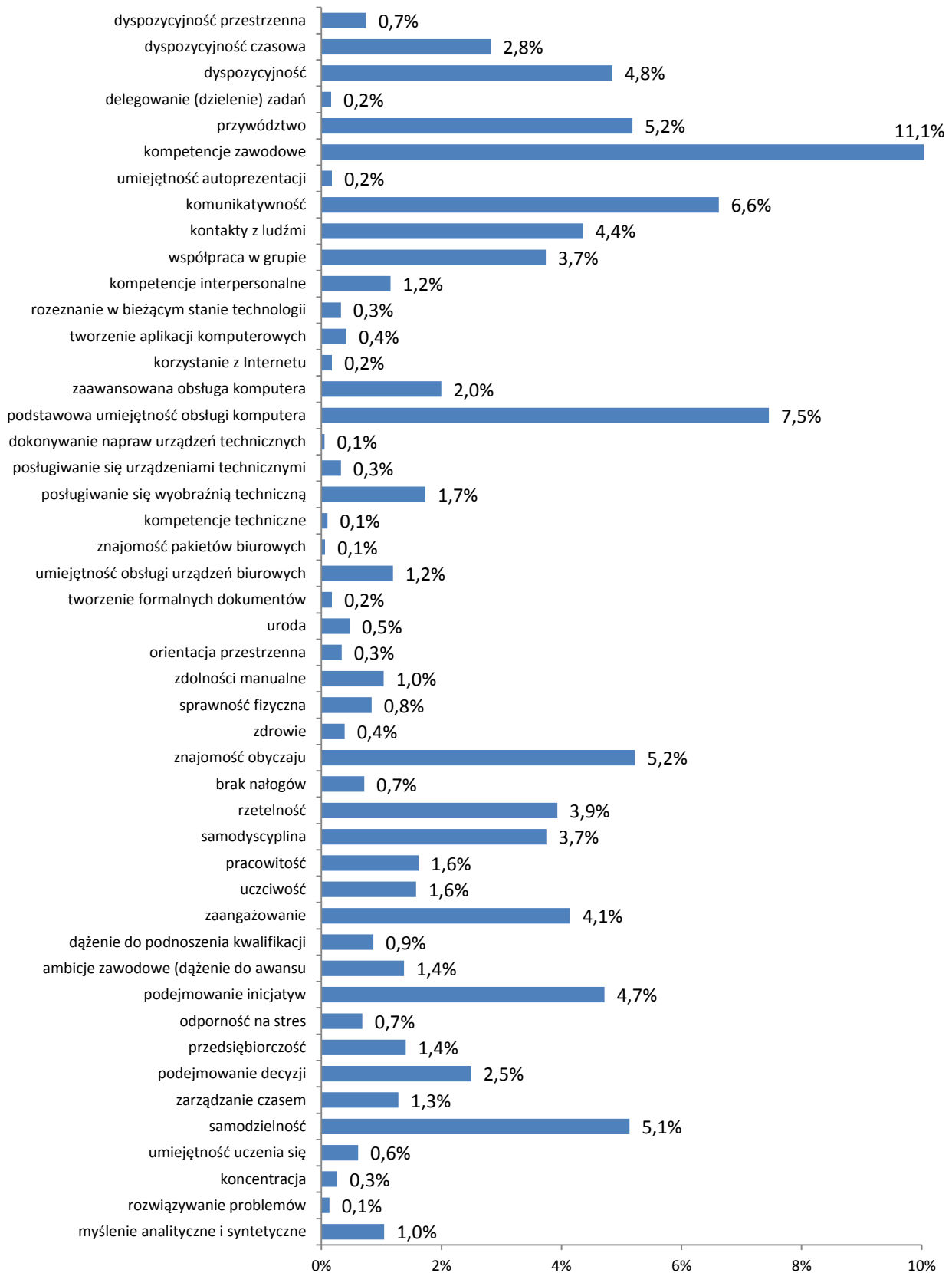


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014

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



Wykres 38 Najbardziej pożądane cechy kandydata.



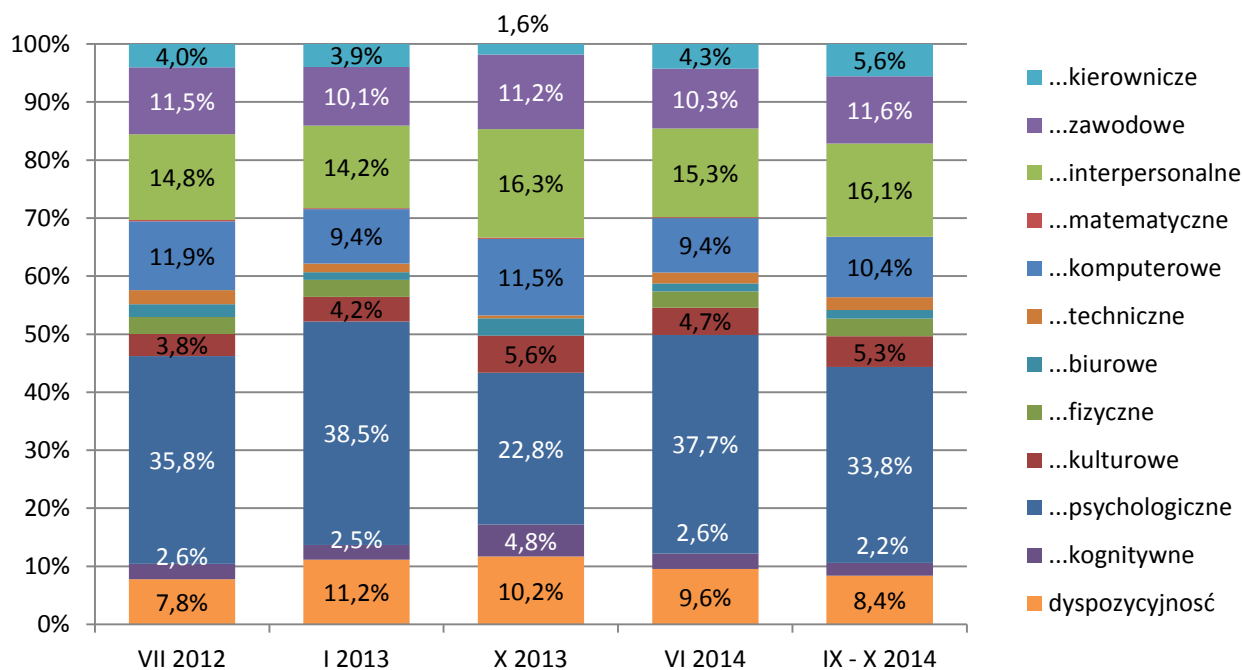
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy we wrześniu – październiku 2014





Analizując szczegółowo wskazywane przez pracodawców zapotrzebowanie na kompetencje kandydatów do pracy, szczególnie poszukiwane są przede wszystkim kompetencje zawodowe (11,1% wszystkich wskazanych kompetencji) i podstawowa umiejętność obsługi komputera (7,5%). W dalszym ciągu często wskazywanymi kompetencjami jest komunikatywność (6,6%), znajomość obyczaju i umiejętności przywódcze (po 5,2%), a dalej samodzielność (5,1%), dyspozycyjność (4,8%), podejmowanie inicjatyw (4,7%) i kontakty z ludźmi (4,4%). W dalszej kolejności wymieniane były kompetencje o tej samej naturze, takie jak zaangażowanie, rzetelność, oraz samodyscyplina i współpraca w grupie (odpowiednio 4,1%; 3,9% i po 3,7%).

Wykres 39 Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje w kolejnych pomiarach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy w pięciu pomiarach, od lipca 2012 do września – października 2014.

W kolejnych pomiarach zaobserwowano utrzymywanie się tych samych preferencji pracodawców, jeśli chodzi o oczekiwane kompetencje u kandydatów do pracy. Najczęściej było to oczekiwanie kompetencji psychologicznych, interpersonalnych a następnie umiejętności obsługi komputera oraz dyspozycyjności. Nieznaczne różnice, jakie rysują się w tym zakresie w poszczególnych pomiarach, nie wydają się systematyczne i nie mogą świadczyć o rysującej się tendencji. Na podstawie uzyskanych wyników nasuwa się wniosek bardziej generalny, o dominującej roli charakterystyk





osobowościowych u kandydatów, które są ich trwałymi dyspozycjami w odróżnieniu od kompetencji komputerowych, biurowych czy technicznych, które można wykształcić na drodze szkoleń i praktyki.

Podsumowanie

- **1,3** - średnia liczba wymienianych, pożądanych kompetencji kandydata przypadających na jedno ogłoszenie w publikatorze (w PUP średnia wyniosła 0,3);
- **16,1%** - odsetek wymienianych kompetencji dotyczących kompetencji zawodowych (24,9% kompetencji wymienionych w PUP i 8,8% kompetencji wymienionych w publikatorach);
- **9,6%** - odsetek wymienianych kompetencji dotyczących kompetencji komputerowych (18,3% kompetencji wymienionych w PUP i 7,2% kompetencji wymienionych w publikatorach);
- **33,8%** - odsetek wymienianych kompetencji odnoszących się do indywidualnych cech osobowościowych (37% kompetencji wymienionych w publikatorach i 18% wymienionych w PUP);
- **16,1%** - odsetek wymienianych kompetencji interpersonalnych (w PUP i publikatorach odpowiednio 13,2% i 16,7%);
- **8,4%** wskazań wymogu dyspozycyjności kandydata - jest ważna przede wszystkim w publikatorach (9%), w PUP rzadziej (5,5%).





Spis wykresów

Wykres 1 Struktura ofert w podziale na sektory - zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku	8
Wykres 2 Struktura ofert pracy w podziale na poszukiwane zawody - Zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku	10
Wykres 3 Struktura ofert pracy w podziale na wymagania dotyczące wykształcenia - Zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku.....	12
Wykres 4 Struktura ofert pracy w podziale na oferowane wynagrodzenie - Zestawienie obserwacji z kolejnych pomiarów z prognozą charakterystyki rynku pracy w najbliższym roku	14
Wykres 5 Liczba opublikowanych ogłoszeń w podziale na źródło i rok badania	22
Wykres 6. Liczba zebranych ogłoszeń w ramach badania z września - października 2014 w podziale na powiaty i źródło ogłoszeń.....	23
Wykres 7 Odsetek ofert pracy w poszczególnych branżach w porównaniu z poprzednimi pomiarami – cz.1.....	26
Wykres 8 Odsetek ofert pracy w poszczególnych branżach w porównaniu z poprzednimi pomiarami – cz.2.....	27
Wykres 9. Oferty pracy według branż i źródła	28
Wykres 10. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w poszczególnych pomiarach	41
Wykres 11. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło.....	42
Wykres 12. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło – cz. 1.....	43
Wykres 13. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło – cz. 2.....	44
Wykres 14. Oferty ze wskazaniem wynagrodzenia w podziale na źródło.....	51
Wykres 15. Oferowane wynagrodzenie w zależności od źródła oferty	52
Wykres 16. Oferowane wynagrodzenie w poszczególnych pomiarach	53
Wykres 17. Rodzaj oferowanej umowy.....	57
Wykres 18 Rodzaj oferowanej umowy w kolejnych pomiarach	57
Wykres 19. Wymagany przez pracodawców wkład własny kandydata	60
Wykres 20. Wymagany wiek kandydata	61
Wykres 21 Preferencje pracodawców dotyczące wieku kandydatów w poszczególnych pomiarach ..	62
Wykres 22. Wymagana płeć kandydata	63
Wykres 23 Wymagana płeć kandydata w kolejnych pomiarach.....	64
Wykres 24. Wymagane doświadczenie	65
Wykres 25. Wymagane doświadczenie określone w latach.....	66
Wykres 26 Wymagane doświadczenie w kolejnych pomiarach.....	67
Wykres 27. Wymagany poziom wykształcenia.....	68
Wykres 28. Wymagany poziom wykształcenia w zależności od branży.....	71
Wykres 29 Poziom wymaganego wykształcenia w kolejnych pomiarach.....	72
Wykres 30. Kategoria wymaganych przez pracodawców uprawnień do kierowania pojazdami	74
Wykres 31. Wymagania formułowane w ogłoszeniach	75
Wykres 32 Najczęściej wskazywane wymagane kwalifikacje w kolejnych pomiarach.	76
Wykres 33. Informacje o językach obcych, których znajomość jest wymagana	78
Wykres 34. Poziom wymaganej znajomości języka obcego	79
Wykres 35. Wymóg znajomości języka obcego w kolejnych pomiarach	80





Wykres 36. Liczba analizowanych ogłoszeń oraz liczba wymienianych w nich kompetencji według źródła.....	82
Wykres 37. Kompetencje pożądane u kandydatów według źródła publikacji oferty	83
Wykres 38 Najbardziej pożądane cechy kandydata.....	84
Wykres 39 Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje w kolejnych pomiarach.....	85

Spis tabel

Tabela 1. Rozkład ogłoszeń zebranych w ramach badania z września i października 2014 roku w podziale branżowym w poszczególnych podregionach.....	31
Tabela 2. Zawód poszukiwanych pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń.....	46
Tabela 3.. Oferowane wynagrodzenie w podziale na podregiony	53
Tabela 4. Wynagrodzenie oferowane w poszczególnych zawodach	55
Tabela 5. Wymagane wykształcenie pracowników w podziale na podregiony i źródła ogłoszeń	69

