



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 II: grudzień 2013/ styczeń 2014



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 umożliwiająca 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, powyżej 50 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 2013) w województwie opolskim.

³ Zrealizowano 1115 wywiady, zastosowano wagi analityczne przy ekstrapolacji (populacja ogólna / próbę zrealizowaną).

2. Krótka- i średnioterminowa prognoza zatrudnienia

W ciągu najbliższych trzech miesięcy, nowych pracowników planuje zatrudnić 12,1% firm, zaś w ciągu półrocza 18,7% przedsiębiorstw. W średnim okresie zwolnienia przewiduje 2,8% 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: robotników budowy, sprzedawców sklepowych (ekspediencji), kierowców samochodowych i ciężarowych. W perspektywie półrocznej należy do tych zawodów zaliczyć również: hydraulików i monterów instalacji sanitarnych oraz pracownicy obsługi biurowej oraz pracownicy przy pracach prostych.

Tabela 1. Krótkoterminowa prognoza zatrudnienia

ZAWÓD	NA 3 M-CE
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1760
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1584
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	792
Księgowi	792
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	792

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
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2376
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	2024
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1760
Pracownicy obsługi biurowej	1496
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	1320

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: robotników budowy dróg i pokrewnych, robotników przy pracach prostych, sprzedawców sklepowych (ekspedientów), hydraulików i monterów instalacji sanitarnych, oraz pracowników przy pracach prostych. Na podstawie porównania z tabelą nr 1 i nr 2 można wnioskować, iż największa na rynku rotacja pracowników wystąpi w zawodach: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci), hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych oraz pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani.

Tabela 3. Średnioterminowa prognoza zwolnień

ZAWÓD	L. PRACOWNIKÓW
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	528
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	528
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	528
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	440
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	352

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 (57%). Specjalistyczną wiedzę dotyczącą zawodu wskazało 48% respondentów. Prawie 1/6 pracodawców oczekuje od swoich pracowników, obsługi podstawowych programów komputerowych (15%) oraz posiadania prawa jazdy (15%). Ponad 19% 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?”

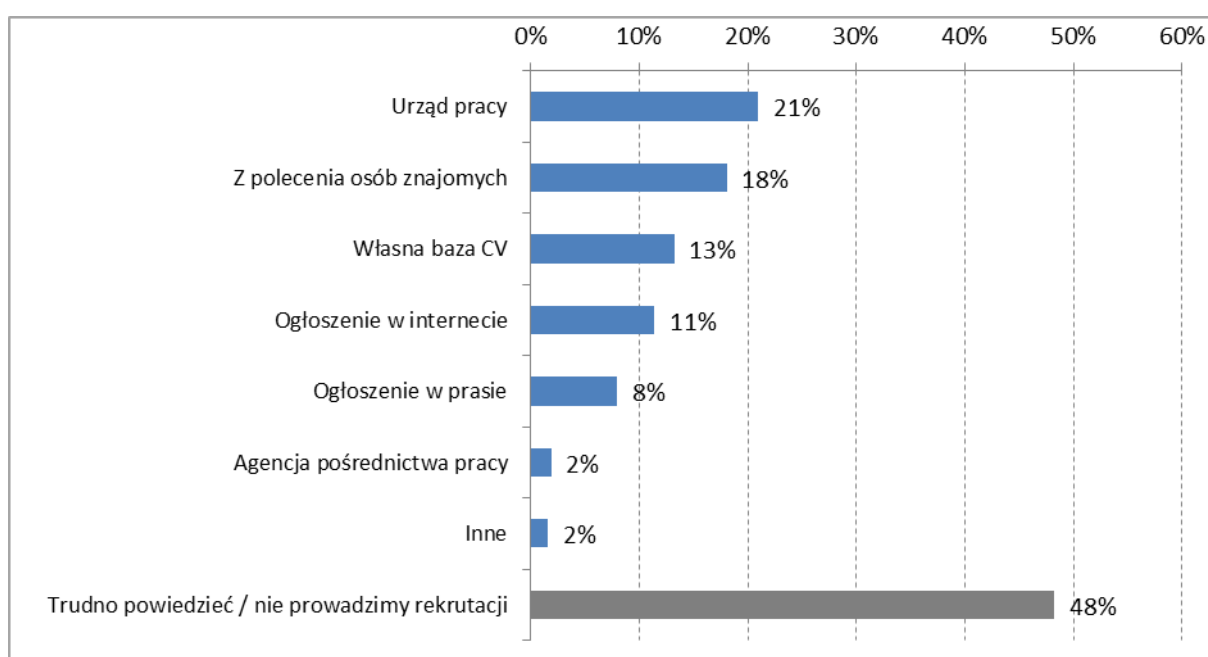
POŻĄDANE KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI DODATKOWE	PROCENT WSKAZAŃ
Doświadczenie, praktyczne umiejętności dotyczące zawodu	57%
Specjalistyczna wiedza dotycząca zawodu	48%
Obsługa podstawowych programów komputerowych	15%
Prawo jazdy	15%
Znajomość języków obcych	9%
Uprawnienia UDT	4%
Pozytywne cechy (chęć do pracy, zaangażowanie, praca w grupie)	4%
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	2%
Inne uprawnienia zawodowe	2%
Karta kierowcy	2%
Przewóz rzeczy	2%
Uprawnienia elektryczne	2%
Uprawnienia pedagogiczne	2%
Uprawnienia budowlane	2%
Inne	5%
Trudno powiedzieć / Przyjmujemy osoby bez kwalifikacji i uprawnień	19%

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 (21%). Nieco mniej respondentów wskazywało: rekomendacje osób znajomych (18%), własną bazę CV (13%), ogłoszenia w internecie (11%), ogłoszenia w prasie (8%) oraz agencja pośrednictwa pracy (2%). 48% przedsiębiorców nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie, ponieważ nie prowadziło / nie przewiduje rekrutacji.

Wykres 1. Preferowane źródła pozyskiwania nowych pracowników

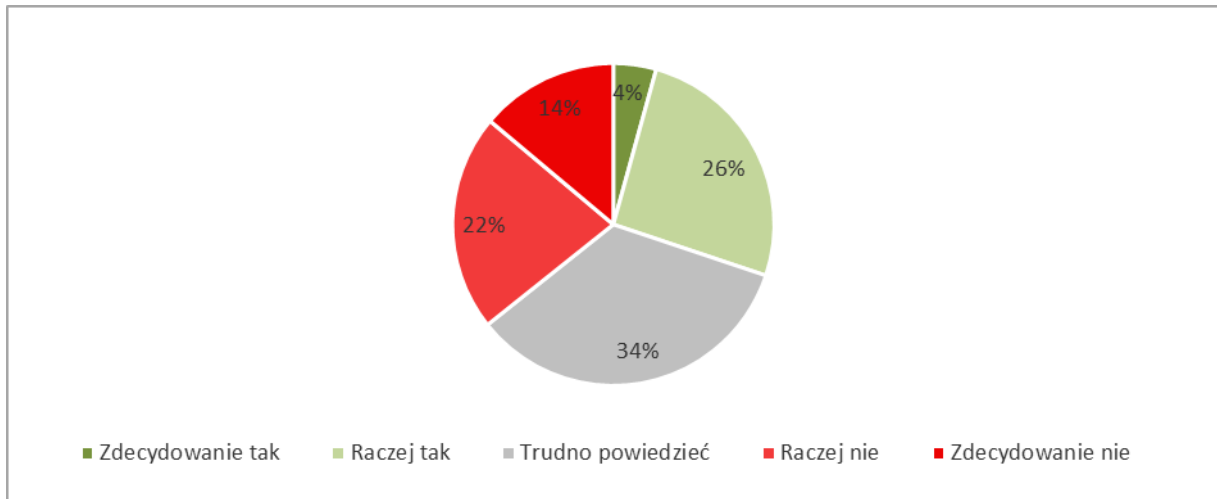


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych. Możliwe było wskazanie maksymalnie trzech odpowiedzi.

6. Stosunek pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+

Biorąc pod uwagę preferencje dotyczące wieku zatrudnianych pracowników, 30% pracodawców przyjęłoby do pracy osoby w wieku 50 lat lub starsze. Zdecydowanie chętnych zatrudnianiu osób w tym wieku jest 4% badanych, natomiast zdecydowanie niechętnych 14%.

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 (48%) niż kobiety (13%). Tylko w nielicznych zawodach (pracownicy obsługi biurowej,) pracodawcy preferują kobiety. W pozostałych zawodach płeć nie ma znaczenia na zatrudnienie.

Tabela 5. Preferencje pracodawców odnośnie płci kandydatów do pracy

ZAWÓD	KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	BEZ ZNACZENIA
Ogółem	13%	48%	40%
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych		100%	
Pracownicy obsługi biurowej	67%		33%
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani		67%	33%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni		100%	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	19%	19%	63%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych.