



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 IV: grudzień 2014/ styczeń 2015



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 2014) w województwie opolskim.

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

2. KRÓTKO- I ŚREDNIOTERMINOWA PROGNOZA ZATRUDNIENIA

W ciągu najbliższych trzech miesięcy, nowych pracowników planuje zatrudnić 11,7% firm. Z kolei w ciągu półrocza 3,9% przedsiębiorstw. W średnim okresie zwolnienia przewiduje 1,5% firm.

Kolejne tabele zawierają dane dotyczące krótkoterminowej (Tabela 1) i średnioterminowej (Tabela 2) prognozy zatrudnienia w województwie opolskim dla czołowych zawodów. W najbliższym kwartale największe zapotrzebowanie przewiduje się na: kierowców samochodów osobowych i dostawczych, sprzedawców sklepowych (ekspedientów), techników mechaników, monterów konstrukcji budowlanych i konserwatorów budynków, a także kelnerów. Te same zawody, w nieco innej kolejności, wymieniano w przypadku perspektywy półrocznej.

Tabela 1. Krótkoterminowa prognoza zatrudnienia

ZAWÓD	NA 3 M-CE
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1513
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1246
Technicy mechanicy	1157
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	979
Kelnerzy	979

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
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	2225
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	2047
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	1958
Kelnerzy	1513
Technicy mechanicy	1335

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 następnym tabeli znajdują się dane dotyczące średnioterminowej prognozy zwolnień dla poszczególnych zawodów w województwie opolskim (Tabela 3). Z badania wynika, że w ciągu najbliższego półrocza można się spodziewać najwięcej zwolnień wśród: hydraulików i monterów instalacji sanitarnych, sprzedawców sklepowych (ekspedientów), pracowników obsługi biurowej, pomocy i sprzątaczek biurowych, hotelowych oraz pokrewnych, nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), kierowców samochodów osobowych i dostawczych, jubilerów, złotników i pokrewnych, techników mechaników, robotników przy pracach prostych w przemyśle (gdzie indziej nie sklasyfikowanych), pracowników bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej, fryzjerów.

Na podstawie porównania z tabelą nr 1 i nr 2 można wnioskować, iż największa rotacja pracowników na rynku wystąpi w zawodzie sprzedawca sklepowy (ekspedient).

Tabela 3. Średnioterminowa prognoza zwolnień

ZAWÓD	L. PRACOWNIKÓW
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	890
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	445
Pracownicy obsługi biurowej	267
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	178
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	178
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	178
Jubilerzy, złotnicy i pokrewni	178
Technicy mechanicy	89
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	89
Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	89
Fryzjerzy	89

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 (67%). Specjalistyczną wiedzę dotyczącą zawodu wskazało 35% respondentów. Ponad 1/4 (27%) badanych jako oczekiwane od potencjalnych pracowników kwalifikacje wskazała na prawo jazdy, a 1/5 z nich wymieniła obsługę specjalistycznych programów komputerowych. Aż 21% ankietowanych przedsiębiorców nie potrafiło udzielić odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejętności kandydatów do pracy – wśród powodów było przyjmowanie osób bez kwalifikacji i uprawnień (Tabela 4).

Tabela 4. Kwalifikacje i umiejętności dodatkowe, które powinna posiadać osoba ubiegająca się o pracę w badanych przedsiębiorstwach

POŻĄDANE KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI DODATKOWE	PROCENT WSKAZAŃ
Doświadczenie, praktyczne umiejętności dotyczące zawodu	67%
Specjalistyczna wiedza dotycząca zawodu	35%
Prawo jazdy	27%
Obsługa podstawowych programów komputerowych	20%
Znajomość języków obcych	7%
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3%
Uprawnienia budowlane	3%
Inne uprawnienia zawodowe	3%
Uprawnienia UDT	2%
Przewóz rzeczy	2%
Uprawnienia elektryczne	2%
ADR (przewóz ładunków niebezpiecznych)	1%
Uprawnienia pedagogiczne	1%
Karta kierowcy	1%
Przewóz osób	1%

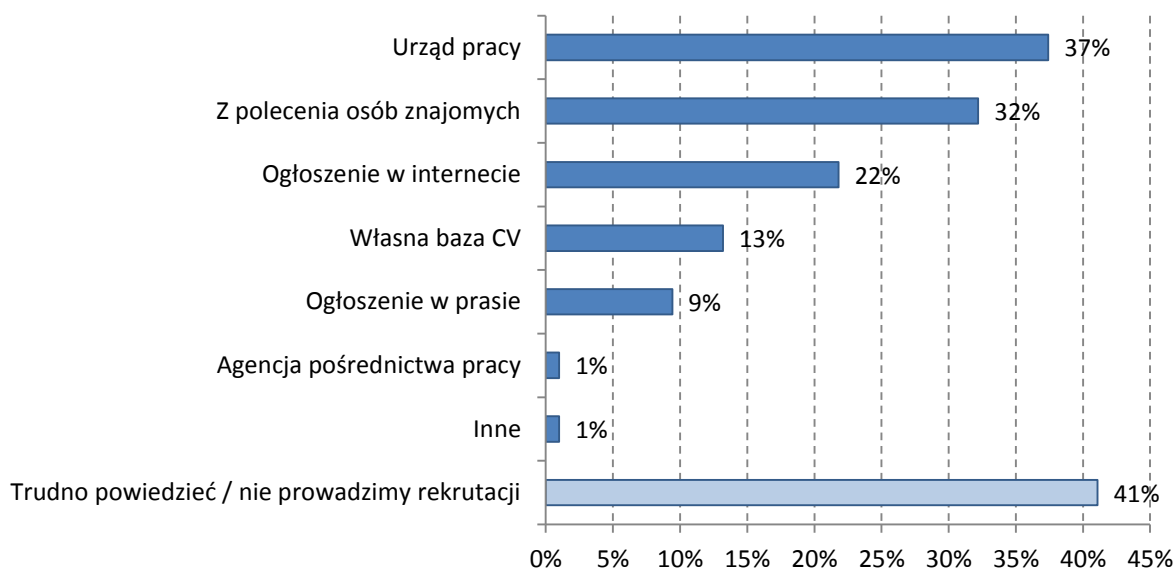
Inne	7%
Trudno powiedzieć / Przyjmujemy osoby bez kwalifikacji i uprawnień	21%

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 (37%). Nieco mniej respondentów wskazywało na rekomendacje osób znajomych (32%) oraz ogłoszenia w Internecie (22%). Rzadziej wymienianymi źródłami były: własna baza CV (13%), ogłoszenia w prasie (9%) oraz agencje pośrednictwa pracy (1%). Znaczna część badanych przedsiębiorców (41%) nie potrafiła udzielić odpowiedzi na zadane pytanie, ponieważ nie prowadziło / nie przewiduje rekrutacji (Wykres 1).

Wykres 1. Preferowane źródła pozyskiwania nowych pracowników

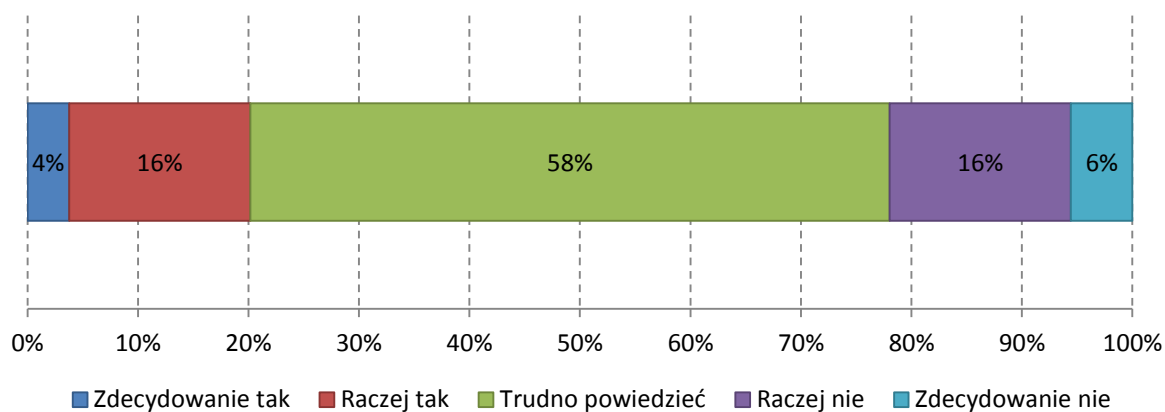


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych. Możliwe było wskazanie maksymalnie trzech odpowiedzi.

6. STOSUNEK PRACODAWCÓW DO ZATRUDNIANIA OSÓB W WIEKU 50+

Biorąc pod uwagę preferencje dotyczące wieku zatrudnianych pracowników, 20% pracodawców przyjęłoby do pracy osobę w wieku 50 lat lub starsze (w tym 4% stwierdziła, że ich stosunek jest zdecydowanie pozytywny). Ponad połowa respondentów (58%) nie była w stanie określić stosunku własnej firmy do zatrudniania pracowników powyżej 50 roku życia (Wykres 2).

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 następującej tabeli (Tabela 5). Biorąc pod uwagę ogół stanowisk, zdecydowanie bardziej wśród pracodawców pożądana są mężczyźni (61%) niż kobiety (8%). Tylko w nielicznych zawodach (w tym pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne) pracodawcy preferują kobiety. W pozostałych zawodach płeć nie ma znaczenia przy zatrudnieniu.

Tabela 5. Preferencje pracodawców odnośnie płci kandydatów do pracy

ZAWÓD	KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	BEZ ZNACZENIA
Ogółem	8%	61%	31%
Inżynierowie budownictwa		67%	33%
Jubilerzy, złotnicy i pokrewni		50%	50%
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych		91%	9%
Kucharze	50%		50%
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków		83%	17%
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	67%		33%
Pracownicy obsługi biurowej	50%		50%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	10%	30%	60%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych empirycznych.