

1. Wprowadzenie

Na rynku pracy zachodzi obecnie szereg ważnych procesów. Z jednej strony systematycznie zmniejsza się bezrobocie i wzrasta poziom płac. Aktualnie stopa bezrobocia w województwie opolskim kształtuje się na poziomie 6,9%, a w niektórych powiatach (tj. w mieście Opolu oraz powiatach strzeleckim i oleskim) bliska jest tzw. naturalnej stopie bezrobocia, często uważanej za korzystną dla gospodarki. Trzeba jednak dostrzec, że na wielu lokalnych rynkach pracy (tj. w powiatach głubczyckim, brzeskim, namysłowskim i prudnickim) rozmiary bezrobocia wciąż są relatywnie wysokie, co oznacza, że dynamika spadku bezrobocia w dalszym ciągu jest przestrzennie zróżnicowana. Korzystny z punktu widzenia pracownika jest także wzrost wynagrodzeń, najbardziej widoczny w większych firmach oraz w sektorze przedsiębiorstw. Należy założyć, że pod wpływem spadku bezrobocia i coraz bardziej dotkliwych braków kadrowych presja płacowa wciąż będzie rosła, szczególnie w przypadku najbardziej poszukiwanych pracowników.

Z drugiej strony niekorzystne dla rynku pracy jest utrzymujące się strukturalne niedopasowanie potrzeb zatrudnieniowych i dostępności zasobów pracy. Nie chodzi przy tym tylko o niedobory pracowników w najbardziej poszukiwanych zawodach, lecz także o trudności w znalezieniu pracowników posiadających odpowiednie kompetencje, doświadczenie i chęć do pracy. Deficyty kadrowe w województwie opolskim są pogłębiane przez długotrwałą emigrację zagraniczną, która bardzo mocno uszczupliła rynek pracy z zasobów siły roboczej i fachowców.

Najważniejszym wyzwaniem dla współczesnego rynku pracy są jednak niekorzystne zmiany demograficzne. Trzeba mieć świadomość, że nie są one odległe w czasie, bo niektóre z nich nasilą się już w najbliższej dekadzie. Dla opolskiego rynku pracy sytuacja ta jest szczególnie niekorzystna, gdyż dynamika spadku ludności i zasobów pracy będzie w regionie większa aniżeli średnio w kraju. Oznacza to, że w perspektywie 2050 r. może nastąpić ubytek liczby ludności o ok. 25%, w tym o 30% w miastach i prawie 20% na obszarach wiejskich. Zasób pracy w mobilnej grupie produkcyjnej może zmaleć do niemal 50% stanu obecnego, a gwałtowne załamanie jej liczebności wystąpi już w najbliższej dekadzie. Istotnie zmieni się sytuacja na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. W powiatach głubczyckim, kędzierzyńsko-kozielskim, nyskim oraz prudnickim nastąpi spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym na poziomie powyżej 40%. Jednocześnie do ponad 30% wzrośnie udział osób starszych w strukturze regionalnej populacji.

Zarówno odczuwalny już brak pracowników, jak i malejąca grupa osób w wieku produkcyjnym oraz starzenie się zasobów pracy powodują, że podjęcie szeregu działań dostosowujących do tych zmian jest nieodzowne. Rozwiązania te powinny zostać wypracowane zarówno przez przedsiębiorców, jak i podmioty publiczne oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz polityki rynku pracy. Wzrost aktywności zawodowej (zwłaszcza kobiet, osób starszych, mieszkańców obszarów wiejskich), usprawnienie funkcjonowania rynku pracy (np. eliminacja szarej strefy, wzrost elastyczności i bezpieczeństwa socjalnego na rynku pracy, większa aktywność podmiotów ekonomii społecznej), jak również prowadzenie odpowiedniej polityki migracyjnej i edukacyjnej powinny być elementami kompleksowej polityki dotyczącej całego regionu. Z kolei na przedsiębiorcach przemiany demograficzne będą wymuszały konieczność zatrudniania coraz starszej wiekiem grupy pracowniczej i podejmowanie działań prowadzących do utrzymania i rozwinięcia pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw. Już obecnie braki kadrowe uzupełniane są przez cudzoziemską siłę roboczą, głównie obywateli Ukrainy. Warto, by przedsiębiorcy coraz częściej stawali się partnerami wielu różnych działań podejmowanych na rynku pracy w celu rozwiązywania wskazanych problemów, tj. niedopasowania kwalifikacji osób poszukujących pracy do potrzeb przedsiębiorców, malejących zasobów pracy i starzejącego się społeczeństwa. Jednym z takich działań jest zwiększenie wpływu pracodawców na ofertę szkoleniową i podnoszenie kompetencji w szkołach różnego typu (np. poprzez kształcenie dualne czy współudział w konstrukcji programów nauczania). W sytuacji ograniczonej absorpcji kwalifikacji w opolskiej gospodarce kwestia odpowiedniego kształcenia kadr staje się szczególnie istotna. Pewna grupa absolwentów nie pracuje bowiem w zawodzie wyuczonym, co świadczy o dużym marnotrawstwie kwalifikacji. Chodzi zatem o to, by system edukacji był ściślej powiązany z rynkiem pracy, a tym samym sylwetki absolwentów różnych typów szkół bardziej dostosowane do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Oczywiście wskazanym zmianom na rynku pracy towarzyszą szersze procesy globalizacji i postępu technologicznego oraz presji konkurencyjnej, które wywołują coraz szybsze tempo i wahania w zakresie popytu i podaży pracowników. W najbliższych latach rynek pracy stworzy zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach, chętnych do ustawicznego kształcenia, akceptujących innowacje, elastycznych, kreatywnych, umiejących współpracować w grupie, znających języki obce i elektroniczne źródła przekazu, samodzielnych i zdyscyplinowanych. Przed opolską gospodarką stoi zatem kluczowe wyzwanie tworzenia innowacyjnych i atrakcyjnych miejsc pracy, bo tylko one są w stanie rozwiązać problemy zbyt niskiej aktywności

zawodowej i starzejących się zasobów pracy, a także złagodzić trudności z wejściem osób młodych na rynek pracy.

W takim właśnie szerszym kontekście należy postrzegać analizowane w niniejszym raporcie zagadnienie popytu na pracę w województwie opolskim. Wiedza w tym zakresie dostarcza bowiem informacji nie tylko na temat liczby miejsc pracy w danym okresie i tym samym chłonności regionalnego rynku pracy, ale także struktury zapotrzebowania na pracowników określonych zawodów i oczekiwań pracodawców. Popyt na pracę jest zapotrzebowaniem opolskiej gospodarki na siłę roboczą w odpowiedniej ilości oraz jakości. W połączeniu ze znajomością strony podażowej rynku pracy wiedza ta staje się dobrą podstawą do podejmowania działań na rzecz bilansowania tych dwóch struktur, zwłaszcza w ramach zawodów i wymagań kompetencyjnych, prowadząc w konsekwencji do wzrostu efektywności funkcjonowania rynku pracy.

2. Założenia metodologiczne

Monitoring ofert pracy należy do podstawowych sposobów pomiaru rzeczywistego popytu na pracę. Głównym celem prezentowanego badania było w pierwszym etapie określenie popytu na pracę w województwie opolskim w oparciu o analizę danych zamieszczonych w internecie na czterech wybranych portalach (goldenline.pl; pl.jobrapido.com; olx.pl; pracuj.pl), w źródłach prasowych („Nowa Trybuna Opolska”) oraz w Akademickich Biurach Karier. Drugi etap badań polegał na przeprowadzeniu wśród pracodawców województwa opolskiego badań empirycznych i ich analizie pod kątem sposobów rekrutacji na wolne stanowiska pracy i ewentualnych trudności w pozyskiwaniu pracowników, a także oceny pracodawców pośrednictwa pracy świadczonego przez Powiatowe Urzędy Pracy. Podłoże metodologiczne badania zostało zatem oparte o wykorzystanie zróżnicowanych metod i technik badawczych oraz źródeł danych.

Wyniki obu rodzajów badań pozwoliły odpowiedzieć na następujące pytania:

a) Jakie są główne źródła, w których pojawiają się krajowe propozycje pracy w województwie opolskim?

b) Jaki jest rzeczywisty popyt na pracę, tj. ile propozycji pracy zostało wygenerowanych w badanym okresie przy uwzględnieniu głównych źródeł ofert zatrudnienia?

c) Jaka jest struktura i profil ofert pracy ze względu na źródło, w którym się pojawiają?

d) Jak różnicują się wynagrodzenia na określonych stanowiskach pracy?
Z kolei na podstawie wyników badań empirycznych ustalono:

a) Jakie są główne sposoby rekrutacji pracowników na wolne stanowiska pracy stosowane przez pracodawców?

b) Jaka jest opinia pracodawców na temat pośrednictwa pracy świadczonego przez Publiczne Służby Zatrudnienia?

c) Jaka jest struktura zatrudnienia, z uwzględnieniem rodzaju umowy, w oparciu o którą świadczona jest praca?

d) Jaka jest skala prognozowanego popytu na pracę w perspektywie najbliższego kwartału oraz tendencje w zakresie poziomu wynagrodzeń?

3. Badanie I pt. „Diagnoza struktury krajowych ofert zatrudnienia w województwie opolskim”

3.1 Metodologia badania

Badanie zostało oparte o źródła zastane i polegało na ilościowej analizie treści pojawiających się propozycji zatrudnienia (ogłoszeń o pracę). Analiza była prowadzona przez okres trzech miesięcy, co najmniej raz w tygodniu w przypadku każdego źródła, na unikalnych, niepowtarzających się ofertach pracy. Podstawową jednostką badania, która została poddana analizie, było ogłoszenie o wolnym miejscu pracy, składane w województwie opolskim (wyłączając oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów oraz oferty pracy za granicą), opublikowane w konkretnym dniu, występujące raz w każdym wskazanym źródle monitorowania w trakcie okresu badania.

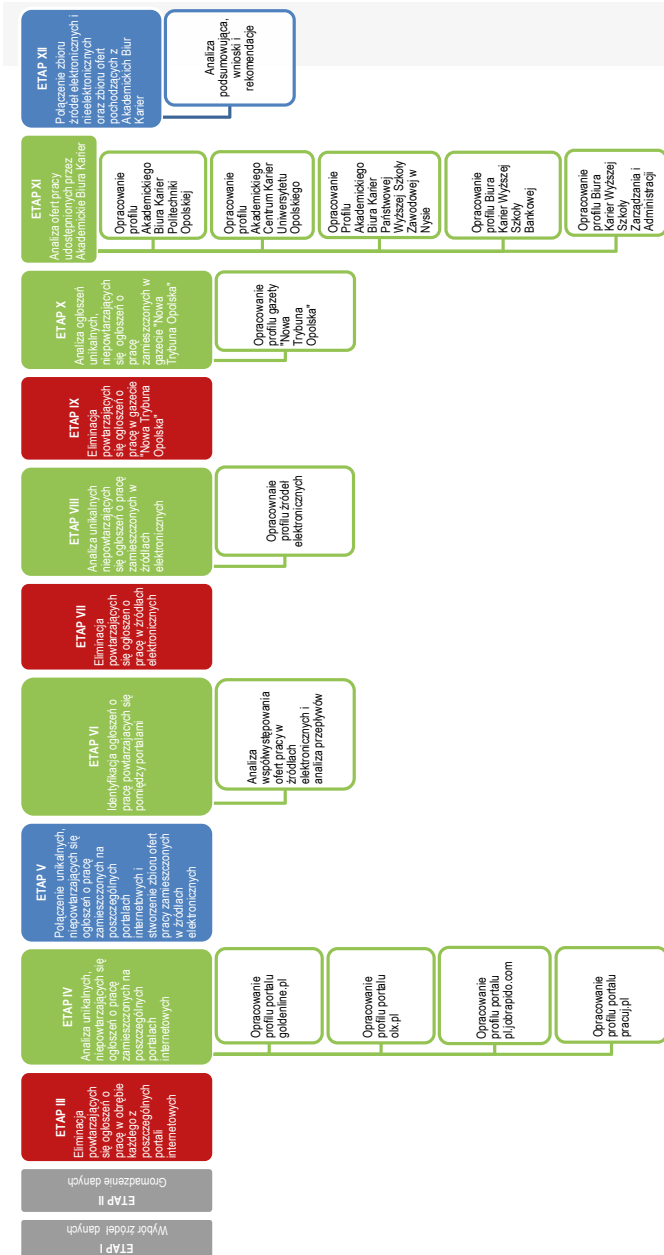
Towarzyszącym elementem diagnozy struktury ofert zatrudnienia była analiza współwystępowania, powtarzalności i przepływów ofert pracy między portalami. Wielokrotne publikowanie ofert pracy na różnych portalach oraz publikowanie ich z nową datą na tym samym portalu (podnoszenie pozycjonowania) jest traktowane w badaniach diagnostycznych jako istotny wskaźnik zatrudnieniowych potrzeb firm, zwłaszcza trudności w znalezieniu pracownika na dane stanowisko pracy¹.

1. Por. np. M. Węgrzyn, Monitoring ofert pracy w województwie małopolskim, Kraków 2016; file:///C:/Users/t/Desktop/WUP%20Badanie%20popytu%20ona%20pracę/Monitoring-ofert-pracy%20małopolska%20.pdf (dostęp: październik 2017r.).

3.1.1 Wybór źródeł danych

Badanie składało się z 12 etapów i przebiegało według schematu zobrazowanego w diagramie nr 1.

Diagram 1. Sposób realizacji badania



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Dokonując wyboru źródeł danych spośród źródeł elektronicznych, przyjęto założenie, że popularność internetowych portali z pracą jest skorelowana z liczbą ogłoszeń o pracę w nich zamieszczanych. Poszukujący pracy korzystają bowiem głównie z tych portali, które oferują największy możliwy wachlarz potencjalnych miejsc zatrudnienia. Stąd też źródła danych w niniejszych badaniach stanowiły trzy największe pod względem liczby użytkowników internetowe portale z pracą: 1. olx.pl; 2. pracuj.pl; 3. goldenline.pl. Do analizy został także włączony portal pl.jobrapido.com, na którym – zgodnie z wynikami badania pt. „Diagnoza struktury ofert pracy w województwie opolskim” – w pierwszym kwartale 2014 r. było zamieszczanych najwięcej ofert pracy dla województwa opolskiego. Z kolei wybierając źródła danych spośród źródeł prasowych, założono, że poczytność poszczególnych dzienników prasowych decyduje o tym, ilu pracodawców zamieszcza w nich ogłoszenia o pracę, chcąc dotrzeć do jak najszerszej grupy potencjalnych zainteresowanych. Stąd też źródło danych w niniejszych badaniach stanowił najbardziej poczytny dziennik regionalny „Nowa Trybuna Opolska”. Kolejnym typem źródeł danych były wszystkie Akademickie Biura Karier (ABK).

Tabela 1. Źródła danych

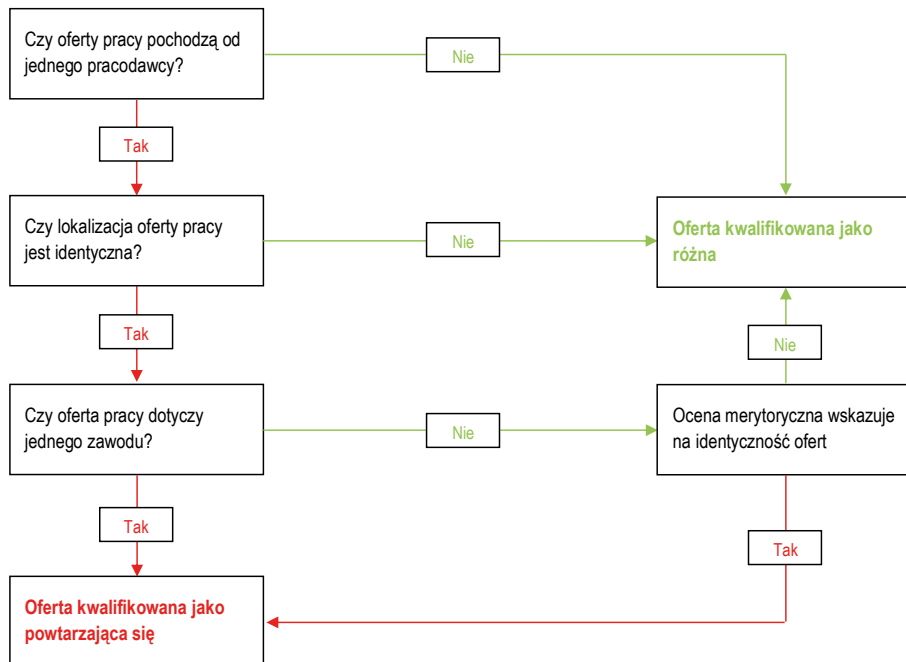
1.	Media elektroniczne:	
	1.1	Internetowy portal pośrednictwa pracy olx.pl/praca
	1.2	Internetowy portal pośrednictwa pracy pracuj.pl
	1.3	Internetowy portal pośrednictwa pracy goldenline.pl
	1.4	Internetowy portal pośrednictwa pracy pl.jobrapido.com
2.	Media nieelektroniczne:	
	2.1	Gazeta „Nowa Trybuna Opolska”
3.	Akademickie Biura Karier:	
	3.1	Akademickie Centrum Karier Uniwersytetu Opolskiego (ACK UO)
	3.2	Akademickie Biuro Karier Politechniki Opolskiej (ABK PO)
	3.3	Biuro Karier Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu (BK WSZiA)
	3.4	Biuro Karier i Praktyk Wyższej Szkoły Bankowej (BK WSB)
	3.5	Biuro Karier Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie (BK PWSZ)

Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”

3.1.2 Metoda weryfikacji powtarzających się jednostek badania

Weryfikacja powtarzających się jednostek badania pozwoliła na oszacowanie liczby unikalnych, niepowtarzających się ofert pracy w wytypowanych źródłach. Proces ten realizowany był w trakcie analizy bazy ofert pracy.

Diagram 2. Metoda weryfikacji powtarzających się ofert pracy



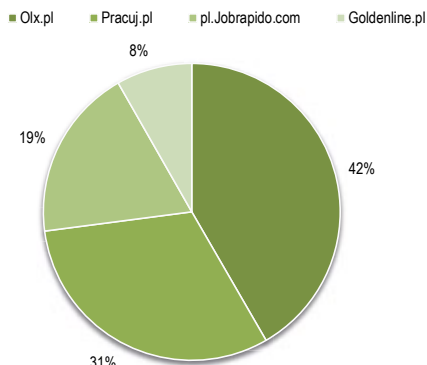
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”

3.2 Struktura ofert pracy w elektronicznych źródłach zatrudnienia

W analizowanym okresie (1 lipca 2017 – 30 września 2017) w elektronicznych źródłach ofert pracy zamieszczono 15 705 ogłoszeń o pracę składanych w województwie opolskim (wyłączając oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów oraz oferty pracy za granicą).

Na portalu olx.pl opublikowano w sumie 6542 ogłoszenia, czyli 42,0% spośród wszystkich ofert, jakie pojawiły się w źródłach internetowych; pracuj.pl – 4911 ogłoszeń (31,0%); pl.Jobrapido.com – 2955 ogłoszeń (19,0%), natomiast na goldenline.pl – 1297 ofert (8,0%).

Rysunek 1. Procent ogłoszeń o pracę opublikowanych w poszczególnych źródłach elektronicznych

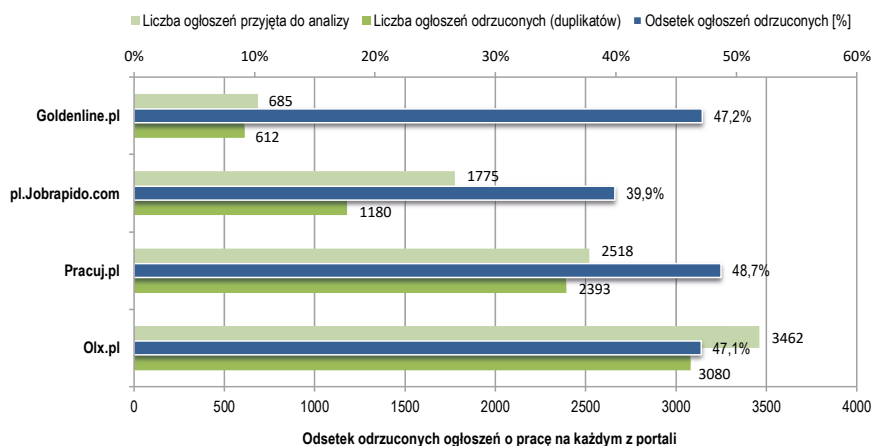


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”

Dla celów analitycznych dokonano typologizacji zamieszczonych na poszczególnych portalach internetowych ogłoszeń na te, które zostały zamieszczone tylko jeden raz i już nigdy nie pojawiły w danym źródle w przebiegu analizowanego okresu, oraz ogłoszenia zamieszczone więcej niż jeden raz. Ogłoszenia zamieszczone więcej niż raz podzielono z kolei na pierwotne i wtórne. Ogłoszenie pierwotne to – biorąc pod uwagę datę zamieszczenia – najwcześniejsza oferta pracy, która w późniejszym okresie została powielona, a więc zamieszczona ponownie w analizowanym źródle. Natomiast wtórne ogłoszenie o pracę to oferty będące powtórzeniem (duplikatem) ogłoszenia pierwotnego. Włączenie do analizy ofert pierwotnych jest niezmiernie istotne, ponieważ jak wskazano, wielokrotne publikowanie ofert pracy na tym samym portalu z nową datą, czyli podwyższanie ich pozycjonowania, jest po pierwsze wskaźnikiem potrzeby firmy na szybkie i efektywne znalezienie pracownika, a po drugie może świadczyć o znaczących problemach związanych z rekrutowaniem na dane stanowisko pracy.

W wyniku przeprowadzonych badań **na wszystkich analizowanych portalach zidentyfikowano i odrzucono łącznie 7265 wtórnych (zduplikowanych) ogłoszeń o pracę**. Wśród duplikatów na każdym z portali zdecydowaną większość stanowiły ogłoszenia powtarzane jeden raz. Prawie dwukrotnie rzadziej ogłoszenia powtarzano dwa razy, najrzadziej to samo ogłoszenie powtarzało się sześć i więcej razy. Analiza powtarzalności ofert wykazała, że największa liczba ofert pracy opublikowanych sześć i więcej razy znalazła się na portalu pl.jobrapido.com., co świadczy o relatywnie małym wachlarzu ofert tam zamieszczanych.

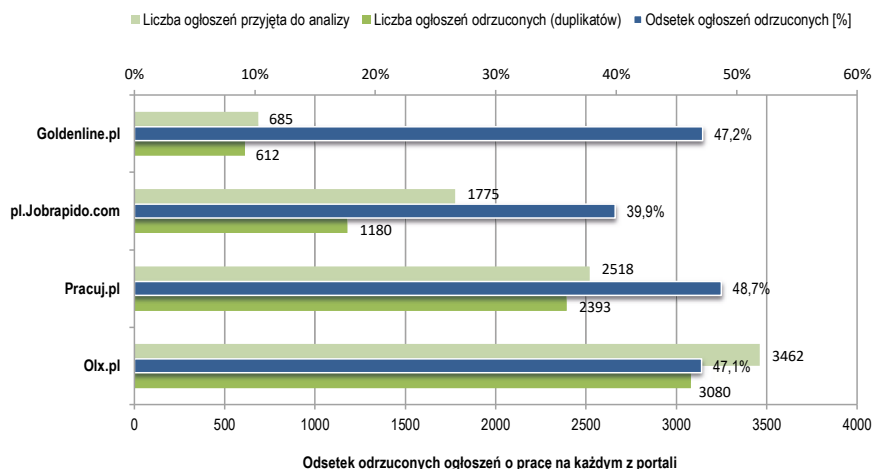
Rysunek 2. Liczba duplikatów (ogłoszeń odrzuconych) oraz ogłoszeń o pracę przyjętych do analizy w poszczególnych źródłach elektronicznych



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Po odrzuceniu duplikatów do analizy przyjęto w sumie 8440 unikalnych, niepowtarzających się ofert pracy, co stanowiło 53,7% całego zbioru danych. Wśród nich znalazło się 3936 ogłoszeń o pracę, które zostały zamieszczone tylko jeden raz i nie powtórzyły się w przeciągu analizowanego okresu, oraz 4504 ogłoszenia pierwotne, a więc zamieszczone z najwcześniejszą datą „oryginalne” oferty pracy, które w okresie późniejszym zostały w tym samym brzmieniu i w tym samym źródle powielone, czyli zamieszczone ponownie.

Rysunek 3. Liczba ogłoszeń pierwotnych oraz ogłoszeń zamieszczonych tylko jeden raz w poszczególnych źródłach elektronicznych



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

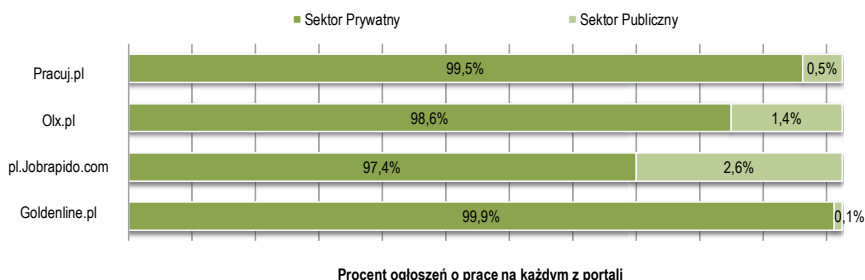
W świetle uzyskanych wyników należy stwierdzić, że najbardziej bogatą i zróżnicowaną ofertę posiada portal olx.pl, bowiem zawiera on największą liczbę ofert pierwotnych i zamieszczanych tylko jeden raz.

3.3 Profile elektronicznych źródeł zatrudnienia

Oferty pracy zamieszczane na poszczególnych portalach pochodzą zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego. Podmioty sektora publicznego zamieszczają ogłoszenia o pracę niemal wyłącznie na portalach pl.jobrapido.com (47 ofert) oraz olx.pl (48 ofert). Stanowią one kolejno 2,6 i 1,4% wszystkich ofert zamieszczanych na tych portalach. Z kolei największa liczba ofert pracy pochodząca z sektora prywatnego zamieszczana jest na olx.pl (3414) oraz pracuj.pl (2505), czyli kolejno 98,6 i 99,5% ofert. Oznacza to, że w ana-

lizowanych źródłach elektronicznych zdecydowanie dominują oferty zatrudnienia pochodzące z firm prywatnych, a tylko nieznaczna liczba pochodzi z sektora publicznego.

Rysunek 4. Oferty pracy z sektora prywatnego i publicznego zamieszczone w poszczególnych źródłach elektronicznych



Źródło: Opracowane przez PIN - Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Na wszystkich portalach internetowych oferty pracy zamieszczają przede wszystkim firmy z następujących branż: **handel** (23,1%), **przemysł** (18,4%), **budownictwo** (7,4%). Szczegółowa analiza ogłoszeń o pracę wykazała jednak pewne zróżnicowanie pod względem liczebności i hierarchii branż, tj.:

goldenline.pl – przemysł (20,0%), handel (18,5%), usługi informatyczne (15,0%);

pl.jobrapido.com – przemysł (26,5%), handel (15,0%), usługi informatyczne (7,0%);

olx.pl – handel (21,0%), przemysł (17,0%), budownictwo (9,0%);

pracuj.pl – handel (34,0%), przemysł (14,5%), finanse i ubezpieczenia (11,0%).

Dominują oferty pracy skierowane przede wszystkim do pracowników z trzech wielkich grup zawodów: **specjalistów** (21,1%), **techników i innego średniego personelu** (18,2%) oraz **pracowników usług i sprzedawców** (15,0%). Szczegółowa analiza portali ponownie wskazuje jednak na pewne zróżnicowanie, tj.:

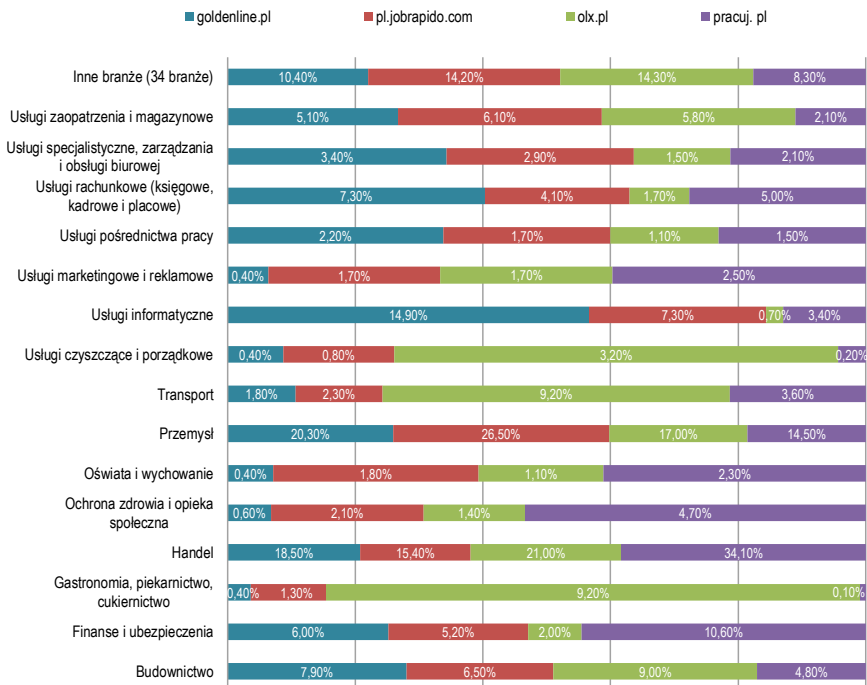
goldenline.pl – specjaliści (27,0%), technicy i inny średni personel (24,0%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13,0%);

pl.jobrapido.com – specjaliści (26,0%), technicy i inny średni personel (18,0%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (15,0%);

olx.pl – pracownicy usług i sprzedawcy (25,0%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (16,0%), operatorzy maszyn i urzędzeń (15,5%);

pracuj.pl – specjaliści (35,0%), technicy i inny średni personel (28,0%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (13,0%).

Rysunek 5. Branże, z których pochodzą oferty pracy zamieszczone w poszczególnych źródłach elektronicznych



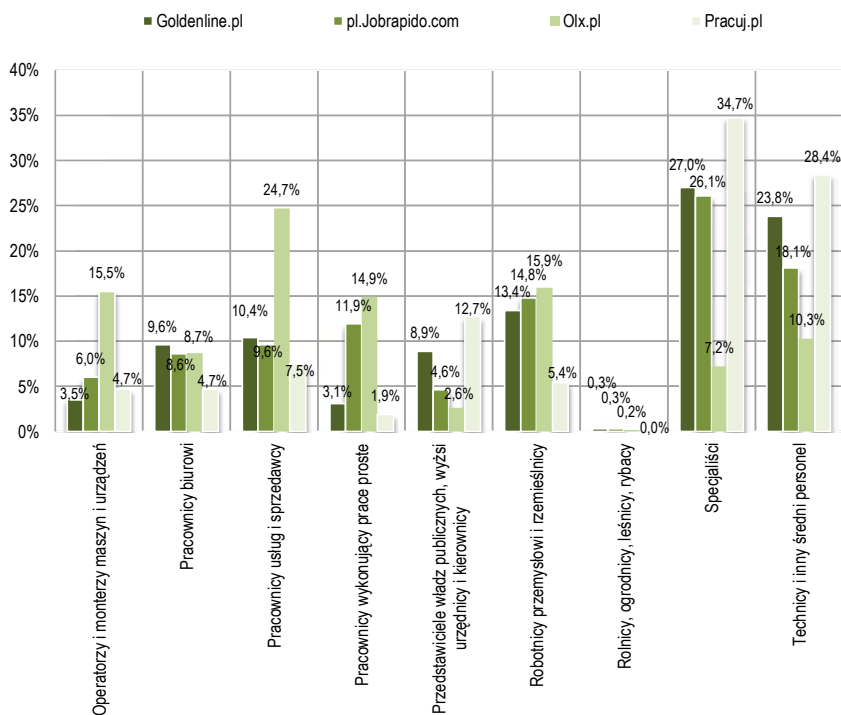
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaz”.

Oferty, które zawierają informacje o województwie opolskim jako miejscu zatrudnienia, zamieszczane są przede wszystkim na olx.pl (99,9%) i pracuj.pl (99,7%). Z kolei oferty, które odnoszą się do pozostałych województw, zamieszczane są głównie na goldenline.pl (56,6%), którego profil ma najbardziej ogólnopolski charakter. Kontekst terytorialny i przewaga ofert pochodzących z terenu województwa opolskiego wskazują zatem na rosnące zapotrzebowanie na pracowników na rynku pracy w tym regionie. Sytuacja ta wynika zarówno z poprawy sytuacji na rynku pracy, jak również z uwarunkowanych zmianami demograficznymi postępujących ubytków zasobów pracy.

Profil elektronicznych źródeł ofert zatrudnienia

W źródłach elektronicznych dominują oferty pracy skierowane przede wszystkim do pracowników z następujących grup zawodów: **specjalistów (21,1%), techników i innego średniego personelu (18,2%), pracowników usług i sprzedawców (15,0%)** oraz z branży **handlowej (23,1%), przemysłowej (18,4%) i budownictwa (7,4%)**; pochodzące z **sektora prywatnego (98,7%),** jako miejsce pracy proponujące **województwo opolskie (94,3%),** z wyjątkiem portalu goldenline.pl, który ma najbardziej ogólnopolski charakter.

Rysunek 6. Odsetek ofert pracy w wielkich grupach zawodów w poszczególnych źródłach elektronicznych



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaz”.

3.4 Współwystępowanie ofert pracy – analiza przepływów

Przeprowadzenie analizy współwystępowania ofert pracy posłużyło do identyfikacji tych ogłoszeń o pracę (duplikatów), które oprócz źródła pierwotnego zostały dodatkowo zamieszczone w tym samym brzemieniu co najmniej na jednym z trzech pozostałych portali. Identyfikacja duplikatów miała przede wszystkim na celu usunięcie ich ze zbioru ogłoszeń w źródłach elektronicznych, który po połączeniu ze zbiorem ogłoszeń ze źródeł nieelektronicznych oraz Akademickich Biur Karier został poddany dalszej analizie. W konsekwencji w zbiorze 8440 ofert pracy znalazło się 370 duplikatów, tj. ogłoszeń, które w tym samym brzmieniu zostały opublikowane na kilku portalach jednocześnie. W zbiorze ogłoszeń zduplikowanych pojawiły się oferty pracy, które były publikowane jeden lub dwa razy. Zdecydowaną większość stanowiły ogłoszenia powtarzane tylko jeden raz – było ich 316. Ogłoszeń powtarzanych dwa razy było jedynie 54.

Wyniki analizy dowodzą zróżnicowania aktywności portali we wzajemnym przesyłaniu ogłoszeń o pracę. Najwięcej ogłoszeń o pracę, które są zamieszczane także na trzech pozostałych portalach, pojawia się na **pl.jobrapido.com**. Najwięcej ogłoszeń przepływa z portalu **pracuj.pl** do portalu **pl.jobrapido.com**. Z kolei **pracuj.pl** jest portalem, który w największym stopniu zasila w ogłoszenia trzy pozostałe; najmniej ogłoszeń przepływa z portalu **goldeline.pl** do **olx.pl**. Szczegółowe dane obrazuje macierz nr 1.

Macierz 1. Przepływy ogłoszeń pomiędzy portalami

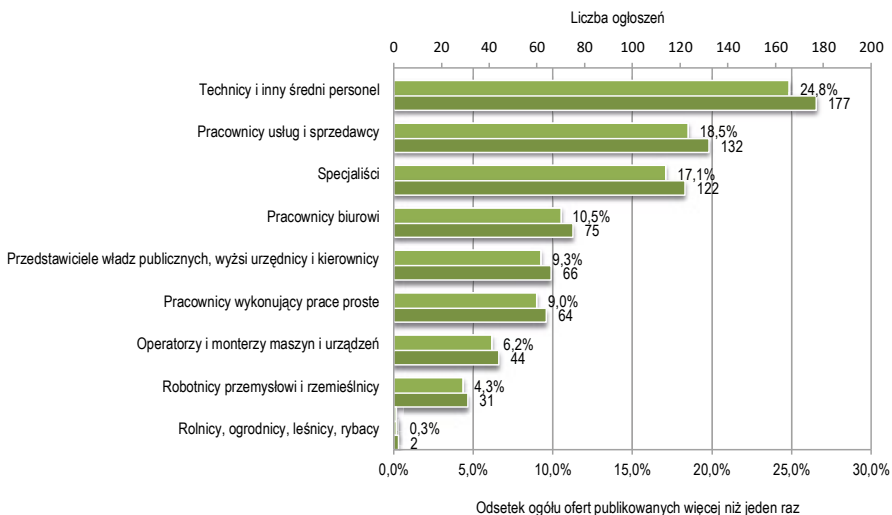
Nazwa portalu	goldenline.pl	pl.jobrapido.com	olx.pl	pracuj.pl
goldenline.pl	0	75	19	41
pl.jobrapido.com	29	0	52	62
olx.pl	42	84	0	72
pracuj.pl	64	99	74	0
OGÓŁEM	135	258	145	175

Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Wielokrotne publikowanie ofert pracy na różnych portalach może być wskaźnikiem potrzeby firmy na szybkie i efektywne znalezienie pracownika; może też świadczyć o znaczących problemach związanych z rekrutowaniem pracowników na dane stanowisko pracy. Analiza udziału ogłoszeń o pracę zamieszczanych na portalach w kontekście wielkiej grupy zawodów wskazuje, że najczęściej ofert pracy publikowanych więcej niż jeden raz znalazło

się w grupie zawodów: **technicy i inny średni personel, pracownicy usług i sprzedawcy oraz specjaliści**.

Rysunek 7. Liczba ofert pracy publikowanych więcej niż jeden raz w wielkich grupach zawodów

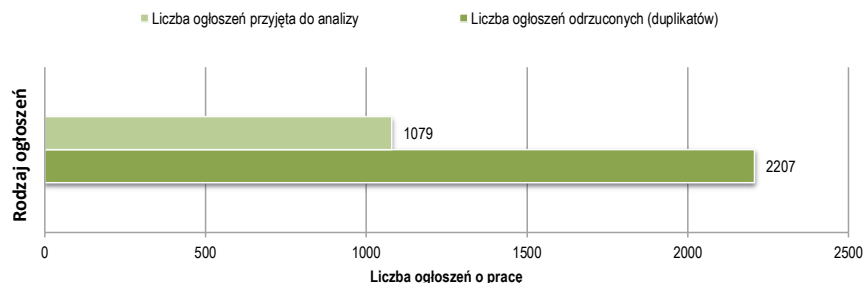


Źródło: Opracowane przez PIN -- Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

3.5 Struktura ofert pracy w nieelektronicznych źródłach zatrudnienia

W analizowanym okresie (1 lipca 2017 – 30 września 2017) w **nieelektronicznym źródle ofert pracy, tj. gazecie „Nowa Trybuna Opolska” (NTO) zamieszczono 3286 ogłoszeń o pracę** składanych w województwie opolskim (wyłączając oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów oraz oferty pracy za granicą). W wyniku przeprowadzonej analizy w zebranych ofertach pracy zidentyfikowano 2207 duplikatów, czyli ogłoszeń powtarzających się.

Rysunek 8. Liczba duplikatów (ogłoszeń odrzuconych) oraz ogłoszeń o pracę przyjętych do analizy w gazecie „Nowa Trybuna Opolska”

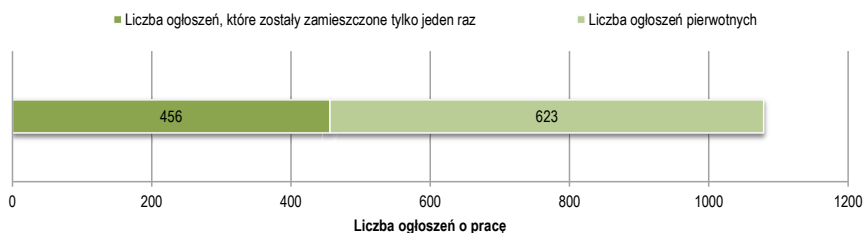


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

W zbiorze duplikatów zdecydowaną większość stanowiły ogłoszenia powtarzane sześć i więcej razy. Jedno-, dwu- i trzykrotne publikacje tych samych ogłoszeń zdarzały się w NTO o wiele rzadziej niż w źródłach elektronicznych. Po odrzuceniu duplikatów do analizy przyjęto 1079 unikalnych, niepowtarzających się ofert pracy.

Wśród przyjętych do analizy 1079 ofert pracy 456 zamieszczono tylko jeden raz i nie powtórzyły się one w przeciągu analizowanego okresu, natomiast pozostałe (tj. 623 oferty) są ogłoszeniami pierwotnymi, a więc „oryginalnymi” ofertami pracy zamieszczonymi z najwcześniejszą datą, które w okresie późniejszym w tym samym brzmieniu zostały w NTO powielone, czyli zamieszczone ponownie. Oczywiście podobnie jak w przypadku źródeł elektronicznych i zgodnie z wcześniejszymi założeniami, ich powtórzenia, czyli oferty wtórne, nie były analizowane.

Rysunek 9. Liczba ogłoszeń pierwotnych oraz ogłoszeń zamieszczonych tylko jeden raz w gazecie „Nowa Trybuna Opolska”

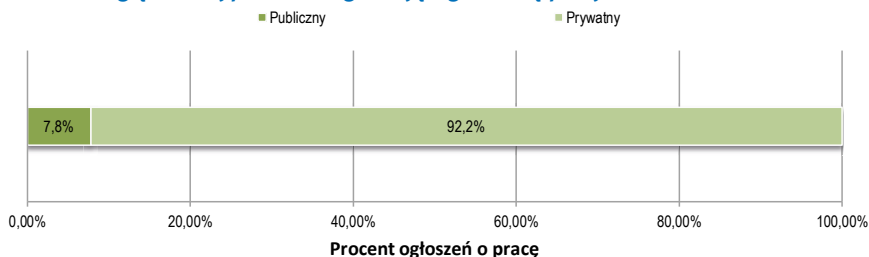


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

3.6 Profil nieelektronicznych źródeł zatrudnienia

Podobnie jak w przypadku źródeł elektronicznych, również w NTO zamieszczano niemal wyłącznie oferty pracy pochodzące z sektora prywatnego (92,2%). Jedynie niecałe 8% ofert odnosi się do miejsc pracy generowanych przez sektor publiczny.

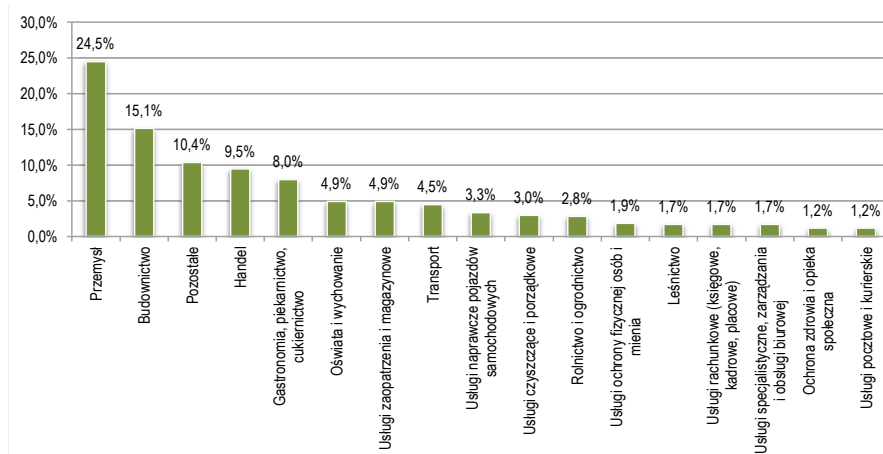
Rysunek 10. Rozkład ogłoszeń o pracę zamieszczonych w gazecie „Nowa Trybuna Opolska” ze względu na typ sektora zgłaszającego ofertę pracy



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Analiza struktury branżowej zamieszczanych ofert pracy wykazała, że w gazecie najczęściej pojawiały się oferty pracy dotyczące branży **przemysłowej** (24,5%), rzadziej **budowlanej** (15,1%), nieco rzadziej **handlu** (9,4%) oraz branży **gastronomicznej, piekarniczej i cukierniczej** (8,0%). Mniejszy udział w strukturze ofert pracy miały **oświata i wychowanie** (4,9%), **usługi zaopatrzenia i magazynowe** (4,9%) oraz **transport** (4,4%). Oferty z innych branż były zamieszczane bardzo rzadko lub wręcz sporadycznie.

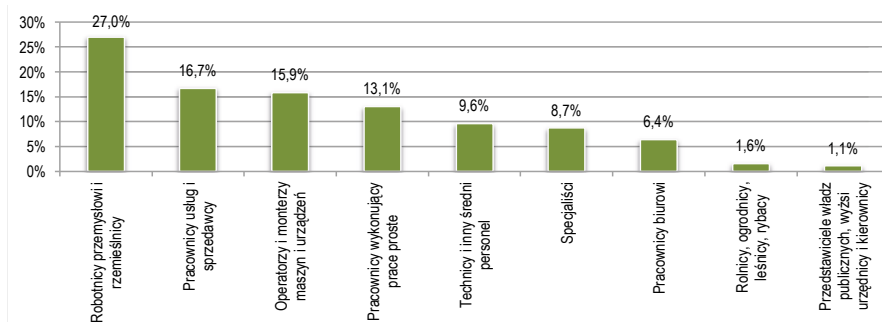
Rysunek 11. Branże, z których pochodziły oferty pracy zamieszczone w gazecie „Nowa Trybuna Opolska”



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaz”.

Wśród ofert pracy zamieszczanych w NTO największy udział mają zawody z wielkich grup: **robotników przemysłowych i rzemieślników** (27,0%), **pracowników usług i sprzedawców** (16,7%) oraz **operatorów i monterów maszyn i urządzeń** (15,8%). Nieco rzadziej zamieszczane są oferty pracy dotyczące zawodów z **grupy pracowników wykonujących prace proste** (13,0%), **techników i innego średniego personelu** (9,6%) oraz z **grupy specjalistów** (8,7%), natomiast znacznie rzadziej z **grupy pracowników biurowych** (6,3%). Marginalny udział w zamieszczanych ofertach pracy mają takie grupy zawodów jak: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

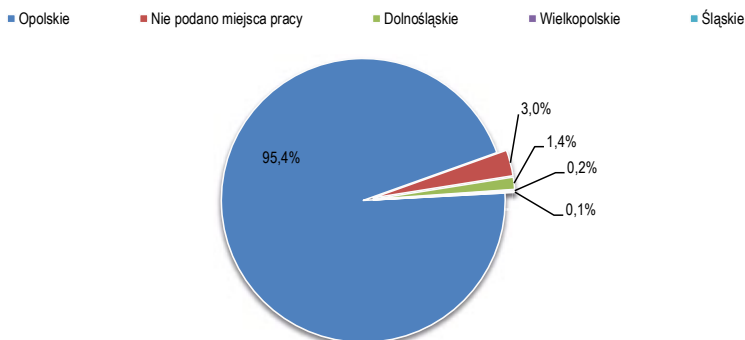
Rysunek 12. Poszukiwany zawód według wielkiej grupy zawodów w ofertach zamieszczonych w gazecie „Nowa Trybuna Opolska”



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Analiza ofert pracy zamieszczanych w NTO pod względem proponowanego miejsca pracy uwidoczniła możliwość uzyskania zatrudnienia niemal wyłącznie w miejscowościach położonych w województwie opolskim. Tylko kilka ofert dotyczyło województw: dolnośląskiego, wielkopolskiego i śląskiego. Podobnie jak w przypadku źródeł elektronicznych, także w NTO widoczne jest wskazanie na region opolski jako obszar charakteryzujący się rosnącym zapotrzebowaniem na określone oferty pracy.

Rysunek 13. Proponowane miejsce pracy według województwa w ofertach pracy zamieszczonych w gazecie „Nowa Trybuna Opolska”



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Profil gazety „Nowa Trybuna Opolska”

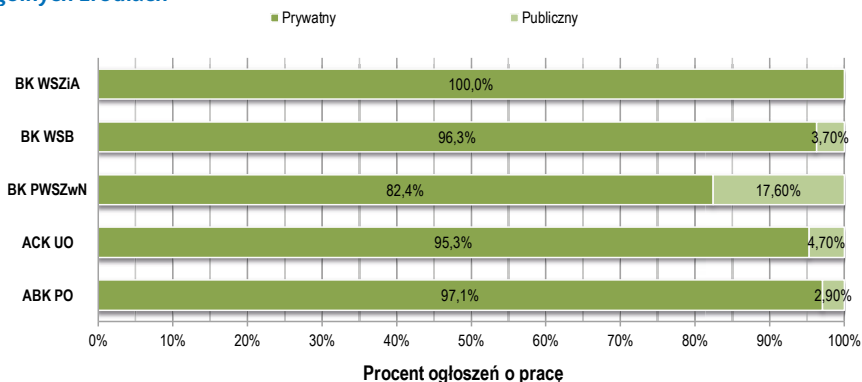
W gazecie „Nowa Trybuna Opolska” dominują oferty pracy skierowane przede wszystkim do pracowników z wielkiej grupy zawodów: **robotników przemysłowych i rzemieślników** (27,0%), **pracowników usług i sprzedawców** (17,0%) oraz **operatorów i monterów maszyn i urządzeń** (16,0%); pochodzące z branży **przemysłowej** (24,5%), rzadziej **budowlanej** (15,0%), nieco rzadziej z **handlu** (9,5%), z sektora prywatnego (92,0%), jako miejsce pracy proponujące województwo opolskie (95,0%).

3.7 Analiza porównawcza i profil Akademickich Biur Karier jako źródeł ofert zatrudnienia

W analizowanym okresie (1 lipca 2017 – 30 września 2017) w Akademickich Biurach Karier **zamieszczono 325 ogłoszeń o pracę** składanych w województwie opolskim (wyluczając oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów oraz oferty pracy za granicą). ABK PO dysponowały aktualnymi wyselekcjonowanymi ogłoszeniami, które się nie duplikowały, dlatego do dalszej analizy zakwalifikowano wszystkie oferty.

Analiza porównawcza dotycząca badanych Biur Karier jako źródeł ofert zatrudnienia wykazała, że oferty do nich przesyłane pochodzą w przeważającej części z sektora prywatnego. Jedynie w przypadku Biura Karier Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie mniej więcej co szósta oferta dotyczyła możliwości zatrudnienia w sektorze publicznym, z kolei żadna z ofert złożonych w Biurze Karier Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu nie odnosiła się do tego sektora.

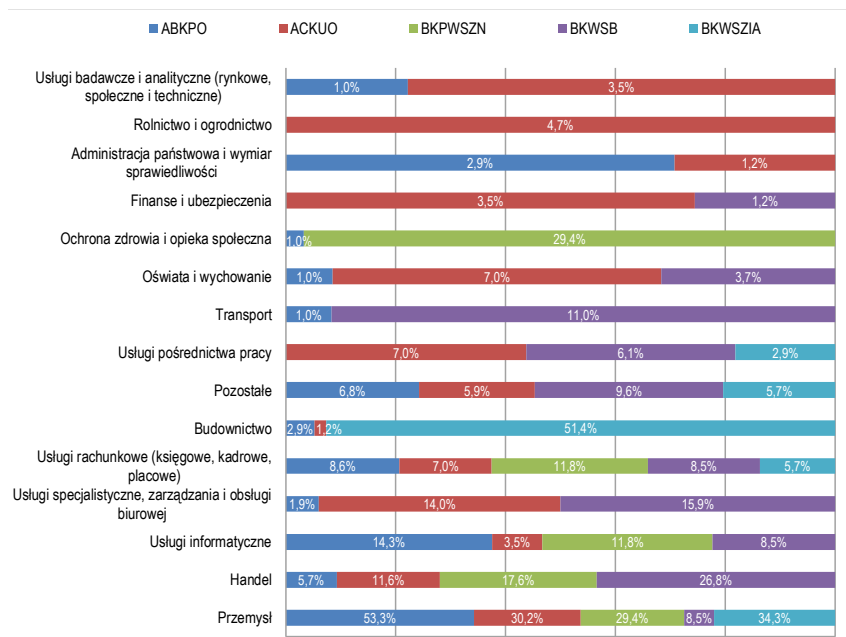
Rysunek 14. Oferty pracy z sektora prywatnego i publicznego zamieszczone w poszczególnych źródłach



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Najwięcej ofert pracy pochodziło z branży przemysłowej, średnio co druga z nich jest kierowana do Akademickiego Biura Karier Politechniki Opolskiej. Drugą pozycję w hierarchii pod względem liczby zgłaszanych ofert pracy zajmuje branża handlowa. Oferty pracy z tej branży są kierowane przede wszystkim do Biura Karier Wyższej Szkoły Bankowej. Oferty pracy z branży budowlanej dominują w Biurze Karier Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu, natomiast oferty z branży opieka zdrowotna i opieka społeczna w Biurze Karier Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie. Można ponadto zauważyć zwiększone zainteresowanie ofertami pracy w usługach specjalistycznych zarządzania i obsługi biurowej (BK WSB) oraz w usługach informatycznych (ABK PO). Oferty pracy z pozostałych branż są zdecydowanie rzadziej kierowane do Biur Karier szkół wyższych województwa opolskiego.

Rysunek 15. Branże, z których pochodziły oferty pracy zamieszczone w Akademickich Biurach Karier

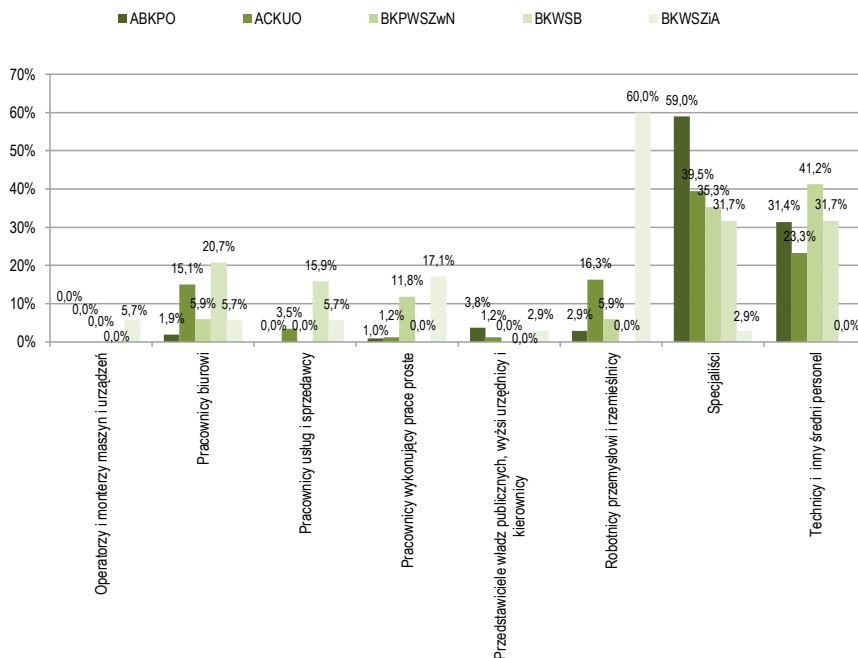


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Przesyłane do Biur Karier oferty pracy dotyczą przede wszystkim dwóch wielkich grup zawodów: **specjalistów** oraz **techników i innego średniego personelu**, z wyjątkiem Akademickiego Biura Karier Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu, gdzie dominująca grupa ofert dotyczy **robotni-**

ków przemysłowych i rzemieślników. Największa liczba ofert pracy w grupie specjalistów jest przesyłana do Akademickiego Biura Karier Politechniki Opolskiej, natomiast w grupie techników i innego średniego personelu do Akademickiego Biura Karier Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nysie.

Rysunek 16. Odsetek ofert pracy w wielkich grupach zawodów w Akademickich Biurach Karier



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”

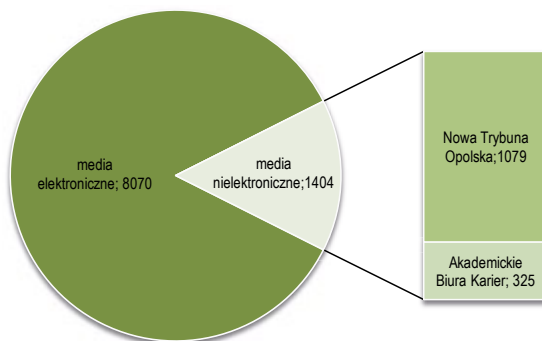
Profil Akademickich Biur Karier

W Akademickich Biurach Karier dominują oferty z sektora prywatnego. Dotyczą one przede wszystkim **specjalistów** oraz **techników i innego średniego personelu**, z wyjątkiem Biura Karier Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu, gdzie dominująca grupa ofert dotyczy **robotników przemysłowych i rzemieślników**. Oferty pochodzą z branż: **przemysłowej (32,6%)**, **handlowej (12,6%)** oraz **usług informacyjnych (8,3%)** i **usług specjalistycznych zarządzania oraz obsługi biurowej (8,3%)**. W zamieszczanych w ABK ofertach najczęściej proponowanym miejscem pracy jest województwo opolskie (49,2%).

3.8 Elektroniczne i nieelektroniczne źródła ofert zatrudnienia – analiza podsumowująca

Analizą objęto 9474 oferty pracy, z czego liczba ofert zamieszczonych w źródłach elektronicznych (portale internetowe) wyniosła 8070, a w źródłach nieelektronicznych – 1404, w tym w „Nowej Trybunie Opolskiej” – 1079, a w Akademickich Biurach Karier – 325.

Rysunek 17. Liczba ogłoszeń o pracę w źródłach elektronicznych i nieelektronicznych

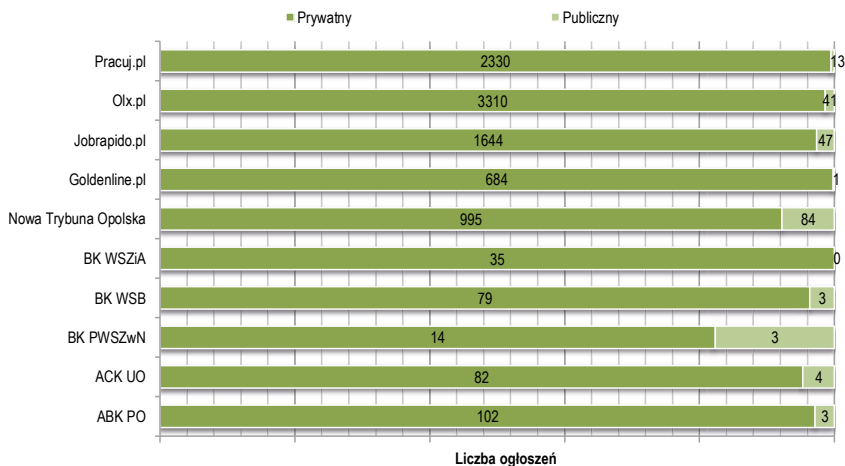


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

We wszystkich typach źródeł dominowały ogłoszenia pochodzące z sektora prywatnego (w sumie 9275). Spośród 199 ofert z sektora publicznego najwięcej zostało zamieszczonych w źródłach elektronicznych (102), a najmniej w Akademickich Biurach Karier (13). W „Nowej Trybunie Opolskiej” sektor publiczny zamieścił 84 ogłoszenia o pracę.

W ofertach pracy, w których została podana informacja o rodzaju proponowanej umowy, **dominowała umowa o pracę na pełny etat (71,0%), a następnie umowy cywilnoprawne (24,3%).** Pozostałe formy występowały sporadycznie. Oznacza to, że przy dominującym udziale umów o trwałym charakterze zatrudnienia istotne znaczenie mają też elastyczne formy zatrudnienia. Potencjalnie co czwarta oferta pracy może więc stwarzać określone – pozytywne i niekorzystne – możliwości pracy zarówno dla pracowników, jak i pracodawców (np. większe możliwości pracodawcy w zakresie dostosowania liczby pracowników do warunków koniunktury gospodarczej, większe możliwości pracownika w kwestii łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, poczucie nietrwałości zatrudnienia).

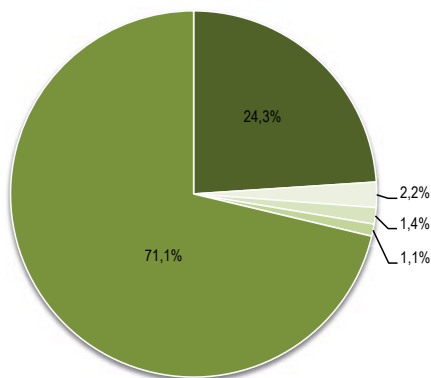
Rysunek 18. Liczba ogłoszeń o pracę w poszczególnych źródłach ofert pracy ze względu na typ sektora zgłaszającego ofertę pracy



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Rysunek 19. Proponowany w ogłoszeniach o pracę rodzaj umowy zatrudnienia

- Elastyczna forma zatrudnienia (umowa zlecenie, o dzieło itp.)
- Kontrakt
- Samozatrudnienie
- Umowa o pracę niepełny etat
- Umowa o pracę pełny etat

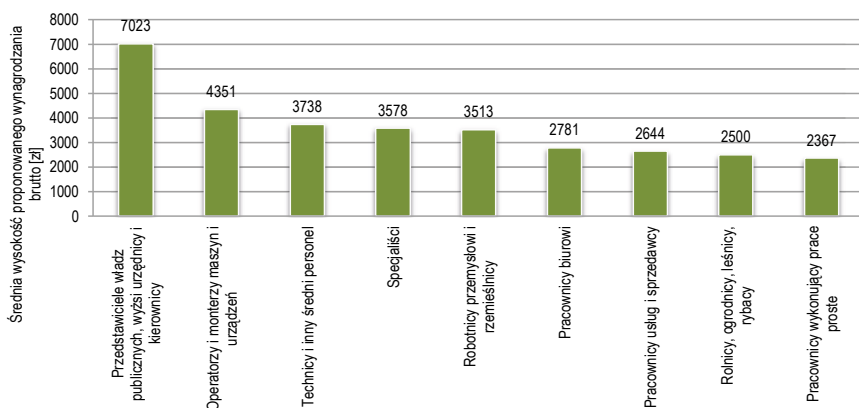


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Średnia wysokość proponowanych zarobków ze względu na klasyfikację według wielkich grup zawodów wskazała, że **najwyższe uposażenie proponowano pracownikom z grupy przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, a w drugiej kolejności pracownikom z grupy operatorów maszyn i urządzeń.** Najniższa płaca dotyczyła

grupy pracowników wykonujących prace proste. Warto zauważyć, że różnica w proponowanych zarobkach pomiędzy grupą przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników a grupą specjalistów jest niemal dwukrotna, czyli relatywnie dość znacząca, zważywszy na trzykrotną różnicę zarobków pomiędzy grupą przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników a pracownikami wykonującymi prace proste.

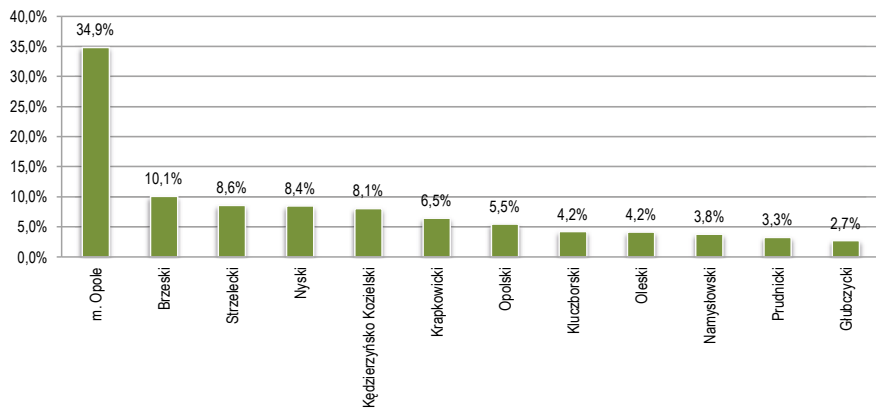
Rysunek 20. Średnia wysokość proponowanych zarobków w wielkich grupach zawodów



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

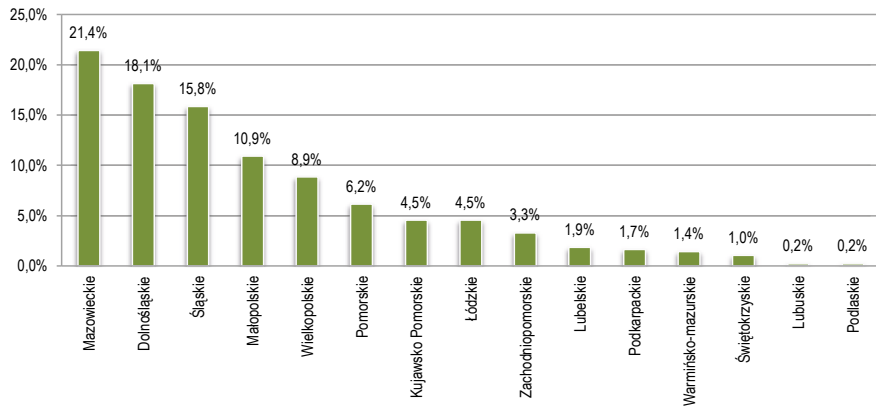
Analiza ofert pracy pod względem proponowanego miejsca pracy w województwie opolskim uwidoczniła silne zróżnicowanie przestrzenne. **Co trzecia oferta pracy pochodzi z miasta Opole; kolejno dopiero co dziesiąta–dziewiąta z powiatów brzeskiego, strzeleckiego, nyskiego i kędziersko-kozielskiego.** Najmniej ofert dotyczy powiatu głubczyckiego. Proponowane miejsca pracy spoza województwa pochodzą przede wszystkim z województwa mazowieckiego oraz województw ościennych – dolnośląskiego i śląskiego.

Rysunek 21. Miejsca pracy według powiatów w województwie opolskim proponowane w ogłoszeniach o pracę



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Rysunek 22. Miejsca pracy poza województwem opolskim proponowane w ogłoszeniach o pracę



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

4. Badanie II pt. „Diagnoza popytu na pracę w województwie opolskim”

4.1 Metodologia badania

Diagnoza popytu na pracę w województwie opolskim została wykonana na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych z zastosowaniem metody sondażu. Wywiady telefoniczne wśród przedsiębiorców województwa opolskiego przeprowadzono w lipcu i sierpniu 2017 r.

4.1.1 Dobór próby

Próba miała charakter losowy proporcjonalny i została poddana warstwowaniu pod względem następujących kryteriów: sektor (publiczny/prywatny), wielkość zatrudnienia, sekcja według PKD z 2007 r.

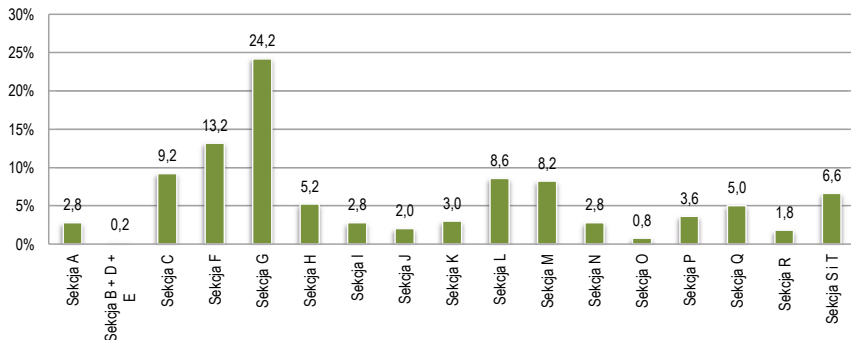
4.1.2 Technika gromadzenia danych

Dane zostały zebrane z użyciem wspomaganego komputerowo standaryzowanego kwestionariuszowego wywiadu telefonicznego CATI oraz wywiadów ze standaryzowanym kwestionariuszem. Respondentami w badaniu były osoby odpowiedzialne za politykę kadrową w danym podmiocie gospodarczym.

4.2 Charakterystyka próby badawczej

W badaniach uczestniczyło 500 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON w województwie opolskim. Zdecydowanie dominowały firmy reprezentujące sektor prywatny (95,8%) i jednocześnie firmy mikro, zatrudniające do dziewięciu pracowników (96%). Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności, najliczniej uczestniczyły w nich podmioty z sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (24,2%), a następnie z sekcji F – budownictwo (13,2%), sekcji C – przetwórstwo przemysłowe (9,2%), sekcji L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (8,6%) i sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (8,2%).

Rysunek 23. Główne sektory działalności firm



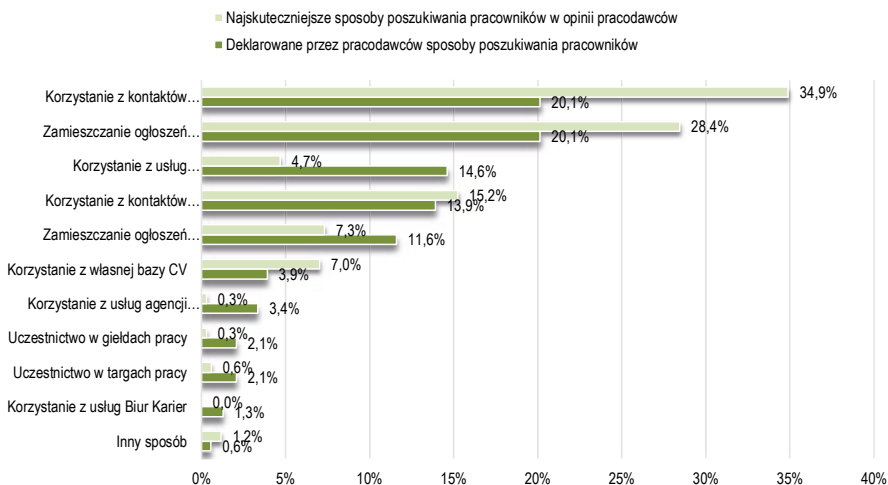
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaz”.

4.3 Sposoby pozyskiwania pracowników

Badane firmy stosują zróżnicowane sposoby pozyskiwania pracowników, tj. współpracują z Powiatowymi Urzędami Pracy, korzystają z usług profesjonalnych agencji zatrudnienia (agencje pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego) oraz Akademickich Biur Karier, a także uczestniczą w targach i giełdach pracy. Wykorzystują ponadto pośrednictwo swoich pracowników, krewnych i znajomych, tworzą własne bazy CV oraz zamieszczają ogłoszenia w prasie i internecie. Deklarowane przez pracodawców sposoby poszukiwania pracowników są zatem szerokie i zdywersyfikowane, **najczęściej jednak korzystają oni z kontaktów własnych lub pracowników (w sumie 34%) oraz z ogłoszeń internetowych i prasowych (w sumie 31,7%)**. W mniejszym stopniu pracodawcy współpracują w tym obszarze z Powiatowymi Urzędami Pracy (14,6%). Zdecydowanie najrzadziej korzystają natomiast z usług Akademickich Biur Karier (1,3%) i – co istotne – w niewielkim stopniu z usług agencji zatrudnienia (3,4%).

Najskuteczniejszą w ocenie pracodawców metodą pozyskiwania nowych pracowników są kontakty rodzinne i pracowników (w sumie 50,1%) oraz ogłoszenia internetowe (28,4%). Oznacza to, że dla opolskich przedsiębiorców kluczowe znaczenie w tym obszarze posiada kapitał społeczny, oparty o szeroko rozumiane kontakty własne. Zwraca natomiast uwagę nieduża rola Powiatowych Urzędów Pracy. Zaledwie 4,7% pracodawców ocenia tę ścieżkę jako skuteczną metodę dotarcia do poszukiwanych kadr.

Rysunek 24. Deklarowane przez pracodawców sposoby poszukiwania pracowników oraz najskuteczniejsze sposoby poszukiwania pracowników w opinii pracodawców



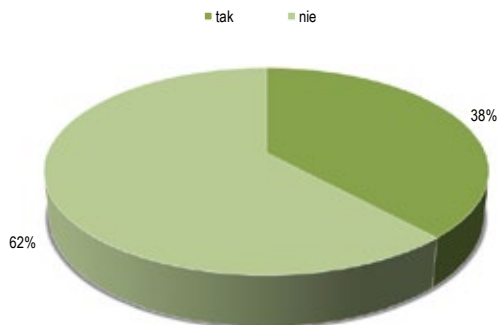
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

4.4 Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pozyskiwania pracowników

Mimo że pracodawcy nie oceniają jako szczególnie skuteczne pozyskiwania pracowników w oparciu o usługi Powiatowych Urzędów Pracy, to jednak podejmują współpracę w tym zakresie. Okazuje się bowiem, że **prawie 40% pracodawców zatrudniło bezrobotnego skierowanego z urzędu pracy. Ci, którzy tego nie uczynili (61,8%), wskazali na niezgłoszenie się bezrobotnego na rozmowę o pracę (45,7%) oraz zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (14,5%) jako główne powody, które ostatecznie zadecydowały o niezatrudnieniu osób skierowanych przez urzędy pracy.** Pozostałe, zdecydowanie rzadsze przyczyny niezatrudnienia to: zbyt niskie kompetencje (8,3%) oraz niechęć do podjęcia oferowanej pracy (7,4%). W pozostałych 24,0% przypadków o niezatrudnieniu bezrobotnego decydowało niekorzystanie z usług PUP ze względu na inne sposoby rekrutacji, a czasem również brak odpowiedzi na ogłoszenie zamieszczone w urzędzie pracy.

Ponad połowa pracodawców (56,8%) w przypadku poszukiwania pracowników zgłasza ofertę pracy w PUP, pozostali (43,2%) nie wykorzystują jednak tej ścieżki. Sytuacja ta świadczy o relatywnie szerokiej współpracy polskich pracodawców z urzędami pracy, ale jednocześnie przedsiębiorcy

Rysunek 25. Pracodawcy, którzy zatrudnili bezrobotnych skierowanych do pracy przez Powiatowe Urzędy Pracy [%]



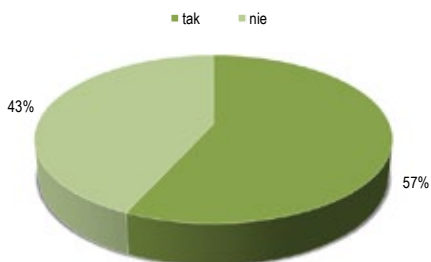
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

wskazują na charakter przyczyn niepodejmowania współpracy w tym zakresie. W głównej mierze dotyczą one zbyt skomplikowanej i zbiurokratyzowanej procedury zgłaszania ofert pracy, wielości wymaganych dokumentów, długiego czasu oczekiwania oraz konieczności kompletowania za każdym razem tych samych dokumentów. Istotną przeszkodą jest ponadto obowiązek zatrudniania bezrobotnych po stażu, brak dobrej komputerowej bazy osób bezrobotnych, a także ograniczone kontakty z pracownikami PUP. Opinie te potwierdzają wyniki badań prowadzonych w innych regionach kraju. Zapewne z tych powodów – jak wskazano – pracodawcy nie oceniają jako szczególnie skuteczne pozyskiwania pracowników w oparciu o usługi Powiatowych Urzędów Pracy, traktując korzystanie z nich „jakby przy okazji, bądź wtedy, kiedy zawodzą inne źródła”. Trzeba oczywiście mieć świadomość określonych możliwości urzędów pracy. Do placówek tych trafia głównie specyficzna grupa osób słabiej wykształconych, znacznie rzadziej rejestrują się natomiast ludzie dobrze wykształceni, nie tylko ze względu na większe umiejętności samodzielnego poruszania się na rynku pracy, ale też z powodu braku ofert dla osób o wyższych kwalifikacjach i wykształceniu. Dotychczas pracodawcy nieczęsto zgłaszali do urzędów pracy oferty

² Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych – kluczem do walki z bezrobociem, file:///C:/Users/t/Desktop/WUP%20Badanie%20poppytu%20na%20pracę/badaniaMazowsze.pdf (dostęp: październik 2017 r.); M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczyma pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2015, file:///C:/Users/t/Desktop/WUP%20Badanie%20poppytu%20na%20pracę/Badanie%20pracodawców-poszukiwanie%20pracowników%20Kraków%20.pdf (dostęp: październik 2017 r.).

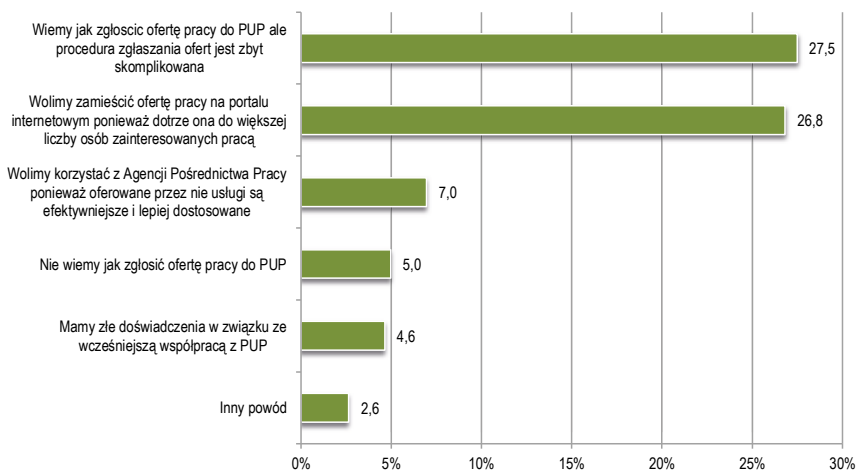
dla takich pracowników. Potwierdzają to wyniki niniejszych badań. W opinii pracodawców PUP mogą pośredniczyć przede wszystkim w zatrudnianiu pracowników biurowych, pracowników do prac prostych oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Zdecydowanie mniejsze możliwości mają natomiast w zakresie pozyskiwania specjalistów, techników i innego średniego personelu, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Rysunek 26. Odsetek pracodawców, którzy zgłosili ofertę pracy do Powiatowego Urzędu Pracy [%]



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Rysunek 27. Powody, dla których pracodawcy nie zgłaszają ofert pracy do Powiatowych Urzędów Pracy [%]



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

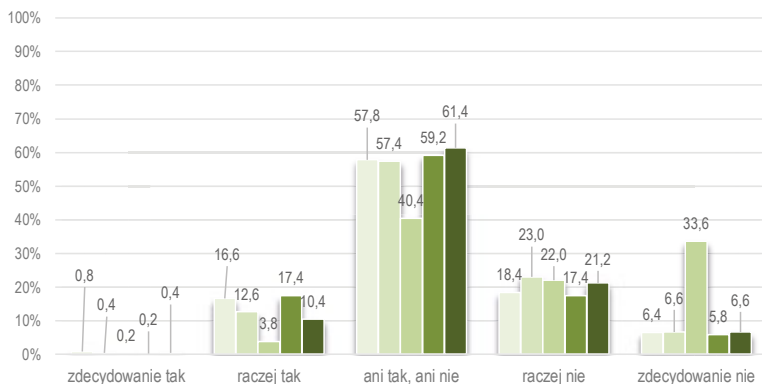
4.5 Obraz pracowników zarejestrowanych w PUP w świadomości pracodawców

Dominujący obraz bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w świetle uzyskanych wyników badań jest niejednoznaczny pod względem określonych cech społecznych. Większość pracodawców nie była w stanie ocenić, czy są to osoby chętne do pracy, z pozytywną motywacją w tym względzie, oraz czy dysponują fachową wiedzą i odpowiednim doświadczeniem zawodowym. Respondenci nie potrafili również zająć zdecydowanego stanowiska w kwestii takich cech bezrobotnych jak: znajomość języków obcych, wyposażenie w umiejętności miękkie umożliwiające dobrą zespołową współpracę, efektywna komunikacja w zespole, a także umiejętność rozwiązywania konfliktów i nawiązywania pozytywnych relacji ze współpracownikami. Pozytywny obraz bezrobotnych miała nieduża grupa pracodawców (17,0%), wskazująca na dwie ważne cechy, tj. pozytywną motywację do pracy i posiadanie umiejętności miękkich ułatwiających efektywne współdziałanie w środowisku zawodowym. Z kolei w stosunkowo dużej grupie pracodawców (ok. 30,0%) dominuje przekonanie, że bezrobotni przede wszystkim nie mają fachowej wiedzy i nie znają języków obcych, a także raczej nie posiadają umiejętności miękkich.

Rysunek 28. Cechy bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w opinii pracodawców

Bezrobotni zarejestrowani w PUP to osoby

- ...zmotywowane i chętne, do pracy
- ...posiadające fachową wiedzę
- ...znające języki obce
- ...wyposażone w umiejętności miękkie ułatwiające efektywne współdziałanie w środowisku zawodowym
- ...posiadające doświadczenie zawodowe

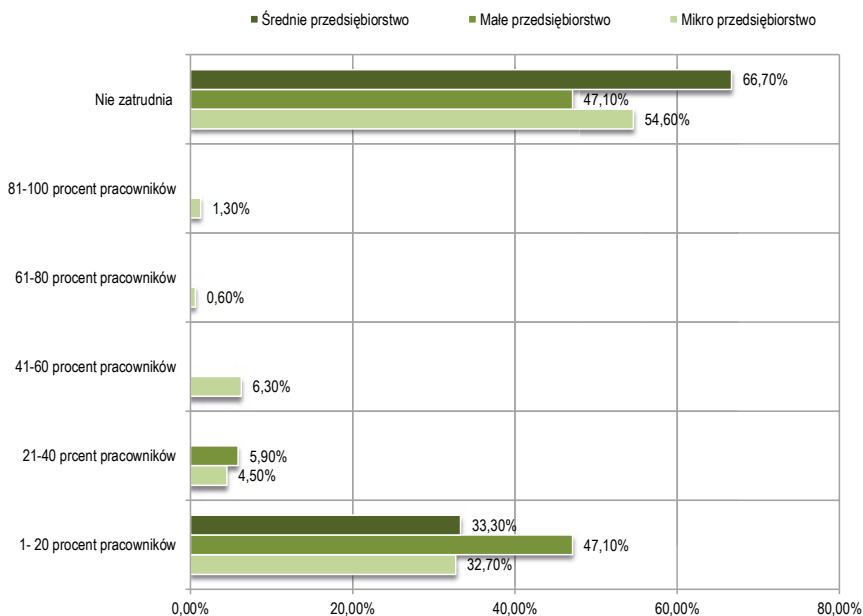


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Ślęski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

4.6 Zatrudnianie pracowników

Zdecydowana większość badanych firm nie zatrudnia pracowników na czas określony. Tymczasowego zatrudnienia najczęściej nie stosują firmy średnie (66,7%) oraz mikro (54,6%). Z kolei firmy, które zatrudniają pracowników w oparciu o umowy na czas określony, najczęściej zatrudniają na takich stanowiskach do 20% załogi i są to w przewadze firmy małe (47,1%). Oznacza to, że jakkolwiek wśród badanych firm mamy do czynienia z tymczasowym zatrudnianiem pracowników, to jednak dominującą formą są umowy dające poczucie zdecydowanie większej pewności i bezpieczeństwa na rynku pracy.

Rysunek 29. Zatrudnienie pracowników na czas określony według wielkości firmy [%]

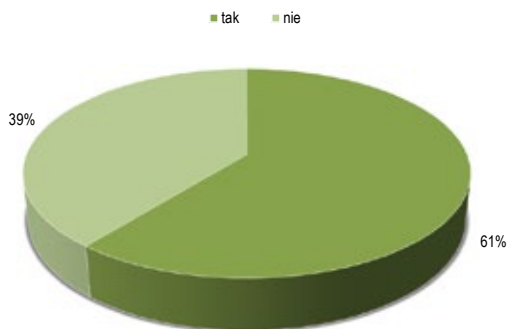


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Większość firm (60,8%) zamierza w przeciągu trzech najbliższych miesięcy zatrudnić nowych pracowników; najczęściej 1 osobę (61,8%), zdecydowanie rzadziej 2 osoby (28,9%), bardzo rzadko 3 osoby (5,9%), w pojedynczych przypadkach 4–10 osób (3,0%), a tylko w jednym przypadku planuje się zatrudnić 30 osób. Plany pracodawców w zakresie zwiększenia liczby pracowników mogą świadczyć o dobrej sytuacji finansowej firm, wzroście gospodarczym i poprawie sytuacji na opolskim rynku pracy i jednocześnie mogą być sygnałem wzrastającego zapotrzebowania na pracowników. **Zdecydowana większość pracodawców (78,6%) zamierza**

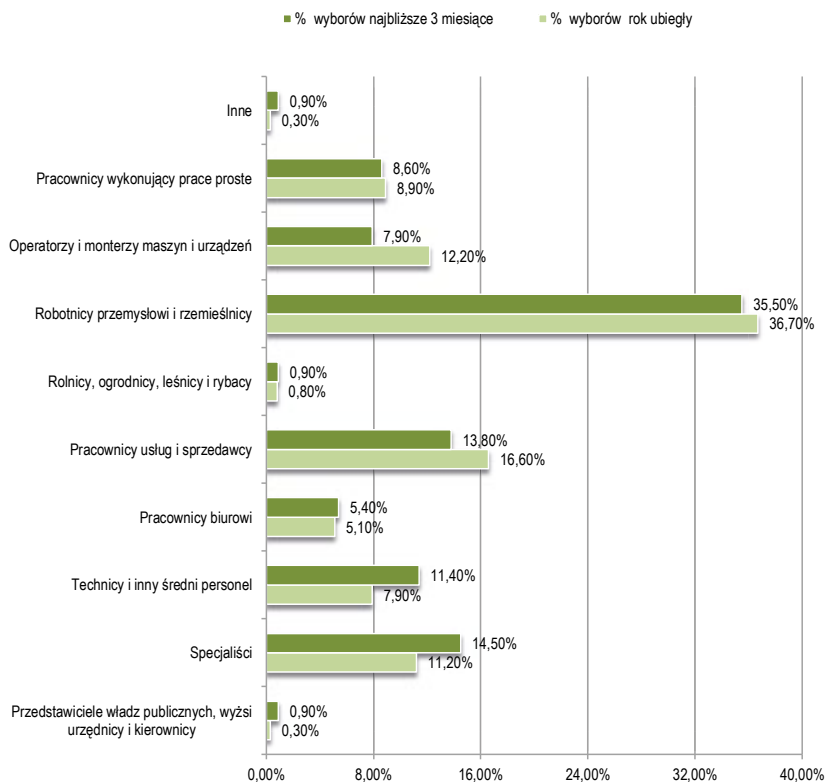
**zatrudnić nowych pracowników na czas określony, 12,2% na czas nie-
określony, a 8,9% na podstawie innych elastycznych form zatrudnienia.**

Rysunek 30. Deklaracje przedsiębiorców dotyczące zwiększenia zatrudnienia [%]



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Rysunek 31. Poszukiwane grupy zawodów w ubiegłym roku i w najbliższych trzech miesiącach [%]



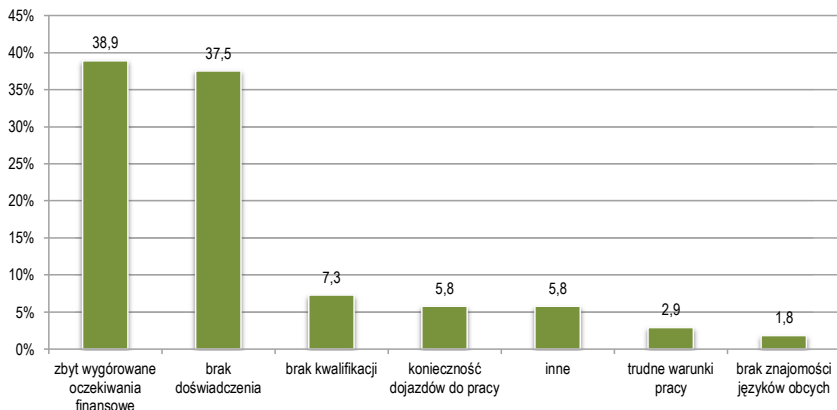
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

4.7 Poszukiwane zawody

Porównanie pracowników poszukiwanych w ubiegłym roku i w najbliższych trzech miesiącach wskazuje, że w obu wypadkach **poszukiwani są przede wszystkim robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, a także specjaliści**. Zapotrzebowanie na robotników i rzemieślników utrzymuje się na stałym poziomie (36,7% firm poszukiwało tych pracowników w roku ubiegłym i 35,5% będzie poszukiwało w najbliższych trzech miesiącach). **W stosunku do roku ubiegłego nieco zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców (13,8%), natomiast wzrosło na specjalistów (14,5%)**. W minionym roku firmy poszukiwały też operatorów maszyn i urządzeń (12,2%), natomiast w najbliższym czasie w nieco większym stopniu planują pozyskać techników i inny średni personel (11,4%).

4.8 Trudności w zalezieniu pracowników w ramach określonych zawodów Ponad połowa pracodawców (57,3%) w województwie opolskim deklaruje trudności w pozyskaniu pracowników. Najczęściej wynikają one ze zbyt wygórowanych oczekiwań finansowych ze strony przyszłych pracowników (38,9%) oraz braku odpowiedniego doświadczenia (37,5%). Inne trudności, na które wskazywali pracodawcy, mają zdecydowanie mniejsze znaczenie (np. brak odpowiednich kwalifikacji – 7,3%, konieczność dojazdów do pracy – 5,8%). Wzrost oczekiwań finansowych może wynikać z sygnalizowanego już problemu pogłębiającego się niedoboru pracowników o określonych kwalifikacjach. Wzrastające wynagrodzenia oznaczają jednak rosnące koszty pracy, które w zestawieniu z brakiem kadr z pewnością mogą okazać się dotkliwe dla przedsiębiorców.

Rysunek 32. Powody, dla których zdaniem pracodawców trudno było znaleźć na rynku pracy pracownika w ramach poszukiwanego zawodu w roku bieżącym

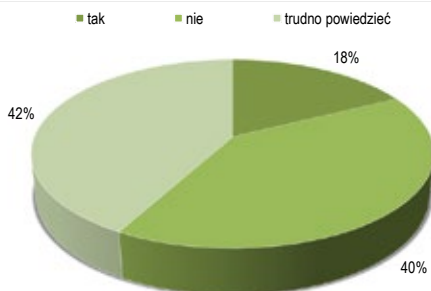


Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

4.9 Zmiany w zakresie wynagrodzeń

42% pracodawców nie jest w stanie określić, czy w przeciągu trzech najbliższych miesięcy zamierza podnieść wynagrodzenie w swojej firmie. Jednocześnie niewiele mniejsza grupa pracodawców (40%) nie zamierza podnosić płac, chyba że zwiększy się kwota płacy minimalnej, przez co zostaną do tego zobligowani przez obowiązujące prawo.

Rysunek 33. Deklaracje pracodawców dotyczące podwyżki płac [%]



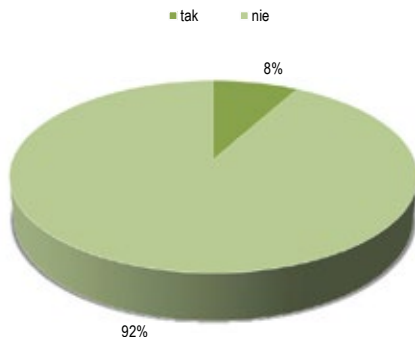
Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

Pozytywne zmiany w płacach, czyli zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego, planuje niewielka grupa pracodawców (17,6%), przede wszystkim w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników – **robotnikom budowlanym**, następnie w grupie pracowników z grupy usług i sprzedawców – **pracownikom usług osobistych** oraz **sprzedawcom**, w dalszej kolejności w grupie pracowników wykonujących prace proste – **robotnikom wykonującym prace proste** w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie.

4.10 Redukcja zatrudnienia

Badane firmy, pochodzące zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego, nie zamierzają w najbliższym czasie zmniejszać zatrudnienia. Niewielka grupa pracodawców, którzy jednak planują przeprowadzić zwolnienia (8%), zamierza to uczynić przede wszystkim w następujących grupach zawodów: **robotników przemysłowych i rzemieślników (26,7%)**, **pracowników z grupy usług i sprzedawców (25,0%)** oraz **pracowników wykonujących prace proste (18,3%)**.

Rysunek 34. Deklaracje pracodawców dotyczące redukcji zatrudnienia [%]



Źródło: Opracowane przez PIN – Instytut Śląski i Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”.

5. Podsumowanie

Struktura ofert pracy, którą udało się określić poprzez analizę źródeł elektronicznych, nieelektronicznych oraz wyników badań empirycznych, wskazuje na określone zmiany zachodzące na rynku pracy. W województwie opolskim istnieje duże zapotrzebowanie na robotników, rzemieślników oraz pracowników usług i sprzedawców, a jednocześnie wzrasta popyt na specjalistów i pracowników usług specjalistycznych. Z jednej strony sytuacja ta wynika z sektorowej struktury regionalnej gospodarki, z drugiej – z procesów profesjonalizacji pracy i modernizacji gospodarki oraz wzrostu znaczenia usług w gospodarce regionu.

Kontekst terytorialny i przewaga ofert pochodzących z terenu województwa opolskiego wskazują też na rosnącą chłonność opolskiego rynku pracy. Jednocześnie popyt na pracę wykazuje silne zróżnicowanie przestrzenne. Zdecydowanie najwięcej ofert dotyczy miasta Opole, a dopiero w dalszej kolejności powiatów brzeskiego, strzeleckiego, nyskiego i kędzierzyńsko-kozielskiego.

Można ponadto dostrzec pewne procesy przekształcania się rynku pracy, określanego jako „rynek pracodawcy”, w „rynek pracownika”. Wskaźnikami tych zmian mogą być sygnalizowane przez pracodawców trudności w znalezieniu pracowników określonych profesji oraz wielokrotne publikowanie tych samych ofert na portalach internetowych i podwyższanie ich pozycjonowania, co może wskazywać na trudności rekrutacyjne w poszczególnych zawodach. Już ponad połowa pracodawców w województwie opolskim deklaruje trudności w pozyskaniu pracowników. Jednocześnie większość z nich zamierza zatrudnić nowe osoby do pracy. Możliwości zwiększenia zatrudnienia przy deficytach kadrowych mogą zatem istotnie hamować rozwój

firm. Dodatkowym tego typu czynnikiem może być także wzrost presji płacowej ze strony pracowników, zwłaszcza przedstawicieli najbardziej poszukiwanych zawodów, zwłaszcza w sytuacji, w której większość pracodawców nie planuje zwiększać w najbliższym czasie wynagrodzenia.

6. Rekomendacje

Wyniki przeprowadzonych badań i analiz dają podstawę do sformułowania następujących rekomendacji dla regionalnej polityki rynku pracy:

1. Istnieje potrzeba prowadzenia stałego monitoringu ofert pracy na portalach internetowych i w innych źródłach, ze szczególnym uwzględnieniem analiz dotyczących współwystępowania ofert pracy i ich przepływów, obrazują one bowiem potrzeby firm związane z rekrutacją pracowników z określonych grup zawodów oraz trudności w ich pozyskaniu. Pośrednio informacje te mogą być także wskaźnikami procesów przekształcania i segmentacji rynku pracy. Monitoring ofert pracy ma istotne znaczenie z punktu widzenia niwelowania problemu niedopasowań strukturalnych na rynku pracy, kształtowania właściwej oferty edukacyjnej oraz szkoleniowej w regionie i w konsekwencji realizowania efektywnej polityki rynku pracy.
2. Warto podjąć działania na rzecz wzrostu znaczenia Powiatowych Urzędów Pracy jako źródeł pozyskiwania pracowników, m.in. poprzez:
 - prowadzenie systematycznych analiz regionalnego rynku pracy; określenie rodzaju i poziomu prowadzonych inwestycji, identyfikowanie firm poszukujących pracowników oraz grup zawodowych najbardziej oczekiwanych przez pracodawców;
 - organizowanie spotkań informacyjno-doradczych przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy z pracodawcami lub osobami odpowiedzialnymi za zatrudnienie w firmach;
 - uproszczenie procedur biurowatycznych związanych ze zgłaszaniem ofert pracy oraz poprawę jakości obsługi.