



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Cykliczne badanie popytu na pracę w ramach projektu *Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy III* cykl I: sierpień - wrzesień 2013



Zamawiający: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu,
ul. Głogowska 25c, 45-315 Opole
Wykonawca: EU-Consult sp. z o.o.,
ul. Wały Piastowskie 1, 80-855 Gdańsk



1. Cele badawcze i metodologia

Główne cele badania stanowiło określenie: (1) krótkoterminowej i średnioterminowej (na trzy miesiące oraz na sześć miesięcy od momentu realizacji każdego cyklu badania) prognozy zatrudnienia¹, (2) średnioterminowej (na sześć miesięcy) prognozy zwolnień, (3) pożądanych kwalifikacji i umiejętności dodatkowych od kandydatów do pracy, (4) preferowanych źródeł pozyskiwania nowych pracowników, (5) stosunku pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+, (6) preferencji pracodawców odnośnie płci kandydatów do pracy wg zawodów wykazanych jako planowane do zwiększenia zatrudnienia.

Założenia metodologiczne realizacji badania były następujące:

1. Badanie techniką wywiadu telefonicznego z użyciem komputera (CATI) wśród losowo dobranych przedstawicieli przedsiębiorstw².
2. Losowanie przeprowadzone w sposób warstwowy, uwzględniając klasę wielkości zatrudnienia (I warstwa), powiat (II warstwa) oraz sekcję PKD (III warstwa).
3. Wielkość próby umożliwiającą uogólnianie wniosków w stosunku do ogółu firm prowadzących działalność w województwie opolskim w poszczególnych klasach wielkości zatrudnienia (od 0 do 9 pracowników, od 10 do 49 pracowników, od 50 do 249 pracowników, 250 i więcej pracowników) przy akceptowalnym błędzie nie większym niż +/-5% i przedziale ufności 95%³.

¹ Planowana liczba przyjęć do pracy wg zawodów elementarnych zgodnie z obowiązującą w dniu realizacji wywiadu Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

² Operat losowania próby badawczej stanowi populacja firm zarejestrowanych w bazie REGON (prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny po aktualizacji w roku 2011) w województwie opolskim.

³ Zrealizowano 960 wywiadów, zastosowano poststratyfikację uwzględniającą wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz wagi analityczne przy ekstrapolacji (populacja ogólna / próbę zrealizowaną).

2. Krótko- i średnioterminowa prognoza zatrudnienia

W ciągu najbliższych trzech miesięcy, nowych pracowników planuje zatrudnić 14% firm, zaś w ciągu półrocza 21,5% przedsiębiorstw. W średnim okresie zwolnienia przewiduje 3,3% firm.

W tabeli nr 1 znajdują się dane dotyczące krótkoterminowej i średnioterminowej prognozy zatrudnienia w województwie opolskim dla czołowych zawodów. W najbliższym kwartale największe zapotrzebowanie przewiduje się na: pracowników obsługi biurowej, techników mechaników, oraz sprzedawców sklepowych (ekspedientów). W perspektywie półrocznej należy do tych zawodów zaliczyć również: specjalistów do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr, robotników pomocniczych w budownictwie oraz pracowników przy pracach prostych.

Tabela 1. Krótkoterminowa prognoza zatrudnienia

ZAWÓD	NA 3 M-CE
Pracownicy obsługi biurowej	1482
Technicy mechanicy	1422
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1260
Magazynierzy i pokrewni	1226
Ślusarze i pokrewni	1164

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych odpowiedzi na pytania nr 3 z kwestionariusza CATI przemnożone z zastosowaniem wag analitycznych.

Tabela 2. Średnioterminowa prognoza zatrudnienia

ZAWÓD	NA 6 M-CY
Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	3554
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2867
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	2242
Stolarze meblowi i pokrewni	2181
Przedstawiciele handlowi	1760

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych. Kolumna NA 6 M-CY uwzględniła zsumowane odpowiedzi na pytania nr 3 i nr 5 z kwestionariusza CATI przemnożone z zastosowaniem wag analitycznych.

3. Średnioterminowa prognoza zwolnień

W poniższej tabeli znajdują się dane dotyczące średnioterminowej prognozy zwolnień dla poszczególnych zawodów w województwie opolskim. Z badania wynika, że w ciągu najbliższego półrocza można się spodziewać najwięcej zwolnień wśród: posadzkarzy, parkieciarzy i glazurników, operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych oraz robotników pomocniczych w budownictwie. Na podstawie porównania z tabelą nr 1 i nr 2 można wnioskować, iż największa na rynku rotacja pracowników wystąpi w zawodach: robotnicy pomocniczy w budownictwie, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych oraz pracownicy obsługi biurowej.

Tabela 3. Średnioterminowa prognoza zwolnień

ZAWÓD	L. PRACOWNIKÓW
Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1421
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	1257
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	1185
Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	711
Pracownicy obsługi biurowej	262
Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	241
Magazynierzy i pokrewni	237
Technicy mechanicy	237
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	237
Technicy elektrycy	237

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych z zastosowaniem wag analitycznych.

4. Pożądane kwalifikacje i umiejętności dodatkowe od kandydatów do pracy

Większość przedsiębiorców najbardziej ceni u potencjalnych pracowników doświadczenie oraz praktyczne umiejętności dotyczące zawodu (50%). Specjalistyczną wiedzę dotyczącą zawodu wskazało 41% respondentów. Prawie 1/4 pracodawców oczekuje od swoich pracowników posiadania prawa jazdy (23%). Ponad 21% przedsiębiorców nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejętności kandydatów do pracy – wśród powodów było przyjmowanie osób bez kwalifikacji i uprawnień.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie kwalifikacje i umiejętności dodatkowe powinna posiadać osoba ubiegająca się o pracę w Państwa przedsiębiorstwie?”

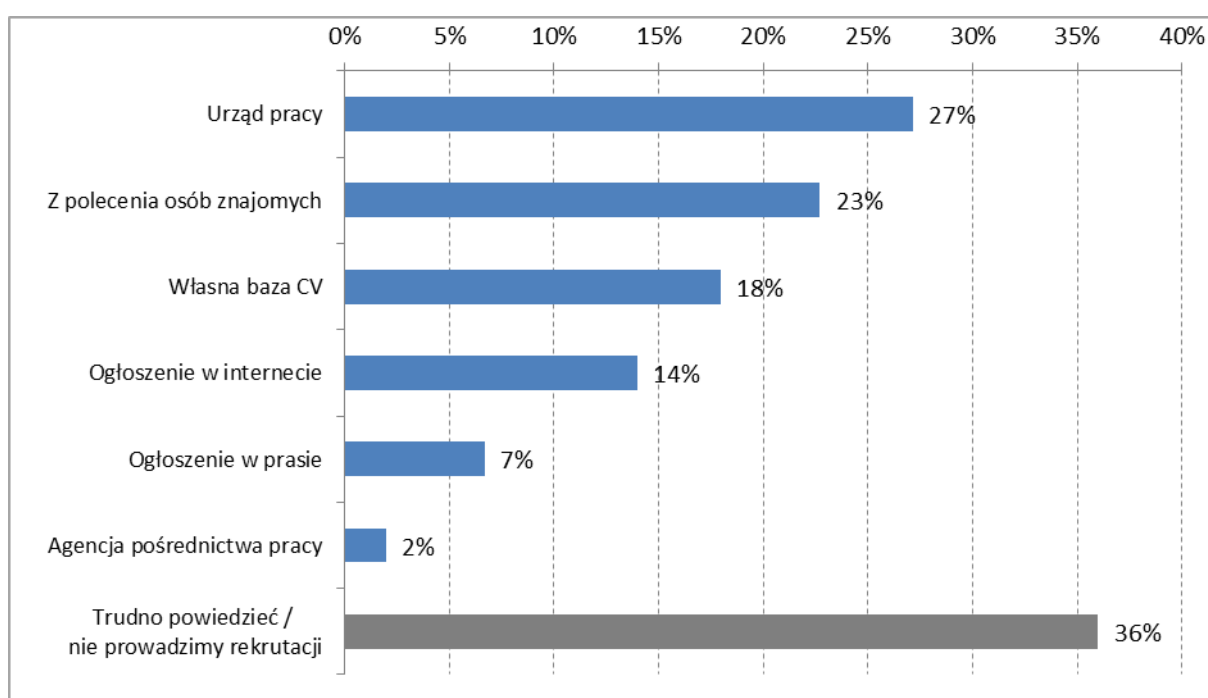
POŻĄDANE KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI DODATKOWE	PROCENT WSKAZAŃ
Doświadczenie, praktyczne umiejętności	49,66%
Wiedza specjalistyczna	41,22%
Prawo jazdy	23,78%
Obsługa podstawowych programów komputerowych	18,84%
Znajomość języków obcych	12,83%
Uprawnienia UDT	8,50%
Pozytywne cechy (chęć do pracy, zaangażowanie, praca w grupie)	6,36%
Uprawnienia budowlane	4,40%
Karta kierowcy	3,04%
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	2,76%
Przewóz rzeczy	2,59%
Przewóz osób	2,24%
Uprawnienia elektryczne	1,89%
Uprawnienia pedagogiczne	1,05%
ADR (przewóz ładunków niebezpiecznych)	0,54%
Inne kwalifikacje	3,6%
Trudno powiedzieć / Przyjmujemy osoby bez kwalifikacji i uprawnień	21,43%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych. Możliwe było wskazanie maksymalnie trzech odpowiedzi.

5. Preferowane źródła pozyskiwania nowych pracowników

Najczęściej wykorzystywanym źródłem pozyskiwania nowych pracowników przez przedsiębiorców z Opolszczyzny są urzędy pracy (27%). Nieco mniej respondentów wskazywało: rekomendacje osób znajomych (23%), własną bazę CV (18%), ogłoszenia w internecie (14%), ogłoszenia w prasie (7%) oraz agencja pośrednictwa pracy (2%). 36% przedsiębiorców nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie, ponieważ nie prowadziło / nie przewiduje rekrutacji.

Wykres 1. Preferowane źródła pozyskiwania nowych pracowników

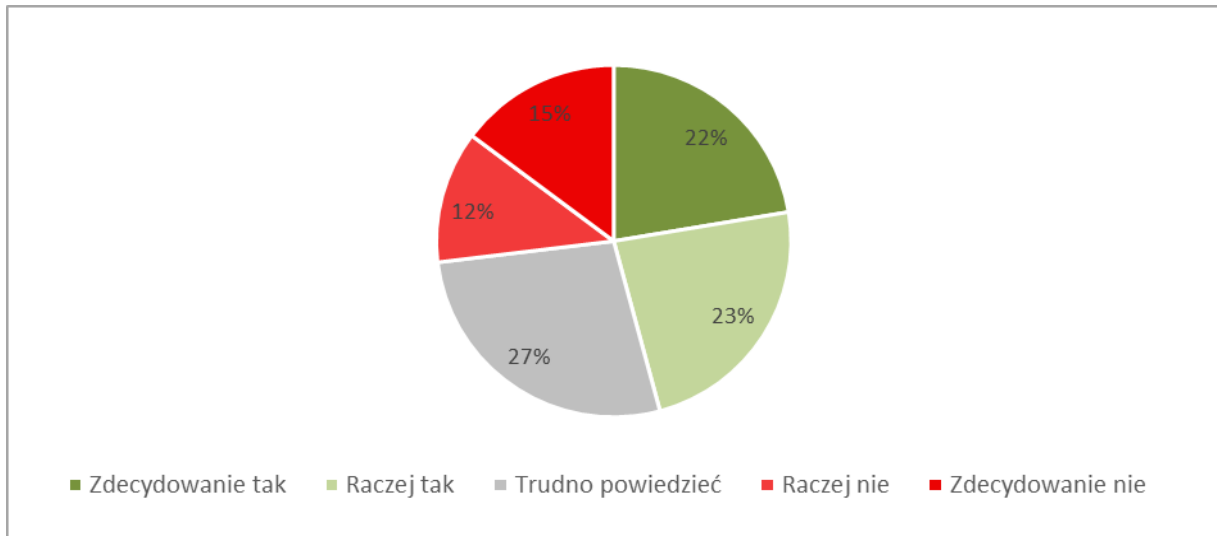


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych. Możliwe było wskazanie maksymalnie trzech odpowiedzi.

6. Stosunek pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+

Biorąc pod uwagę preferencje dotyczące wieku zatrudnianych pracowników, większość przedsiębiorców przyjąłoby do pracy osoby w wieku 50 lat lub starsze 45%. Zdecydowanie chętnych zatrudnieniu osób w tym wieku jest 22% badanych, natomiast zdecydowanie niechętnych 15%.

Wykres 2. Stosunek pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych.

7. Preferencje pracodawców odnośnie płci kandydatów do pracy

Preferencje odnośnie płci kandydatów do pracy według najczęściej wskazywanych zawodów zostały przedstawione w tabeli nr 5. Biorąc pod uwagę ogół stanowisk, zdecydowanie bardziej wśród pracodawców pożądana są mężczyźni (61%) niż kobiety (14%). Tylko w nielicznych zawodach (jak pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne oraz sprzedawcy sklepowi) pracodawcy preferują kobiety. Stanowisko przedstawiciela handlowego jest tym, w którego przypadku płeć ma najmniejsze znaczenie.

Tabela 5. Preferencje pracodawców odnośnie płci kandydatów do pracy

ZAWÓD	KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	BEZ ZNACZENIA
Ogółem	11%	47%	42%
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	97%	3%	
Ślusarze i pokrewni		34%	66%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani		52%	48%
Magazynierzy i pokrewni		75%	25%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	40%	39%	21%
Przedstawiciele handlowi	48%	48%	4%
Spawacze i pokrewni		96%	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych.