

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**

# Analiza ofert pracy

## Raport powiatowy



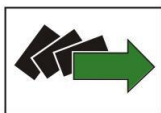
**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**Mazowsze.**  
serce Polski

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

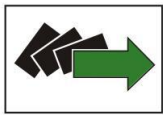


Millward Brown

# Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim

POWIAT GARWOLIŃSKI





## Informacja o badaniu

Głównym celem analizy opisanej w poniższym opracowaniu było zbadanie realnego popytu na pracę na poziomie powiatu garwolińskiego.

W celu dokonania charakterystyki rzeczywistego popytu na pracę zebrano oferty ogłoszone za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Garwolinie oraz zamieszczone w wybranych publikatorach papierowych, takich, jak Gazeta Wyborcza - dodatek Praca, Kurier garwoliński, Gazeta Ogłoszeniowa oraz elektronicznych: Oferta, wirtualnygarwolin.pl, portal e-Garwolin, www.careerjet.pl, gumtree.pl, pracuj.pl, inforpaca.pl, praca.pl oraz kariera.pl. Poprzez ofertę pracy rozumie się ogłoszenie zawierające propozycję pracy zarobkowej z wykluczeniem staży i praktyk dla studentów i uczniów.

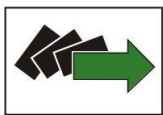
Badanie było ograniczone terytorialnie do województwa mazowieckiego. Oferty zbierano i analizowano dla każdego z jego 42 powiatów. Niniejsze opracowanie dotyczy ofert z powiatu garwolińskiego. Zebrane ogłoszenia ukazały się z datą pomiędzy 1 maja 2014 roku a 15 czerwca 2014 roku.

Zebrane ogłoszenia nie zawsze zawierały komplet informacji o oferowanym zatrudnieniu. Zaprezentowane analizy dotyczą tych kwestii, w przypadku których – z uwagi na liczebność ogłoszeń poddanych interpretacji – istniała możliwość dokonania uogólnień i wyciągnięcia wniosków na poziomie powiatu, a w uzasadnionych przypadkach – na poziomie podregionu. Z uwagi na ogólnie niedużą liczbę ogłoszeń w powiecie garwolińskim, która - dodatkowo - uległa zmniejszeniu z uwagi na fakt, iż niektóre wymiary, na jakich analizowane były oferty, wyspecyfikowane zostały tylko w części z nich, analizy takie jak ocena ofert przez pryzmat wykształcenia w rozróżnieniu na źródło oferty oraz dotyczące proponowanego wynagrodzenia zostały przedstawione dla całego podregionu warszawskiego, w obrębie, którego znajduje się powiat garwoliński.

## Struktura informacji

Poniżej podano informacje o popycie na pracę w powiecie garwolińskim. Zaprezentowano kolejno:





1. Zebrany zbiór ofert pracy
2. Popyt na pracę w zależności od branży
3. Zapotrzebowanie na poszczególne zawody
4. Wymagania dotyczące pracowników
5. Oferowane warunki

W tabelach zaprezentowanych w raporcie, symbolami „\*” lub „#” oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne od rozkładu brzegowego, na poziomie istotności  $p=0,05$ , tzn. wyniki, które można uznać – jedynie z 5% ryzykiem popełnienia błędu - za różniące się od wyniku ogółem.

### Zebrany zbiór ofert pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie garwolińskim wyniosła, na koniec czerwca 2014r., 14,6%, co uplasowało powiat nie tylko powyżej średniej dla województwa mazowieckiego (10,2%), ale także powyżej średniej krajowej (12%).

W powiecie garwolińskim do analizy zebrane zostało 250 ogłoszeń, z tego 23 za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Garwolinie i 227 zamieszczonych w wybranych publikatorach (Gazeta Wyborcza - dodatek Praca, Kurier garwoliński, Gazeta Ogłoszeniowa, Oferta, wirtualnygarwolin.pl, portal e-Garwolin, www.careerjet.pl, gumtree.pl, pracuj.pl, inforpaca.pl, praca.pl oraz kariera.pl).

### Popyt na pracę w zależności od branży

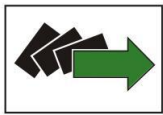
**Tabela 1. Pięć branż, w których najczęściej poszukiwano pracowników w powiecie garwolińskim**

Branże, w których najczęściej poszukiwano pracowników w powiecie garwolińskim w pomiarze z maja - czerwca 2014r. (podstawa N=210 ogłoszeń, w których specyfikowano branżę)	
budownictwo	22,9%
przetwórstwo przemysłowe	16,7%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	14,3%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10%
pozostała działalność usługowa	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014

W przypadku ofert pracy, które ukazały się w powiecie garwolińskim, informacja na temat branży, w jakiej działa pracodawca, który je opublikował, została podana dla znacznej części z nich (dokładnie w przypadku 84% ogłoszeń).





Oferty dotyczyły najczęściej pracy w branży budowlanej (22,9%). Zatrudnienie oferowano również w przetwórstwie przemysłowym (16,7%), handlu (14,3%) i usługach: gastronomicznych / działalności związanej z zakwaterowaniem (10%) oraz pozostałej działalności usługowej (również 10% ogłoszeń).

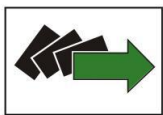
Wynik dla branży budownictwo, osiągnięty w powiecie garwolińskim, w badaniu z maja - czerwca 2014r., okazał się znacznie wyższy (22,9%) od odsetka ogłoszeń tej branży dla całego województwa mazowieckiego (12%). Nieco mniej wyraźna różnica na korzyść powiatu garwolińskiego dotyczyła branży przetwórstwa przemysłowego (16,7% do 13,5% ogółem). Z kolei udział ofert pracy z branży handel, wśród ofert, w których wyspecyfikowana została branża, był w powiecie garwolińskim istotnie niższy (14,3%) w porównaniu ze średnią dla całego województwa mazowieckiego (20,1%).

### Zapotrzebowanie na poszczególne zawody

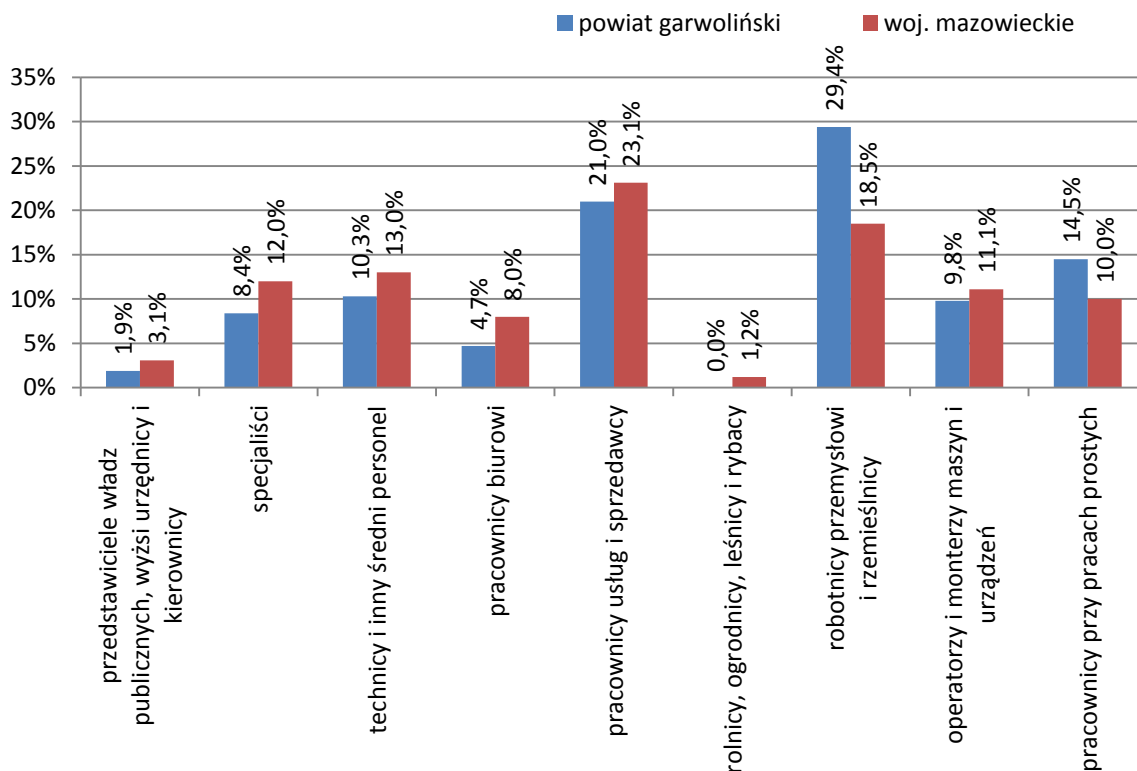
Udziały procentowe ogłoszeń oferujących pracę w poszczególnych zawodach w powiecie garwolińskim były nieco inne od udziałów ofert reprezentujących zapotrzebowanie na dane zawody w całym województwie.

Najwięcej ofert pracy w powiecie garwolińskim pojawiało się dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Odsetek ofert dla profesji robotniczych, osiągnięty w powiecie garwolińskim, okazał się istotnie wyższy od odsetka ogłoszeń oferujących pracę na takich stanowiskach w skali całego województwa mazowieckiego (29,4% wobec 18,5%). W województwie prym wiodli pracownicy usług i sprzedawcy (23,1%); w powiecie garwolińskim profesja ta była reprezentowana na drugim miejscu pod względem częstości pojawiania się w ogłoszeniach (21%). Również rzadziej, niż w pozostałych powiatach regionu, w powiecie garwolińskim ukazywały się oferty pracy dla pracowników biurowych (4,7% wobec 8,0% w województwie), specjalistów (8,4% wobec 12% dla województwa) oraz techników i innego średniego personelu (10,3% wobec 13% w województwie).





Wykres 1. Zapotrzebowanie na zawody w powiecie garwolińskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014

Przedstawiony powyżej wykres prezentuje udział poszczególnych zawodów w powiecie na poziomie jednocyfrowym Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

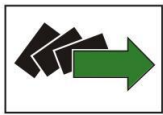
Poniżej w tabeli przedstawiono liczebności wskazań poszczególnych zawodów według dwucyfrowego poziomu Klasyfikacji. Ujęto wyłącznie te zawody, które pojawiły się przynajmniej w jednym ogłoszeniu. Zostały one uporządkowane w kolejności częstości wskazań.

Tabela 2. Szczegółowe zapotrzebowanie na zawody w powiecie garwolińskim<sup>1</sup> wyrażone liczbą ogłoszeń

Powiat garwoliński	publikatory	PUP	suma
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	26	2	28
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	24	1	25
Sprzedawcy i pokrewni	19	5	24
Kierowcy i operatorzy pojazdów	17	2	19
Pracownicy usług osobistych	15	0	15

1 według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.





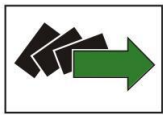
Średni personel do spraw biznesu i administracji	13	1	14
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	9	3	12
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	9	1	10
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	7	0	7
Specjaliści nauczania i wychowania	4	2	6
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	3	2	5
Elektrycy i elektonicy	5	0	5
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	5	0	5
Pracownicy usług ochrony	3	1	4
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	3	1	4
Średni personel do spraw zdrowia	3	0	3
Pracownicy obsługi klienta	3	0	3
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	2	1	3
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	3	0	3
Kierownicy do spraw produkcji i usług	2	0	2
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	2	0	2
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2	0	2
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	2	0	2
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	2	0	2
Monterzy	2	0	2
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1	0	1
Specjaliści do spraw zdrowia	1	0	1
Technicy informatycy	1	0	1
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	1	0	1
Pozostali pracownicy obsługi biura	1	0	1
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0	1	1
Pomoce domowe i sprzątaczk	1	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014

## Wymagania dotyczące wykształcenia

W powiecie garwolińskim zapotrzebowanie na kandydatów do pracy pod względem wykształcenia rozkładało się odmiennie niż w całym województwie mazowieckim. W powiecie garwolińskim na 28 ofert, w których specyfikowano wykształcenie, prym wiodły oferty dla kandydatów z wykształceniem wyższym (42,9%), a dopiero w drugiej kolejności – ogłoszenia ze wskazaniem na wykształcenie średnie (35,7%). W skali całego województwa obserwujemy sytuację odwrotną – największy popyt dotyczy osób z wykształceniem średnim (45,5%), a na drugim miejscu znajdują się ogłoszenia dla absolwentów szkół wyższych (21,8%).





**Tabela 3. Wymagane wykształcenie pracowników w powiecie garwolińskim i podregionie warszawskim**

	N=	ukończona szkoła podstawowa	ukończone gimnazjum	ukończona zasadnicza szkoła zawodowa	ukończona szkoła średnia	ukończone studium policealne	ukończona uczelnia wyższa	
woj. mazowieckie	3210	9,3%	0,5%	22,5%	45,5%	0,4%	21,8%	
powiat garwoliński	28	0,0%	0,0%	21,4%	35,7%	0,0%	42,9%	
podregion warszawski	ogółem	1449	5,5%	0,8%	19,9%	48,9%	0,4%	24,6%
	publikatory	603	0,3%#	0,2%	11,9%#	49,6%	0,5%	37,5%#
	PUP	846	9,1%#	1,2%	25,5%#	48,3%	0,4%	15,5%#

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014

\* oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne na poziomie istotności  $p=0,05$  od rozkładu brzegowego (tzn. wyniku dla woj. mazowieckiego)

\* oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne na poziomie istotności  $p=0,05$  od rozkładu brzegowego (tzn. wyniku ogółem dla podregionu warszawskiego)

Ze względu na niewielką liczbę ogłoszeń w powiecie garwolińskim, w celu scharakteryzowania zebranych ofert pracy przez pryzmat wymaganego wykształcenia w rozróżnieniu na źródło oferty, w tabeli 3 zaprezentowano wyniki dla całego podregionu warszawskiego. W ramach tego podregionu kandydaci z wyższym wykształceniem mieli istotnie większą szansę na znalezienie przeznaczonych dla siebie ofert w publikatorach (37,5%) niż w PUP (15,5%). Natomiast kandydaci posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe istotnie częściej adekwatne oferty mogli znaleźć w PUP (25,5% w porównaniu do wartości 11,9% w publikatorach). W puli ogłoszeń z PUP oraz w grupie ofert z publikatorów podobny odsetek skierowany był do kandydatów z wykształceniem średnim (odpowiednio 48,3% i 49,6%).

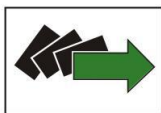
### Wymagania dotyczące kwalifikacji

W ogłoszeniach powiatu garwolińskiego najczęściej pojawiającym się wymaganiami było posiadanie uprawnień do kierowania pojazdami (15,6% w powiecie i, dosyć podobnie, 14,8% w województwie).

Poza podobnym - w powiecie i województwie - udziałem ofert z wymogiem posiadania uprawnień do kierowania pojazdami, generalnie profil ofert, które ukazały się w powiecie garwolińskim różnił się pod względem oczekiwanych kwalifikacji w porównaniu z całym województwem mazowieckim.







Wyróżniającą się - na tle województwa - cechą ogłoszeń było, przede wszystkim, oczekiwanie posiadania certyfikatu potwierdzającego znajomość obsługi programów komputerowych (7,6% w powiecie garwolińskim i tylko 0,7% w całym województwie). W ogłoszeniach z powiatu garwolińskiego nadreprezentowane były również specyficzne uprawnienia - związane z działalnością finansową/księgową (4,4% do 0,4%) oraz obsługą maszyn / urządzeń (4% do 1,6%). Częściej wymagano także posiadania referencji (4% do 0,6%).

Wspomniane wymagania były specyfiką ofert zamieszczonych w publikatorach.

**Tabela 4. Kwalifikacje wyrażone liczbą ogłoszeń**

Powiat garwoliński	publikatory	PUP	suma
uprawnienia do kierowania pojazdami - prawo jazdy B	23	0	23
certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi programów komputerowych	19	0	19
uprawnienia związane z działalnością finansową/księgową	11	0	11
uprawnienia do obsługi maszyn/urządzeń	10	0	10
referencje	10	0	10
książeczka SANEPIDU	7	2	9
uprawnienia do kierowania pojazdami - prawo jazdy bez kategorii	8	0	8
uprawnienia do kierowania pojazdami - prawo jazdy B+E,C+E,D+E	5	0	5
uprawnienia do kierowania pojazdami - prawo jazdy C	3	0	3
uprawnienia do kierowania pojazdami - prawo jazdy wózek widłowy	3	0	3
oświadczenie o niekaralności	2	0	2
uprawnienia bhp	2	0	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014

## Wymagania dotyczące kompetencji

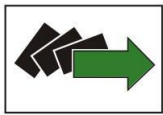
Opis kompetencji zagregowano do określonych kategorii cech poszukiwanych przez pracodawców, na podstawie specjalnej instrukcji stworzonej na potrzeby klasyfikacji ogłoszeń.

**Tabela 5. Kompetencje wyrażone liczbą wskazań w ogłoszeniach**

Powiat garwoliński	publikatory	PUP	suma wskazań
kompetencje psychologiczne	23	0	23
kompetencje interpersonalne	22	0	22
kompetencje zawodowe	17	0	17
dyspozycyjność	12	0	12
kompetencje kulturowe	7	0	7
kompetencje kierownicze	5	0	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014





Na kompetencje psychologiczne składają się takie charakterystyki jak samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, przedsiębiorczość, odporność na stres, podejmowanie inicjatyw, ambicje zawodowe (dążenie do awansu), dążenie do podnoszenia kwalifikacji, ale także uczciwość, pracowitość, samodyscyplina, rzetelność, asertywność, zaangażowanie i brak nałogów.

Do kompetencji kulturowych zaliczono umiejętność dobrego wyrażania myśli na piśmie, znajomość obyczaju, umiejętności twórcze.

Kompetencje interpersonalne obejmują takie cechy jak nawiązywanie współpracy w grupie, łatwość w utrzymywaniu kontaktów z innymi, rozwiązywanie konfliktów, komunikatywność, umiejętność autoprezentacji.

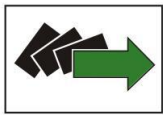
Kompetencje zawodowe to specyficzne kompetencje wynikające z wykonywania danego zawodu.

Za kompetencje kierownicze uznawano zdolności przywódcze, umiejętność delegowania (dzielenie) zadań, koordynacja pracy, kontrola wykonania zadań, dyscyplinowanie pracowników.

Na dyspozycyjność składają się dyspozycyjność czasowa, czyli elastyczność czasu pracy; dyspozycyjność przestrzenna, tj. gotowość do zmiany, miejsca pracy, a także gotowość do przekwalifikowania.

Wymagania dotyczące jakichkolwiek kompetencji stosunkowo rzadko pojawiały się w ofertach pracy z obszaru powiatu garwolińskiego (obecne były w 21,6% z nich, w porównaniu do 39,7% w przypadku ofert z całego województwa mazowieckiego) i obecne były wyłącznie w ogłoszeniach zamieszczonych w publikatorach. Spośród zagregowanych kategorii cech, w ofertach powiatu garwolińskiego pierwsze dwie pozycje zajęły kompetencje interpersonalne (8%) oraz psychologiczne (7,2%), z tym, że fakt pojawienia się w ogłoszeniu przynajmniej jednego wymagania z kategorii kompetencji interpersonalnych czy psychologicznych miał oczywiście istotnie rzadziej miejsce w przypadku ogłoszeń z powiatu niż ofert z całego województwa (odpowiednio 8% i 7,2% w powiecie w porównaniu do 13,4 i 23% w województwie).





## Wymagania dotyczące znajomości języków obcych

W tegorocznym pomiarze w maju - czerwcu 2014r. wymóg znajomości języka obcego pojawił się w 5,6% ofert pracy z powiatu garwolińskiego, co okazało się wynikiem nieco niższym w porównaniu do średniej dla całego województwa mazowieckiego (7,8%).

## Wymagania dotyczące doświadczenia kandydata

Wśród przeanalizowanych ofert pracy z powiatu garwolińskim 44,4% zawierało wymóg doświadczenia zawodowego kandydata. Odsetek ten był wyższy niż średnia dla całego województwa mazowieckiego, gdzie wymóg doświadczenia obecny był w 37,1% ogłoszeń.

Oczekiwanie doświadczenia zawodowego istotnie częściej miało miejsce w ofertach zamieszczonych w publikatorach niż w PUP (odpowiednio 48,5% i 4,3% ogłoszeń z tego rodzaju specyfikacją).

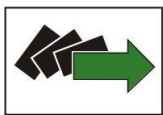
## Oferowane warunki

W przypadku powiatu garwolińskiego odsetek ofert zawierających informację o przewidywanym wynagrodzeniu był niewielki i wyniósł jedynie 17,6%; w całym województwie odsetek ten był znacznie wyższy i osiągnął poziom 31,2%.

W przypadku ofert z powiatu garwolińskiego, w których specyfikowano wynagrodzenie, najwięcej było takich, które oferowały płacę powyżej 1800 zł, czyli powyżej poziomu płacy minimalnej (47,7%, w porównaniu do 39,5% w skali całego województwa). Drugie w kolejności, pod względem częstości pojawiania się w powiecie garwolińskim, były oferty zawierające informacje o płacy z przedziału 1600 – 1800 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne (1680 zł) – 34,1%. W puli ogłoszeń z całego województwa mazowieckiego udział ofert proponujących wynagrodzenie na tym poziomie był wyższy i wyniósł 48,6%.

Wynagrodzenie powyżej 3 tysięcy najczęściej proponowane było robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom oraz operatorom i monterom maszyn i urządzeń. Płacę z przedziału 1600 – 1800 zł, w którym mieści się ustawowe wynagrodzenie minimalne, najczęściej oferowano pracownikom usług i sprzedawcom.





Z uwagi na fakt, iż informacje o oferowanym wynagrodzeniu zawarte były jedynie w 44 na 250 ofert pracy z powiatu garwolińskiego, kwestia przewidywanego wynagrodzenia dla pracowników w podziale na źródło oferty analizowana była na poziomie całego podregionu warszawskiego, na obszarze, którego znajduje się powiat garwoliński.

Pracodawcy zamieszczający swoje oferty w publikatorach częściej niż pracodawcy poszukujący pracowników poprzez PUP oferowali wyższą płacę potencjalnym pracownikom, czyli powyżej poziomu płacy minimalnej (55,5% takich ofert znaleziono w publikatorach a 44,1% - w PUP).

Pracodawcy kierujący oferty pracy do PUP, częściej niż przeciętny pracodawca, proponowali płacę na poziomie wynagrodzenia minimalnego (43,2% do 38,2% ogółem w podregionie).

**Tabela 6. Oferowane kwoty wynagrodzenia w zł w podregionie warszawskim**

		N=	do 1200 zł	1201 – 1600 zł	1601 – 1800 zł	1801 – 2000 zł	2001 – 3000 zł	3000 zł +
	woj. mazowieckie	3222	6,4%	5,6%	48,6%	13,1%	17,0%	9,4%
	powiat garwoliński	44	11,4%	6,8%	34,1%	9,1%	9,1%	29,5%
podregion warszawski	ogółem	1768	7,6%	7,7%	38,2%	14,6%	23,5%	8,3%
	publikatory	359	7,5%	18,4%	18,7%*	14,8%	31,8%#	8,9%
	PUP	1409	7,7%	5,0%#	43,2%#	14,6%	21,4%#	8,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z analizy ofert pracy, maj – czerwiec 2014

\* oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne na poziomie istotności  $p=0,05$  od rozkładu brzegowego (tzn. wyniku dla woj. mazowieckiego)

# oznaczono wyniki istotnie statystycznie różne na poziomie istotności  $p=0,05$  od rozkładu brzegowego (tzn. wyniku ogółem dla podregionu warszawskiego)

Oferty z powiatu garwolińskiego, jeśli zawierały informację o rodzaju zatrudnienia, najczęściej dotyczyły zatrudnienia na umowę o pracę (18,8% wobec 29,8% w całym województwie).

