



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
Województwa Opolskiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W OPOLE

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Rejestrowane zatrudnienie obywateli Ukrainy w województwie opolskim Studium społeczno-ekonomiczne

*Popyt na pracę w województwie opolskim wśród podmiotów
zatrudniających cudzoziemców i pozostałych podmiotów*

Raport opracowany przez Pracownię Badań Społecznych „Sondaż”

OPOLE, 2019

SPIS TREŚCI

1. Resume.....	2
2. Wnioski z badania pt.: „Popyt na pracę wśród podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających cudzoziemców w województwie opolskim”	3
3. Wnioski z badania pt.: „Popyt na pracę wśród pozostałych podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim.”	5
4. Zarys problematyki badania	5
5. Założenia badania.....	7
6. Metodologia badania.....	8
7. Analiza popytu na pracę wśród podmiotów zatrudniających cudzoziemców w województwie opolskim	11
7.1. Struktura próby badawczej	11
7.2. Liczba zatrudnionych obywateli Ukrainy w badanych przedsiębiorstwach	11
7.3. Motywy zatrudniania pracowników z Ukrainy	12
7.4. Sposoby poszukiwania pracowników.....	13
7.5. Mobilność pracowników ukraińskich	14
7.6. Wykonywanie pracy	15
7.7. Obraz pracowników z Ukrainy w świadomości pracodawców	15
7.8. Znajomość języka i komunikacja	16
7.9. Postawy polskich pracowników wobec pracowników z Ukrainy.....	17
7.10. Konflikty w miejscu pracy.....	17
7.11. Planowane zatrudnienie pracowników	18
7.12. Poszukiwane zawody	19
7.13. Koszty zatrudnienia pracowników z Ukrainy	21
7.14. Podwyżki wynagrodzeń	23
7.15 Podsumowanie	23
7.16 Aneks.....	25
8. Analiza popytu na pracę wśród podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim	27
8.1. Struktura próby badawczej	27
8.2. Bilans zatrudnienia	28
8.3. Sposoby pozyskiwania pracowników.....	30
8.4. Poszukiwane zawody	31
8.5. Krajowy Fundusz Szkoleniowy	33
8.6. Podsumowanie	34
8.7 Aneks.....	35

1. Resume

W raporcie zaprezentowano wyniki przedsięwzięcia badawczego pt. „*Popyt na pracę w województwie opolskim.*” składającego się z dwóch modułów:

- badania wśród firm zatrudniających pracowników z Ukrainy;
- badania wśród pozostałych podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim.

Materiał badawczy zebrany w module 1 pozwolił przedstawić ilościowy obraz zjawiska zatrudniania pracowników z Ukrainy w tym: motywacje przedsiębiorców oraz sposoby rekrutacji ukraińskich pracowników, a także opisać społeczną sytuację pracy pracowników z Ukrainy pod względem następujących aspektów:

- stałości zatrudnienia,
- obrazu ukraińskich pracowników w świadomości pracodawców,
- postaw polskich pracowników wobec pracowników z Ukrainy,
- sytuacji konfliktowych w pracy zarówno między pracownikami polskimi jak i ukraińskimi oraz między samymi pracownikami ukraińskimi,
- czasu pracy ukraińskich pracowników w porównaniu z pracownikami polskimi.

Ustalono także przeciętne koszty zatrudnienia pracowników z Ukrainy oraz typy dodatkowych usług, które są świadczone ukraińskim pracownikom przez pracodawców. W badaniu przeanalizowano również kwestię wynagrodzeń tj. czasu w którym następowało jego ewentualne zwiększenie.

Badania zrealizowane w module 2 pozwoliły zdiagnozować plany pracodawców w zakresie zatrudniania nowych pracowników i ustalić czy rekrutacja na wolne stanowiska pracy prowadzona w ciągu najbliższych trzech miesięcy obejmie również cudzoziemców oraz najczęstsze sposoby poszukiwania pracowników. W badaniu podjęto także kwestię ustalenia poziomu wiedzy o Krajowym Funduszu Szkoleniowym oraz zakresu jego wykorzystywania przez pracodawców.

Zebrany w obydwu modułach materiał badawczy pozwolił także na ustalenie popytu na pracę na regionalnym rynku pracy oraz jakie zawody elementarne oraz zawody z grupy dużej i wielkiej są poszukiwane przez pracodawców zatrudniających obywateli Ukrainy i pracodawców z pozostałych podmiotów gospodarki narodowej oraz stworzenie hierarchii najczęściej poszukiwanych zawodów.

Badania popytu na pracę z 2017 roku wskazywały na pewne przekształcanie się regionalnego rynku pracy w kierunku zwiększania zapotrzebowania na zawody z grupy wielkiej „specjaliści”¹. Przeprowadzone studium nie potwierdza tego trendu. Nastąpiły ponowne zmiany w strukturze zawodów, których poszukują pracodawcy. Uzyskane wyniki badań w obu grupach pracodawców dowodzą, że na opolskim rynku pracy nastąpił powrót do rynku pracy „pomocniczego pracownika”, co oznacza, że regionalny

¹Popyt na pracę w województwie opolskim (badanie I pn. „Diagnoza struktury krajowych ofert zatrudnienia w województwie opolskim”; badanie II pn. „Diagnoza popytu na pracę w województwie opolskim”). Opole 2017, s. 146. Niepublikowany raport z badań zrealizowanych przez zespół wykonawczy w składzie: dr hab. Brygida Solga, prof. PIN-IŚ, dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż, prof. UO, mgr Olaf Gwiżdż, mgr Robert Wieczorek z Państwowego Instytutu Naukowego –Instytutu Śląskiego w Opolu oraz Pracownię Badań Społecznych „Sondaż” na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu”. Opole, ss. 99, 124 i 146.

rynek pracy ponownie stał się rynkiem otwartym, przede wszystkim dla pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym. Utrzymują się natomiast problemy rekrutacyjne w poszczególnych zawodach, co skłania pracodawców do intensyfikowania poszukiwań pracowników poza granicami kraju, pomimo powszechnie wyrażanej opinii o zwiększaniu się trudności administracyjnych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców.

W świetle uzyskanych wyników badań możemy skonstatować utrzymywanie się procesów utrwalających przekształcanie się regionalnego rynku pracy z rynku określanego, jako „rynek pracodawcy” w kierunku rynku określanego, jako „rynek pracownika”, w którym znaczący udział mają pracownicy z Ukrainy. Uwarunkowania owych procesów były wielokrotnie identyfikowane² i są związane z kryzysem demograficznym regionu oraz z utrzymującymi się procesami emigracji zarówno zewnętrznymi jak i wewnętrznymi.

2. Wnioski z badania pt.: „Popyt na pracę wśród podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających cudzoziemców w województwie opolskim”.

- Badania rynku pracy wskazują, że nadal zachodzą procesy przekształcania się rynku pracy określanego, jako „rynek pracodawcy” w kierunku „rynku pracownika”. Uzyskane dane potwierdzają taką tendencję, bowiem ponad połowa badanych firm (53, 9%) zamierza w ciągu najbliższego kwartału zatrudnić nowych pracowników.
- W związku z planami zatrudnienia nowych pracowników blisko połowa 45,8% pracodawców, z tych, którzy deklarowali zatrudnienia pracowników, zamierza zatrudnić pracownika z Ukrainy.
- Analiza uzyskanego materiału badawczego wskazała na znaczące zróżnicowanie liczby zatrudnianych obywateli Ukrainy w poszczególnych przedsiębiorstwach. Firmy najczęściej zatrudniają jednego (19,2%) pracownika z Ukrainy, bądź dwóch (18,9%).

² Por. m.in. R. Rauziński, Wpływ sytuacji demograficznej na rynek pracy, w: Rynek pracy na Śląsku Opolskim. Aspekty demograficzne, społeczne i ekonomiczne. Teoria i praktyka. Opole 2004, s. 73-135; T. Sołdra-Gwiżdż, Opolski rynek pracy w świetle badań socjologicznych w: Regionalna polityka edukacyjna, pod red. nauk. R. Rauzińskiego i T. Sołdry-Gwiżdż, Opole 2008, s. 158-166; Społeczeństwo Śląska Opolskiego 1945-2011-2035- aspekty społeczne, demograficzne i rynku pracy, pod red. R. Rauzińskiego, T. Sołdry-Gwiżdż, Opole –Warszawa 2012; Sytuacja demograficzna Śląska Opolskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej, red. nauk. Józefina Hrynkiewicz, A. Potrykowska, Opole 2017; T. Sołdra-Gwiżdż, Czy pułapka niskiej dzietności województwie opolskim? Perspektywa socjologiczna. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2017 nr 309, s. 39-48; R. Rauziński, B. Solga, K. Szczygielski, kapitał ludzki Śląska Opolskiego. Prognoza ludności i zasobów pracy w województwie opolskim do 2050 roku. Opole, 2017; Analiza powiązań społeczno-gospodarczych i przestrzennych zachodzących w województwie opolskim oraz prognoza wskaźników dla nich istotnych w perspektywie do 2030 roku”. Opole 2018, niepublikowana ekspertyza opracowana przez PIN-Institut Śląski w Opolu oraz Pracownię Badań Społecznych „Sondaż” przez zespół w składzie: prof. dr hab. Krystian Heffner – kierownik badania; dr hab. Brygida Solga, prof. PIN-IŚ, dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż, prof. UO, dr Piotr Gibas, mgr Olaf Gwiżdż, mgr Robert Wieczorek. Opole.

https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2017/08/Ekspertyza_UMWO_04_12_2018.pdf (data dostępu 20.11.2019)

- Zróżnicowany był także czas zatrudniania pracowników z Ukrainy: niemniej jednak największa liczba firm zatrudniała obywateli Ukrainy od 2018 roku (27,4%) oraz od 2017 roku (26.6%).
- Dominują dwa podstawowe powody decydujące o zatrudnianiu przez firmy ukraińskich pracowników: brak zainteresowania polskich pracowników podejmowaniem pracy w Polsce (66,3%) oraz wygórowane, w opinii pracodawców, wymagania finansowe (22,6%).
- W badanej zbiorowości dominują trzy podstawowe sposoby poszukiwania tych pracowników: poprzez znajomości zatrudnionych pracowników z Ukrainy (23,9%), poprzez osobiste kontakty pracowników firmy, znajomości rodzinne (23,4%) oraz poprzez Agencje Pracy Tymczasowej (21,6%).
- Doświadczenia pracodawców związane z zatrudnianiem pracowników z Ukrainy są pozytywne, jakkolwiek większość firm doświadcza dużej fluktuacji tych pracowników.
- Niemniej jednak, ich obraz w świadomości pracodawców jest pozytywny: 88,9% określa ich, jako osoby pracowite, dyspozycyjne (61,1%), fachowe (52,6%) oraz dobrze współpracujące z Polakami (83,2%). Tylko niewielka część pracodawców uważa ich za osoby roszczeniowe (11,3%), konfliktowe (4,7%) i źle współpracujące z Polakami (6,8%). W ocenie większości pracodawców ukraińscy pracownicy nie mają również problemów w porozumiewaniu się z Polakami (65.5%). Polscy pracownicy najczęściej przyjmują pozytywną lub neutralną postawę wobec pracowników z Ukrainy.
- W opinii pracodawców sytuacje konfliktowe na tle narodowościowym w zdecydowanej większości firm (88,2%) w pracy w ogóle się nie zdarzają, mimo, że większość ukraińskich pracowników pracuje z polskimi pracownikami.
- W zdecydowanej większości (81,8%) pracodawcy twierdzą, że koszty zatrudniania pracowników z Ukrainy są porównywalne z kosztami zatrudnienia polskich pracowników, nawet biorąc pod uwagę wszelkie koszty ponoszone przez firmę związane ze świadczeniami podejmowanymi na rzecz pracowników ukraińskich.
- Opolski rynek pracy pozostaje nadal rynkiem otwartym, przede wszystkim dla pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym. Dowodzi tego wskazywane przez pracodawców zapotrzebowanie na następujące zawody elementarne: *kierowca samochodu dostawczego (8,9%), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (8,3%), pozostali pracownicy wykonujący prace proste w przemyśle (7,7%), kucharz (4,0%)*. Nieco rzadziej poszukuje się następujących zawodów: *spawacz (4,9%), ślusarz (3,7%), murarz (2,8%), oraz na tym samym poziomie (2,5%) elektryk kelner, pomoc kuchenna, pomocniczy robotnik budowlany, sprzętacznka biurowa, tynkarz (2,1)%*.

3. Wnioski z badania pt.: „Popyt na pracę wśród pozostałych podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim.”

- W świetle uzyskanych wyników badań 66,8% firm nie zamierza zatrudniać pracowników w najbliższych trzech miesiącach.
- Wśród tych, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników dominują dwa podstawowe sposoby: poprzez kontakty swoich pracowników (10,8%) oraz zamieszczenie ogłoszeń internetowych (7,9%).
- Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych trzech miesięcy poszukują pracowników o następujących zawodach: *monter zabudowy i robót wykończeniowych budownictwie 6,6%, sprzedawca 5,9%, murarz i przedstawiciel handlowy 3,7%, kucharz 3,7%, oraz na tym samym poziomie 2,2%: ślusarz, stolarz, spawacz, mechanik pojazdów samochodowych, kierowca ciągnika siodłowego, elektryk, ogrodnik, kelner, fryzjer.*
- W świetle uzyskanych wyników należy stwierdzić, że wiedza pracodawców o istnieniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zróżnicowana 44,2% wie o istnieniu KFS, natomiast pozostałe podmioty (55,8%) są w tej kwestii całkowicie niezorientowane.
- Z możliwości dofinansowania szkoleń pracowników i pracodawców w ramach KFS skorzystała niktą część badanych firm (10,5%).

4. Zarys problematyki badania

Problematyka rynku pracy ma swoje znaczące miejsce w badaniach społecznych prowadzonych na Opolszczyźnie. W ostatnich latach została wzbogacona o nadzwyczaj istotną kwestię zatrudniania cudzoziemców, które to zjawisko silnie wpływa na obraz i strukturę regionalnego rynku pracy. Migracja pracowników – obcokrajowców wywołuje również znaczące zmiany na lokalnych rynkach pracy oraz w lokalnych społecznościach. W socjologicznej literaturze przedmiotu podkreśla się, że rynek pracy to kluczowa instytucja społeczna, na której spotykają się i podejmują grę dwa ważne podmioty: pracownicy, którzy oferują swoje zasoby intelektualne i profesjonalne oraz pracodawcy, którzy chcą te zasoby nabyć. Regionalne rynki pracy charakteryzują się układem specyficznych cech, zjawisk i procesów, które świadczą o ich odmiennościach. W przypadku opolskiego rynku pracy cechami charakterystycznymi utrzymującymi się od lat są: *płytkość* (w województwie opolskim zarówno w sektorze przemysłowym jak i usługowym nie ma znaczącej liczby przedsiębiorstw działających w obszarze wysokiej techniki lub usług *high-tech*), pewna *ubogość* ofert pracy (mała liczba ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem oraz związanych z nowymi technologiami, naukami społecznymi i humanistycznym), co określa go nadal, jako „*rynek pomocniczego pracownika*”³. Taka sytuacja ma niewątpliwie związek z głębokością rynku pracy, czyli stosunkowo ograniczoną liczbą i strukturą branż, które na nim działają. Przyczyny tej sytuacji są jednoznaczne i

³ T. Sotdra-Gwiżdż, Opolski rynek pracy w świetle badań socjologicznych w: Regionalna polityka edukacyjna, pod red. nauk. R. Rauzińskiego i T. Sotdry-Gwiżdż, Opole 2008, s. 158-166.

wielokrotnie wskazywane, niemniej należy je w związku z tym opracowaniem jeszcze raz przytoczyć: powszechność pracy zarobkowej za granicą oraz przemysłowa specjalizacja regionu i związana z nią fluktuacja zatrudnienia, migracje do sąsiednich lepiej rozwiniętych pod względem gospodarczym regionów, a co za tym idzie malejący kapitał ludzki i społeczny, niższy niż w innych regionach Polski poziom wykształcenia mieszkańców uwarunkowany ich przynależnością etniczną oraz przypadek miasta Opola, jako „niedokończonej metropolii”⁴. Zaobserwowane tendencje, podkreślane już w analizach rynku pracy z 2017 roku, są uwarunkowane procesami profesjonalizacji pracy powodującymi zwiększanie zapotrzebowania na specjalistów (specjalizacja procesów produkcyjnych i usług wynikająca z rozwoju technologii). Rejestrowane zmiany w strukturze zawodów, których poszukują pracodawcy wynikają, nie tylko z przekształceń regionalnego rynku pracy, ale również z procesów makrostrukturalnych globalizacji, europeizacji i modernizacji gospodarki, które w opolskiej gospodarce również się odzwierciedlają, chociaż mniej wyraźnie, niż w innych regionach kraju. Obecnie mamy, więc do czynienia z przekształceniem się rynku pracy z „ryнку pracodawcy” w „rynek pracownika”⁵. Powoduje to potęgowanie się trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika oraz wskazuje na trudności rekrutacyjne w poszczególnych zawodach, co wymusza poszukiwanie pracowników poza granicami kraju (najczęściej w Ukrainie), którzy mogą podjąć pracę w Polsce na podstawie wydanych zezwoleń⁶. W 2017 roku w Polsce wydano prawie 236 tys. zezwoleń na pracę, w największej ilości w województwie mazowieckim (75271), śląskim (23160), małopolskim (22162) i wielkopolskim (21036). W województwie opolskim zgodę na podjęcie zatrudnienia uzyskało w 2017 roku 5800 osób. Drugi ważny wskaźnik obrazujący intensywność procesów imigracji to liczba rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi⁷. O skali zmiany w tej kwestii świadczy liczba zarejestrowanych oświadczeń, w 2007 roku w Polsce było to 21,7 tys. oświadczeń, w 2017 roku 1,8 mln, w największej ilości w województwach mazowieckim (414761), dolnośląskim (69115) oraz wielkopolskim (182194). W województwie opolskim liczba ta wyniosła 38060 oświadczeń. Region opolski nie należy, więc do dominujących w kraju pod względem zatrudniania obcokrajowców, niemniej jednak liczebność pozwoleń na pracę wykazuje tendencję wzrastającą od 143 w 2004 roku do 5798 w 2017 roku, podobnie jak liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi od 677 dokumentów w 2007 roku do 38 tys. w 2017 roku. W

⁴ T. Sołdra-Gwiżdż, *Przyszłość Opolszczyzny z socjologicznej perspektywy*, w: *Sytuacja społeczno-gospodarcza Śląska. Szanse i zagrożenia*, pod red. nauk. R. Rauzińskiego, T. Sołdry-Gwiżdż, K. Szczygielskiego, Opole 2006.

⁵ Popyt na pracę w województwie opolskim (badanie I pn. „Diagnoza struktury krajowych ofert zatrudnienia w województwie opolskim”; badanie II pn. „Diagnoza popytu na pracę w województwie opolskim”). Opole 2017, s. 146. Niepublikowany raport z badań zrealizowanych przez zespół wykonawczy w składzie: dr hab. Brygida Solga, prof. PIN-IŚ, dr hab. Teresa Sołdra-Gwiżdż, prof. UO, mgr Olaf Gwiżdż, mgr Robert Wieczorek z Państwowego Instytutu Naukowego –Instytutu Śląskiego w Opolu oraz Pracownię Badań Społecznych „Sondaż” na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu”. Opole. Popyt na pracę w województwie opolskim. Skróć z raportu z badań opracowanego przez Państwowy Instytut Naukowy-Institu Śląski w Opolu, Pracownię badań społecznych „Sondaż” na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu. Opole 2017.

⁶ Wydawanie zezwoleń nie obejmuje pracowników pochodzących z krajów Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru gospodarczego, którzy mogą podejmować legalne zatrudnienie bez konieczności uzyskiwania pozwolenia, na zasadach takich jak Polacy.

⁷ Oświadczenie to jest uproszczoną formą zatrudniania zagranicznej siły roboczej przeznaczone dla obywateli Ukrainy, Rosji, Białorusi, Mołdawii, Armenii i Gruzji.

świetle wyników badań ilościowych zdecydowaną większość podejmujących pracę w regionie stanowią obywatele Ukrainy (85,0%), a następną pod względem liczebności grupę są obywatele Nepalu (379 zezwoleń), natomiast trzecią obywatele Mołdawii (66 zezwoleń)⁸.

5. Założenia badania

Celem głównym badania była analiza popytu na pracę w województwie opolskim według zawodów elementarnych. Aby osiągnąć złożony cel główny badanie zostało podzielone na dwa moduły:

Modułowi 1 został przyporządkowany następujący cel szczegółowy:

- Analiza popytu na pracę wśród firm zatrudniających obywateli Ukrainy w województwie opolskim oraz charakterystyka ich sytuacji pracy pod względem wybranych aspektów.

Osiągnięcie założonego celu zostało umożliwione poprzez udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jaki jest popyt na pracę wśród firm zatrudniających pracowników z Ukrainy i jakich zawodów poszukują pracodawcy?
- Czy w związku z zatrudnieniem nowych pracowników firmy będą pozyskiwać pracowników z Ukrainy?
- Jaki jest obraz ilościowy zjawiska zatrudniania pracowników z Ukrainy w świetle przeprowadzonych badań empirycznych?
- Jakie są motywacje przedsiębiorców zatrudniających ukraińskich pracowników?
- Jakie są sposoby rekrutacji pracowników z Ukrainy?
- Jak wygląda społeczna sytuacja pracy pracowników z Ukrainy pod względem następujących aspektów: a) stałości zatrudnienia; b) obrazu ukraińskich pracowników w świadomości pracodawców; c) postaw polskich pracowników wobec pracowników z Ukrainy; d) sytuacji konfliktowych w pracy zarówno między pracownikami polskimi jak i ukraińskimi oraz między samymi pracownikami ukraińskimi; e) czasu pracy ukraińskich pracowników w porównaniu z pracownikami polskimi.
- Jakie są przeciętne koszty zatrudnienia pracowników z Ukrainy i jakie dodatkowe usługi dla ukraińskich pracowników świadczą pracodawcy?
- Czy wśród firm zatrudniających pracowników z Ukrainy podwyższano wynagrodzenia i w jakim czasie?

Modułowi 2 został przyporządkowany następujący cel szczegółowy:

- Analiza popytu na pracę wśród pozostałych podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim oraz diagnoza poziomu wiedzy o istnieniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz jego wykorzystaniu.

Osiągnięcie założonego celu zostało umożliwione poprzez udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jaki jest popyt na pracę wśród firm nie zatrudniających pracowników z Ukrainy i jakich zawodów poszukują pracodawcy?

⁸S.Kubiciel–Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, Przedsiębiorczość imigrantów przewagą konkurencyjną województwa opolskiego. Opole 2018, s.38-49 (niepublikowany raport z badań).

- Czy rekrutacja na wolne stanowiska pracy obejmuje również cudzoziemców?
- Jakie są główne sposoby rekrutacji pracowników na wolne stanowiska pracy?
- Czy pracodawcy posiadają wiedzę o istnieniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego i czy z niego korzystają?

6. Metodologia badania

Badania empiryczne zarówno w 1 jak i 2 module zostały zrealizowane w oparciu o metodę sondażową. Dane zostały zebrane przy użyciu standaryzowanego telefonicznego wywiadu wspomaganego komputerowo (CATI). Kwestionariusze narzędzi badawczych zostały opracowane przez zespół powołany do realizacji badania, koordynowany przez WUP w Opolu⁹. Każdorazowo respondentami w badaniach byli: właściciele przedsiębiorstw, osoby z kadry zarządzającej lub pracownicy odpowiedzialni za politykę kadrową.

W toku realizacji pierwszego modułu badania zrealizowano 380 wywiadów telefonicznych. Dobór próby do badań miał charakter losowy-warstwowy. Próba została wylosowana oraz poddana warstwowaniu przez WUP w Opolu względem następujących kryteriów:

- usytuowanie przestrzenne w zróżnicowaniu na powiaty;
- sekcja PKD (najwyższy poziom ogólności – oznaczenie literowe).

W toku realizacji drugiego modułu badania przeprowadzono 380 wywiadów telefonicznych. Dobór próby do badań miał charakter losowy-warstwowy. Próba została poddana warstwowaniu względem następujących kryteriów:

- sektor działalności (publiczny/prywatny);
- sekcja PKD (najwyższy poziom ogólności – oznaczenie literowe);
- wielkości zatrudnienia (przy założeniu, że odsetek podmiotów najmniejszych nie może być w próbie większy niż 40%).

Operat losowania stanowiła aktualna baza REGON będąca zbiorem informacji o podmiotach gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim, pomniejszona o bazę firm zatrudniających obywateli Ukrainy, którą dostarczył WUP w Opolu. Zabieg taki podyktowany był celem badania którym było m.in. porównanie firm zatrudniających obywateli Ukrainy i ich nie zatrudniających. Próba została dobrana w sposób proporcjonalny w związku, z czym liczba podmiotów w poszczególnych warstwach stanowi odzwierciedlenie liczebność tych podmiotów w populacji. Szczegółowy rozkład próby został zaprezentowany w tabelach 1 i 2.

⁹ Kwestionariusze: Partnerstwo lokalne na rzecz poszerzenia wiedzy o sytuacji społeczno-ekonomicznej obywateli Ukrainy na regionalnym rynku pracy województwa opolskiego (<https://wupopole.praca.gov.pl/rynek-pracy/publikacje>), Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Opole 2019

Tabela 1 Liczebność próby sektor publiczny

sektor publiczny					
Sekcja PKD	wielkość przedsiębiorstwa				OGÓŁEM
	mikro (0-9)	małe (10-49)	średnie (50-249)	duże (pow. 250)	
Sekcja A	0	0	1	0	1
Sekcja B	0	0	0	0	0
Sekcja C	0	0	0	0	0
Sekcja D	0	0	1	0	1
Sekcja E	0	1	2	0	3
Sekcja F	0	0	0	0	0
Sekcja G	0	0	0	0	0
Sekcja H	0	0	1	0	1
Sekcja I	0	0	0	0	0
Sekcja J	0	0	0	0	0
Sekcja K	0	0	0	0	0
Sekcja L	3	1	0	0	4
Sekcja M	0	0	1	1	2
Sekcja N	0	0	0	0	0
Sekcja O	1	4	5	1	11
Sekcja P	1	27	15	0	43
Sekcja Q	1	4	3	1	9
Sekcja R	1	3	3	0	7
Sekcje S i T	0	0	0	0	0
Sekcja U	0	0	0	0	0
OGÓŁEM	7	40	32	3	82

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy REGON

Tabela 2 Liczebność próby sektor prywatny

sektor prywatny					
Sekcja PKD	wielkość przedsiębiorstwa				OGÓŁEM
	mikro (0-9)	małe (10-49)	średnie (50-249)	duże (pow. 250)	
Sekcja A	4	7	1	0	12
Sekcja B	0	0	1	0	1
Sekcja C	14	23	13	2	52
Sekcja D	0	0	1	0	1
Sekcja E	1	1	0	0	2
Sekcja F	20	14	6	1	41
Sekcja G	34	21	9	0	64
Sekcja H	8	5	2	0	15
Sekcja I	5	4	1	0	10
Sekcja J	3	1	0	0	4
Sekcja K	4	1	1	0	6
Sekcja L	10	2	2	0	14
Sekcja M	13	3	1	0	17
Sekcja N	4	4	2	0	10
Sekcja O	1	0	0	0	1
Sekcja P	3	9	3	0	15
Sekcja Q	7	5	0	0	12
Sekcja R	3	2	0	0	5
Sekcje S i T	10	5	1	0	16
Sekcja U	0	0	0	0	0
OGÓŁEM	144	107	44	3	298

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy REGON

Zróżnicowanie sektora publicznego pod względem przynależności podmiotów do określonych sekcji PKD wpłynęło na dobór liczebny jednostek badania. W strukturze próby najbardziej liczną stanowiła sekcja P (edukacja) w liczbie 13 podmiotów oraz sekcja O (administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne) – 11 podmiotów. W sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) wylosowano 9 podmiotów, natomiast w sekcji R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) – 7 podmiotów. W obrębie próby z sektora publicznego uwzględniono także sekcje L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) – 4 podmioty, sekcję E (dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją) – 3 podmioty, sekcję M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) -2 podmioty oraz sekcję A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) i sekcję D (wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych) po 1 podmiocie.

Podobnie zróżnicowanie sektora publicznego pod względem wielkości wylosowanych podmiotów odpowiadało ich zróżnicowaniu pod tym względem istniejącym na opolskim rynku pracy. Do badań w największej liczbie wylosowano przedsiębiorstwa małe (40) oraz średnie (32), w najmniejszej duże (3) oraz mikro (7).

Inaczej przedstawiało się zróżnicowanie próby pod względem sekcji PKD w sektorze prywatnym ze względu na inne zróżnicowanie strukturalne występujących w nim podmiotów i odpowiadające im zróżnicowanie liczebności podmiotów na regionalnym rynku pracy. W strukturze próby najbardziej liczną stanowiła sekcja G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych), która objęła 64 przedsiębiorstwa wylosowane do badań oraz sekcja C (przetwórstwo przemysłowe) – 52 podmioty, a także sekcja F (budownictwo) – 41 podmiotów. Natomiast po kilkanaście podmiotów liczyły: sekcja M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 17 podmiotów), sekcje S (pozostała działalność usługowa) i T (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników) - razem 16 podmiotów, sekcja H (transport i gospodarka magazynowa) oraz sekcja P (edukacja) po 15 podmiotów, sekcja L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 14 podmiotów), sekcja A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo- 12 podmiotów), sekcja Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 12 podmiotów), sekcja N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 10 podmiotów). Pozostałe sekcje reprezentowało w próbie od jednego do kilku podmiotów.

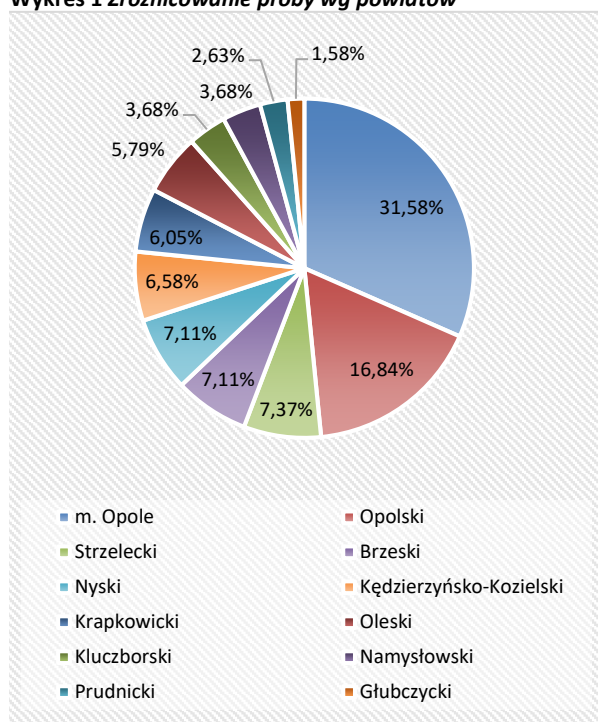
Zróżnicowanie sektora prywatnego pod względem wielkości wylosowanych przedsiębiorstw odpowiadało ich zróżnicowaniu pod tym względem istniejącym na opolskim rynku pracy. Do badań w największej liczbie wylosowano przedsiębiorstwa mikro (144) oraz małe (107), następnie średnie (44), a w najmniejszej liczebności duże (3).

7. Analiza popytu na pracę wśród podmiotów zatrudniających cudzoziemców w województwie opolskim

7.1. Struktura próby badawczej

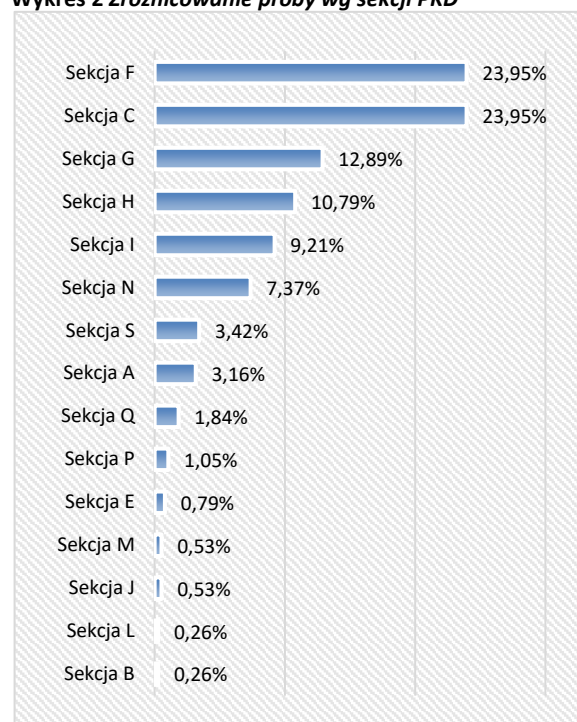
Badanie zostało przeprowadzone w miesiącu sierpniu, wrześniu i październiku 2019 roku. Wśród przebadanych podmiotów gospodarczych najliczniej były reprezentowane firmy z powiatu: m. Opole (31,6%), oraz powiatu opolskiego (16,8%) oraz firmy z sekcji C (przetwórstwo przemysłowe) - 23,9%, z sekcji F (budownictwo) - 23,9% oraz z sekcja G (handel hurtowy i detaliczny) -12,9%. Szczegółowy rozkład próby został zaprezentowany na wykresie 1 i 2.

Wykres 1 Zróżnicowanie próby wg powiatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Wykres 2 Zróżnicowanie próby wg sekcji PKD

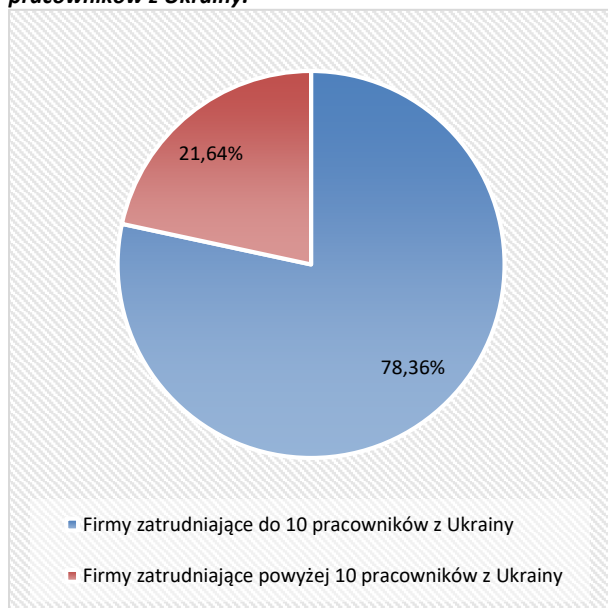


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

7.2. Liczba zatrudnionych obywateli Ukrainy w badanych przedsiębiorstwach

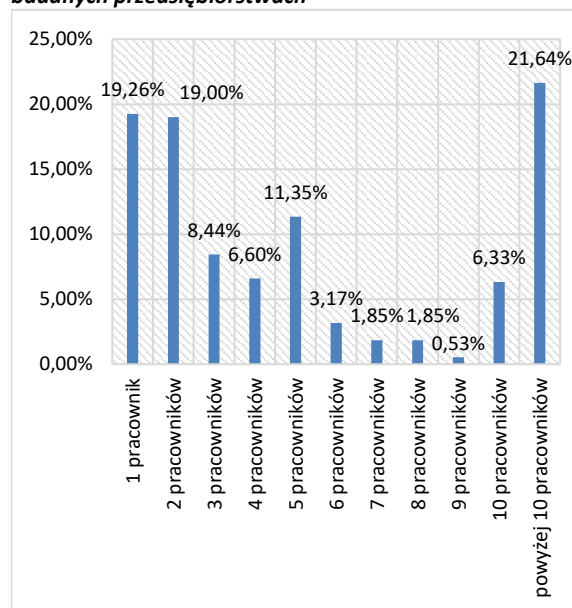
Analiza uzyskanego materiału badawczego wskazała na znaczące zróżnicowanie liczby zatrudnianych obywateli Ukrainy w poszczególnych przedsiębiorstwach. Zdecydowana większość firm (78,4%) zatrudnia do 10 pracowników z Ukrainy. Ponadto firmy najczęściej zatrudniają jednego (19,2%), bądź dwóch (18,9%) pracowników. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie nr 3 i nr 4.

Wykres 3 Procent firm zatrudniających do 10 i powyżej 10 pracowników z Ukrainy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

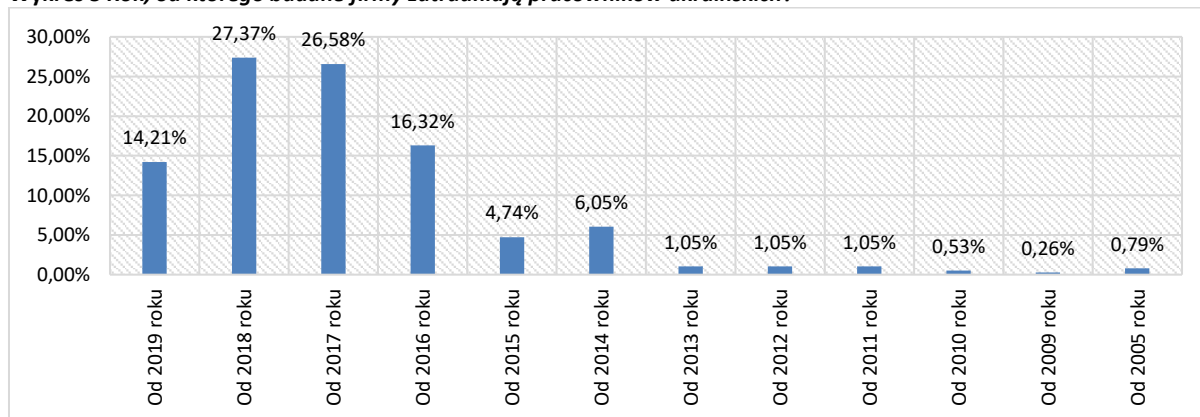
Wykres 4 Liczba zatrudnionych obywateli Ukrainy w badanych przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Zróznicowany jest także czas, w którym firmy podjęły decyzję o zatrudnieniu pracowników z Ukrainy. Największa liczba firm sięgnęła po nich po raz pierwszy w roku 2018 (27,4%) oraz w roku 2017 (26,6%). Nie mniej jednak firmy z badanej próby zatrudniały tych pracowników już od roku 2005 roku. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 5.

Wykres 5 Rok, od którego badane firmy zatrudniają pracowników ukraińskich?



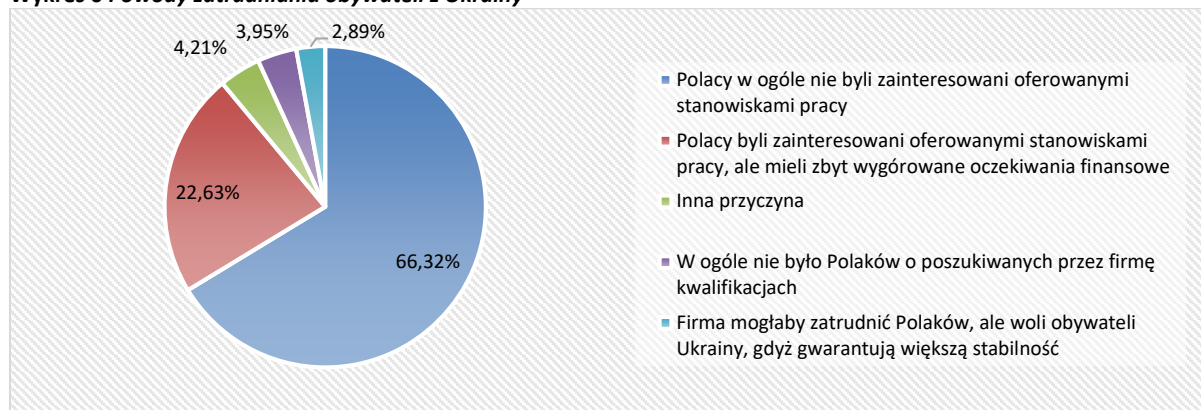
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

7.3. Motywy zatrudniania pracowników z Ukrainy

Motywy zatrudniania obywateli Ukrainy przez poszczególne firmy są zróżnicowane. Nie mniej jednak dwa z nich są dominujące i dotyczą kwestii związanych z panującą obecnie sytuacją na rynku pracy, określaną jako „rynek pracownika”. Są to: brak zainteresowania polskich pracowników podejmowaniem pracy w Polsce (66,3%) oraz ich wygórowane oczekiwania finansowe (22,6%). Nieco ponad 4,0% respondentów podało inne niż zaproponowane w kafeterii odpowiedzi motywy zatrudnienia. Powoływali się oni głównie na aktualne wytyczne w zakresie prowadzenia polityki zatrudniania w firmie oraz argumentowali, że pracownicy z Ukrainy zostali zatrudnieni,

ponieważ sami się zgłosili lub zostali poleceni, ponadto mają lepsze kwalifikacje i bardziej niż Polacy angażują się w wykonywanie obowiązków w pracy. Pozostałe wskazywane przez respondentów powody mają raczej znikome znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnianiu. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 6.

Wykres 6 Powody zatrudniania obywateli z Ukrainy

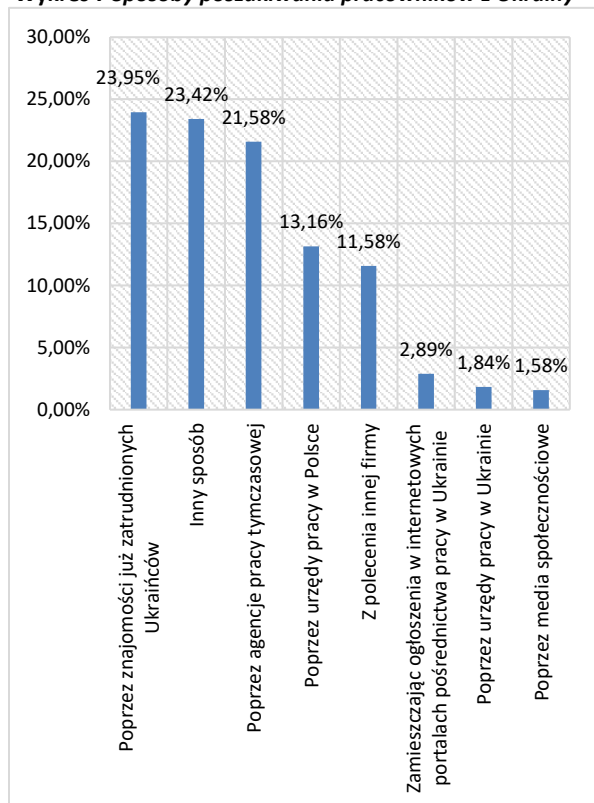


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

7.4. Sposoby poszukiwania pracowników

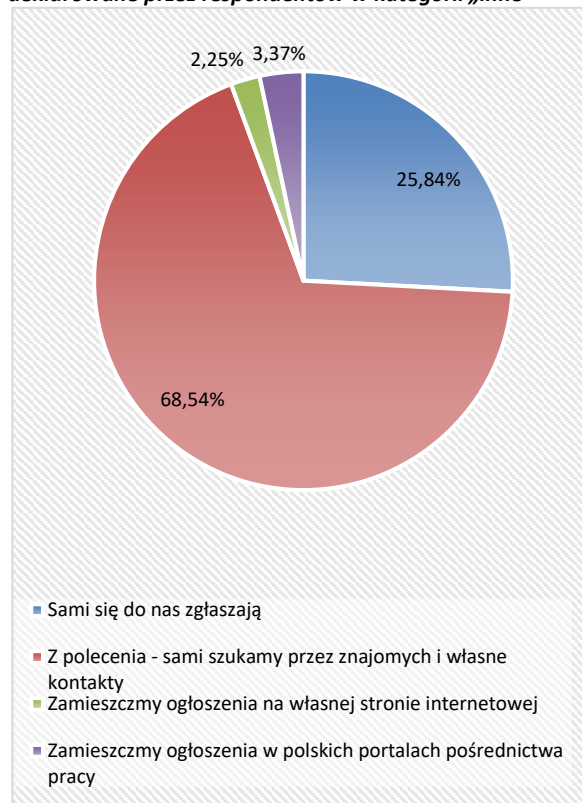
W świetle uzyskanych wyników badań, należy stwierdzić, że w badanej zbiorowości dominują dwa podstawowe sposoby poszukiwania pracowników: poprzez znajomości zatrudnionych pracowników z Ukrainy (23,9%) oraz poprzez Agencje Pracy Tymczasowej (21,6%). Znaczący odsetek respondentów (23,4%) deklaruje także, że stosuje inne niż zaproponowane w kafeterii odpowiedzi sposoby poszukiwania pracowników. Są to przede wszystkim kontakty osobiste i kontakty pracowników firmy. Zdecydowanie rzadziej badane firmy korzystają z usług Urzędów Pracy w Polsce (13,2%) lub z polecenia innych firm (11,6%). Sporadycznie poszukuje się także pracowników poprzez ogłoszenia na internetowych portalach pośrednictwa pracy na Ukrainie (2,9%), poprzez Urzędy Pracy na Ukrainie (1,8%) oraz media społecznościowe (1,6%). Warto również nadmienić że część z pośród badanych twierdzi, że nie musi poszukiwać ukraińskich pracowników ponieważ ci, sami zgłaszają się do pracy. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresach 7 i 8.

Wykres 7 Sposoby poszukiwania pracowników z Ukrainy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 8 Sposoby poszukiwania pracowników z Ukrainy deklarowane przez respondentów w kategorii „inne”



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

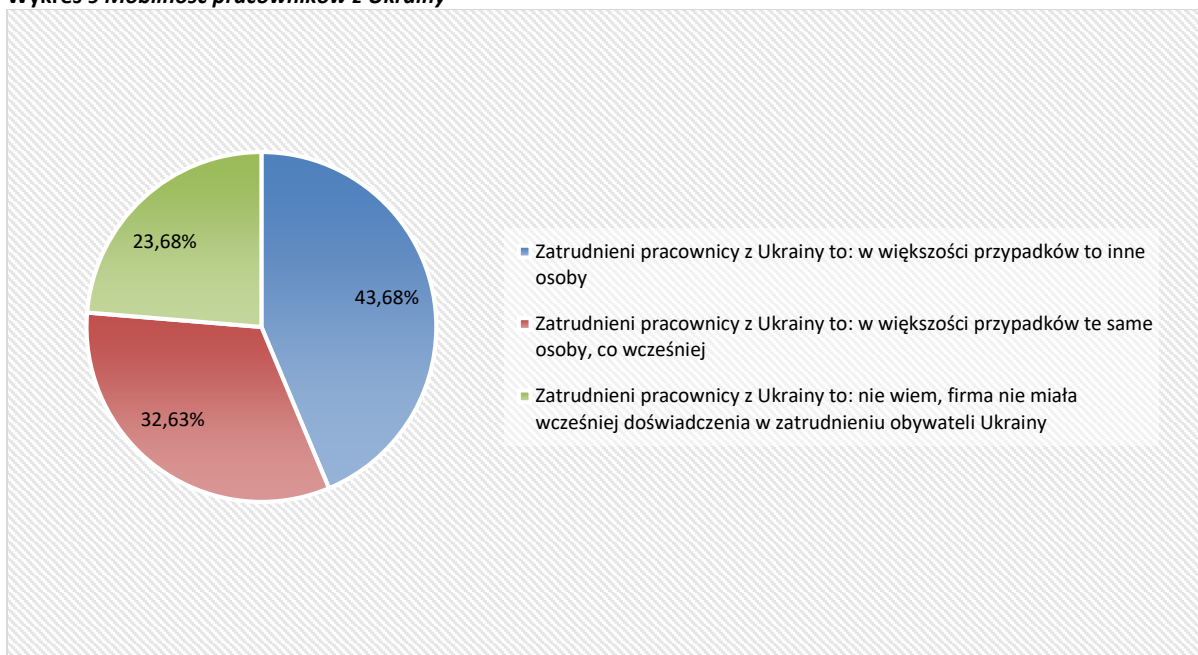
7.5. Mobilność pracowników ukraińskich

Na skutek dużej mobilności przestrzennej pracowników ukraińskich większość badanych firm (43,7%) zmuszona jest nieustająco zatrudniać nowych pracowników. Badani pracodawcy w komentarzu do tego pytania podkreślali fakt, że pracownicy z Ukrainy nieustannie poszukują lepszej pracy i wyższego wynagrodzenia), wobec czego często porzucają pracę i podejmują pracę w innej firmie oferującej lepsze zarobki, nierzadko w innym odległym regionie, nie sprawdzając nawet dokładnie oferty, która tylko z pozoru okazuje się lepsza. Zdarza się, że powracają, więc do tego samego pracodawcy i ponownie podejmują pracę¹⁰. Inną przyczyną jest charakter zatrudnienia warunkowany pozwoleniem na pracę i pobyt. W takim wypadku, kiedy pracownik musi wyjechać, a pracodawcy na nim zależy, zatrudnia się innego pracownika jedynie tymczasowo, a pracownik po „jakimś” czasie powraca do tego samego pracodawcy. Warto podkreślić, że pracodawcy powszechnie skarżyli się na długotrwałość i przewlekłość procedur związanych z zatrudnianiem pracowników Ukrainy. Tylko w niecałej 1/3 przypadków w badanych firmach pracują ciągle powracający, ci sami pracownicy. Dla 23,6% badanych firm są to nowe doświadczenia, bowiem nie miały one wcześniej doświadczenia w zatrudniani obywateli Ukrainy, w związku z czym respondentom trudno było zająć jednoznaczne stanowisko i

¹⁰Szczególnie dotyczy to zawodów związanych z transportem, zdarzają się nawet porzucenia ładunku na trasie, ponieważ kierowca otrzymał inną lepszą, w jego opinii, ofertę. Podstawowe znaczenie ma fakt, że często są to osoby samotne, a zatem warunki rodzinne nie ograniczają ich mobilności. Podobne spostrzeżenia wyrażali pracownicy Agencji Pracy.

oszacować poziom fluktuacji kadr. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 9.

Wykres 9 Mobilność pracowników z Ukrainy

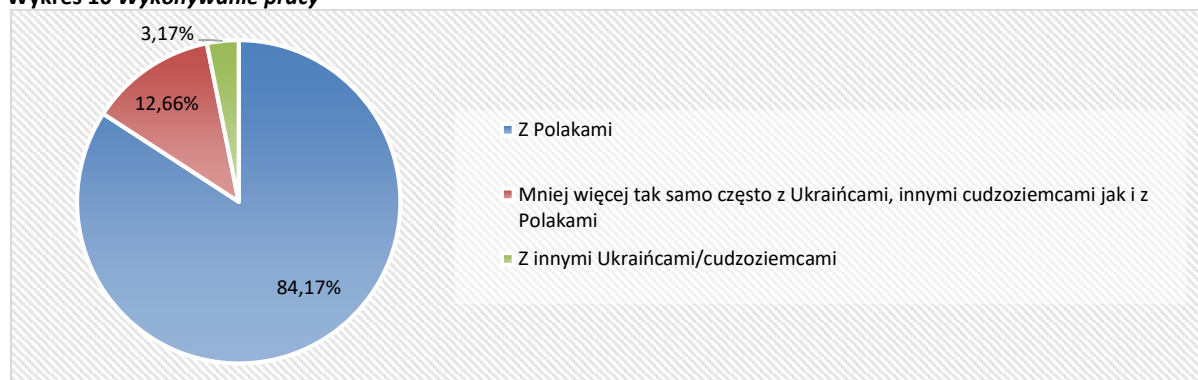


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

7.6. Wykonywanie pracy

W zdecydowanej większości firm (84,2%) zatrudnieni pracownicy z Ukrainy najczęściej wykonują swoją pracę z Polakami. W pozostałych 12,6% przypadków pracują w brygadach mieszanych, tak samo często z Ukraińcami i innymi cudzoziemcami jak i z Polakami. Sporadycznie pracują tylko i wyłącznie z innymi Ukraińcami oraz cudzoziemcami (3,2 %). Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 10.

Wykres 10 Wykonywanie pracy



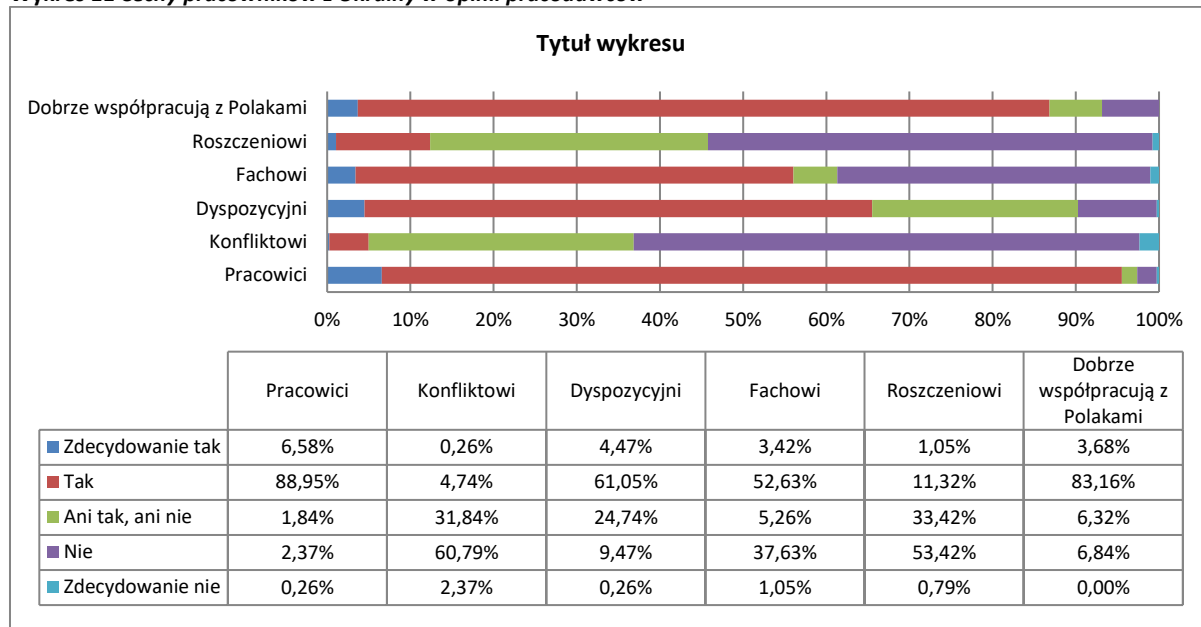
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

7.7. Obraz pracowników z Ukrainy w świadomości pracodawców

Należy podkreślić, że w świadomości pracodawców obraz pracowników z Ukrainy jest zdecydowanie pozytywny. Zdecydowana większość z nich określa ukraińskich pracowników, jako osoby pracowite (88,9%), dyspozycyjne (61,1%) oraz dobrze

współpracujące z Polakami (83,2%). W kwestii fachowości opinie pracodawców były zróżnicowane. Za osoby fachowe uznała je ponad połowa pracodawców (57,0%), natomiast 38,6 % nie przypisała im tej cechy podkreślając w komentarzu, że często muszą przechodzić podstawowe szkolenie do pracy na danym stanowisku. Tylko niewielka część pracodawców uważa ukraińskich pracowników za osoby roszczeniowe (11,3%), konfliktowe (4,7%) i źle współpracujące z Polakami (6,8%). Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 11.

Wykres 11 Cechy pracowników z Ukrainy w opinii pracodawców

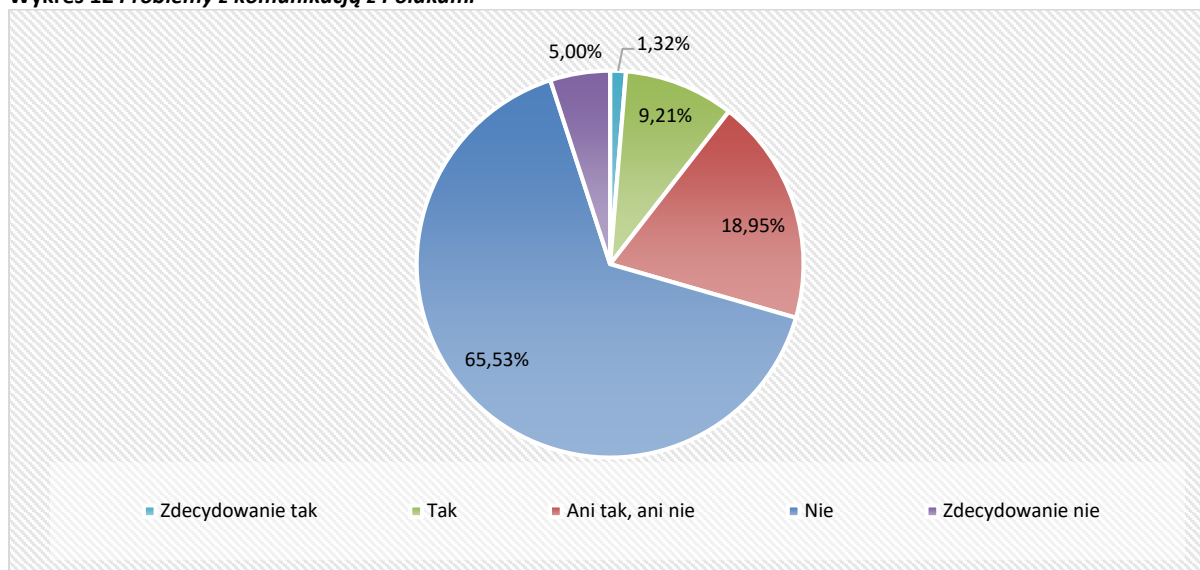


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

7.8. Znajomość języka i komunikacja

W ocenie większości pracodawców ukraińscy pracownicy nie mają problemów w porozumiewaniu się z Polakami (70,5%). Około 20,0% pracodawców nie umiało jednak tego jednoznacznie ocenić. Z kolei 10,5% stwierdziło występowanie problemów z komunikacją między pracownikami ukraińskimi i polskimi. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 12.

Wykres 12 Problemy z komunikacją z Polakami

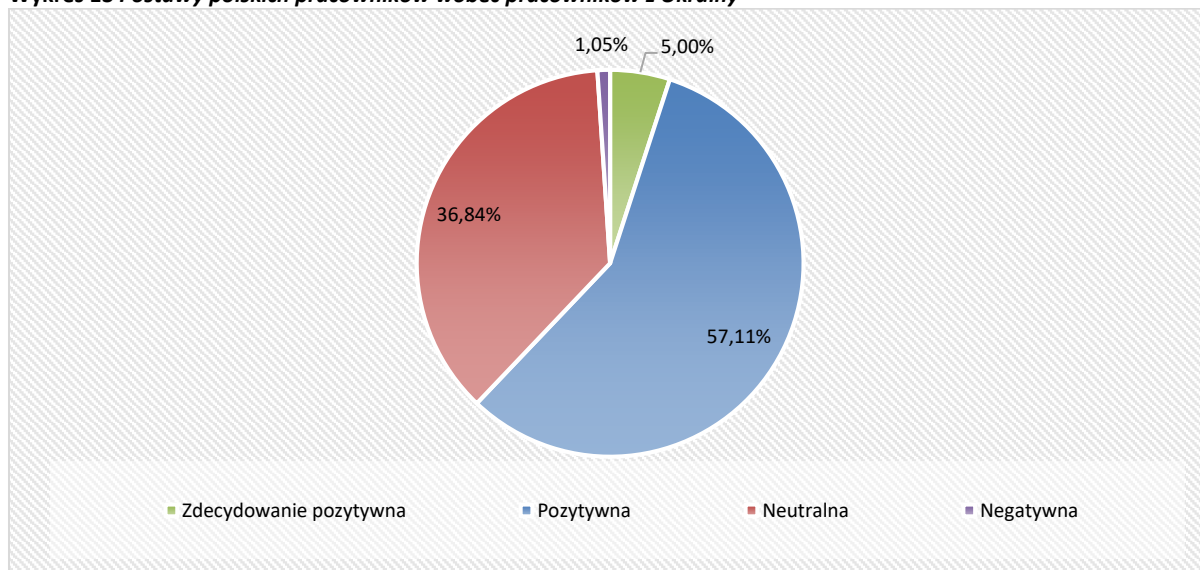


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

7.9. Postawy polskich pracowników wobec pracowników z Ukrainy

W ocenie pracodawców polscy pracownicy najczęściej przyjmują pozytywną postawę wobec pracowników z Ukrainy (62,1%), chociaż duża grupa prezentuje także postawę neutralną (36,8%). Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 13.

Wykres 13 Postawy polskich pracowników wobec pracowników z Ukrainy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

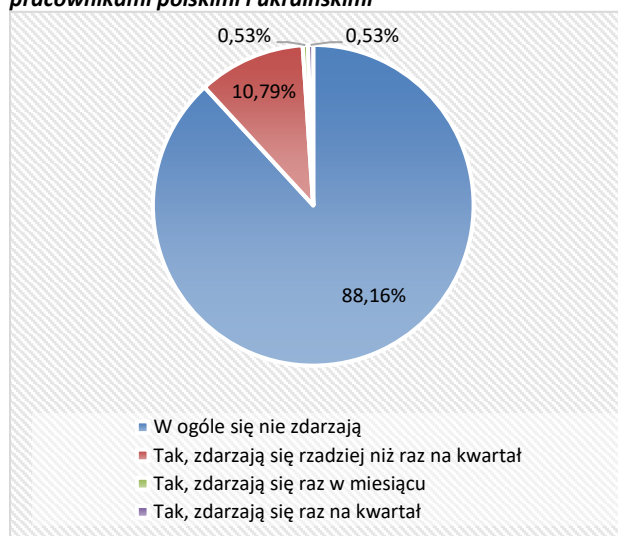
7.10. Konflikty w miejscu pracy

Sytuacje konfliktowe, których przyczyny mogą być zróżnicowane, stanowią immanentny składnik sytuacji pracy. W badanej zbiorowości, w opinii pracodawców, sytuacje konfliktowe na tle narodowościowym pomiędzy pracownikami polskimi i ukraińskimi w zdecydowanej większości firm (88,2%) w ogóle się nie zdarzały. Jeżeli

miały miejsce to sporadycznie (11,8%) i najczęściej dochodziło do nich rzadziej niż raz na kwartał (10,8%).

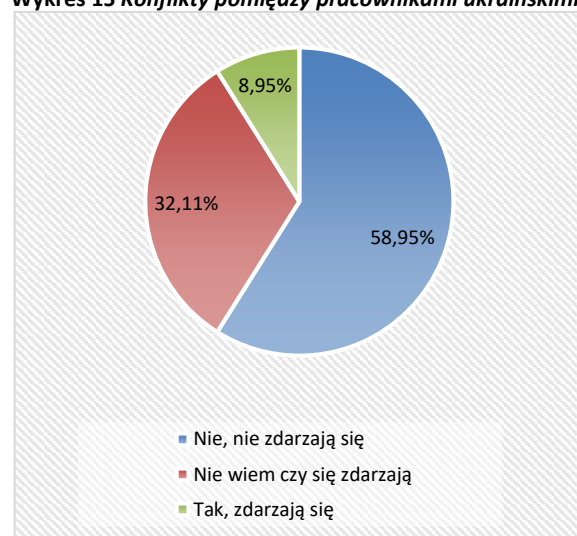
W ponad połowie firm (58,9%) nie dochodziło także do konfliktów pomiędzy pracownikami ukraińskimi. Warto jednak zaznaczyć, że duża grupa pracodawców (32,1%) stwierdziła, iż nie ma wiedzy, czy do takich konfliktów dochodzi. Jedynie 8,9% respondentów stwierdza, że takie konflikty miały miejsce i w zdecydowanej większości dotyczyły kwestii związanych z pracą i wynagrodzeniem (52,9%) oraz spraw osobistych (23,5%). Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresach 14,15,16.

Wykres 14 Konflikty na tle narodowościowym pomiędzy pracownikami polskimi i ukraińskimi



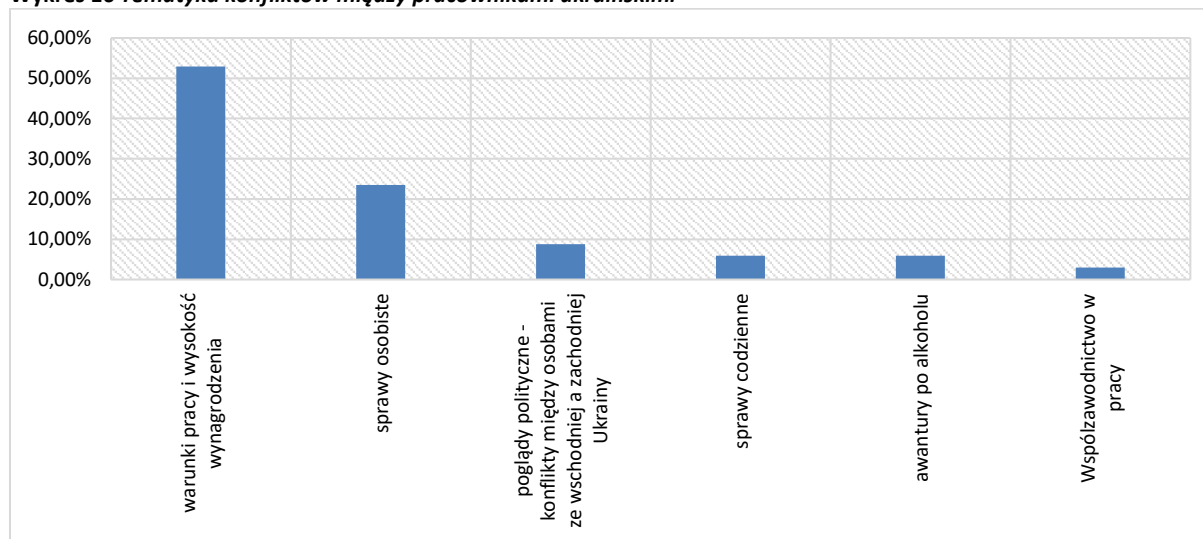
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 15 Konflikty pomiędzy pracownikami ukraińskimi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 16 Tematyka konfliktów między pracownikami ukraińskimi



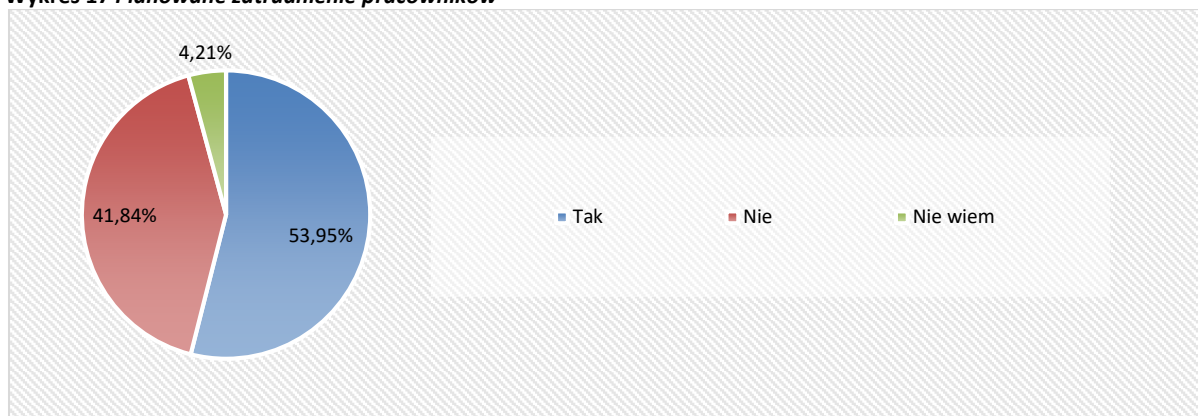
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

7.11. Planowane zatrudnienie pracowników

W świetle uzyskanych wyników ponad połowa firm zamierza w ciągu najbliższego kwartału zatrudnić pracowników (53,9%). Nieco mniej bo 41,8% nie zamierza w najbliższych trzech miesiącach zwiększać zatrudnienia. Natomiast niezdecydowanych

w tej kwestii jest 4,2% badanych. Szczegółowy rozkład danych został zaprezentowany na wykresie 17.

Wykres 17 Planowane zatrudnienie pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Zatem należy stwierdzić, że popyt na pracę, wśród firm zatrudniających cudzoziemców, jest znaczący, co oznacza, że przedsiębiorstwa cały czas potrzebują i poszukują nowych pracowników. Taka sytuacja jest uwarunkowana z jednej strony regulacjami prawnymi wymuszającymi „okresowość zatrudnienia” ukraińskich pracowników, a z drugiej wspomnianymi procesami poszukiwania przez nich lepszej pracy i płacy, w związku z czym przedsiębiorstwa są dotknięte zjawiskiem silnej fluktuacji kadr. Ze względu na brak polskich pracowników w określonych zawodach, wybierających lepiej płatną pracę za granicą na Opolszczyźnie nadal utrzymują się procesy przekształcania rynku pracy z „rynku pracodawcy” w „rynek pracownika”.

7.12. Poszukiwane zawody

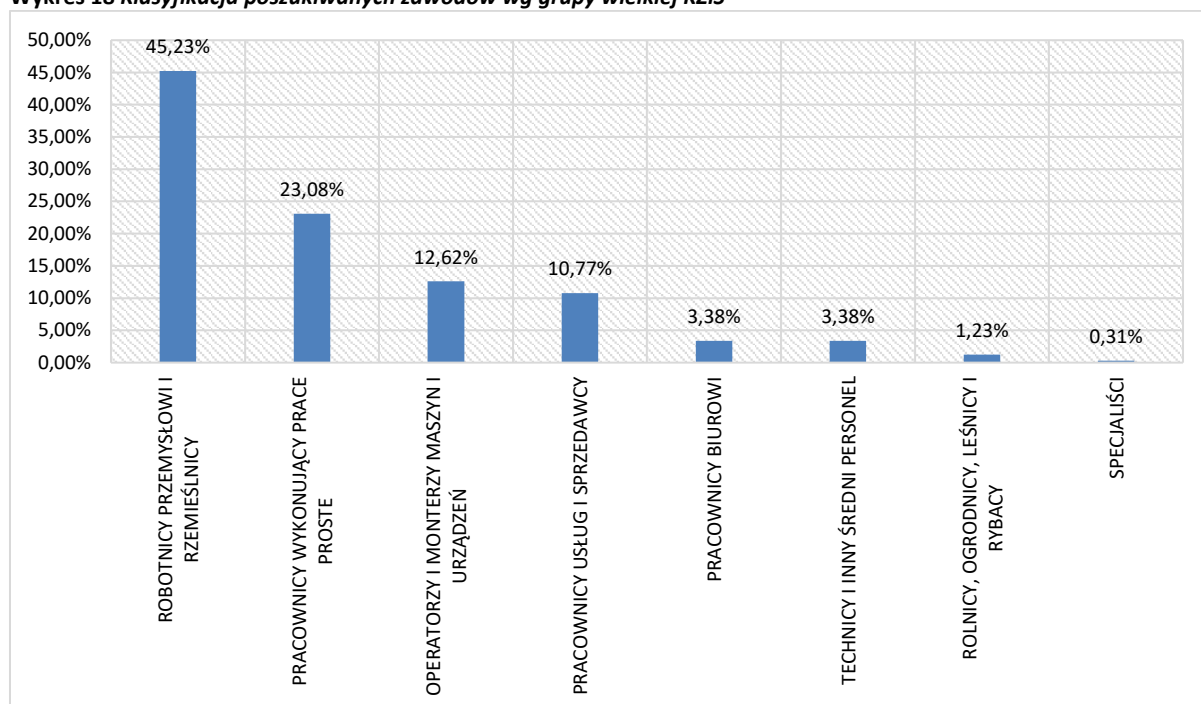
Uzyskane wyniki badań w tej grupie pracodawców wskazują, że sytuacja na opolskim rynku pracy pod względem poszukiwanych zawodów elementarnych nie ulega zasadniczej zmianie. Pozostaje on nadal rynkiem otwartym przede wszystkim dla pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym. Dowodzi tego wskazywane przez pracodawców zapotrzebowanie na następujące zawody elementarne: *kierowca samochodu dostawczego (8,9%), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (8,3%), pozostali pracownicy wykonujący prace proste w przemyśle (7,7%), kucharz (4,0%)*. Nieco rzadziej poszukuje się następujących zawodów: *spawacz (4,9%), ślusarz (3,7%), murarz (2,8%), oraz na tym samym poziomie (2,5%) elektryk kelner, pomoc kuchenna, pomocniczy robotnik budowlany, sprzątaczką biurową, tynkarz (2,1%)*. Szczegółowy rozkład danych został zamieszczony w Aneksie w tabeli 4.

W świetle analizy wykonanej wg. grupy wielkiej na regionalnym rynku pracy najczęściej poszukiwane są następujące grupy zawodów: *„robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a więc zawody związane z budownictwem, obróbką metali, wytwarzaniem wyrobów i rzemiosłem (45,2%)*. Na drugim miejscu usytuowały się zawody z grupy wielkiej *pracownicy wykonujący prace proste 23,1%, a następnie operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (12,6%)*. Zdecydowanie rzadziej pracodawcy poszukują zawodów: *pracownicy usług i sprzedawcy (10,8%) oraz pracownicy biurowi, technicy i inni średni*

personel (po 3,4%), natomiast sporadycznie zawodów z grupy wielkiej rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (1,2%), a w pojedynczych wypadkach specjalistów (0,3%).

Z kolei hierarchia poszukiwanych zawodów dokonana według grupy dużej przyjęła następującą postać. Na pierwszym miejscu wśród poszukiwanych zawodów sytuują się: robotnicy budowlani robot wykończeniowych i pokrewni (26,7%), którzy również najczęściej wymieniani są jako poszukiwani na drugim i trzecim miejscu. W drugiej kolejności pracodawcy poszukują robotników wykonujących prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (14,5%), a także kierowców i operatorów pojazdów (11,7%) oraz robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych 12,6%. Szczegółowy rozkład danych obrazują: wykres nr 18 i tabela 3.

Wykres 18 Klasyfikacja poszukiwanych zawodów wg grupy wielkiej KZiS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Tabela 3 Klasyfikacja poszukiwanych zawodów wg grupy dużej KZiS

	Zawody wskazywane na 1 miejscu	Zawody wskazywane na 2 miejscu	Zawody wskazywane na 3 miejscu	OGÓŁEM
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	17,23%	8,00%	1,54%	26,77%
Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	9,85%	4,00%	0,62%	14,46%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	9,23%	1,85%	0,62%	11,69%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	6,46%	4,31%	1,85%	12,62%
Pracownicy usług osobistych	4,31%	2,15%	0,92%	7,38%
Elektrycy i elektronicy	2,15%	0,62%	0,62%	3,38%
Sprzedawcy i pokrewni	2,15%	0,92%	0,00%	3,08%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	1,85%	0,62%	0,00%	2,46%
Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	1,85%	0,31%	0,00%	2,15%
Pomoce domowe i sprzętaczk	1,23%	1,54%	0,92%	3,69%

Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	1,23%	0,92%	0,31%	2,46%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	0,92%	0,00%	0,00%	0,92%
Pracownicy obsługi klienta	0,62%	0,31%	0,00%	0,92%
Rolnicy produkcji towarowej	0,62%	0,62%	0,00%	1,23%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,62%	0,00%	0,31%	0,92%
Monterzy	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,31%	0,31%	0,00%	0,62%
Pozostali pracownicy obsługi biura	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,31%	0,92%	0,62%	1,85%
Pracownicy usług ochrony	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Specjaliści nauczania i wychowania	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Średni personel do spraw zdrowia	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Technicy informatycy	0,31%	0,00%	0,00%	0,31%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy wykonujący prace proste	0,00%	0,31%	0,00%	0,31%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	0,00%	0,92%	0,00%	0,92%
OGÓŁEM	63,08%	28,62%	8,31%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

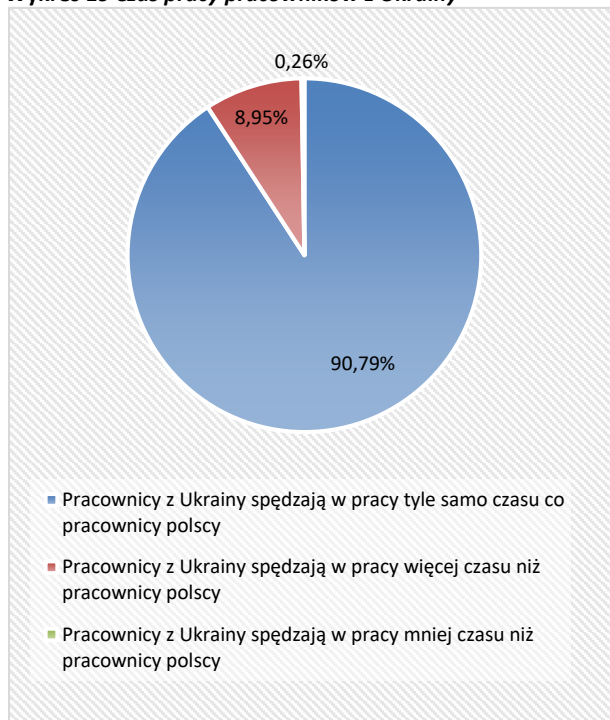
7.13. Koszty zatrudnienia pracowników z Ukrainy

Zdecydowana większość pracodawców (90,8%) stwierdziła, że pracownicy z Ukrainy spędzają tyle samo czasu w pracy, co pracownicy polscy, a koszty ich zatrudnienia są porównywalne z kosztami zatrudnienia polskich pracowników (81,8%), mimo, że zdecydowana większość pracodawców deklaruje, iż zapewnia bezpłatnie:

- transport do pracy (47,9%);
- zakwaterowanie (32,9%);
- szkolenia zawodowe (42,4%);
- pomoc w sprawach urzędowych (87,9%);
- pomoc w osobistych sytuacjach kryzysowych (86,8%);

Pozostałe usługi, takie jak: opłacanie usług telekomunikacyjnych, telefonu czy Internetu oraz nauki języka polskiego są świadczone w nikłym stopniu. Tylko 10,8% badanych koszty te określiło jako wyższe. Szczegółowy rozkład danych obrazują: wykres 19 i wykres 20.

Wykres 19 Czas pracy pracowników z Ukrainy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

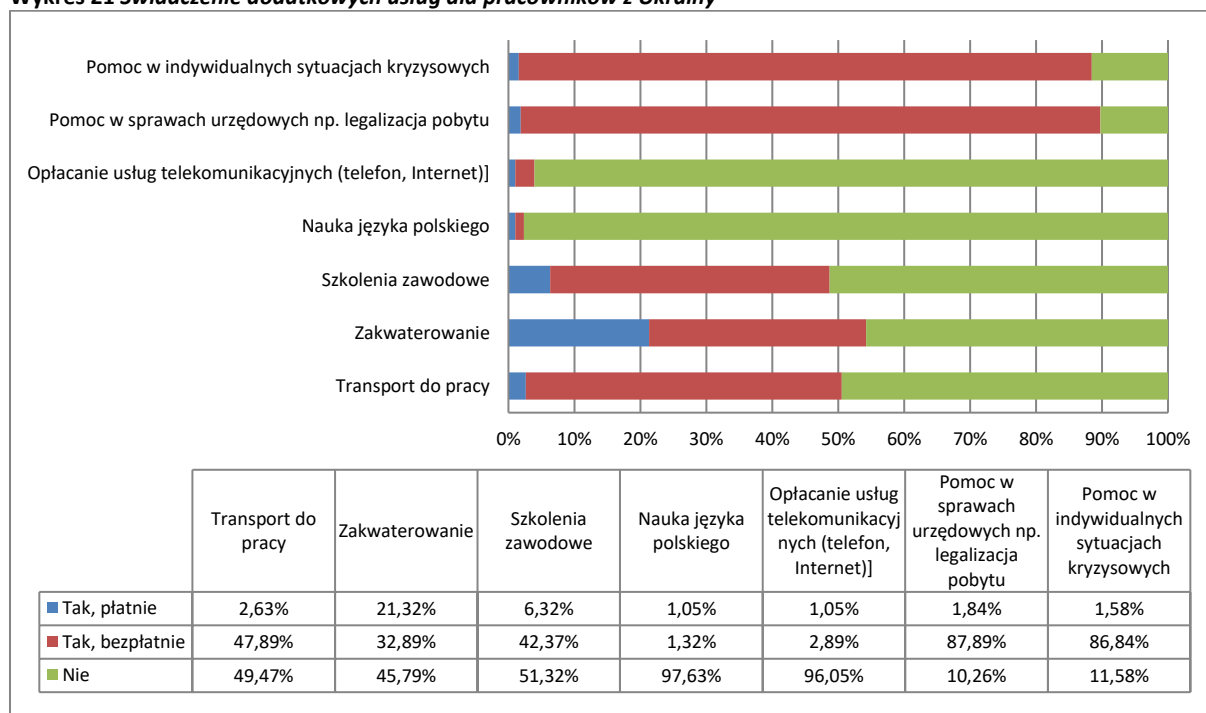
Wykres 20 Przeciętne koszty zatrudnienia pracownika z Ukrainy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Szczegółowy rozkład danych obrazuje wykres 21.

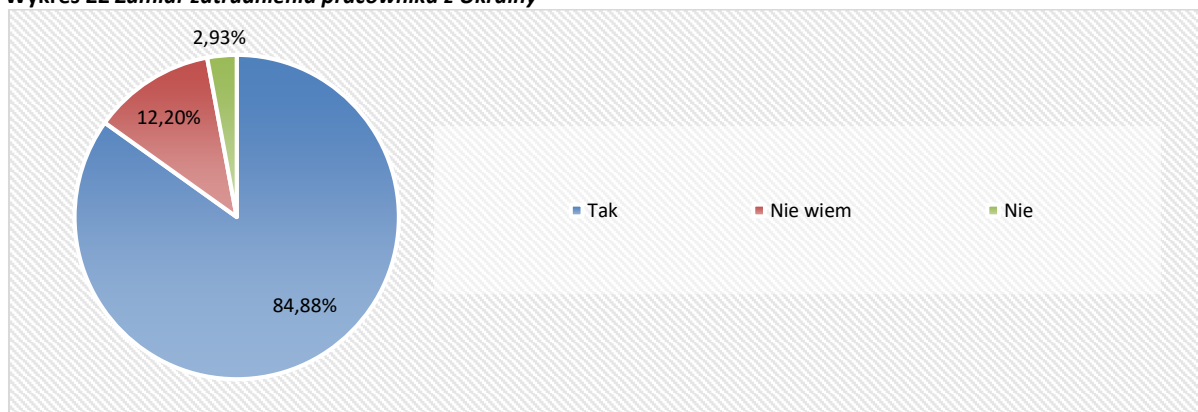
Wykres 21 Świadczenie dodatkowych usług dla pracowników z Ukrainy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Pomimo porównywanego kosztów zatrudnienia oraz dodatkowych obciążeń generowanych przez świadczenie dodatkowych usług zdecydowana większość pracodawców (84,9%), którzy deklaruje zatrudnienie nowych pracowników, zamierza zatrudnić pracowników z Ukrainy. Szczegółowy rozkład danych obrazuje wykres 22.

Wykres 22 Zamiar zatrudnienia pracownika z Ukrainy

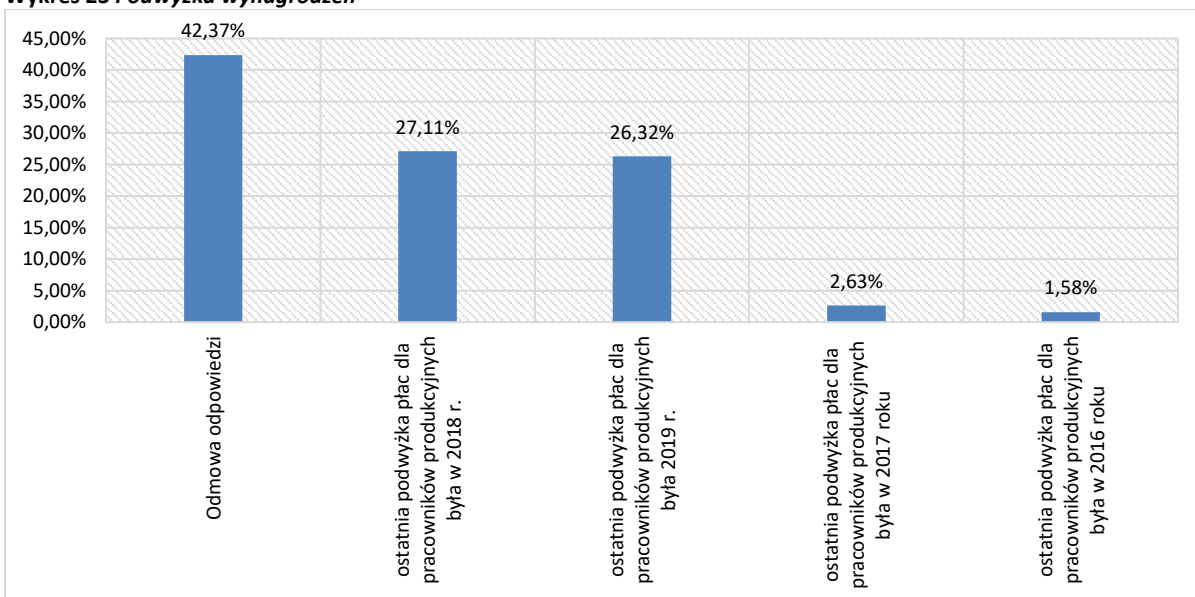


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

7.14. Podwyżki wynagrodzeń

Kwestia wynagrodzeń w badaniach empirycznych budzi zawsze wiele wątpliwości. Większość respondentów (42,4%) odmówiła odpowiedzi na to pytanie. Analizując pozostałe odpowiedzi należy stwierdzić, że podwyżki płac dla pracowników produkcyjnych realizowane są w badanych firmach na bieżąco. Przy czym w największej liczbie firm (27,1%) ostatnie podwyżki miały miejsce w roku 2018. Niewiele mniejszy odsetek respondentów zadeklarował, że w ich firmach podwyżki płac były w roku bieżącym (26,3%). Natomiast bardzo niewielki odsetek badanych stwierdził, że ostatnich podwyżek płac dokonano w ich firmach w roku 2017 (2,6%) i roku go poprzedzającym (1,6%). Szczegółowy rozkład danych obrazuje wykres 23.

Wykres 23 Podwyżka wynagrodzeń



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

7.15 Podsumowanie

W pierwszej części raportu zaprezentowano wyniki badania pt., „Analiza popytu na pracę wśród podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim zatrudniających cudzoziemców”. Badanie przeprowadzono metodą

sondażową z wykorzystaniem standaryzowanego telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego (CATI) wśród 380 podmiotów gospodarczych uwzględniając sekcję PKD oraz rozkład terytorialny w podziale na powiaty. Zebrany materiał badawczy pozwolił na ustalenie wielkości popytu na pracę w tej grupie pracodawców w ciągu najbliższych trzech miesięcy według poszukiwanych zawodów elementarnych oraz zawodów z grupy dużej i wielkiej, a także na stworzenie hierarchii najczęściej poszukiwanych zawodów. Ponadto zdiagnozowano najczęstsze sposoby poszukiwania pracowników oraz ustalono czy rekrutacja na wolne stanowiska pracy obejmuje cudzoziemców.

Zebrany materiał badawczy pozwolił przedstawić ilościowy obraz zjawiska zatrudniania pracowników z Ukrainy w tym: motywacje przedsiębiorców zatrudniających ukraińskich pracowników oraz sposoby rekrutacji, a także opisać społeczną sytuację pracy pracowników z Ukrainy pod względem następujących aspektów:

- stałości zatrudnienia,
- obrazu ukraińskich pracowników w świadomości pracodawców,
- postaw polskich pracowników wobec pracowników z Ukrainy,
- sytuacji konfliktowych w pracy zarówno między pracownikami polskimi, a ukraińskimi, jak i między samymi pracownikami ukraińskimi,
- czasu pracy ukraińskich pracowników w porównaniu z pracownikami polskimi.

Ustalono także przeciętne koszty zatrudnienia pracowników z Ukrainy oraz typy dodatkowych usług, które są świadczone ukraińskim pracownikom przez pracodawców. W badaniu przeanalizowano kwestię wynagrodzeń (podwyższanie wynagrodzeń i ich czas).

W świetle uzyskanych wyników badań popyt na pracę w tej grupie pracodawców zwiększył się w ciągu najbliższych trzech miesięcy. Zdecydowana większość pracodawców zamierza, bowiem zatrudniać nowych pracowników. Wśród tych, którzy planują zatrudnienie występuje zapotrzebowanie, przede wszystkim na następujące zawody elementarne: *kierowca samochodu dostawczego, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, kucharz oraz pozostali pracownicy wykonujący prace proste w przemyśle*. Natomiast klasyfikacja wg grupy wielkiej zawodów wskazuje na następujące grupy zawodów: *robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy wykonujący prace proste, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń*. Z kolei według klasyfikacji grupy dużej wskazuje się na zapotrzebowanie na następujące grupy zawodów: *robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni, robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, a także kierowcy i operatorzy pojazdów*.

Aktualnie zdecydowana większość firm zatrudnia do 10 pracowników z Ukrainy, w tym najczęściej jednego bądź dwóch. Motywy skłaniające pracodawców do ich zatrudniania są zróżnicowane, jednak dwa z nich dominują: brak zainteresowania polskich pracowników podejmowaniem pracy w Polsce oraz, w opinii pracodawców, ich wygórowane oczekiwania finansowe. Przedsiębiorstwa najczęściej poszukują ukraińskich pracowników: poprzez znajomości zatrudnionych pracowników z Ukrainy

oraz poprzez Agencje Pracy Tymczasowej, a na skutek ich dużej mobilności przestrzennej (nieustanne poszukiwanie lepszej pracy i wynagrodzenia) oraz czasowości zatrudnienia określonej regulacjami prawnymi większość badanych firm zmuszona jest ciągle zatrudniać nowych pracowników. Szeroko rozumiana sytuacja pracy pracowników z Ukrainy jest korzystna: najczęściej wykonują swoją pracę z Polakami, a w ocenie większości pracodawców nie mają problemów w porozumiewaniu się z nimi. Ponadto w świadomości pracodawców ich obraz jest zdecydowanie pozytywny. Większość z nich określa ukraińskich pracowników, jako osoby pracowite, dyspozycyjne, fachowe oraz dobrze współpracujące z Polakami; w ocenie pracodawców polscy pracownicy najczęściej przyjmują wobec nich pozytywną postawę. Sytuacje konfliktowe na tle narodowościowym pomiędzy pracownikami polskimi i ukraińskimi, w zdecydowanej większości firm, w ogóle się nie zdarzały, a w ponad połowie firm nie dochodziło także do konfliktów pomiędzy pracownikami ukraińskimi; jakkolwiek duża grupa pracodawców stwierdziła, iż nie ma wiedzy na ten temat. Pracownicy z Ukrainy spędzają tyle samo czasu w pracy, co pracownicy polscy, a koszty ich zatrudnienia są porównywalne z kosztami zatrudnienia polskich pracowników. Jakkolwiek większość respondentów nie chciała się wypowiedzieć w kwestii wynagrodzeń, to analizując pozostałe odpowiedzi należy stwierdzić, że podwyżki płac dla pracowników produkcyjnych realizowane są w badanych firmach na bieżąco.

7.16 Aneks

Tabela 4 Klasyfikacja poszukiwanych zawodów wg grup elementarnych KZiS

Nazwa zawodu	Procent wskazań
alpinista przemysłowy	0,31%
barman	0,31%
betoniarz	0,92%
blacharz samochodowy	0,31%
brukarz	1,23%
cieśla	0,31%
cukiernik	0,31%
dekarz	1,54%
dostawca potraw	0,31%
elektromonter linii kablowych	0,31%
elektryk	2,15%
formierz odlewnik	0,31%
fryzjer	0,31%
kasjer handlowy	0,92%
kelner	2,15%
kierowca ciągnika rolniczego	0,62%
kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	0,92%
kierowca samochodu ciężarowego	0,62%
kierowca samochodu dostawczego	8,92%
konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	0,92%

kosmetyczka	0,62%
kucharz	4,00%
kurier	0,31%
lakiernik	0,31%
magazynier	1,85%
malarz budowlany	0,31%
malarz-tapeciarz	0,31%
mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,31%
mechanik pojazdów samochodowych	0,31%
mechanik samochodów ciężarowych	0,31%
mechanik samochodów osobowych	1,23%
montażysta dekoracji	0,31%
monter izolacji budowlanych	1,23%
monter / składacz okien	0,31%
monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	0,31%
monter konstrukcji budowlanych	0,31%
monter konstrukcji stalowych	0,62%
monter mechatronik	0,31%
monter podzespołów i zespołów elektronicznych	0,31%
monter rurociągów przemysłowych	0,31%
monter rusztowań	1,23%
monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	0,31%
monter stolarki budowlanej	0,92%
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	8,31%
murarz	2,77%
nauczyciel przedszkola	0,31%
ogrodnik	1,23%
operator koparki	0,31%
operator robotów spawalniczych	0,31%
operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	0,62%
operator żurawia wieżowego	0,31%
opiekun osoby starszej	0,92%
opiekunka dziecięca	0,31%
pakowacz ręczny	0,92%
piekarz	0,31%
pilarz	0,62%
pokojowa	0,92%
pomoc kuchenna	2,46%
pomocniczy robotnik budowlany	2,46%
pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni	0,31%
pomocniczy robotnik polowy	0,31%
pomocniczy robotnik szklarniowy	0,31%
pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	1,23%
pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	0,62%
posadzkarz	0,62%

pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	0,31%
pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	7,69%
pracownik działu logistyki	0,31%
pracownik ochrony fizycznej	0,31%
pracownik rozkładający towar na półkach	0,31%
przedstawiciel handlowy	0,31%
repcjonista	0,62%
robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	0,31%
robotnik magazynowy	1,54%
salowa	0,31%
sortowacz	0,31%
spawacz	4,92%
spedytor	0,31%
sprzątaczką biurową	2,46%
sprzedawca	1,85%
stolarz	1,23%
stolarz meblowy	0,31%
ślusarz	3,69%
tapicer	0,31%
technik budownictwa	0,31%
technik handlowiec	0,31%
technik hotelarstwa	0,31%
technik informatyk	0,31%
technik prac biurowych	0,31%
tokarz w metalu	0,62%
tynkarz	2,15%
zbrojarz	1,85%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

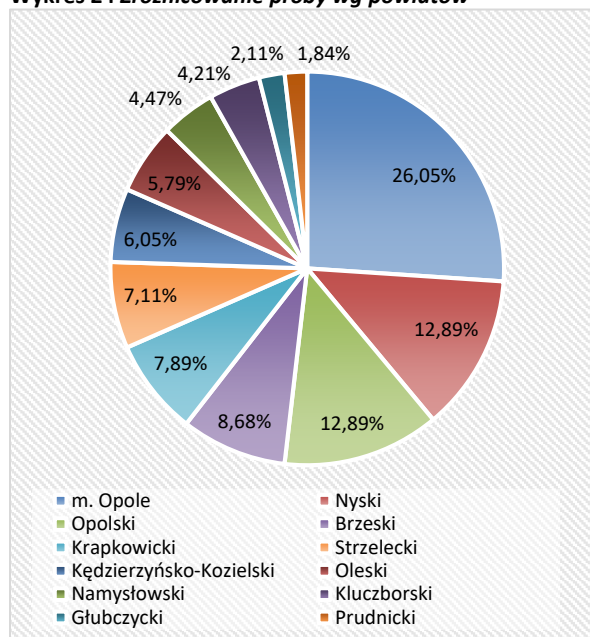
8. Analiza popytu na pracę wśród podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim

8.1. Struktura próby badawczej

Badanie zostało przeprowadzone w miesiącu sierpniu, wrześniu i październiku 2019 roku. Wśród przebadanych podmiotów gospodarczych największy był udział firm z miasta Opola (26,1%), powiatu nyskiego (12,9%) oraz powiatu opolskiego (12,9%).

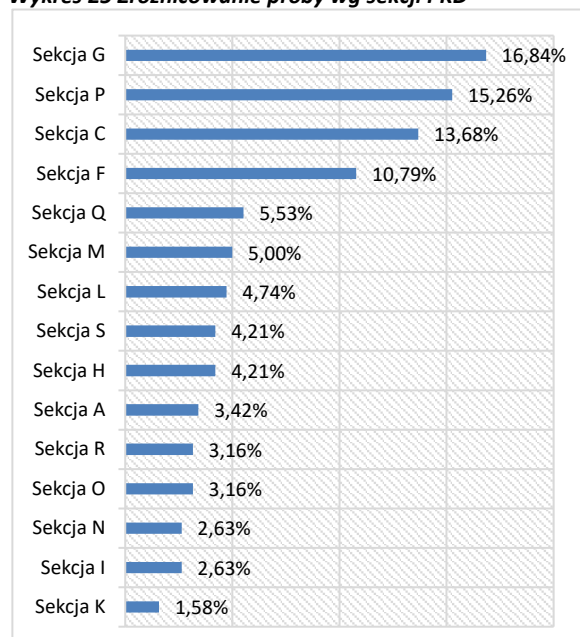
W próbie najliczniej reprezentowane były firmy z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych 16,8%) oraz z sekcji P (15,3%) w dalszej kolejności usytuowały się: sekcja C (przetwórstwo przemysłowe – 13,7%).

Wykres 24 Zróżnicowanie próby wg powiatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Wykres 25 Zróżnicowanie próby wg sekcji PKD

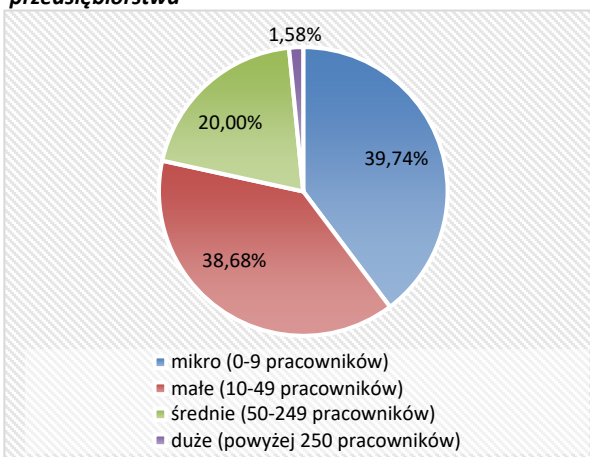


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

W próbie dominowały mikro przedsiębiorstwa (do 9 osób), których udział w próbie zgodnie z założeniem poczynionym na etapie doboru nie przekroczył 40%; następnie małe przedsiębiorstwa (od 10-49 osób) – 38,7% oraz średnie i duże przedsiębiorstwa (od 50 osób) – 21,6%.

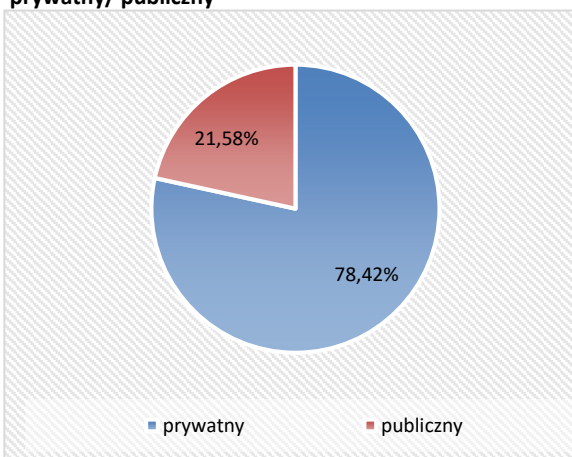
W podziale na sektor publiczny/prywatny dominował sektor prywatny 78,4%, udział sektora publicznego wyniósł 21,6%. Szczegółowy rozkład próby obrazują wykresy 24, 25, 26, 27.

Wykres 26 Zróżnicowanie próby w wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Wykres 27 Zróżnicowanie próby wg sektora działalności: prywatny/ publiczny



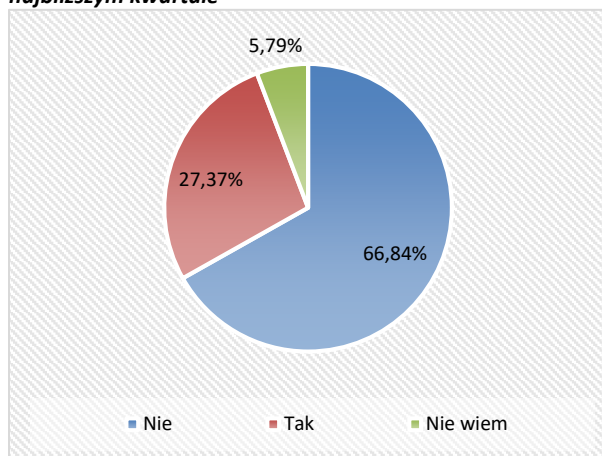
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

8.2. Bilans zatrudnienia

W świetle uzyskanych wyników 66,8% spośród badanych firm nie zamierza w najbliższych trzech miesiącach zatrudniać nowych pracowników. Natomiast zwiększenie zatrudnienia planuje jedynie 27,4% z nich. Niezdecydowani w tej kwestii stanowią 5,8%.

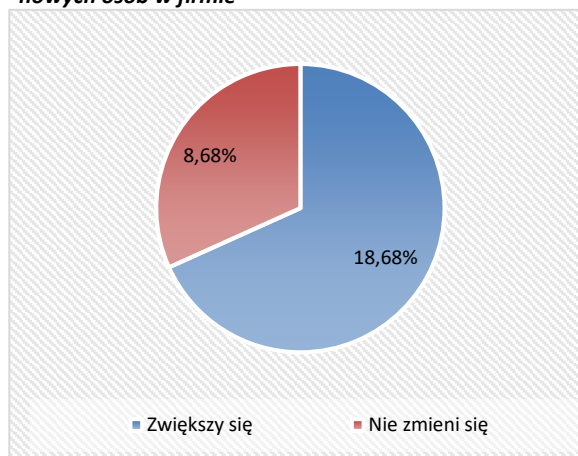
W związku z planowanym zatrudnieniem nowych pracowników bilans zatrudnienia zwiększy się w 18,7% spośród ogółu badanych firm. Natomiast w 8,7% firm pozostanie niezmienny.

Wykres 28 Planowane zatrudnienie pracowników w najbliższym kwartale



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

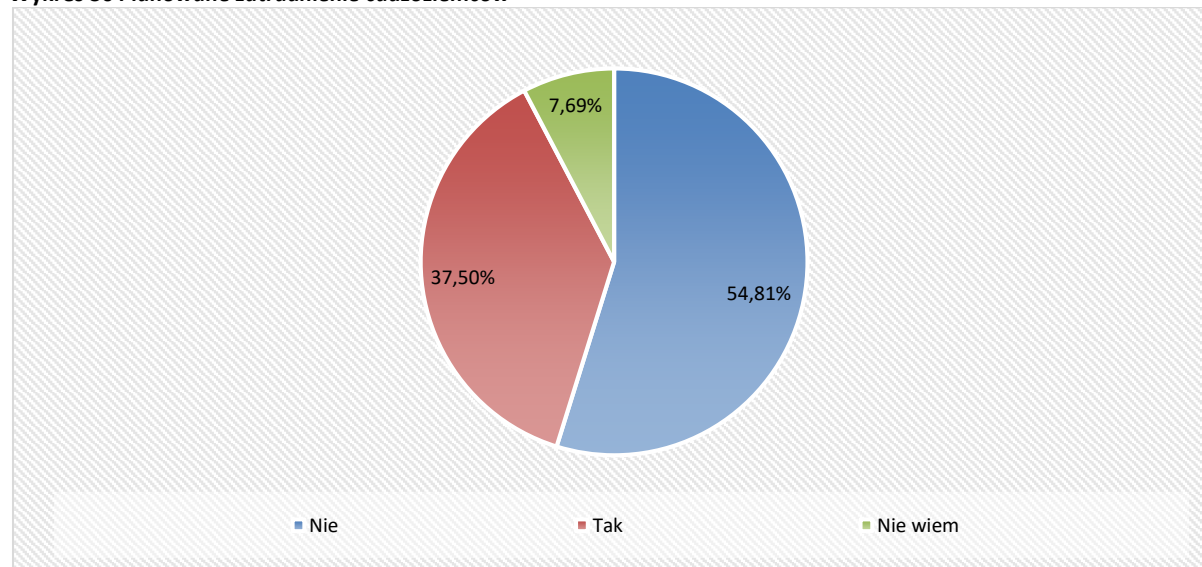
Wykres 29 Zmiana bilansu pracowników po zatrudnieniu nowych osób w firmie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Popyt na pracę w tej grupie podmiotów jest niższy niż w grupie zatrudniającej cudzoziemców, 27,4% firm planuje zatrudnić pracowników w najbliższym kwartale. Wśród firm, które planują w ciągu najbliższych trzech miesięcy zwiększyć zatrudnienie, nieco ponad 1/3 dopuszcza możliwość zatrudnienia cudzoziemców, natomiast 7,7% pozostaje niezdecydowanych w tej kwestii. Szczegółowy rozkład danych obrazują wykresy 28,29,30.

Wykres 30 Planowane zatrudnienie cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

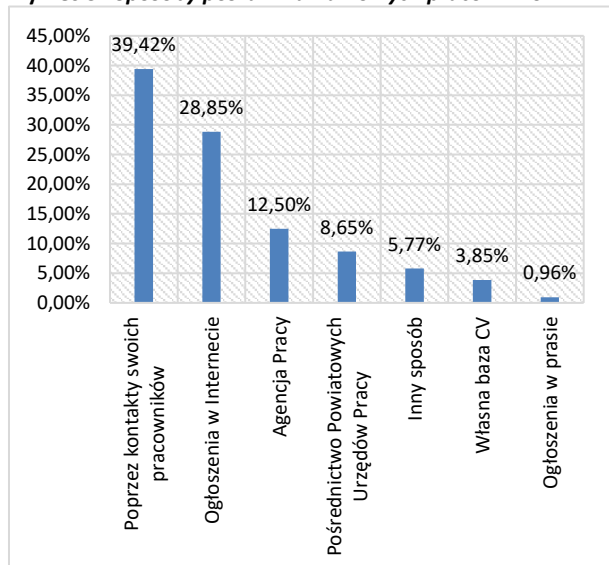
Mając na uwadze powyższe popyt na pracę, wśród badanych firm, nie jest duży i nie będzie ulegał zmianom w najbliższych trzech miesiącach. Oznacza to, z jednej strony, że na razie nastąpiła stabilizacja załogi i przedsiębiorstwa nie potrzebują nowych pracowników; z drugiej obawy przed podwyższeniem płacy minimalnej oraz przed wzrostem zobowiązań finansowych przedsiębiorstw - tego rodzaju zaniepokojenie pracodawcy wyrażali w trakcie badań.

W kwestii zatrudniania cudzoziemców należy zaznaczyć, że część podmiotów z sektora publicznego, szczególnie z sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna), nie może zatrudniać cudzoziemców, chociaż istniałoby takie zapotrzebowanie (lekarze i pielęgniarki) ze względu na przeszkody formalno-prawne (konieczność nostryfikacji dyplomu oraz konieczność pracy na zasadzie wolontariatu, bez wynagrodzenia przez stosunkowo długi okres czasu).

8.3. Sposoby pozyskiwania pracowników

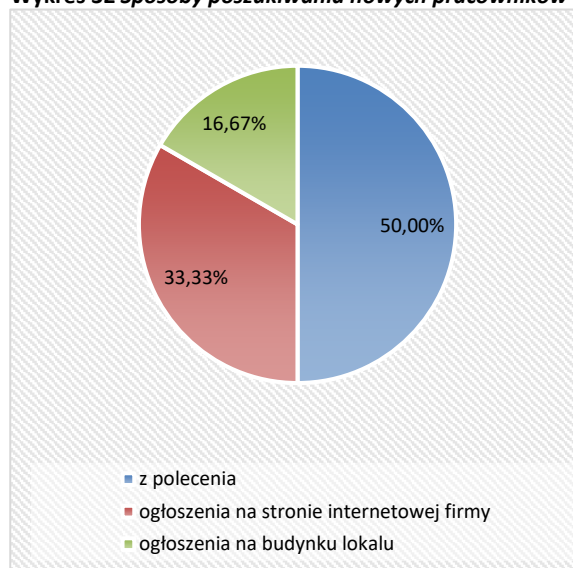
W świetle uzyskanych wyników badań, należy stwierdzić, że w badanej zbiorowości dominują dwa podstawowe sposoby poszukiwania nowych pracowników - poprzez kontakty swoich pracowników (39,4%) oraz zamieszczanie ogłoszeń internetowych w Internecie (28,9%). Niewielki procent badanych deklaruje, że korzysta z usług agencji zatrudnienia (12,5%) oraz usług pośrednictwa pracy oferowanych przez PUP-y (8,6%). Sporadycznie stosowane metody to korzystanie z własnych baz CV (3,8%) oraz zamieszczanie ogłoszeń w prasie (1%). Niecałe 6% respondentów stosuje inne niż zaproponowane w kafeterii odpowiedzi sposoby poszukiwania pracowników. Są to poszukiwanie pracowników z tzw. polecenia (50%); zamieszczanie ogłoszeń na stronie internetowej firmy (33,3%) oraz ogłoszeń na budynku lokalu (16,7%). Praktycznie marginalny odsetek badanych (niecały 1 %) zamieszcza ogłoszenia w prasie. Szczegółowy rozkład danych obrazują wykresy 31, 32.

Wykres 31 Sposoby poszukiwania nowych pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 32 Sposoby poszukiwania nowych pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Uzyskane wyniki badań potwierdzają istniejące już w tym względzie prawidłowości. Zarówno wyniki badań popytu na pracę prowadzone w 2017 roku w województwie opolskim, jak i wyniki badań ogólnopolskich wskazywały, że pracodawcy najczęściej stosowali i nadal stosują te same dwa sposoby pozyskiwania nowych pracowników: poprzez kontakty swoich pracowników oraz poprzez media elektroniczne, bowiem

oceniają je jako najskuteczniejsze¹¹. Podobnie, jak w badaniach prowadzonych w 2017 roku, korzystanie z usług Powiatowych Urzędów Pracy sytuuje się na dalszej pozycji i jest mało popularną metodą na zatrudnienie nowego pracownika. Powody tego zjawiska są znane i wyrażane w badaniach empirycznych. Pracodawcy zwykle podkreślają dwie kwestie: po pierwsze nadmierną, ich zdaniem, biurokrację w urzędach oraz niechęć do pracy pracowników kierowanych przez PUP, którzy zgłaszają się jedynie po podpis na dokumentach i nie podejmują oferowanej im pracy.

8.4. Poszukiwane zawody

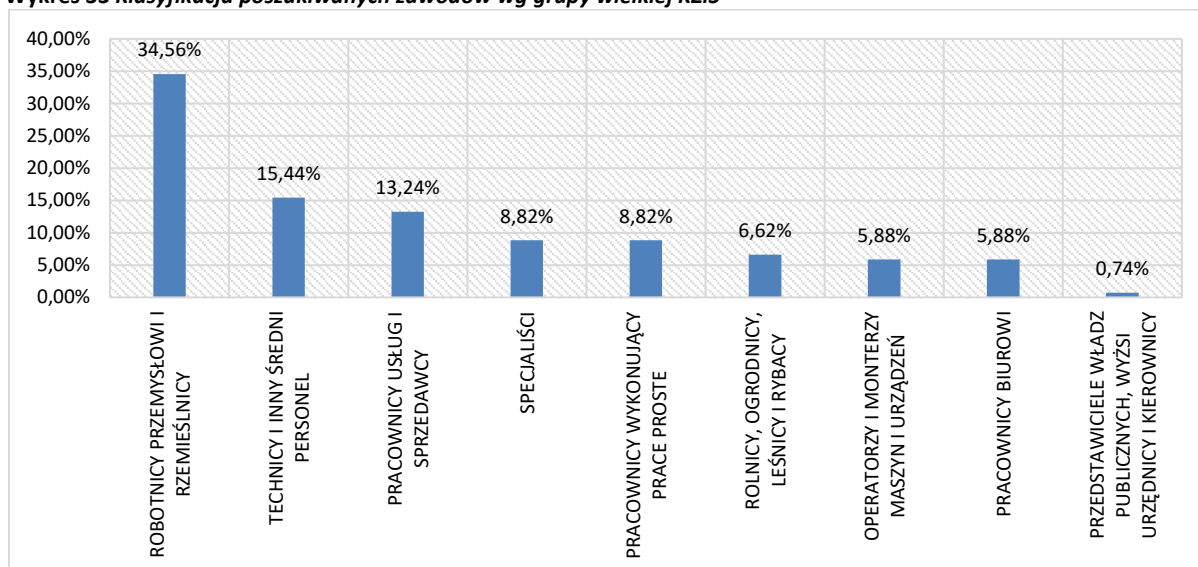
Uzyskane wyniki badań dowodzą, że sytuacja na opolskim rynku pracy pod względem poszukiwanych zawodów nie ulega zasadniczej zmianie. Pozostaje on nadal rynkiem otwartym przede wszystkim dla pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym. Dowodzi tego wskazywane przez pracodawców zapotrzebowanie na następujące zawody elementarne: *monter zabudowy i robót wykończeniowych budownictwie 6,6%, murarz i przedstawiciel handlowy 3,7%, sprzedawca 5,9% kucharz 3,68%, oraz na tym samym poziomie 2,21%: ślusarz, stolarz, spawacz, mechanik pojazdów samochodowych, kierowca ciągnika siodłowego, elektryk, ogrodnik, kelner, fryzjer*. Szczegółowy rozkład danych został zamieszczony w Aneksie w tabeli 6.

Z kolei wg analizy dokonanej wg grupy wielkiej na regionalnym rynku pracy najczęściej poszukiwane są następujące zawody z tej grupy: „*robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*”, a więc zawody związane z budownictwem, obróbką metali, wytwarzaniem wyrobów i rzemiosłem (34,6%). Na drugim miejscu usytuowały się zawody z grupy wielkiej *technicy i inni średni personel (15,4%)*, a na trzecim pracownicy usług i sprzedawcy (13,2%). Zdecydowanie rzadziej, ale równie często poszukuje się *specjalistów (8,8%)* oraz pracowników do prac prostych (8,8%). Kolejne miejsce zajęły zawody z grupy *rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6,6%)*. Najrzadziej, ale równie często, poszukiwano zawodów z dwóch grup wielkich: *operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (5,9%)* oraz pracownicy biurowi (5,9%), natomiast sporadycznie z grupy *przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (0,7%)*.

Natomiast hierarchia poszukiwanych zawodów dokonana według grupy dużej przyjęła następującą postać. Na pierwszym miejscu wśród poszukiwanych zawodów sytuują się: robotnicy budowlani robot wykończeniowych i pokrewni (12,5%), którzy również najczęściej wymieniani są jako poszukiwani na drugim i trzecim miejscu. W drugiej kolejności pracodawcy poszukują średniego personelu do spraw biznesu i administracji (11,3%), a także robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewni (8,8%) oraz pracowników usług osobistych (8,8%). Szczegółowy rozkład danych obrazują: wykres 33 i tabela 5.

¹¹ Popyt na pracę w województwie opolskim..., op., cit., s. 102.

Wykres 33 Klasyfikacja poszukiwanych zawodów wg grupy wielkiej KZiS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Tabela 5 Klasyfikacja poszukiwanych zawodów wg grupy dużej KZiS

	Wskazanie na 1 miejscu	Wskazanie na 2 miejscu	Wskazanie na 3 miejscu	OGÓŁEM
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	12,50%	5,88%	2,21%	20,59%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	11,03%	0,00%	0,00%	11,03%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	7,35%	1,47%	0,00%	8,82%
Pracownicy usług osobistych	5,88%	2,94%	0,00%	8,82%
Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4,41%	0,74%	0,00%	5,15%
Specjaliści nauczania i wychowania	3,68%	0,00%	0,00%	3,68%
Elektrycy i elektronicy	2,94%	0,00%	0,00%	2,94%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	2,94%	0,74%	0,00%	3,68%
Rolnicy produkcji towarowej	2,94%	0,74%	0,00%	3,68%
Leśnicy i rybacy	2,21%	0,74%	0,00%	2,94%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2,21%	0,00%	0,00%	2,21%
Pracownicy usług ochrony	2,21%	0,00%	0,00%	2,21%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2,21%	0,00%	0,00%	2,21%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2,21%	0,74%	0,00%	2,94%
Specjaliści do spraw zdrowia	2,21%	0,74%	0,00%	2,94%
Pracownicy obsługi klienta	1,47%	0,00%	0,00%	1,47%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1,47%	0,00%	0,00%	1,47%
Technicy informatycy	1,47%	0,00%	0,00%	1,47%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,74%	0,74%	0,00%	1,47%
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,74%	0,74%	0,00%	1,47%
Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	0,74%	1,47%	0,00%	2,21%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	0,74%	0,00%	0,00%	0,74%
Sprzedawcy i pokrewni	0,74%	0,00%	0,00%	0,74%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	0,74%	0,74%	0,00%	1,47%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,74%	0,00%	0,00%	0,74%
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	0,00%	0,00%	0,74%	0,74%

Pomoce domowe i sprzętaczki	0,00%	0,74%	0,00%	0,74%
Pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowaniem posiłków	0,00%	0,00%	0,74%	0,74%
Średni personel do spraw zdrowia	0,00%	0,74%	0,00%	0,74%
OGÓŁEM	76,47%	19,85%	3,68%	100,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

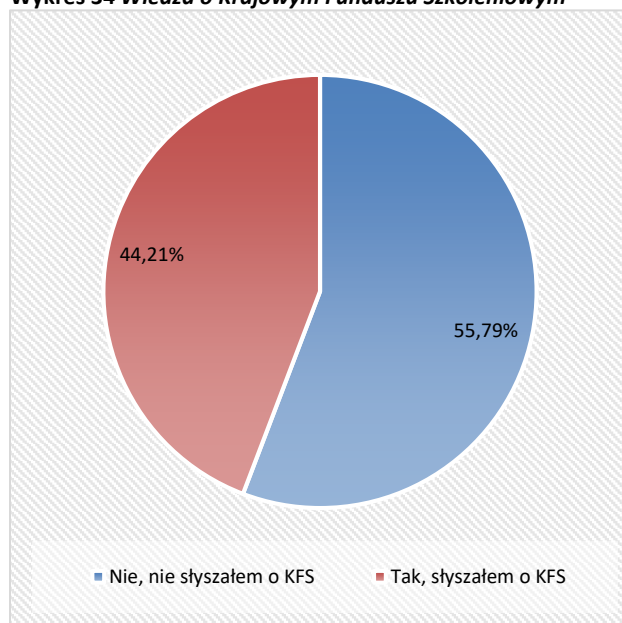
Analizując procesy zachodzące na regionalnym rynku pracy, należy zwrócić uwagę, że badania popytu na pracę z 2017 roku wskazywały na procesy przekształcania się opolskiego rynku pracy w kierunku zwiększania zapotrzebowania na zawody z grupy wielkiej „specjaliści”¹². W tej grupie pracodawców ten trend jednak nie znalazł potwierdzenia, jednakże trzeba wziąć pod uwagę fakt, że w badanej grupie przedsiębiorstw większość z nich nie zamierzała zatrudniać nowych pracowników. Zatem być może potrzeby w tym zakresie zostały już w jakimś stopniu, tymczasowo zaspokojone.

8.5. Krajowy Fundusz Szkoleniowy

W świetle uzyskanych wyników należy stwierdzić, że wiedza pracodawców o istnieniu KFS jest zróżnicowana 44,2% wie o istnieniu KFS, natomiast pozostałe podmioty (55,8%) są w tej kwestii całkowicie niezorientowane.

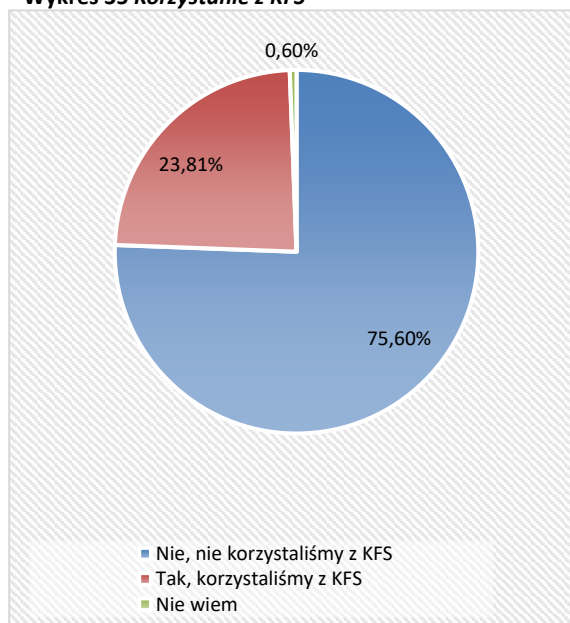
Pomimo że prawie połowa badanych słyszała o istnieniu funduszu to jednak zaledwie 23,8% z nich zdecydowało się skorzystać z możliwości dofinansowania szkoleń. Pozostali bądź wyrażali zainteresowanie i oczekiwali przesłania stosownych materiałów, bądź odnosili się do takich możliwości raczej z niechęcią lub obawą przed nadmierną biurokracją. Szczegółowy rozkład danych obrazują wykresy 34, 35.

Wykres 34 Wiedza o Krajowym Funduszu Szkoleniowym



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Wykres 35 Korzystanie z KFS



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

¹² Ibid., s. 146.

Ten niski poziom wykorzystania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który jest ważnym instrumentem rynku pracy udzielającym środki na dofinansowanie szkoleń pracowników i pracodawców jest, być może, również uwarunkowany charakterem samego funduszu. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego mają na celu wspieranie inwestycji w kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy. O środki może wystąpić każdy pracodawca, czyli podmiot zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę. Niestety, osoby prowadzące działalność gospodarczą i niezatrudniające pracowników w ramach umowy o pracę lub współpracujący wyłącznie ze współmałżonkiem, albo też zatrudniający osoby na podstawie umowy o dzieło nie mogą z niego skorzystać, co oznacza, że przepisy wyłączają dość dużą grupę podmiotów. Wobec powyższego duża grupa pracodawców wśród tych, którzy brali udział w badaniach, nie może z niego korzystać, bowiem osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą oraz firmy rodzinne stanowią znaczący segment regionalnego rynku pracy.

8.6. Podsumowanie

W drugiej części raportu zaprezentowano wyniki przedsięwzięcia badawczego pt. „Popyt na pracę wśród podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w województwie opolskim”. Badania przeprowadzono metodą sondażową z wykorzystaniem standaryzowanego telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego (CATI) wśród 380 podmiotów gospodarczych uwzględniając sektor gospodarki (prywatny/publiczny), wielkość zatrudnienia, sekcję PKD.

Zebrany materiał badawczy pozwolił na: ustalenie wielkości popytu na pracę w tej grupie pracodawców w ciągu najbliższych trzech miesięcy według poszukiwanych zawodów elementarnych oraz zawodów z grupy dużej i wielkiej, a także na stworzenie hierarchii najczęściej poszukiwanych zawodów. Ponadto zdiagnozowano najczęstsze sposoby poszukiwania pracowników oraz ustalono czy rekrutacja na wolne stanowiska pracy obejmie cudzoziemców. Określono poziom wiedzy o istnieniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz zakres jego wykorzystywania przez pracodawców.

W świetle uzyskanych wyników badań popyt na pracę zwiększy się częściowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy, bilans zatrudnienia będzie dodatni, przynajmniej w części podmiotów, tych, które planują zatrudnienie. Większość pracodawców, z tej grupy badanych jednak nie zamierza zatrudniać nowych pracowników. Wśród tych, którzy planują zatrudnienie występuje zapotrzebowanie, przede wszystkim na następujące zawody elementarne: *monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz i przedstawiciel handlowy, sprzedawca i kucharz, oraz na drugim miejscu: ślusarz, stolarz, spawacz, mechanik pojazdów samochodowych, kierowca ciągnika siodłowego, elektryk, ogrodnik, kelner, fryzjer*. Z kolei w klasyfikacji wg wielkiej grupy zawodów występuje zapotrzebowanie na następujące grupy zawodów: *„robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”*, następnie na drugim miejscu *technicy i inni średni personel*, a na trzecim *pracownicy usług i sprzedawcy*. Zdecydowanie rzadziej poszukuje się *specjalistów* oraz pracowników do prac prostych. Z kolei hierarchia poszukiwanych zawodów dokonana według grupy dużej wskazuje

na pierwszym miejscu następujące zawody: *robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni, na drugim średni personel do spraw biznesu i administracji, na trzecim robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych i pracowników usług osobistych.*

W kwestii wiedzy i wykorzystania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w świetle uzyskanych wyników badań, należy stwierdzić, że wiedza pracodawców o KFS jest zróżnicowana: ponad połowa pracodawców jest w tej kwestii całkowicie niezorientowanych, pozostali wiedzą o jego istnieniu, niemniej jednak tylko niewielka grupa skorzystała z możliwości dofinansowania szkoleń.

8.7 Aneks

Tabela 6 Klasyfikacja poszukiwanych zawodów wg grup elementarnych KZiS

Nazwa zawodu	Procent wskazań
agent ubezpieczeniowy	0,74%
asystent rodziny	0,74%
betoniarz	0,74%
blacharz samochodowy	0,74%
brukarz	0,74%
cieśla	0,74%
diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	0,74%
dietetyk	0,74%
doradca klienta	0,74%
drwal / pilarz drzew	0,74%
elektromonter instalacji elektrycznych	0,74%
elektryk	2,21%
farmaceuta	0,74%
fizjoterapeuta	1,47%
fryzjer	2,21%
główny księgowy	0,74%
kelner	2,21%
kierowca ciągnika siodłowego	2,94%
kierowca samochodu dostawczego	0,74%
kosmetyczka	0,74%
księgowy	0,74%
kucharz	3,68%
lakiernik samochodowy	0,74%
lektor języka obcego	1,47%
magazynier	1,47%
malarz budowlany	0,74%
malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych	0,74%
mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,74%
mechanik maszyn rolniczych	0,74%
mechanik pojazdów samochodowych	2,21%
monter ociepleń budynków	0,74%

monter rusztowań	0,74%
monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	0,74%
monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	6,62%
murarz	3,68%
nauczyciel nauczania początkowego	1,47%
nauczyciel przedszkola	0,74%
ogrodnik	2,21%
ogrodnik terenów zieleni	0,74%
operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	0,74%
operator wtryskarki	0,74%
opiekun medyczny	0,74%
opiekunka domowa	0,74%
pielęgniarka	0,74%
pielęgniarz trawników / murawy (greenkeeper)	0,74%
pomoc kuchenna	0,74%
pomocniczy robotnik budowlany	0,74%
pomocniczy robotnik leśny	0,74%
pomocniczy robotnik polowy	0,74%
pomocniczy robotnik szklarniowy	0,74%
pośrednik w obrocie nieruchomościami	0,74%
pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	2,94%
pracownik ochrony fizycznej	0,74%
przedstawiciel handlowy	3,68%
repcjonista hotelowy	0,74%
rejestratorka medyczna	0,74%
robotnik leśny	2,21%
robotnik magazynowy	1,47%
robotnik rozbiórki budowli	0,74%
spawacz	2,21%
specjalista administracji publicznej	0,74%
sprzątaczką biurową	0,74%
sprzedawca	5,88%
stolarz	2,21%
strażak	0,74%
szwaczka maszynowa	0,74%
ślusarz	2,21%
technik elektronik	0,74%
technik informatyk	1,47%
technik ochrony fizycznej osób i mienia	0,74%
technik prac biurowych	2,94%
technolog – programista obrabiarek	0,74%
tynkarz	1,47%
zbrojarz	1,47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATi

Tabela 7 Porównanie odsetka najczęstszych wskazań na prognozowane zatrudnienie grup zawodów wśród podmiotów zatrudniający i niezatrudniających obywateli Ukrainy

Podmioty zatrudniające obywateli Ukrainy	% wskazań	Pozostałe podmioty	% wskazań
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	17%	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	13%
Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	10%	Średni personel do spraw biznesu i administracji	11%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	9%	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	7%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	6%	Pracownicy usług osobistych	6%
Pracownicy usług osobistych	4%	Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4%
Elektrycy i elektronicy	2%	Specjaliści nauczania i wychowania	4%
Sprzedawcy i pokrewni	2%	Elektrycy i elektronicy	3%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2%	Kierowcy i operatorzy pojazdów	3%
Robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	2%	Rolnicy produkcji towarowej	3%
Pomoce domowe i sprzątaczk	1%	Leśnicy i rybacy	2%