



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 III: czerwiec - lipiec 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, 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 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 14,3% firm, zaś w ciągu półrocza 16,3% 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: magazynierów, ogrodników, oraz sprzedawców sklepowych (ekspediencji). W perspektywie półrocznej należy do tych zawodów zaliczyć również: pakowaczy oraz spawaczy.

Tabela 1. Krótkoterminowa prognoza zatrudnienia

ZAWÓD	NA 3 M-CE
Magazynierzy i pokrewni	5518
Ogrodnicy	4450
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2047
Kierowcy samochodów ciężarowych	1513
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1513

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
Pakowacze	9256
Magazynierzy i pokrewni	5518
Ogrodnicy	4450
Spawacze i pokrewni	4094
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2581

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.

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: lektorów języków obcych, kierowców samochodów ciężarowych oraz sprzedawców sklepowych (ekspedientów). Na podstawie porównania z tabelą nr 2 i nr 3 można wnioskować, iż największa na rynku rotacja pracowników wystąpi w zawodach: lektorzy języków obcych, pracownicy osób i mienia oraz sprzedawcy sklepowi (ekspedienci).

Tabela 3. Średnioterminowa prognoza zwolnień

ZAWÓD	L. PRACOWNIKÓW
Lektorzy języków obcych	2225
Kierowcy samochodów ciężarowych	712
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	534
Pracownicy ochrony osób i mienia	534
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	356
Magazynierzy i pokrewni	267
Elektrycy budowlani i pokrewni	267
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	178
Pracownicy obsługi biurowej	178
Mechanicy pojazdów samochodowych	178

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

3. Pożądane kwalifikacje i umiejętności dodatkowe od kandydatów do pracy

Większość przedsiębiorców najbardziej ceni u potencjalnych pracowników doświadczenie oraz praktyczne umiejętności dotyczące zawodu (73%). Prawie 35% pracodawców oczekuje od swoich pracowników posiadania prawa jazdy. Specjalistyczną wiedzę dotyczącą zawodu wskazało 32% respondentów. Ponad 12% 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?”

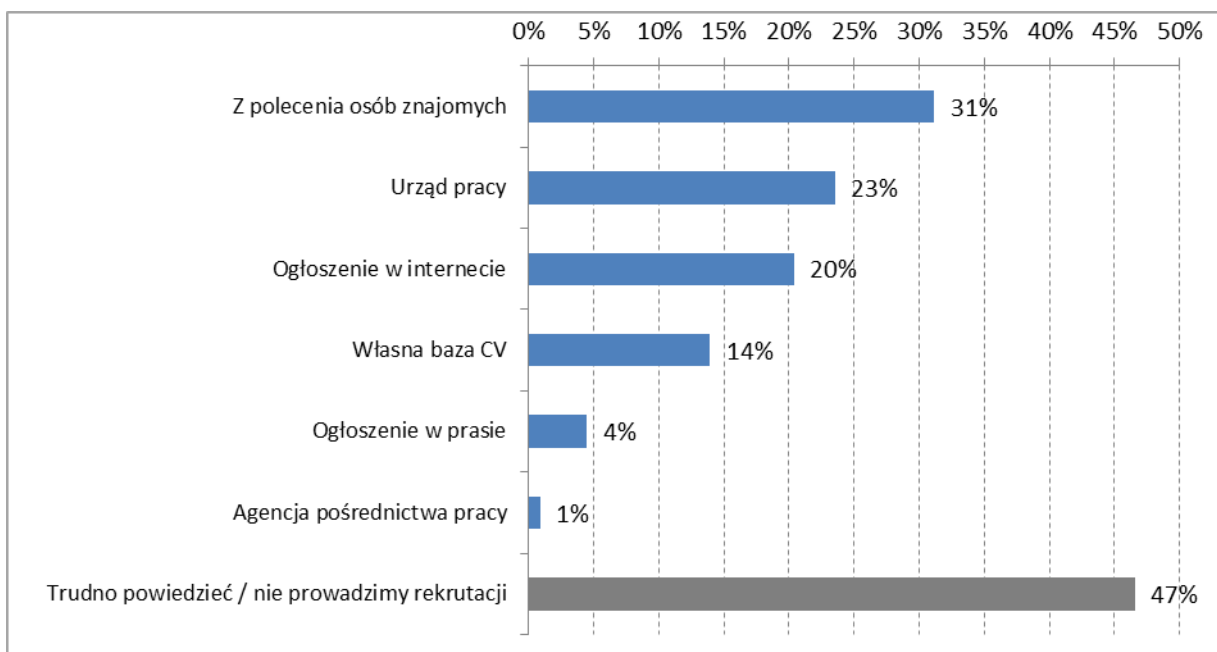
POŻĄDANE KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI DODATKOWE	PROCENT WSKAZAŃ
Doświadczenie, praktyczne umiejętności dotyczące zawodu	73,45%
Prawo jazdy	34,35%
Specjalistyczna wiedza dotycząca zawodu	31,93%
Obsługa podstawowych programów komputerowych	27,71%
Znajomość języków obcych	7,62%
Uprawnienia UDT	5,20%
Uprawnienia budowlane	4,93%
Uprawnienia elektryczne	4,39%
Karta kierowcy	2,15%
Uprawnienia pedagogiczne	1,88%
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	1,79%
Inne uprawnienia zawodowe	1,52%
Przewóz rzeczy	1,35%
Pozytywne cechy (chęć do pracy, zaangażowanie, praca w grupie)	0,72%
Inne	4,13%
Trudno powiedzieć / Przyjmujemy osoby bez kwalifikacji i uprawnień	12,47%

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

4. Preferowane źródła pozyskiwania nowych pracowników

Najczęściej wykorzystywanym źródłem pozyskiwania nowych pracowników przez przedsiębiorców z Opolszczyzny są rekomendacje osób znajomych (31%). Nieco mniej respondentów wskazywało: urzędy pracy (23%), ogłoszenia w internecie (20%), własną bazę CV (14%), ogłoszenia w prasie (4%) oraz agencja pośrednictwa pracy (1%). 47% przedsiębiorców nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie, ponieważ nie prowadziło / nie przewiduje rekrutacji.

Wykres 1. Preferowane źródła pozyskiwania nowych pracowników

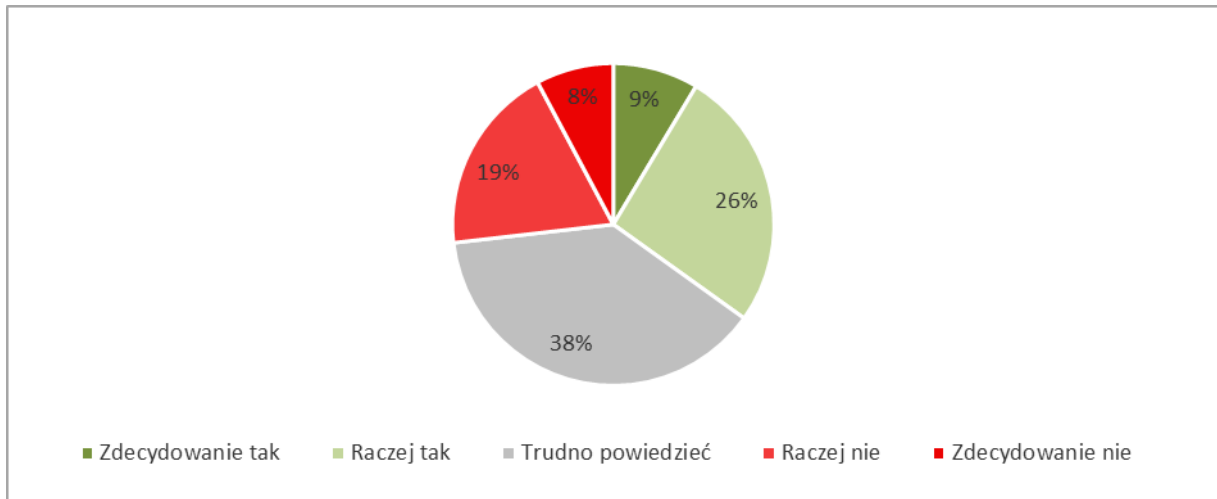


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych. Możliwe było wskazanie maksymalnie trzech odpowiedzi.

5. Stosunek pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50+

Biorąc pod uwagę preferencje dotyczące wieku zatrudnianych pracowników, większość przedsiębiorców przyjęłoby do pracy osoby w wieku 50 lat lub starsze 35%. Zdecydowanie chętnych zatrudnieniu osób w tym wieku jest 9% badanych, natomiast zdecydowanie niechętnych 8%.

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



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych.

6. 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, pielęgniarki, asystentki dentystyczne, fryzjerki, pomoce kuchenne oraz sekretarki) pracodawcy preferują kobiety.

Tabela 5. Preferencje pracodawców odnośnie płci kandydatów do pracy

ZAWÓD	KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	BEZ ZNACZENIA
Ogółem	14%	61%	44%
Przedstawiciele handlowi	25%	25%	50%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	29%	19%	52%
Barmani	50%		50%
Kelnerzy	33%		67%
Księgowi	17%		83%
Kucharze		25%	75%
Pracownicy obsługi biurowej	29%		71%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych.