

Analiza internetowych ofert pracy

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Warszawa 2018

Spis treści

WSTĘP.....	4
1. METODOLOGIA ZBIERANIA I ANALIZOWANIA INTERNETOWYCH OFERT PRACY PRZEZ WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY.....	6
1.1. Wprowadzenie.....	6
1.2. Metodyka badania ofert pracy w Internecie w świetle rekomendacji zawartych w dokumencie Instytutu Nauk Społeczno-Ekonomicznych.....	6
1.3. Metody analizowania ofert w Internecie w świetle informacji z WUP.....	7
1.4. Podsumowanie.....	8
2. ANALIZA PORÓWNAWCZA (<i>Desk Research</i>) UREGULOWAŃ PRAWNYCH W RÓŻNYCH KRAJACH DOTYCZĄCYCH OBOWIĄZKU PODAWANIA PRZEZ PRACODAWCÓW OKREŚLONYCH INFORMACJI W OGŁOSZENIACH O PRACY PUBLIKOWANYCH POZA SYSTEMEM PSZ.....	9
2.1. Regulacje prawne w Polsce.....	9
2.2. Regulacje prawne w Wielkiej Brytanii.....	11
2.3. Regulacje prawne w Holandii.....	13
2.4. Regulacje prawne w Hiszpanii.....	14
2.5. Regulacje prawne w Irlandii.....	15
2.6. Podsumowanie.....	16
3. ANALIZA OFERT INTERNETOWYCH.....	18
3.1. Opis metodologii badania ofert internetowych.....	18
3.1.1. Metodologia badania ofert pracy.....	18
3.1.2. Zasoby informacji z poszczególnych portali (przykładowe oryginalne i przetworzone oferty).....	20
3.1.3. Procedura deduplikacji (unikania tych samych ofert).....	22
3.1.4. Procedury kodowania.....	22
3.1.5. Opis zautomatyzowanego (internetowego) narzędzia do kodowania.....	24
3.1.6. Metody analizy danych.....	26
3.2. Analiza ofert internetowych w przekroju kwartałów.....	28
3.3. Internetowe oferty pracy według źródła.....	32
3.4. Internetowe oferty pracy według zawodów.....	37
3.5. Internetowe oferty pracy według województw.....	48

3.6. Porównanie ofert internetowych pozyskanych przez PSZ na potrzeby monitorowania zawodów nadwyżkowych i deficytowych z ofertami zgromadzonymi przez IPiSS	54
3.7. Projekcja struktury i liczby ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów na I- IV kwartał 2019 r.	56
3.8. Wnioski.....	63
Bibliografia.....	66
Załącznik 1.	67
Załącznik 2.	68
Załącznik 3.	73

WSTĘP

Na skutek zmian zachodzących na rynku pracy pojawiają się nowoczesne systemy rekrutacyjne, które pozwalają na prowadzenie projektów rekrutacyjnych z wykorzystaniem firmowych serwisów WWW, wortalu pracy oraz szeroko pojętych mediów, które stają się niezbędnym narzędziem wsparcia działań rekrutacyjnych. Obecnie zjawisko to nie dotyczy już tylko dużych firm, ale również i tych mniejszych. Każda z nich dba o kształtowanie swojego wizerunku (*employer branding*), a korzystanie z narzędzi ICT w procesie rekrutacji sprzyja postrzeganiu ich jako firm nowoczesnych.

Wykorzystanie technologii internetowych w rekrutacji nie jest jeszcze powszechne, ale zasięg e-rekrutacji cały czas rośnie, na co również wskazują dane zawarte w tym raporcie. Wynika to z coraz szerszego dostępu do Internetu zarówno firm, jak i potencjalnych kandydatów do pracy, o czym dowodzą statystyki publiczne. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w Polsce w 2018 r. udział podmiotów posiadających dostęp do Internetu wyniósł 95,6%, przy czym był najwyższy w przedsiębiorstwach dużych (99,6%). Szerokopasmowe łącze stałe posiadało 87,0% przedsiębiorstw, natomiast mobilne – 67,6%. W 2018 r. przynajmniej jeden komputer w domu posiadało 82,7% gospodarstw domowych z co najmniej jedną osobą w wieku 16–74 lata. Wskaźnik ten z roku na rok systematycznie wzrasta i w porównaniu z rokiem poprzednim zwiększył się on o 0,9 p.p., a z 2015 r. – o 4,8 p.p.¹. Wymienione dane dowodzą, iż powstaje odpowiednia infrastruktura, która może sprzyjać większemu wykorzystaniu Internetu w rekrutacji. O jego upowszechnieniu mogą również decydować walory e-rekrutacji. Korzystanie z różnych portali i serwisów pozwala szybko dotrzeć do odpowiednich informacji o ofertach pracy, daje także możliwość zmiany zawartości treści przez podmioty, które je umieściły w sieci, w zależności od ich potrzeb. Implikuje to oszczędności finansowe i czasu, jaki jest niezbędny do zorganizowania i przeprowadzenia rekrutacji. W wielu krajach, także w Polsce, powstają różne bazy danych o ofertach pracy, ale dotarcie do tych właściwych, poszukiwanych nie jest w tym przypadku utrudnione, wyszukiwarki zamieszczone w portalach pozwalają bowiem w szybki i prosty sposób znaleźć odpowiednią ofertę pracy oraz wyeliminować te, które nie odpowiadają preferencjom i kwalifikacjom użytkownika. Oferty z bazy filtrowane są według słów kluczowych oraz dodatkowych kryteriów, takich jak branża lub region. Następnie użytkownik ma możliwość złożenia dokumentów aplikacyjnych na interesujące go stanowisko. Pracodawca może więc szybko uzyskać informację zwrotną od bardzo wielu osób, które są zainteresowane daną ofertą. W czerwcu 2018 r., jak podaje „Rzeczpospolita”, dziesięć największych serwisów pracy w polskim Internecie miało prawie 19,3 mln użytkowników, o 23% więcej niż rok wcześniej. Rekordzistami tempa wzrostu były: Jooble.org (119%), Praca.pl (61%) i Gowork.pl (56%). Więcej (o 26%) użytkowników niż rok wcześniej przyciągnął też Pracuj.pl, który wrócił na pozycję lidera branży². Z danych tych wynika, że

¹ Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2018 r. <www.stat.gov.pl> (dostęp 30.01.2018 r.).

² Portale z ofertami pracy urosły w rok o jedną czwartą: „Rzeczpospolita” z 29.07.2018 r. <<https://www.rp.pl/Poszukiwanie-pracy/307299956-Portale-z-ofertami-pracy-urosly-w-rok-o-jedna-czwarta.html&preview=1>> (dostęp 29.11.2018r.).

zwiększa się udział Internetu w kojarzeniu dwóch stron rynku pracy, czyli jego popytu z podażą. Dlatego istotne jest poznanie ofert pracy, jakie za pośrednictwem e-rekrutacji mogą być realizowane, oraz to, jakich zawodów dotyczą. Statystyka publiczna nie dostarcza takich informacji, a te, które dostępne są w zasobach publicznych służb zatrudnienia (PSZ), nie dotyczą całego rynku pracy. Z różnych badań prowadzonych przez wiele lat wynika, że PSZ zajmują się obsługą 1/3 rynku pracy.

Informacje zawarte w raporcie obejmują wyniki badania, jakie przeprowadził Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie w ciągu ostatnich dwóch lata. Celem badania była analiza ogłoszeń o pracę, zamieszczanych poza systemem publicznych służb zatrudnienia, dostępnych na stronach (portalach) internetowych. Celowi temu podporządkowano realizację dwóch zadań:

- identyfikację zakresu i struktury informacji podawanych w ofertach pracy zamieszczanych przez polskich pracodawców w mediach internetowych;
- identyfikację uregulowań prawnych w krajach Unii Europejskiej (UE) i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) związanych z określaniem zakresu informacji wymaganych od pracodawców umieszczających swoje oferty pracy poza systemem publicznych służb zatrudnienia.

Struktura raportu odpowiada tym zadaniom. W pierwszej jego części w sposób syntetyczny przedstawiono metodologię zbierania i analizowania ofert pracy przez PSZ. Zadanie to jest realizowane przez PSZ w związku z prowadzeniem monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Druga część raportu dotyczy przeglądu uregulowań prawnych w różnych krajach, dotyczących obowiązków podawania przez pracodawców określonych informacji w ogłoszeniach o pracy, publikowanych poza systemem PSZ. Przeprowadzając analizę *desk research*, chcieliśmy ustalić, czy kwestie umieszczania ofert pracy są w jakimś stopniu regulowane przez państwo, a jeśli tak, to jakich informacji o ofercie pracy dotyczą. Trzecia część raportu dotyczy analizy ofert internetowych w przekroju źródeł ich pozyskiwania, grup zawodów (wielkich, dużych, średnich) i województw.

1. METODOLOGIA ZBIERANIA I ANALIZOWANIA INTERNETOWYCH OFERT PRACY PRZEZ WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY

1.1. Wprowadzenie

Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP) prowadzą na różne sposoby obserwację rynków pracy na swoim terenie, czego efektem jest powstawanie, między innymi, takich dokumentów, jak: „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” oraz „Barometr zawodów”. Źródła informacji niezbędnych do ich tworzenia ilustruje badanie (IDI) przeprowadzone w ramach niniejszego projektu w WUP. Jednym z takich źródeł są analizy ofert internetowych zgłaszanych na rozmaitych portalach.

Ten fragment opracowania składa się z dwóch zasadniczych części. Pierwsza prezentuje wzorcowy standard badania ofert pracy w Internecie zawarty w dokumencie „Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”, przygotowanym przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych (INS-E). Druga – zawiera charakterystykę analiz internetowych ofert pracy, prowadzonych przez od roku 2006 przez 11 WUP (Łódź, Warszawa, Toruń, Wałbrzych, Lublin, Zielona Góra, Kraków, Opole, Białystok, Poznań, Szczecin) oraz Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. W podsumowaniu jest pokazany stopień realizacji w praktyce zaleceń sformułowanych przez INS-E.

1.2. Metodyka badania ofert pracy w Internecie w świetle rekomendacji zawartych w dokumencie Instytutu Nauk Społeczno-Ekonomicznych

Proponowane przez INS-E rozwiązania przeznaczone są głównie do tworzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ale mają one charakter ogólny i mogą stanowić wskazówkę przy analizach internetowych ofert pracy, prowadzonych dla innych celów – np. tam, gdzie potrzebne są informacje o popytowej stronie rynku pracy. Rekomendacje są generalnie adresowane do WUP i stąd postulat, by badanie prowadzić dwa razy w roku (w kwietniu i październiku), by wynik był gotowy na lipiec i styczeń następnego roku, co jest zgodne z okresami sprawozdawczymi. Informacje powinny być agregowane do poziomu kraju (dla potrzeb MRPiPS) i dezagregowane do poziomu powiatów (dla potrzeb PUP). Przedmiotem badania są tu oferty pracy, dotyczące badanego okresu, w formie ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika na pojedyncze stanowisko, opublikowane jednorazowo w badanym okresie. Analiza ofert pracy w Internecie sprowadza się do ich zgromadzenia i zakodowania, usunięcia powtarzających się, a także dublujących z ofertami zgłaszanymi do PUP lub BIP, oraz uogólnienie danych za półrocze. Badanie ma charakter wycinkowy, stanowi swoistą „fotografię” ofert przedstawianych w ciągu jednego miesiąca w półroczu, jak wspomniano, w kwietniu oraz w październiku, zbieranych w poniedziałki i środy (w te dni jest najwięcej ofert). W analizowanym dokumencie rekomenduje się stworzenie i wykorzystanie do analizy narzędzia informatycznego, które będzie gromadzić i kodować dane. Powinno ono obejmować, w odniesieniu do każdej oferty: nazwę stanowiska, elementarną grupę zawodów lub kod zawodu, datę publikacji, nazwę i dane firmy

oferującej miejsce pracy, branżę, nazwę portalu, wymagania wobec pracownika (formalne i faktyczne) oraz lokalizację miejsca pracy. Taki zbiór danych pozwala, w kolejnym etapie, wyeliminować powtarzające się ogłoszenia. Prezentowana metoda, jak wspomniano, daje informacje o charakterze wycinkowym. Gdyby była potrzeba przejścia na informacje o ofertach w całym półroczu, również w innych, bardziej szczegółowych przekrojach, autorzy dokumentu rekomendują przyjęcie założenia, że napływ ofert w Internecie w danym półroczu jest proporcjonalny do sumy napływu ofert zgłaszanych do PUP w tym samym czasie, a także, że struktura ofert pracy według powiatów oraz elementarnych grup zawodów w badanym miesiącu jest reprezentatywna na całe półrocze. Znając zatem liczbę i struktury ofert napływających do PUP w ciągu półrocza, przy przyjęciu takich założeń można na podstawie miesięcznej informacji o ofertach internetowych oszacować ich skalę i strukturę w ciągu półrocza. Zasygnalizowane założenia wydają się dość ryzykowne i wymagałyby weryfikacji przez przeprowadzenie badania pełnego, przynajmniej w jednym półroczu. Nie jest bowiem jasne, czy nie ma daleko idącej specyfiki ofert składanych do PUP i umieszczanych w Internecie. Niemniej nawet tylko wycinkowe informacje o ofertach internetowych stanowią cenne źródło informacji dla prowadzenia lokalnej polityki rynku pracy.

1.3. Metody analizowania ofert w Internecie w świetle informacji z WUP

Wojewódzkie Urzędy Pracy oraz Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania (WSliZ) w Rzeszowie prowadziły analizy ofert pracy w Internecie, choć rozpoczynały te działania w różnych latach, to generalnie prowadzone były w okresie 2009–2014. Tylko WUP w Krakowie okazał się prekursorem, rozpoczynając badania w roku 2006. Analiz nie prowadzono jednak systematycznie – w zdecydowanej większości WUP prowadzone były jednorazowo albo dwukrotnie w badanym okresie. Wyjątek stanowiły tu WUP w Łodzi, Warszawie i Białymstoku, gdzie badania były systematyczne. I tak w Łodzi w okresie 2011–2015 analizy prowadzono co roku; w WUP w Warszawie – corocznie w latach 2012–2017. Prowadzono także coroczne analizy dla poszczególnych powiatów w latach 2014–2017. Najbardziej pogłębione badania ofert pracy zamieszczanych w Internecie przeprowadzał WUP w Białymstoku w latach 2010–2018, przy czym w latach 2009–2010 raz w roku. Od października 2010 do sierpnia 2016 prowadzono badania ciągłe, a także własne analizy kwartalne i roczne opracowania eksperckie. Obecnie WUP w Białymstoku oferuje Wirtualną Mapę Zawodów i Kwalifikacji. Długookresowe badanie zaoferowała także WSliZ w Rzeszowie. Dane zbierano tu od 2008 r., przy czym od 2012 do 2015 r. gromadzono je co miesiąc (poza krótkimi przerwami). Przedmiotem badań były przede wszystkim portale ogólnokrajowe. Do więcej niż trzech ogólnokrajowych portali internetowych sięgało 9 WUP, a tylko 2 badały węższy ich zakres. Najczęściej wykorzystywano takie portale, jak: Gazetapraca, Praca.onet, Pracuj, Praca.gratka, Praca, Infoprac, Kariera, Goldenline, jobs, hrk, OLX, lento. Ponadto 5 WUP sięgało również po portale lokalne, 5 zaś tego nie czyniło. Dla niektórych jednostek źródła lokalne były bardzo istotne. Na przykład, w Warszawie czy w Białymstoku zaglądano do kilkudziesięciu lokalnych portali, choć gdzie indziej do kilku. W większości WUP (8) stosowana metoda badania to kodowanie ręczne. Tylko w Lublinie i Krakowie oferty pobierało narzędzie informatyczne. Zaawansowaną metodę zastosowano

tylko w Białymstoku, gdzie, jak wspomniano, tworzy się obecnie Wirtualną Mapę Zawodów i Kwalifikacji. Informacje są tu analizowane za pomocą oprogramowania komputerowego, zbierającego informacje o ofertach z portali internetowych i przetwarzającego znajdujące się tam treści przy pomocy aplikacji pozwalającej na nawigację po systemie i umożliwiającej przeglądanie oraz klasyfikowanie danych, a także generowanie raportów. Z narzędzia informatycznego korzystała także WSiZ w Rzeszowie. Aplikacja w sposób automatyczny zbierała i porządkowała oferty. Treść zbieranych informacji miał charakter standardowy. Ogłoszenia zawierały zwykle nazwę firmy, branżę, region, miejscowość, oferowane stanowisko, rodzaj i formę zatrudnienia, potrzebne wykształcenie, doświadczenie i dodatkowe wymagania oraz wynagrodzenie. Może zaskakiwać, że nie zawsze podawana była ważność oferty i czas trwania umowy. Pracodawcy rzadko decydowali się na publikowanie opinii pracowników czy liczbę osób odpowiadających na ofertę. Generalnie jednak portale internetowe dają dość pełny obraz, przynajmniej pewnych, segmentów rynku pracy.

1.4. Podsumowanie

Zaprezentowana analiza dowodzi, że pracownicy WUP przygotowujący kluczowe dokumenty charakteryzujące rynek pracy na ich terenie zdają sobie sprawę z użyteczności badania ofert internetowych pracy. Jest to interesująca informacja na temat jego strony popytowej. Z różnych zapewne powodów analizy te odbiegają jednak istotnie od proponowanego standardu. Główne wady analiz to: rzadkość, nieregularność, niewykorzystywanie, w wielu przypadkach, dostępnych witryn (szczególnie lokalnych), posługiwanie się prostymi, mało zaawansowanymi informatycznie narzędziami analizy. Zwraca też uwagę duże zróżnicowanie podejść WUP do badania ofert internetowych. Jedne, w istniejących warunkach, prowadzą szerokie, częste badania przy pomocy nowoczesnych narzędzi. W innych wypadkach analizy są wrywkowe i robione tradycyjnie. Wydaje się, że MRPiPS powinno propagować wśród WUP dokument prezentujący wzorcowe badanie ofert internetowych, a także zapewniać środki na jego realizację. Warto też upowszechniać sposób analizowania internetowych ofert pracy ośrodków o dużym doświadczeniu w prowadzeniu badań, jak przodujące WUP, ale i WSiZ w Rzeszowie.

2. ANALIZA PORÓWNAWCZA (DESK RESEARCH) UREGULOWAŃ PRAWNYCH W RÓŻNYCH KRAJACH DOTYCZĄCYCH OBOWIĄZKU PODAWANIA PRZEZ PRACODAWCÓW OKREŚLONYCH INFORMACJI W OGŁOSZENIACH O PRACY PUBLIKOWANYCH POZA SYSTEMEM PSZ

2.1. Regulacje prawne w Polsce

W Polsce nie ma dokumentów prawnych, które regulowałyby zasady zamieszczania przez pracodawców ofert pracy poza systemem publicznych służb zatrudnienia (PSZ), w tym w Internecie. Pewne jednak informacje na ten temat można znaleźć w ogólnych zapisach takich dokumentów, jak:

- Kodeks pracy;
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika;
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Zgodnie ze znajdującymi się w Kodeksie pracy zapisami w ogłoszeniach o pracę nie powinny pojawić się elementy dyskryminujące. A więc nie wolno w nich umieszczać informacji o płci, wieku, rasie, wyznawanej religii, narodowości, przekonaniach politycznych, przynależności związkowej, pochodzeniu etnicznym, wyznaniu, orientacji seksualnej oraz niepełnosprawności³. W dokumencie tym został również zdefiniowany zakres danych, jakie może zebrać pracodawca podczas naboru nowych pracowników. Zgodnie ze znajdującymi się zapisami w art. 22¹ Kodeksu pracy pracodawca może potencjalnych kandydatów na pracowników prosić o podanie: imienia i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania, adresu do korespondencji, poziomu wykształcenia, historii dotychczasowego zatrudnienia. Należy podkreślić, że ten zestaw informacji jest zamkniętym katalogiem. Oznacza to, że pracodawca nie ma prawa żądać od kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w ich firmach informacji innych niż wymienione powyżej. Niemniej jednak zakres informacji, o jakie może prosić pracodawca, może być szerszy wówczas, gdy obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Dane te są udostępniane pracodawcy w formie oświadczeń składanych przez osoby ubiegające się o zatrudnienie. Pracodawca ma więc prawo je sprawdzić i poprosić o przedstawienie dokumentów potwierdzających informacje znajdujące się w oświadczeniu.

Rodzaj dokumentów, o które pracodawca może poprosić kandydatów na pracowników, jest określony w Obwieszczeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1629, art. 18^{3a} §1).

7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika⁴. Zgodnie ze znajdującymi się tam zapisami pracodawca może wymagać od kandydatów podczas rekrutacji: wypełnionego kwestionariusza osobowego; świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy bądź też innych dokumentów stanowiących potwierdzenie okresu zatrudnienia obejmujące okresy pracy wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym kandydat ubiega się o zatrudnienie; dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje zawodowe niezbędne do wykonywania pracy, o którą się ubiega; świadectwa ukończenia gimnazjum; dokumentów potwierdzających ukończenie studiów, przebytych szkoleń i kursów; a także innych dokumentów, jeśli obowiązek ich okazania wynika z odrębnych przepisów. Pracodawca od kandydata na pracownika może dodatkowo wymagać dokumentów potwierdzających jego umiejętności i osiągnięcia zawodowe oraz dokumentów nadających uprawnienia do korzystania ze szczególnych uprawnień pracowniczych.

Jeżeli stanowisko, które ma objąć kandydat na pracownika, związane jest ze spełnianiem dodatkowych wymogów, np. wymóg niekaralności, wówczas pracodawca ma prawo do uzyskania informacji na ten temat. Sytuacje uprawniające pracodawcę do pozyskiwania takich informacji zostały określone w Ustawie z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym⁵. Zgodnie ze znajdującymi się w art. 6, ust. 1, pkt 10 zapisami pracodawca może prosić o nie wówczas, gdy nowy pracownik ma zostać zatrudniony na stanowisku, na którym wymagane są informacje o niekaralności, o korzystaniu z pełni praw publicznych, ustalenie uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywanie określonego zawodu lub prowadzenie określonej działalności gospodarczej. Pracodawca może także poprosić o informacje o niekaralności kandydata na pracownika w przypadku niektórych zawodów. Pozwalają mu na to przepisy szczegółowe dotyczące konkretnych uregulowań ich wykonywania. Sytuacja taka dotyczy m.in. nauczycieli⁶, pracowników straży granicznej⁷, detektywów⁸, pracowników sektora finansowego⁹.

Na pracodawcy ciąży również tzw. obowiązki informacyjne wobec potencjalnych kandydatów do pracy. Związane jest to z katalogiem informacji, które pracodawca powinien umieścić w ogłoszeniu o naborze pracowników. Przy czym informacje te powinny być przekazane potencjalnym kandydatom do pracy jeszcze przed zebraniem danych. Zgodnie z wytycznymi znajdującymi się w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)

⁴ Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017, poz. 894).

⁵ Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. 2000, nr 50, poz. 580) art. 6, ust. 1, pkt 10.

⁶ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967, art. 10, ust. 8a).

⁷ Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1643, art. 31, ust. 1).

⁸ Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2163, art. 29, ust. 2).

⁹ Ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1130, art. 3).

2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)¹⁰ w ofercie pracy powinny znaleźć się również następujące dane:

- adres siedziby i pełna nazwa pracodawcy;
- dane kontaktowe inspektora ochrony danych – o ile taka osoba została wyznaczona;
- cel zbierania danych oraz informację o podstawie prawnej do pozyskania informacji;
- znani w czasie udzielania informacji bądź przewidywani odbiorcy lub kategorie odbiorców danych;
- zaplanowane transgraniczne przetwarzanie zebranych informacji od kandydatów na pracowników (o ile jest to planowane);
- okres zbierania i przetwarzania danych lub kryteria określenia go;
- informacje o prawie do dostępu do treści danych, uzyskania ich kopii i ich poprawianiu, usuwaniu lub ograniczaniu ich przetwarzania;
- informacje o dobrowolności bądź obowiązku podania danych oraz podstawa prawna, która pozwala na zbieranie danych, oraz konsekwencjach wynikających z ich niepodania;
- możliwość złożenia skargi do Prezesa UODO;
- możliwość wycofania udzielonej zgody w dowolnej chwili, bez wpływu na zgodność z prawem do przetwarzania prowadzonego na podstawie uzyskanej zgody przed jej cofnięciem.

2.2. Regulacje prawne w Wielkiej Brytanii

W Wielkiej Brytanii nie ma jednego dokumentu prawnego, który określałby zasady zamieszczania przez pracodawców poszukujących pracowników ogłoszeń internetowych poza PSZ oraz zakres informacji, które powinny się w takim ogłoszeniu znaleźć. Istnieje natomiast wiele dokumentów prawnych na temat stosunku pracy, mających również wpływ na zakres informacji, jaki może zawierać ogłoszenie o pracę. Dokumentem o największym znaczeniu jest w przypadku tego kraju ustawa z 1 października 2010 r. o równości (Equality Act), która zakazuje stosowania podczas rekrutacji pracowników dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, zmianę płci, rasę, wyznawaną religię lub wiarę, orientację seksualną, małżeństwo i związki partnerskie, ciążę i macierzyństwo. W niektórych sytuacjach dopuszcza się stosowanie dyskryminacji. Chodzi o przypadki, kiedy pewne ograniczenia w dostępie do pracy wynikają z jej charakteru, co narzuca wybór pracownika spośród osób należących do określonej grupy, np. dyskryminacja ze względu na wiek jest dopuszczalna w przypadku poszukiwania sprzedawcy w dziale z alkoholem, gdyż – zgodnie z obowiązującymi przepisami – taki towar mogą sprzedawać tylko osoby pełnoletnie.

Pracodawcy powinni natomiast pamiętać o pisemnym opisie stanowiska pracy, na którym ma zostać zatrudniony nowy pracownik. W ogłoszeniu o naborze pracownika powinny się więc znaleźć informacje o wymaganych:

¹⁰ (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm., art. 13).

- kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym,
- umiejętnościach,
- doświadczeniu w obsłudze konkretnego sprzętu lub urządzenia,
- wysokości wynagrodzenia i oferowanych pracownikowi świadczeniach,
- danych kontaktowych osoby zajmującej się rekrutacją,
- referencjach.

Opisy stanowisk powinny dokładnie charakteryzować dane zadanie. Tytuły prac nie powinny wykazywać określonego uprzedzenia wobec rekrutacji osób o pewnej charakterystyce. Zadania i obowiązki zdefiniowane w opisie stanowiska pracy powinny być obiektywnie uzasadnione, jako konieczne dla tego stanowiska. Tam, gdzie istnieją różne sposoby wykonania zadania, opisy zadań nie powinny określać, w jaki sposób powinny być wykonane. Zamiast tego opis stanowiska powinien wskazywać wynik, jaki należy osiągnąć. Ponadto opisy stanowisk pracy nie powinny ustalać godzin ani wzorców pracy, które nie są konieczne w danym zadaniu. Dane osobowe odnoszą się do różnych kryteriów uwzględnianych w procesie rekrutacji, np. do umiejętności, wiedzy, kwalifikacji, doświadczenia i cech, które są uważane za niezbędne lub pożądane dla osoby spełniającej rolę określoną w opisie stanowiska. Pracodawcy powinni dopilnować, aby kryteria dotyczące umiejętności lub wiedzy nie były niepotrzebnie restrykcyjne w określaniu konkretnych kwalifikacji, które są konieczne lub pożądane. Wskazane jest odniesienie się do „równoważnych kwalifikacji” bądź do „równoważnych poziomów umiejętności lub wiedzy” w celu uniknięcia pośredniej dyskryminacji osób ubiegających się o przyznanie określonej cechy chronionej, jeśli jest mniej prawdopodobne, że grupa ta uzyskała kwalifikacje. Poziom potrzebnych kwalifikacji nie powinien być zawyżany. Oferty pracy powinny dokładnie odzwierciedlać wymagania związane z pracą, w tym opis stanowiska i dane osobowe, jeśli pracodawca ich używa. Nie mogą one zawierać żadnych sformułowań, sugerujących, że pracodawca może bezpośrednio dyskryminować, pytając osoby o prawnie chronioną cechę. Wnioskodawcy nie powinni być proszeni o dostarczenie fotografii, chyba że ma to zasadnicze znaczenie dla celów selekcji, np. w przypadku pracy aktorskiej lub ze względów bezpieczeństwa w celu potwierdzenia, że osoba, która bierze udział w ocenie lub rozmowie kwalifikacyjnej, jest wnioskodawcą¹¹.

Brytyjscy pracodawcy mają również prawo do sprawdzania rejestrów karnych. Pomaga im w tym **Disclosure and Barring Service (DBS)**, organizacja pozarządowa, powstała z połączenia **Criminal Records Bureau (CRB)** i **Independent Safeguarding Authority (ISA)**, świadcząca usługi ramach tym zakresie. W ten sposób pracodawcy uzyskują pomoc podczas sprawdzania, czy kandydaci na pracowników są osobami odpowiednimi do pracy z osobami należącymi do grupy szczególnej troski, w tym również z dziećmi. DBS jest odpowiedzialna za:

- przetwarzanie wniosków o sprawdzenie rejestrów karnych,
- podejmowanie decyzji, czy dana osoba może zostać umieszczona lub usunięta z zakazanej listy osób, które nie mogą pracować z dziećmi lub bezbronnymi

¹¹ Equality Act 2010 Code of Practice Employment Statutory Code of Practice (2011), Equality and Human Rights Commission, s. 119–224.

doroślými.

Ponadto w przypadku niektórych stanowisk pracy pracodawcy w Wielkiej Brytanii są zobowiązani do sprawdzenia potencjalnego pracownika pod kątem karalnořci. Jest to wymagane .in. w przypadku osób pracujących z dziećmi do 18. roku Źycia, osobami z problemami psychicznymi. Ramy prawne do systemu lustracji i zakazów dla osób pracujących z dziećmi i zagroŹonymi dorosłym zapewnia ustawa The Safeguarding Vulnerable Groups Act 2006. Ustawa ta pozwoliła na utworzenie centralnej bazy danych przestępców w odniesieniu do osób pracujących lub ubiegających się o pracę z dziećmi lub wraŹliwymi dorosłymi. KaŹda osoba wprowadzona do bazy ma zakaz pracy z tymi grupami i podlega monitorowaniu.

Kolejnym dokumentem regulującym zasady zatrudniania osób, które zostały w przeszłořci skazane, jest Rehabilitation of Offenders Act 1974. Ustawa ta dopuszcza moŹliwořć rehabilitacji skazanych za przestępstwo. Osoba taka moŹe być póŹniej traktowana tak, jakby nigdy nie była ukarana. Wyrok jest wydawany dopiero po upływie okreřlonego czasu, pod warunkiem, Źe osoba zrehabilitowana nie popełniła innego powaŹnego przestępstwa. W przypadku takich osób pracodawcy nie mogą prořić o okazanie wyroku w trakcie procesu rekrutacji. Niemniej jednak są wyjątki. Nie ma ona zastosowania w przypadku niektórych stanowisk lub zawodów. Nie obejmuje m.in.: lekarzy, dentystów, pielęgniarek i osób zatrudnianych w instytucjach pomocy społecznej, np. opiekunów ludzi starszych, chorych lub z niepełnosprawnořciami.

W Wielkiej Brytanii zasady przeprowadzania rekrutacji i selekcji personelu są przetwarzane i przechowywane zgodnie z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych General Data Protection Regulation (GDPR) i powiązanym prawodawstwem.

2.3. Regulacje prawne w Holandii

Holandia jest równieŹ krajem, w którym nie ma ogólnych ram ustawowych na temat rekrutowania nowych pracowników poprzez ogłoszenia zamieszczane w Internecie z pominięciem PSZ. Pracodawcy jednak powinni podczas tworzenia swoich ogłoszeń pamiętać o zakazie dyskryminacji ze względu na: płeć, rasę, wiek, niepełnosprawnořć lub przewlekłą chorobę, małŹeństwo i związki partnerskie, orientację seksualną, wyznawaną religię lub wierzenia, poglądy polityczne, narodowořć. Zakaz stosowania dyskryminacji ze względu na te cechy dotyczy wszystkich etapów rekrutacji, w tym równieŹ treřci zamieszczanych w Internecie ogłoszeń o pracę i opisu stanowiska pracy. Do przestrzegania zasady równych szans w procesie naboru nowych pracowników zobowiązuje pracodawców w Holandii traktat o równořci (The Dutch Equal Treatment Act).

Pomimo braku dokumentów prawnych, które wyznaczają zakres informacji, istnieją ogólne wytyczne. Zostały one okreřlone przez Fundacj Pracy (Stiching van de Arbeit), krajowy organ doradczy z udziałem reprezentantów związków zawodowych i organizacji pracodawców. Zgodnie z nimi ogłoszenia o pracę zamieszczane w Internecie przez holenderskich pracodawców mogą zawierać jedynie wymagania niezbędne do wykonywania pracy. W ogłoszeniach o pracy powinny się znaleźć neutralne słowa i zwroty, niewskazujące np. na płeć kandydata. Jeřli pracodawca okreřla w ofercie górną granicę wieku dla potencjalnego kandydata do pracy, to powinien to uzasadnić. W ogłoszeniu powinny znaleźć

się rzetelne informacje o stanowisku pracy, na którym zostanie zatrudniony kandydat. Kodeks postępowania w zakresie rekrutacji wydało także Holenderskie Stowarzyszenie ds. Zarządzania Personalem i Rozwoju Organizacyjnego (Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid en Organisatieontwikkeling, NVP). W pracach nad kodeksem wspomagała ich Fundacja Pracy. Kodeks ten zawiera wskazówki dla wszystkich osób zajmujących się rekrutacją i selekcją pracowników i służy, jako krajowy dokument ramowy. Jego stosowanie jest zalecane przez Fundację Pracy firmom w Holandii. Kodeks ten jest również traktowany w Holandii, jako modelowe rozwiązania dla firm pracujących nad własnym kodeksem postępowania, przygotowywanym w porozumieniu z radami zakładowymi. Kodeks zawiera zasady dotyczące rekrutacji oraz oceny psychologicznej i medycznej kandydata. Pracodawca może, jeśli wymaga tego stanowisko pracy, poprosić o okazanie dokumentacji medycznej kandydata do pracy. W przypadku niektórych zawodów, np. policjantów, pracodawca ma prawo zlecenia badania przesiewowego na obecność leków. Umożliwiają mu to zapisy w ustawie o badaniach lekarskich (Medical Examinations Act). Określa ona warunki, jakie muszą być spełnione, aby pracodawca mógł prosić kandydata o okazanie dokumentacji medycznej. Osoby ubiegające się o stanowiska na wysokim szczeblu mogą zostać poproszone o udokumentowanie swojej sytuacji majątkowej, w tym kredytowej.

Pracodawcy mogą również sprawdzać przeszłość kandydatów pod kątem niekaralności. Niemniej dotyczy to tylko określonych zawodów, funkcji i pozycji. Pracodawcy w uzasadnionych przypadkach mają prawo wymagać dostarczenia certyfikatu postępowania, czyli dokumentu, w którym Sekretarz Stanu ds. Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości oświadcza, że potencjalny pracownik nie popełnił przestępstw, które są istotne do prawidłowego wykonywania obowiązków zawodowych na danym stanowisku pracy.

2.4. Regulacje prawne w Hiszpanii

W Hiszpanii nie ma regulacji dotyczących publikowania ofert pracy poza PSZ. Każda strona internetowa lub gazeta zwykle ostrzega firmy, które chcą opublikować swoje oferty o obowiązkowej zgodności zamieszczanych treści w ofercie pracy z obowiązującymi przepisami dotyczącymi pracy oraz o zakazie dyskryminacji. Oferty pod kątem zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi sprawdzają pracownicy czasopism lub podmiotów prowadzących strony internetowe. Ich zadaniem jest przejrzanie zawartych w treści ogłoszenia informacji przed jego publikacją. Stosowania dyskryminacji w stosunkach pracy zakazuje art. 17 ust. 1 ustawy o statucie, zatwierdzony Królewskim Dekretem Ustawodawczym 2/2015 z dnia 23 października 2015 r. (Law on the Statute of Workers, approved Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23). Zakazana jest dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia ze względu na: wiek, niepełnosprawność, płeć, pochodzenie, w tym rasowe lub etniczne, stan cywilny, status społeczny, religię lub przekonania, poglądy polityczne, orientację seksualną, przynależność lub nie do związków zawodowych i ich porozumienia, bliski stopień pokrewieństwa z właścicielami firmy lub pracowników z nią związanych, język urzędowy obowiązujący w Hiszpanii. Naruszenie tych zasad może być sankcjonowane grzywną, gdy zostanie uznane za bardzo poważne naruszenie, jak wskazano w art. 16.2 ustawy o naruszeniach i sankcjach w porządku społecznym (Law on Infractions and Sanctions in the Social Order):

„Żądania danych osobowych w procesach selekcji lub ustalania warunków, poprzez ogłoszenia, rozpowszechnianie lub w jakikolwiek inny sposób, które stanowią dyskryminację w dostępie do zatrudnienia ze względu na płeć, pochodzenie, w tym rasowe lub etniczne, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, religię lub przekonania, poglądy polityczne, orientację seksualną, przynależność do związków, status społeczny i język w państwie”.

2.5. Regulacje prawne w Irlandii

W Irlandii nie ma ogólnych ram prawnych dotyczących rekrutacji i selekcji nowych pracowników, w tym również przepisów określających zawartość zamieszczanych w Internecie ogłoszeń. Stosowania dyskryminacji zabrania ustawa o równości w zatrudnieniu (Employment Equality Act „EEA”). Zobowiązuje pracodawców do zapewnienia od początku rekrutacji uczciwej procedury, wolnej od dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, stan cywilny, status rodzinny, orientację seksualną, religię, niepełnosprawność, rasę lub przynależności do mniejszości Travelersów. Ogłoszenia o pracę powinny być wolne od dyskryminacji w odniesieniu do jakichkolwiek z dziewięciu dyskryminacyjnych podstaw przewidzianych w EEA. Pracodawcy nie mogą odmówić zatrudniania osoby z niepełnosprawnością bez rozważenia racjonalnych usprawnień, tzn. jeżeli można wprowadzić zmiany w środowisku pracy lub w zadaniach dla kandydatów z niepełnosprawnościami, aby umożliwić im pełne pełnienie tej roli.

Pracodawca nie zawsze może prosić o referencje potencjalnych pracowników. Taka możliwość istnieje jedynie w przypadku niektórych zawodów, a więc tych, wobec których kontrola policji jest wymagana przez prawo (np. opiekuni do dzieci). Kontrole dotyczące wykształcenia i referencji od poprzednich pracodawców są stosowane dość powszechnie, jednakże coraz częściej kandydaci do pracy przynoszą oświadczenia o zatrudnieniu z poprzednich firm. Kontrole przeszłości kryminalnej są stosunkowo rzadkie w Irlandii i zwykle ograniczone do tych, którzy będą pracować z dziećmi lub dorosłymi specjalnej troski, takimi jak osoby starsze lub z niepełnosprawnościami. Obecnie obowiązkiem ustawowym jest, aby wszystkie organizacje zatrudniające pracowników świadczących tego rodzaju usługi sprawdzały swoich przyszłych pracowników lub wolontariuszy przed rozpoczęciem pracy. Brak takiej kontroli jest wykroczeniem.

W związku z ustawą z 2016 r. Spent Convictions Act nie można wymagać od przyszłego pracownika ujawnienia faktu bycia skazanym, jeśli od wydania wyroku minęło co najmniej siedem lat oraz nałożony wyrok wynosił 12 miesięcy lub mniej. Zwolnienie to nie dotyczy osób zatrudnionych lub poszukujących pracy z dziećmi lub osobami wymagającymi szczególnej troski lub z podmiotami państwowymi w obszarach, takich jak: prawo, departamenty rządowe, instytucje finansowe, policja i siły zbrojne. Firmy muszą również przestrzegać restrykcyjnych ograniczeń i obowiązków wynikających z ustawy o ochronie danych z lat 1988–2003 (*Data Protection Act*) dotyczących danych osobowych i wrażliwych danych osobowych, które mogą uzyskać w trakcie takich kontroli dotyczących kandydatów. Kontrole powinny być przeprowadzane w uczciwy, spójny i niedyskryminujący sposób. Wszelkie takie kontrole powinny być zatem ograniczone do informacji bezpośrednio związanych ze stanowiskiem, o które wnioskodawca się ubiega, a zatem w uzasadnionych interesach pracodawcy.

Kontrola stanu zdrowia przed zatrudnieniem nowego pracownika nie jest prawnie wymagana. Niemniej jednak są takie zawody, w których kandydaci będą proszeni o okazanie tego rodzaju dokumentów. Dotyczy to prac, w których minimalny poziom sprawności fizycznej lub zdrowia jest istotnym czynnikiem lub stanowi warunek wstępny do członkostwa w systemie ubezpieczeń zdrowotnych pracodawcy. Pracodawca powinien być w stanie wykazać, że tego typu kontrola jest konieczna, proporcjonalna i zgodna z uzasadnionym interesem, aby uzasadnić ingerencję w prywatność pracownika. Decyzja o niezatrudnieniu kogoś na podstawie informacji ujawnionych podczas badania lekarskiego może stanowić dyskryminację ze względu na niepełnosprawność.

Ogłoszenie o zatrudnieniu w Irlandii powinno zawierać następujące informacje:

- stanowisko,
- lokalizacja pracodawcy,
- wynagrodzenie,
- podsumowanie obowiązków,
- jak ubiegać się o pracę (aplikacja internetowa / telefon / e-mail),
- jakie dokumenty należy złożyć (np. list motywacyjny, CV i referencje)
- termin zakończenia rekrutacji, czyli zbierania dokumentów od kandydatów (data wyłączenia dla aplikacji).

2.6. Podsumowanie

Na poziomie krajowym nie ma jednego dokumentu prawnego, który regulowałby zasady rekrutacji i selekcji nowych pracowników i zawierałby wszystkie wytyczne dotyczące zakresu informacji, jakie pracodawca powinien lub może zawrzeć w swoim ogłoszeniu o pracy. Obecnie stosowane zasady są rozproszone i regulują je różne dokumenty. Niemniej jednak daje się zauważyć wspólne cechy. Wszystkie kraje zakazują stosowania w ogłoszeniach o pracy dyskryminacji ze względu m.in. na: wiek, płeć, rasę, wyznawaną religię, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz niepełnosprawność. Zakaz ten jest wynikiem obowiązku, jaki nałożyła na kraje członkowskie Unia Europejska poprzez Dyrektywę 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, oraz Dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającą ogólne warunki równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, które zabrania dyskryminacji osób zamieszkałych w Unii Europejskiej ze względu na: rasę i pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Obydwie dyrektywy określają zbiór zasad, które oferują wszystkim osobom zamieszkującym w UE minimalny poziom ochrony prawnej przed dyskryminacją. Katalog czynników zaliczanych jako dyskryminujące na poziomie poszczególnych krajów może się nieco różnić. I tak np. w Wielkiej Brytanii do czynników dyskryminujących zaliczone zostały ciąża i macierzyństwo, a w Hiszpanii z kolei status społeczny. Niemniej jednak w każdym kraju dopuszcza się stosowanie kryterium wieku czy stanu zdrowia, ale tylko w uzasadnionych przypadkach, czyli wówczas, gdy wynika to ze specyfiki stanowiska pracy.

Cechą wspólną krajów członkowskich UE jest również obowiązek uwzględniania w zamieszczanych ofertach pracy wytycznych znajdujących się w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Nakłada ona na pracodawców m.in. obowiązki informacyjne wobec kandydatów na pracowników. Ich zakres został sformułowany w formie katalogu informacji, które pracodawca jest zobowiązany umieścić w ogłoszeniu o pracy. Niemniej jednak na poziomie poszczególnych krajów dozwala się stosowanie innych dodatkowych kryteriów, jak np. wymóg niekaralności czy obowiązek okazania dokumentacji medycznej. Wymóg niekaralności jest praktykowany na poziomie poszczególnych krajów w określonych przypadkach i dotyczy zamkniętego katalogu zawodów. Możliwość zastosowania tego kryterium regulują różnego rodzaju przepisy krajowe. Również możliwość poproszenia kandydata na pracownika o okazanie dokumentów potwierdzających stan zdrowia lub zlecenie wykonania badań dotyczy jedynie określonych zawodów i stanowisk pracy.

3. ANALIZA OFERT INTERNETOWYCH

3.1. Opis metodologii badania ofert internetowych

Głównym celem badania internetowych ofert pracy jest analiza ogłoszeń o pracy zamieszczanych poza systemem publicznych służb zatrudnienia (PSZ). Efektem prac badawczych jest zidentyfikowanie treści i struktury danych o ofertach pracy umieszczanych w różnych środkach masowego przekazu – a szczegółowo identyfikacja zakresu i struktury informacji podawanych w ofertach pracy zamieszczanych przez polskich pracodawców w mediach.

W toku badania uznano, że najbardziej miarodajną analizę ofert pracy zgłaszanych poza systemem powiatowych urzędów pracy (PUP) można przeprowadzić na podstawie internetowych ofert pracy. Oferty pracy, zamieszczane na dedykowanych portalach rekrutacyjnych, obejmują znaczącą część rynku, powielając zazwyczaj oferty publikowane w innych mediach (prasa, radio, telewizja). Uwzględniając tę specyfikę w ramach badania, proponuje się objąć analizą internetowe oferty pracy.

Produktem końcowym, zgodnie z oczekiwaniami Zamawiającego, jest część raportu zawierająca ocenę dostępnych, poza systemem PUP, ofert pracy wraz z obszerną syntezą wniosków płynących z analiz i rekomendacjami.

3.1.1. Metodologia badania ofert pracy

W marcu 2017 r. w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) rozpoczęto proces pobierania internetowych ofert pracy. W pierwszej kolejności proces ten obejmował jedno źródło, tj. serwis careerjet.pl i skupiał się wyłącznie na wybranych aspektach oferty, czyli ograniczał do następujących pól:

- nazwa stanowiska,
- data publikacji,
- nazwa pracodawcy,
- obszar (miasto, województwo),
- adres internetowy pełnej oferty (URL) – często wygasły,
- adres URL portalu, gdzie umieszczono ofertę,
- skrót treści oferty – pierwsze 256 wyrazów oferty,
- wynagrodzenie,
- forma zatrudnienia (umowa o pracę, o dzieło etc.),
- branża.

Serwis careerjet.pl został wytypowany, jako bazowy, mimo że posiada skromną bazę ogłoszeń własnych, ale jest jednocześnie agregatorem treści pochodzących z innych serwisów internetowych, w tym z portali:

a) pracuj.pl:

- największy i wyspecjalizowany serwis zawierający profesjonalnie przygotowane oferty pracy, którego funkcjonalność upraszcza proces rekrutacji (manager CV, poradniki typu „pierwsza praca”, kalkulator/ranking wynagrodzeń). Ważną cechą tego źródła jest precyzyjnie określona struktura ogłoszenia, zawierająca sekcje:

- profil pracodawcy,
- opis stanowiska,
- wymagania,
- benefits;

b) gazetapraca.pl:

- prowadzony przez autorów serwisu GoldenLine (serwis społecznościowy dedykowany karierze zawodowej), posiadający funkcjonalność zbliżoną do pracuj.pl. Ogłoszenia w tym serwisie zawierają następujące sekcje:
 - profil pracodawcy,
 - opis stanowiska,
 - wymagania,
 - benefits;

c) praca.pl:

- serwis informacyjny, który publikuje treści takie, jak pracuj.pl czy gazetapraca.pl;

d) gratka.pl, olx.pl:

- serwisy ogłoszeniowe pozwalające na zamieszczanie ofert bezpłatnych, zawierające treści bez wyraźnej struktury, co znacznie ogranicza możliwość eksploracji danych w ujęciach tematycznych.

Informacje o ogłoszeniach zbierane były w sposób automatyczny w oparciu o następujący harmonogram:

- a) careerjet.pl: niedziela, wtorek, piątek – godzina 00:00,
- b) gazetapraca.pl: niedziela, wtorek, piątek – godzina 6:00,
- c) gratka.pl/praca: niedziela, wtorek, piątek – godzina 12:00,
- d) olx.pl/praca: poniedziałek, czwartek – godzina 6:00,
- e) praca.pl: poniedziałek, czwartek – godzina 6:00,
- f) pracuj.pl: poniedziałek, czwartek – godzina 18:00.

Harmonogram dostosowany był do możliwości procesowych infrastruktury informatycznej.

Robot internetowy pobierający oferty pracy był wyposażony w podstawowe mechanizmy kolejkowania oraz ponownego łączenia na skutek niepowodzenia.

3.1.2. Zasoby informacji z poszczególnych portali (przykładowe oryginalne i przetworzone oferty)

careerjet.pl – oferta oryginalna

[Kandydaci](#) [Reklamodawcy](#) / [Dodaj ofertę](#)

Jakiej pracy szukasz?
Stanowisko, słowo kluczowe lub nazw.

Gdzie?
Miejscowość, województwo lub kraj (d)

Wyszukiwanie zaawansowane

Ostatnie wyszukiwania
Social Media Manager
profesja, poznan
15 km
Social Media Manager
profesja, Polska
social media, Polska

Autosugestia
Social Media Manager

Social Media Manager - Poznań
Profesja CAZ Sp. z o. o.
Poznań, wielkopolskie
Stala

Zapisz

Podziel się

Obserwuj oferty tej firmy

Biuro rekrutacyjne PROFESJA posiada wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia prowadzonego przez MRPIPS (Certyfikat nr 15703).

Dla naszego Klienta z branży nowych technologii specjalizującego się w udostępnianiu chmur obliczeniowych poszukujemy osób zainteresowanych pracą w młodym i kreatywnym zespole jako:

Social Media Manager

Obowiązki na stanowisku to:

- zarządzanie profilami firmy w mediach społecznościowych,
- przygotowywanie tekstów i materiałów marketingowych, zarządzanie stronami www,
- utrzymywanie relacji z Partnerami Biznesowymi,
- organizacja eventów, zarządzanie relacjami z mediami.

Od kandydata wymagamy:

- min. 2 letniego doświadczenia na takim samym stanowisku,
- znajomości języka angielskiego na poziomie B2,
- umiejętności zarządzania kontaktami z mediami,
- znać min. podstawy Google Analytics i SEO,
- mile widziana znajomość programów graficznych oraz programów do zarządzania treścią.

Oferujemy:

- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę,
- pracę od pon do pt, elastyczne rozpoczęcie 9-10,
- benefity pozapłacowe – ubezpieczenie grupowe,
- możliwość rozwoju w start upowym środowisku.

W dokumentach aplikacyjnych prosimy o dopisanie następującej klauzuli:

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity: Dz. U. 2016 r. poz. 922.)”

www.gowork.pl - 1 gru

careerjet.pl – oferta nieprzetworzona (baza NoSQL)

```
{
  "_id" : ObjectId("5c033fb779f746d56789320c"),
  "domain" : "careerjet.pl",
  "start_url" : "https://www.careerjet.pl",
  "employer_name" : "Profesja CAZ Sp. z o. o.",
  "job_category" : "Media – Reklama",
  "job_name" : "Social Media Manager – Poznań",
  "job_location" : "Poznań, wielkopolskie",
  "job_publishing_date" : "2018-12-01",
  "url" : "https://www.gowork.pl/oferta/social-media-manager-poznan,4sIuADfNMGWg8Msg7NMySE,poznan?utm_source=Careerjet",
  "job_offer_page" : " <!DOCTYPE html><html lang=\"pl\" prefix=\"og: http://ogp.me/ns# fb: http://ogp.me/ns/fb#\"><head data-loggedin=\"0\"><title>Social Media Manager – Poznań – GoWork.pl</title><meta charset=\"utf-8\" /><meta http-equiv=\"X-UA-Compatible\" content=\"IE=edge\" /><meta name=\"viewport\" content=\"width=device-width, initial-scale=1, shrink-to-fit=no\" /><meta http... </html> {pełna treść oferty} ",
  "acquired_on" : "2018-12-02 02:03:41.113711+00:00",
}
```

careerjet.pl – oferta przetworzona (baza relacyjna)

Oferta

-[RECORD 1]

id | 4306231
created | 2018-12-02 02:15:18.955641+00
modified | 2018-12-02 02:15:18.95565+00
object_id | 5c033fb779f746d56789320c
name | Social Media Manager - Poznań
name_search_vector | 'manager':3 'media':2 'medium':2 'poznać':4 'poznań':4 'social':1
location | Poznań, wielkopolskie
publishing_date | 2018-12-01
sanitized_name | Social Media Manager - Poznań
category | Media - Reklama
acquired_on | 2018-12-02 02:03:41.113711+00
domain | careerjet.pl

Skoring – zgodność ze słownikiem KZiS

[RECORD 1]

id | 105652079
created | 2018-12-02 02:17:09.800641+00
modified | 2018-12-02 02:17:09.800641+00
score | 0.0243170838803053
job_offer_id | 4306231
job_classification_id | 1583
similarity | 0.229885056614876
id | 1583
code | 243108
name | SPECJALISTA DO SPRAW MEDIÓW INTERAKTYWNYCH
name_search_vector | 'interaktywny':5 'media':4 'medium':4 'specjalista':1 'sprawa':3

'sprawić':3

parent_id | 1553
release_id | 1
level | 4
lft | 2033
rght | 2034
tree_id | 2
sanitized_name | specjalista do spraw mediów interaktywnych
search_query | (manager | specjalista) & ((mediów & interaktywnych) | (social & media) | (mediów & społecznościowych)) | (digital & marketing & specialist)

-[RECORD 2]

id | 105648417
created | 2018-12-02 02:16:19.127506+00
modified | 2018-12-02 02:16:19.127506+00
score | 0.00405284715816379
job_offer_id | 4306231
job_classification_id | 211
similarity | 0.0956521704792976
id | 211
code | 121990

name | POZOSTALI KIEROWNICY DO SPRAW OBSŁUGI BIZNESU
 I ZARZĄDZANIA GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANI
 name_search_vector | 'biznes':6 'indziej':9 'kierownica':2 'kierownik':2
 'niesklasyfikowany':10 'obsługa':5 'pozostać':1 'pozostały':1 'sklasyfikować':10 'sprawa':4
 'sprawić':4 'zarządzać':7
 parent_id | 201
 release_id | 1
 level | 4
 lft | 417
 rght | 418
 tree_id | 1
 sanitized_name | pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu zarządzania gdzie
 indziej niesklasyfikowani
 search_query | ((kierownik | manager | leader | menadżer | menedżer) & (zarządzania
 | office | team | zespołu | regionalny | kontraktu)) | (program & (menedżerski | menadżerski)) |
 menadżer | menedżer | manager | lider.

3.1.3. Procedura deduplikacji (unikania tych samych ofert)

Procedura deduplikacji przyjmuje, iż, każda oferta posiada swój unikatowy identyfikator w postaci adresu URL. W bazie znajdują się wyłącznie oferty o unikatowym (niepowtarzającym się) adresie URL, a wszystkie inne są odrzucane. Przykład adresu URL oferty:

<<https://www.pracuj.pl/praca/doradca-klienta-skape-pow-swiebodzinski,oferta,6432963>>.

3.1.4. Procedury kodowania

Kodowanie KZiS

Do kodowania/łączenia ofert z klasyfikacją zawodów i specjalności (KZiS) jest wykorzystywany mechanizm wyszukiwania pełnotekstowego. Celem poprawienia jakości łączy, poza słownikiem opartym na KZiS, został wykorzystany słownik synonimów udostępniony przez GUS:

<stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/pdf/slownik_zawodow_synonimow_2017.xls>, stanowiący rozwinięcie KZiS.

Mechanizm kodowania polegał na:

1. utworzeniu leksemu (<https://pl.wikipedia.org/wiki/Leksem>) dla danego wyrażenia, w tym przypadku nazwy stanowiska zawartej w treści ogłoszenia, np.:
 - nazwa stanowiska: „Social Media Manager – Poznań”,
 - leksem: manager':3 'media':2 'medium':2 'poznać':4 'poznać':4 'social':1;
2. zbudowaniu właściwego kwalifikatora (funkcja mechanizmu wyszukiwania pełnotekstowego) pozwalającego na wyszukiwanie treści spełniających określone kryteria, np.:
 - dla pozycji KZiS 243108 – SPECJALISTA DO SPRAW MEDIÓW INTERAKTYWNYCH będzie to odpowiednio:

(manager | specjalista) & ((mediów & interaktywnych) | (social & media) | (mediów & społecznościowych)) | (digital & marketing & specialist)

należy to czytać jako: znajdź wszelkie oferty, które zawierają w sobie słowa kluczowe: manager lub specjalista bezwzględnie w połączeniu z grupami wyrazów: mediów i interaktywnych lub social i media lub mediów i społecznościowych lub stanowią połączenie wyrazów: digital i marketing i specialist.

Kodowanie przestrzenne

Do kodowania/łączenia informacji w ujęciu przestrzennym została wykorzystana baza TERYT publikowana przez GUS:

<http://eteryt.stat.gov.pl/eTeryt/rejestr_teryt/aktualnosci/aktualnosci.aspx>

Przypisanie terytorialne obejmuje:

- województwo,
- powiat,
- gmina,
- miejscowość.

Kodowanie PKD

Kodowanie PKD wymaga dodatkowej bazy danych/słownika (np. pobranie referencji z nadrzędnego autoryzowanego źródła – GUS, KRS, CEiDG), który będzie zawierał informacje o branży, gdzie działa podmiot będący autorem ogłoszenia. Wybrane serwisy publikujące oferty pracy uwzględniają własną kategoryzację, która jest niepełna i zbudowana w oparciu o indywidualne kryteria serwisu. Kodowanie PKD wymaga dodatkowych prac badawczych, ponieważ informacje uzyskane z ofert nie pozwalają na jednoznaczne zakwalifikowanie do sekcji PKD. Testowano różne rozwiązania tego problemu, które nie przynosiły zadowalających wyników – w rezultacie dla zapewnienia rzetelności omawianych wyników zdecydowano o pominięciu tej zmiennej w dalszych analizach.

Kodowanie kwalifikacji

Kodowanie kwalifikacji wymaga analizy treści oferty oraz budowy słownika opisującego kategorie kwalifikacji. Rozbudowa narzędzia o analizę wymagań kwalifikacyjnych będzie możliwa w kolejnym etapie prac analitycznych, którego zakończenie planowane jest na pierwsze półrocze 2019 r. Docelowo system analiz internetowych ofert pracy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych będzie umożliwiał kategoryzację kwalifikacji zamieszczonych w ofertach zgodnie z klasyfikacją wykorzystywaną w badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Takie rozwiązanie będzie miało pozytywny wpływ na możliwości wykorzystania tych danych do analiz prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia.

3.1.5. Opis zautomatyzowanego (internetowego) narzędzia do kodowania

Podstawą funkcjonowania robota/robaka internetowego jest słownik wiążący tytuły ofert pracy z nazwą zawodu KZiS. Dla usprawnienia budowy wspomnianego słownika został przygotowany interfejs użytkownika, którego składowe stanowią:

- KZiS – moduł służący tworzeniu/aktualizacji kwalifikatorów odpowiedzialnych za łączenie oferty z pozycją KZiS:

Kod	Nazwa KZiS	Kwalifikator
121102	Zastępca kierownika biura rachunkowego	(zastępca z-ca) & kierownika & biura & rachunkowego
121103	Zastępca kierownika działu finansowego	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & finansowego
121201	Zastępca kierownika działu kadr i płac	(zastępca z-ca) & (kierownik manager menedżer manager administrator) & (hr kadr płac)
121202	Zastępca kierownika działu szkoleń	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & szkoleń
121203	Zastępca kierownika działu zarządzania zasobami ludzkimi	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & zarządzania & zasobami & ludzkimi
121204	Zastępca kierownika przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	(zastępca z-ca) & kierownika & przedsiębiorstwa & świadczącego & usługi & zakresu & zarządzania & zasobami & ludzkimi
121302	Zastępca kierownika do spraw strategii i planowania	(zastępca z-ca) & kierownika & do & spraw & strategii & planowania
121901	Zastępca kierownika działu administracyjno - gospodarczego	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & administracyjno & gospodarczego
121902	Zastępca kierownika przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu obsługi biznesu	(zastępca z-ca) & kierownika & przedsiębiorstwa & świadczącego & usługi & zakresu & obsługi & biznesu
121903	Zastępca kierownika przedsiębiorstwa świadczącego usługi osobiste i porządkowe	(zastępca z-ca) & kierownika & przedsiębiorstwa & świadczącego & usługi & osobiste & porządkowe
122101	Zastępca kierownika do spraw marketingu	(zastępca z-ca) & kierownika & do & spraw & marketingu
122102	Zastępca kierownika działu marketingu	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & marketingu
122103	Zastępca kierownika do spraw sprzedaży	(zastępca z-ca) & kierownika & do & spraw & sprzedaży
122104	Zastępca kierownika działu sprzedaży	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & sprzedaży
122105	Zastępca kierownika przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu marketingu i sprzedaży	(zastępca z-ca) & kierownika & przedsiębiorstwa & świadczącego & usługi & zakresu & marketingu & sprzedaży
122106	Zastępca kierownika do spraw marketingu internetowego	(zastępca z-ca) & kierownika & do & spraw & marketingu & internetowego
122107	Zastępca kierownika do spraw marketingu sieciowego (wielopozostawowego)	(zastępca z-ca) & kierownika & do & spraw & marketingu & sieciowego & wielopozostawowego
122201	Zastępca kierownika agencji reklamowej	(zastępca z-ca) & kierownika & agencji & reklamowej
122202	Zastępca kierownika działu reklamy / promocji / public relations	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & reklamy & promocji & public & relations
122301	Zastępca kierownika do spraw rozwoju produktu	(zastępca z-ca) & kierownika & do & spraw & rozwoju & produktu
122302	Zastępca kierownika działu badawczo - rozwojowego	(zastępca z-ca) & kierownika & działu & badawczo & rozwojowego
131101	Zastępca kierownika produkcji w przedsiębiorstwie rolnym	(zastępca z-ca) & kierownika & produkcji & przedsiębiorstwie & rolnym
131102	Zastępca kierownika przedsiębiorstwa usługowego związanego z leśnictwem	(zastępca z-ca) & kierownika & przedsiębiorstwa & usługowego & związanego & z leśnictwem
131103	Zastępca kierownika w gospodarce leśnej	(zastępca z-ca) & kierownika & gospodarce & leśnej
131104	Zastępca kierownika produkcji w przedsiębiorstwie ogrodnictwa	(zastępca z-ca) & kierownika & produkcji & przedsiębiorstwie & ogrodnictwa
131105	Zastępca kierownika produkcji w przedsiębiorstwie hodowlanym	(zastępca z-ca) & kierownika & produkcji & przedsiębiorstwie & hodowlanym
131201	Zastępca kierownika produkcji w zakładach akwakultury	(zastępca z-ca) & kierownika & produkcji & zakładach & akwakultury
131202	Zastępca kierownika w przedsiębiorstwie upraw wodnych	(zastępca z-ca) & kierownika & w przedsiębiorstwie & upraw & wodnych
132102	Zastępca kierownika przedsiębiorstwa w rybołówstwie	(zastępca z-ca) & kierownika & przedsiębiorstwa & w rybołówstwie
132103	Zastępca kierownika do spraw kontroli jakości	(zastępca z-ca) & (junior) & (kierownik manager) & (jakości quality)
133103	Zastępca kierownika montażu i remontu	(zastępca z-ca) & (junior) & (kierownik manager) & (jakości quality)

- PKD – moduł służący tworzeniu/aktualizacji kwalifikatorów odpowiedzialnych za łączenie oferty z pozycją PKD (w oparciu o klasyfikację, jaką przygotował właściciel serwisu z ogłoszeniami) – w fazie testów i rozwoju.

Klasa	Symbol	Nazwa
1	A	ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO
2	01	UPRAWY ROLNE, CHÓW I HODOWLA ZWIERZĄT, ŁOWIECTWO, WŁĄCZAJĄC DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWĄ
3	02	LEŚNICTWO I POZYSKIWANIE DREWNA
4	03	RYBACTWO
5	04	GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE
6	05	WYDOBYWANIE WĘGLA KAMIENNEGO I WĘGLA BRUNATNEGO (LIGNITU)
7	06	GÓRNICTWO ROPY NAFTOWEJ I GAZU ZIEMNEGO
8	07	GÓRNICTWO RUD METALI
9	08	POZOSTAŁE GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE
10	09	DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA WSPOMAGAJĄCA GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE
11	C	PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE
12	10	PRODUKCJA ARTYKUŁÓW SPOŻYWCZYCH
13	11	PRODUKCJA NAPOJÓW
14	12	PRODUKCJA WYROBÓW TYTONIOWYCH
15	13	PRODUKCJA WYROBÓW TEKSTYLNICH

- Kompetencje – moduł służący do tworzenia słownika fraz, pod których kątem ma zostać przeanalizowana treść oferty – w fazie testów i rozwoju.

Kompetencje	
Lp.	Nazwa
1	Uczenie się nowych rzeczy
2	Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem
3	Obsługa specjalistycznych programów komputerowych
4	Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych
5	Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych
6	Wykonywanie prostych rachunków
7	Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych
8	Zdolności artystyczne
9	Sprawność fizyczna
10	Radzenie sobie w sytuacjach stresujących
11	Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań
12	Pomyślność, kreatywność
13	Zarządzanie czasem i terminowość
14	Samodzielna organizacja pracy
15	Praca w grupie
16	Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi
17	Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli
18	Współpraca z osobami różnych narodowości
19	Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji
20	Koordynowanie pracy innych osób
21	Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi

- Oferty:
 - Oferty pracy – zawiera informacje na temat zarówno wszystkich zebranych ofert, jak i ich powiązania z KZiS:

KZS PKD Kompetencje Oferta

Wyloguj

Oferty pracy (2860963)

Kod 6 KZS

Status

Wszystkie

Źródło

Q

lekarz

Sposób wyszukiwania

Pełnotekstowe

Szukaj

Wyczyść

Pozyskano	Źródło	Nazwa	Miejsce
2018-12-02	gazetapraca.pl	Lekarz 0,0607927106320858 1,0 - LEKARZ (221101) ▼	Szczecin, zachodniopomorskie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	HOLDENT Warszawa Białoleka - praca dla lekarza dentysty 0,0607927106320858 0,115384615957737 - LEKARZ (221101) ▼ 0,0405284725129604 0,2000000002980232 - LEKARZ DENTYSTA (226101) ▼	Warszawa, mazowieckie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	Lekarz dermatolog Nowy oddział Targówek 0,0607927106320858 0,2750000005960464 - Dermatolog (221216) ▼ 0,0607927106320858 0,174999997019506 - LEKARZ (221101) ▼	Warszawa, mazowieckie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	Lekarz pediatra Nowy oddział Targówek 0,0607927106320858 0,236842110753059 - Pediatra (221254) ▼ 0,0607927106320858 0,184210523962975 - LEKARZ (221101) ▼	Warszawa, mazowieckie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	Lekarz ginekolog Nowy oddział Targówek 0,0607927106320858 0,179487183690071 - LEKARZ (221101) ▼ 0,0202643962564802 0,188679248094559 - LEKARZ - SPECJALISTA POŁOŻNICTWA I GINEKOLOGII (221259) ▼	Warszawa, mazowieckie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	Lekarz pediatra / lekarz medycyny rodzinnej 0,184362336993217 0,410256415605545 - Lekarz rodzinny (221236) ▼ 0,0759908854961395 0,2000000002980232 - LEKARZ (221101) ▼ 0,0607927106320858 0,2537143871618271 - Pediatra (221254) ▼	Łódź, łódzkie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	Lekarz medycyny pracy Nowy oddział Targówek 0,26832976937294 0,5 - LEKARZ - SPECJALISTA MEDYCYNY PRACY (221234) ▼ 0,0607927106320858 0,159309906381607 - LEKARZ (221101) ▼	Warszawa, mazowieckie, Polska
2018-12-02	careerjet.pl	Lekarz internista Nowy oddział Targówek 0,0607927106320858 0,2750000005960464 - Internista (221214) ▼ 0,0607927106320858 0,174999997019506 - LEKARZ (221101) ▼	Warszawa, mazowieckie, Polska

• Oferty pracy bez KZiS stanowi uproszczony widok ofert, które nie zostały powiązane z KZiS:

KZiS PKD Kompetencje Oferty		Wyloguj
Oferty pracy (2860963)		
Nazwa	SV	
Shipping Specialist	'shipping':1 'specialist':2	
pt es ga fr Language Specialist with Portuguese, Spanish, English or French Poznań	'english':6 'french':8 'language':1 'or':7 'portuguese':4 'poznań':9 'spanish':5 'specialist':2 'with':3	
fr it es Administrative Support Poznań French/Italian/Spanish	'administrative':1 'french':4 'italian':5 'poznań':3 'spanish':6 'support':2	
# 098741	'098741':1	
it de Administrative Assistant with fluent Italian or German Kraków	'administrative':1 'assistant':2 'fluent':4 'german':7 'italian':5 'kraków':8 'or':6 'with':3	
nl ga Administrator korespondencji mailowej – j. niderlandzki Warszawa	'administrator':1 'j. niderlandzki':4 'korespondencja':2 'mailowy':3 'warszawa':5	
de ga Administrator zamówień w języku niemieckim Kraków	'administrator':1 'język':4 'kraków':6 'niemiecki':5 'zamówienie':2 'zamówić':2	
– badanie rynku produktów ogrodniczych i sanitarnych	'badan':1 'badanie':1 'badac':1 'ogrodniczy':4 'produkt':3 'rynku':2 'sanitarny':6	
ok ga Client Support Specialist with Danish Warsaw	'client':1 'danish':5 'specialist':3 'support':2 'warsaw':6 'with':4	
it ga Doradca administracyjny z językiem włoskim Kraków	'administracyjny':2 'doradca':1 'język':4 'kraków':6 'włoski':5	
nl ga Dutch Language Expert Warszawa	'dutch':1 'expert':3 'language':2 'warszawa':4	
de ga Helpdesk Specialist with German Warszawa	'german':4 'helpdesk':1 'specialist':2 'warszawa':5 'with':3	
z. n. Invoicing Specialist with Hebrew or Dutch Warszawa	'dutch':6 'hebrew':4 'invoicing':1 'or':5 'specialist':2 'warszawa':7 'with':3	
fr ga Konsultant ds. Procesowania Zamówień z j. francuskim Warszawa	'francuski':8 'j':7 'konsultant':1 'procesować':4 'sprawa':3 'sprawić':3 'warszawa':9 'zamówienie':5 'zamówić':5	
z. ga Language Consultant z j. hebrajskim Warszawa	'consultant':2 'j. hebrajskim':4 'language':1 'warszawa':5	
nl ga Language Specialist with Dutch Warsaw	'dutch':4 'language':1 'specialist':2 'warsaw':5 'with':3	
de ga Młodszy Specjalista ds. administracyjnych z j. niemieckim – praca zdalna – Warszawa	'administracyjny':5 'j':7 'młodszy':1 'niemiecki':8 'praca':9 'specjalista':2 'sprawa':4 'sprawić':4 'warszawa':11 'zdalny':10	
it ga Obsługa Klienta biznesowego (j. włoski) bez doświadczenia Kraków	'beza':6 'biznesowy':3 'doświadczenie':7 'doświadczyć':7 'j':4 'klient':2 'kraków':8 'obsługa':1 'włosek':5 'włoski':5	
de ga Pracownik biurowy z komunikatywnym niemieckim Warszawa	'biurowy':2 'komunikatywny':4 'niemiecki':5 'pracownik':1 'warszawa':6	
nl ga Pracownik Biurowy z niderlandzkim Warszawa	'biurowy':2 'niderlandzki':4 'pracownik':1 'warszawa':5	
de ga Sales Agent with German Warszawa	'agent':2 'german':4 'sales':1 'warszawa':5 'with':3	
tr ga Senior Procurement Specialist with Turkish Łódź	'procurement':2 'senior':1 'specialist':3 'turkish':5 'with':4 'łódź':6	

System umożliwia generowanie raportów w formacie CSV oraz XLS, zawierających następujące pola bazy danych:

- czas: odnoszący się do daty ściągnięcia ogłoszenia (miesiąc, kwartał, rok),
- źródło oferty pracy,
- miejsce pracy,
- województwo,
- zagranica,
- PKD_sekcje (w fazie opracowania),
- PKD_działy (w fazie opracowania),
- KZiS_4,
- nazwa grupy zawodowej na poziomie czterocyfrowym,
- KZiS_6,
- nazwa zawodu na poziomie sześciocyfrowym,
- stanowisko (oryginalna nazwa zawodu),
- duplikat (0/1).

3.1.6. Metody analizy danych

Na obecnym etapie wykorzystano następujące metody analizy danych: statystyki opisowe, analizy struktury, tabele rozkładu jednej zmiennej, tabele krzyżowe dwóch (wielu) zmiennych, ilorazy lokalizacyjne, analiza dynamiki, modele trendu, projekcje. Wraz ze

wzrostem liczby obserwacji w czasie w pogłębionych analizach będzie możliwość zastosowania innych metod analitycznych (np. metody prognostyczne).

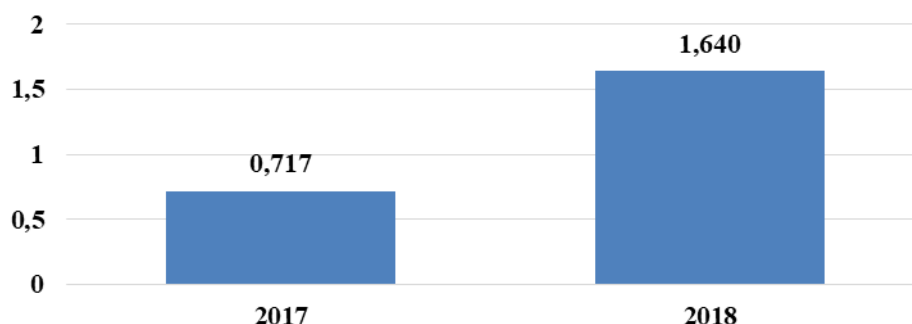
Poprawa jakości kodowania jest procesem ciągłym oraz przyjmuje, że operator w oparciu o swoje doświadczenie i wiedzę ekspercką buduje słownik (kwalifikatory), w oparciu o który system łączy oferty z KZiS (także PKD, kodami kwalifikacji). Operator dynamicznie weryfikuje jego (słownika) jakość i adekwatnie do rezultatów podejmuje działania mające na celu poprawę jakości przypisania.

Prowadzone są również prace nad rozwiązaniem, które będzie umożliwiało generowanie zestawień automatycznie i *on-line* z zaawansowaną wizualizacją wyników.

3.2. Analiza ofert internetowych w przekroju kwartałów

W wyniku przeprowadzonych obserwacji w latach 2017–2018 udało się zgromadzić informacje o 2 357 255 ofertach, które pozyskano z kilku źródeł, o czym wspomniano w metodologii badania. W roku 2017 zebrano około 717 tys. ofert, a rok później już ponad 1640 tys. Ofert (wykres 1).

Wykres 1. Liczba ofert pracy w latach 2017–2018 (w mln)



Źródło: opracowanie własne.

Zauważamy, że rozkład ofert w przekroju kwartałów jest zróżnicowany, może to dowodzić o sezonowości niektórych prac i związanym z tym zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników.

Tabela 1. Oferty pracy w latach 2017–2018 według kwartałów

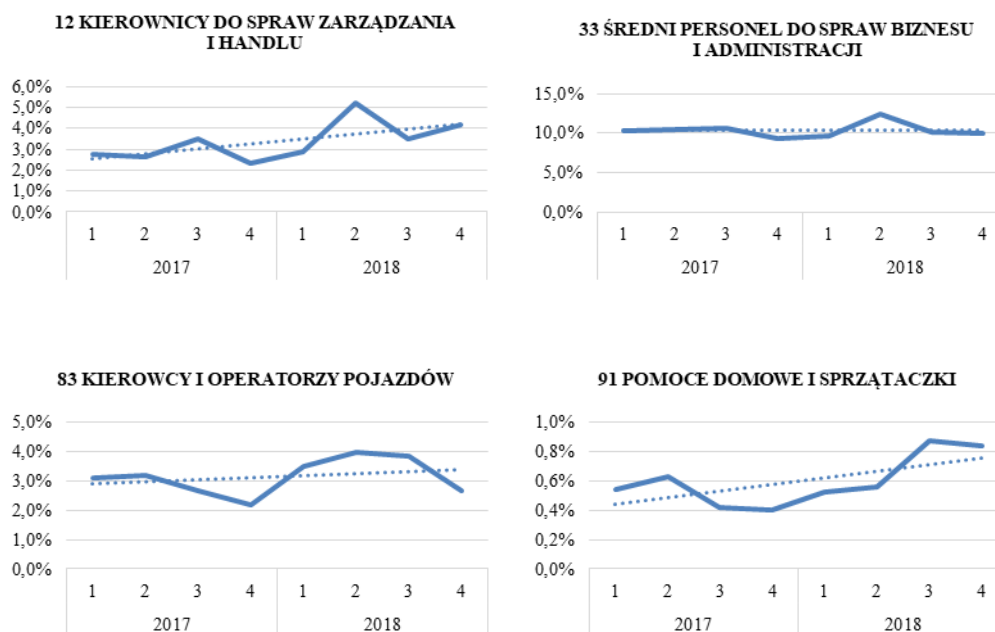
Rok	Kwartał				Ogółem
	I	II	III	IV	
	W liczbach bezwzględnych				
2017	131 261	354 901	132 715	98 110	716 987
2018	244 320	428 157	700 195	267 596	1 640 268
Struktura (w %)					
2017	18,3	49,5	18,5	13,7	100,0
2018	14,9	26,1	42,7	16,3	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Sezonowość jest bardziej widoczna w 2018 r. (tabela 1). Zgromadzone dane wskazują, że w miesiącach letnich, czyli w drugim i trzecim kwartale, widoczny był wzrost w liczbach bezwzględnych i wskaźnikach struktury. W 2018 r. w drugim kwartale liczba internetowych ofert pracy była większa o 75% w porównaniu do pierwszego kwartału, a w trzecim kwartale zwiększyła się o 63,5% – do drugiego kwartału. Wzrost odnotowano też we wskaźnikach struktury i tak oferty z drugiego kwartału stanowiły 26,1% ogółu ofert internetowych z 2018 r. Natomiast w trzecim kwartale ich udział zwiększył się do 42,7% – wzrost wyniósł ponad 16 p.p. Zwiększone zapotrzebowanie w II i III kwartale 2018 r. odnotowano w następujących dużych grupach zawodów, czyli: kierownicy do spraw zarządzania i handlu

(12); średni personel do spraw biznesu i administracji (33); kierowcy i operatorzy pojazdów (83); pomoce domowe i sprzątaczk (91) (wykres 2). Obserwacje pod kątem sezonowości powinny być prowadzone w kolejnych latach (więcej obserwacji kwartalnych), co pozwoli na stwierdzenie występowania tego zjawiska w zasobie ofert internetowych bądź nie.

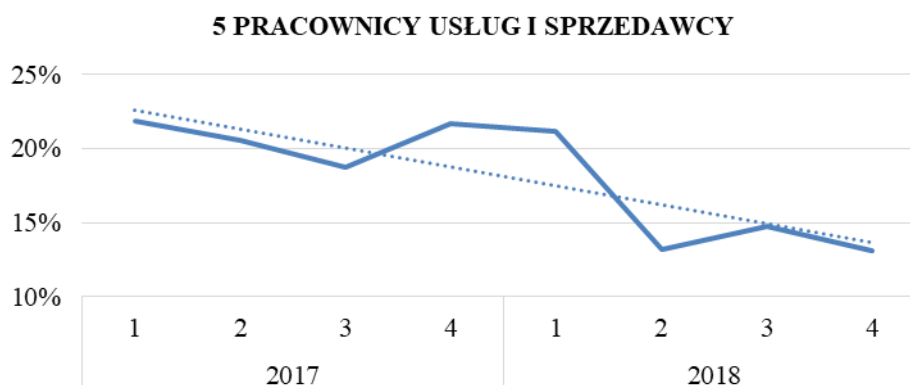
Wykres 2. Udział internetowych ofert pracy w przekroju dużych grup zawodów według kwartałów w latach 2017–2018



Źródło: opracowanie własne.

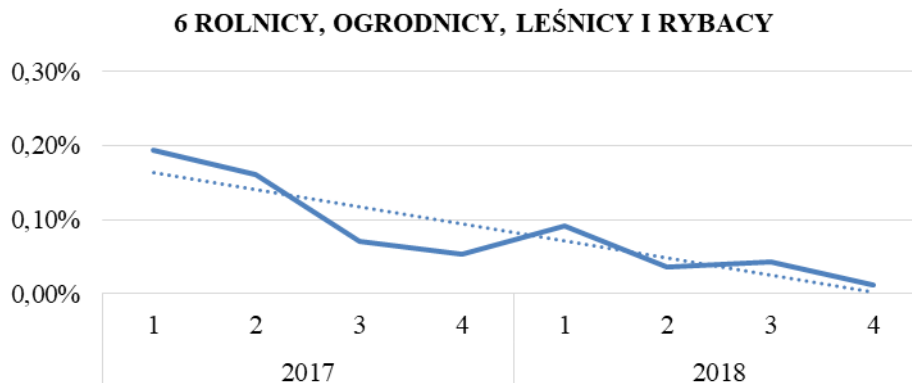
Analiza ofert internetowych według grup zawodów pozwala wskazać zawody, na które **systematycznie zmniejszało się zapotrzebowanie** w analizowanych kwartałach. W przypadku wielkich grup zawodów zjawisko to było widoczne w grupie 5, czyli **pracownicy usług i sprzedawcy**, oraz w grupie 6, czyli **rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy** (wykres 3 i 4).

Wykres 3. Tendencja zmian udziału ofert internetowych dla 5 wielkiej grupy zawodów: pracownicy usług i sprzedawcy



Źródło: opracowanie własne.

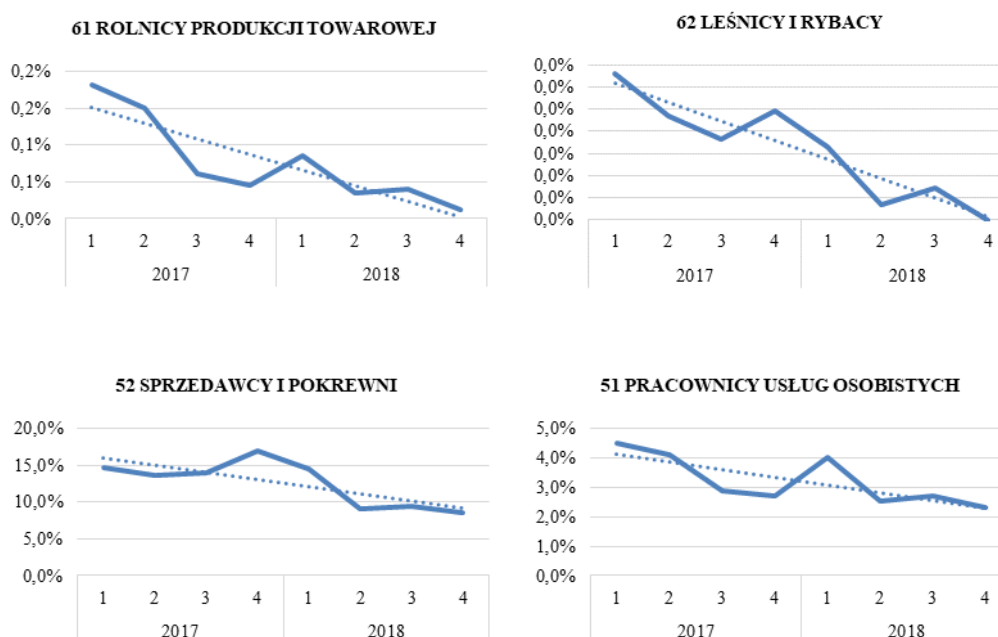
Wykres 4. Tendencja zmian udziału ofert internetowych dla 6 wielkiej grupy zawodów: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy



Źródło: opracowanie własne.

Przechodząc do analizy dużych grup zawodów, zauważamy, że **tendencja malejąca** miała miejsce w takich grupach zawodów, jak: **rolnicy produkcji towarowej, leśnicy i rybacy, sprzedawcy i pokrewni, pracownicy usług osobistych**. Zmiany dla tych zawodów ilustruje wykres 5.

Wykres 5. Tendencja zmian udziału ofert internetowych dla wybranych dużych grup zawodów

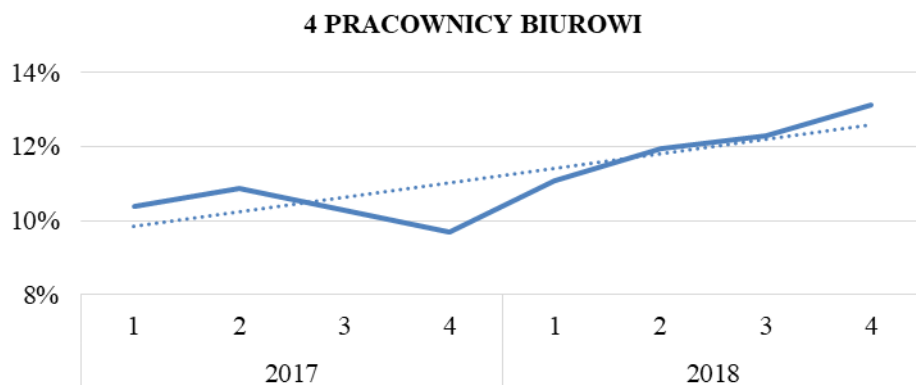


Źródło: opracowanie własne.

W żadnej z wymienionych wyżej grup zawodów spadek zapotrzebowania na pracowników nie miał charakteru ciągłego. Zmniejszenie wskaźników struktury na ogół sukcesywnie pojawiało się w trzech pierwszych kwartałach 2017 r., po czym odnotowano wzrost, a następnie ponowne ich zmniejszenie.

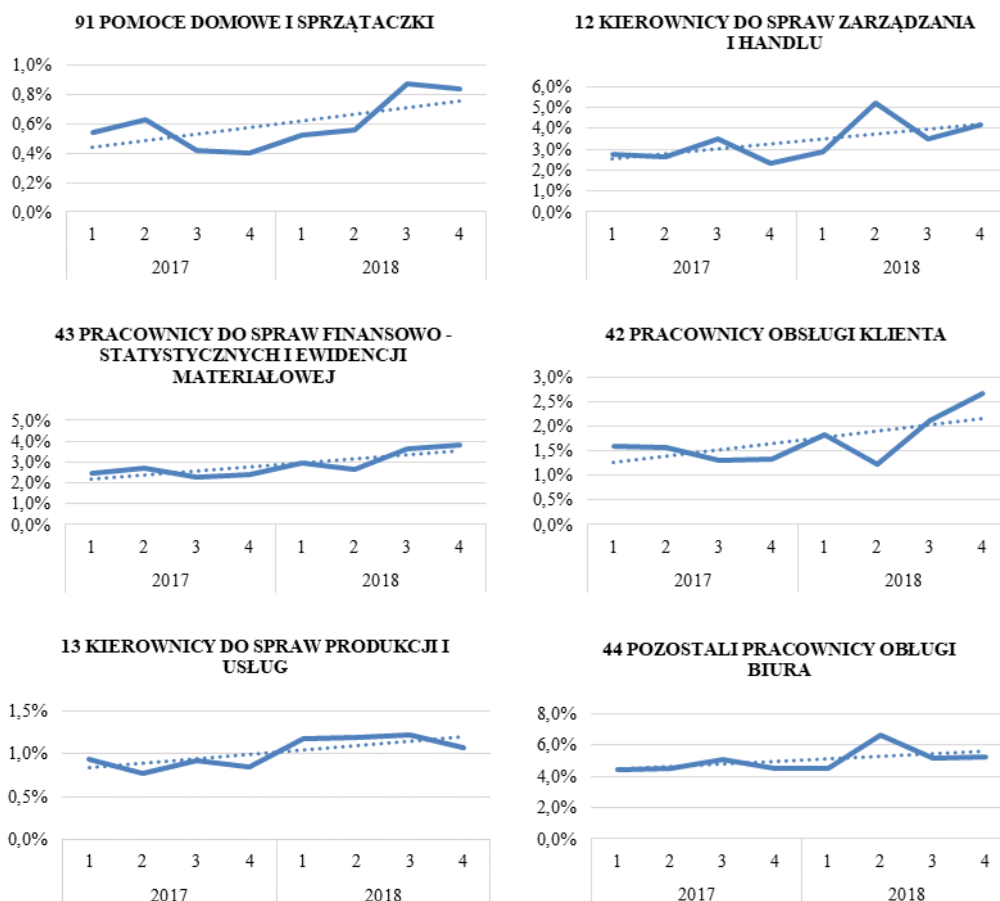
Natomiast **trend wzrostu zapotrzebowania** obserwowano przede wszystkim w 2018 r. i dotyczył on wielkiej grupy zawodów, czyli pracowników biurowych (wykres 6).

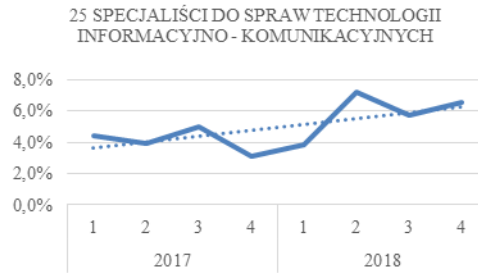
Wykres 6. Tendencja zmian udziału ofert internetowych dla 4 wielkiej grupy zawodów: pracownicy biurowi



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 7. Tendencja zmian udziału ofert internetowych dla wybranych dużych grup zawodów





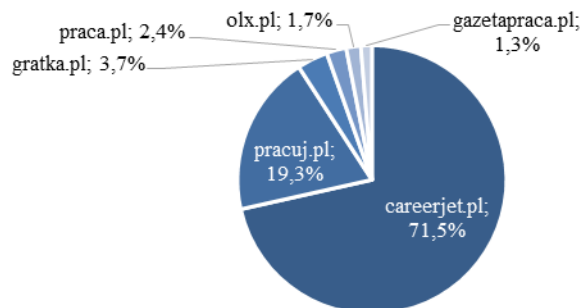
Źródło: opracowanie własne.

W przypadku dużych grup zawodów utrzymujący się trend wzrostu popytu dotyczył: kierowników ds. zarządzania i handlu, kierowników ds. produkcji i usług, pracowników obsługi klienta, pracowników ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej, pomocy domowych, pracowników obsługi klienta, specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (wykres 7).

3.3. Internetowe oferty pracy według źródła

Jak już wspomniano, oferty internetowe pochodziły z kilku źródeł internetowych. Najwięcej z nich, bo ponad 71%, było umieszczanych na **careerjet.pl** (wykres 8).

Wykres 8. Struktura ofert internetowych według ich źródła



Źródło: opracowanie własne.

Jest to wyszukiwarka pracy, skierowana do osób szukających zatrudnienia. Umożliwia ona bezpośredni dostęp do szerokiej gamy ogłoszeń pochodzących z różnorodnych źródeł, czyli stron portali pracy, firm, agencji rekrutujących itp. Obszerna baza danych Careerjet.pl zawiera mnóstwo linków do ofert pracy, dostępnych w Internecie, opublikowanych na portalach pracy oraz stronach firm, agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy. Dzięki prostemu interfejsowi użytkownik może szybko przeszukiwać bazę, eliminując konieczność przechodzenia do każdego portalu indywidualnie. Użytkownicy zostają przekierowywani na strony, z których pochodzą oferty źródłowe. W ten sposób Careerjet.pl skutecznie wpływa na zwiększenie natężenia ruchu na stronach, a zarazem ułatwia kandydatom sprawne i łatwe dotarcie do ogłoszeń pracodawców. Międzynarodowa wyszukiwarka Careerjet.pl zawiera oferty pracy z ponad 90 krajów. Jej interfejsy zostały przetłumaczone na 28 języków.

Careerjet.pl używa zaawansowanej technologii, korzystając z modułów programowych, które skanują i identyfikują oferty pracy w Internecie. Oferty są pobierane zarówno ze stron z kilkoma ofertami pracy, jak i ze stron portali pracy, czy agencji rekrutacyjnych, które publikują wiele ofert. Strony z potencjalnymi ofertami są następnie regularnie skanowane, a aktualne oferty pracy są dodawane do indeksu ogłoszeń Careerjet.pl.

Kolejnym źródłem informacji o zgromadzonych ofertach jest **portal pracuj. pl**. W naszej bazie ponad 19% ofert pochodziło z tego portalu. Grupa Pracuj jest spółką tworzącą i prowadzącą znane w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej serwisy rekrutacyjne oraz serwis edukacyjny. Grupa Pracuj jest także organizatorem wirtualnych targów pracy, które odbywają się cyklicznie od 2002 r. na stronie <www.targi.pracuj.pl>. i które cieszą się dużym zainteresowaniem wśród osób młodych. Portal codziennie dostarcza kandydatom aktualne oferty pracy zarówno z Polski, jak i z zagranicy. Portal ten zawiera wyszukiwarkę ogłoszeń, jak również obszerną bazę artykułów oraz liczne narzędzia. Na stronach opisywanego portalu można korzystać z testów predyspozycji zawodowych, symulatora rozmowy kwalifikacyjnej czy kalkulatora wynagrodzeń. Znajdziemy tam także artykuły poradnikowe, testy umiejętności zawodowych i interpersonalnych, prezentacje pracodawców i ich programów praktyk oraz sekcje branżowe, które zawierają szczegółowe informacje na temat pracy i zarobków w danej branży zawodowej (www.grupapracuj.pl/profil.php).

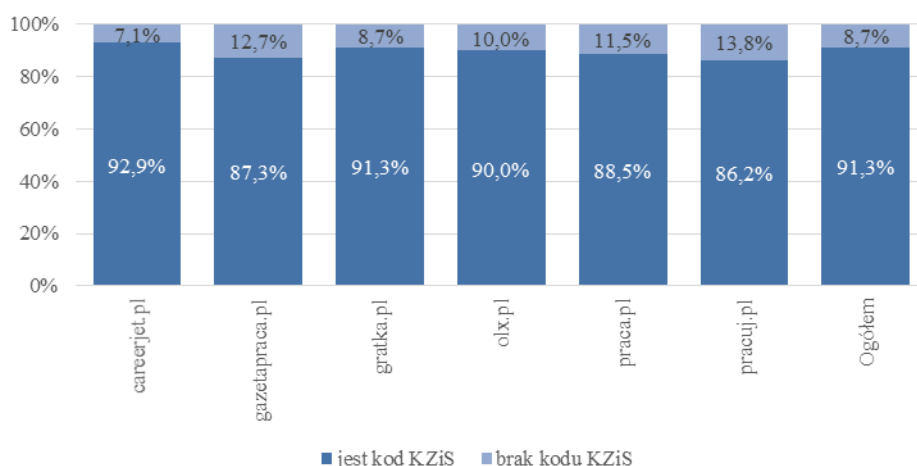
W zgromadzonej w ramach naszych badań bazie danych blisko 4% ofert pochodziło z portalu **praca.gratka.pl**, na którym najczęściej są umieszczane niewielkiej objętości ogłoszenia w formie ofert pracy, co przekłada się na zawartość informacji o nich. Należy jednak zauważyć, iż pojawia się na nim duża liczba ogłoszeń, co może wynikać z różnorodnych trybów umieszczania i promowania ofert pracy, związanych też z różną stawką opłat za publikację ogłoszenia. W grupie tej znajdują się ogłoszenia większych ofertodawców – bezpośrednio samych pracodawców (dużych znanych firm) lub dużych pośredników, poszukujących pilnie pracowników dla swoich klientów.

Natomiast 2,4% zgromadzonych ofert pochodziło z portalu **praca.pl**. Jest to jeden z największych portali o pracy funkcjonujących w Polsce. Od 2004 r. wspomaga firmy w rekrutacji przez Internet, umożliwiając im szybkie dotarcie do szerokiego grona wykwalifikowanych kandydatów. Miesięcznie pojawia się w nim około 30 tys. ofert pracy. Ponadto dostarcza on wsparcia eksperckiego w procesie efektywnego poszukiwania pracy i planowania kariery zawodowej. W latach 2015–2016 dwukrotnie organizował targi pracy, w których uczestniczyło ponad 170 firm.

Portal www.gazetapraca.pl był kolejnym źródłem informacji dla naszych badań, z którego pozyskano 1,3% ofert internetowych. Korzysta z niego miesięcznie ponad 1,7 mln użytkowników. Codziennie mają oni dostęp do tysięcy aktualnych ogłoszeń rekrutacyjnych. Oprócz ogłoszeń w serwisie znajdują się także porady na tematy rozwijania kariery zawodowej, forum, część społecznościowa i informacje o rynku pracy. Wszystkie ogłoszenia w portalu są płatne, a ceny zależą od wielkości ogłoszenia, szaty graficznej, ilości danych, poziomu szczegółowości, lokalizacji docelowej oraz czasu emisji.

Następnym źródłem, z którego czerpano informacje o ofertach, był serwis ogłoszeń **OLX.pl**. Dostarczył on 1,7% informacji o internetowych ofertach. Należy podkreślić jego popularność, która w ostatnim okresie sukcesywnie się zwiększa.

Wykres 9. Odsetek ofert internetowych posiadających kody zawodu według ich źródła

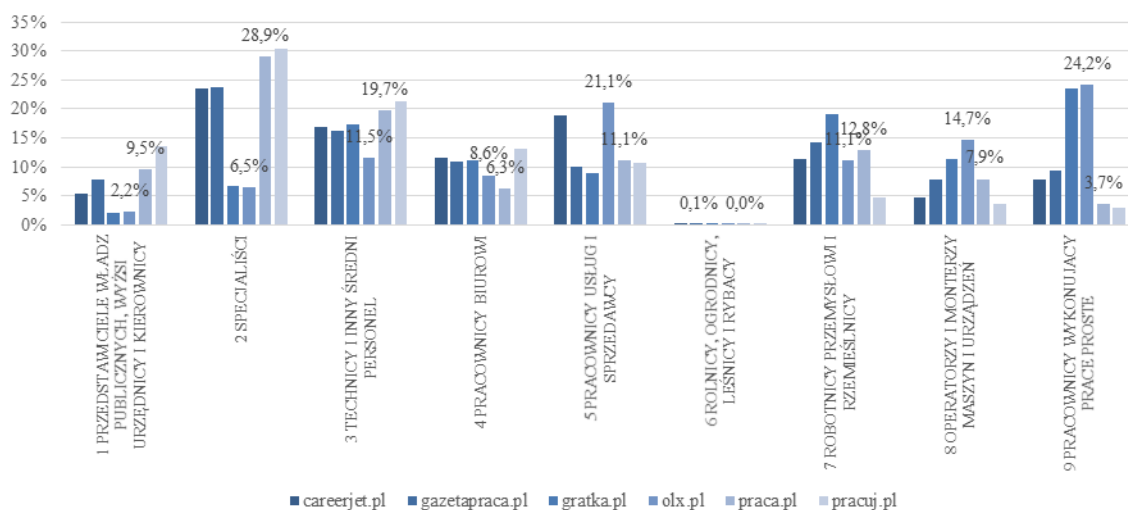


Źródło: opracowanie własne.

Wymienione źródła dostarczały w różnym stopniu informacji o ofertach pracy, a ich jakość była dość zróżnicowana. Należy w tym miejscu podkreślić, iż nie zawsze pozwalały one na zidentyfikowanie zawodu, którego oferta dotyczyła. Sytuacje takie najczęściej wystąpiły na portalu pracuj.pl. Ponad 13% ofert tam występujących było pozbawionych możliwości ustalenia kodu zawodu, co uniemożliwiało identyfikację oferty w przekroju grupy zawodu, którą ona reprezentowała (wykres 9). Najmniej tego typu sytuacji odnotowano na portalu careerjet.pl (7,1%).

Analiza ofert internetowych pochodzących z wymienionych wyżej źródeł pozwala zauważyć, iż niektóre portale specjalizują się w umieszczaniu ofert dla określonych grup zawodów.

Wykres 10. Struktura ofert pracy według wielkich grup zawodów i ich źródła

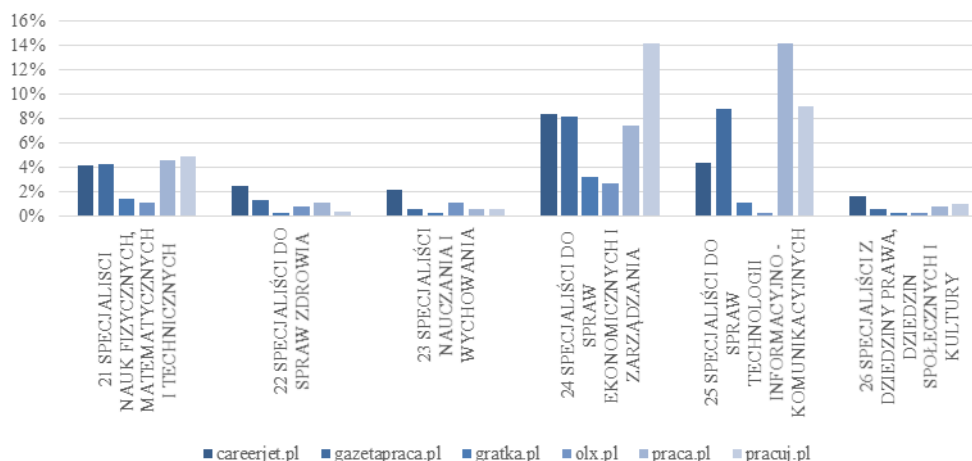


Źródło: opracowanie własne.

W przypadku wielkich grup zawodów zjawisko to dotyczyło grupy specjalistów. Oferty dla nich największe udziały stanowiły w zasobie dostępnym na portalu pracuj.pl. (30,3%) i praca.pl (28,9%) (wykres 10). Zjawisko to dobrze obrazują dane zawarte na wykresie 11.

I tak portal praca.pl wyróżnia się na tle innych źródeł w propozycjach zatrudnienia dla specjalistów technologii informacyjno-komunikacyjnych (14,3%) a portal pracuj.pl – dla specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (14,2%).

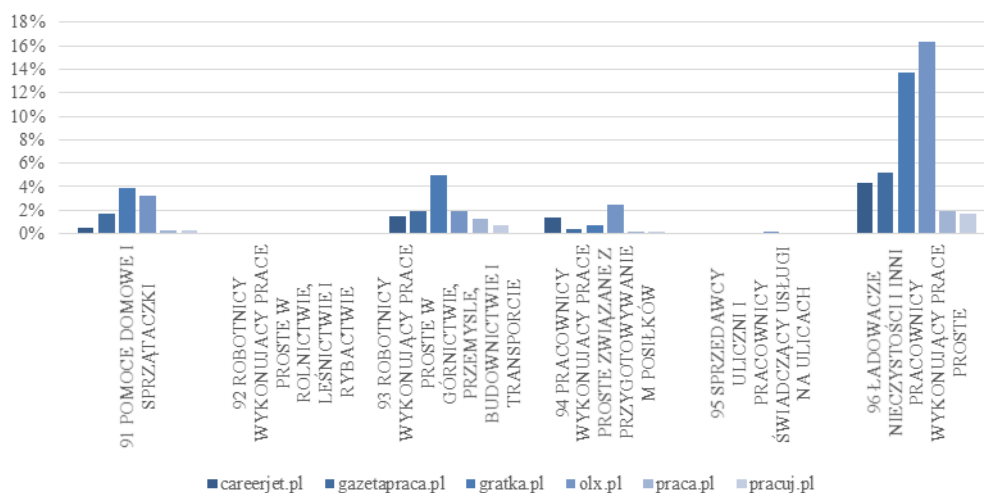
Wykres 11. Struktura ofert pracy dla specjalistów według wybranych dużych grup zawodów i źródła oferty



Źródło: opracowanie własne.

Wymienione portale kierują w największym stopniu oferty nie tylko dla specjalistów, ale także dla menedżerów – odsetek ich wyniósł odpowiednio 13,4% i 9,5%. Prawie 1/4 ofert pracy dostępnych na portalu careerjet.pl i gazetapraca.pl była adresowana również do specjalistów i oni na tych portalach dominowali. W tym przypadku również najczęściej pojawiały się oferty pracy dla takich dużych grup zawodów, jak: specjaliści technologii informacyjno-komunikacyjnych (8,8% gazeta praca) i specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (8,5% – careerjet).

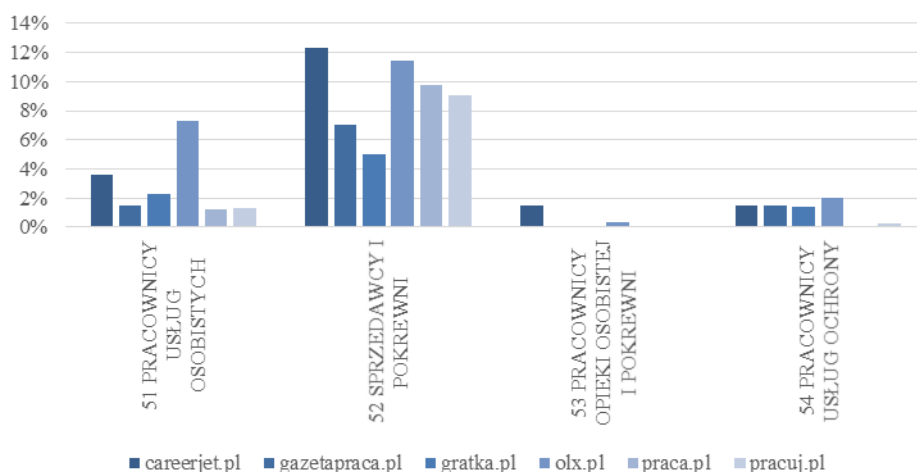
Wykres 12. Struktura ofert pracy dla pracowników wykonujących prace proste według wybranych dużych grup zawodów i źródła oferty



Źródło: opracowanie własne.

Oferty umieszczane na portalu gratka.pl i olx.pl były przede wszystkim skierowane do osób o niższym potencjale kwalifikacyjnym. Zebrane dane wskazują, że specjalizują się one w werbowaniu pracowników wykonujących prace proste. Udział takich propozycji pracy na portalu gratka.pl wyniósł 23,4%, a na olx.pl jeszcze więcej, bo 24,2%. Analiza dużych grup zawodów pozwala wskazać na znaczne udziały w zasobie ofert tych portali propozycji pracy dla ładowaczy nieczystości i innych wykonujących prace proste, wynosiły one dla olx.pl – 16,3%, a dla gratka.pl – 13,7% (wykres 12).

Wykres 13. Struktura ofert pracy dla pracowników usług i sprzedawców według dużych grup zawodów i źródła oferty

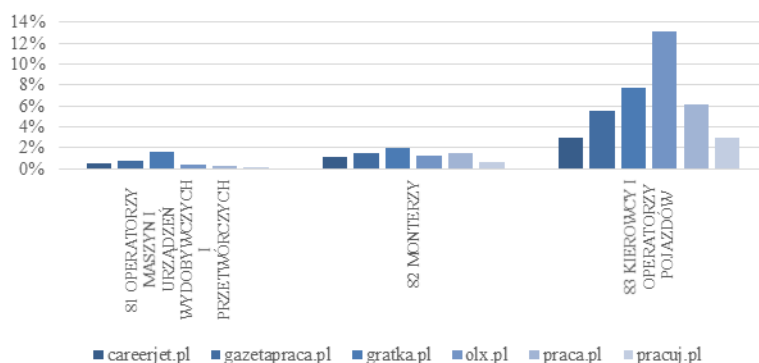


Źródło: opracowanie własne.

Nieco mniejsze udziały na portalu gratka.pl stanowiły oferty pracy adresowane do robotników przemysłowych i rzemieślników (19%) oraz do techników i innego średniego personelu (17,3%).

W przypadku zaś portalu OLX.pl należy wskazać duże udziały ofert pracy dla pracowników usług i sprzedawców (21,1%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (14,7%).

Wykres 14. Struktura ofert pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń według dużych grup zawodów i źródła oferty



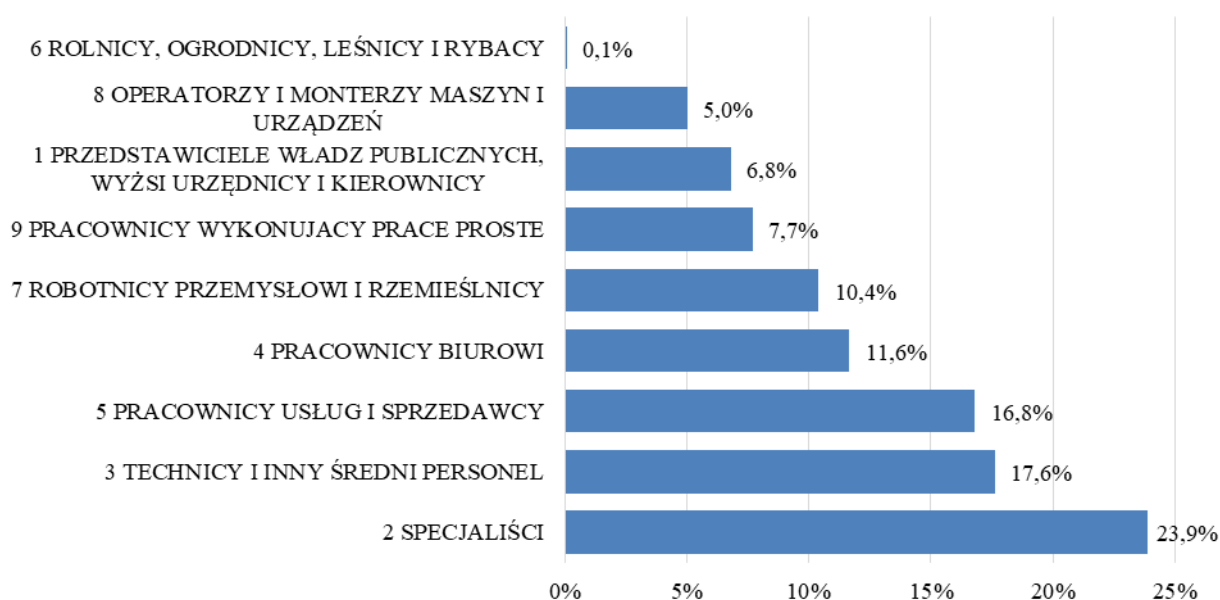
Źródło: opracowanie własne.

Sporadycznie na analizowanych portalach występowały oferty pracy dla rolników, leśników. W śladowych ilościach były one dostępne na portalu olx.pl, gratka.pl i careerjet.pl – stanowiły one 0,1%.

3.4. Internetowe oferty pracy według zawodów

W tej części raportu wskażemy, jaka jest struktura ofert internetowych w przekroju różnych grup zawodów. Z przeprowadzonych analiz wynika, że najczęściej ich dotyczyła drugiej wielkiej grupy zawodów, czyli **specjalistów**. Udział ich w zasobie ogółem ofert internetowych wyniósł 23,9%. Należy podkreślić, iż w grupie tej znajdują się zawody wymagające wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych.

Wykres 15. Struktura ofert internetowych według dużych grup zawodów w latach 2017–2018



Źródło: opracowanie własne.

Na drugim miejscu plasowała się trzecia wielka grupa zawodów, czyli **technicy i inny średni personel**. Wskaźnik struktury dla tej grupy zawodów wyniósł 17,6% (wykres 15). Oferty w tym wypadku były przeznaczone dla osób posiadających wiedzę, umiejętności i doświadczenie niezbędne do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych, społecznych, medycznych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, a także regulacji rządowych i przepisów handlowych. W zakres ich obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami. Nieco mniejszy udział w wynikach naszych obserwacji miały oferty pracy, adresowane do pracowników reprezentujących piątą wielką grupę zawodów, czyli **pracowników usług i sprzedawców**. Udział ich w ogólnym zapotrzebowaniu wyniósł 16,8%. Od kandydatów z tej grupy zawodów wymaga się wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych

związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą, a także usług sprzedaży i demonstracji towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych. Na piątym miejscu uplasowały się oferty przeznaczone dla **pracowników biurowych** (czwarta wielka grupa zawodów) (11,6%). Zgodnie z opisami zawodów znajdujących się w KZiS od reprezentantów tej grupy oczekuje się wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnego do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu. Na zbliżonym poziomie kształtował się wskaźnik struktury dla grupy zawodu **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** (10,4%). Wskazana grupa obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców; wytwarzania i naprawy towarów; budowy, konserwacji i naprawy budynków, dróg i mostów; konstrukcji maszyn. Prace są zazwyczaj wykonywane ręcznie lub przy pomocy narzędzi manualnych oraz innych narzędzi wykorzystywanych w celu zmniejszenia wysiłku fizycznego, wymaganego do realizacji poszczególnych zadań oraz podwyższenia jakości produktów.

Najmniej zgłoszonych ofert internetowych dotyczyło szóstej wielkiej grupy zawodów reprezentowanej przez **rolników, ogrodników, leśników i rybaków**. Oferty te stanowiły tylko 0,5% analizowanego zasobu. Oznacza to, że w kraju jest niewielkie zapotrzebowanie na pracowników posiadających wiedzę, umiejętności i doświadczenia, niezbędne do uprawy i zbioru ziemiopłodów, w tym zdrowej żywności; zbierania owoców lub roślin dziko rosnących; uprawy i eksploatacji lasów; chowu i hodowli zwierząt, ptactwa, połówów lub hodowli ryb. Również małe – w porównaniu do wcześniej analizowanych wielkich grup – zapotrzebowanie odnotowano na zawody dla **operatorów i monterów maszyn i urządzeń** (5,0%), **przedstawicieli władz publicznych (...)** (6,8%), **pracowników wykonujących prace proste** (7,7%). Z powyższego rankingu wynika, że w Internecie najczęściej pojawiają się oferty przeznaczone dla osób posiadających dość wysoki potencjał kwalifikacyjny – stanowią one ponad 41% ofert pracy.

W dalszej części opracowania poddamy analizie strukturę zapotrzebowania w ramach poszczególnych grup zawodów.

Analizę rozpoczynamy od **grupy specjalistów**. W przypadku dużych grup zawodów **największe zapotrzebowanie dotyczyło specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania**. Udział ofert z tej grupy zawodów wyniósł 9,2%. Poszukiwano zatem osób, które mogłyby się zajmować realizowaniem zadań analitycznych, pojęciowych i praktycznych w celu świadczenia usług z zakresu finansów, rozwoju polityki kadrowej, *public relations*, marketingu, sprzedaży w branży technicznej, medycznej i technologii informacyjno-komunikacyjnych; zajmujących się przeprowadzaniem rewizji struktur, metod i systemów organizacyjnych oraz analiz ilościowych informacji wywierających wpływ na programy inwestycyjne.

Kolejną grupą o dużym zapotrzebowaniu byli **specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych**. Wskaźnik struktury dla nich wyniósł 5,4%. Popyt w tym przypadku dotyczył osób posiadających kompetencje z zakresu planowania, projektowania,

tworzenia, testowania i ulepszania systemów technologii informacyjnych, sprzętu, oprogramowania i konkretnych aplikacji; przeprowadzania badań i udzielaniem porad w tym zakresie; opracowywania dokumentacji, w tym zasad, polityk i procedur projektowania, opracowywania, kontroli, utrzymywania i wspierania baz danych i innych systemów informacyjnych w celu zapewnienia ich optymalnej wydajności oraz integralności i bezpieczeństwa danych (tabela 2).

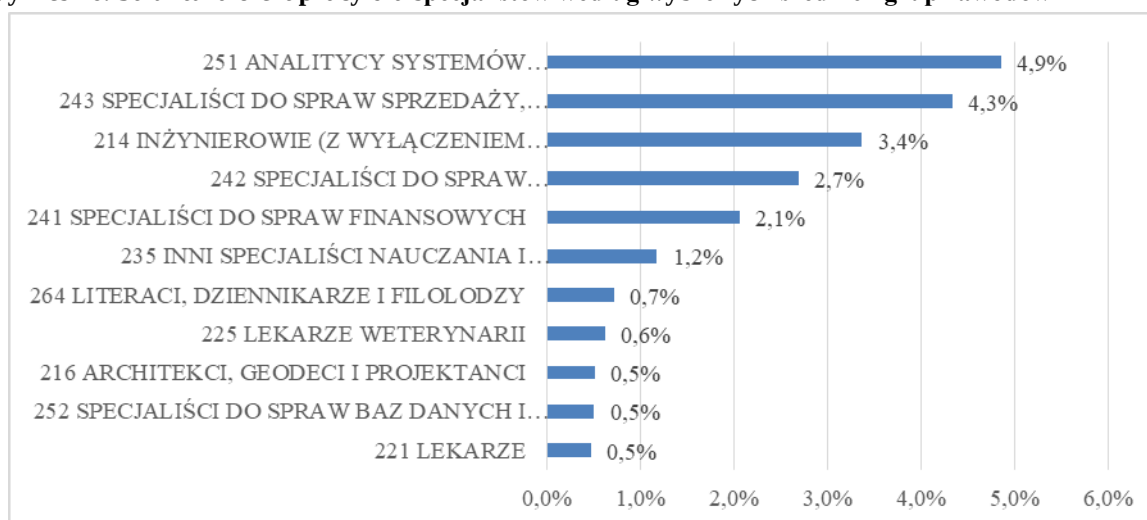
Tabela 2. Struktura ofert pracy dla specjalistów według wybranych dużych grup zawodów

L.p.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	24. Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	9,2%
2.	25. Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	5,4%
3	21. Specjaliści nauk fizycznych matematycznych i technicznych	4,2%
4.	22. Specjaliści ds. zdrowia	2,0%
5.	23. Specjaliści nauczania i wychowania	1,7%
6.	26. Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	1,4%

Źródło: opracowanie własne.

Na trzecim miejscu plasowali się **specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych** (4,2%). Poszukiwano zatem kandydatów do pracy, którzy mogliby prowadzić badania, ulepszać lub opracowywać nowe koncepcje, teorie, metody operacyjne lub stosować w praktyce wiedzę naukową z takich dziedzin, jak: fizyka, astronomia, meteorologia, chemia, geofizyka, geologia, matematyka, statystyka, informatyka, architektura, inżynieria i technologia.

Wykres 16. Struktura ofert pracy dla specjalistów według wybranych średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Wchodząc głębiej w analizę mniejszych grup zawodów, zauważamy, że najczęściej popyt zgłaszano na **analityków systemów komputerowych (...)** (4,8%) i **specjalistów ds. sprzedaży i marketingu (...)** (4,3%), **inżynierów z wyłączeniem elektrotechnologii** (3,4%) (wykres 16).

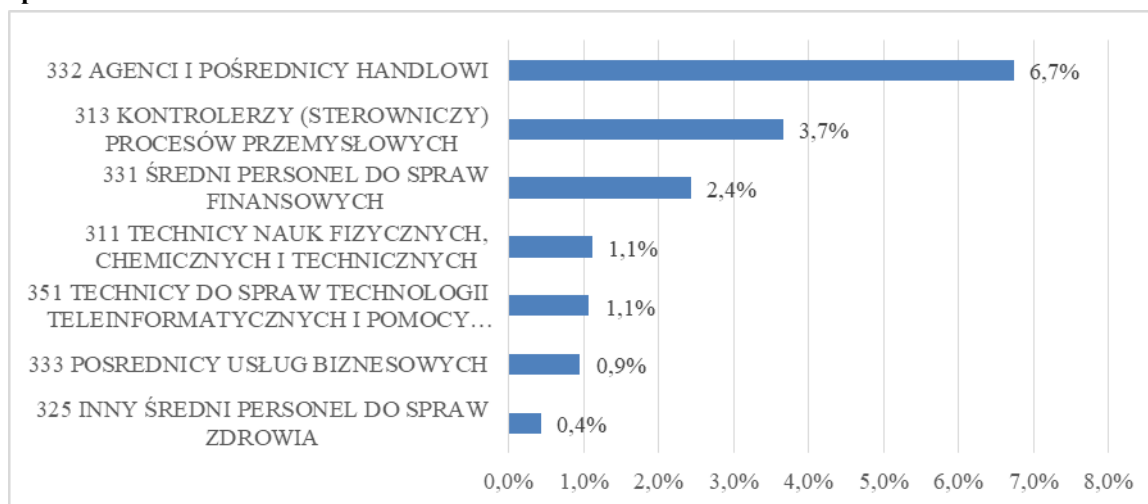
Technicy i inny średni personel to kolejna wielka grupa, która najczęściej pojawiała się w wykazie ofert internetowych. W przypadku dużych grup zawodów dla tej kategorii najczęściej wskazywano oferty pracy dla **średniego personelu do spraw biznesu i administracji (10,5%)**. Od kandydatów z tej grupy zawodów oczekiwano kompetencji umożliwiających realizację głównie zadań technicznych związanych z praktycznym zastosowaniem wiedzy dotyczącej prowadzenia księgowości i przeprowadzania transakcji, obliczeń matematycznych, doradztwa i sprzedaży ubezpieczeń, dbałości o bezpieczeństwo obywateli oraz badania faktów i okoliczności związanych z popełnionymi przestępstwami, rozwoju zasobów ludzkich, nabywania i zbywania instrumentów finansowych, specjalistycznych prac sekretarskich, a także wdrażania i stosowania właściwych zasad państwowych. Do opisywanej grupy zawodów zalicza się także pracowników, którzy świadczą takie usługi biznesowe, jak: rozliczenia celne, planowanie konferencji, pośrednictwo pracy, nabywanie i zbywanie nieruchomości lub towarów masowych oraz występowanie w roli agentów sportowców lub artystów. Na drugim miejscu w tej grupie zawodów pojawiały się propozycje pracy dla **średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (4,9%)**. Zgodnie z opisem zadań znajdujących w KZiS od kandydatów w tym zawodzie oczekuje się umiejętności pozwalających na realizowanie zadań związanych z prowadzeniem badań oraz metod działania w dziedzinie nauki i inżynierii. Powinni oni również być przygotowani do prowadzenia nadzoru oraz kontroli technicznej i operacyjnej produkcji przemysłowej, budownictwa, rolnictwa, prowadzenia innego rodzaju działań inżynierskich; obsługi sprzętu technicznego; badania aspektów bezpieczeństwa produkcji oraz innych procesów i wyrobów. Wymienione grupy osób mogą stanowić wsparcie dla grup specjalistów, które były wcześniej analizowane. Dostrzegamy w tym wypadku pewną zbieżność charakteru popytu w tych grupach zawodowych. Dlatego należy jeszcze wskazać **techników informatyków (1,1%)** jako trzecią dużą grupę zawodową, na którą odnotowano popyt (tabela 3). W tym przypadku średni personel informatyczny może być wsparciem dla specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych. Do zadań osób wykonujących zawody zaklasyfikowane do grupy techników informatyków należy: zapewnianie wsparcia technicznego użytkownikom systemów informacyjno-telekomunikacyjnych; instalowanie nowego oprogramowania i sprzętu; tworzenie, obsługa i konserwacja sieci oraz innych systemów komunikacji danych; instalowanie, monitorowanie i zapewnianie wsparcia w zakresie stron internetowych, a także sprzętu i oprogramowania serwera sieci; modyfikowanie stron internetowych; prowadzenie prac w zakresie tworzenia kopii zapasowych i odzyskiwania danych; kontrolowanie sprzętu do rejestracji dźwięku, edytowania, łączenia nagrań dźwiękowych i zarejestrowanych obrazów; kontrolowanie i konserwacja systemów transmisji i przesyłania danych oraz systemów satelitarnych obsługujących programy telewizyjne i radiowe; kontrolowanie i konserwacja systemów komunikacji radiowej, usług satelitarnych i systemów multipleksów na lądzie, morzu i pokładach statków powietrznych; zapewnienie wsparcia technicznego w zakresie badań oraz rozwoju systemów komputerowych i sprzętu telekomunikacyjnego lub testowanie prototypów; projektowanie i przygotowanie planów obwodów elektrycznych zgodnie z określonymi specyfikacjami; zapewnienie technicznego nadzoru produkcji, eksploatacji, konserwacji i naprawy systemów telekomunikacyjnych.

Tabela 3. Struktura ofert pracy dla techników i innego średniego personelu według wybranych dużych grup zawodów

Lp.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	33. Średni personel ds. biznesu i administracji	10,5%
2.	31. Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	4,9%
3	35. Technicy informatycy	1,1%
4.	32. Średni personel do spraw zdrowia	0,7%

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 17. Struktura ofert pracy dla techników i innego średniego personelu według wybranych średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Schodząc w analizie do średnich grup zawodów, zauważamy, że najwięcej ofert było skierowanych do agentów i pośredników handlowych (6,7%), **kontrolerów (sterowniczych) procesów przemysłowych (...)** (4,9%), **średniego personelu ds. finansowych** (2,4%). Udział w zasobie ofert internetowych kolejnych zawodów, czyli **techników nauk fizycznych, chemicznych (...)** i **techników ds. technologii teleinformatycznych i pomocy użytkownikom teleinformatycznym**, był znacznie mniejszy i wyniósł dla każdej z nich ponad 1% (wykres 17).

Pracownicy usług i sprzedawcy. W grupie tej są cztery duże grupy zawodów, dla których wskaźnik struktury ofert internetowych wyniósł ponad 1% (tabela 4). Ponad 11% ofert było skierowanych do osób zakwalifikowanych do zawodu sprzedawcy i pokrewni. Poszukiwano zatem pracowników zajmujących się oferowaniem i prezentowaniem towarów w sklepach hurtowych i detalicznych, na stoiskach i targach, w sprzedaży akwizycyjnej, telefonicznej lub przez centrum kontaktów z klientami. Od tej grupy zawodowej oczekuje się umiejętności prowadzenia ewidencji. Do zakresu ich zadań należy również przyjmowanie płatności za zakupione towary i usługi, a także prowadzenie małych sklepów detalicznych.

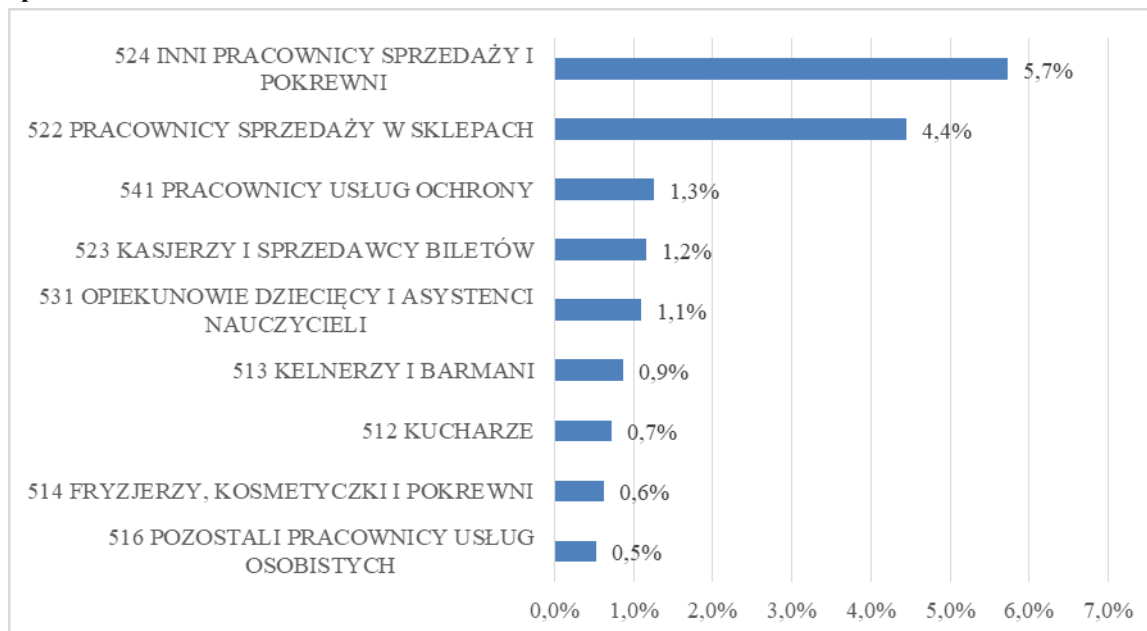
Tabela 4. Struktura ofert pracy dla pracowników usług i sprzedawców według wybranych dużych grup zawodów

Lp.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	52. Sprzedawcy i pokrewni	11,3%
2.	51. Pracownicy usług osobistych	3,1%
3.	54. Pracownicy usług ochrony	1,3%
4.	53. Pracownicy ochrony osobistej i pokrewni	1,1%

Źródło: opracowanie własne.

Na drugim miejscu w tej grupie plasowała się duża grupa zawodowa tzw. **pracowników usług osobistych** (3,1%). Pojawiały się zatem w Internecie propozycje pracy dla osób świadczących usługi osobiste związane z podróżą, utrzymaniem domu w porządku i czystości, gastronomią, opieką nad dziećmi i osobami starszymi. Trochę mniejszy udział w analizowanym zasobie ofert internetowych stanowiło zapotrzebowanie na **pracowników usług ochrony** (1,3%) i **pracowników opieki osobistej** (1,1%). W pierwszym przypadku do zadań pracowników należy zajmowanie się ochroną jednostek i mienia przed pożarem i innymi zagrożeniami, egzekwowanie przestrzegania prawa i porządku. W drugim – pracownicy powinni mieć kompetencje pozwalające na sprawowanie opieki i nadzoru nad dziećmi, pacjentami i osobami starszymi, rekonwalescentami lub osobami z niepełnosprawnościami w warunkach instytucjonalnych i domowych oraz udzielanie im pomocy.

Wykres 18. Struktura ofert pracy dla pracowników usług i sprzedawców według wybranych średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Natomiast analiza ofert pracy dla średniej grupy zawodów w tej kategorii pokazuje, że największe zapotrzebowanie zgłaszano na przedstawicieli następujących zawodów: (524) **innych pracowników sprzedaży i pokrewnych** – 5,7%; (522) **pracowników sprzedaży w sklepach** – 4,4%; (541) **pracowników usług ochrony** – 1,2%; (523) **kasjerów**

i sprzedawców biletów – 1,1%; (531) opiekunów dziecięcych i asystentów nauczycieli – 1,1% (wykres 18).

Pracownicy biurowi. Jak już wspomniano, oferty pracy dla tej grupy zawodowej stanowiły w zasobie 11,6%. Dezagregacja tej grupy zawodów do dużych grup pozwala zauważyć, iż najczęściej w Internecie zapotrzebowanie na pracowników dotyczyło **pozostałych pracowników biura (5,2%)**. Poszukiwano więc osób, które mogłyby realizować zadania polegające na wykonaniu prac biurowych w redakcjach, sądach, bibliotekach, archiwach, działach osobowych, urzędach pocztowych. W ich obszarze działań powinny być również te związane z segregowaniem dokumentów, przygotowywaniem informacji do przetworzenia, prowadzeniem rejestru pracowników oraz sprawdzaniem materiałów pod względem spójności z oryginałem (tabela 5).

Tabela 5. Struktura ofert pracy dla pracowników biurowych według wybranych dużych grup zawodów

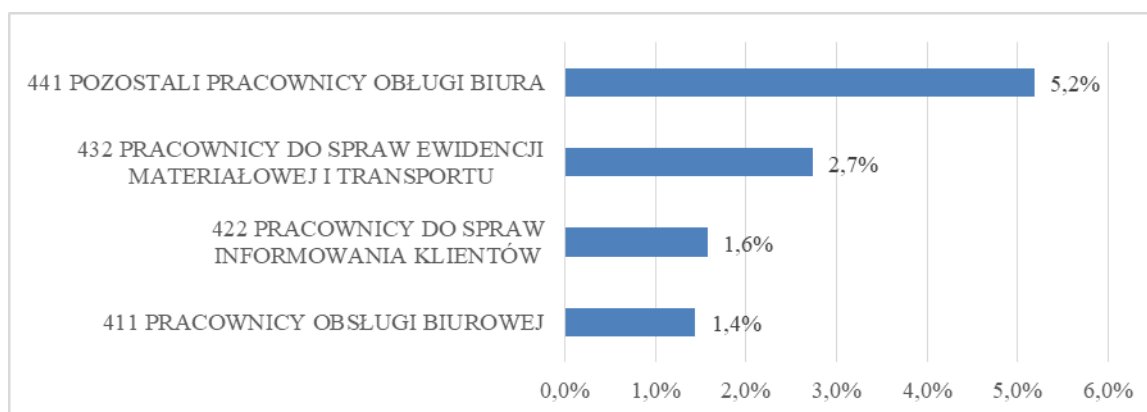
Lp.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	44. Pozostali pracownicy obsługi biura	5,2%
2.	43. Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	3,1%
3.	42. Pracownicy obsługi klienta	1,8%
4.	41. Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	1,6%

Źródło: opracowanie własne.

Kolejną dużą grupą zawodową zidentyfikowaną według natężenia wskazań stanowili **pracownicy do spraw finansowo statystycznych i ewidencji materiałowej**. Ponad 3% ofert dotyczyło tej grupy zawodów. Poszukiwano zatem osób posiadających kompetencje z zakresu pozyskiwania, opracowywania i wprowadzania do komputera danych obrachunkowych, księgowych, statystycznych, finansowych, jak również innych danych liczbowych, oraz nadzorujących transakcje gotówkowe o mniej istotnym znaczeniu dla działalności przedsiębiorstwa. Przedstawiciele niektórych zawodów sklasyfikowanych w tej grupie powinni umieć prowadzić rejestr wyprodukowanych, zakupionych, magazynowanych oraz wysłanych towarów, jak również materiałów niezbędnych na określonych etapach produkcyjnych, lub prowadzić rejestr aspektów operacyjnych oraz koordynować transport osób i towarów.

Na kolejnej pozycji znaleźli się **pracownicy obsługi klienta (1,8%)**. Poszukiwano zatem pracowników odpowiedzialnych za kontakty z klientami w zakresie operacji finansowych, organizacji podróży, udzielanie informacji, organizację spotkań, obsługę centrali telefonicznej oraz przeprowadzanie rozmów ankietowych. Za pośrednictwem Internetu werbowano również pracowników w **zawodzie sekretarki, operatora urządzeń biurowych i pokrewnych**. Natężenie wskazań wyniosło 1,6%. Osoby w tym zawodzie powinny być przygotowane do: organizacji i prowadzenia dokumentacji wewnętrznej, koordynowania działalności jednostek organizacyjnych w celu pomocy szefom jednostek i pozostałemu personelowi; zapisywania, organizowania, przechowywania i odzyskiwania informacji oraz wykonywania szeregu obowiązków biurowych i administracyjnych zgodnie z ustalonymi procedurami.

Wykres 19. Struktura ofert pracy dla pracowników biurowych według wybranych średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Analizując oferty internetowe według średnich grup zawodów, zauważamy, że dotyczyły one takich zawodów, jak: **(441) pozostali pracownicy obsługi biura; (432) pracownicy do spraw ewidencji materiałowej; (422) pracownicy ds. informowania (...); (411) pracownicy obsługi biurowej** (wykres 19).

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – to następna wielka grupa zawodów, na którą zgłaszano w Internecie zapotrzebowanie na pracowników.

Tabela 6. Struktura ofert pracy dla robotników i rzemieślników według wybranych dużych grup zawodów

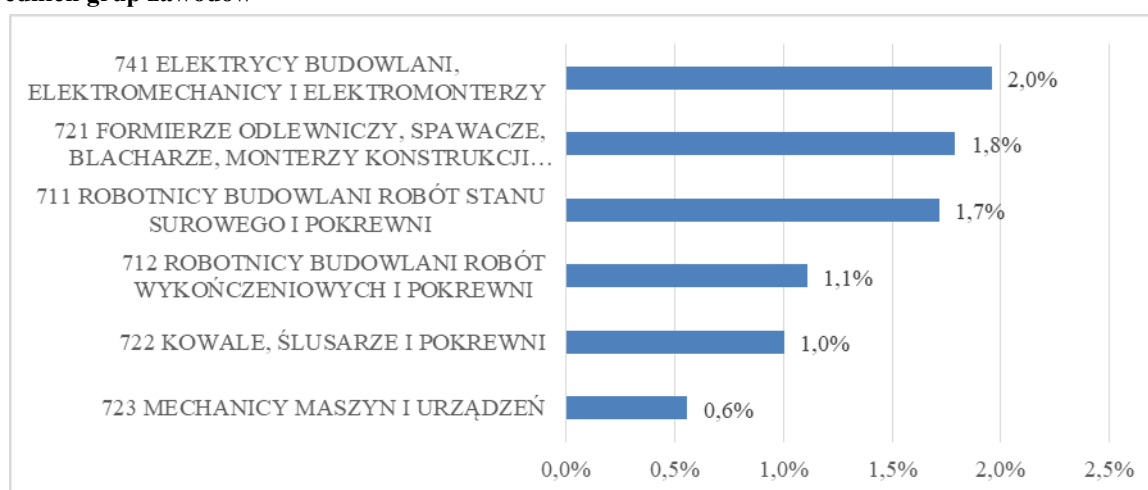
Lp.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	72. Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	3,4%
2.	71. Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3,3%
3.	74. Elektrycy i elektronicy	2,2%
4.	75. Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna (...)	1,4%

Źródło: opracowanie własne.

Analizując strukturę ofert według dużych grup zawodów, zauważamy, że najwięcej ich było dla **robotników obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewnych** (3,4%). Niewiele mniej ofert (3,3%) było adresowanych do **robotników budowlanych i pokrewnych (z wyłączeniem elektryków)** (tabela 6). W pierwszej wymienionej grupie starano się pozyskać do firm osoby, które posiadają umiejętności z zakresu odlewania, spawania, kucia, ponadto tych, którzy potrafią wznosić, konserwować i naprawiać konstrukcje metalowe. Od pracowników z tej grupy na ogół wymaga się umiejętności ustawiania urządzenia oraz instalowania, konserwowania i naprawy maszyny, w tym silników, pojazdów. Prace w tym zawodzie są wykonywane manualnie, za pomocą narzędzi ręcznych oraz innych narzędzi wykorzystywanych w celu zmniejszenia wysiłku fizycznego, wymaganego do realizacji poszczególnych zadań oraz podwyższenia jakości produktów. Natomiast do zadań robotników budowlanych najczęściej należą: budowa, konserwacja i remonty budynków

i innych obiektów przy użyciu tradycyjnych oraz/lub nowoczesnych technik budowlanych; łamanie kamienia z kamieniołomów; cięcie, kształtowanie i wykańczanie kamienia na elewacje budynków, ornamenty, pomniki lub do innych celów; budowa konstrukcji żelbetowych oraz wykańczanie i remonty powierzchni cementowych; cięcie, kształtowanie, montaż i konserwacja konstrukcji i rusztowań drewnianych oraz budynków. Przydzielone im zadania mogą również obejmować nadzór nad innymi pracownikami. Ponad 2,2% ofert dotyczyło następnej dużej grupy, czyli **elektryków i elektroników**. W tym przypadku popyt dotyczył osób posiadających umiejętności z zakresu instalowania, montowania i konserwowania sprzętu elektronicznego oraz urządzeń elektrycznych, linii i kabli zasilających systemy oraz sprzęt elektroniczny i telekomunikacyjny. Nieco mniej ofert skierowano do **robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych** (1,4%). Od tej grupy wymaga się na ogół umiejętności dotyczących obróbki i przetwarzania surowców rolnych i rybołówstwa na żywność i inne produkty. Do ich zadań należy również produkcja i naprawa towarów wykonanych z drewna, tekstyliów, futer, skóry lub innych materiałów.

Wykres 20. Struktura ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników według wybranych średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku zawodów reprezentujących średnie grupy najczęściej pojawiały się oferty adresowane do: **(741) elektryków budowlanych, elektromechaników (...)** – 2%; **(721) formierzy, odlewniczych, spawaczy, blacharzy (...)** – 1,8%; **(711) robotników budowlanych stanu surowego** – 1,7%; **(712) robotników budowlanych robót wykończeniowych** – 1,1%; **(722) kowali, ślusarzy i pokrewnych** – 1% (wykres 20).

Pracownicy wykonujący prace proste. Popyt na pracowników wykonujących prace proste w zasobie dużych grup zawodów dotyczył przede wszystkim **ładowaczy nieczystości i innych pracowników wykonujących prace proste** (4,4%). Osoby z tej grupy zawodowej powinny zajmować się zbieraniem odpadów z budynków, podwórek, ulic i innych miejsc publicznych, utrzymywaniem ulic i innych miejsc publicznych w czystości bądź wykonywaniem prac dorywczych w prywatnych gospodarstwach domowych lub zakładach (tabela 7).

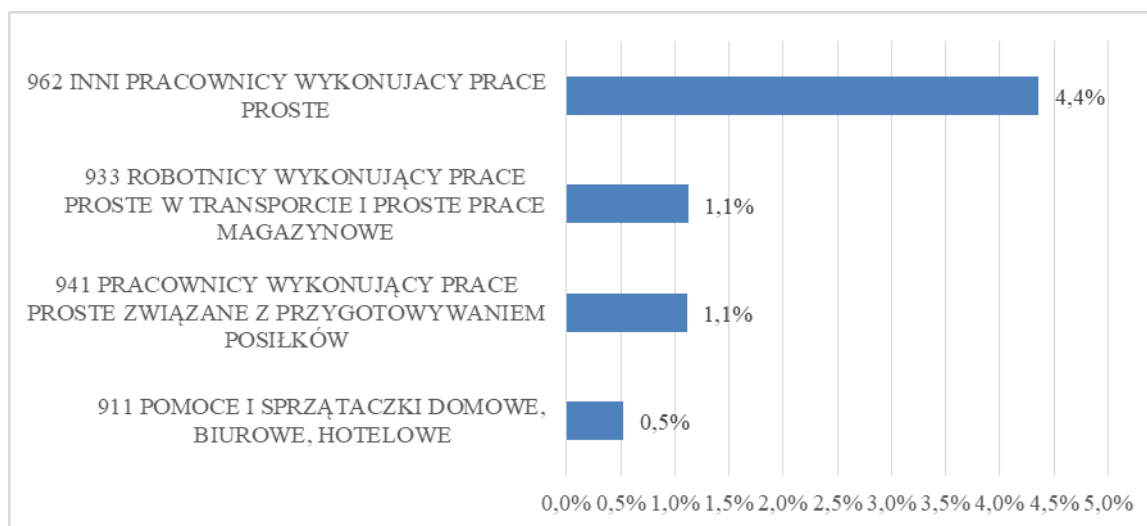
Tabela 7. Struktura ofert pracy dla pracowników wykonujących prace proste według wybranych dużych grup zawodów

Lp.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	96. Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	4,4%
2.	93. Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie, transporcie	1,5%
3.	94. Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	1,1%
4.	91. Pomoce domowe sprzątaczk	0,7%

Źródło: opracowanie własne.

Kolejną grupą zawodową byli **robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (1,5%)**. W przypadku tej grupy nie są wymagane specjalistyczne kompetencje, ponieważ pracownicy zajmują się wykonywaniem prostych i rutynowych zadań w: górnictwie, kamieniołomach, działaniach z zakresu inżynierii lądowej i wodnej, budownictwie, przemyśle, transporcie i działaniach z zakresu magazynowania, oraz zajmują się obsługą pojazdów i maszyn napędzanych siłą mięśni. Niskie wymagania kwalifikacyjne oczekiwane są również wobec **pracowników wykonujących prace proste związane z przygotowaniem posiłków**. Do ich zadań należy gotowanie uprzednio przygotowanej żywności lub napojów na zamówienie, sprzątanie stołów, pomieszczeń kuchennych i zmywanie naczyń. Wskaźnik struktury ofert internetowych dla tej grupy zawodowej wyniósł 1,1%.

Wykres 21. Struktura ofert pracy dla pracowników wykonujących prace proste według średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Analiza zawodów według grup średnich pokazuje, że najwięcej propozycji pracy kierowano do: **(962) innych pracowników wykonujących prace proste (4,4%)**. Następnie do **(933) robotników wykonujących proste prace w transporcie (...)** – 1,1%, i **(941)**

pracowników wykonujących proste prace związane z przygotowaniem posiłków – 1,1% (wykres 21).

Przedstawiciele władz publicznych (...). Dla tej wielkiej grupy zawodów można wskazać trzy grupy duże, dla których odnotowano najwięcej ofert internetowych. Na pierwszym miejscu plasują się **kierownicy do spraw zarządzania i handlu**, wskaźnik struktury dla nich w naszym badaniu wyniósł 3,6% (tabela 8). Od osób chcących pracować w tej grupie zawodów wymaga się dużych kompetencji, w szczególności posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej oraz umiejętności: menedżerskich, marketingowych, organizacyjnych, planowania i koordynowania działalności podległych działów i zespołów, a także znajomości zagadnień z zakresu: obsługi biznesu, sprzedaży, zarządzania zasobami ludzkimi.

Tabela 8. Struktura ofert pracy dla przedstawicieli władz publicznych (...) według wybranych dużych grup zawodów

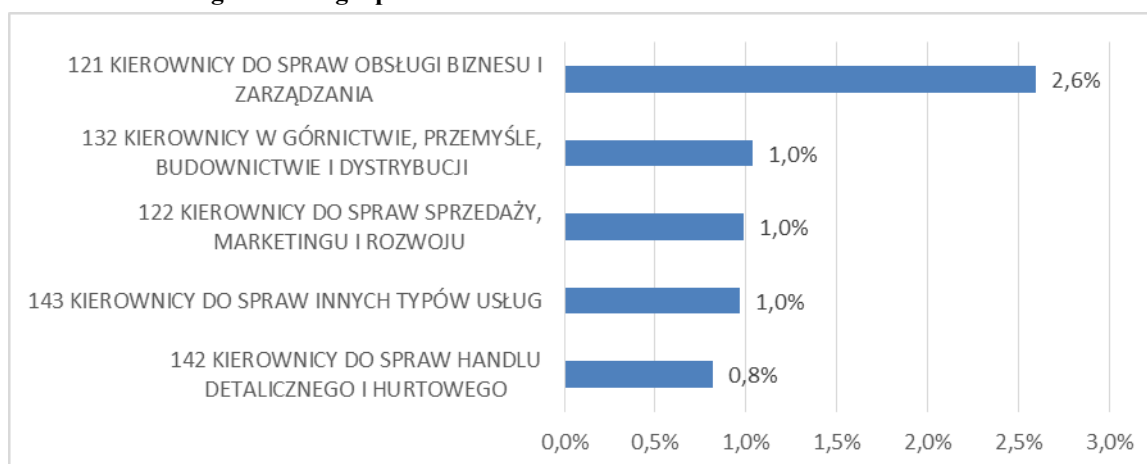
Lp.	Nazwa dużej grupy zawodów	Odsetek
1.	12. Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	3,6%
2.	14. Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1,8%
3.	13. Kierownicy do spraw produkcji i usług	1,1%

Źródło: opracowanie własne.

Mniejszy był udział kolejnej grupy zawodów, czyli **kierowników w branży hotelarskiej, handlu i w innych branżach usługowych (1,8%)**. Osobom reprezentującym tę branżę na ogół powierza się zadania dotyczące: planowania, kierowania i koordynowania codzienną działalnością przedsiębiorstwa lub organizacji i oceniania osiągniętych rezultatów; ustalania i kierowania wykonaniem procedur organizacyjnych i administracyjnych; prowadzenia negocjacji z klientami, dostawcami, kontrahentami; planowania i kontrolowania wydatków; wykorzystania środków i zasobów podległych zakładów lub organizacji; nadzorowania bezpieczeństwa i higieny pracy; reprezentowania swojej jednostki organizacyjnej wewnątrz lub wobec instytucji zewnętrznych. Do ich obowiązków należy również koordynowanie i nadzorowanie pracy innych pracowników.

W zasobie ofert internetowych pojawiały się również propozycje pracy dla **kierowników do spraw produkcji i usług**. Udział ich w analizowanym zasobie ogółem wyniósł 1,1%. W tym wypadku wymagania kompetencyjne są również wysokie i dotyczą wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do kierowania tą dziedziną przedsiębiorstwa czy organizacji, która jest związana z produkcją, nadzorem oraz koordynacją działalności instytucji: edukacyjnych, finansowych i ubezpieczeniowych, opieki zdrowotnej i społecznej.

Wykres 22. Struktura ofert pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników według średnich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Obserwując natomiast wskaźniki struktury dla średnich grup zawodów, zauważamy, że osiągają one najwyższe wartości na poziomie jednego procenta i więcej tylko w przypadku dwóch zawodów. Dotyczy to **kierowników do spraw obsługi biznesu i (...)** – 2,6% i **kierowników w górnictwie, przemyśle** (1%) (wykres 22).

Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy to grupa zawodów, na które odnotowano najmniejsze zapotrzebowanie w ramach naszego badania – odsetek ofert internetowych był najniższy (0,5%). Dla tej kategorii zawodów w ramach dużych grupy zawodów zapotrzebowanie odnotowano tylko na **rolników produkcji towarowej (0,1%)**, a w średnich grupach zawodów zapotrzebowanie na poziomie 0,06% – dla **rolników produkcji roślinnej**. Należy podkreślić, iż w tej wielkiej grupie zawodów w ciągu tych dwóch lat odnotowano wyraźny trend spadkowy ofert pojawiających się w Internecie.

3.5. Internetowe oferty pracy według województw

Z przeprowadzonych analiz wynika, że oferty pracy są rozproszone w przekroju województw. W naszej bazie danych najwięcej ofert pracy pochodziło od firm z województwa mazowieckiego (16,9%) i śląskiego (12,4%). Zapotrzebowanie to było wynikiem kondycji regionalnych rynków pracy i koncentracji w nich przedsiębiorstw.

Analizę ofert pracy w tej części raportu przeprowadzimy w przekroju zawodów i będziemy do tego celu wykorzystywać odpowiednie wskaźniki struktury. Interesuje nas koncentracja popytu na zawody w przekroju regionów/województw. Analizie poddane zostaną wielkie i duże grupy zawodów.

Analizując wielkie grupy zawodów, zauważamy, że we wszystkich województwach najwięcej ofert kierowano do **specjalistów**. Wskaźniki struktury dla tej grupy zawodów wahały się od **28,7% w województwie mazowieckim do 18,3% w zachodniopomorskim**. Takiej zgodności w rankingu innych wielkich grup zawodów nie ma, i tak na drugim miejscu w większości województw plasuje się grupa zawodów **technicy i inny średni personel**. Wskaźniki struktury dla tej grupy wahał się od **19,4% w województwie wielkopolskim do 16,4% w województwie mazowieckim**. W pięciu województwach na drugim miejscu znalazła się piąta wielka grupa zawodów, czyli **pracownicy usług osobistych i sprzedawcy**.

Zjawisko to występuje w następujących województwach: lubelskim, podkarpackim, pomorskim, świętokrzyskim i warmińsko-pomorskim. Oferty pracy z tej wielkiej grupy zawodów stanowiły od **18,5% (w podkarpackim)** do **21,7% (w pomorskim)**. Na trzecim miejscu w większości województw znajdowała się piąta wielka grupa zawodów, czyli **pracownicy usług i sprzedawcy**.

Pozyskane dane w ramach prowadzonych badań pozwoliły na utworzenie rankingu województw dla poszczególnych wielkich grup zawodów.

Najwyższe wskaźniki struktury dla dziewięciu wielkich grup zawodów osiągnięto w następujących województwach:

- lubuskie – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy (10,2%);
- mazowieckie – specjaliści (28,7%);
- wielkopolskie – technicy i inny średni personel (19,4%);
- zachodniopomorskie – pracownicy biurowi (15,2%); pomorskie – pracownicy usług i sprzedaży (21,7%);
- opolskie – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy (0,11%);
- podlaskie – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14,9%);
- łódzkie – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (6,6%);
- wielkopolskie – pracownicy wykonujący prace proste (10,1%).

Najniższe wartości wskaźników struktury dla wielkich grup zawodów w przekroju województw odnotowano:

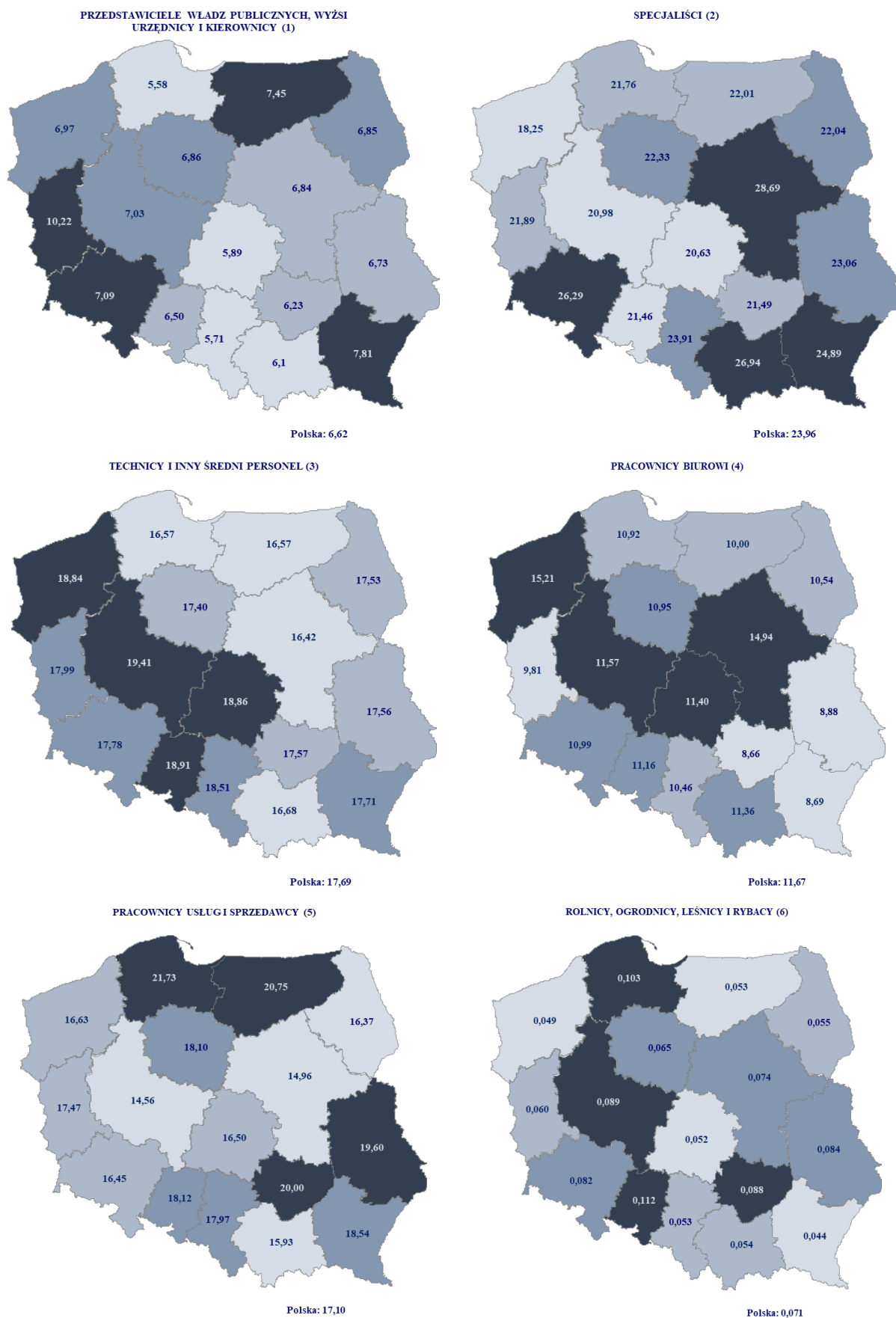
- pomorskie – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy (5,6%);
- zachodniopomorskie – specjaliści (18,3%);
- mazowieckie – technicy i inny średni personel (16,4%);
- świętokrzyskie – pracownicy biurowi (8,7%);
- wielkopolskie – pracownicy usług i sprzedaży (14,6%);
- podkarpackie – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy (0,04%);
- mazowieckie – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (6,0%);
- małopolskie – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (4,2%);
- podlaskie – pracownicy wykonujący prace proste (5,5%).

Tabela 9. Udział liczby ofert danej wielkiej grupy zawodowej w województwie w liczbie wszystkich ofert w województwie

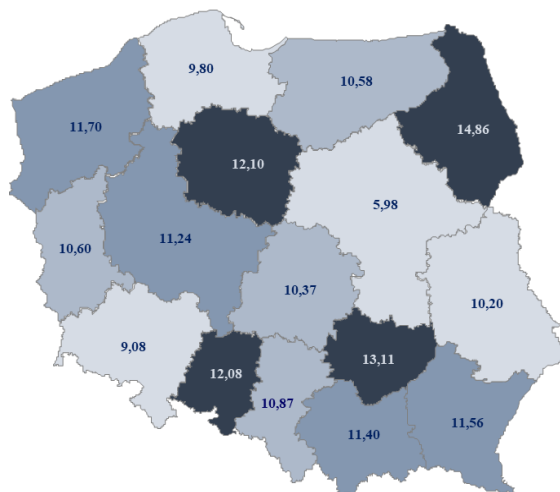
	1 Przedst. władz publicznych ...	2 Specjaliści	3 Technicy i inny średni personel	4 Pracownicy biurowi	5 Pracownicy usług i sprzedawcy	6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9 Pracownicy wykonujący prace proste
Lubuskie	10,2%	28,7%	19,4%	15,2%	21,7%	0,1%	14,9%	6,6%	10,1%
Podkarpackie	7,8%	26,9%	18,9%	14,9%	20,8%	0,1%	13,1%	6,5%	9,7%
Warmińsko- mazurskie	7,4%	26,3%	18,9%	11,6%	20,0%	0,1%	12,1%	6,3%	9,0%
Dolnośląskie	7,1%	24,9%	18,8%	11,4%	19,6%	0,1%	12,1%	5,9%	7,9%
Wielkopolskie	7,0%	23,9%	18,5%	11,4%	18,5%	0,1%	11,7%	5,7%	7,8%
Zachodnio- pomorskie	7,0%	23,1%	18,0%	11,2%	18,1%	0,1%	11,6%	5,6%	7,7%
Kujawsko- pomorskie	6,9%	22,3%	17,8%	11,0%	18,1%	0,1%	11,4%	5,3%	7,7%
Podlaskie	6,9%	22,0%	17,7%	10,9%	18,0%	0,1%	11,2%	5,1%	7,4%
Mazowieckie	6,8%	22,0%	17,6%	10,9%	17,5%	0,1%	10,9%	5,0%	7,3%
Lubelskie	6,7%	21,9%	17,6%	10,5%	16,6%	0,1%	10,6%	5,0%	7,3%
Opolskie	6,5%	21,8%	17,5%	10,5%	16,5%	0,1%	10,6%	4,7%	6,5%
Świętokrzyskie	6,2%	21,5%	17,4%	10,0%	16,5%	0,1%	10,4%	4,7%	6,4%
Małopolskie	6,1%	21,5%	16,7%	9,8%	16,4%	0,1%	10,2%	4,6%	6,4%
Łódzkie	5,9%	21,0%	16,6%	8,9%	15,9%	0,1%	9,8%	4,5%	6,4%
Śląskie	5,7%	20,6%	16,6%	8,7%	15,0%	0,0%	9,1%	4,4%	6,1%
Pomorskie	5,6%	18,3%	16,4%	8,7%	14,6%	0,0%	6,0%	4,2%	5,5%
Polska	6,6%	24,0%	17,7%	11,7%	17,1%	0,1%	10,1%	5,0%	7,8%

Źródło: opracowanie własne.

Mapa 1. Udział liczby ofert w danej wielkiej grupie zawodowej w województwie w liczbie wszystkich ofert w województwie

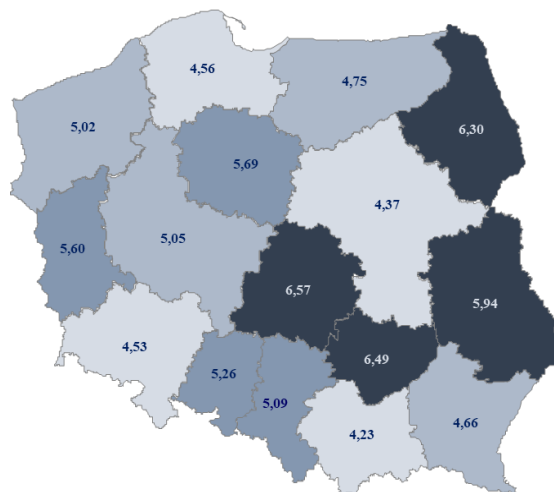


ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (7)



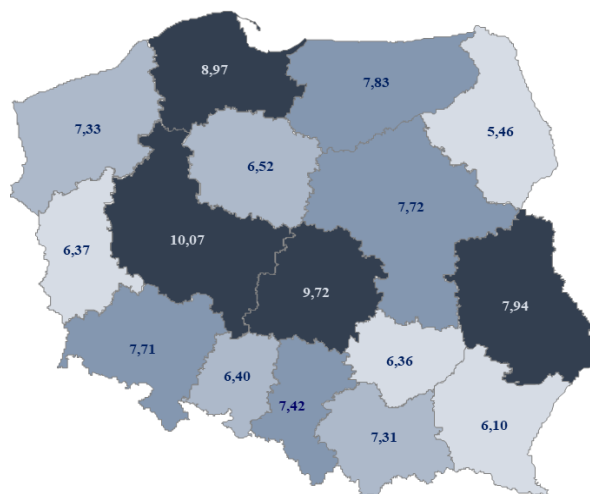
Polska: 10,07

OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (8)



Polska: 4,98

PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE (9)



Polska: 7,84

Z obserwacji dużych grup zawodów wynika, że wskaźniki struktury dla niektórych z nich przyjmują najwyższe wartości w następujących województwach:

- mazowieckie – specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (10,9%);
- małopolskie – specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (8%);
- śląskie – specjaliści nauk fizycznych, matematycznych, technicznych ((6,3%);
- zachodniopomorskie – średni personel ds. biznesu i administracji (11,9%);
- warmińsko-mazurskie – sprzedawcy i pokrewni (15,1%);
- łódzkie – średni personel nauk fizycznych, matematycznych, fizycznych (7,3%);
- mazowieckie – kierownicy ds. zarządzania i handlu (4,3%).

Analizując rozkład poszczególnych grup zawodów w przekroju przestrzennym, nie można pominąć ilorazów lokalizacyjnych. Są to miary stopnia koncentracji badanej cechy na danym obszarze (w naszym przypadku województwa) w odniesieniu do obszaru referencyjnego (np. kraj). Przyjmuje się, że wartości ilorazu powyżej 1 wskazują na koncentrację przestrzenną analizowanej cechy w danym obszarze (udział badanej cechy w obszarze jest

wyższy w porównaniu do obszaru referencyjnego – specjalizacja regionalna). Ilorazy lokalizacyjne dają również możliwość zidentyfikowania koncentracji i specjalizacji przekrojowej – w tym przypadku jest analizowana koncentracja badanej cechy w danej jednostce przekroju w porównaniu do stopnia koncentracji tej cechy w innej jednostce analizowanego przekroju. Informują one o odchyleniu natężenia ofert internetowych od stanu przeciętnego. Przeanalizujemy, w których województwach, które wielkie grupy zawodów występują w większym natężeniu w porównaniu do średniego ich natężenia na poziomie kraju, a w których ich jest najmniej (tabela 10).

Tabela 10. Iloraz lokalizacji dla wielkich grup zawodów w przekroju województw (odchylenie od 100%)

Województwo	Wielkie grupy zawodów								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dolnośląskie	7%	10%	1%	-6%	-4%	16%	-10%	-9%	-2%
Kujawsko-pomorskie	4%	-7%	-2%	-6%	6%	-7%	20%	14%	-17%
Lubelskie	2%	-4%	-1%	-24%	15%	19%	1%	19%	1%
Lubuskie	54%	-9%	2%	-16%	2%	-15%	5%	12%	-19%
Łódzkie	-11%	-14%	7%	-2%	-3%	-26%	3%	32%	24%
Małopolskie	-8%	12%	-6%	-3%	-7%	-23%	13%	-15%	-7%
Mazowieckie	3%	20%	-7%	28%	-13%	4%	-41%	-12%	-2%
Opolskie	-2%	-10%	7%	-4%	6%	58%	20%	6%	-18%
Podkarpackie	18%	4%	0%	-26%	8%	-38%	15%	-6%	-22%
Podlaskie	4%	-8%	-1%	-10%	-4%	-22%	48%	26%	-30%
Pomorskie	-16%	-9%	-6%	-6%	27%	46%	-3%	-8%	14%
Śląskie	-14%	0%	5%	-10%	5%	-25%	8%	2%	-5%
Świętokrzyskie	-6%	-10%	-1%	-26%	17%	24%	30%	30%	-19%
Warmińsko-mazurskie	13%	-8%	-6%	-14%	21%	-25%	5%	-5%	0%
Wielkopolskie	6%	-12%	10%	-1%	-15%	26%	12%	1%	28%
Zachodniopomorskie	5%	-24%	7%	30%	-3%	-31%	16%	1%	-7%

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski płynące z tej analizy są następujące:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1) – w województwie lubuskim ofert dla tej grupy zawodów było o 54% więcej niż średnio w kraju, a w województwie pomorskim było ich o 16% mniej.
2. Specjaliści (2) – w województwie mazowieckim ofert dla tej grupy zawodów było o 20% więcej niż średnio w kraju, a w województwie zachodniopomorskim było ich o 24% mniej.
3. Technicy i inny średni personel (3) – w województwie wielkopolskim ofert dla tej grupy zawodów było o 10% więcej niż średnio w kraju a w województwie mazowieckim było ich o 7% mniej.
4. Pracownicy biurowi (4) – w województwie zachodniopomorskim ofert dla tej grupy zawodów było o 30% więcej niż średnio w kraju, a w województwie podkarpackim i świętokrzyskim było ich o 26% mniej;
5. Pracownicy usług i sprzedaży (5) – w województwie pomorskim dla tej grupy zawodów było o 27% więcej niż średnio w kraju, a w województwie wielkopolskim było ich o 15% mniej.

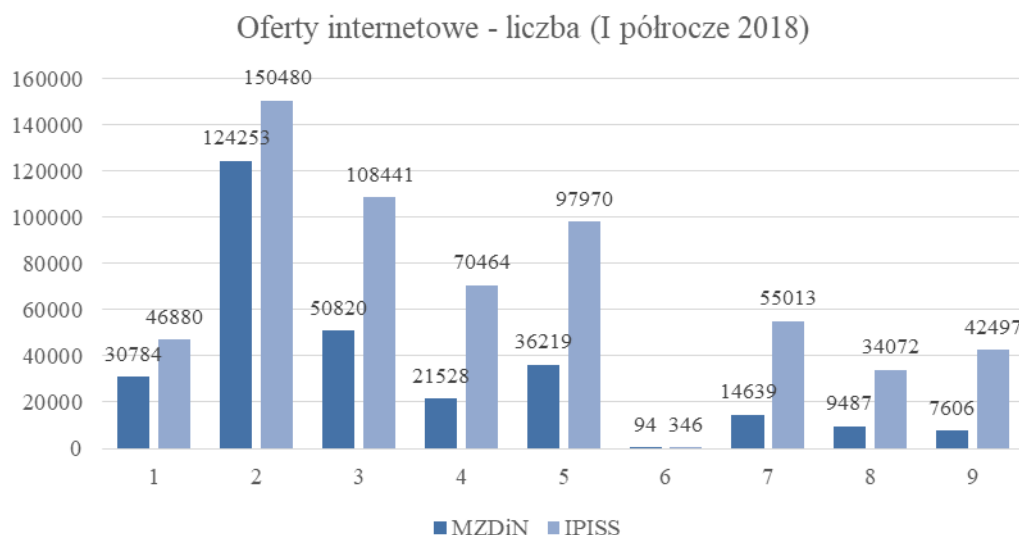
6. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) – w województwie podlaskim dla tej grupy zawodów było ich o 48% więcej niż średnio w kraju, a w województwie mazowieckim jest było ich o 41% mniej.
7. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) – w województwie łódzkim dla tej grupy zawodów było o 32% więcej niż średnio w kraju, a w województwie małopolskim było ich o 15% mniej.
8. Pracownicy wykonujący prace proste (9) – w województwie wielkopolskim dla tej grupy zawodów było o 28% więcej niż średnio w kraju, a w województwie podlaskim było ich o 30% mniej.

3.6. Porównanie ofert internetowych pozyskanych przez PSZ na potrzeby monitorowania zawodów nadwyżkowych i deficytowych z ofertami zgromadzonymi przez IPiSS

W tej części raportu dokonamy porównania ofert internetowych pozyskanych przez PSZ na potrzeby monitorowania zawodów nadwyżkowych i deficytowych z ofertami zgromadzonymi w ramach badania przeprowadzonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Analizę rozpoczniemy od porównania liczby zgromadzonych ofert w pierwszym półroczu 2018 r.

Wykres 23. Liczba ofert internetowych w przekroju wielkich grup zawodów

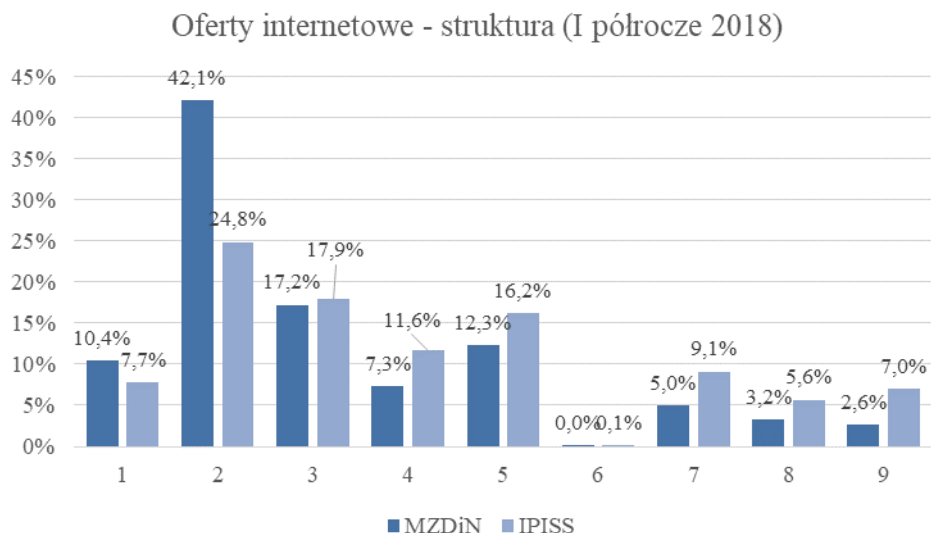


Źródło: opracowanie własne.

Z danych zawartych na powyższym wykresie wynika, że Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zidentyfikował większą liczbę ofert pracy dla wszystkich wielkich grup zawodów. I tak w wypadku specjalistów IPiSS zgromadził ponad 150 tys. ofert, a PSZ ponad 124 tys. Należy zauważyć, iż dla tej grupy zawodowej każda z tych instytucji posiadała największą liczbę ofert pracy. Na drugim miejscu plasowali się technicy i inny średni personel, na

trzecim – pracownicy usług i sprzedaży. I w tych przypadkach IPiSS dysponował większą liczbą ofert pracy. Dla każdej z tych 3 grup zawodów IPiSS miał więcej ofert pracy o 21% dla specjalistów o 113% dla techników (...) i 170% dla pracowników usług i sprzedawców.

Wykres 24. Struktura ofert internetowych w przekroju wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

Inną optykę zjawiska otrzymamy, jeśli porównamy wskaźniki struktury dla wielkich grup zawodów dla każdej z tej sytuacji (wykres 24). Wynika z nich, że w zasobie ofert pracy PSZ ponad 42% z nich było przeznaczonych dla specjalistów, a grupa ta w zasobie internetowym IPiSS stanowiła niespełna 25%. Natomiast udział ofert dla techników i innego średniego personelu był dla każdej z tych instytucji porównywalny i wynosił ponad 17%. Jeśli uwzględnimy oferty pracy przeznaczone dla pracowników wykonujących proste prace, to wynika z nich, że większy ich udział był w zasobie internetowym IPiSS (7,7%) niż PSZ (2,6%). Dane te mogą wskazywać, iż zmienia się segment rynku pracy, który wcześniej obsługiwały PSZ. Dominowała wcześniej opinia, iż do tej instytucji trafiają przede wszystkim oferty przeznaczone dla osób posiadających bardzo niski poziom kwalifikacji. Z danych zawartych na wykresie 24 wyłania się inny profil kandydata, którego zrekrutować mają PSZ. Jest to osoba, od której wymagane są stosunkowo wysokie kompetencje. Oznacza to również, iż pracodawcy przy zmieniającym się na korzyść pracownika rynku pracy starają się podejmować współpracę z PSZ, które powinny dla nich zwerbować pracowników o określonym potencjale kwalifikacyjnym.

3.7. Projekcja struktury i liczby ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów na I–IV kwartał 2019 r.

Na podstawie zebranych ofert pracy wyznaczono udziały tych ofert w przekroju wielkich grup zawodów w kolejnych kwartałach 2017 i 2018 r.¹² (tabela 11).

Tabela 11. Struktura ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów (I kwartał 2017 r. – IV kwartał 2018 r.)

ROK	2017				2018			
Kwartał	1	2	3	4	1	2	3	4
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	5,63%	5,47%	7,07%	5,25%	5,96%	8,80%	6,87%	7,43%
2 SPECJALIŚCI	23,65%	21,86%	24,55%	23,44%	22,62%	26,15%	22,90%	26,93%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	16,79%	17,27%	17,63%	15,58%	16,11%	18,96%	17,94%	17,74%
4 PRACOWNICY BIUROWI	10,37%	10,87%	10,30%	9,70%	11,07%	11,96%	12,30%	13,11%
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	21,86%	20,51%	18,72%	21,70%	21,14%	13,18%	14,79%	13,11%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,19%	0,16%	0,07%	0,05%	0,09%	0,04%	0,04%	0,01%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	10,54%	11,43%	11,85%	13,26%	10,51%	8,21%	10,82%	9,29%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	4,48%	4,63%	3,97%	3,52%	4,95%	6,02%	5,60%	4,04%
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	6,47%	7,79%	5,84%	7,50%	7,55%	6,69%	8,74%	8,33%
Ogółem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Źródło: opracowanie własne.

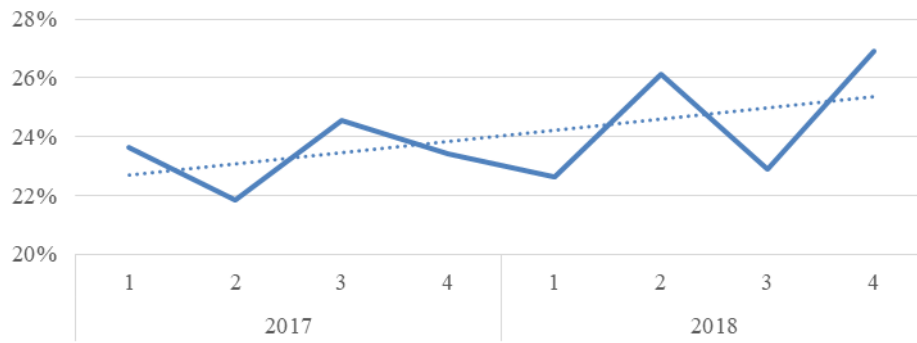
Rysują się nieznaczne tendencje w strukturze ofert. Sezonowość natomiast jest raczej nieobserwowalna (niejednolita w tak krótkim szeregu czasowym) – por. wykres 25.

Wykres 25. Struktura ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów (I kwartał 2017 r. – IV kwartał 2018 r.)

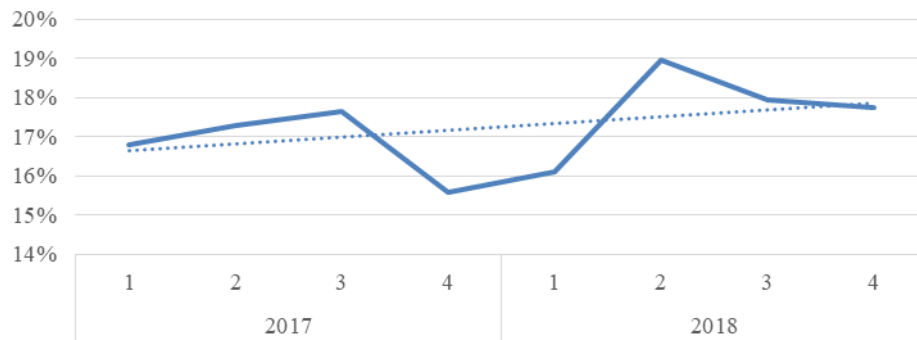


¹² W IV kwartale 2018 r. na podstawie obserwacji z pierwszej połowy kwartału.

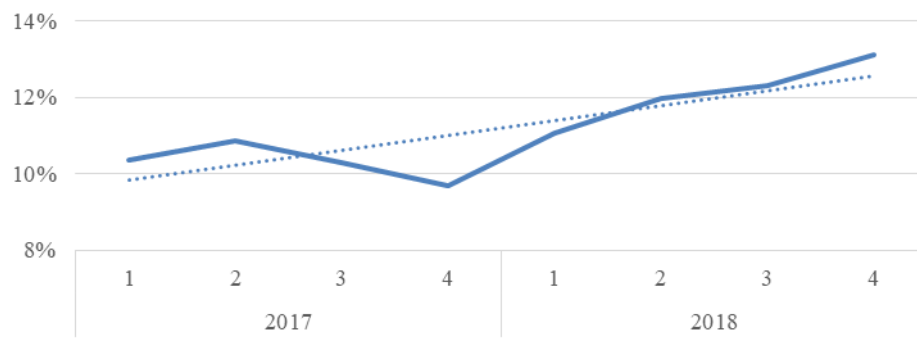
2 SPECJALIŚCI



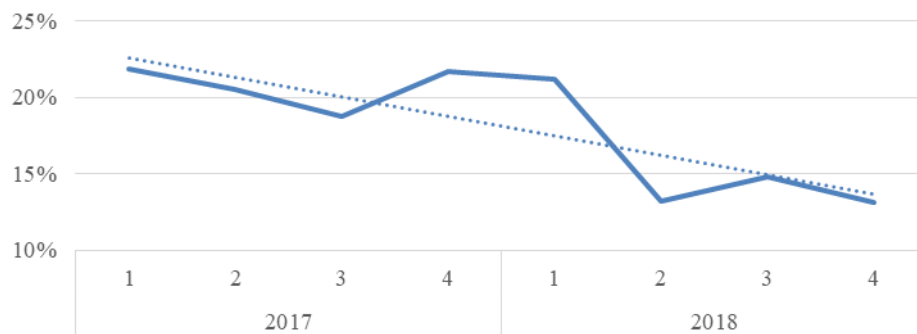
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

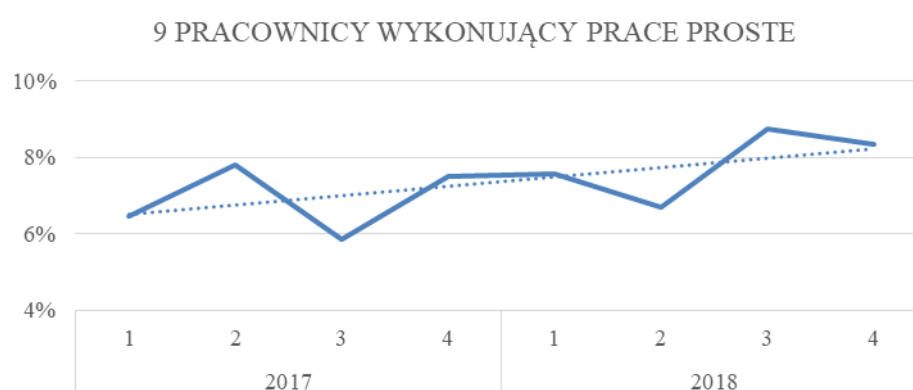
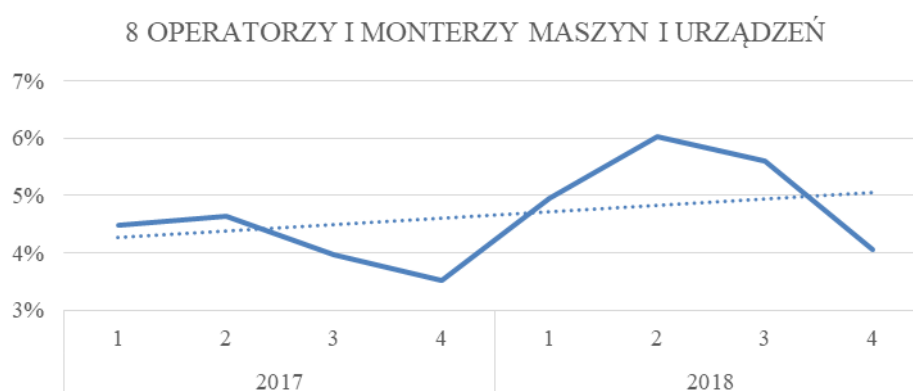
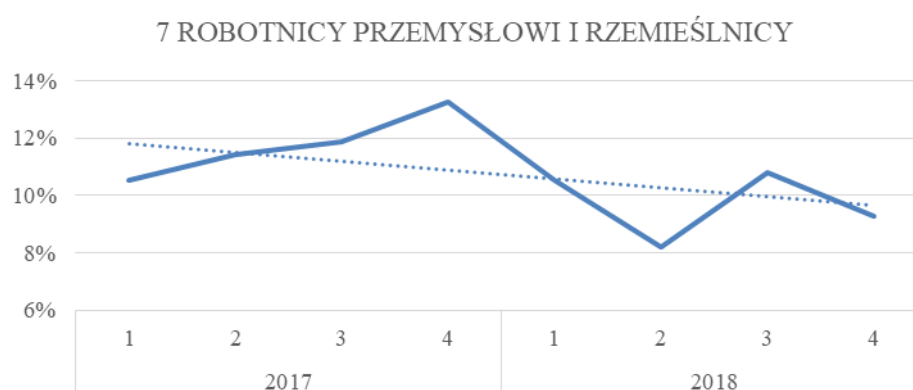
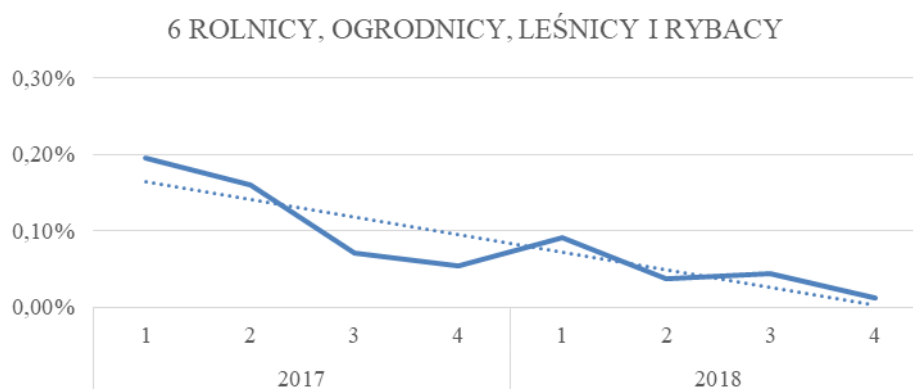


4 PRACOWNICY BIUROWI



5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY





Źródło: opracowanie własne.

Rosnącą wartość udziału zaobserwowano w następujących wielkich grupach zawodowych: 1 przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; 2 specjaliści; 3 technicy i inny średni personel; 4 pracownicy biurowi; 8 operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; 9 pracownicy wykonujący prace proste. Natomiast malejące wartości udziałów zaobserwowano dla następujących grup wielkich: 5 pracownicy usług i sprzedawcy; 6 rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; 7 robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Przyjmując założenie, że w 2019 r. udziały wielkich grup zawodowych będą zmieniać się zgodnie z liniową tendencją obserwowaną w latach 2017–2018, oszacowano przewidywane udziały ofert w przekroju wielkich grup zawodów w poszczególnych kwartałach 2019 r. z uwzględnieniem odchyleń sezonowych (mimo braku jednoznacznej sezonowości w badanych szeregach) (tabela 12).

Tabela 12. Projekcja struktury ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów (I kwartał 2019 r. – IV kwartał 2019 r.)

ROK	2019			
Kwartał	1	2	3	4
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	7,91%	9,25%	9,08%	8,45%
2 SPECJALIŚCI	25,05%	25,91%	25,62%	27,07%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	17,76%	19,42%	19,08%	17,95%
4 PRACOWNICY BIUROWI	13,42%	14,11%	13,99%	14,09%
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	13,79%	9,13%	9,03%	9,68%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	7,43%	6,72%	8,23%	8,17%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	6,22%	6,83%	6,28%	5,28%
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	8,40%	8,62%	8,67%	9,30%
Ogółem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Źródło: opracowanie własne.

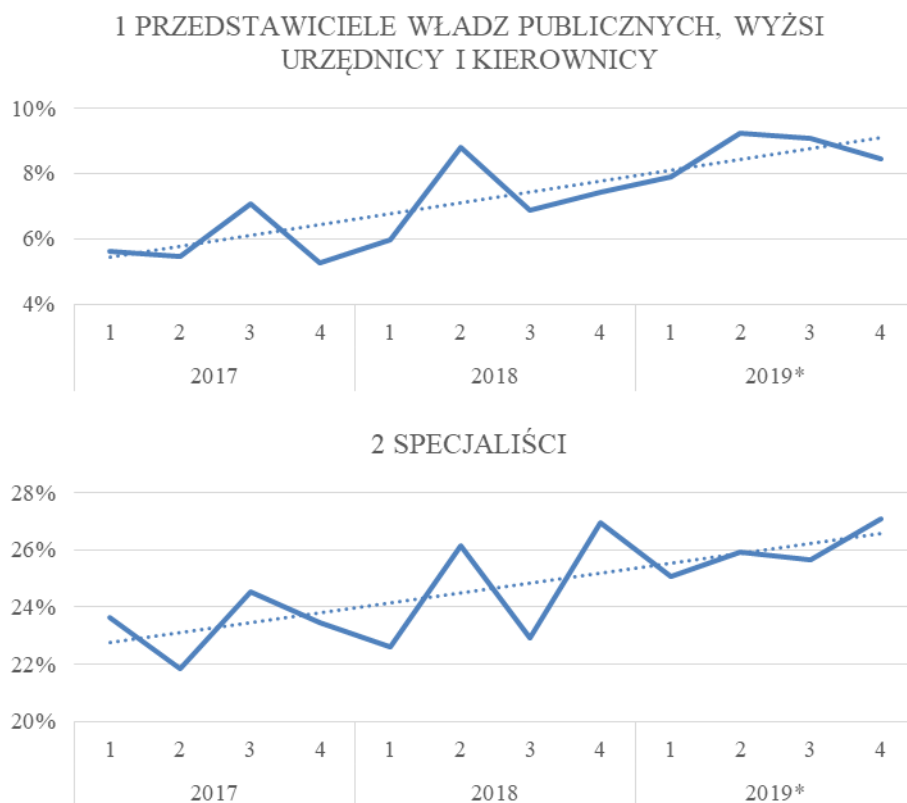
Przyjmując założenie, że liczba ofert pracy ogółem w 2019 r. będzie zbliżona do liczby ofert pracy ogółem zaobserwowanych w 2018 r., można wyznaczyć przewidywane liczby ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów w poszczególnych kwartałach 2019 r. (tabela 13).

Tabela 13. Projekcja liczby ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów (I kwartał 2019 r. – IV kwartał 2019 r.)

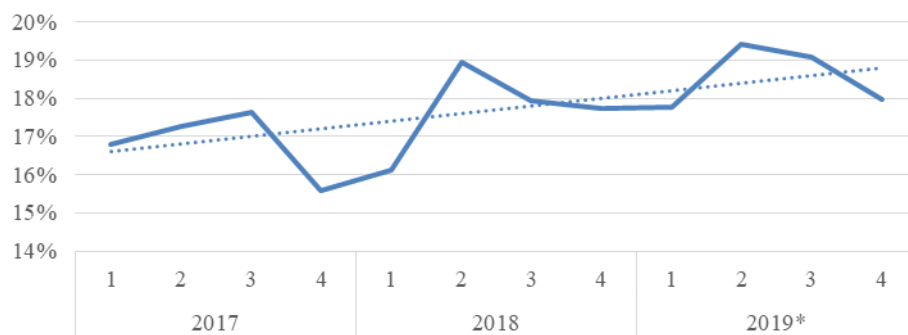
ROK	2019			
Kwartał	1	2	3	4
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	17977	35038	57846	40774
2 SPECJALIŚCI	56926	98171	163241	130633
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	40357	73568	121559	86622
4 PRACOWNICY BIUROWI	30503	53471	89157	67994
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	31339	34590	57568	46727
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	28	47	79	60
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	16889	25476	52462	39426
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	14142	25876	40042	25487
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	19086	32677	55265	44860
Ogółem	227247	378914	637219	482583

Źródło: opracowanie własne.

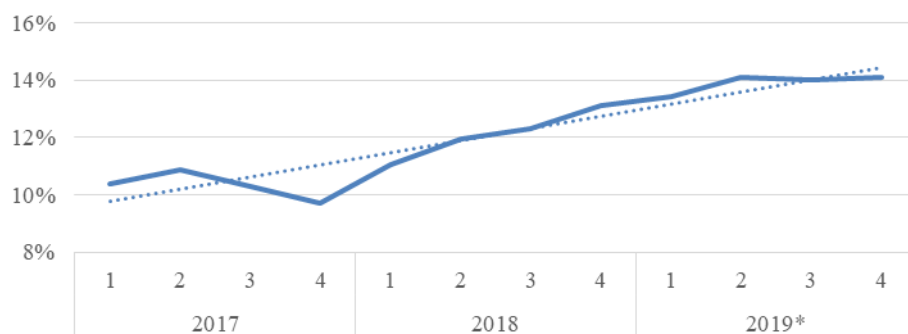
Wykres 26. Wartości historyczne (I kwartał 2017 r. – IV kwartał 2018 r.) oraz projekcja struktury ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów (I kwartał 2019 r. – IV kwartał 2019 r.)



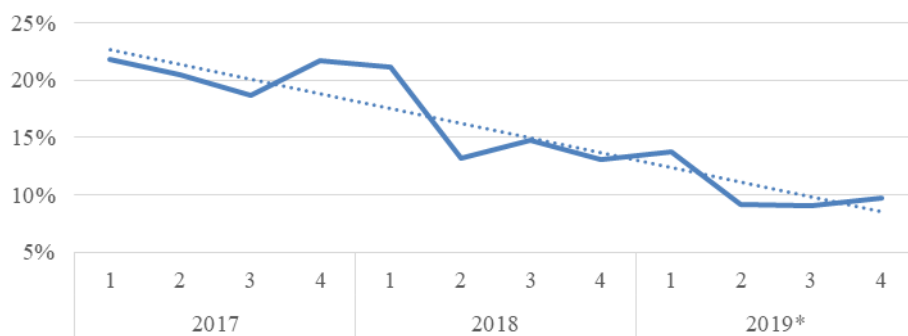
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL



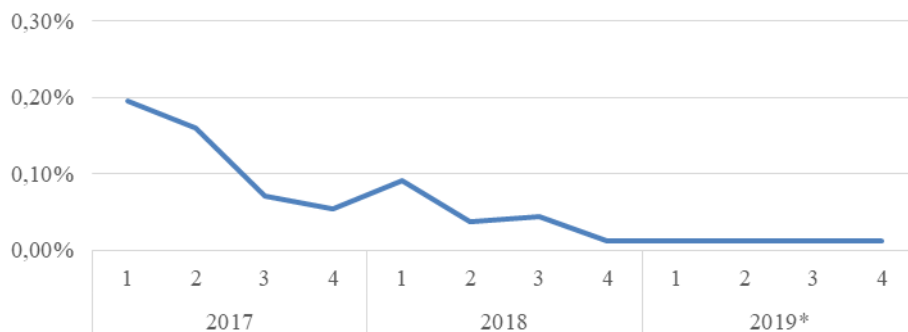
4 PRACOWNICY BIUROWI



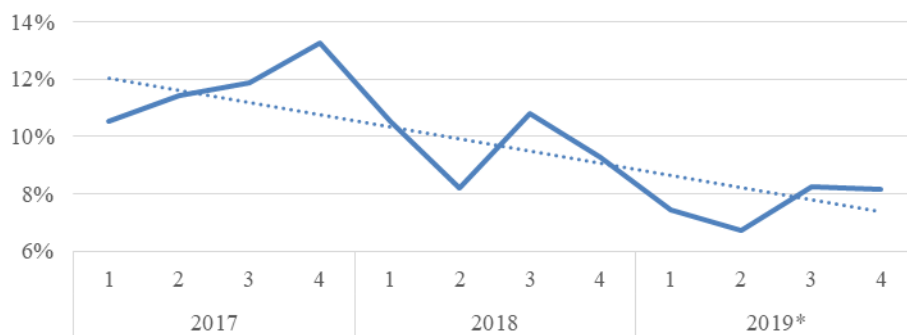
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY



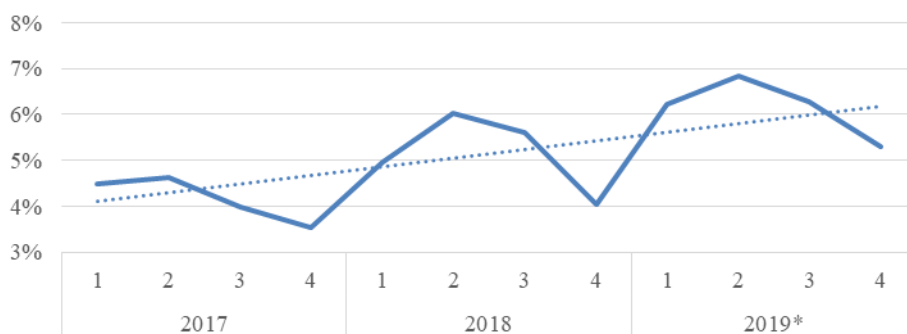
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY



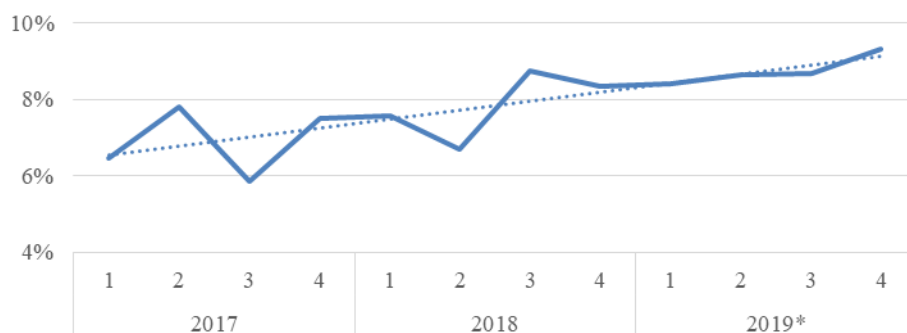
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE



Źródło: opracowanie własne.

Zastosowana metoda prognozowania (liniowa tendencja rozwojowa z sezonowością oszacowaną dla udziałów) może być użyteczna w przewidywaniu przyszłych wartości zmiennych przekrojowych. Jednak jakość przewidywań jest uzależniona głównie od stabilności obserwowanych tendencji (także schematu sezonowości) oraz długości szeregu historycznego (wymaga wielu obserwacji historycznych).

3.8. Wnioski

Zebrane dane dowodzą, że w Polsce zwiększa się sukcesywnie liczba ofert pracy, do realizacji których wykorzystuje się Internet. W 2018 r. liczba ofert internetowych zwiększyła się o 128% w porównaniu do 2017 r. Wzrost odnotowano we wszystkich kwartałach, ale tempo zmian było zróżnicowane. Największe obserwowano w trzecim kwartale br. (ponad czterokrotny wzrost), co mogło być spowodowane coraz większymi trudnościami pracodawców w znalezieniu pracowników przy obniżającej się stopie bezrobocia. Zjawisko to mogło implikować coraz częstsze korzystanie przez pracodawców z Internetu w poszukiwaniu kandydatów. W sytuacji występowania niedoborów pracowników na lokalnym rynku pracy Internet pozwalał pracodawcom przekraczać granice administracyjne tego rynku w celu znalezienia kandydatów do pracy. Informacje o istniejącym zapotrzebowaniu docierały nie tylko do pobliskich powiatów, ale mogły trafiać do najbardziej odległych zakątków kraju. Rosnące problemy z rekrutacją pracowników przez firmy spowodowały, że zaczęły one współpracować z PSZ w zakresie usługi pośrednictwa pracy. Pracodawcy kierowali do tej instytucji nie tylko oferty pracy dla pracowników o niskim poziomie wykształcenia, ale również te, które były adresowane do specjalistów, czyli osób, od których oczekuje się wysokich kompetencji i wiedzy. Zaobserwowane zmiany wskazują na potrzebę wypracowania w ramach pośrednictwa pracy działań, które będą związane z obsługą pracodawców, będących coraz częściej klientami PSZ. Powstała sytuacja może wpłynąć korzystnie na wypracowanie nowych form współpracy z klientem instytucjonalnym, co w przyszłości może implikować pozytywne rozwiązania w równoważeniu rynku pracy.

Zgromadzone dane pozwalają postawić wstępną tezę o sezonowości zapotrzebowania na pracowników. Na to zjawisko wskazują wskaźniki struktury ofert internetowych w przekroju kwartałów, które zwiększają się okresach letnich (II i III kwartał) i zmniejszają w IV kwartale. Jednak w celu weryfikacji tej tezy obserwacja powinna być prowadzona w dłuższej perspektywie. Dlatego rekomendujemy powtórzenie (kontynuację) badań.

Analiza zmian dynamiki wskaźników struktury umożliwiła zidentyfikowanie trendu wzrostu zapotrzebowania na pracowników w grupach zawodowych. W przypadku wielkich grup zawodów zjawisko to odnotowano dla czterech: pracowników biurowych; pracowników ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej; pracowników ds. obsługi klienta; pozostałych pracowników obsługi biura. Również trend wzrostu zidentyfikowano dla kolejnych dużych grup zawodów: kierowników ds. produkcji i usług; kierowników ds. zarządzania i handlu; pomocy domowej i sprzątaczek. Natomiast w grupie specjalistów można wskazać zawody, na które zaobserwowano wzrost popytu, a mianowicie specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych. Natomiast spadek wskaźników struktury ofert internetowych odnotowano przede wszystkim dla dwóch wielkich grup zawodów, czyli pracowników usług i sprzedawców oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Zaobserwowane zmiany w strukturze zawodowej ofert pracy w latach 2017 i 2018 i ich projekcja na rok 2019 zarówno w wielkich, jak i dużych grupach zawodów, mogą być pomocne dla PSZ w organizacji stosownych szkoleń i tym samym przyczynić się do poprawy efektywności tej usługi rynku pracy. Szkolenia w wymienionych wyżej obszarach

zawodowych mogą zwiększyć podaż poszukiwanych przez pracodawców określonych grup pracowników. Ponadto dostęp do szkoleń i pewność zatrudnienia po ich ukończeniu mogą okazać się istotne dla aktywizacji osób zaliczanych do kategorii biernych zawodowo, która w Polsce jest dużym zasobem.

Badane źródła internetowe, w tym portale o pracy, specjalizują się w umieszczaniu ofert pracy w przekroju zawodów. W przypadku każdego z dwóch portali pracuj.pl i praca.pl prawie 30% zgromadzonych ofert pracy adresowano do specjalistów, a prawie co dziesiątą ofertę kierowano do kadry menedżerskiej. Wymienione źródła również dysponują największą liczbą ofert dla techników i średniego personelu. Dane te dowodzą, iż wymienione dwa portale zajmują się pozyskiwaniem dla firm pracowników o wysokich kompetencjach i dużym doświadczeniu zawodowym. Natomiast dwa kolejne portale, czyli gratka.pl i OLX.pl posiadają przede wszystkim oferty zatrudnienia dla pracowników wykonujących prace proste, prawie 1/4 ofert będących w ich dyspozycji jest kierowana dla tej grupy zawodowej.

Największe udziały w zasobie ofert internetowych stanowiły propozycje zatrudnienia dla specjalistów oraz techników i innego średniego personelu. Ponad 40% ofert internetowych dotyczy wymienionych wielkich grup zawodów. Może to dowodzić, iż w Internecie częściej pojawiają się propozycje pracy dla pracowników o bardzo wysokim potencjale kwalifikacyjnym, a rzadziej dla tych, których ten potencjał jest na niższym poziomie, jak np. pracownicy wykonujący prace proste czy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Weryfikacja tej tezy wymaga dalszych obserwacji, pozyskane dane nie pozwalają bowiem na jej jednoznaczną ocenę. Ponadto dane te powinny być analizowane w przekroju określonych sekcji PKD. W tym przypadku istotne jest uwzględnienie struktury gospodarczej określonych obszarów terytorialnych, których dotyczą analizowane oferty internetowe i jej zmiany.

Na podstawie ilorazów lokalizacyjnych wyłania się pewna specjalizacja regionów/województw w popycie na pracę, przejawiająca się w strukturze zgłaszanych ofert internetowych w przekroju zawodów. Może to dowodzić, iż w tych regionach w większym stopniu niż w innych wykorzystuje się narzędzia IT w przeprowadzaniu rekrutacji. Dostrzegamy to dla następujących wielkich grupy zawodów:

- przedstawiciele władz publicznych (...) w województwie – lubuskim, podkarpackim, warmińsko mazurskim;
- specjaliści – mazowieckie, małopolskie, dolnośląskie;
- technicy i inny średni personel – wielkopolskie, łódzkie, opolskie, zachodniopomorskie;
- pracownicy biurowi – zachodniopomorskie, mazowieckie;
- pracownicy usług i sprzedaży – pomorskie, warmińsko-mazurskie, lubelskie;
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy – opolskie, pomorskie, wielkopolskie, świętokrzyskie;
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – podlaskie, świętokrzyskie, kujawsko-pomorskie;
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – łódzkie, świętokrzyskie, podlaskie;
- pracownicy wykonujący prace proste – wielkopolskie, łódzkie.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że rekrutacja z wykorzystaniem Internetu i narzędzi teleinformatycznych nie jest stosowana tylko w odniesieniu do specyficznych, wybranych grup zawodów, jak przez wiele lat sądzono. Wydaje się to być wynikiem

występującej od pewnego czasu zmiany pokoleniowej i demograficznej, która wymusza na pracodawcach wprowadzanie innowacji do poszukiwania i rekrutowania pracowników. Może to również dowodzić, iż w przyszłości to właśnie e-rekrutacja, a więc i internetowe oferty pracy będą powszechnie stosowane. Na jej upowszechnianie może mieć wpływ wchodzące na rynek pracy pokolenia Y i Z, dla których szeroko pojmowane media są naturalnym kanałem komunikacji i towarzyszą im w życiu codziennym¹³. Oferty internetowe mogą okazać się ważnym źródłem informacji dla PSZ o popytowej stronie rynku pracy, dlatego ważne jest wypracowanie pewnych rozwiązań, które pozwolą na kontrolowanie tego segmentu rynku pracy. Jego kontrola i monitorowanie będą możliwe przy zachowaniu porównywalności informacji pochodzących z różnych źródeł internetowych. Obecnie obserwujemy zróżnicowany zapis informacji o zgłaszanych ofertach, co utrudnia zidentyfikowanie zapotrzebowania na pracę w przekroju zawodowym i kompetencyjnym.

Zgromadzone dane nie pozwoliły na przeprowadzenie analizy ofert pracy w przekroju sekcji PKD i kompetencji. Było to spowodowane brakiem informacji na ten temat w większości analizowanych ofert internetowych. Opisy ich były bardzo zróżnicowane i uniemożliwiły w sposób jednoznaczny zakwalifikować oferty do odpowiedniej sekcji PKD. Ten sam problem dotyczył charakterystyki kompetencji. Wydaje się uzasadnione wypracowanie wzoru formularza zgłaszanej oferty do Internetu i wprowadzenie słownika, który byłby wykorzystywany przy jego wypełnieniu. Proponowane rozwiązanie pozwoliłoby w przyszłości dysponować pełną informacją o internetowych ofertach pracy, która umożliwiłaby prowadzenie analiz w różnych przekrojach, a przede wszystkim zapewniałaby porównywalność danych o ofertach.

¹³ Z obserwacji o charakterze jakościowym wynika, że studenci relatywnie często poszukują pracy, sięgając po ogłoszenia dostępne na portalu olx.pl, rzadziej korzystają z profesjonalnych portali, np. pracuj.pl.

Bibliografia

- Ochrona danych osobowych. w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców. Poradnik RODO, sierpień 2018, Urząd Ochrony Danych Osobowych, <https://uodo.gov.pl/pl/138/545> [dostęp 14.11.2018]
- Equality Act 2010 Code of Practice Employment Statutory Code of Practice, (2011), Equality and Human Rights Commission
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.)
- Dyrektywa 2000/43 / WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne
- Dyrektywa Rady 2000/78 / WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy
- Employment Law in Ireland – A Guide for International Employers https://www.matheson.com/images/uploads/brexit/business/Employment_Law_Guide.pdf [dostęp 20.11.2018]
- Portale z ofertami pracy urosły w rok o jedną czwartą: Rzeczpospolita z 29.07.2018 r. <https://www.rp.pl/Poszukiwanie-pracy/307299956-Portale-z-ofertami-pracy-urosl-y-w-rok-o-jedna-czwarta.html&preview=1> (dostęp 29.11.2018r.).
- Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2000r., nr 50, poz. 580) art. 6, ust. 1, pkt 10)
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1629)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 286)
- Społeczeństwo informacyjne w Polsce w 2018 r. www.stat.gov.pl [dostęp 30.01.2018 r.].
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967)
- Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1643)
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2163)
- Ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1130)
- strony internetowe
- <https://giodo.gov.pl/pl/259/10318> [dostęp 14.11.2018 r.]

Załącznik 1.

Tabela 1. Najważniejsze dokumenty prawne regulujące zasady dotyczące zamieszczanych w Internecie ogłoszeń o pracę przez pracodawców

Kraj	Dokumenty prawne
<i>Polska</i>	Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art 18^{3a} oraz 22¹(Dz. U., z 2018 r., poz. 1629) Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 2017 r., poz. 894) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) art 13 (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, art. 10, ust. 8a (Dz. U. z 2018 r., poz. 967) Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, art. 31, ust. 1 (Dz. U. z 2016 r., poz. 1643) Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych, art. 29, ust. 2 (Dz. U. z 2018 r., poz. 2163) Ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego, art. 3 (Dz. U. z 2018 r., poz. 1130)
<i>Wielka Brytania</i>	Equality Act z 2010 r. General Data Protection Regulation Legislation: The Safeguarding Vulnerable Groups Act 2006 Rehabilitation of Offenders Act 1974
<i>Holandia</i>	The Dutch Equal Treatment Act The Dutch Personal Data Protection Act Medical Examination Act
<i>Hiszpania</i>	Ustawa o statusie pracowników, zatwierdzony Królewski Dekret Ustawodawczy 2/2015, z 23 października 2015 r. (Law on the Statute of Workers, approved Royal Legislative Decree 2/2015, of October 23) Art. 17 ust. 1 Ustawa o naruszeniach i sankcjach w porządku społecznym (Law on Infractions and Sanctions in the Social Order) art. 16.2
<i>Irlandia</i>	Employment Equality Act "EEA" Spent Convictions Act Data Protection Act

Źródło: opracowanie własne.

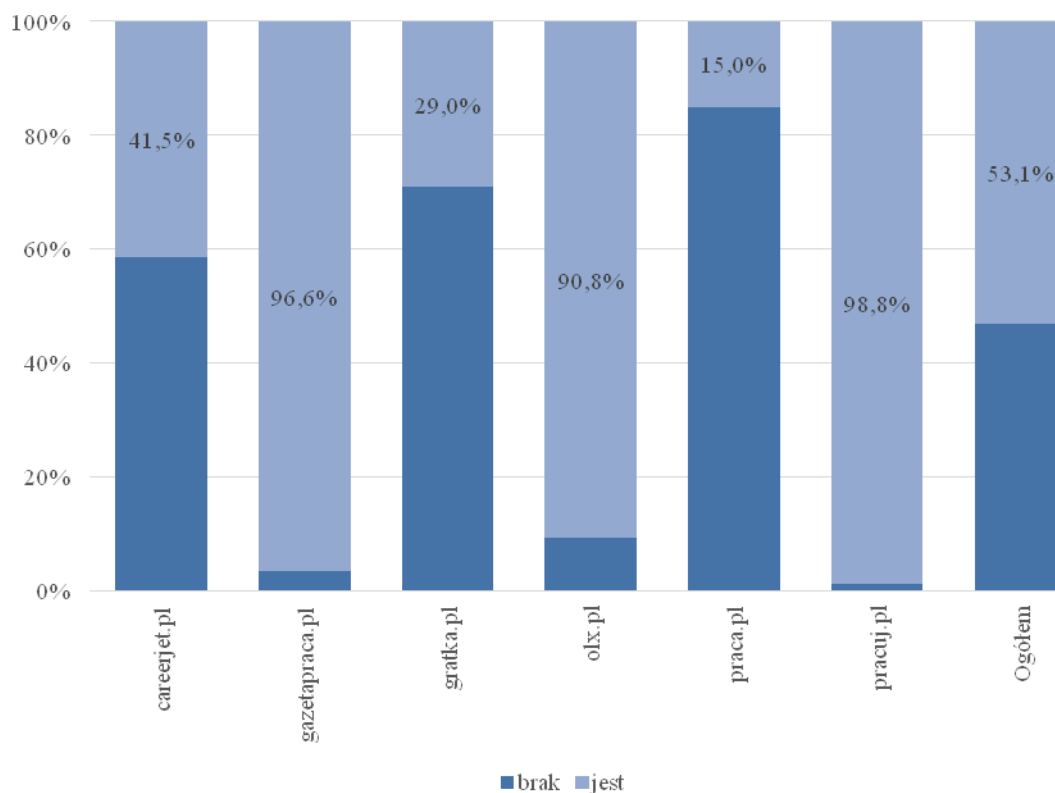
Załącznik 2.

Informacja o pracodawcy i wysokości proponowanego wynagrodzenia w analizowanych ofertach pracy

Jedynie w 2,1% (49 384) ofert pracodawcy podawali informacje o proponowanym wynagrodzeniu. Najczęściej dotyczyły one wynagrodzenia miesięcznego, rzadziej pojawiały się stawki za przepracowaną godzinę; zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku podawano je w złotych. W ofertach, w których pojawia się informacja o walucie wynagrodzenia, w większości przypadków jest to złoty (90,3%). W niecałych 10% ofert ze wskazaną walutą jest euro. Euro jako walutę wynagrodzenia wskazano w 9,2% ofert, w których kraj świadczenia pracy to Polska, oraz w prawie 22% ofert, w których nie ma informacji o kraju świadczenia pracy (w tej grupie może się znajdować wiele ofert, w których kraj świadczenia leży poza Polską). W żadnej ofercie, w której został wskazany inny kraj niż Polska, nie podano waluty wynagrodzenia euro. Jedynie w kilkudziesięciu (83) ofertach w tej grupie wskazano walutę złoty.

Nazwa pracodawcy została podana w 53,1% ofert. Oznacza to, że ponad 46% to oferty anonimowe.

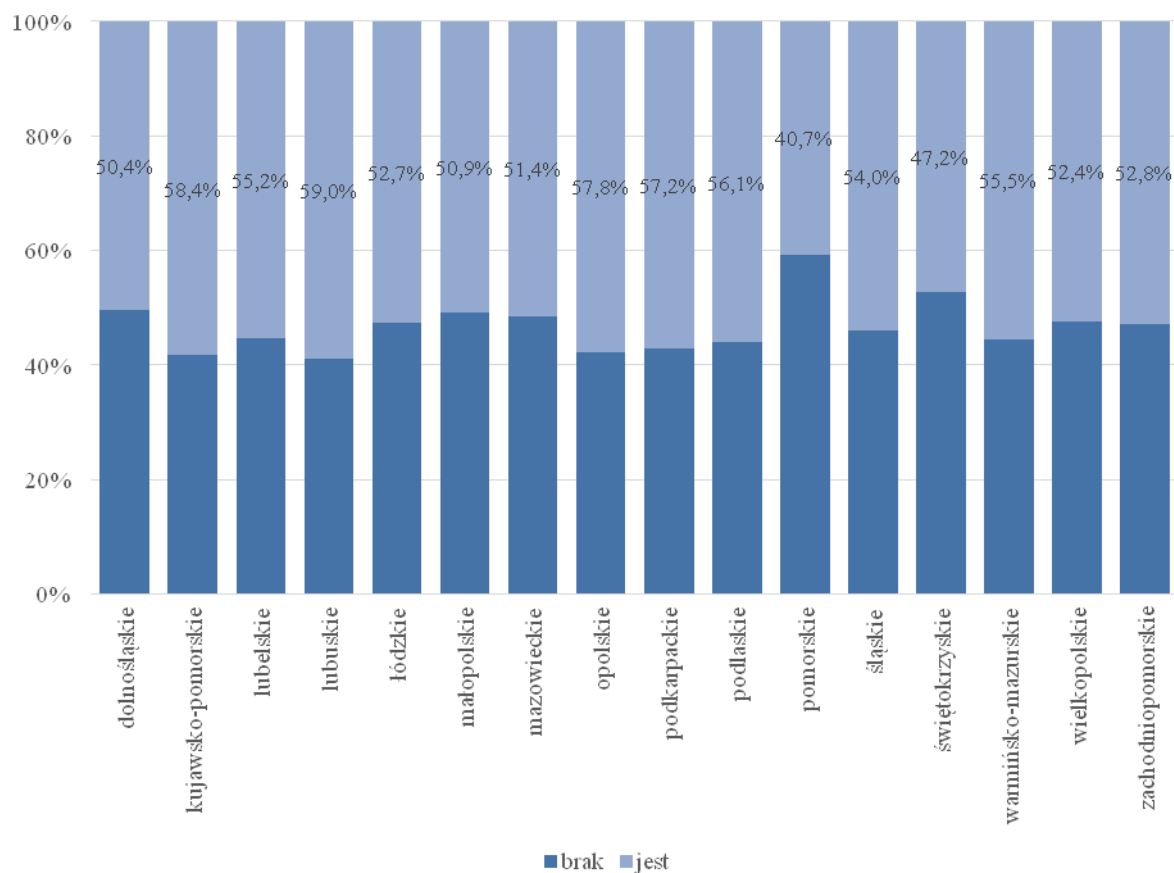
Wykres 1. Struktura ofert pracy ze wskazaniem (jest) oraz brakiem (brak) wskazania pracodawcy według źródła



Źródło: opracowanie własne.

Identyfikacja pracodawcy występuje w prawie wszystkich ofertach pochodzących z portali: pracuj.pl, olx.pl, gazetapraca.pl oraz jedynie w przypadku 15% ofert pochodzących z portalu praca.pl, 29% ofert z portalu gratka.pl oraz ponad 41% ofert z portalu careerjet.pl.

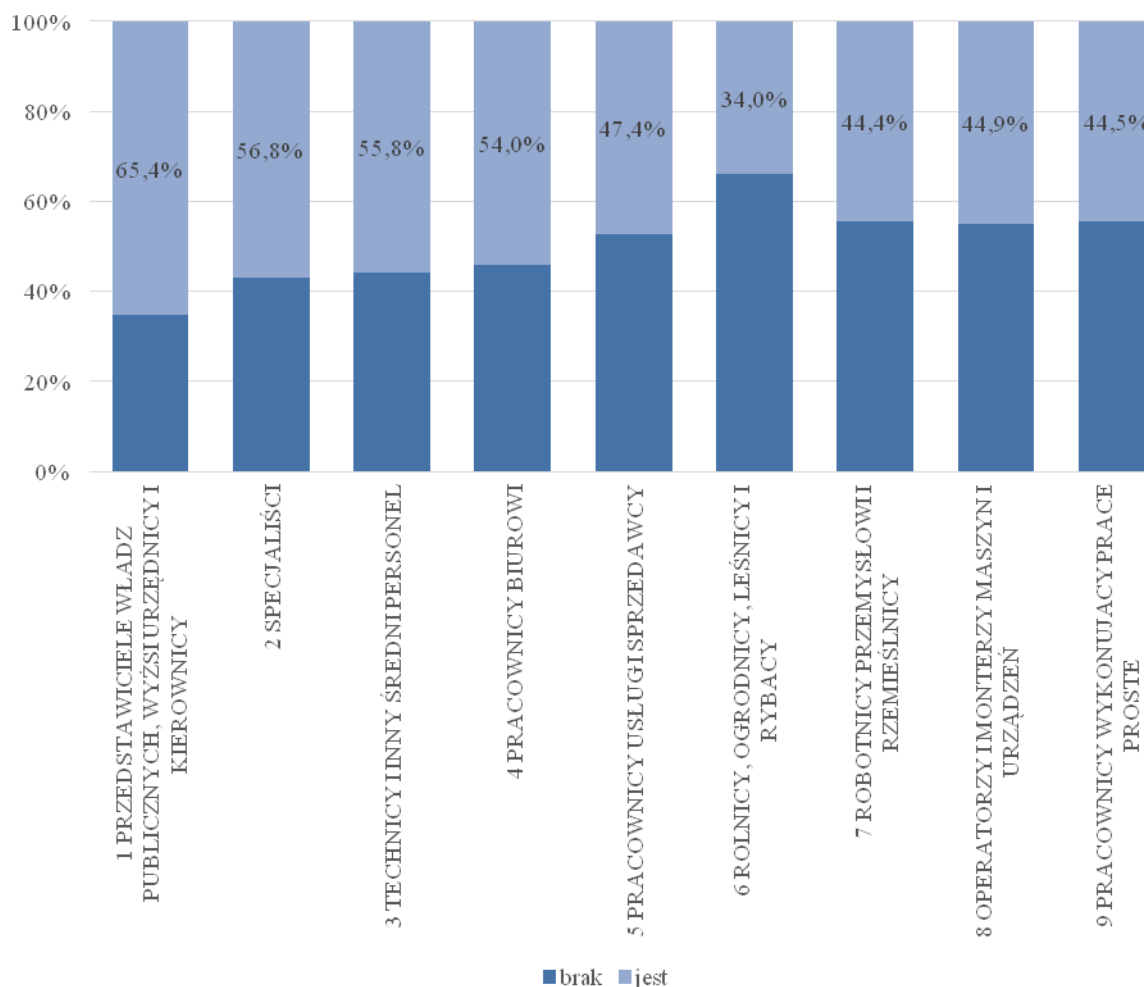
Wykres 2. Struktura ofert pracy ze wskazaniem (jest) oraz brakiem (brak) wskazania pracodawcy według województw



Źródło: opracowanie własne.

W przekroju województw obserwowano od 40% do 60% ofert ze wskazanym pracodawcą. Najwięcej w województwach: lubuskim, kujawsko-pomorskim, opolskim i podkarpackim. Natomiast oferty anonimowe najczęściej odnotowano w województwach: pomorskim, świętokrzyskim (ponad połowa), dolnośląskim i małopolskim.

Wykres 3. Struktura ofert pracy ze wskazaniem (jest) oraz brakiem (brak) wskazania pracodawcy według wielkich grup zawodów



Źródło: opracowanie własne.

W prawie dwóch trzecich ofert pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników jest wskazany pracodawca. Podobnie jest w ponad połowie ofert dla specjalistów, techników i innego średniego personelu, pracowników biurowych oraz w prawie połowie ofert dla pracowników usług i sprzedawców. W jedynie co trzeciej ofercie pracy dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków jest wskazany pracodawca. Jest tak również w około 45% ofert dla robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników wykonujących prace proste. Może to dowodzić, iż anonimowy charakter najczęściej mają oferty adresowane do pracowników o niskim potencjale kwalifikacyjnym.

Pracodawcy, którzy zamieścili najwięcej ofert pracy (pow. 1000), to 138 firm (instytucji), które łącznie zamieściły około 500 tys. ofert (21%). Wśród tych firm 28 zamieściło powyżej 5 tys. ofert pracy (łącznie około 270 tys. ofert).

Tabela 1. Pracodawcy, którzy zamieścili największą liczbę ofert pracy

Pracodawca	Liczba ofert
Profi Credit S.A.	23502
Agencja Zatrudnienia KS Service sp. z o.o.	21149
ManpowerGroup Sp. z o.o.	16163
Grafton Recruitment Polska Sp. z o.o.	13967
Adecco	13650
Leasing Team Sp. z o.o.	12420
Trenkwalder Polska	11825
Jeronimo Martins Polska S.A.	10574
Randstad Polska Sp. z o.o.	10365
BPO NETWORK Sp. z o.o.	9683
HAYS Poland Sp. z o.o.	9561
Gi Group Sp. z o.o.	9452
CPL Jobs	9127
TeamQuest Sp. z o.o.	8697
Klient Gowork.pl	8223
Lidl Polska Sp. z o.o.	8114
Work & Profit Spółka z o.o.	7181
Rekrutacja ukryta	6817
CEE Experts Sp. z o.o.	6702
Beetsma Sp. z o.o.	6573
Tesco Polska Sp. z o.o.	5993
JOBS.PL S.A.	5915
Michael Page	5881
Jobman Group Sp. z o.o.	5729
LIMNUSWORK Sp. z o.o.	5717
Nationale-Nederlanden	5468
Auchan Polska	5425
FallWork Agencja Pracy Tymczasowej	5095

Źródło: opracowanie własne.

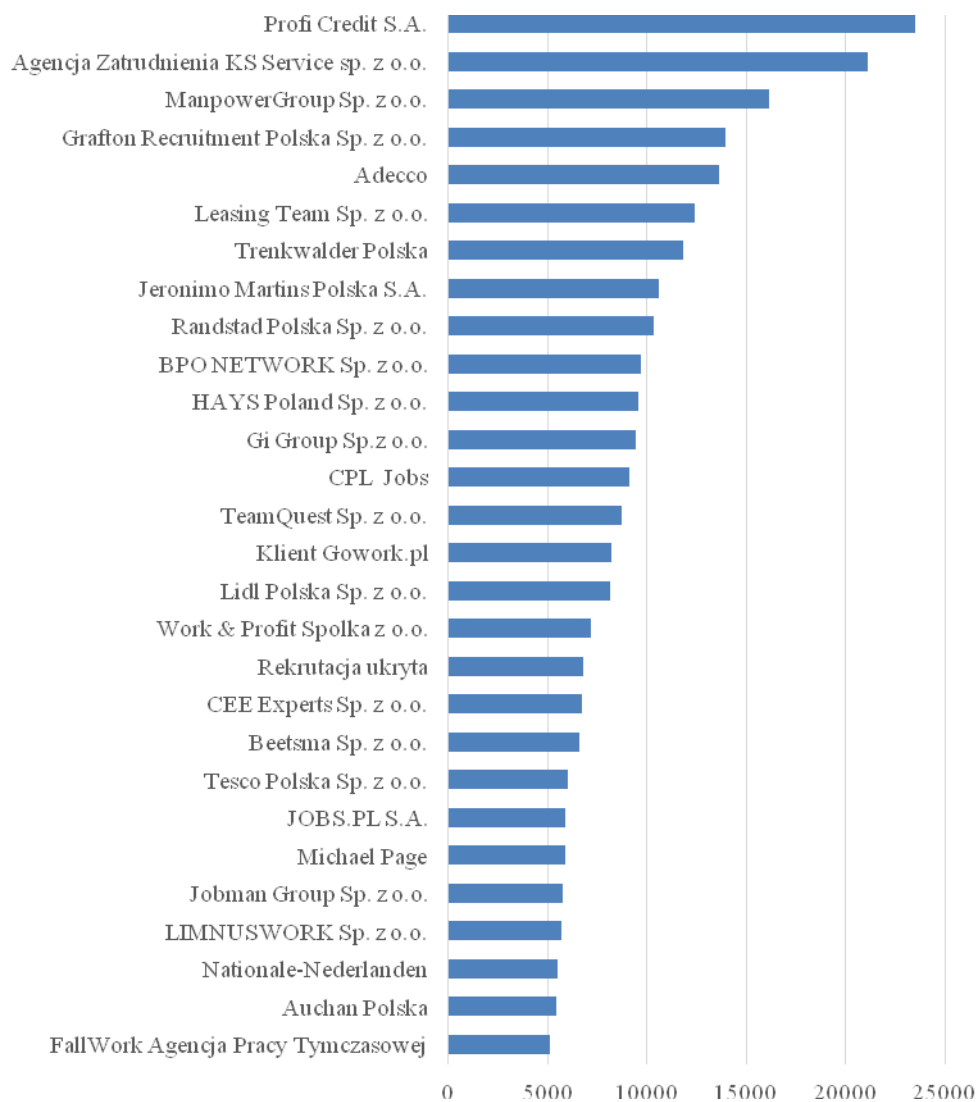
Najwięcej ofert zamieściła firma Profi Credit S.A. (szybkie pożyczki).

Kolejne miejsca zajmują agencje zatrudnienia (agencje pracy tymczasowej, firmy doradztwa personalnego) np.: Agencja Zatrudnienia KS Service sp. z o.o., ManpowerGroup Sp. z o.o., Adecco, Leasing Team Sp. z o.o., Trenkwalder Polska, Randstad Polska Sp. z o.o.

Wśród firm zamieszczających najwięcej ofert pojawiają się również firmy prowadzące sklepy sieciowe np.: Jeronimo Martins Polska S.A., Lidl Polska Sp. z o.o., Tesco Polska Sp. z o.o., Auchan Polska. Należy podkreślić, iż wymienione firmy dość często proponują zatrudnienie na krótki okres, jak np. różnego rodzaju agencje zatrudnienia, w tym te mające uprawnienia na realizację usługi pracy tymczasowej. Działają często na zlecenie konkretnego pracodawcy, dla którego poszukują kandydatów mających wypełnić doraźne luki w obsadzie

określonych stanowisk pracy. Występują również w tej grupie podmioty, w których rotacja pracowników jest częstym zjawiskiem, jak np. Tesco, Lidl. E-rekrutacja ma im umożliwić szybkie zaspokojenie popytu pojawiającego się na rynku pracy.

Wykres 4. Pracodawcy, którzy zamieścili największą liczbę ofert pracy



Źródło: opracowanie własne.

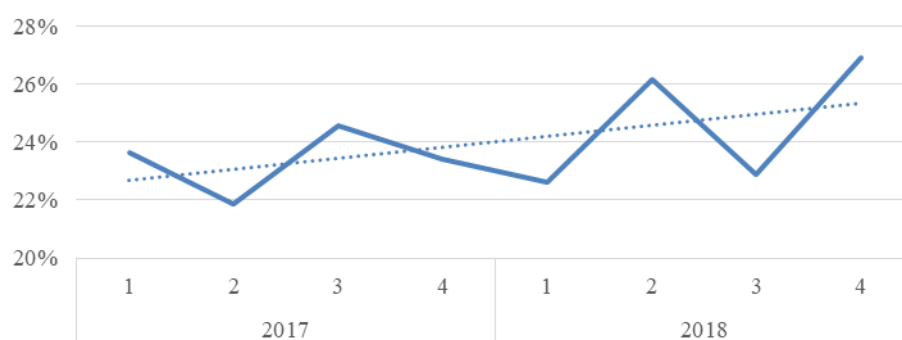
Załącznik 3.

Z1. Tendencje zmian udziału ofert internetowych w przekroju wielkich grup zawodów

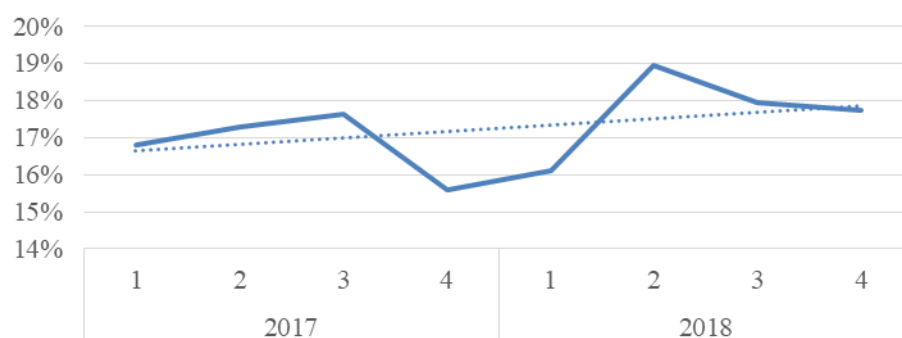
	2017				2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	5,6%	5,5%	7,1%	5,2%	6,0%	8,8%	6,9%	7,4%
2 SPECJALIŚCI	23,7%	21,9%	24,6%	23,4%	22,6%	26,1%	22,9%	26,9%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	16,8%	17,3%	17,6%	15,6%	16,1%	19,0%	17,9%	17,7%
4 PRACOWNICY BIUROWI	10,4%	10,9%	10,3%	9,7%	11,1%	12,0%	12,3%	13,1%
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	21,9%	20,5%	18,7%	21,7%	21,1%	13,2%	14,8%	13,1%
6 ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	10,5%	11,4%	11,9%	13,3%	10,5%	8,2%	10,8%	9,3%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	4,5%	4,6%	4,0%	3,5%	5,0%	6,0%	5,6%	4,0%
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	6,5%	7,8%	5,8%	7,5%	7,5%	6,7%	8,7%	8,3%



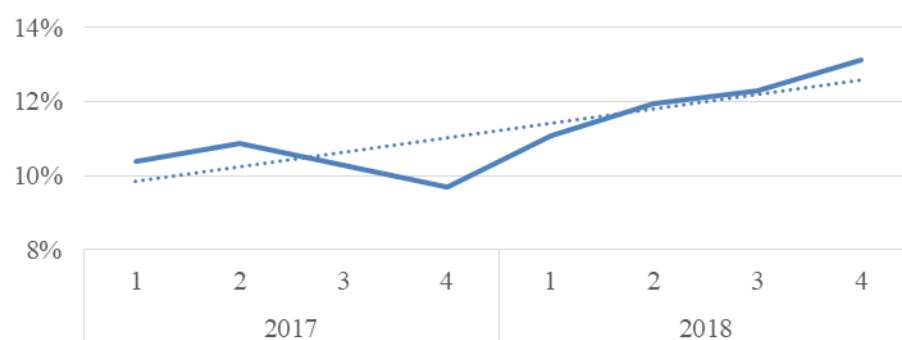
2 SPECJALIŚCI



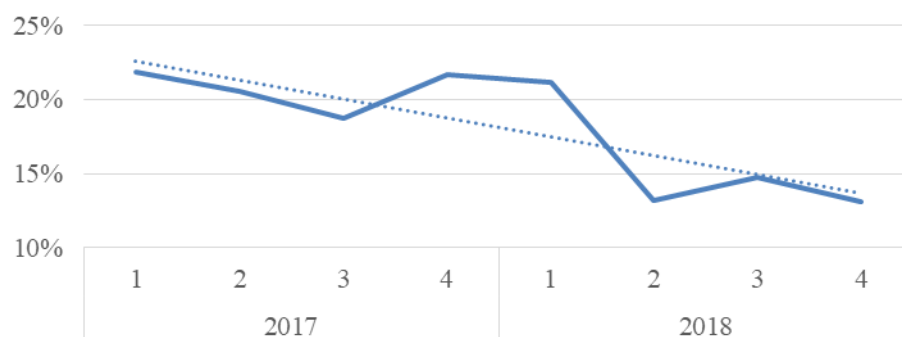
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

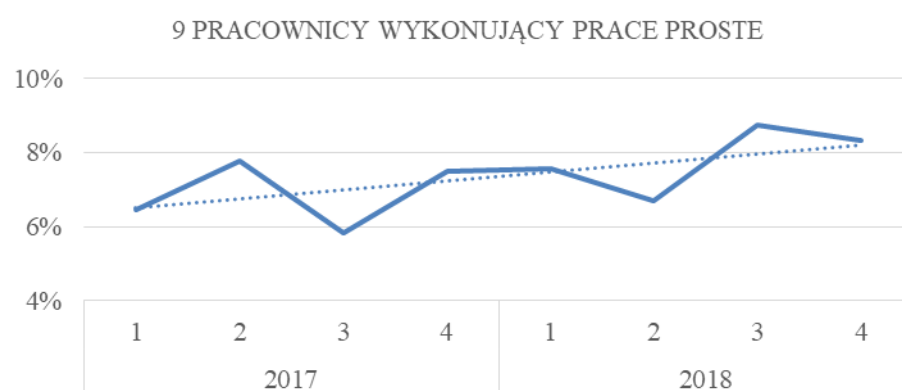
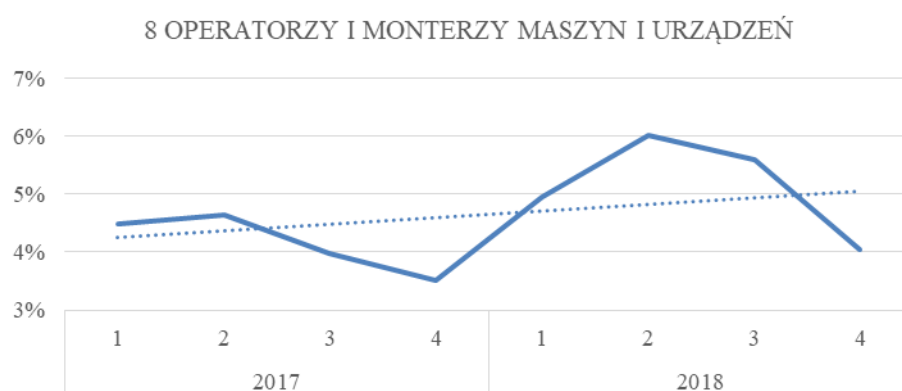
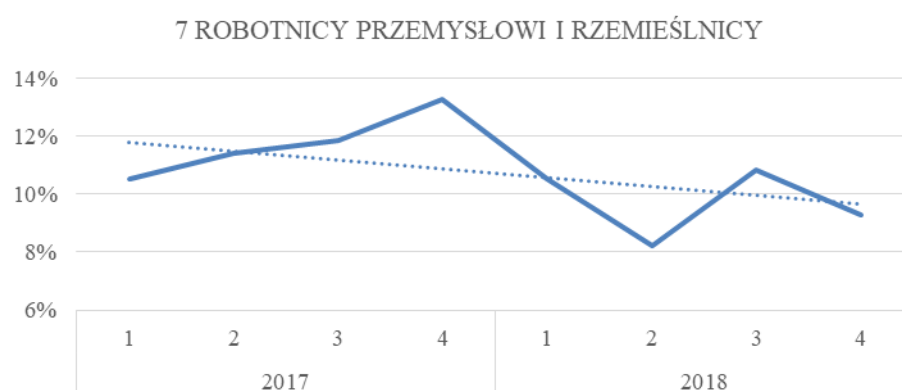
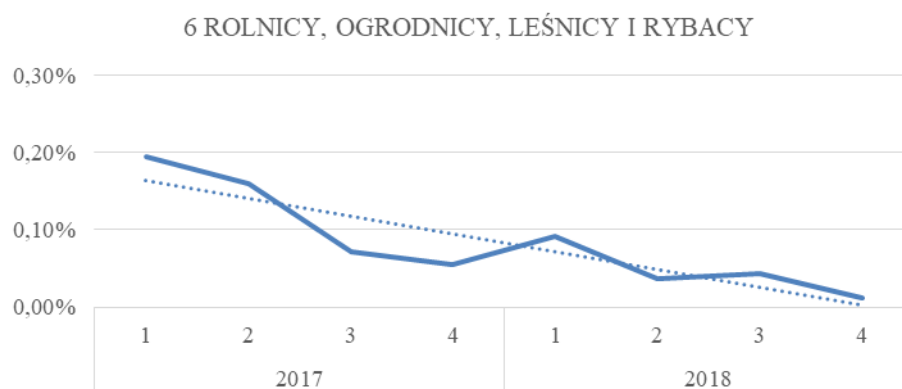


4 PRACOWNICY BIUROWI



5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY





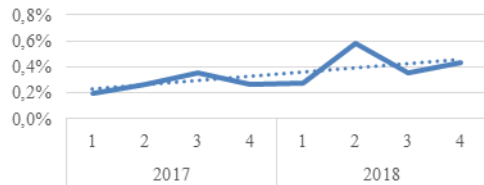
Źródło: opracowanie własne.

Z2. Tendencje zmian udziału ofert internetowych w przekroju dużych grup zawodów

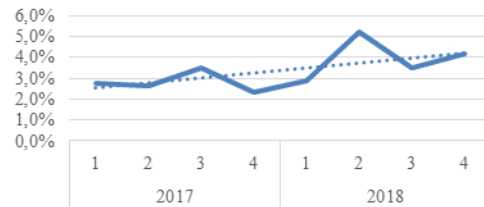
	2017				2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4
11 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%	0,6%	0,4%	0,4%
12 KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	2,8%	2,6%	3,5%	2,3%	2,9%	5,2%	3,5%	4,2%
13 KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%	1,2%	1,2%	1,2%	1,1%
14 KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,7%	1,8%	2,3%	1,8%	1,6%	1,8%	1,8%	1,7%
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	4,4%	4,1%	4,4%	4,1%	4,1%	4,2%	4,0%	4,9%
22 SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	2,4%	2,1%	1,8%	2,0%	2,3%	1,6%	1,8%	2,5%
23 SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	2,5%	2,3%	2,6%	2,6%	2,0%	1,0%	1,5%	1,4%
24 SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	8,6%	8,1%	9,5%	9,8%	8,9%	10,8%	8,7%	9,8%
25 SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	4,4%	4,0%	5,0%	3,1%	3,8%	7,2%	5,7%	6,5%
26 SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	1,4%	1,4%	1,2%	1,8%	1,5%	1,3%	1,3%	1,8%
31 ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	4,3%	4,8%	5,0%	4,4%	4,4%	4,2%	5,6%	5,3%
32 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,9%	0,9%	0,7%	0,9%	1,0%	0,6%	0,6%	0,7%
33 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	10,3%	10,5%	10,7%	9,3%	9,6%	12,5%	10,1%	10,0%
34 ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	0,5%	0,4%	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%
35 TECHNICY INFORMATYCY	0,8%	0,7%	1,0%	0,6%	0,7%	1,3%	1,3%	1,5%
41 SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,9%	2,1%	1,6%	1,5%	1,8%	1,5%	1,3%	1,3%
42 PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	1,6%	1,6%	1,3%	1,3%	1,8%	1,2%	2,1%	2,7%
43 PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO – STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	2,4%	2,7%	2,3%	2,4%	3,0%	2,6%	3,6%	3,8%

	2017				2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4
44 POZOSTALI PRACOWNICY OBLUGI BIURA	4,4%	4,5%	5,1%	4,5%	4,5%	6,6%	5,2%	5,3%
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	4,5%	4,1%	2,9%	2,7%	4,0%	2,5%	2,7%	2,3%
52 SPRZEDAWCY I POKREWNI	14,6%	13,7%	14,0%	16,8%	14,4%	9,1%	9,4%	8,5%
53 PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	1,4%	1,4%	1,0%	1,0%	1,6%	0,6%	1,1%	1,2%
54 PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	1,3%	1,4%	0,9%	1,2%	1,2%	0,9%	1,6%	1,1%
61 ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,18%	0,15%	0,06%	0,04%	0,08%	0,04%	0,04%	0,01%
62 LEŚNICY I RYBACY	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
63 ROLNICY I RYBACY PRACUJĄCY NA WŁASNE POTRZEBY	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
71 ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	3,2%	3,8%	3,8%	4,4%	2,9%	2,7%	3,5%	2,4%
72 ROBOTNICZY OBRÓBKII METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,7%	3,9%	4,0%	4,1%	3,6%	2,7%	3,3%	2,8%
73 RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%
74 ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,9%	2,1%	2,6%	2,7%	2,4%	1,8%	2,3%	2,5%
75 ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNYCH I POKREWNI	1,5%	1,5%	1,2%	1,6%	1,4%	0,9%	1,5%	1,4%
81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	1,1%	0,6%	0,3%
82 MONTERZY	1,1%	1,2%	1,0%	1,0%	1,1%	0,9%	1,2%	1,1%
83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,1%	3,2%	2,7%	2,2%	3,5%	4,0%	3,8%	2,6%
91 POMOCIE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	0,5%	0,6%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,9%	0,8%
92 ROBOTNICZY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBACTWIE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
93 ROBOTNICZY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	1,1%	1,6%	1,1%	1,6%	1,4%	1,4%	1,7%	1,7%
94 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE ZWIĄZANE Z PRZYGOTOWYWIEM POSILKÓW	0,8%	1,1%	0,7%	0,9%	1,5%	1,1%	1,1%	1,2%
95 SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
96 ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	3,9%	4,5%	3,6%	4,5%	4,0%	3,7%	5,0%	4,5%

11 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ
PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I
DYREKTORZY GENERALNI



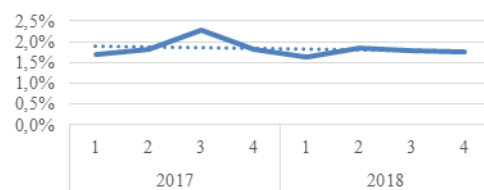
12 KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I
HANDLU



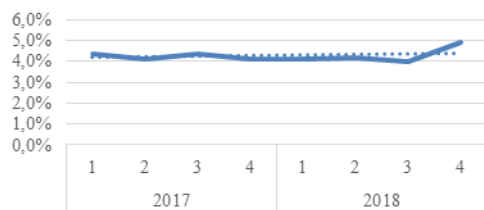
13 KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I
USŁUG



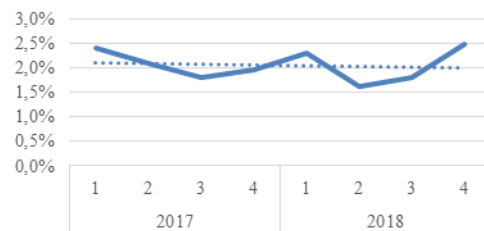
14 KIEROWNICY W BRANŻY HOTELOWEJ,
HANDLU I INNYCH BRANŻACH
USŁUGOWYCH



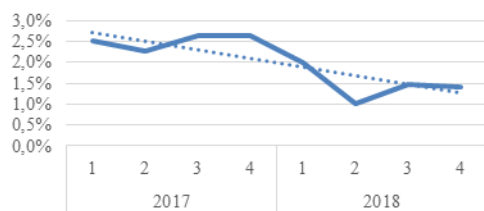
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH,
MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH



22 SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA



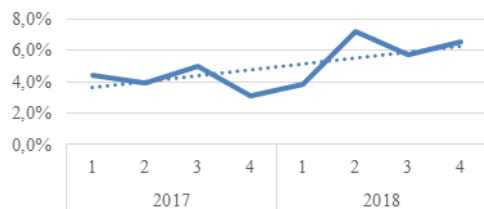
23 SPECJALIŚCI NAUCZANIA I
WYCHOWANIA



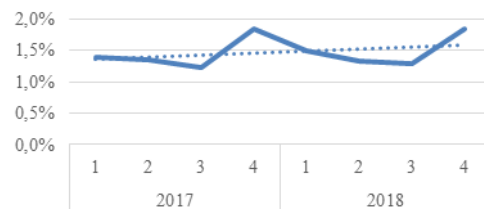
24 SPECJALIŚCI DO SPRAW
EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA



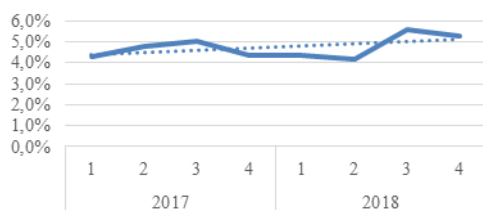
25 SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII
INFORMACYJNO - KOMUNIKACYJNYCH



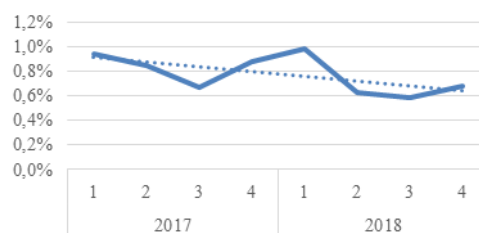
26 SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA,
DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY



31 ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH,
CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH



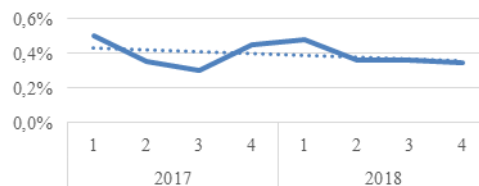
32 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA



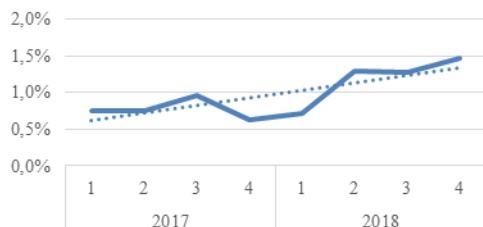
33 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I
ADMINISTRACJI



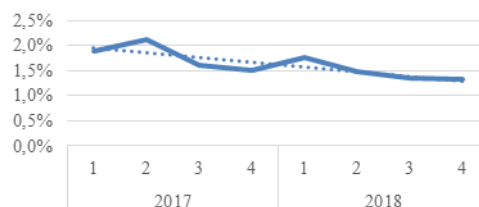
34 ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA,
SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I
POKREWNY



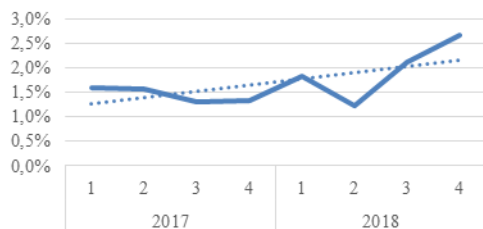
35 TECHNICZY INFORMATYCY



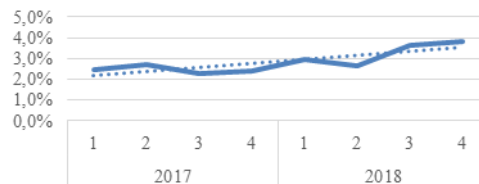
41 SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ
BIUROWYCH I POKREWNI



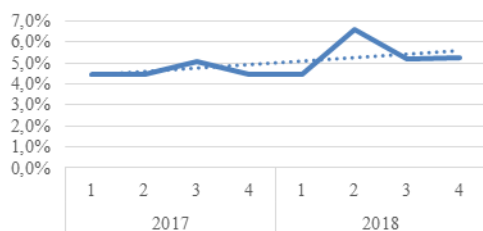
42 PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA



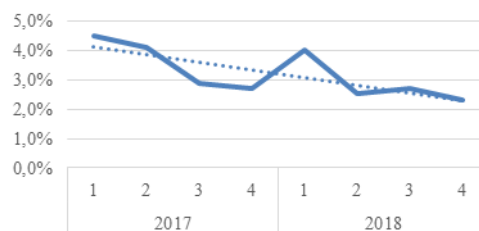
43 PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO -
STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI
MATERIAŁOWEJ



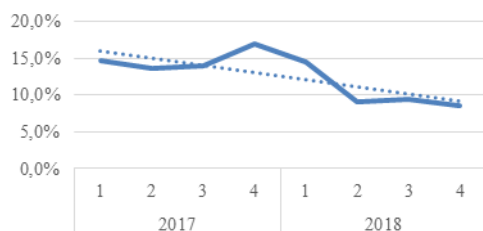
44 POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA



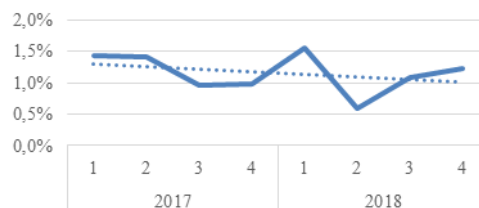
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH

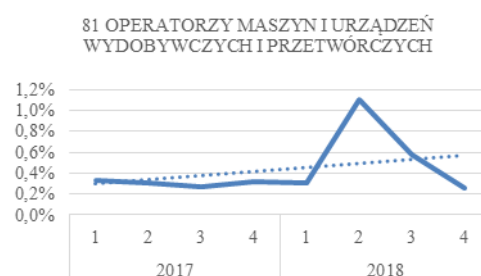
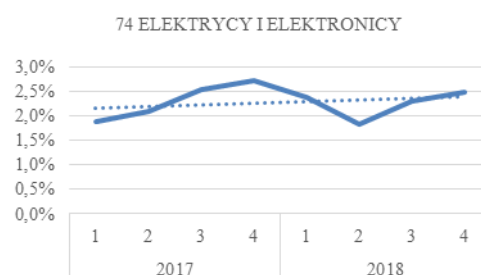
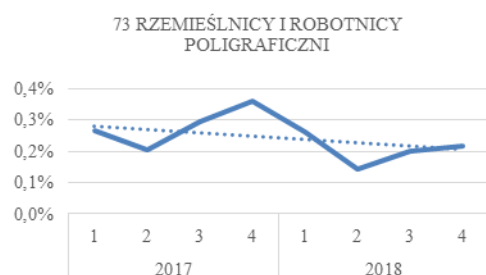
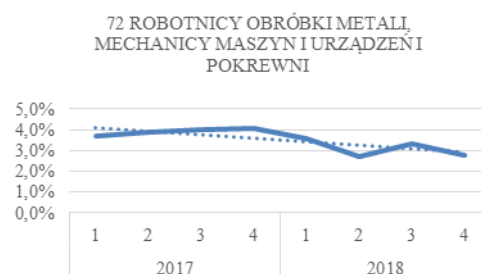
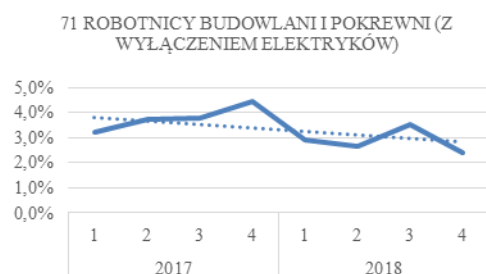
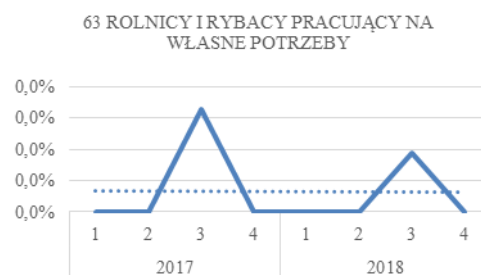
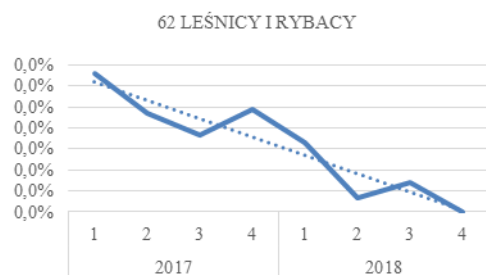
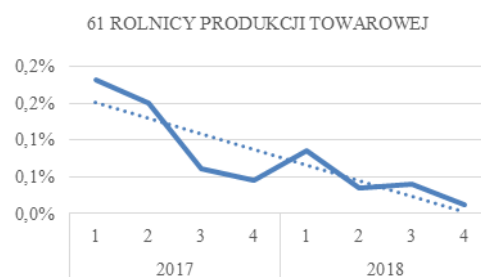
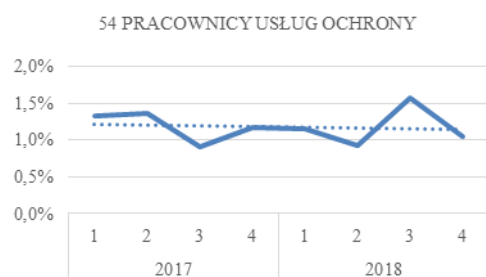


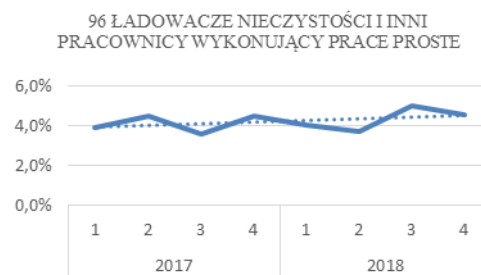
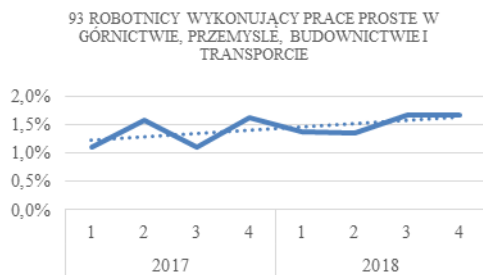
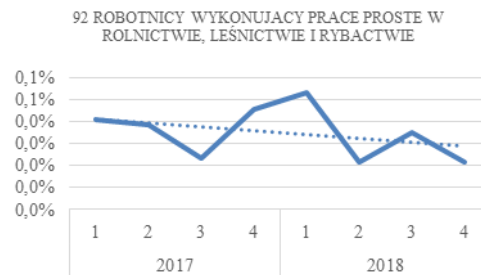
52 SPRZEDAWCY I POKREWNI



53 PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I
POKREWNI



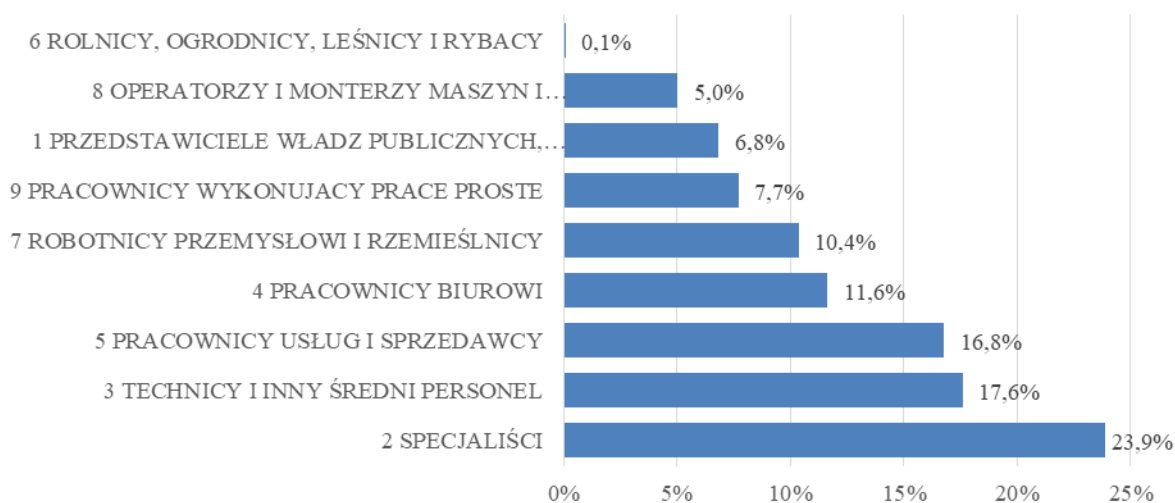
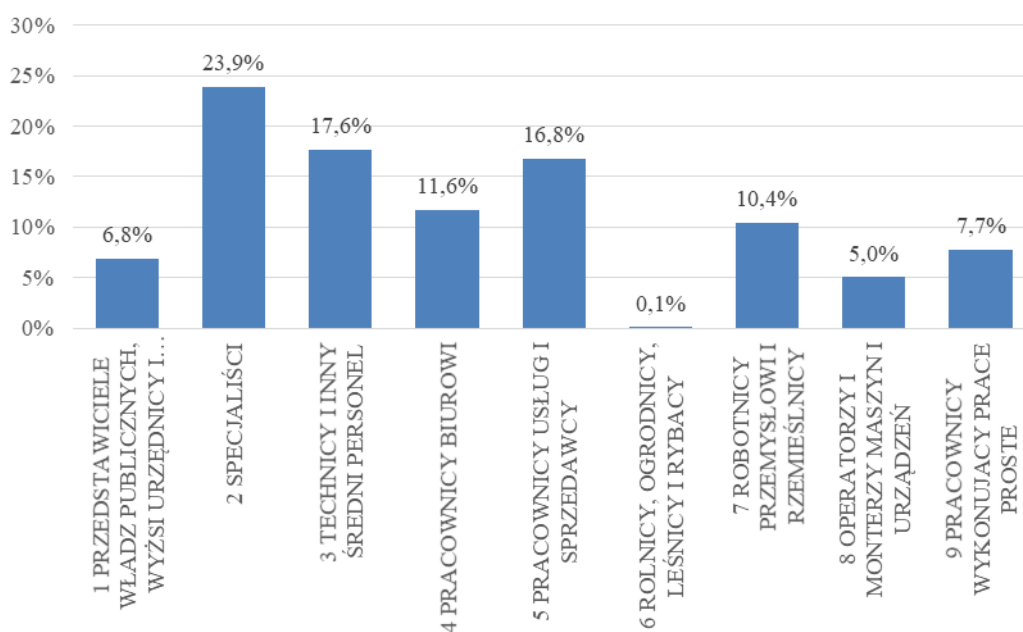




Źródło: opracowanie własne.

Z3. Struktura internetowych ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów

Wielka grupa zawodowa	Udział
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	6,8%
2 SPECJALIŚCI	23,9%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	17,6%
4 PRACOWNICY BIUROWI	11,6%
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	16,8%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,1%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	10,4%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	5,0%
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	7,7%

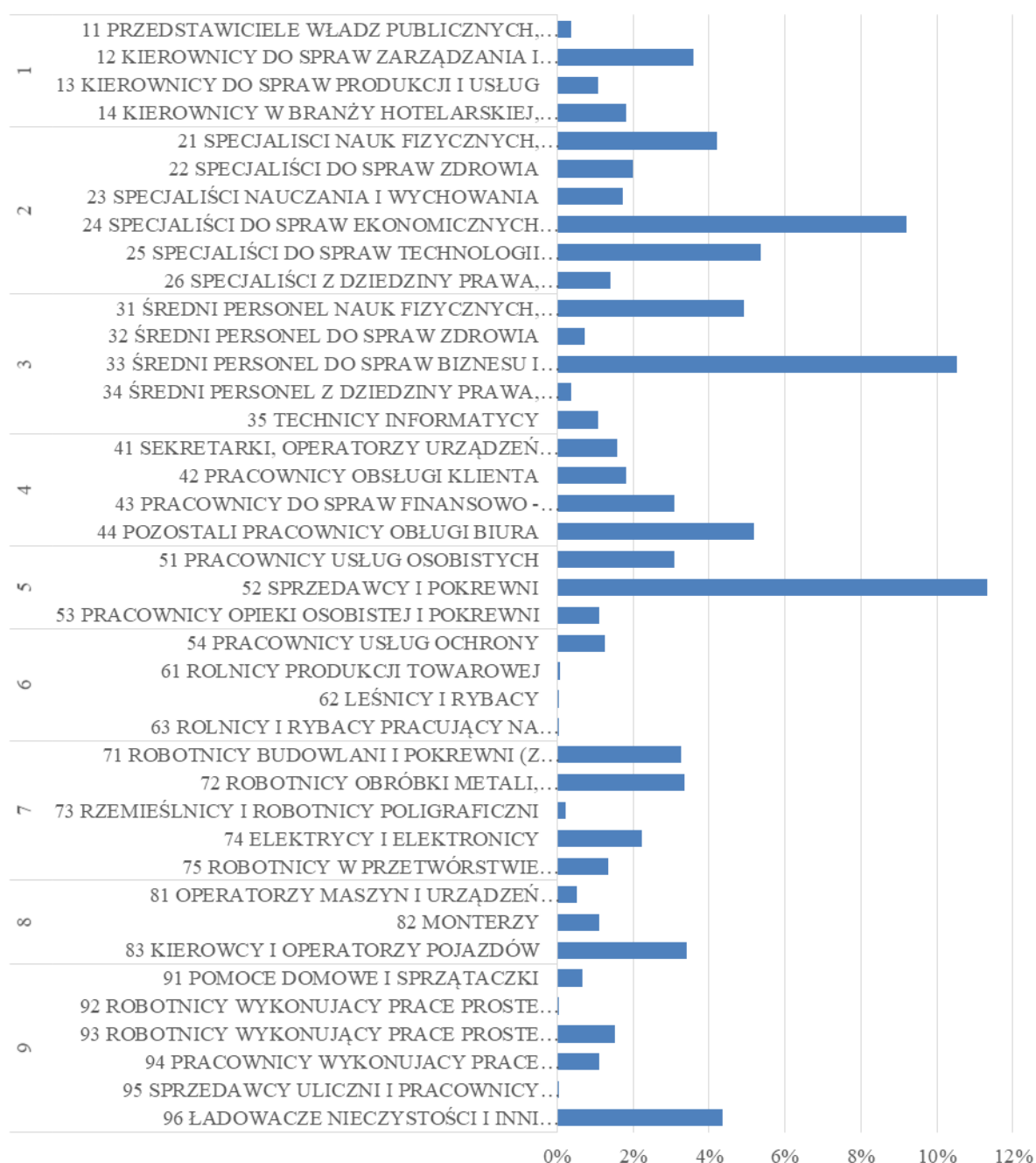


Źródło: opracowanie własne.

Z4. Struktura internetowych ofert pracy w przekroju dużych grup zawodów

Wielka grupa zawodowa	Udział
11 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	0,4%
12 KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	3,6%
13 KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	1,1%
14 KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,8%
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	4,2%
22 SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	2,0%
23 SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,7%
24 SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	9,2%
25 SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO - KOMUNIKACYJNYCH	5,4%
26 SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	1,4%
31 ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	4,9%
32 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,7%
33 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	10,5%
34 ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	0,4%
35 TECHNICY INFORMATYCY	1,1%
41 SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,6%
42 PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	1,8%
43 PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	3,1%
44 POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	5,2%
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	3,1%
52 SPRZEDAWCY I POKREWNI	11,3%
53 PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	1,1%
54 PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	1,3%
61 ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%
62 LEŚNICY I RYBACY	0,0%
63 ROLNICY I RYBACY PRACUJĄCY NA WŁASNE POTRZEBY	0,0%
71 ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	3,3%
72 ROBOTNICY OBRÓBKI METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,4%
73 RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,2%
74 ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	2,2%
75 ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNYCH I POKREWNI	1,4%
81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,5%
82 MONTERZY	1,1%
83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,4%
91 POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	0,7%
92 ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE	0,0%

Wielka grupa zawodowa	Udział
I RYBACTWIE	
93 ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	1,5%
94 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE ZWIĄZANE Z PRZYGOTOWYWANIEM POSIŁKÓW	1,1%
95 SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,0%
96 ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	4,4%



Źródło: opracowanie własne.

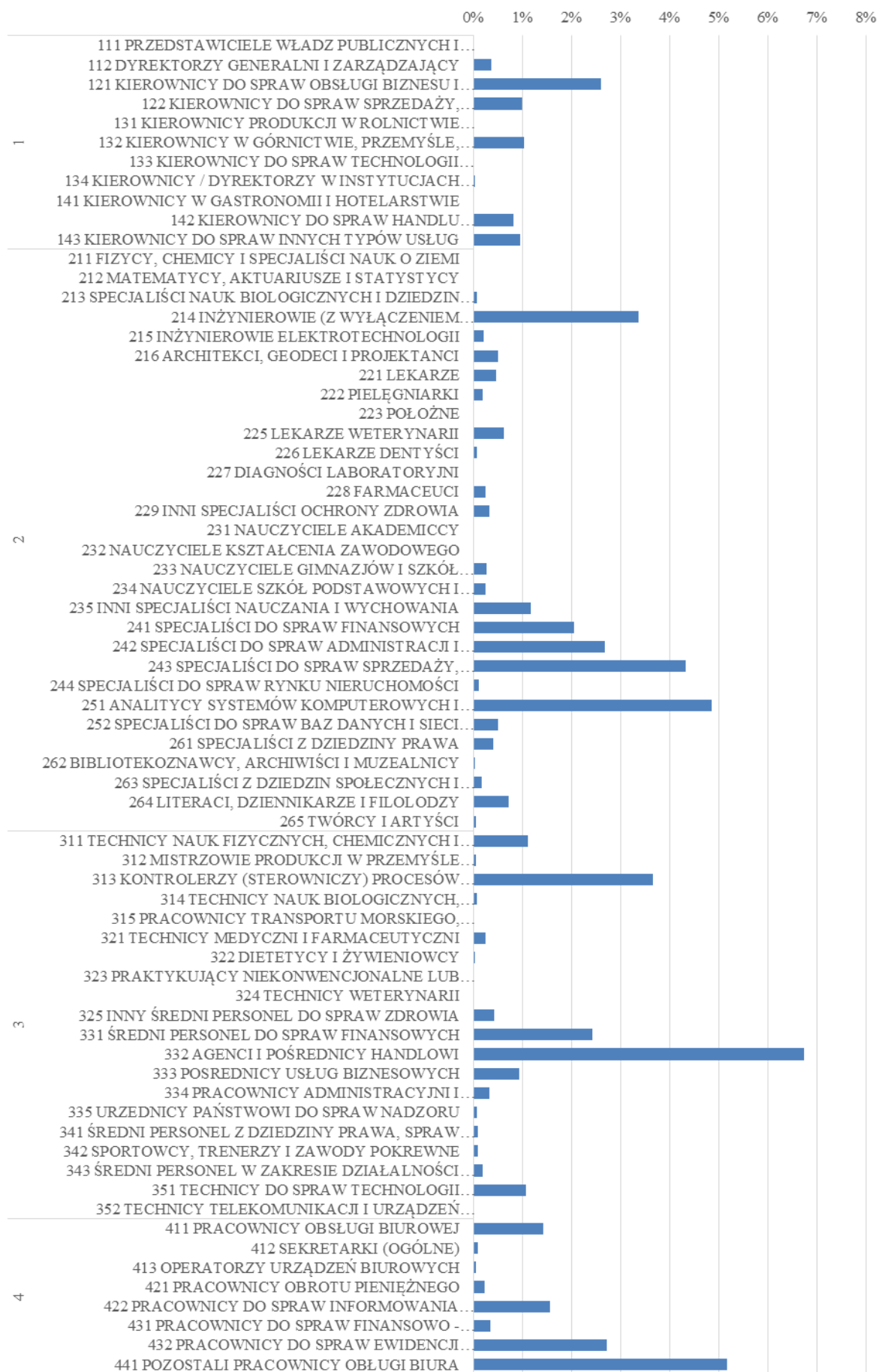
Z5. Struktura internetowych ofert pracy w przekroju średnich grup zawodów

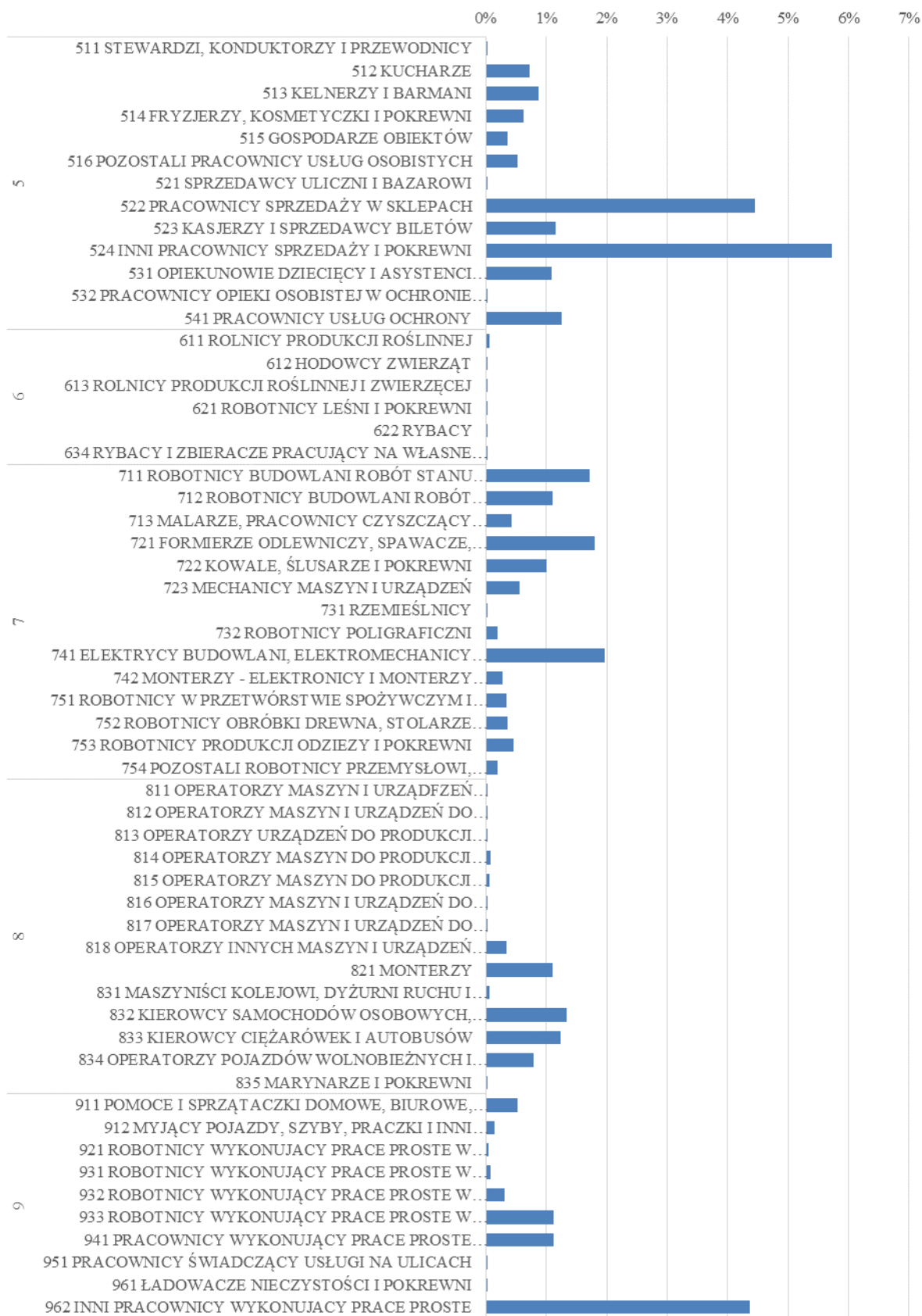
Kod grupy wielkiej	Średnia grupa zawodowa	Udział
1	111 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH I WYŻSI URZĘDNIICY	0,000%
	112 DYREKTORZY GENERALNI I ZARZĄDZAJĄCY	0,368%
	121 KIEROWNICY DO SPRAW OBSŁUGI BIZNESU I ZARZĄDZANIA	2,597%
	122 KIEROWNICY DO SPRAW SPRZEDAŻY, MARKETINGU I ROZWOJU	0,990%
	131 KIEROWNICY PRODUKCJI W ROLNICTWIE LEŚNICTWIE I RYBACTWIE	0,000%
	132 KIEROWNICY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I DYSTRYBUCJI	1,039%
	133 KIEROWNICY DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMATYCZNYCH I TELEKOMUNIKACYJNYCH	0,002%
	134 KIEROWNICY / DYREKTORZY W INSTYTUCJACH USŁUG WYSPECJALIZOWANYCH	0,031%
	141 KIEROWNICY W GASTRONOMII I HOTELARSTWIE	0,018%
	142 KIEROWNICY DO SPRAW HANDLU DETALICZNEGO I HURTOWEGO	0,819%
	143 KIEROWNICY DO SPRAW INNYCH TYPÓW USŁUG	0,967%
2	211 FIZYCY, CHEMICY I SPECJALIŚCI NAUK O ZIEMI	0,025%
	212 MATEMATYCY, AKTUARIUSZE I STATYSTYCY	0,010%
	213 SPECJALIŚCI NAUK BIOLOGICZNYCH I DZIEDZIN POKREWNYCH	0,073%
	214 INŻYNIEROWIE (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTROTECHNOLOGII)	3,369%
	215 INŻYNIEROWIE ELEKTROTECHNOLOGII	0,212%
	216 ARCHITEKCI, GEODECI I PROJEKTANCI	0,512%
	221 LEKARZE	0,478%
	222 PIEŁĘGNIARKI	0,193%
	223 POŁOŻNE	0,028%
	225 LEKARZE WETERYNARII	0,622%
	226 LEKARZE DENTYŚCI	0,082%
	227 DIAGNOŚCI LABORATORYJNI	0,004%
	228 FARMACEUCI	0,245%
	229 INNI SPECJALIŚCI OCHRONY ZDROWIA	0,330%
	231 NAUCZYCIELE AKADEMICKY	0,003%
	232 NAUCZYCIELE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	0,021%
	233 NAUCZYCIELE GIMNAZJÓW I SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH (Z WYJĄTKIEM NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO)	0,268%
	234 NAUCZYCIELE SZKÓŁ PODSTAWOWYCH I SPECJALIŚCI DO SPRAW WYCHOWANIA MAŁEGO DZIECKA	0,262%
	235 INNI SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,181%
	241 SPECJALIŚCI DO SPRAW FINANSOWYCH	2,062%
	242 SPECJALIŚCI DO SPRAW ADMINISTRACJI I ZARZĄDZANIA	2,690%

Kod grupy wielkiej	Średnia grupa zawodowa	Udział
	243 SPECJALIŚCI DO SPRAW SPRZEDAŻY, MARKETINGU I PUBLIC RELATIONS	4,336%
	244 SPECJALIŚCI DO SPRAW RYNKU NIERUCHOMOŚCI	0,111%
	251 ANALITYCY SYSTEMÓW KOMPUTEROWYCH I PROGRAMIŚCI	4,854%
	252 SPECJALIŚCI DO SPRAW BAZ DANYCH I SIECI KOMPUTEROWYCH	0,509%
	261 SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA	0,402%
	262 BIBLIOTEKOSZNAWCY, ARCHIWISCI I MUZEALNICY	0,045%
	263 SPECJALIŚCI Z DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I RELIGIJNYCH	0,176%
	264 LITERACI, DZIENNIKARZE I FILOLODZY	0,723%
	265 TWÓRCY I ARTYŚCI	0,068%
3	311 TECHNICY NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	1,108%
	312 MISTRZOWIE PRODUKCJI W PRZEMYSŁE PRZETWÓRCZYM I BUDOWNICTWIE ORAZ OSOBY DOZORU RUCHU W GÓRNICTWIE	0,049%
	313 KONTROLERZY (STEROWNICZY) PROCESÓW PRZEMYSŁOWYCH	3,657%
	314 TECHNICY NAUK BIOLOGICZNYCH, ROLNICZYCH I TECHNOLOGII ŻYWNOSCI	0,086%
	315 PRACOWNICY TRANSPORTU MORSKIEGO, ŻEGLUGI ŚRÓDLĄDOWEJ I LOTNICTWA (Z WYŁĄCZENIEM SIŁ ZBROJNYCH)	0,008%
	321 TECHNICY MEDYCZNI I FARMACEUTYCZNI	0,245%
	322 DIETETYCY I ŻYWIENIOWCY	0,036%
	323 PRAKTYKUJĄCY NIEKONWENCJONALNE LUB KOMPLEMENTARNE METODY TERAPII	0,002%
	324 TECHNICY WETERYNARII	0,013%
	325 INNY ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,429%
	331 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW FINANSOWYCH	2,427%
	332 AGENCI I POŚREDNICY HANDLOWI	6,737%
	333 POŚREDNICY USŁUG BIZNESOWYCH	0,945%
	334 PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI I SEKRETARZE WYSPECJALIZOWANI	0,337%
	335 URZĘDNICY PAŃSTWOWI DO SPRAW NADZORU	0,074%
	341 ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH I RELIGII	0,093%
	342 SPORTOWCY, TRENERZY I ZAWODY POKREWNE	0,102%
	343 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE DZIAŁALNOŚCI ARTYSTYCZNEJ, KULTURALNEJ I KULINARNEJ	0,187%
	351 TECHNICY DO SPRAW TECHNOLOGII TELEINFORMATYCZNYCH I POMOCY UŻYTKOWNIKOM URZĄDZEŃ TELEINFORMATYCZNYCH	1,070%
	352 TECHNICY TELEKOMUNIKACJI I URZĄDZEŃ TRANSMISYJNYCH	0,011%
4	411 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	1,439%
	412 SEKRETARKI (OGÓLNE)	0,088%

Kod grupy wielkiej	Średnia grupa zawodowa	Udział
	413 OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH	0,057%
	421 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO	0,236%
	422 PRACOWNICY DO SPRAW INFORMOWANIA KLIENTÓW	1,571%
	431 PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO - STATYSTYCZNYCH	0,343%
	432 PRACOWNICY DO SPRAW EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ I TRANSPORTU	2,731%
	441 POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	5,182%
5	511 STEWARDZI, KONDUKTORZY I PRZEWODNICY	0,010%
	512 KUCHARZE	0,720%
	513 KELNERZY I BARMANI	0,871%
	514 FRYZJERZY, KOSMETYCZKI I POKREWNI	0,619%
	515 GOSPODARZE OBIEKTÓW	0,352%
	516 POZOSTALI PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	0,524%
	521 SPRZEDAWCY ULICZNI I BAZAROWI	0,001%
	522 PRACOWNICY SPRZEDAŻY W SKLEPACH	4,442%
	523 KASJERZY I SPRZEDAWCY BILETÓW	1,157%
	524 INNI PRACOWNICY SPRZEDAŻY I POKREWNI	5,723%
	531 OPIEKUNOWIE DZIECIĘCY I ASYSTENCI NAUCZYCIELI	1,093%
	532 PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ W OCHRONIE ZDROWIA I POKREWNI	0,024%
	541 PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	1,253%
6	611 ROLNICY PRODUKCJI ROŚLINNEJ	0,062%
	612 HODOWCY ZWIERZĄT	0,003%
	613 ROLNICY PRODUKCJI ROŚLINNEJ I ZWIERZĘCEJ	0,002%
	621 ROBOTNICY LEŚNI I POKREWNI	0,004%
	622 RYBACY	0,000%
	634 RYBACY I ZBIERACZE PRACUJĄCY NA WŁASNE POTRZEBY	0,000%
7	711 ROBOTNICY BUDOWLANI ROBÓT STANU SUROWEGO I POKREWNI	1,716%
	712 ROBOTNICY BUDOWLANI ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH I POKREWNI	1,110%
	713 MALARZE, PRACOWNICY CZYSZCZĄCY KONSTRUKCJE BUDOWLANE I POKREWNI	0,425%
	721 FORMIERZE ODLEWNICZY, SPAWACZE, BLACHARZE, MONTERZY KONSTRUKCJI METALOWYCH I POKREWNI	1,791%
	722 KOWALE, ŚLUSARZE I POKREWNI	1,002%
	723 MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,558%
	731 RZEMIEŚLNICY	0,024%
	732 ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,192%
	741 ELEKTRYCY BUDOWLANI, ELEKTROMECHANICY I ELEKTROMONTERZY	1,961%
	742 MONTERZY – ELEKTRONICY I MONTERZY INSTALACJI I URZĄDZEŃ TELEKOMUNIKACYJNYCH	0,267%
	751 ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM I POKREWNI	0,342%

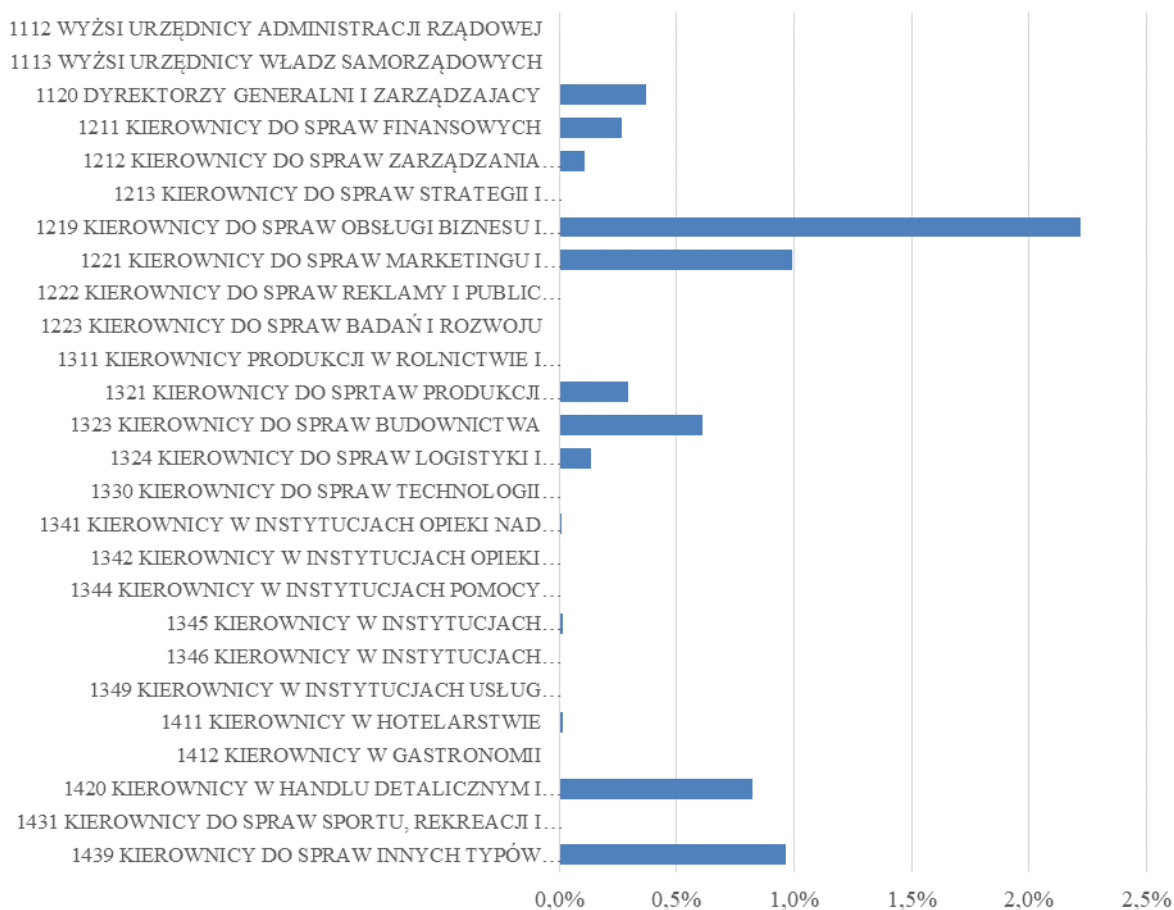
Kod grupy wielkiej	Średnia grupa zawodowa	Udział
	752 ROBOTNICY OBRÓBKİ DREWNA, STOLARZE MEBLOWI I POKREWNI	0,363%
	753 ROBOTNICY PRODUKCJI ODZIEŻY I POKREWNI	0,456%
	754 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI, RZEMIEŚLNICY I POKREWNI	0,192%
8	811 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ GÓRNICZYCH I POKREWNI	0,007%
	812 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRODUKCJI, PRZETWÓRSTWA I OBRÓBKİ WYKOŃCZENIOWEJ METALU	0,012%
	813 OPERATORZY URZĄDZEŃ DO PRODUKCJI WYROBÓW CHEMICZNYCH I FOTOGRAFICZNYCH	0,007%
	814 OPERATORZY MASZYN DO PRODUKCJI WYROBÓW GUMOWYCH, Z TWORZYW SZTUCZNYCH I PAPIERNICZYCH	0,070%
	815 OPERATORZY MASZYN DO PRODUKCJI WYROBÓW WŁÓKIENNICZYCH, FUTRZARSKICH I SKÓRZANYCH	0,053%
	816 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRODUKCJI WYROBÓW SPOŻYWCZYCH I POKREWNI	0,003%
	817 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ DO OBRÓBKİ DREWNA I PRODUKCJI PAPIERU	0,024%
	818 OPERATORZY INNYCH MASZYN I URZĄDZEŃ PRZETWÓRCZYCH	0,345%
	821 MONTERZY	1,105%
	831 MASZYNIŚCI KOLEJOWI, DYŻURNI RUCHU I POKREWNI	0,062%
	832 KIEROWCY SAMOCHODÓW OSOBOWYCH, DOSTAWCZYCH I MOTOCYKLI	1,331%
	833 KIEROWCY CIĘŻARÓWEK I AUTOBUSÓW	1,227%
	834 OPERATORZY POJAZDÓW WOLNOBIEŻNYCH I POKREWNI	0,791%
	835 MARYNARZE I POKREWNI	0,000%
9	911 POMOCE I SPRZĄTACZKI DOMOWE, BIUROWE, HOTELOWE	0,528%
	912 MYJĄCY POJAZDY, SZYBY, PRACZKI I INNI SPRZĄTACZE	0,146%
	921 ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBACTWIE	0,034%
	931 ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W GÓRNICTWIE I BUDOWNICTWIE	0,081%
	932 ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W PRZEMYSŁE	0,310%
	933 ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W TRANSPORCIE I PROSTE PRACE MAGAZYNOWE	1,121%
	941 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE ZWIĄZANE Z PRZYGOTOWYWANIEM POSILKÓW	1,110%
	951 PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,017%
	961 ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I POKREWNI	0,009%
	962 INNI PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	4,358%

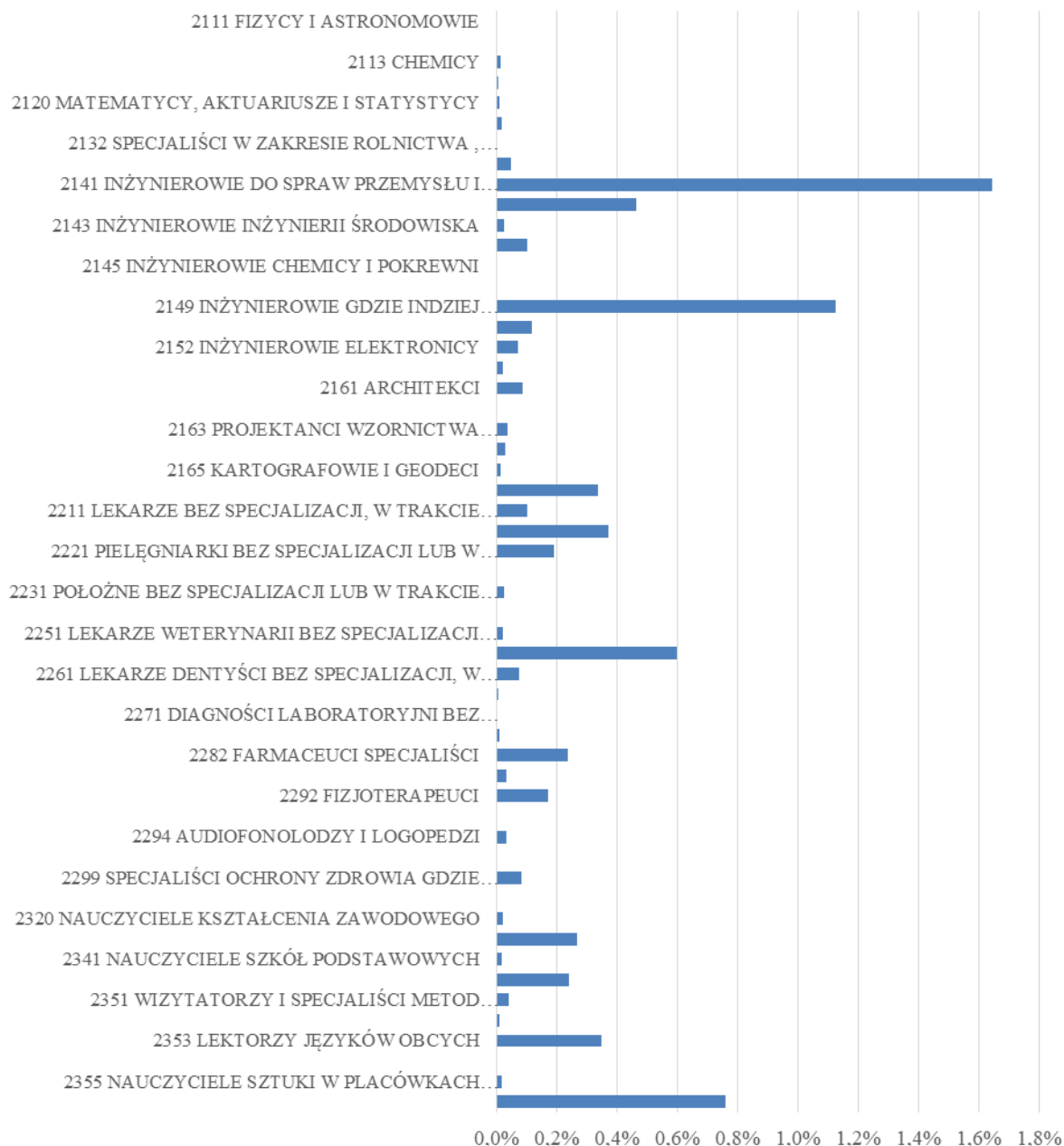


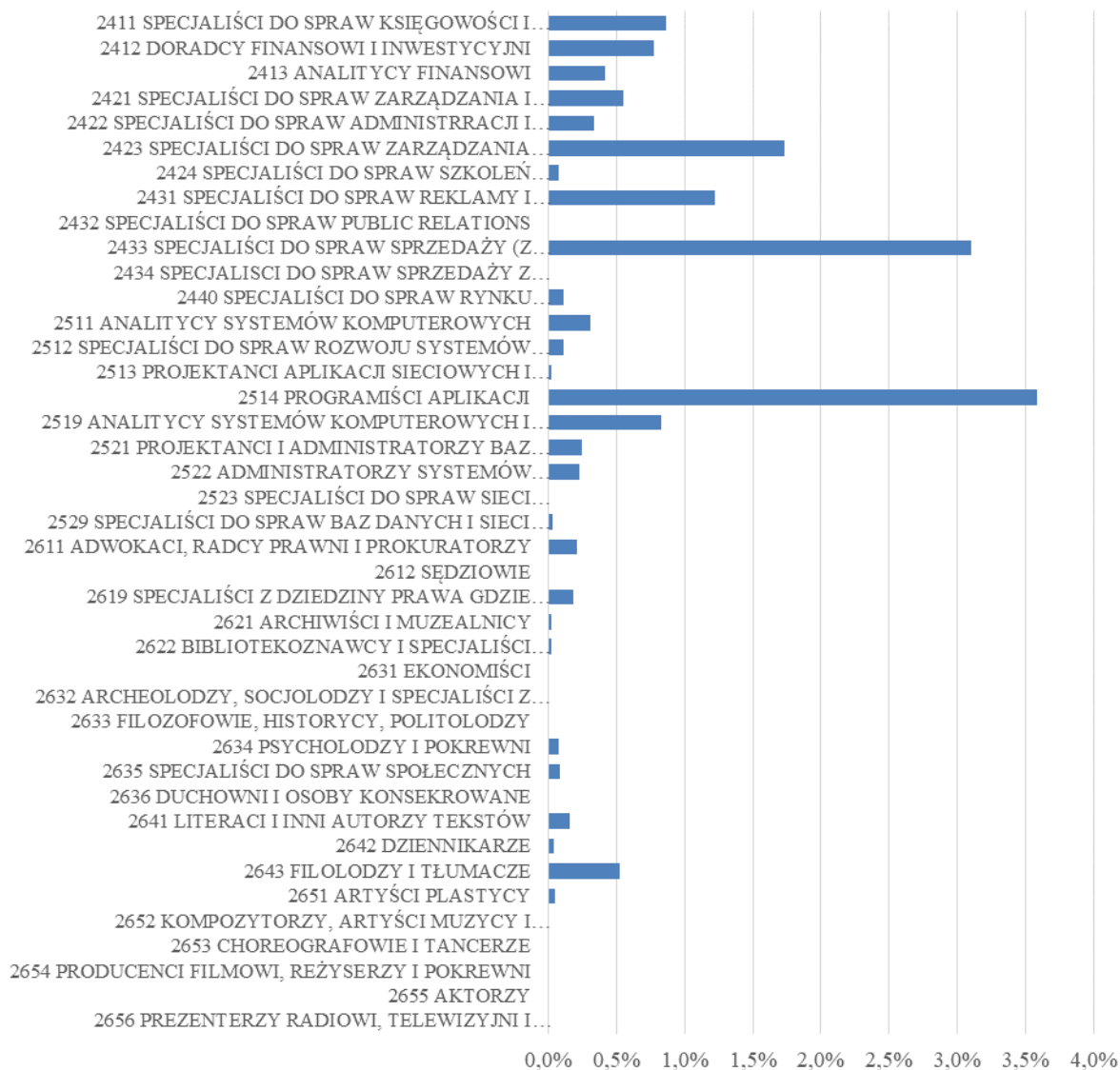


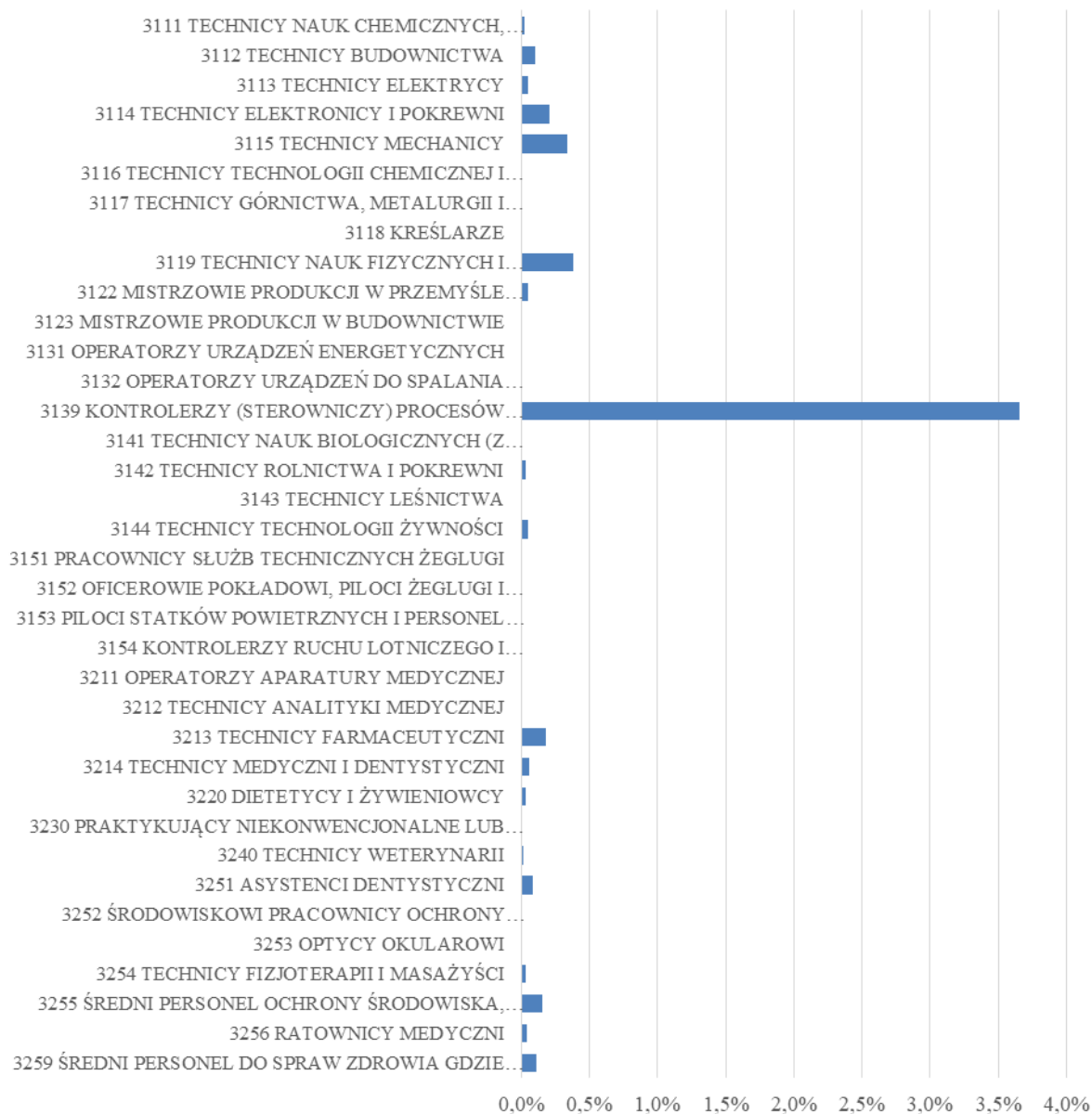
Źródło: opracowanie własne.

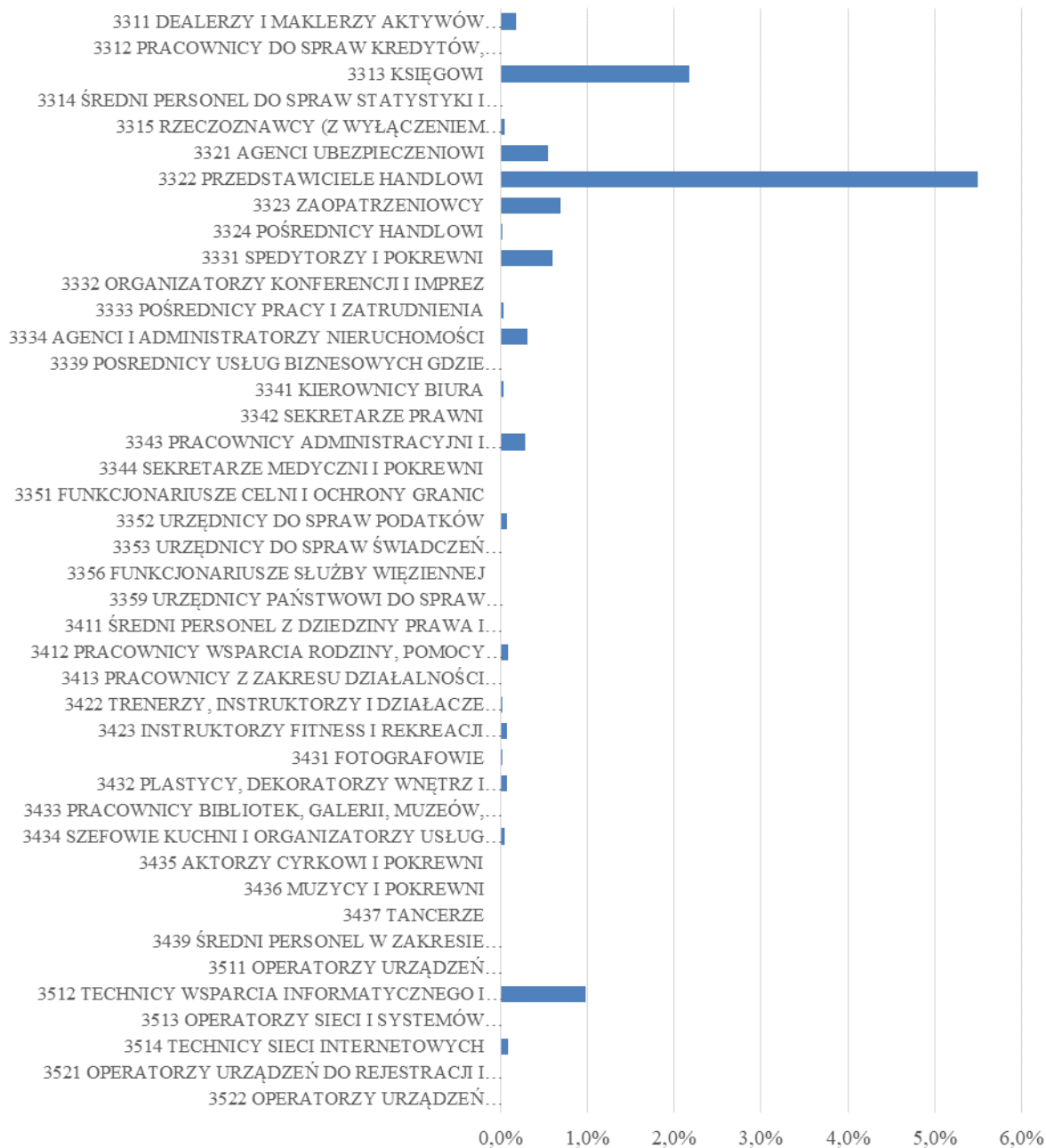
Z6. Struktura internetowych ofert pracy w przekroju elementarnych grup zawodów

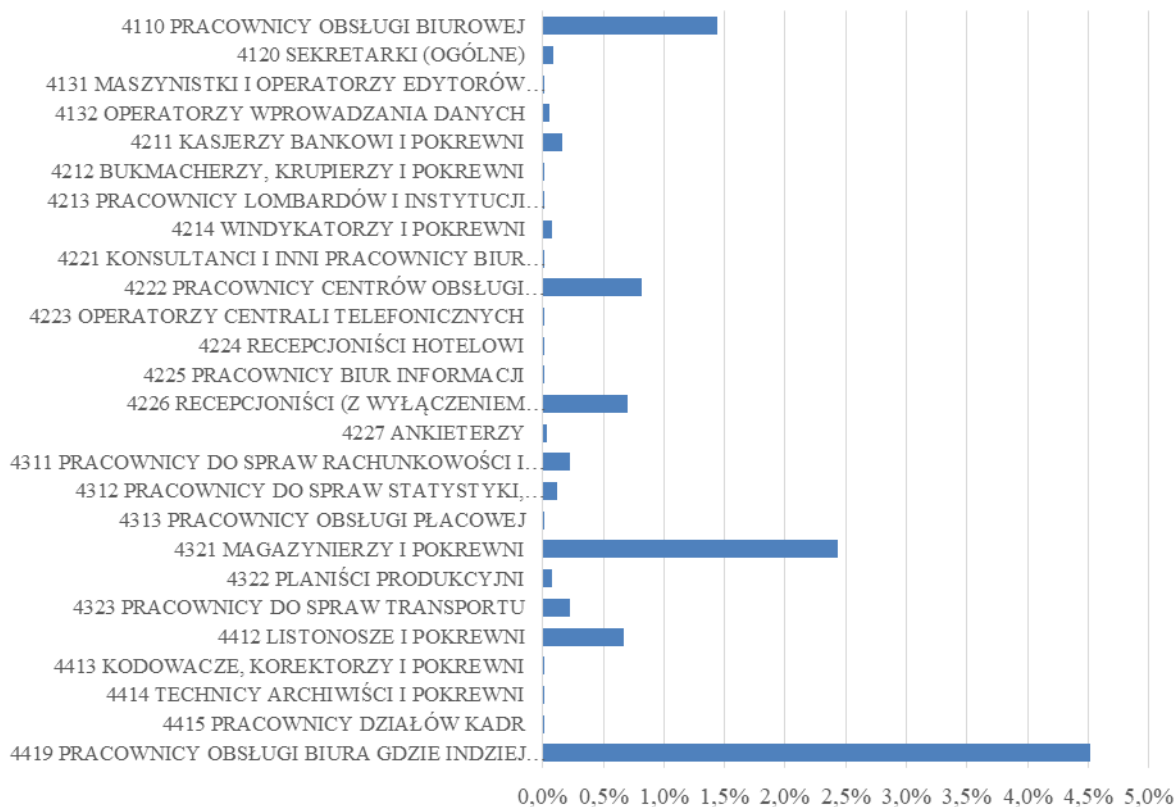


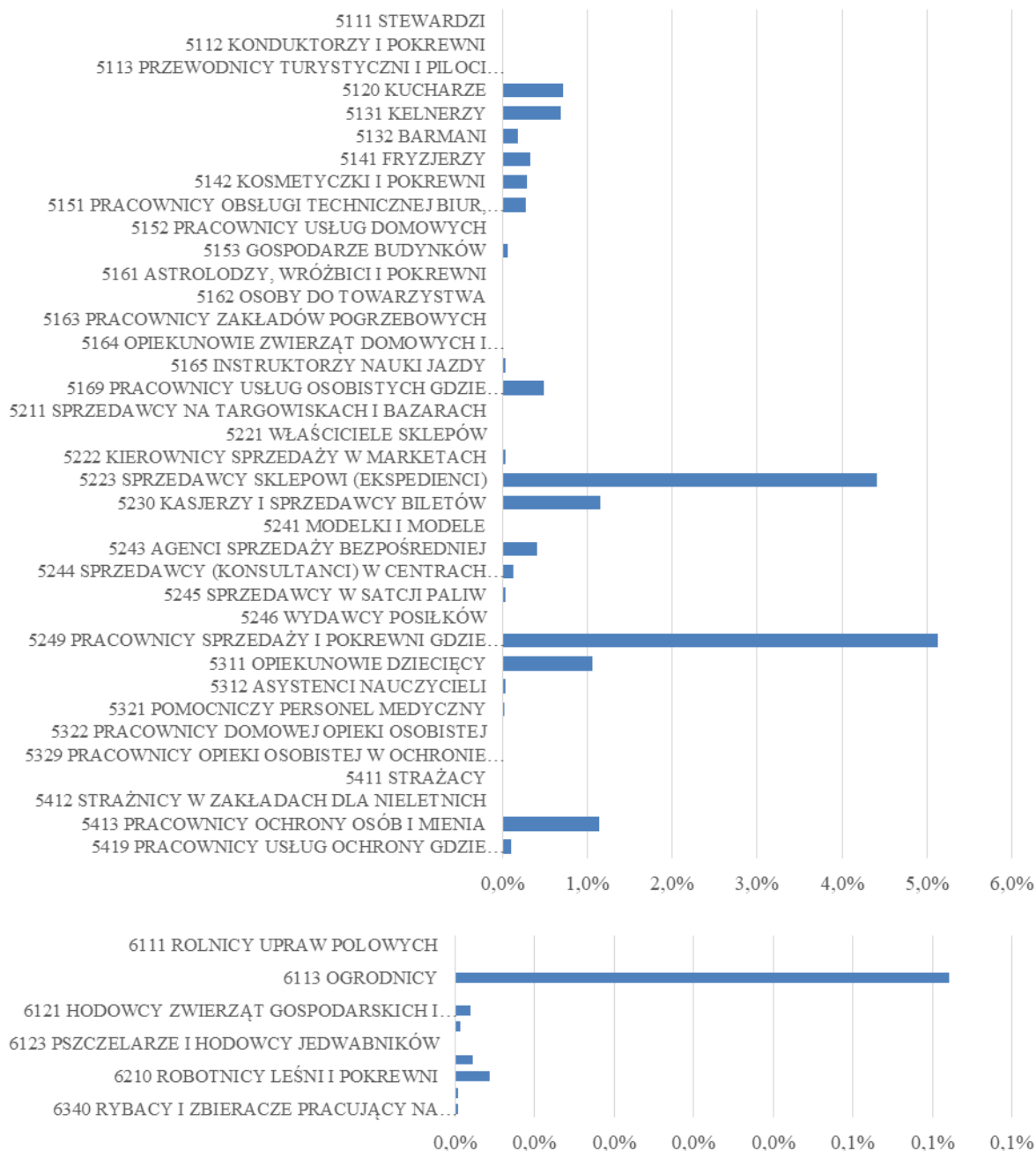


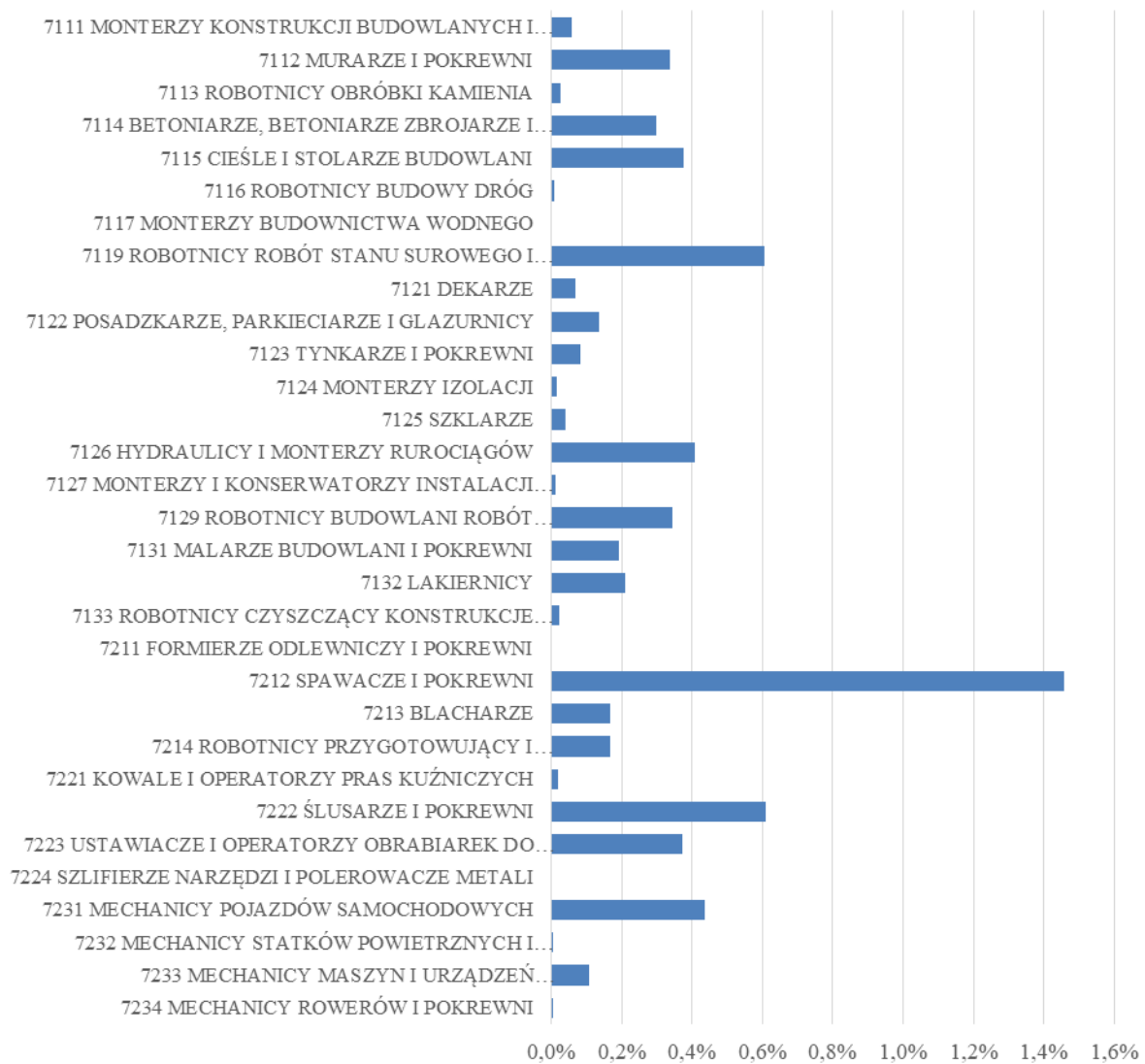


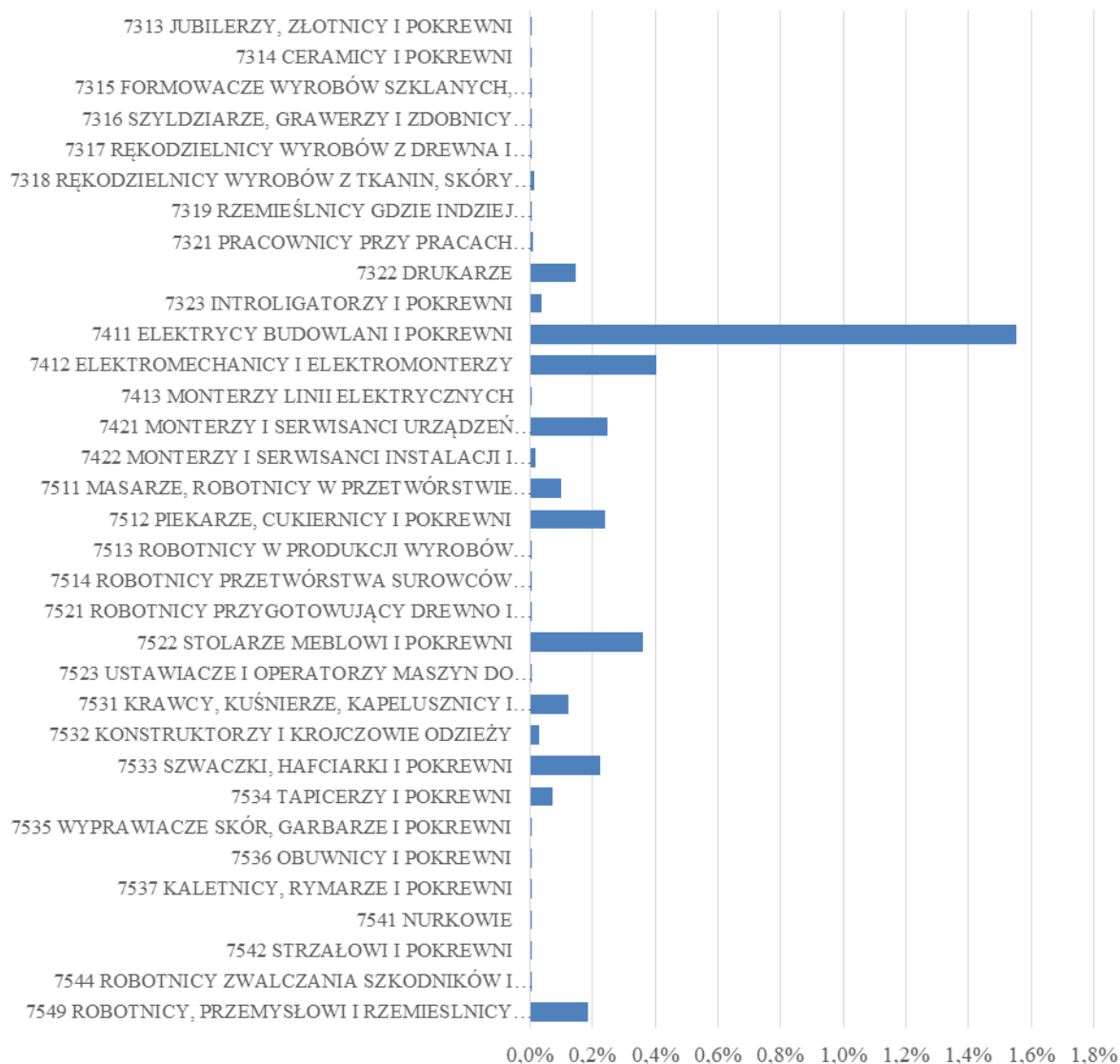


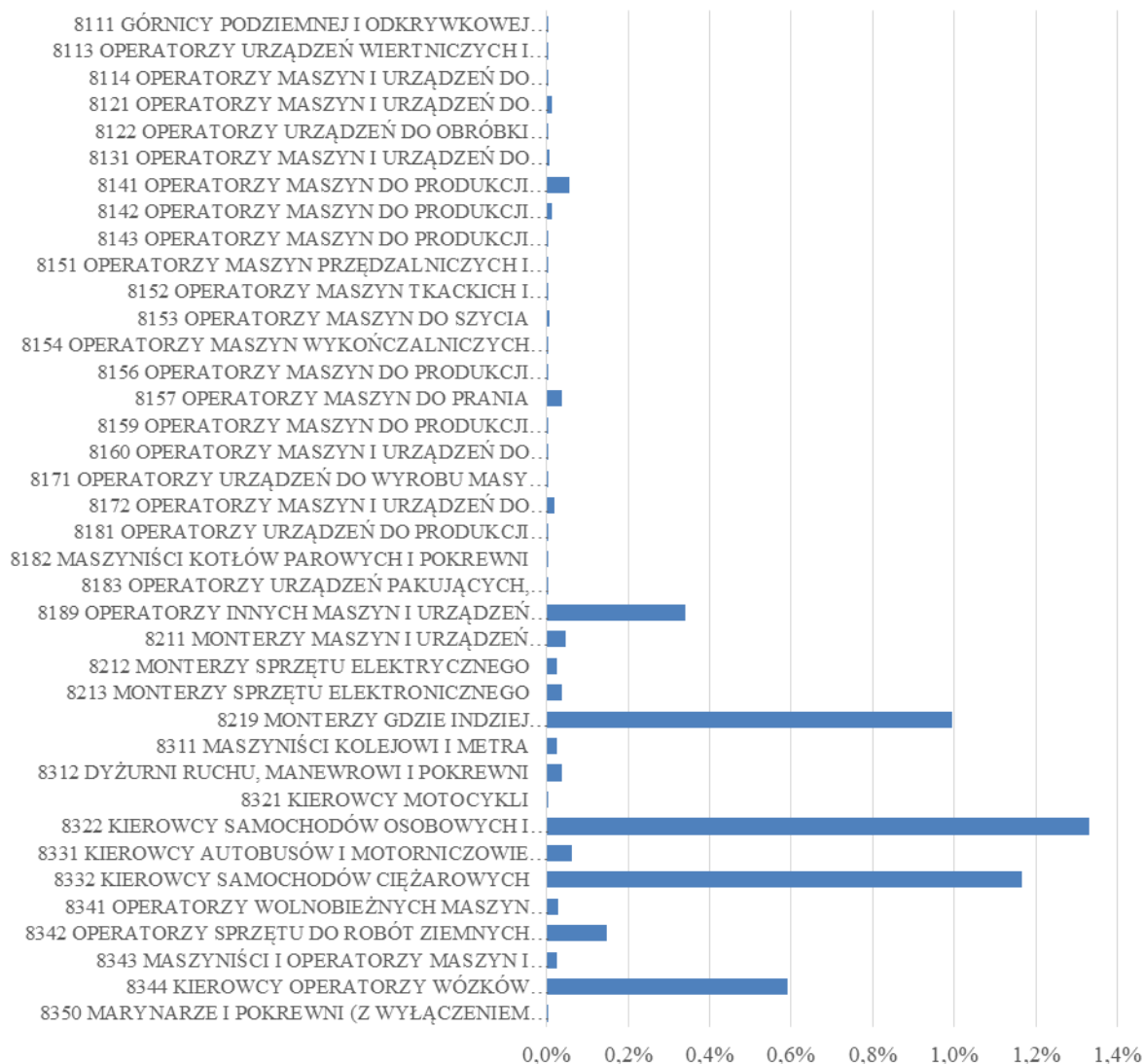


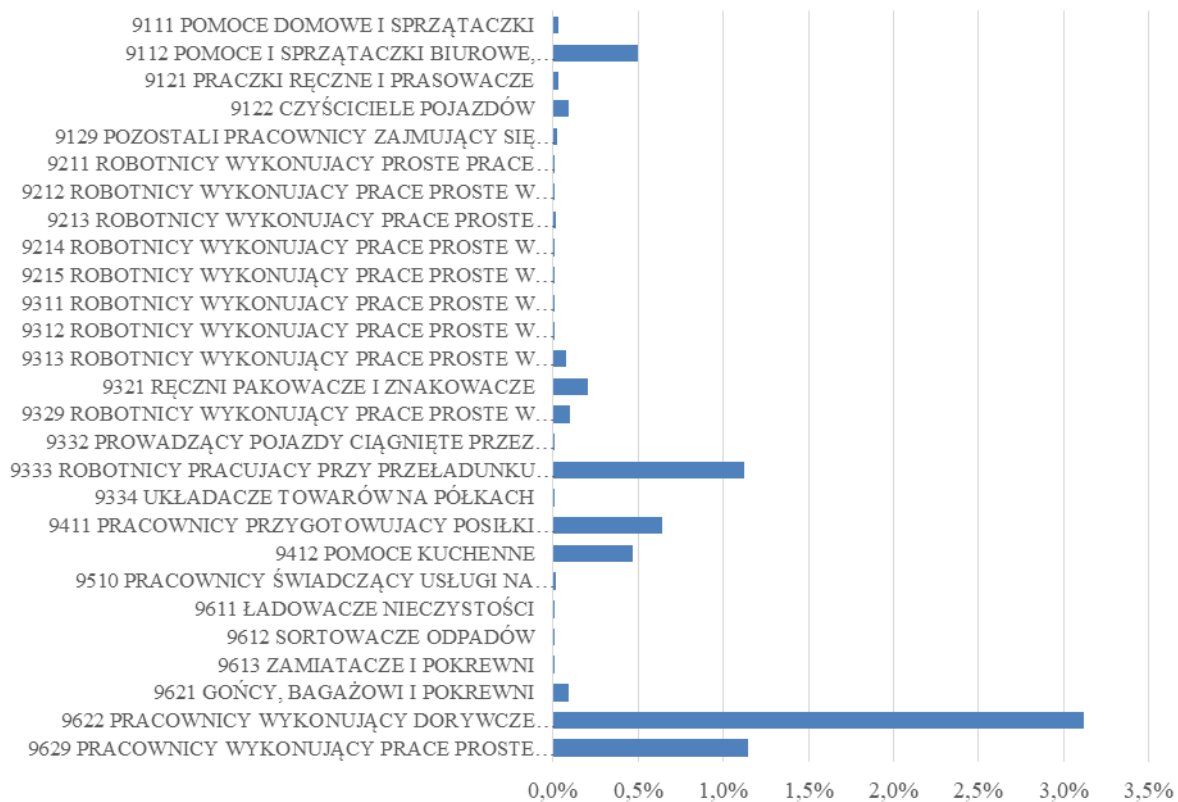










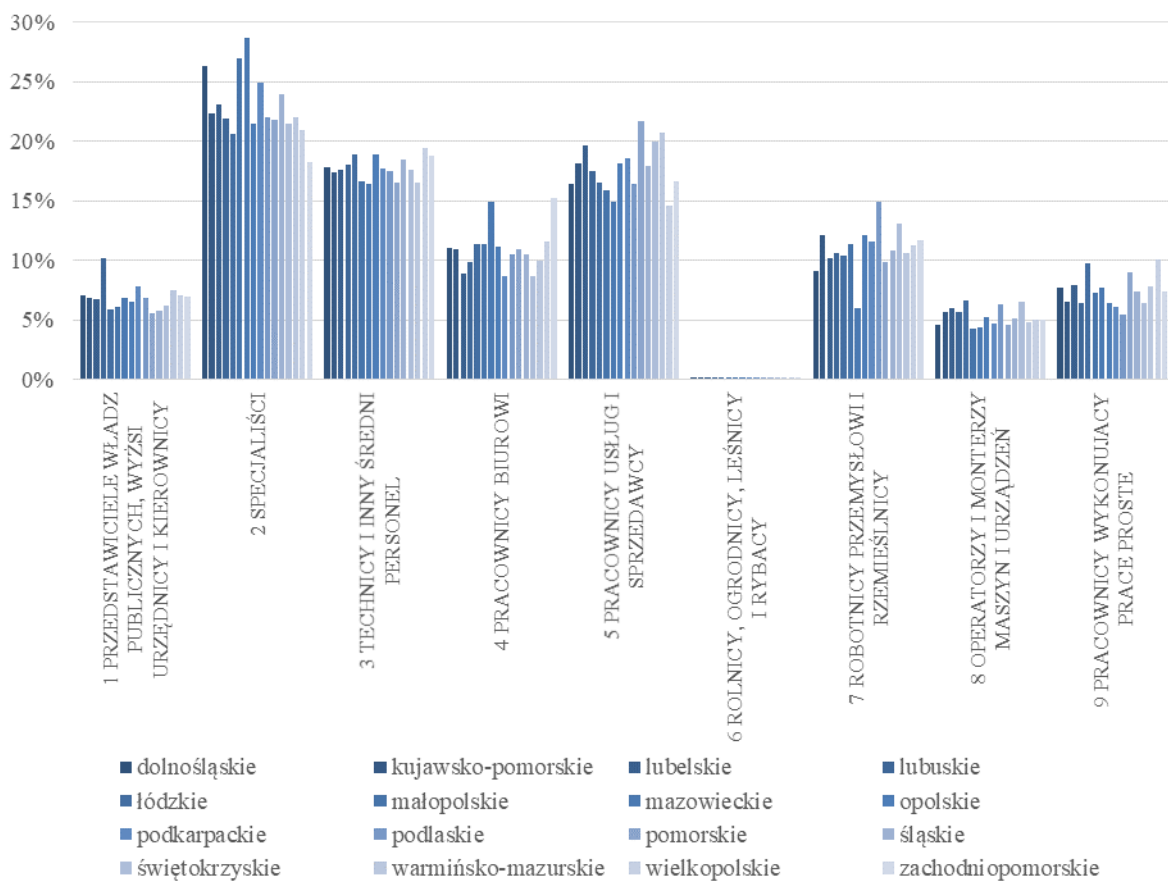


Źródło: opracowanie własne.

Z7. Struktura internetowych ofert pracy w przekroju wielkich grup zawodów według województw

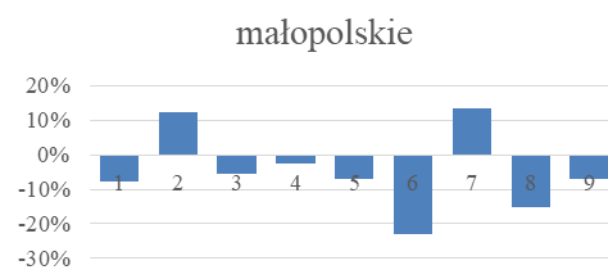
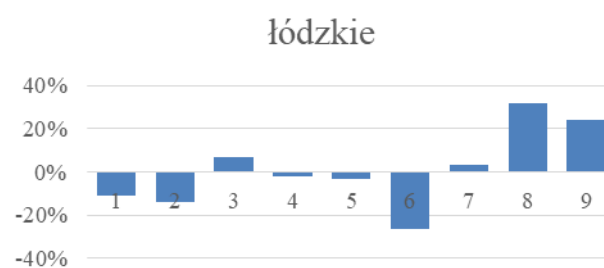
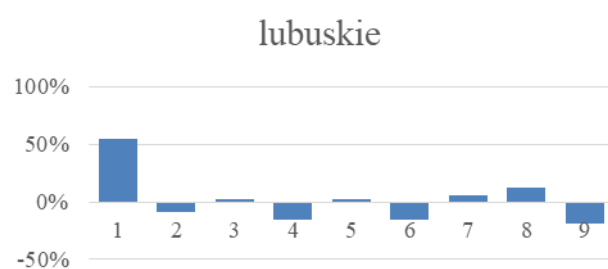
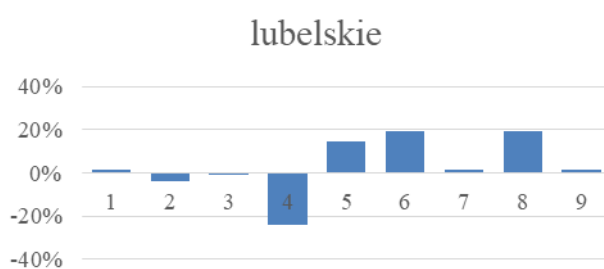
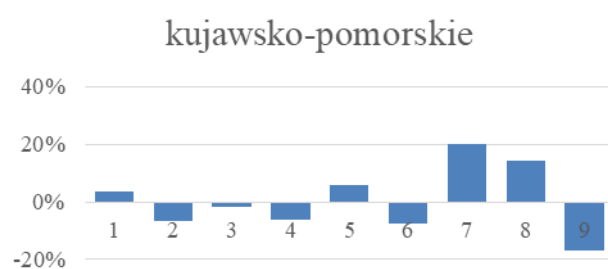
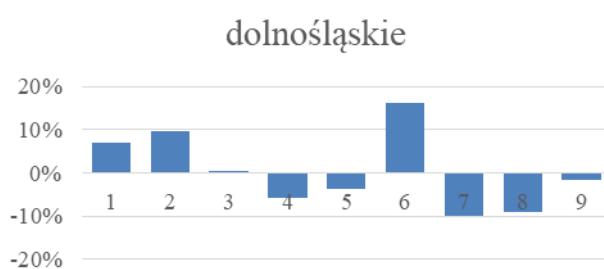
	DOLN	KUJA	LUBE	LUBU	ŁÓDZ	MAŁO	MAZO	OPOL
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	7,1%	6,9%	6,7%	10,2%	5,9%	6,1%	6,8%	6,5%
2 SPECJALIŚCI	26,3%	22,3%	23,1%	21,9%	20,6%	26,9%	28,7%	21,5%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	17,8%	17,4%	17,6%	18,0%	18,9%	16,7%	16,4%	18,9%
4 PRACOWNICY BIUROWI	11,0%	10,9%	8,9%	9,8%	11,4%	11,4%	14,9%	11,2%
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	16,5%	18,1%	19,6%	17,5%	16,5%	15,9%	15,0%	18,1%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	9,1%	12,1%	10,2%	10,6%	10,4%	11,4%	6,0%	12,1%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	4,5%	5,7%	5,9%	5,6%	6,6%	4,2%	4,4%	5,3%
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	7,7%	6,5%	7,9%	6,4%	9,7%	7,3%	7,7%	6,4%

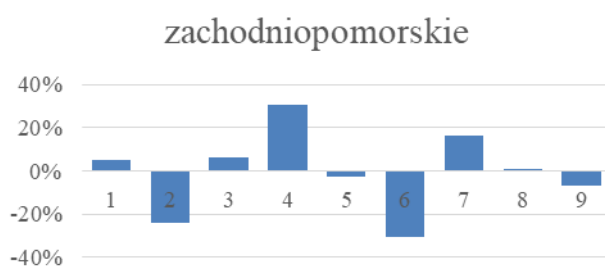
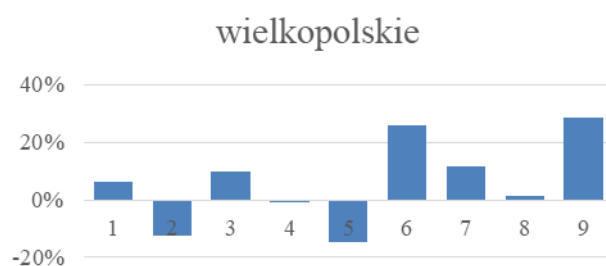
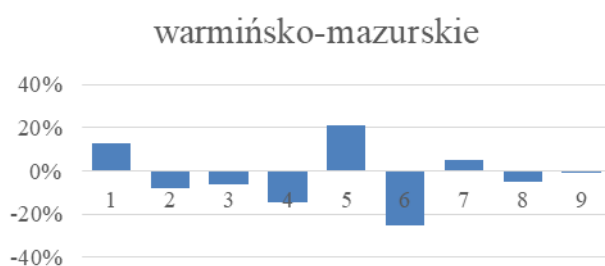
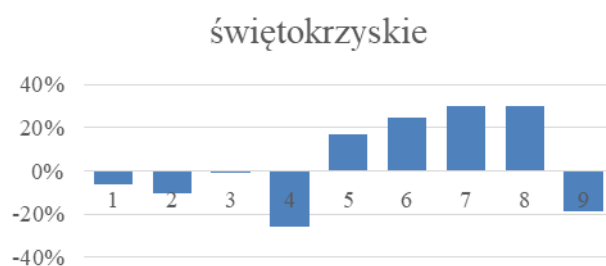
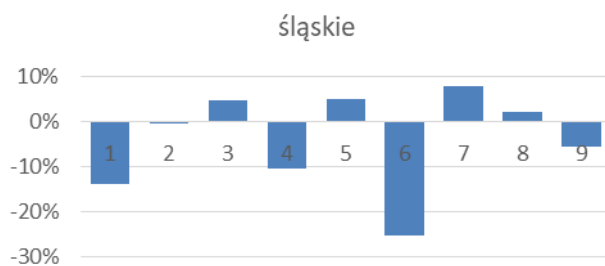
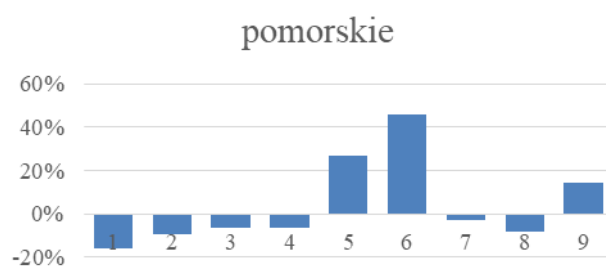
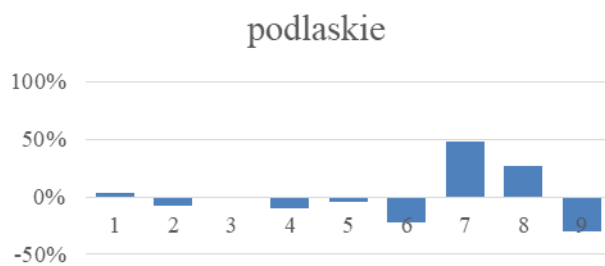
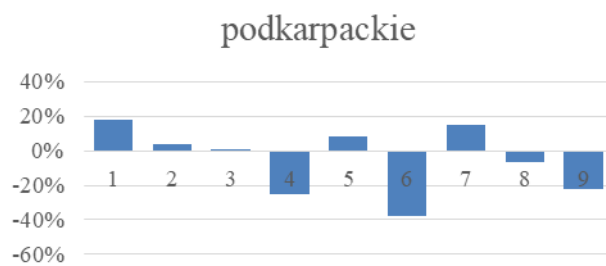
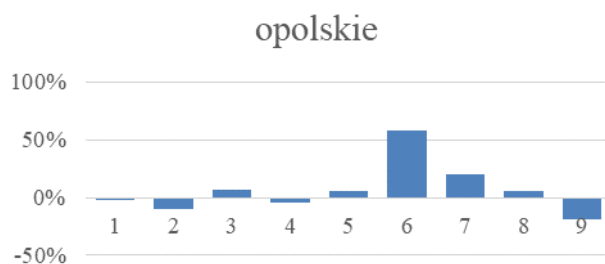
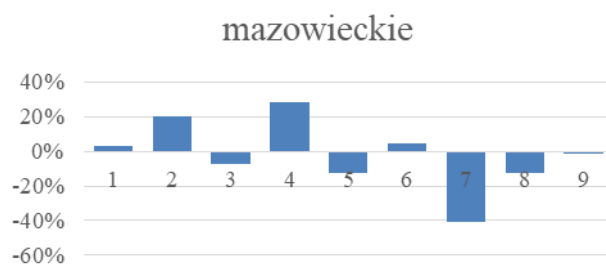
	PODK	PODL	POMO	ŚLĄS	ŚWIĘT	WARM	WIEL	ZACH
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	7,8%	6,9%	5,6%	5,7%	6,2%	7,4%	7,0%	7,0%
2 SPECJALIŚCI	24,9%	22,0%	21,8%	23,9%	21,5%	22,0%	21,0%	18,3%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	17,7%	17,5%	16,6%	18,5%	17,6%	16,6%	19,4%	18,8%
4 PRACOWNICY BIUROWI	8,7%	10,5%	10,9%	10,5%	8,7%	10,0%	11,6%	15,2%
5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	18,5%	16,4%	21,7%	18,0%	20,0%	20,8%	14,6%	16,6%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	11,6%	14,9%	9,8%	10,9%	13,1%	10,6%	11,2%	11,7%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	4,7%	6,3%	4,6%	5,1%	6,5%	4,7%	5,0%	5,0%
9 PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	6,1%	5,5%	9,0%	7,4%	6,4%	7,8%	10,1%	7,3%



Ilorazy lokalizacyjne (odchylenie od 100%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
dolnośląskie	7%	10%	1%	-6%	-4%	16%	-10%	-9%	-2%
kujawsko-pomorskie	4%	-7%	-2%	-6%	6%	-7%	20%	14%	-17%
lubelskie	2%	-4%	-1%	-24%	15%	19%	1%	19%	1%
lubuskie	54%	-9%	2%	-16%	2%	-15%	5%	12%	-19%
łódzkie	-11%	-14%	7%	-2%	-3%	-26%	3%	32%	24%
małopolskie	-8%	12%	-6%	-3%	-7%	-23%	13%	-15%	-7%
mazowieckie	3%	20%	-7%	28%	-13%	4%	-41%	-12%	-2%
opolskie	-2%	-10%	7%	-4%	6%	58%	20%	6%	-18%
podkarpackie	18%	4%	0%	-26%	8%	-38%	15%	-6%	-22%
podlaskie	4%	-8%	-1%	-10%	-4%	-22%	48%	26%	-30%
pomorskie	-16%	-9%	-6%	-6%	27%	46%	-3%	-8%	14%
śląskie	-14%	0%	5%	-10%	5%	-25%	8%	2%	-5%
świętokrzyskie	-6%	-10%	-1%	-26%	17%	24%	30%	30%	-19%
warmińsko-mazurskie	13%	-8%	-6%	-14%	21%	-25%	5%	-5%	0%
wielkopolskie	6%	-12%	10%	-1%	-15%	26%	12%	1%	28%
zachodniopomorskie	5%	-24%	7%	30%	-3%	-31%	16%	1%	-7%

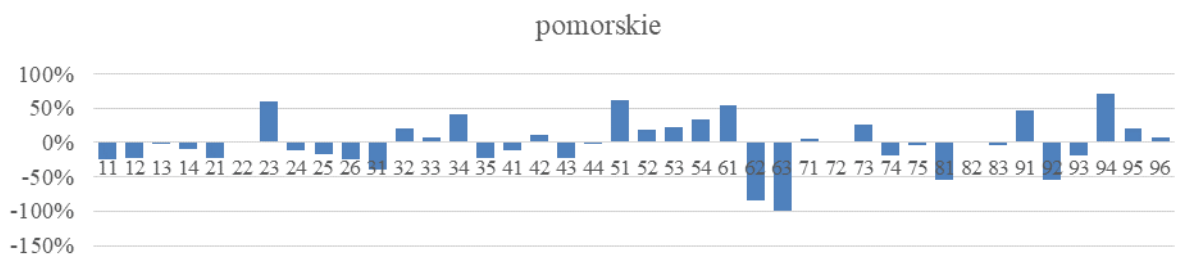
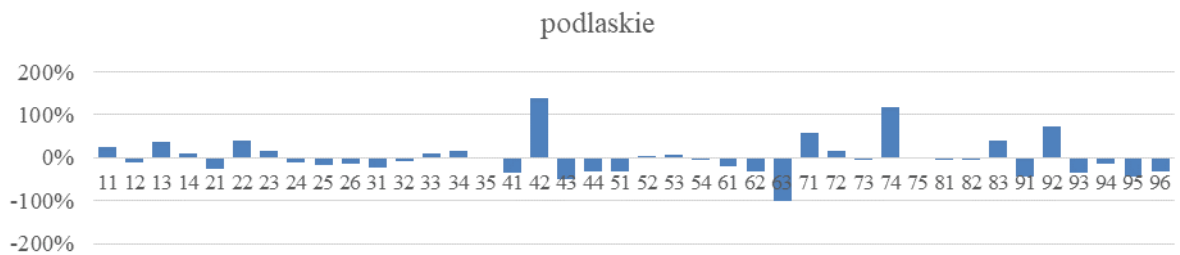
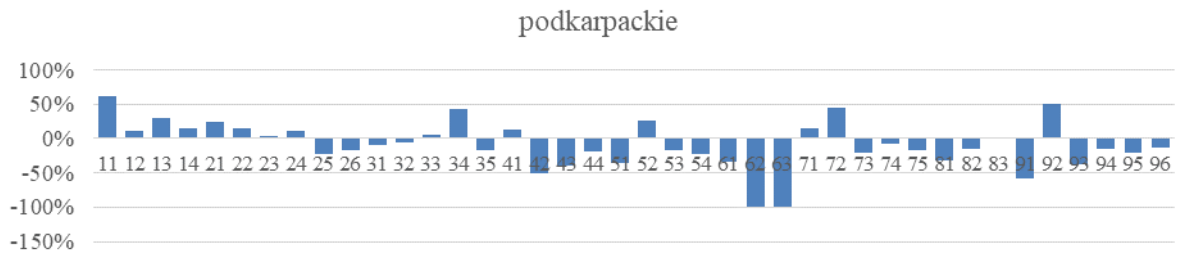
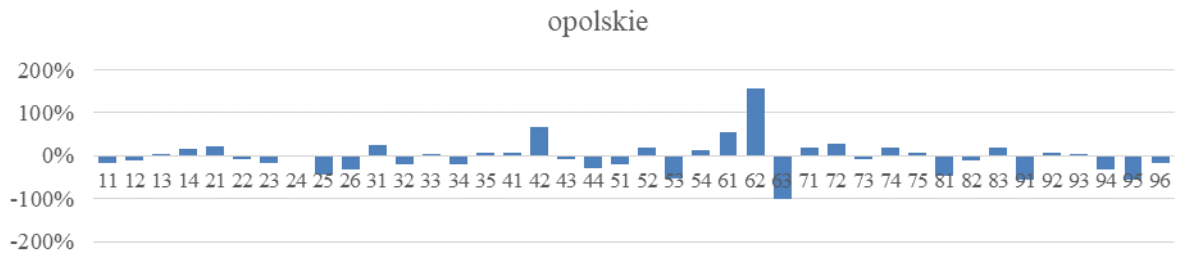
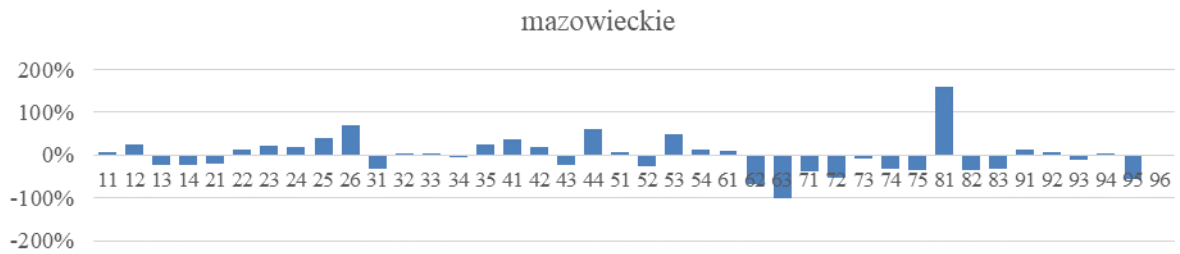
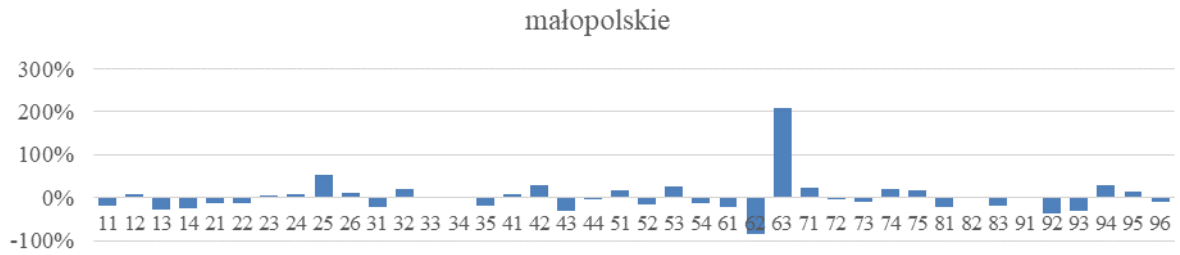


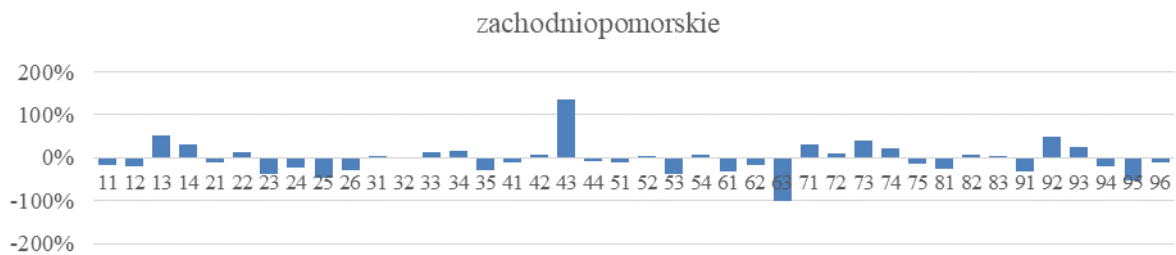
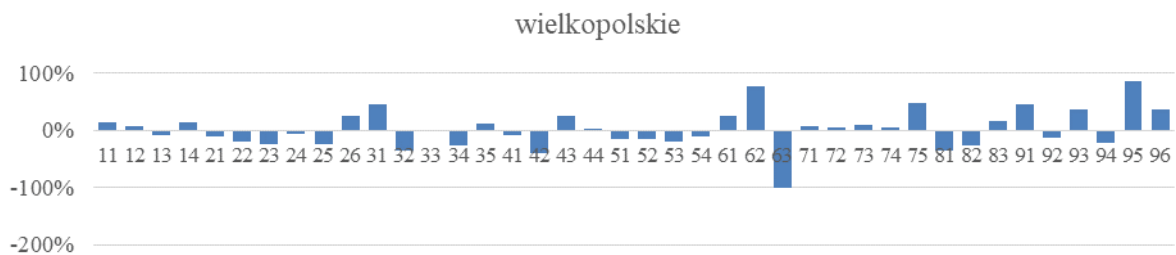
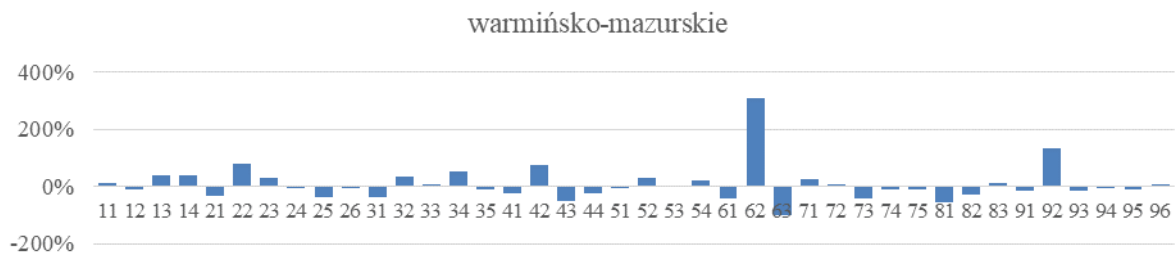
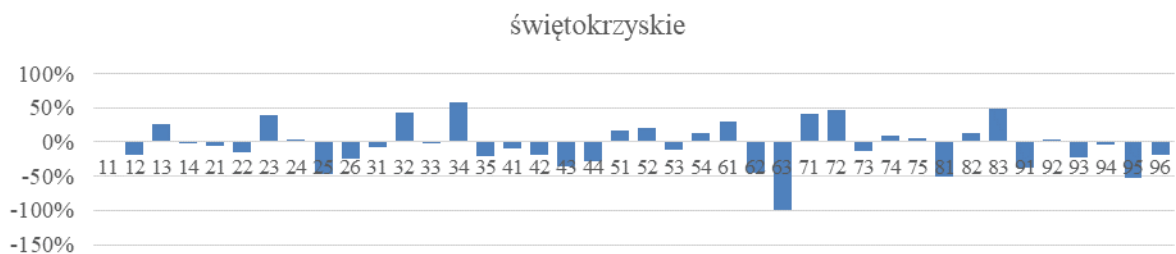
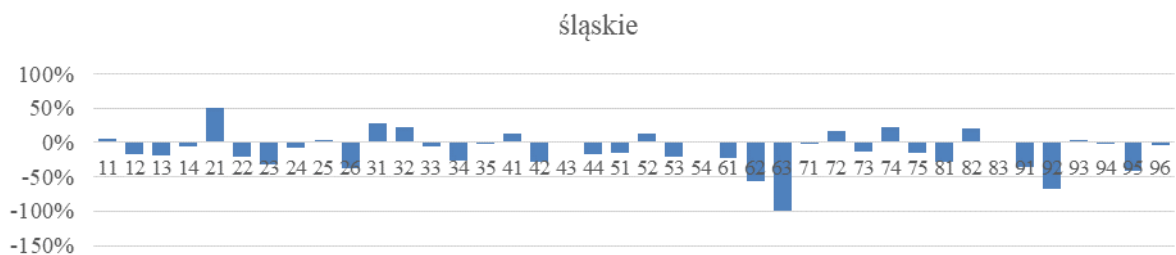


Źródło: opracowanie własne.

Z8. Ilorazy lokalizacyjne (odchylenie od 100%) w przekroju dużych grup zawodów według województw



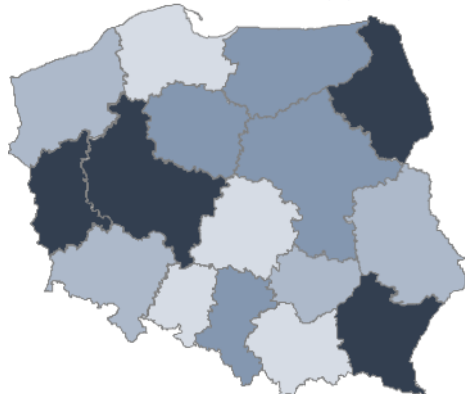




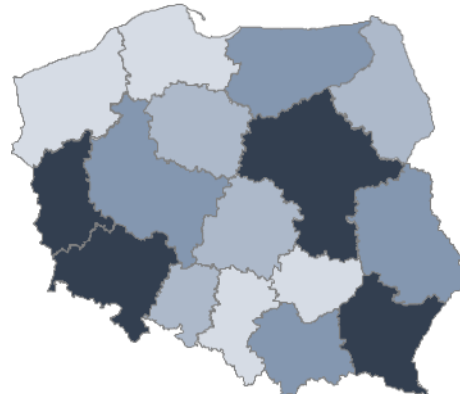
Źródło: opracowanie własne.

Z9. Udział liczby ofert pracy w dużych grupach zawodowych w województwie w liczbie wszystkich ofert pracy w województwie (ciemniejszy kolor – wyższy udział)

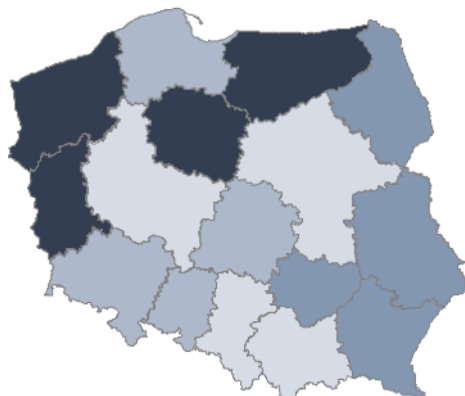
**PRZEDSTAWICIELE WŁADZ
PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I
DYREKTORZY GENERALNI (11)**



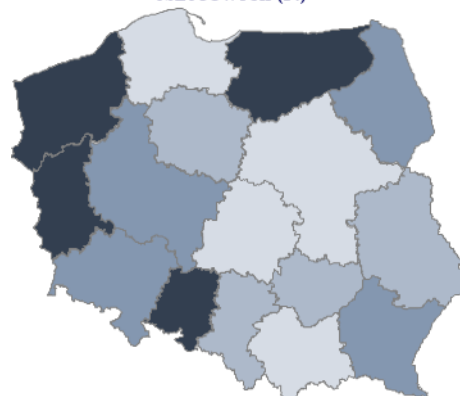
**KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I
HANDLU (12)**



**KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I
USŁUG (13)**



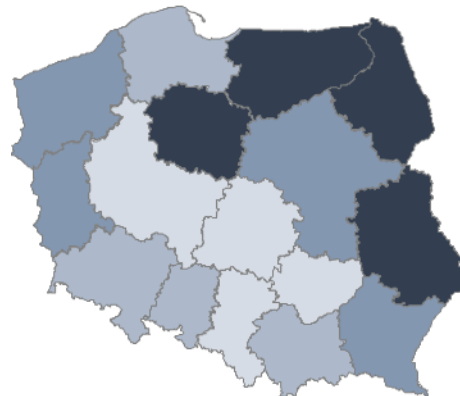
**KIEROWNICY W BRANŻY HOTELOWEJ,
HANDLU I INNYCH BRANŻACH
USŁUGOWYCH (14)**



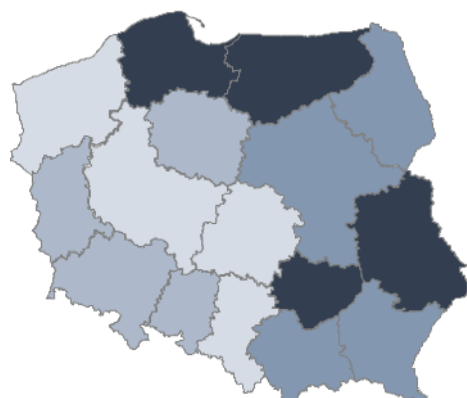
**SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH,
MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH
(21)**



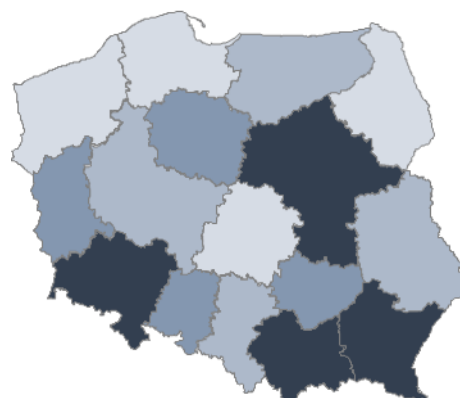
SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA (22)



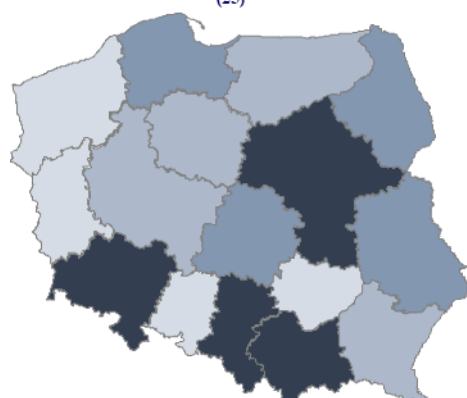
**SPECJALIŚCI NAUCZANIA I
WYCHOWANIA (23)**



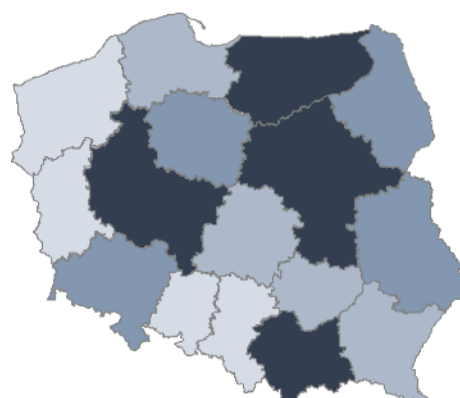
**SPECJALIŚCI DO SPRAW
EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA (24)**



**SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII
INFORMACYJNO - KOMUNIKACYJNYCH
(25)**



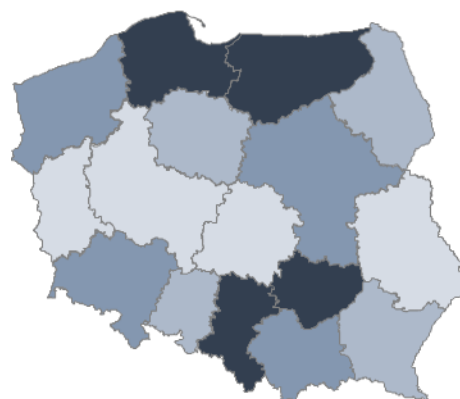
**SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA,
DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY (26)**



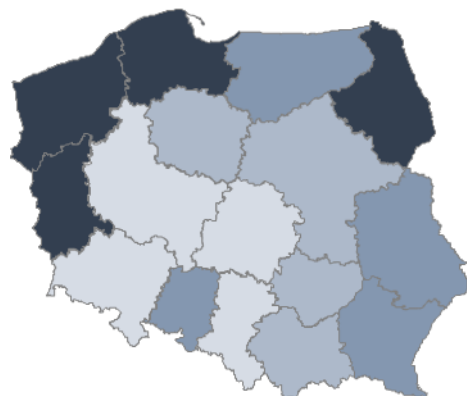
**ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH,
CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH (31)**



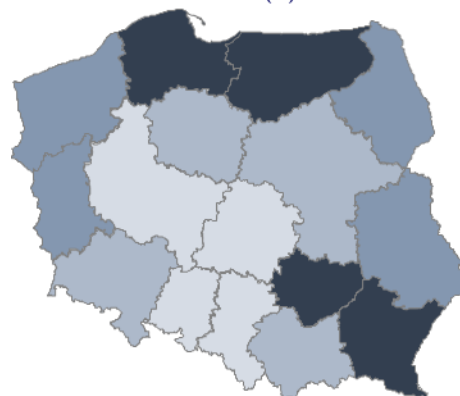
**ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA
(32)**



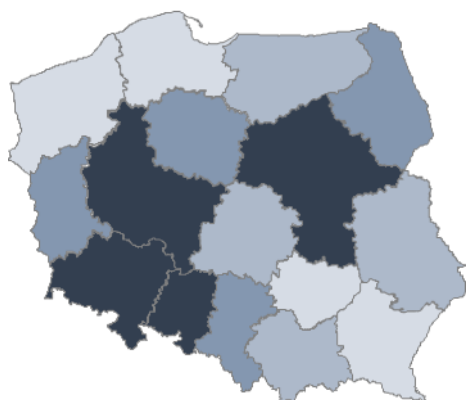
**ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I
ADMINISTRACJI (33)**



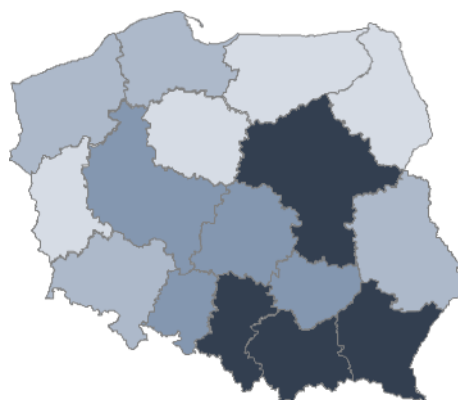
**ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA,
SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I
POKREWNY (34)**



TECHNICY INFORMATYCZY (35)



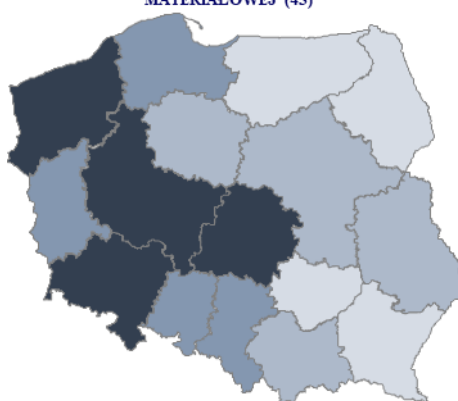
SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ
BIUROWYCH I POKREWNI (41)



PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA (42)



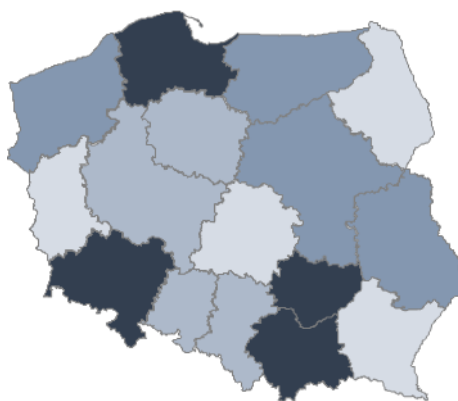
PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-
STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI
MATERIAŁOWEJ (43)



POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA
(44)



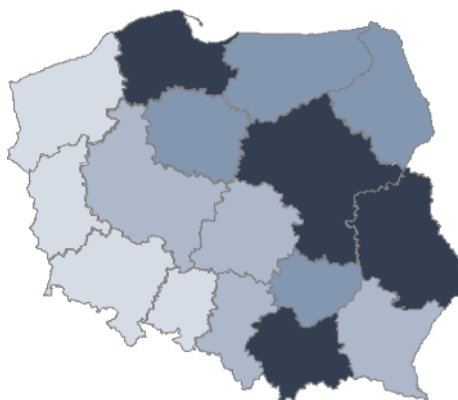
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH (51)



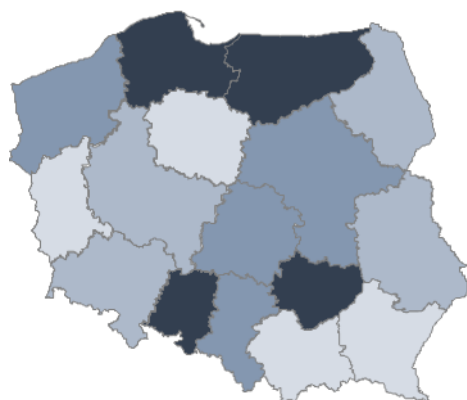
SPRZEDAWCY I POKREWNI (52)



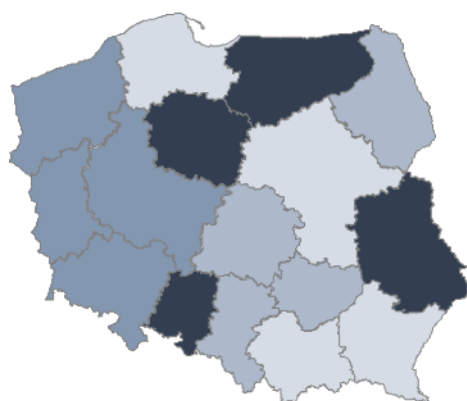
PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ
POKREWNI (53)



PRACOWNICY USŁUG OCHRONY (54)



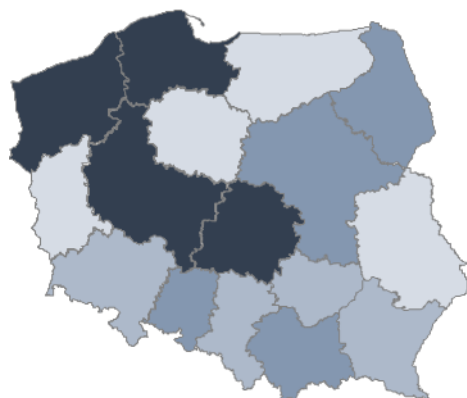
LEŚNICY I RYBACY (62)



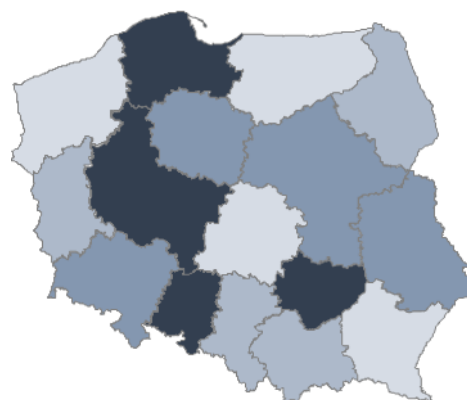
**ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z
WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW) (71)**



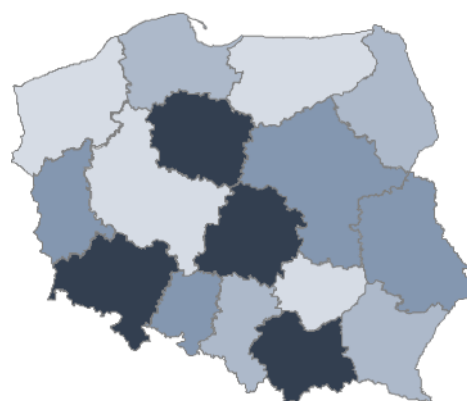
**RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY
POLIGRAFICZNI (73)**



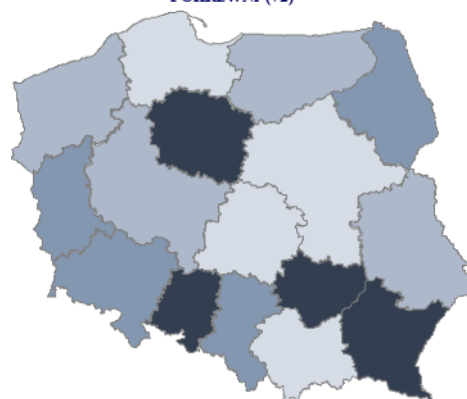
ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ(61)



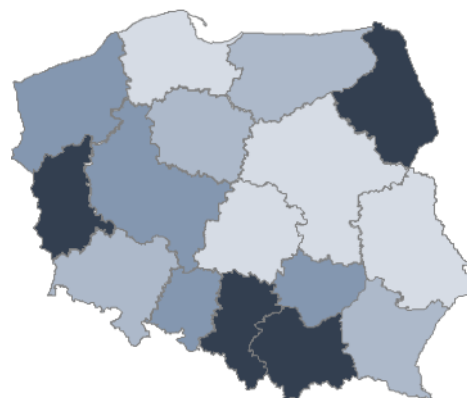
**ROLNICY I RYBACY PRACUJĄCY NA
WŁASNE POTRZEBY (63)**



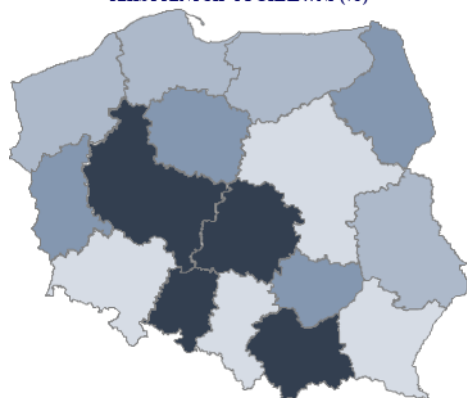
**OBOTNICY OBRÓBK METALI,
MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I
POKREWNI (72)**



ELEKTRYCY I ELEKTRONICY (74)



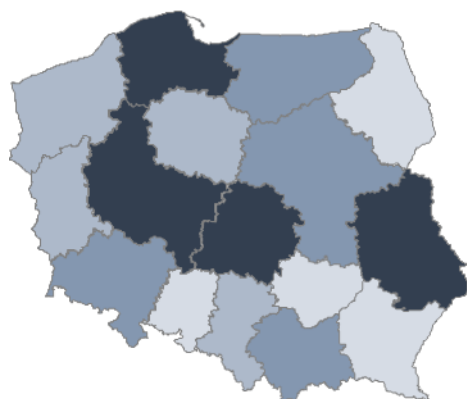
**ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM,
OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW
TEKSTYLNICH I POKREWNI (75)**



MONTERZY (82)



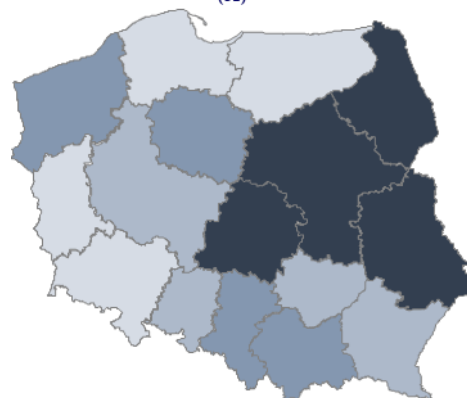
POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI (91)



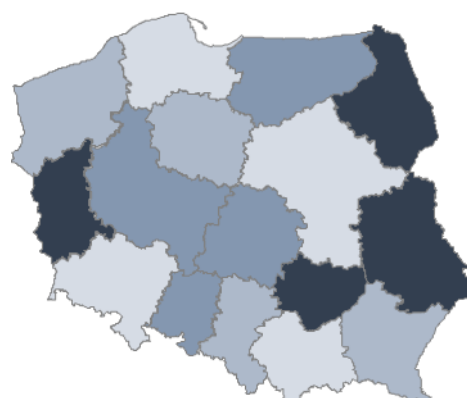
**ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE W
GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I
TRANSPORCIE (93)**



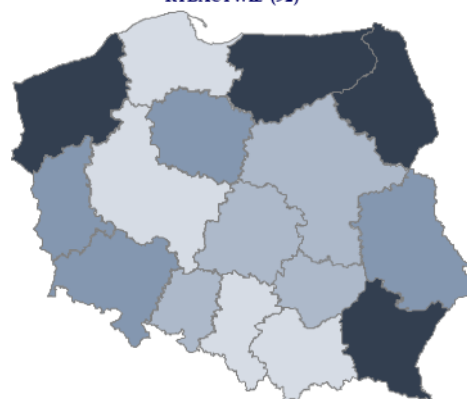
**OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ
WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH
(81)**



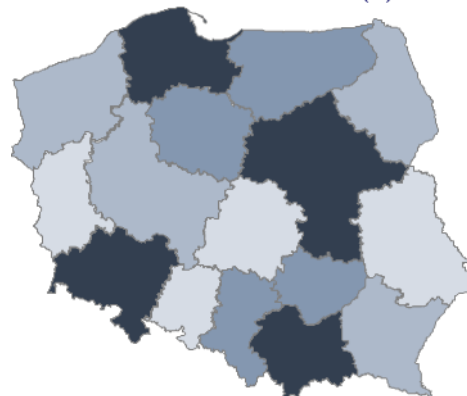
**KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW
(83)**



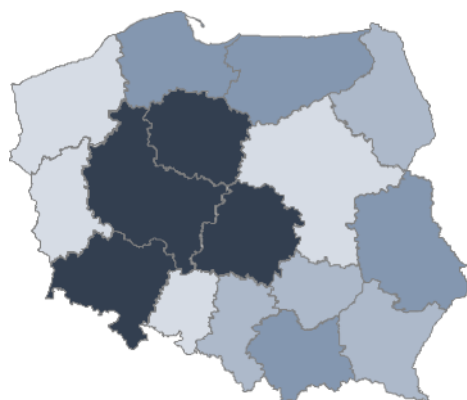
**ROBOTNICY WYKONUJĄCY PRACE
PROSTE W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I
RYBACTWIE (92)**



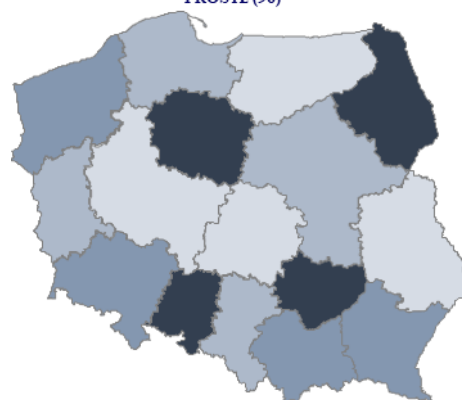
**PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE
PROSTE ZWIĄZANE Z
PRZYGOTOWYWANIEM POSILKÓW (94)**



**SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY
ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH (95)**



**ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI
PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACĘ
PROSTĄ (96)**



Źródło: opracowanie własne.