



# Bilans Kapitału Ludzkiego

## Rynek pracy w województwie opolskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego

**2010-2014**

Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski, Diana Turek

Opole 2015

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET  
JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) już od pięciu lat prowadzą kolejne edycje jednego z największych ogólnopolskich projektów poświęconych badaniu rynku pracy – Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL). Dotychczas zrealizowano już cztery edycje badań: I edycja prowadzona była w IV kwartale 2010 roku, II edycję realizowano w II kwartale 2011 roku, III edycję w 2012 roku, IV edycję w II kwartale 2013 roku. Dane będące podstawą niniejszego raportu zgromadzono w V edycji badania, przeprowadzonej w 2014 r. Wszystkie wyniki badań zostały opublikowane w formie serii raportów dostępnych na stronie internetowej: [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl).

W niniejszym raporcie prezentujemy Państwu wyniki analiz skoncentrowanych na województwie opolskim, jako punkt odniesienia przyjmując perspektywę ogólnopolską. W raporcie zaprezentowano wyniki dotyczące pięciu głównych badanych grup: ludności w wieku produkcyjnym, pracodawców, studentów, uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz instytucji szkoleniowych, opierając się o dane zgromadzone na potrzeby projektu przez Millward Brown S.A. Podobne raporty zostaną opracowane dla innych województw, w których realizowane będą seminaria regionalne BKL (więcej informacji na temat wydarzeń realizowanych w ramach projektu dostępnych jest na stronie [www.bkl.parp.gov.pl/wydarzenia](http://www.bkl.parp.gov.pl/wydarzenia)).

Autorzy

|   |    |
|---|----|
| Spis treści   |    |
| Podsumowanie.....   | 5  |
| Nota metodologiczna.....  | 7  |
| Badania ludności .....  | 7  |
| Badania pracodawców.....  | 8  |
| Badania firm i instytucji szkoleniowych .....   | 8  |
| Badania studentów.....  | 9  |
| Zastosowane pojęcia i klasyfikacje .....  | 10 |
| Czytanie tabel topograficznych .....  | 13 |
| Czytanie tabel temperaturowych .....  | 14 |
| Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa opolskiego.....              | 15 |
| Sytuacja zawodowa.....  | 17 |
| Pracujący w województwie opolskim.....  | 19 |
| Sytuacja samozatrudnionych w województwie opolskim .....                                      | 23 |
| Bezrobotni w województwie opolskim .....  | 26 |
| Wykształcenie i doksztalcenie się mieszkańców województwa opolskiego .....                    | 30 |
| Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa opolskiego .....                               | 33 |
| Zapotrzebowanie na nowych pracowników.....  | 35 |
| Wymagania wobec nowych pracowników .....  | 40 |
| Sposoby poszukiwania pracowników .....  | 44 |
| Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.....                                       | 46 |
| Braki kompetencji zatrudnionych pracowników .....   | 49 |
| Zmiany w zatrudnieniu .....   | 53 |
| Szkolenie pracowników .....   | 56 |
| Instytucje i firmy szkoleniowe w województwie opolskim: oferta, kierunki i plany rozwoju..... | 58 |
| Liczba obsługiwanych klientów .....   | 60 |
| Tematyka oferowanych szkoleń .....  | 61 |
| Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok.....  | 62 |
| Poszerzanie działalności .....  | 63 |

|  |    |
|--|----|
| Uczniowie i studenci w województwie opolskim: plany edukacyjne, zawodowe oraz postrzeganie własnych kompetencji..... | 64 |
| Zadowolenie z usług edukacyjnych.....  | 65 |
| Plany aktywności zawodowej i ich realizacja .....  | 67 |
| Podnoszenie własnych kwalifikacji .....  | 70 |
| Samooceńa kompetencji uczniów i studentów .....  | 74 |
| Źródła.....  | 77 |

## Podsumowanie

| BKL Badanie Ludności   | BKL Badanie Pracodawców  |
|--|--|
| <p>Stopa bezrobocia w województwie opolskim w latach 2010-2012 osiągała wartości niższe niż w całej Polsce. Na przestrzeni lat 2012-13 stopa wzrosła o 4 p. p., w 2014 r. stabilizując się na identycznym co w skali całego kraju poziomie 15 %.</p>   | <p>W województwie opolskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: przemysłowej i górniczej oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Trzy zawody, na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców to: robotnicy wykwalifikowani, specjaliści oraz pracownicy z sektora usług i sprzedaży.</p> |
| <p>Pracujący etatowo w województwie opolskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (77%) oraz warunków jej wykonywania (75%). Najrzadziej deklarują zadowolenie z możliwości awansu (42%).</p>   | <p>Pracodawcy z województwa opolskiego, wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych, zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych. Braki kompetencyjne zatrudnionych dotyczyły również kompetencji samoorganizacyjnych, biurowych i interpersonalnych.</p>                         |
| <p>Obszarem w którym zaobserwowano istotne różnice pomiędzy odsetkiem zadowolonych pracowników etatowych obu płci jest płaca - mężczyźni nieco częściej wykazują satysfakcję ze swoich zarobków. Wynik ten koresponduje z różnicami w średnich miesięcznych zarobkach netto kobiet i mężczyzn, pracujących wyłącznie na umowę o pracę: kobiety zarabiają średnio 80% tego, co mężczyźni.</p> | <p>Największy problem ze znalezieniem pracowników dotyczył branży opieka zdrowotna oraz budownictwo i transport. Problemy sprawiała rekrutacja robotników wykwalifikowanych. Trudno było również znaleźć specjalistów oraz techników i średniego personelu.</p>  |
| <p>Odsetek uczestniczących w szkoleniach osób w wieku produkcyjnym w województwie opolskim wzrósł w latach 2011-2013 ponad czterokrotnie, by w roku 2014 ustabilizować się na identycznym co w skali całego kraju poziomie 20%.</p>  | <p>Pracodawcy w województwie opolskim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, zbyt wysokie podatki, niestabilna sytuacja gospodarcza.</p>   |

| BKL Badanie instytucji szkoleniowych   | BKL Badanie uczniów i studentów  |
|--|--|
| <p>Branża usług szkoleniowych w województwie opolskim w świetle kluczowych wskaźników rysuje się jako słabiej rozwinięta niż jej przeciętna krajowa. Widoczna jest tu przewaga mikro-przedsiębiorstw oraz firm ze stażem nieprzekraczającym 10 lat. Wyraźnie zarysował się w niej wpływ odczuwanego w całej Polsce kryzysu szkoleniowego w latach 2010-2011.</p>   | <p>Około 85% badanych studentów i ok. 60% badanych uczniów w województwie opolskim deklaruje, że wybrałoby swoją szkołę/uczelnię jeszcze raz, gdyby mogli zdecydować o tym ponownie.<br/>W obu przypadkach rezultat ten jest wyższy niż przeciętny wynik ogólnopolski.</p>   |
| <p>Obszary w ramach których najczęściej proponuje się szkolenia w województwie opolskim to szkolenia o tematyce związanej z rozwojem osobistym, handlem i obsługą klienta, medycyną i opieką społeczną, budownictwem i przemysłem, zaawansowanymi uprawnieniami do prowadzenia pojazdów oraz HR. Najrzadziej pojawiały się szkolenia związane z uzyskiwaniem prawa jazdy w kat. A i B, kształceniem w zakresie hotelarstwa i gastronomii oraz zarządzania przedsiębiorstwem.</p> | <p>Uczestnictwo w ponadprogramowych kursach i szkoleniach deklarowało ok 48% uczniów oraz 24% studentów. W przypadku studentów wynik ten lokuje się wyraźnie poniżej przeciętnej krajowej.<br/><br/>Doświadczenie pracy zarobkowej w 2013r. zgłaszało 43% studentów i 51% uczniów.</p>                                       |
| <p>Pomimo obserwowanego kryzysu w latach 2013 - 2014 nie zmienił się wysoki odsetek firm szkoleniowych zainteresowanych poszerzania swojej działalności. Można odczytywać to jako optymistyczny znak tego, że opolskie firmy i instytucje znalazły bardziej efektywne metody na pokonanie chwilowego kryzysu w branży.</p>   | <p>60% badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest zainteresowana podjęciem studiów wyższych. Zamiar ten częściej wyrażają osoby o wysokim statusie społeczno-ekonomicznym oraz kobiety. Także kobiety z wykształceniem licencjackim wyraźnie częściej niż mężczyźni deklarują zamiar podjęcia studiów magisterskich.</p> |
| <p>Firmy i instytucje szkoleniowe myśląc o działaniach podnoszących jakość świadczonych usług, najczęściej chcą w tym celu wykorzystać wyniki ewaluacji w zakresie planowania zajęć, oraz diagnozie potrzeb i podnoszeniu kompetencji merytorycznych osób szkolących. Warto odnotować, że w przypadku wszystkich wskaźników podnoszenia jakości usług, opolskie firmy plasują się poniżej przeciętnej krajowej.</p>  | <p>Oczekiwania płacowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych z woj. opolskiego, mogą świadczyć o tym, że sytuacji rynkowa przedstawicieli zawodów robotniczych jest lepsza, niż ma to miejsce wśród specjalistów. W skali kraju, w przeciwieństwie do województwa opolskiego, obserwuje się odwrotną zależność</p>                |

## Nota metodologiczna

Poniżej zamieszczamy skrótowy opis metodologii badań ludności, pracodawców, instytucji szkoleniowych oraz uczniów i studentów przeprowadzonych w ramach V edycji badania Bilans Kapitału Ludzkiego. Szczegółowe omówienie pochodzących z nich wniosków przedstawiono w odrębnych raportach<sup>1</sup>:

- Polski rynek pracy - aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności realizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego
- Kształcenie po szkole. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych realizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;

---

<sup>1</sup> Dane z badań ludności, pracodawców i studentów przed poddaniem analizie zostały poddane ważeniu. Procedura ta pozwoliła na poradzenie sobie z rozbieżnościami pomiędzy strukturami prób i populacji ze względu na kluczowe zmienne społeczno-demograficzne (np. wiek czy płeć), w rezultacie pozwalając na bardziej precyzyjne oszacowanie interesujących nas w badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego parametrów, charakteryzujących populację ludności w wieku produkcyjnym, pracodawców i studentów.

- Młodzi na rynku pracy - pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

W powyższych raportach Czytelnicy mogą znaleźć zarówno analizę wszystkich wyników uzyskanych w tych badaniach, jak i szczegółowy opis metodologii. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji badań, zastosowanych technikach i wielkości prób.

### Badania ludności

Badania ludności realizowane były metodą wywiadów osobistych (PAPI oraz CATI). Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów

w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa. Ogółem w tej edycji badania przeprowadzono 17600 wywiadów. Response rate wyniósł 55%.

### **Badania pracodawców**

W trakcie V edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16005 pracodawców. Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego firmie badawczej jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 98% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

Ogólnie, w badaniach uczestniczyli pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – badaniach realizowanych na losowej

próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.

### **Badania firm i instytucji szkoleniowych**

W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4478 wywiadów (99,5%), a wykorzystując CAWI 23 ankiety (0,5%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. zrealizowano 4510 wywiadów. Badaniem objęto te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy



edukacji, gdzie indziej nie sklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych. Po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem.

- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla sektora szkoleniowego. Do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycjawkadry.pl.
- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

### **Badania studentów**

Badania, w których uczestniczyli studenci prowadzono w ramach IV edycji BKL. Dane zbierano w okresie od 11 marca do 1 lipca 2013r. W turze tej wprowadzono modyfikację schematu doboru próby polegającą na uwzględnieniu w próbie wszystkich kierunków zamawianych, na których kształcili się studenci zaklasyfikowani do populacji badanej w BKL (tzw. badanie populacyjne). W poprzedniej edycji (I edycja BKL) badanie studentów realizowano w drugiej połowie

2010 r. oraz na początku roku 2011. Badania zostały wykonane przez Millward Brown S.A. W trakcie obecnej tury projektu uzyskano odpowiedzi od 32100 studentów. Badania były prowadzone w większości przypadków z zastosowaniem techniki ankiety audytoryjnej. Populację stanowili studenci ostatnich lat kierunków stacjonarnych na uczelniach, będący:

- na ostatnim roku studiów licencjackich lub inżynierskich trwających parzystą liczbę semestrów,
- na dwóch ostatnich latach studiów licencjackich lub inżynierskich trwających nieparzystą liczbę semestrów,
- na dwóch ostatnich latach studiów magisterskich,
- na studiach magisterskich uzupełniających, niezależnie od roku studiów.

Łącznie próba liczyła więc 1 751 kierunków, z czego ostatecznie zrealizowanych zostało 32 100 ankiet na 1 597 kierunkach w tym na 173 zamawianych. Ostatecznie badanie objęło zasięgiem 194 uczelnie.

## Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

### Kompetencje

W związku z tym, że badania BKL obejmują wiele modułów badawczych, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na początku jakie jest rozumienie podstawowych terminów, związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac

konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy<sup>2</sup>:

| Kompetencje       | Skrót | Sformułowanie w kwestionariuszu                             |
|-------------------|-------|---|
| kognitywne        | KOG   | Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków  |
| techniczne        | TCH   | Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń                      |
| matematyczne      | MAT   | Wykonywanie obliczeń  |
| komputerowe       | KOM   | Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu                 |
| artystyczne       | ART   | Zdolności artystyczne i twórcze                             |
| fizyczne          | FIZ   | Sprawność fizyczna  |
| samoorganizacyjne | SAM   | Samorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość |
| interpersonalne   | INT   | Kontakty z innymi ludźmi                                    |
| biurowe           | BIU   | Organizowanie i prowadzenie prac biurowych                  |
| kierownicze       | KIE   | Zdolności kierownicze i organizacja pracy                   |
| dyspozycyjne      | DYS   | Dyspozycyjność  |

<sup>2</sup> Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych) po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O\*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostanie przedstawione w raporcie podsumowującym pierwszą edycję badań.

Oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji, których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom często pojawiały się opinie dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko, jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność wynikającą ze znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu – kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę

oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem przykładowo prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego, itp.

### **Zawody**

Badając zasoby kompetencyjne konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielkozawodowe – np. monter instalacji budowlanych do którego wymagana są często kompetencje związane z takimi zawodami jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku, itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację

Pracy w postaci ISCO-o8. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

| Skrót       | Nazwa wielkiej grupy zawodowej                                  |
|-------------|---|
| <b>KIER</b> | Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy |
| <b>SPEC</b> | Specjaliści   |
| <b>SRED</b> | Technicy i inny średni personel                                 |
| <b>BIUR</b> | Pracownicy biurowi  |
| <b>USLU</b> | Pracownicy usług i sprzedawcy                                   |

**ROLN** Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy\*

**ROBW** Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

**OPER** Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

**ROBN** Pracownicy przy pracach prostych

\*W badaniach pracodawców pomięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

#### Nazwa dużej grupy zawodowej

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni

Kierownicy do spraw zarządzania i handlu

Kierownicy do spraw produkcji i usług

Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych

Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych

Specjaliści do spraw zdrowia

Specjaliści nauczania i wychowania

Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania

Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych

Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury

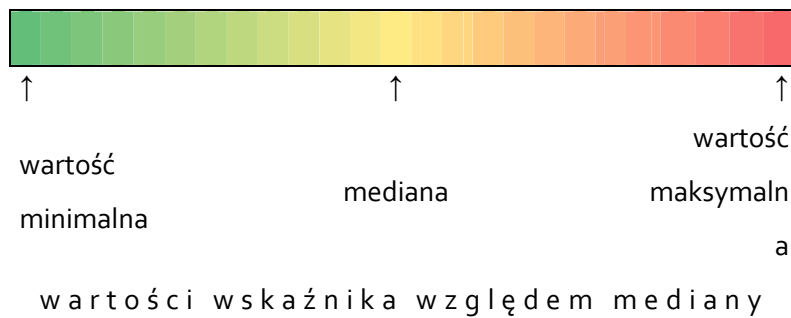
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych  
Średni personel do spraw zdrowia  
Średni personel do spraw biznesu i administracji  
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnej  
Technicy informatycy  
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni  
Pracownicy obsługi klienta  
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej  
Pozostali pracownicy obsługi biura  
Pracownicy usług osobistych  
Sprzedawcy i pokrewni  
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni  
Pracownicy usług ochrony  
Rolnicy produkcji towarowej  
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby  
Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków  
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni  
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni  
Elektrycy i elektronicy  
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyr .tekst.  
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych  
Monterzy

Kierowcy i operatorzy pojazdów  
Pomoce domowe i sprzętaczk  
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie  
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie  
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki  
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

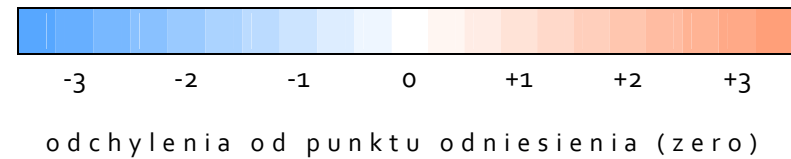
### Czytanie tabel topograficznych

W wielu tabelach w raporcie dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie „topograficzne” tabel, nawiązujące do sposobu kolorowania map.

Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej wyznaczone są przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



### Czytanie tabel temperaturowych

Innym stosowanym sposobem kolorowania tabel jest kolorowanie „temperaturowe” nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury: W sytuacji, gdy zwracano uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia

# **Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa opolskiego**

Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa opolskiego w wieku produkcyjnym. Podczas analiz korzystaliśmy z danych z pięciu dotychczasowych edycji badania ludności BKL. Większość analiz została przeprowadzona na danych sumarycznych dla pięciu edycji badania, jako że wynikające z realnej wielkości populacji ludności województwa opolskiego liczebności niektórych grup w poszczególnych edycjach (np. bezrobotnych) nie uprawniały do wyciągania w oparciu o nie uzasadnionych wniosków w wypadku bardziej szczegółowych analiz. Odpowiednie adnotacje dotyczące zakresu wykorzystywanych danych zostały w każdym przypadku umieszczone pod wykresem/tabelą.

W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji i potrzeb różnych grup funkcjonujących na rynku pracy w województwie opolskim przedstawiliśmy szczegółowe charakterystyki tych zbiorowości wykorzystując zmienne społeczno-demograficzne oraz zmienne specyficzne dla ich sytuacji zawodowej. Szczególną wagę przywiązywaliśmy do różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn przynależących do grup o różnej pozycji na regionalnym, opolskim rynku pracy.

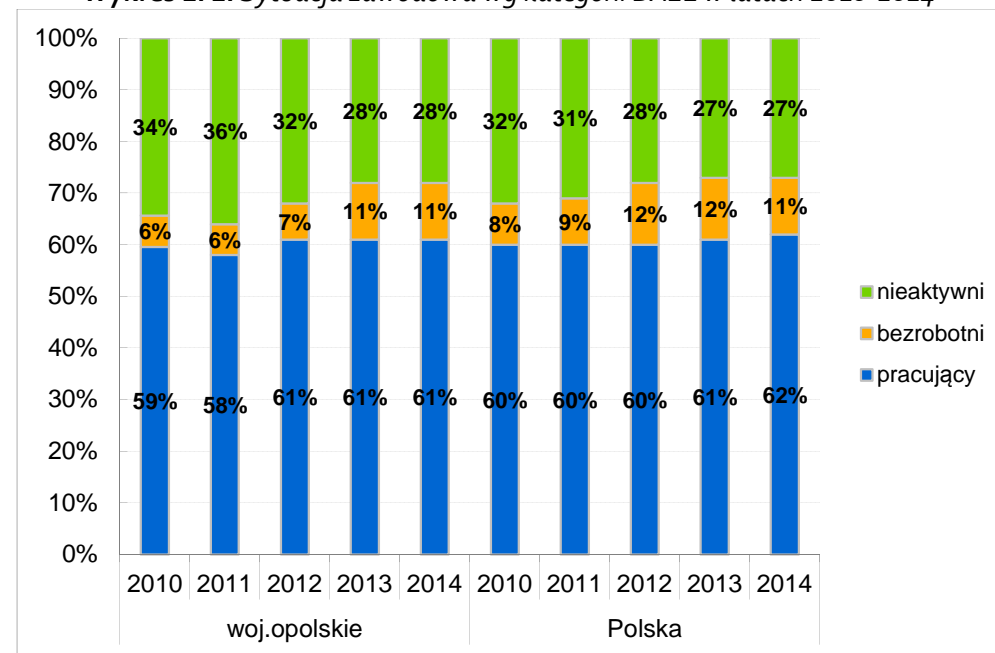


## Sytuacja zawodowa

Podczas badania ludności w ramach pięciu edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego respondentów podzielono na trzy podstawowe grupy - według definicji nawiązujących do tych, przyjętych przez Główny Urząd Statystyczny na potrzeby Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL): pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Na **wykresie 1.1.** zaprezentowano zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie opolskim w latach 2010-2014. Zarówno w województwie opolskim, jak w perspektywie ogólnopolskiej odsetek pracujących w okresie pięciu analizowanych lat utrzymywał się na zbliżonym poziomie, podczas gdy udział bezrobotnych wzrastał kosztem nieaktywnych zawodowo.

Wykres 1. 1. Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL w latach 2010-2014



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Na lepsze zrozumienie sytuacji trzech wyróżnionych grup, pozwala porównanie ich wybranych charakterystyk społeczno-demograficznych w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M), zaprezentowanych w **tabeli 1.1**. Najniższą średnią wieku odnotować można wśród bezrobotnych. Członkowie tej grupy, analogicznie jak nieaktywni zawodowo dużo częściej niż pracujący deklarują pozostawanie w stanie wolnym - zdecydowanie większy odsetek takich osób odnotować można wśród mężczyzn. Natomiast pracujący wyraźnie częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo charakteryzują się posiadaniem przynajmniej średniego wykształcenia, pozostawaniem w związku małżeńskim i posiadaniem dziecka na utrzymaniu, przy czym w każdej z grup charakterystyki te częściej były domeną kobiet niż mężczyzn.

**Tabela 1.1.** Wybrane charakterystyki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w województwie opolskim

|                                | pracujący |      |      | bezrobotni |      |      | nieaktywni |      |      |
|--------------------------------|-----------|------|------|------------|------|------|------------|------|------|
|                                | M         | K    | Ogół | M          | K    | Ogół | M          | K    | Ogół |
| wiek (średnia)                 | 40,7      | 40,6 | 40,6 | 37,9       | 36,9 | 37,4 | 41,3       | 37,2 | 39,1 |
| % osób z wyksz. przyn. średnim | 49        | 70   | 58   | 36         | 55   | 46   | 35         | 49   | 43   |
| % osób stanu wolnego           | 33        | 23   | 28   | 60         | 35   | 48   | 57         | 39   | 46   |
| % osób w związku małżeńskim    | 58        | 63   | 60   | 25         | 46   | 35   | 30         | 50   | 41   |
| % osób posiadających dzieci    | 60        | 68   | 63   | 35         | 65   | 49   | 38         | 58   | 49   |
| % osób mieszkających na wsi    | 48        | 42   | 46   | 47         | 48   | 48   | 47         | 54   | 51   |
| N                              | 809       | 655  | 1464 | 103        | 99   | 202  | 348        | 427  | 775  |

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 1% N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

**Tabela 1.2. Samoocena umiejętności wg sytuacji zawodowej (średnia, skala 1-5)**

| kompetencje       | woj. opolskie |      |        | Polska |      |        |
|-------------------|---------------|------|--------|--------|------|--------|
|                   | PRAC          | BEZR | NIEAKT | PRAC   | BEZR | NIEAKT |
| kognitywne        | 3,29          | 3,11 | 3,05   | 3,44   | 3,06 | 3,03   |
| techniczne        | 3,07          | 2,76 | 2,65   | 3,09   | 2,76 | 2,60   |
| matematyczne      | 3,18          | 3,03 | 2,98   | 3,37   | 2,98 | 2,97   |
| komputerowe       | 3,08          | 2,74 | 2,80   | 3,33   | 2,96 | 2,82   |
| artystyczne       | 2,65          | 2,59 | 2,62   | 2,65   | 2,44 | 2,47   |
| fizyczne          | 3,56          | 3,59 | 3,15   | 3,64   | 3,61 | 3,12   |
| samoorganizacyjne | 3,47          | 3,21 | 3,10   | 3,69   | 3,31 | 3,11   |
| interpersonalne   | 3,71          | 3,60 | 3,39   | 3,98   | 3,76 | 3,52   |
| biurowe           | 2,99          | 2,74 | 2,73   | 3,09   | 2,66 | 2,62   |
| kierownicze       | 3,15          | 2,77 | 2,78   | 3,26   | 2,74 | 2,71   |
| dyspozycyjne      | 3,54          | 3,53 | 3,14   | 3,80   | 3,79 | 3,16   |
| N                 | 1464          | 202  | 775    | 53593  | 9199 | 25639  |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

W tabeli 1.2. zaprezentowano średnie samooceny różnych umiejętności w trzech grupach wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową: pracujących (PRAC), bezrobotnych (BEZR) i nieaktywnych zawodowo (NIEAKT), których respondenci dokonywali na pięciopunktowej skali (1-bardzo niski, 2-podstawowy, 3-średni, 4-wysoki, 5-bardzo wysoki). Najwyższe średnie w przypadku wszystkich umiejętności odnotowano zarówno w skali całego kraju, jak i województwa opolskiego wśród pracujących. Pracujący, bezrobotni i nieaktywni zawodowo średnio zarówno w skali całego kraju, jak i województwa opolskiego najwyżej oceniali

kompetencje interpersonalne (najwyższe oceny), fizyczne, dyspozycyjne oraz samoorganizacyjne. Średnie wartości ocen deklarowane w perspektywie sumarycznych danych z pięciu edycji badania w województwie opolskim były dość zbliżone do tych wskazywanych w skali całego kraju. Największe różnice odnotowano pomiędzy pracującymi w kontekście kompetencji komputerowych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych i dyspozycyjnych oraz bezrobotnymi na wymiarach kompetencji komputerowych i dyspozycyjnych (wyższe o ok. 0,2-0,3 pkt. na skali wartości w skali całego kraju)

### Pracujący w województwie opolskim

Pracujący na umowę o pracę - na czas określony lub nieokreślony - to najliczniejsza grupa spośród aktywnych zawodowo - w 2014 r. ich udział w tej zbiorowości wyniósł odpowiednio 62% w skali całego kraju i 64% w województwie opolskim. Respondenci pracujący etatowo podczas badania BKL byli proszeni o dokonanie prognoz dotyczących własnej kariery zawodowej oraz ocenę wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji w pracy. W tabeli 1.3. przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę w podziale na płeć.

Płeć nie różnicuje prognoz dotyczących rozwoju kariery zawodowej oraz postrzegania swojej pracy w kategoriach zatrudnienia na stałe. Tak w województwie opolskim, jak i w skali całego kraju ok. 90% zarówno mężczyzn, jak i kobiet deklaroowało, że aktualne zatrudnienia traktują jako pracę na stałe, zaś 85-90% z nich spodziewało się pozostania na tym samym stanowisku. Ponad 90% pracowników etatowych obu płci deklaroowało pracę na pełen etat - nieco częściej czynili to mężczyźni (tak w województwie opolskim, jak i w skali całego kraju). Ok. 1/3 pracujących zarówno w województwie opolskim, jak i w skali całego kraju oceniało wiedzę i umiejętności nabyte podczas kształcenia formalnego za przydatne w pracy - kobiety czyniły to nieco częściej niż mężczyźni.

**Tabela 1.3.** Wybrane charakterystyki osób zatrudnionych na umowę o pracę (dane w %)\*

|  | Zatrudnieni na umowę o pracę |     |      |        |       |       |
|--|------------------------------|-----|------|--------|-------|-------|
|  | woj. opolskie                |     |      | Polska |       |       |
|  | K                            | M   | Ogół | K      | M     | Ogół  |
| % pracujących na pełen etat  | 93                           | 98  | 95   | 93     | 97    | 95    |
| % deklaruujących, że jest to praca na stałe                              | 92                           | 93  | 92   | 91     | 91    | 91    |
| % spodziewających się pozostania na tym samym stanowisku                 | 85                           | 88  | 86   | 89     | 88    | 88    |
| % oceniających wiedzę i umiejętności jako b. przydatne w pracy (2012-14) | 36                           | 33  | 35   | 40     | 34    | 37    |
| N  | 495                          | 566 | 1061 | 18813  | 20638 | 39451 |

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,6 % N

\*\* Pytanie zadawano w edycjach III-V

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Respondentów pracujących etatowo podczas badania BKL proszono również o dokonanie oceny zadowolenia z różnych aspektów pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robią podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). W tabeli 1.4. zaprezentowano odsetki zadowolonych („bardzo zadowolonych” oraz „zadowolonych”) tych aspektów pracy.

Struktura odpowiedzi wśród pracujących etatowo w województwie opolskim jest dość podobna do tej, zaobserwowanej w skali całego kraju. Pracujący na umowę o pracę najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej i warunków jej wykonywania (nieco częściej w skali ogólnopolskiej), najrzadziej zaś z możliwości awansu, rozwoju osobistego i szkoleń (nieco częściej w perspektywie całego kraju) oraz zarobków. Płeć w województwie opolskim różnicowała poziom zadowolenia z zarobków nieco bardziej niż w skali całego kraju - w obu przypadkach mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali satysfakcję z tego aspektu swej pracy. Ponadto w województwie opolskim kobiety nieco rzadziej wyrażały zadowolenie z pewności zatrudnienia, podczas gdy w perspektywie ogólnopolskiej różnice pomiędzy płciami w tej kwestii w zasadzie nie występowały.

**Tabela 1.4.** Zadowolenie pracujących etatowo z różnych aspektów ich pracy (dane w %)\*

| % zadowolonych z:                  | Zatrudnieni na umowę o pracę |     |      |        |       |       |
|------------------------------------|------------------------------|-----|------|--------|-------|-------|
|                                    | woj. opolskie                |     |      | Polska |       |       |
|                                    | K                            | M   | Ogół | K      | M     | Ogół  |
| sama praca jako taka (to, co robi) | 75                           | 79  | 77   | 83     | 83    | 83    |
| warunków wykonywania pracy         | 74                           | 76  | 75   | 81     | 78    | 80    |
| pewności zatrudnienia              | 70                           | 76  | 73   | 70     | 72    | 71    |
| zarobków                           | 51                           | 61  | 56   | 52     | 59    | 56    |
| możliwości rozwoju osob. i szkoleń | 52                           | 52  | 52   | 58     | 56    | 57    |
| możliwości awansu                  | 41                           | 43  | 42   | 42     | 42    | 42    |
| N                                  | 495                          | 566 | 1061 | 18813  | 20638 | 39451 |

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,8 % N  
Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Zaobserwowana dysproporcja w skali zadowolenia z zarobków pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi etatowo skłania do przyjrzenia się różnicom pomiędzy deklarowanymi zarobkami obu płci. W tabeli 1.5. porównano średnie obcięte przeciętnych miesięcznych zarobków netto (5% skrajnych obserwacji na obu krańcach zostało wykluczonych z analizy) kobiet i mężczyzn dla województwa opolskiego oraz Polski. W analizie uwzględnione zostały jedynie osoby pracujące wyłącznie na umowę o pracę, aby średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej<sup>3</sup>.

**Tabela 1. 5.** *Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących wyłącznie etatowo kobiet i mężczyzn (średnia obcięta 5%, dane w PLN)*

|               | Średnia obcięta |      |      | Iloraz zarobków (K/M) | Liczebności |       |       |
|---------------|-----------------|------|------|-----------------------|-------------|-------|-------|
|               | K               | M    | Ogół |                       | K           | M     | Ogół  |
| woj. opolskie | 1663            | 2088 | 1887 | 0,8                   | 188         | 211   | 399   |
| Polska        | 1745            | 2172 | 1964 | 0,8                   | 9415        | 10449 | 19864 |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Zarówno w skali ogólnopolskiej, jak i w perspektywie województwa opolskiego możemy zauważyć wyraźną dysproporcję w średnich zarobkach: sumy, deklarowane przez kobiety w obu analizowanych przypadkach stanowią średnio ok. 80% zarobków mężczyzn. Przedstawiciele obu płci pracujący wyłącznie na etat w województwie opolskim zarabiają średnio o ok. 80 zł mniej niż przedstawiciele obu płci w skali całego kraju - (mężczyźni - 84 zł, kobiety - 82 zł). W zestawieniu ze średnimi obliczonymi dla pozostałych województw opolskie znajduje się w środku stawki.

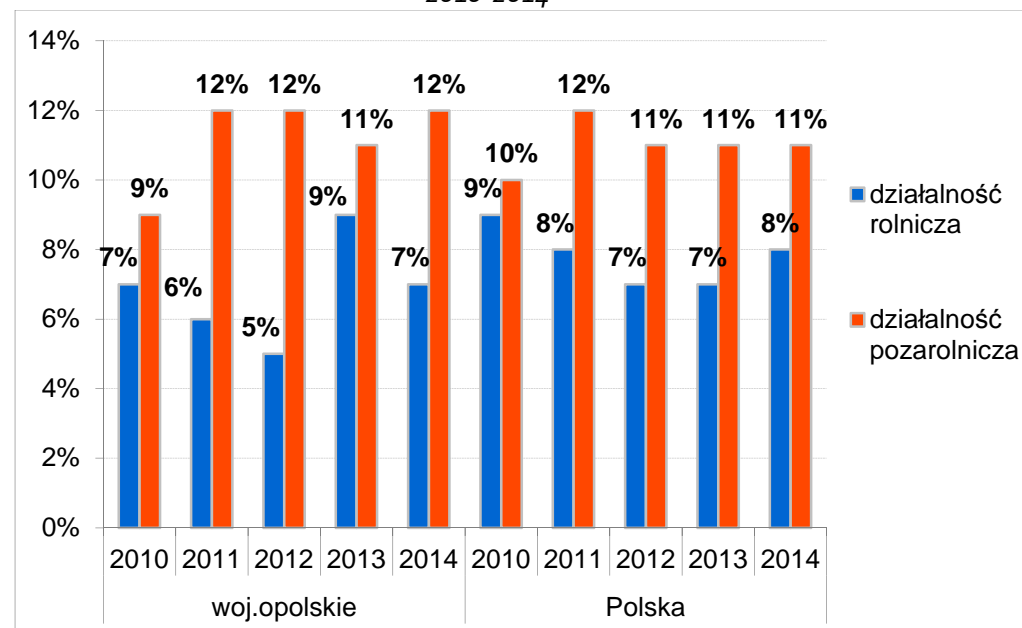
<sup>3</sup> Dokonując takich porównań należy jednocześnie być świadomym różnic w strukturze zawodowej pomiędzy grupami kobiet i mężczyzn.

## Sytuacja samozatrudnionych w województwie opolskim

Przed przejściem do analizy szczegółowych charakterystyk osób samozatrudnionych, warto przyrzeć się uprzednio jak zmieniał się udział osób prowadzących działalność rolniczą oraz pozarolniczą w ogóle pracujących. Dynamikę tych zmian w Polsce i w województwie opolskim ilustruje **wykres 1.2**.

Udział prowadzących działalność pozarolniczą w ogóle pracujących w województwie opolskim zmieniał się w podobny sposób jak w skali całego kraju. W latach 2010-11 odsetek prowadzących tego typu działalność wzrósł na Opolszczyźnie o 3 p. p., by w następnych latach ustabilizować się na podobnym jak w perspektywie ogólnopolskiej poziomie 11-12%. W przypadku udziału prowadzących działalność rolniczą najpierw - analogicznie jak w skali całego kraju - nastąpił spadek (2010-12) następnie przyrost (2012-13) i ponowny spadek do poziomu 7% w latach 2013-14 (podczas gdy w całej Polsce wartość wskaźnika w 2014 osiągnęła poziom 8%).

**Wykres 1.2.** Odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących w województwie opolskim i w Polsce w latach 2010-2014



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

**Tabela 1.6.** Wybrane charakterystyki prowadzących działalność pozarolniczą w województwie opolskim (dane w %)

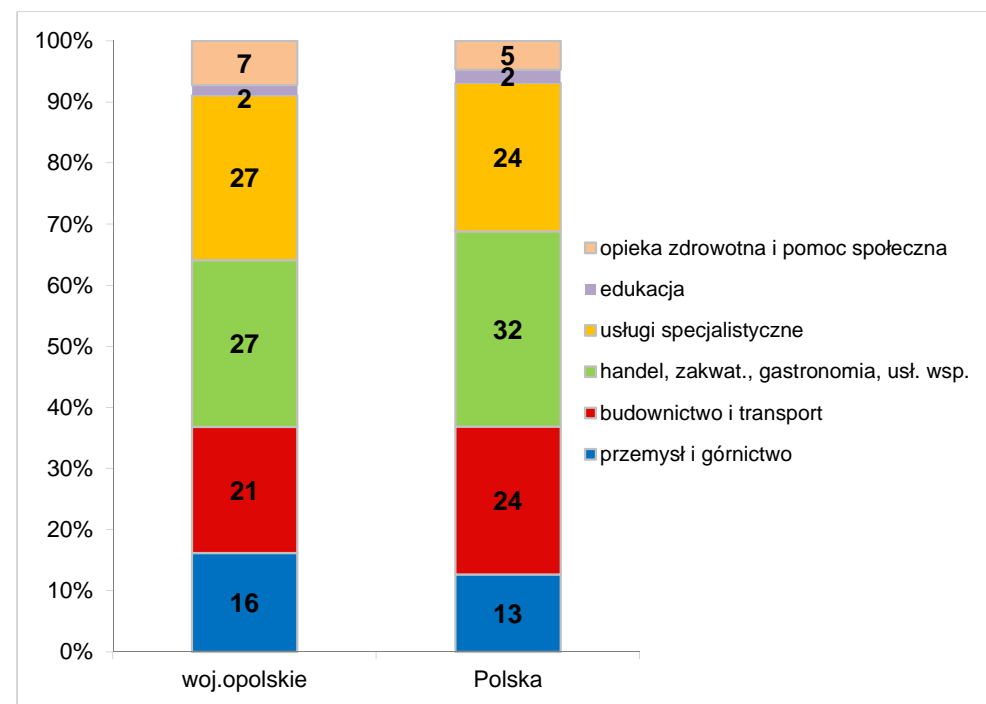
|  | woj. opolskie | Polska |
|--|---------------|--------|
| wiek (średnia)   | 42,7          | 41,9   |
| % kobiet   | 33            | 34     |
| % posiadających wyższe lub średnie wykształcenie                             | 66            | 75     |
| % prowadzących działalność jednoosobową                                      | 67            | 59     |
| % deklarujących zamiar zakończenia dział. w perspektywie następnych 12 mies. | 2             | 3      |
| od ilu lat prowadzi działalność (średnia)                                    | 11,2          | 9,94   |
| chęć pracy w elastycznych ramach czasowych (2010-12)                         | 3,58          | 3,95   |
| N  | 160           | 5802   |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Profile grup przedsiębiorców w skali całego kraju i województwa opolskiego, uwzględniające wybrane zmienne społeczno-demograficzne i deklaracje dotyczące ich działalności są do siebie zasadniczo podobne. Obie grupy cechował podobny udział kobiet oraz osób, które zamierzają

zakończyć swą działalność, średni wiek samozatrudnionych oraz średnia liczba lat prowadzenia działalności. Wśród samozatrudnionych z województwa opolskiego częściej można trafić na osoby prowadzące działalność jednoosobową. Mniejszy udział niż w perspektywie całego kraju mają w tej grupie osoby posiadające co najmniej średnie wykształcenie, średnio niższa jest w niej również chęć pracy w elastycznych ramach czasowych.

**Wykres 1.3.** Branża działalności firmy (dane w %)





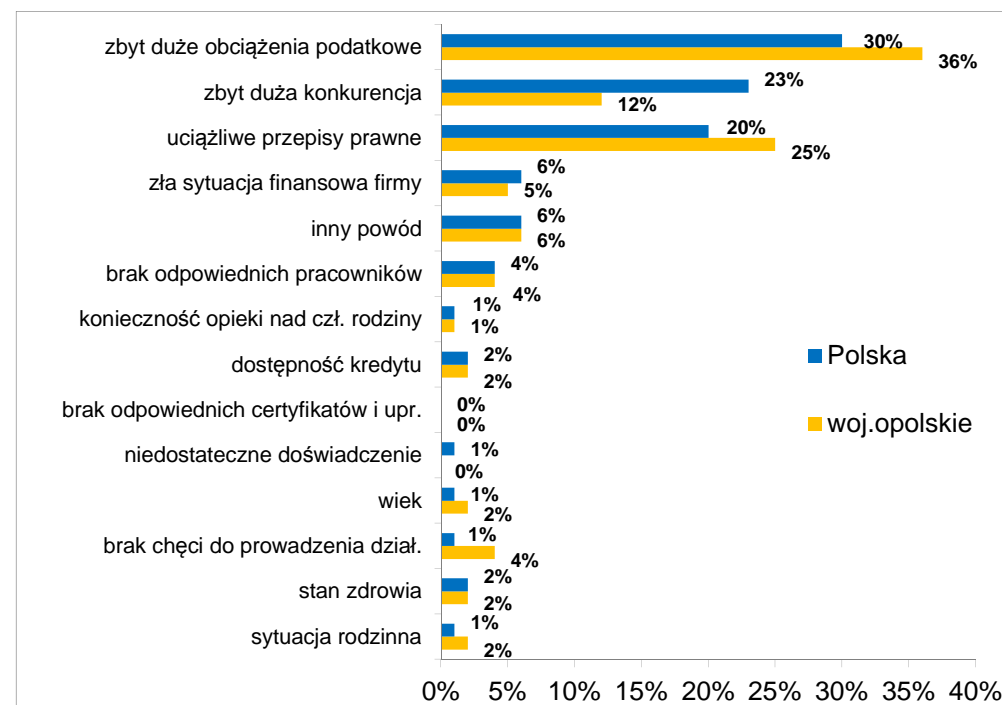
Źródło: BKL– Badanie Ludności 2010-2014

Udział przedsiębiorców prowadzących działalność w ramach poszczególnych branż wyróżnionych w Polskiej Klasyfikacji Działalności w ogóle samozatrudnionych poza rolnictwem jest zbliżony w województwie opolskim do tego odnotowanego w skali całego kraju. Największy udział wśród ogółu prowadzących działalność pozarolniczą w województwie opolskim mieli samozatrudnieni działający w usługach specjalistycznych oraz ci, zajmujący się handlem, zakwaterowaniem, gastronomią bądź usługami wspomagającymi. W wypadku tej drugiej kategorii odnotowano również największą różnicę pomiędzy województwem opolskim a całą Polską (o 5 p. p. większy udział przedsiębiorców z tej branży w skali całego kraju).

Respondentom prowadzącym własną działalność pozarolniczą zadano również pytanie o główne utrudnienie w działalności firmy. Rozkłady odpowiedzi (sumarycznie dla wszystkich pięciu edycji badania) przedstawiono na **wykresie 1.4.** Głównym utrudnieniem/powodem spodziewanego ograniczenia bądź też zakończenia prowadzonej działalności zarówno w województwie opolskim jak i w skali całego kraju były zbyt duże obciążenia podatkowe (odpowiedź częściej wskazywana na Opolszczyźnie). Opolscy przedsiębiorcy dwukrotnie rzadziej niż ich odpowiednicy w skali całego kraju wskazywali w tym kontekście na zbyt dużą konkurencję. Wynik ten koresponduje z relatywnie niską wartością wskaźnika liczby małych

i średnich przedsiębiorstw przypadających na 1000 mieszkańców w województwie opolskim w 2011 r. (por. *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011-2012*, s. 103).

**Wykres 1.4.** Główne utrudnienie, powód spodziewanego ograniczenia/ zakończenia prowadzonej działalności w województwie opolskim i w Polsce



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

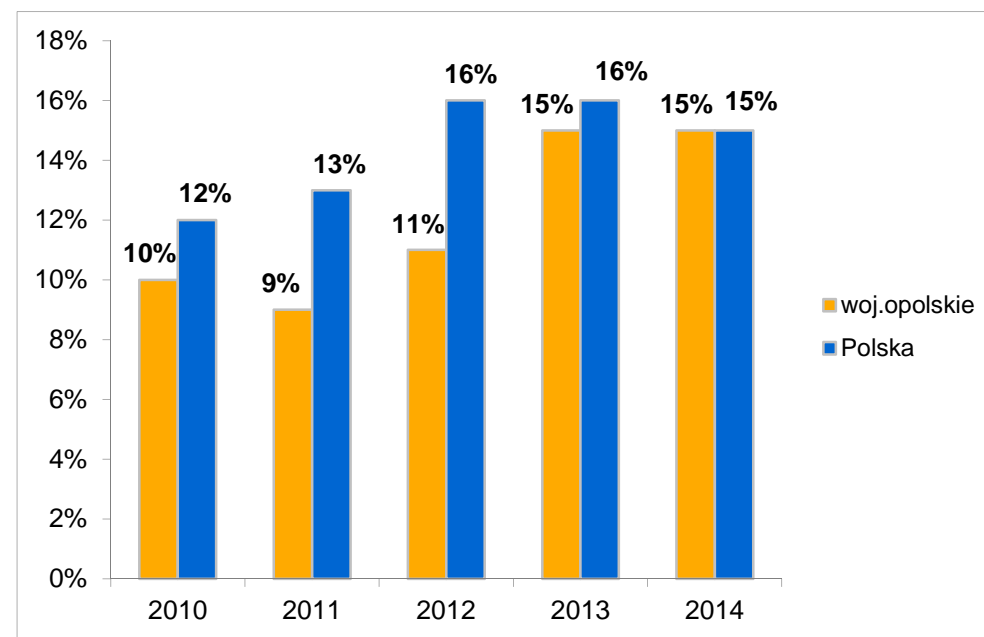
## Bezrobotni w województwie opolskim

**Stopa bezrobocia**, rozumiana jako stosunek liczby osób nie posiadających pracy i aktywnie jej poszukujących do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo w latach 2010-2012 utrzymywała się na wyraźnie niższym niż w całym kraju poziomie ok. 10% by w latach 2012-13 wzrosnąć o 4 p. p. i w 2014 osiągnąć poziom odnotowany w skali całego kraju. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia na przestrzeni czterech lat trwania badania BKL w Polsce i w województwie opolskim ilustruje **wykres 1.5**.

Liczebności bezrobotnych w powiatach są zbyt małe, by móc wyciągać w oparciu o nie uprawnione wnioski nawet po połączeniu danych ze wszystkich pięciu fal badania. Mając zatem świadomość różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy, por. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL warto przyjrzeć się danym przedstawionym przez GUS (*Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu kwietnia 2014*). Najniższe wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie opolskim odnotowano w kwietniu 2014 r. w mieście na prawach powiatu - Opolu (6,9%) a także w powiatach krapkowickim (9,2%), oleskim i strzeleckim (po 9,7%). Najwyższymi wartościami stopy bezrobocia charakteryzowały się z kolei

powiaty brzeski (21,6%) i nyski (19,9%). Czynnikiem, przyczyniającym się do wysokiej stopy bezrobocia w tych powiatach jest niski poziom inwestycji oraz znaczny napływ absolwentów do zawodów które charakteryzują się wysokim poziomem bezrobocia (p. nyski - technik ekonomista, mechanik samochodowy, sprzedawca, murarz, ślusarz) (Hamerla 2013, *Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2010-2014, Strategia przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą w powiecie nyskim opracowana w ramach projektu "Innowacyjna Nysa"*).

**Wykres 1.5.** Stopa bezrobocia w latach 2010-2014 w Polsce i w województwie opolskim



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

W tabeli 1.7. zaprezentowano rozkład odpowiedzi na pytanie o przyczynę poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w województwie opolskim i w całej Polsce łącznie dla pięciu edycji badania, uwzględniając zróżnicowanie grup ze względu na płeć. Najczęściej przedstawiciele obu płci wskazywali jako przyczynę poszukiwania pracy na zwolnienie, przy czym wyraźnie najczęściej czynili to mężczyźni z województwa opolskiego (niemal co druga osoba w tej grupie). Relatywnie często wskazywano również w tym kontekście na chęć powrotu do pracy po przerwie, przy czym bezrobotne kobiety w województwie opolskim wybierały tę odpowiedź częściej niż mężczyźni i ich odpowiedniczki w skali całego kraju. Wynik ten koresponduje z wyższym - w porównaniu z pozostałymi analizowanymi grupami - odsetkiem osób długotrwale bezrobotnych (powyżej roku) wśród bezrobotnych kobiet z województwa opolskiego.

**Tabela 1.7.** Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych  
\* w województwie opolskim i w Polsce (dane w %)

|                                       | Powód poszukiwania pracy |     |      |        |      |      |
|---------------------------------------|--------------------------|-----|------|--------|------|------|
|                                       | woj. opolskie            |     |      | Polska |      |      |
|                                       | K                        | M   | Ogół | K      | M    | ogół |
| zwolnienie                            | 31                       | 46  | 39   | 30     | 34   | 32   |
| chęć powrotu do pracy po przerwie     | 30                       | 13  | 21   | 23     | 21   | 22   |
| chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu | 17                       | 18  | 18   | 22     | 17   | 19   |
| potrzeba zarobienia dod. pieniędzy    | 9                        | 11  | 10   | 15     | 14   | 14   |
| inny powód                            | 4                        | 4   | 4    | 5      | 5    | 5    |
| chęć zmiany dotychczasowej pracy      | 6                        | 2   | 4    | 3      | 4    | 4    |
| spodziewana redukcja zatrudnienia     | 2                        | 2   | 2    | 2      | 3    | 3    |
| przeprowadzka                         | 2                        | 2   | 2    | 1      | 1    | 1    |
| N                                     | 99                       | 103 | 202  | 4367   | 4827 | 9194 |

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,2 % N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Lepsze zrozumienie specyfiki bezrobocia w województwie opolskim umożliwi uwzględnienie w analizie zmiennych dotyczących m.in. utrudnień w podejmowaniu pracy, oczekiwań płacowych oraz długości okresu poszukiwania pracy. W **tabeli 1.8.** zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych w województwie opolskim i całej Polsce w podziale na płeć.

**Tabela 1.8.** Wybrane charakterystyki bezrobotnych w województwie opolskim i w Polsce (dane w %)\*

|   | Bezrobotni    |      |      |        |      |       |
|---|---------------|------|------|--------|------|-------|
|   | woj. opolskie |      |      | Polska |      |       |
|   | K             | M    | Ogół | K      | M    | Ogół  |
| % pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy  | 55            | 48   | 51   | 47     | 47   | 47    |
| % deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im płeć                                      | 2             | 0    | 1    | 6      | 1    | 3     |
| % deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im poziom wykształcenia                      | 23            | 26   | 25   | 31     | 30   | 30    |
| % deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im opieka nad dzieckiem                      | 20            | 3    | 11   | 19     | 3    | 11    |
| % skłonnych przyuczyć się do nowego zawodu  | 66            | 67   | 66   | 81     | 79   | 80    |
| Pensja którą uznałby za w miarę zadowalającą przy podjęciu pracy (średnia obciążona 5%) | 1873          | 2060 | 1970 | 1830   | 2164 | 1999  |
| N Pensja (średnia)  | 99            | 103  | 202  | 4244   | 4685 | 8 929 |
| N   | 95            | 100  | 195  | 4378   | 4832 | 9210  |

\*Braki danych nie stanowią w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,7% N

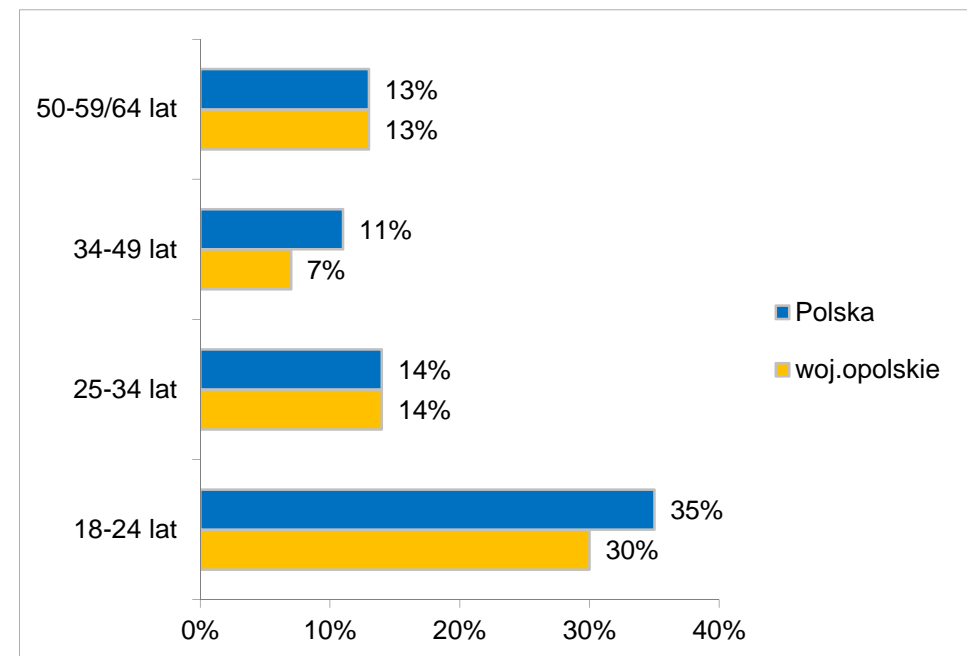
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Ogląd tabeli pozwala na zauważenie następujących tendencji:

- długotrwale bezrobotni stanowią około połowę populacji bezrobotnych tak w województwie opolskim, jak i w całej Polsce; odsetek ten jest nieco wyższy na Opolszczyźnie za sprawą wyższego udziału osób pozostających bez pracy ponad rok w grupie kobiet;
- tak mężczyźni, jak i kobiety bardzo rzadko wskazują na własną płeć jako utrudnienie w podjęciu pracy;
- bezrobotne kobiety tak w województwie opolskim, jak i w skali całego kraju kilkakrotnie częściej niż mężczyźni deklarują, że podjęcie pracy utrudnia im opieka nad dzieckiem;
- odsetek bezrobotnych, postrzegających poziom własnego wykształcenia jako utrudnienie w podjęciu pracy jest nieco niższy w województwie opolskim;
- bezrobotni z województwa opolskiego wyraźnie rzadziej niż ci w skali całego kraju są skłonni do przyuczenia się do nowego zawodu;
- dysproporcja pomiędzy płciami w zakresie oczekiwań dotyczących zadowalającej płacy jest mniejsza w województwie opolskim w porównaniu z perspektywą całego kraju: średnia pensja uznawana przez kobiety za w miarę zadowalającą stanowi tam 91% średniej kwoty satysfakcjonującej mężczyzn, podczas gdy w skali całego kraju proporcja ta wynosi 85%.

Grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są osoby z najmłodszego przedziału wiekowego, które nie ukończyły jeszcze 25 roku życia. Stopa bezrobocia wśród aktywnych zawodowo, którzy zakończyli formalną edukację obliczona dla łącznych danych ze wszystkich edycji badania tak w skali całego kraju, jak i w województwie opolskim była ponad dwukrotnie wyższa niż wartości odnotowane w każdej z pozostałych kategorii wiekowych (**wykres 1.6.**). Najmłodszy bezrobotni absolwenci z województwa opolskiego mówiąc o czynnikach utrudniających podjęcie pracy najczęściej wskazywali w tym kontekście na brak ofert pracy w okolicy, niedostateczne doświadczenie oraz brak kontaktów/ znajomości.

**Wykres 1.6.** Stopa bezrobocia w poszczególnych kategoriach wiekowych aktywnych zawodowo, którzy ukończyli już formalną edukację w Polsce i województwie opolskim

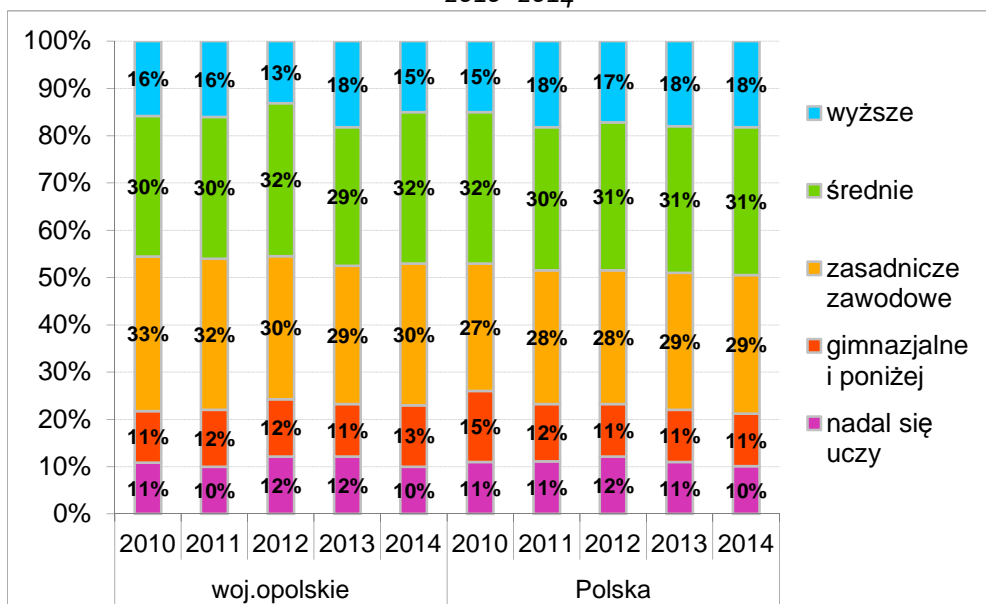


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

## Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa opolskiego

Zgodnie z danymi BKL w latach 2010-2014 struktura wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym w województwie opolskim nie uległa istotnym przemianom. W 2014 r. strukturę wykształcenia w województwie opolskim w porównaniu z tą obserwowaną w skali całego kraju charakteryzował nieco mniejszy odsetek absolwentów wyższych uczelni.

Wykres 1.7. Struktura wykształcenia w Polsce i woj. opolskim w latach 2010-2014



Źródło: BKL - Badanie Ludności 2010-2014

Odsetek osób z wykształceniem wyższym w województwie opolskim w latach 2011-2012 spadł do poziomu 13% by w kolejnym roku wzrosnąć o 5 p. p., zaś w 2014 r. spaść o 3 p. p. do poziomu 15%. Grupę tą charakteryzują - tak w perspektywie województwa opolskiego, jak i w skali całego kraju - najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia (WZ), najniższe wartości stopy bezrobocia (SB) oraz najniższy procentowy udział nieaktywnych zawodowo (NIEAKT).

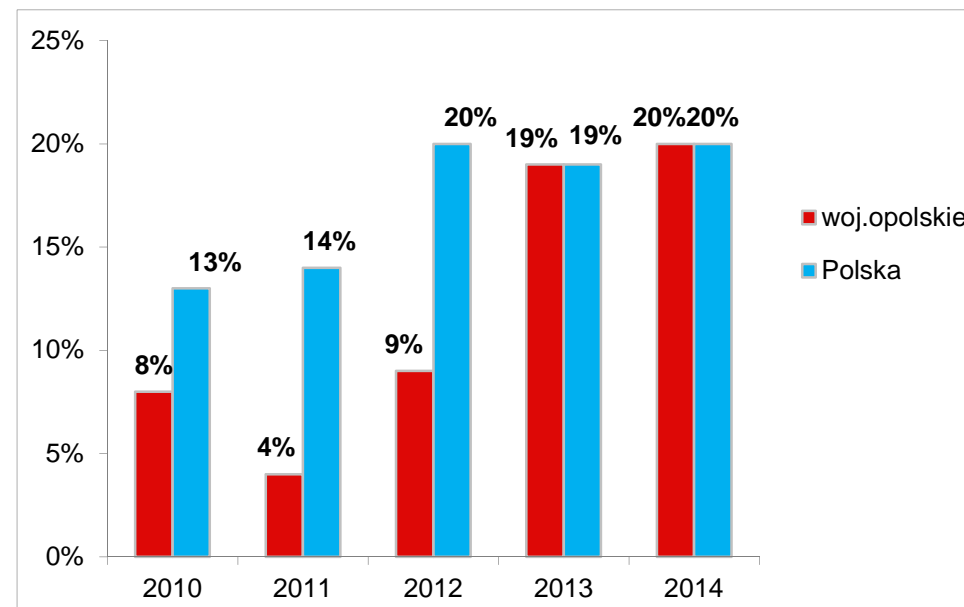
Tabela 1.9. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia i odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia w województwie opolskim i w Polsce (dane w %)

| Wykształcenie        | woj. opolskie |    |    |              | Polska |    |    |              |
|----------------------|---------------|----|----|--------------|--------|----|----|--------------|
|                      | WZ            | SB | NA | N wiek prod. | WZ     | SB | NA | N wiek prod. |
| Gimnazjalne i niższe | 38            | 27 | 48 | 289          | 39     | 29 | 45 | 10705        |
| Zasadnicze zawodowe  | 65            | 12 | 26 | 752          | 60     | 17 | 28 | 25043        |
| Średnie              | 67            | 10 | 26 | 752          | 70     | 12 | 21 | 27699        |
| Wyższe               | 82            | 8  | 11 | 380          | 85     | 7  | 9  | 15219        |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Jednym z istotnych obszarów aktywności ludności w wieku produkcyjnym, który zdiagnozować miał Bilans Kapitału Ludzkiego było doszkąłcanie się. Wszystkim respondentom, niezaleźnie od tego, czy zakończyli juź edukację formalną, czy teź wciąź się uczą, zadano pytanie o uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach. W województwie opolskim na przestrzeni lat 2010-2011 udział osób doszkąłcających się w zajęciach szkoleniowych spadł do poziomu 4%, by w latach 2011-13 sukcesywnie wzrastać i w 2013 r. osiągnąć identyczny jak w perspektywie całego kraju poziom 20 %. Interpretując zaprezentowane na **wykresie 1.8.** dane, naleźy wziąć pod uwagę fakt, że w edycjach III i IV o udział w szkoleniach pytano w inny sposób niź w pierwszych dwóch edycjach. Pytania, które zadawano respondentom w 2010 i 2011 r. mogły sprawić im nieco więcej problemów niź te zadawane w III i IV edycji, stąd odsetki osób deklarujących udział w szkoleniach mogą być w tym wypadku nieznacznie zaniżone<sup>4</sup>.

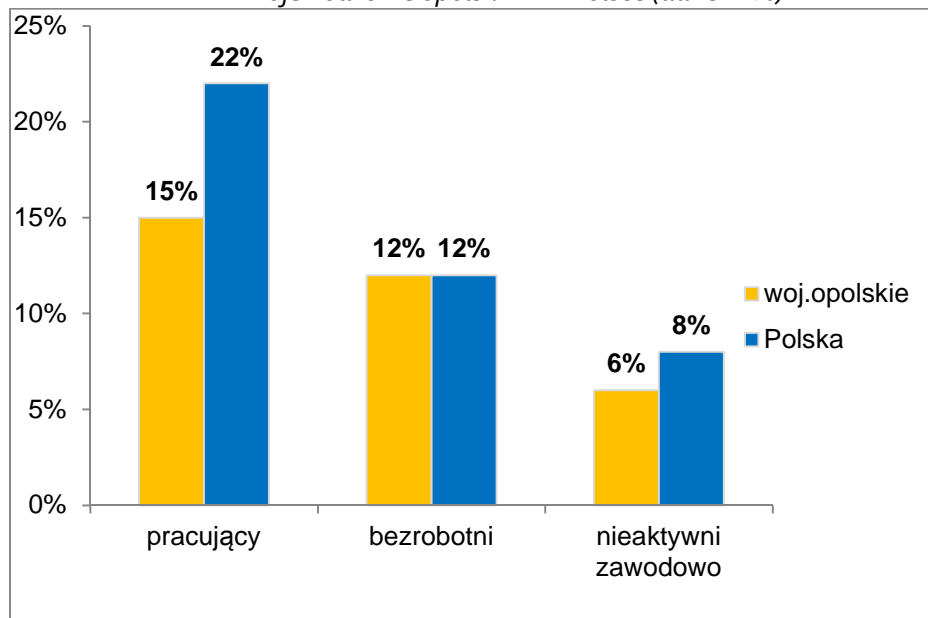
**Wykres 1.8.** Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w województwie opolskim i w Polsce w latach 2010-2014



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

<sup>4</sup> W pierwszych dwóch turach badania wszystkim respondentom zadawano pytania o uczestnictwo w różnych typach kursów i szkoleń, podczas gdy w kolejnych trzech edycjach zadawano najpierw pytanie filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe rodzaje kursów i szkoleń (Worek, Turek, Szczucka 2012:29).

**Wykres. 1.9.** Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w grupach o różnej sytuacji zawodowej w województwie opolskim i w Polsce (dane w %)



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Pracujący zarówno w Polsce, jak i w województwie opolskim częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo podejmowali w ostatnich 12 miesiącach aktywność szkoleniową w perspektywie sumarycznych danych z V edycji badania. W województwie opolskim odsetek deklarujących taką aktywność był jednak o 7 p. p. niższy niż w skali ogólnopolskiej.



# **Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa opolskiego**

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale analizy dotyczą postrzegania sytuacji na rynku pracy przez pracodawców w woj. opolskim. Najważniejsze dane przedstawiono w porównaniu z sytuacją na polskim rynku pracy.

Wszystkie analizy zostały wykonane w oparciu o badanie sondażowe zrealizowane wśród pracodawców w ramach V edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2014 roku. Ankietowani reprezentowali różne branże i zatrudniali różną liczbę pracowników. W 2014 roku uzyskano odpowiedzi od 906 pracodawców z województwa opolskiego (16013 w całym kraju).

Główne tematy poruszone w tej części raportu to:

- skala zapotrzebowania na nowych pracowników,
- wymagania stawiane wobec nich,
- trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy,
- sposoby poszukiwania nowych pracowników,
- braki kompetencyjne wśród zatrudnionych pracowników,
- zmiany w zatrudnieniu,
- szkolenia pracowników.

## Zapotrzebowanie na nowych pracowników

W 2014 roku 30% pracodawców z województwa opolskiego poszukiwało nowych pracowników (w momencie przeprowadzania badania lub w przeciągu najbliższych 6 miesięcy). Zapotrzebowanie na nową kadrę w województwie było o 4 p. p. niższe niż w skali kraju. W województwie opolskim 15% pracodawców zadeklarowało zwiększenie zatrudnienia w momencie przeprowadzania badania, natomiast 18% przedsiębiorców planowało zrekrutować nowe osoby do pracy w przeciągu pół roku od czasu realizacji badania. Szczegóły prezentuje **tabela 2.1.**

W 2014 roku w województwie opolskim nowych pracowników poszukiwali głównie pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (24% wskazań) oraz z opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (22%; **tabela 2.2**). Duże zapotrzebowanie na pracowników z branży przemysłowej wynika ze specyfiku rynku pracy w województwie opolskim, gdzie od co najmniej 10 lat, najwięcej osób zatrudnianych jest w sekcji przemysłowej (około 25%)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Struktura pracujących według sekcji. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych według wieku i poziomu wykształcenia, Urząd Statystyczny w Opolu, 2013, dostępny w internecie (data dostępu: 14.06.2015): <http://opole.stat.gov.pl/gfx/opole/userfiles/b->

**Tabela 2.1.** Odsetek pracodawców poszukujących nowych pracowników obecnie (w momencie przeprowadzania badania) lub w okresie do 6 miesięcy w woj. opolskim i Polsce w 2014 r.

| plany zatrudnieniowe | woj. opolskie |                             |        | Polska  |                             |        |
|----------------------|---------------|-----------------------------|--------|---------|-----------------------------|--------|
|                      | obecnie       | w najbliższych 6 miesiącach | ogółem | obecnie | w najbliższych 6 miesiącach | ogółem |
|                      | 15%           | 18%                         | 30%    | 17%     | 20%                         | 34%    |
| N                    | 906           | 774                         | 906    | 16013   | 13309                       | 16013  |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Stosunkowo duże zapotrzebowanie zgłaszali również pracodawcy z branży usług specjalistycznych (16% wskazań). Najrzadziej natomiast poszukiwano nowych pracowników w edukacji, jedynie 3% pracodawców planowało zatrudnić w tej branży. Plany zatrudnieniowe w województwie opolskim były nieco odmienne, od tych obserwowanych dla całej Polski. W skali kraju, tak jak i w województwie, największe było zapotrzebowanie na pracowników w branży przemysłowej i górniczej (23%). Na tym jednakże kończą się podobieństwa. W województwie opolskim pracodawcy z branży: budownictwo i transport, handel i gastronomia oraz edukacja poszukiwali nowych pracowników rzadziej niż w Polsce. W przypadku edukacji różnica ta wyniosła 8 p. p.

W województwie opolskim, w porównaniu do całej Polski, wyższe zapotrzebowanie na pracowników zgłaszali pracodawcy z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7 p. p. różnicy).

Zarówno w Polsce, jak i w województwie opolskim najczęściej nowych pracowników poszukiwali pracodawcy z dużych firm, zatrudniających ponad 50 osób (w obu przypadkach 27%). W województwie opolskim w firmach mikro zwiększenie zatrudnienia planowało 14% pracodawców, zaś w małych firmach 17% przedsiębiorców poszukiwało nowych pracowników.

W województwie opolskim nowych pracowników poszukiwały przede

wszystkim duże firmy związane z przemysłem i górnictwem (33% wskazań) oraz małe firmy budowlane i transportowe (29%). W firmach mikro największe plany zatrudnieniowe zaobserwowano w przemyśle i górnictwie oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (po 23% wskazań). Natomiast w małych przedsiębiorstwach wysokie plany zatrudnieniowe dotyczyły budownictwa i transportu (29%) oraz przemysłu i górnictwa (25%). W województwie opolskim, w porównaniu do skali kraju, największa różnica w planach zatrudnieniowych dotyczy mikroprzedsiębiorstw z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna – w województwie zwiększenie zatrudnienia planuje o 10 p. p. więcej firm niż w Polsce.

**Tabela 2.2. Odsetek firm i instytucji poszukujących pracowników według branży i wielkości zatrudnienia w woj. opolskim i Polsce w 2014 r.\***

| branża  | Polska         |       |     |        |       | woj. opolskie  |       |     |        |     |
|---|----------------|-------|-----|--------|-------|----------------|-------|-----|--------|-----|
|   | wielkość firmy |       |     | ogółem | N     | wielkość firmy |       |     | ogółem | N   |
|   | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |       | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |     |
| przemysł i górnictwo                                    | 22%            | 20%   | 35% | 23%    | 1825  | 23%            | 25%   | 33% | 24%    | 114 |
| budownictwo i transport                                 | 18%            | 23%   | 30% | 18%    | 3407  | 12%            | 29%   | -   | 13%    | 173 |
| handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające | 14%            | 23%   | 36% | 15%    | 5425  | 11%            | 21%   | -   | 11%    | 299 |
| usługi specjalistyczne                                  | 17%            | 13%   | 26% | 17%    | 3379  | 17%            | 17%   | -   | 16%    | 231 |
| edukacja  | 16%            | 6%    | 8%  | 11%    | 1034  | -              | 7%    | -   | 3%     | 40  |
| opieka zdrowotna i pomoc społeczna                      | 13%            | 16%   | 31% | 15%    | 942   | 23%            | -     | -   | 22%    | 49  |
| ogółem  | 16%            | 18%   | 27% | 17%    | 16013 | 14%            | 17%   | 27% | 15%    | 906 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

\*Nie podano danych, gdy liczebność kategorii była mniejsza lub równa 2.

**Tabela 2.3.** Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według branży prowadzonej działalności w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane populacyjne)

|        | branża \ zawód             | KIER          | SPEC  | SRED  | BIUR  | USLU  | ROBW  | OPER  | ROBN  | ogółem |
|--------|----------------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|        |                            | woj. opolskie |       |       |       |       |       |       |       |        |
|        | przemysł i górnictwo       | 38            | 842   | 15    | 0     | 23    | 1856  | 15    | 15    | 2803   |
|        | budownictwo i transport    | 13            | 458   | 413   | 0     | 0     | 867   | 491   | 394   | 2637   |
|        | handel, hotel., gastron.   | 23            | 54    | 472   | 82    | 2920  | 27    | 395   | 0     | 3973   |
|        | usługi specjalistyczne     | 13            | 1610  | 407   | 433   | 394   | 1214  | 394   | 0     | 4465   |
|        | edukacja                   | 0             | 35    | 9     | 9     | 18    | 0     | 0     | 9     | 80     |
|        | opieka zdrow. i pom. społ. | 0             | 864   | 404   | 0     | 10    | 0     | 0     | 0     | 1278   |
|        | ogółem                     | 87            | 3863  | 1719  | 524   | 3365  | 3964  | 1295  | 418   | 15235  |
| Polska |                            |               |       |       |       |       |       |       |       |        |
|        | przemysł i górnictwo       | 1071          | 5132  | 4018  | 1450  | 2563  | 24021 | 5440  | 2792  | 46488  |
|        | budownictwo i transport    | 1642          | 2723  | 4286  | 2286  | 183   | 34104 | 18745 | 8881  | 72850  |
|        | handel, hotel., gastron.   | 3064          | 7263  | 9684  | 5965  | 39225 | 18178 | 7706  | 4600  | 95685  |
|        | usługi specjalistyczne     | 1899          | 24385 | 12573 | 6670  | 11636 | 4413  | 923   | 970   | 63468  |
|        | edukacja                   | 72            | 9781  | 1325  | 832   | 1135  | 29    | 0     | 273   | 13447  |
|        | opieka zdrow. i pom. społ. | 567           | 10525 | 2305  | 955   | 980   | 0     | 48    | 543   | 15923  |
|        | ogółem                     | 8315          | 59810 | 34192 | 18158 | 55722 | 80744 | 32863 | 18059 | 307862 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

**Tabela 2.3** ilustruje zapotrzebowanie na poszczególne zawody ze względu na branżę działalności pracodawcy. W województwie opolskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: usługi specjalistyczne oraz handel, hotelarstwo i gastronomia. Również firmy z sektora przemysłowego i budowlanego stosunkowo często poszukiwały nowych pracowników. Zdecydowanie najmniej pracowników poszukiwano w branży edukacyjnej.

W 2014 roku w województwie opolskim największe zapotrzebowanie zgłaszano na następujące zawody:

- robotnicy wykwalifikowani – m.in. robotnicy budowlani, robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych,
- specjaliści – m.in. specjaliści ds. zdrowia, ds. ekonomicznych i zarządzania, ds. nauczania i wychowania,
- pracownicy z sektora usług i sprzedaży – m.in.: sprzedawcy i pracownicy usług osobistych.

W skali kraju największe zapotrzebowanie zgłaszano na te same zawody.

Takie wskaźniki zapotrzebowania na poszczególne zawody znajdują potwierdzenie w opracowaniu „Popyt na pracę w województwie opolskim w 2014 r.” przygotowanym przez Urząd Statystyczny w Opolu<sup>6</sup>. Jak wynika z analiz urzędu, najczęściej wolne miejsca pracy dotyczyły pracowników w grupie zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Wolne miejsca pracy odnotowano głównie w przetwórstwie przemysłowym, handlu, transporcie i gospodarce magazynowej oraz w budownictwie.

W województwie opolskim w budownictwie i transporcie oraz przemyśle i górnictwie pracodawcy poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych. Specjaliści byli głównie poszukiwani w takich branżach, jak usługi specjalistyczne, opieka zdrowotna i pomoc społeczną, przemysł i górnictwo, edukacja. W branży handel, hotelarstwo i gastronomia najczęściej poszukiwani do pracy byli pracownicy z sektora usług i sprzedaży.

---

<sup>6</sup> Raport dostępny w internecie (data dostępu: 14.06.2015):  
<http://opole.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-wojewodztwie-opolskim-w-2014-r-,2,1.html#>

**Tabela 2.4.** Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według wielkość zatrudnienia w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane populacyjne)

| wielkość firmy \ zawód |        | KIER          | SPEC  | SRED  | BIUR  | USLU  | ROBW  | OPER  | ROBN  | ogółem |
|------------------------|--------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|                        |        | woj. opolskie | 1-9   | 0     | 3497  | 1576  | 394   | 3153  | 3444  | 1183   |
|                        | 10-49  | 36            | 216   | 105   | 129   | 187   | 398   | 58    | 9     | 1139   |
|                        | 50+    | 51            | 150   | 38    | 0     | 24    | 122   | 54    | 15    | 454    |
|                        | ogółem | 87            | 3863  | 1719  | 524   | 3365  | 3964  | 1295  | 418   | 15235  |
| Polska                 | 1-9    | 5913          | 45731 | 27566 | 13764 | 46107 | 63627 | 25549 | 14054 | 242311 |
|                        | 10-49  | 1341          | 7297  | 4697  | 3236  | 8039  | 13323 | 5200  | 3038  | 46170  |
|                        | 50+    | 1061          | 6782  | 1929  | 1158  | 1575  | 3794  | 2114  | 968   | 19380  |
|                        | ogółem | 8315          | 59810 | 34192 | 18158 | 55722 | 80744 | 32863 | 18059 | 307862 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

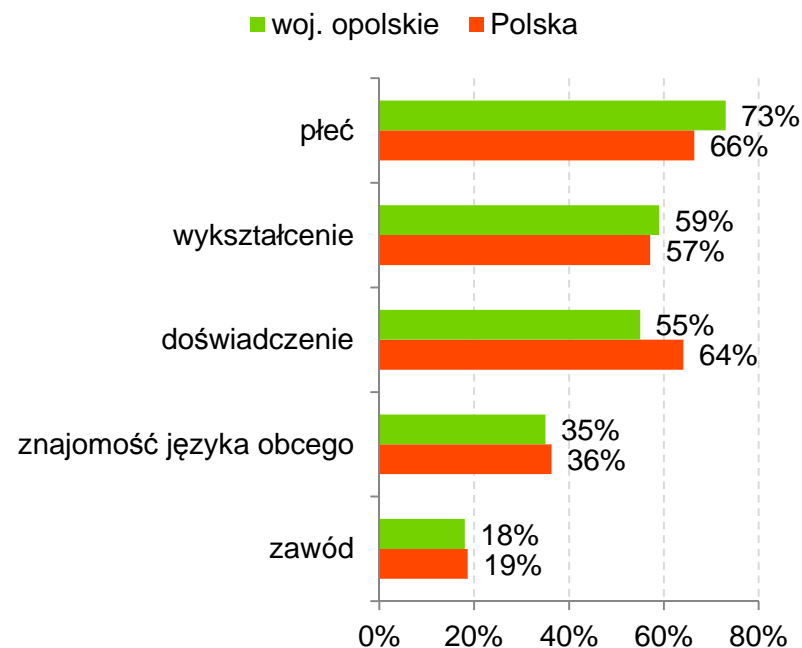
Zapotrzebowanie na pracowników różnych zawodów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa ilustruje **tabela 2.4.** W województwie opolskim najczęściej nowych pracowników poszukiwali mikroprzedsiębiorcy, co jest zbieżne z wynikami ogólnopolskimi. Pracownicy, na których zgłaszano największe zapotrzebowanie w województwie opolskim (tj. robotnicy wykwalifikowani, specjaliści, pracownicy z sektora usług i sprzedaży) byli najczęściej poszukiwani przez pracodawców zatrudniających do 9 osób. Podobnie prezentowały się te wyniki w skali kraju.

W województwie opolskim, w przedsiębiorstwach dużych poszukiwano przede wszystkim specjalistów oraz robotników wykwalifikowanych. Wyniki te zbliżone są do ogólnopolskich, gdzie zapotrzebowanie na pracowników w firmach zatrudniających ponad 50 osób dotyczyło w głównej mierze specjalistów. W województwie opolskim, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa stosunkowo rzadko poszukiwano pracowników na stanowiska kierownicze, zaś w małych i dużych firmach raczej nie poszukiwano robotników niewykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń.

## Wymagania wobec nowych pracowników

W województwie opolskim, ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy były zbliżone do tych stawianych przez pracodawców z całej Polski (**wykres 2.1**). Najczęściej wskazywano na wymóg odpowiedniej płci. W województwie opolskim wymóg ten był istotny dla 73% pracodawców, o 7 p. p. więcej niż w skali kraju. Na kolejnym miejscu pracodawcy z województwa plasowali wykształcenie (59%), zaś przedsiębiorcy w Polsce ogółem na drugim miejscu usytuowali doświadczenie (64% wskazań w skali kraju, 55% w województwie opolskim). Znajomość języka obcego była wskazywana jako istotna przez 35% pracodawców z województwa opolskiego (o 1 p. p. mniej niż w skali kraju). Najrzadziej stawiano wymagania odnośnie odpowiedniego zawodu – 18% wskazań w województwie, o 1 p. p. mniej niż w Polsce.

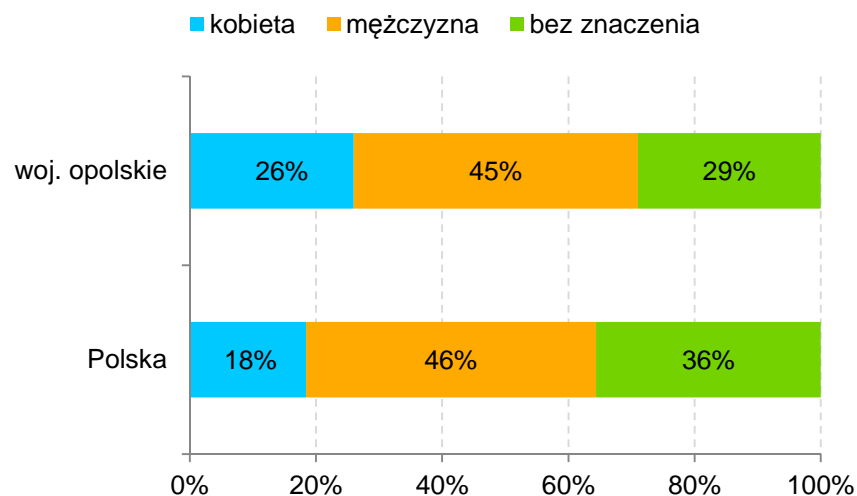
**Wykres 2.1.** Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (N opolskie = 129, N PL = 2623)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014



**Wykres 2.2.** Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (N opolskie = 133, N PL = 2704)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Wśród pracodawców z województwa opolskiego, którzy wskazali, iż płeć ma znaczenie w procesie rekrutacji aż 45% przedsiębiorców preferowałoby mężczyznę (wykres 2.2). Jest to o 1 p. p. mniej niż w skali kraju. Dla 29% pracodawców z województwa płeć nie ma znaczenia (o 7 p. p. mniej niż w całej Polsce). Natomiast 26% badanych zadeklarowało, iż wolałoby zatrudnić kobietę na oferowane stanowisko pracy (o 8 p. p. więcej niż w skali kraju).

Takie wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów do pracy można wyjaśnić strukturą zapotrzebowania na pracowników w województwie opolskim. W 2014 roku przedsiębiorcy z województwa poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych. Zawód ten zwykle wykonują mężczyźni. Z kolei zgłoszona przez ponad 1/4 pracodawców z województwa preferencja do zatrudnienia kobiet, może wynikać z potrzeby rekrutacji na stanowiska specjalistyczne oraz w sektorze usług i sprzedaży. Zawody te często wykonują kobiety.

**Tabela 2.5.** Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w woj. opolskim w latach 2010-2014 r. (dane w %)\*

| kompetencje       | zawód |      |      |      |      |      |      |      | ogółem |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|                   | KIER  | SPEC | SRED | BIUR | USLU | ROBW | OPER | ROBN |        |
| kognitywne        | 0     | 8    | 9    | 18   | 8    | 6    | 5    | 0    | 7      |
| samoorganizacyjne | 29    | 46   | 45   | 42   | 56   | 45   | 43   | 61   | 47     |
| artystyczne       | 0     | 2    | 3    | 0    | 3    | 1    | 0    | 0    | 1      |
| fizyczne          | 0     | 1    | 8    | 5    | 4    | 12   | 19   | 13   | 8      |
| interpersonalne   | 19    | 55   | 45   | 45   | 68   | 12   | 20   | 44   | 37     |
| kierownicze       | 33    | 4    | 4    | 5    | 2    | 2    | 2    | 0    | 4      |
| dyspozycyjne      | 10    | 6    | 8    | 13   | 20   | 8    | 15   | 9    | 11     |
| biurowe           | 14    | 8    | 8    | 11   | 2    | 0    | 0    | 0    | 4      |
| techniczne        | 14    | 7    | 5    | 0    | 10   | 29   | 12   | 4    | 15     |
| komputerowe       | 5     | 14   | 19   | 29   | 9    | 1    | 2    | 0    | 9      |
| matematyczne      | 0     | 2    | 0    | 0    | 2    | 1    | 0    | 0    | 1      |
| zawodowe          | 57    | 44   | 40   | 24   | 26   | 54   | 37   | 22   | 42     |
| inne              | 10    | 2    | 7    | 5    | 8    | 6    | 9    | 4    | 6      |
| językowe          | 14    | 17   | 16   | 11   | 5    | 3    | 8    | 0    | 9      |
| kwalifikacje      | 19    | 13   | 11   | 18   | 5    | 11   | 32   | 9    | 13     |
| ogółem            | 21    | 132  | 75   | 38   | 98   | 217  | 65   | 23   | 669    |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010-2014

\*Ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

W Tabeli 2.5 zaprezentowano, jakie wymagania kompetencyjne mieli pracodawcy w stosunku do osób ubiegających się o pracę w województwie opolskim w latach 2010-2014. Dane zostały zestawione ze względu na zawód, na który poszukiwano kandydatów do pracy.

W latach 2010-2014 w województwie opolskim pracodawcy najczęściej oczekiwali od kandydatów do pracy umiejętności samoorganizacyjnych (47% wskazań), zawodowych (42%) oraz umiejętności interpersonalnych (37%).

Umiejętności samoorganizacyjne (m.in. przejawianie inicjatywy, terminowość, przedsiębiorczość, odporność na stres) były przede wszystkim istotne dla pracodawców zatrudniających robotników niewykwalifikowanych (61% wskazań) oraz pracowników usług i sprzedaży (56%). Najrzadziej na wymóg tej kompetencji wskazywano w przypadku kierowników (29%). Być może wynika to z faktu, iż wiele kompetencji samoorganizacyjnych wpisuje się *de facto* w kompetencje zawodowe kierowników.

Wymagania odnośnie kompetencji zawodowych zgłaszali przede wszystkim pracodawcy szukający kierowników (57% wskazań) oraz robotników wykwalifikowanych (54% wskazań). Najrzadziej na konieczność tej kompetencji wskazywali pracodawcy zatrudniający robotników niewykwalifikowanych (22%), pracowników biurowych (24%) oraz pracowników usług i sprzedaży (26%).

Z kolei kompetencji interpersonalnych najczęściej oczekiwano od osób zatrudnianych na stanowiskach usługowych (68% wskazań) i specjalistycznych (55%). Rzadko kompetencja ta miała znaczenie w przypadku zatrudniania robotników wykwalifikowanych (12%), kierowników (19%) oraz operatorów maszyn i urządzeń (20%).

W grupie zawodowej, na którą zgłoszono największe zapotrzebowanie w województwie opolskim – robotnicy wykwalifikowani – najczęściej wskazywano na potrzebę posiadania odpowiednich umiejętności zawodowych (54% wskazań), samoorganizacyjnych (45%) i technicznych (29%). Pracodawcy poszukujący specjalistów zwracali przede wszystkim uwagę na umiejętności interpersonalne, samoorganizacyjne i zawodowe (odpowiednio 55%, 46%, 44%). Istotne również były umiejętności językowe (17%) i komputerowe (14%).

Od pracowników z sektora usług i sprzedaży pracodawcy oczekiwali głównie kompetencji interpersonalnych (związanych z kontaktami z ludźmi, współpracą w zespole) i samoorganizacyjnych - odpowiednio 68% i 56% wskazań. Stosunkowo wielu pracodawców (33%) wymagało również odpowiednich kompetencji zawodowych i dyspozycyjnych (odpowiednio 26% i 20%). Rzadziej wskazywano na umiejętności techniczne i komputerowe (odpowiednio 10% i 9%).

Stosunkowo rzadko pracodawcy wymagali od kandydatów do pracy kompetencji artystycznych, matematycznych, kierowniczych i biurowych.

## Sposoby poszukiwania pracowników

W 2014 roku wśród pracodawców z województwa opolskiego najpopularniejszymi metodami poszukiwania pracowników była droga poleceń znajomych i rodziny (66%) oraz korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy (63%). Szczegóły prezentuje **tabela 2.6**. Metody te były również najpowszechniej stosowane w skali kraju (odpowiednio 69% i 58% wskazań w Polsce). Pracodawcy w województwie stosunkowo często wykorzystywali również ogłoszenia prasowe (33% wskazań), ogłoszenia w internecie (29%) oraz ogłoszenia rozwieszane w firmie (16%) w celu znalezienia nowych pracowników. Pozostałe metody rekrutacji nie cieszyły się większą popularnością w województwie opolskim. Mało rozpowszechnionymi sposobami poszukiwania pracowników było korzystanie z usług szkolnych i akademickich biur karier (2%) oraz z usług *head hunterów* (4%), tzw. „łowców głów”, którzy zajmują się składaniem konkurencyjnych ofert pracy pracownikom już zatrudnionym w innej firmie. Rzadko pracodawcy szukali pracowników na targach pracy (6% wskazań) oraz z wykorzystaniem prywatnych biur pośrednictwa pracy (7%). Sposoby rekrutacji pracowników w województwie opolskim odzwierciedlały generalne trendy, które można zaobserwować w skali kraju.

Preferencje dotyczące metod rekrutacji różnią się w zależności od branży, w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Pracodawcy z województwa opolskiego działający w budownictwie i transporcie najczęściej szukali pracowników drogą poleceń (82% wskazań). Pracodawcy zatrudniający w publicznych placówkach edukacyjnych najczęściej poszukiwali pracowników z pomocą powiatowych urzędów pracy (95% wskazań).

Analiza sposobów rekrutacji ze względu na wielkość firmy pokazuje, iż wraz z jej wzrostem rośnie zróżnicowanie w wykorzystaniu metod poszukiwania pracowników. W województwie opolskim firmy zatrudniające 250 pracowników i więcej znacznie częściej niż mniejsze przedsiębiorstwa korzystały z takich metod rekrutacji jak: prywatne biura pośrednictwa pracy (43%), szkolne i akademickie biura kariery (30%), *head hunterzy* (20%), targi pracy (14%). Metody te były popularne w największych firmach w całej Polsce. Świadczy to o dużym zapotrzebowaniu na nowych pracowników w dużych przedsiębiorstwach, co wiąże się z koniecznością wykorzystywania zróżnicowanych kanałów komunikacji z potencjalnymi pracownikami. Co ciekawe, w przypadku tak dużych firm traci na znaczeniu system poleceń rodziny i znajomych (37% wskazań), wynika to zapewne z ciągłej potrzeby uzupełniania braków kadrowych, co wymaga bardziej ustrukturyzowanych i zaplanowanych sposobów rekrutacji nowych pracowników.

**Tabela 2.6. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców różnych branż i wielkości w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)**

|               | sposób rekrutacji                     | branża         |                  |                          |                   |             |             |               |      |       |        |      | ogółem |
|---------------|---------------------------------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|-------------|-------------|---------------|------|-------|--------|------|--------|
|               |                                       | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | eduk. publ. | eduk. pryw. | opieka zdrow. | 1-9  | 10-49 | 50-249 | 250+ |        |
| woj. opolskie | powiatowe urzędy pracy                | 74             | 62               | 57                       | 65                | 95          | 69          | 49            | 62   | 77    | 86     | 88   | 63     |
|               | prywatne biura pośrednictwa pracy     | 17             | 7                | 4                        | 7                 | 10          | 0           | 1             | 7    | 8     | 11     | 43   | 7      |
|               | head hunterzy                         | 7              | 0                | 5                        | 5                 | 0           | 0           | 0             | 4    | 1     | 9      | 20   | 4      |
|               | szkolne i akademickie ośrodki kariery | 5              | 2                | 0                        | 5                 | 1           | 1           | 0             | 2    | 4     | 9      | 30   | 2      |
|               | ogłoszenia prasowe                    | 56             | 42               | 25                       | 25                | 29          | 4           | 28            | 32   | 32    | 54     | 76   | 33     |
|               | ogłoszenia w internecie               | 37             | 27               | 17                       | 39                | 29          | 37          | 40            | 28   | 36    | 55     | 78   | 29     |
|               | ogłoszenia rozwieszane w firmie       | 12             | 5                | 22                       | 14                | 28          | 1           | 37            | 15   | 24    | 27     | 48   | 16     |
|               | polecenie rodziny i znajomych         | 60             | 82               | 68                       | 63                | 8           | 34          | 66            | 67   | 51    | 44     | 37   | 66     |
|               | targi pracy                           | 11             | 4                | 3                        | 10                | 3           | 1           | 0             | 6    | 5     | 17     | 14   | 6      |
|               | N                                     | 130            | 108              | 148                      | 117               | 160         | 12          | 69            | 240  | 398   | 90     | 16   | 744    |
| Polska        | powiatowe urzędy pracy                | 65             | 55               | 59                       | 55                | 83          | 50          | 58            | 55   | 70    | 77     | 76   | 58     |
|               | prywatne biura pośrednictwa pracy     | 10             | 6                | 7                        | 10                | 2           | 7           | 4             | 7    | 9     | 14     | 27   | 8      |
|               | head hunterzy                         | 4              | 3                | 3                        | 5                 | 1           | 2           | 1             | 3    | 4     | 6      | 18   | 3      |
|               | szkolne i akademickie ośrodki kariery | 5              | 3                | 4                        | 10                | 5           | 9           | 7             | 5    | 5     | 11     | 32   | 6      |
|               | ogłoszenia prasowe                    | 44             | 44               | 38                       | 38                | 22          | 39          | 32            | 38   | 39    | 50     | 69   | 39     |
|               | ogłoszenia w internecie               | 39             | 39               | 39                       | 46                | 40          | 51          | 46            | 40   | 44    | 60     | 82   | 41     |
|               | ogłoszenia rozwieszane w firmie       | 22             | 15               | 22                       | 16                | 21          | 12          | 18            | 18   | 21    | 25     | 40   | 19     |
|               | polecenie rodziny i znajomych         | 71             | 77               | 70                       | 66                | 24          | 80          | 59            | 72   | 55    | 47     | 55   | 69     |
|               | targi pracy                           | 6              | 4                | 3                        | 5                 | 5           | 9           | 4             | 4    | 5     | 10     | 25   | 4      |
|               | N                                     | 2844           | 2047             | 3109                     | 1969              | 2968        | 405         | 1109          | 3678 | 7060  | 2863   | 850  | 14451  |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

## Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Jak wynika z danych BKL, pracodawcy w województwie opolskim mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (**tabela 2.7**). W 2014 roku, wśród pracodawców poszukujących pracowników do pracy, aż 80% skarżyło się na problemy z ich znalezieniem (tyle samo co w skali kraju). W województwie opolskim największy problem ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy z branży opieka zdrowotna oraz przemysł i górnictwo – odpowiednio 100% i 96% wskazań. Wynikać to może z faktu, iż specjaliści w tych branżach migrują, nie decydują się na zamieszkanie w woj. opolskim. W skali kraju, największe trudności

w rekrutacji dotyczyły również opieki zdrowotnej oraz budownictwa i transportu.

Największe trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy mieli pracodawcy z mikro i małych firm, w obu przypadkach 80% z nich zgłaszało takie problemy. W nieco mniejszym stopniu problem ten dotyczył dużych przedsiębiorstw (75%). Podobnie było w skali kraju – największe trudności w rekrutacji mieli mikroprzedsiębiorcy (82% wskazań), najmniejsze zaś pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników (67%).

**Tabela 2.7.** *Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według branży i wielkości firmy w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)\**

| branża               | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | eduk. | opieka zdrow. | 1-9  | 10-49 | 50+ | ogółem |
|----------------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|-------|---------------|------|-------|-----|--------|
| <b>woj. opolskie</b> | 96             | 86               | 79                       | 63                | -     | 100           | 80   | 80    | 75  | 80     |
| N                    | 20             | 33               | 45                       | 31                | -     | 4             | 117  | 12    | 6   | 134    |
| <b>Polska</b>        | 80             | 87               | 81                       | 72                | 63    | 86            | 82   | 76    | 67  | 80     |
| N                    | 416            | 617              | 815                      | 554               | 114   | 134           | 2086 | 393   | 171 | 2651   |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

\*Zbyt małe liczebności próby dla woj. opolskiego w branży edukacja.

**Tabela 2.8.** Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnych branż i wielkości w woj. opolskim w 2014 r. (dane w %)

| wielka grupa zawodowa |                             | KIER | SPEC | SRED | BIUR | USLU | ROBW | OPER | ROBN | N   |
|-----------------------|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| branża                | przem. i górn.              | 1    | 19   | 10   | 0    | 1    | 70   | 18   | 0    | 44  |
|                       | budow. i transp.            | 0    | 8    | 8    | 0    | 0    | 53   | 31   | 15   | 31  |
|                       | handel, hotel.,<br>gastron. | 14   | 1    | 22   | 2    | 43   | 13   | 13   | 0    | 33  |
|                       | usługi specjalis.           | 1    | 46   | 38   | 8    | 22   | 31   | 0    | 0    | 25  |
|                       | edukacja                    | 0    | 97   | 6    | 0    | 2    | 0    | 0    | 0    | 10  |
|                       | opieka zdrow.               | 0    | 68   | 31   | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    | 14  |
| wielkość<br>firmy     | 1-9                         | 4    | 22   | 21   | 2    | 17   | 37   | 15   | 4    | 58  |
|                       | 10-49                       | 4    | 20   | 19   | 9    | 20   | 40   | 8    | 1    | 68  |
|                       | 50+                         | 8    | 45   | 9    | 5    | 0    | 27   | 9    | 3    | 31  |
|                       | ogółem                      | 4    | 22   | 20   | 2    | 17   | 37   | 14   | 4    | 157 |

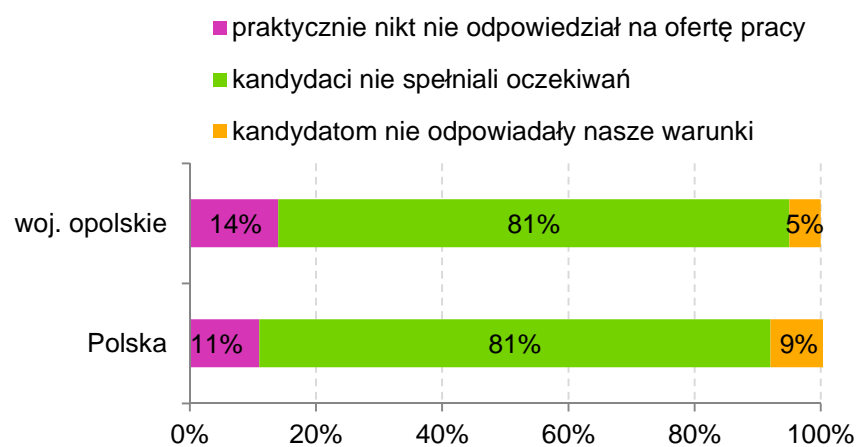
Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

W województwie opolskim problemy rekrutacyjne dotyczyły przede wszystkim robotników wykwalifikowanych – aż 37% pracodawców zatrudniających na stanowiska robotnicze zgłaszało ten problem (**tabela 2.8**). Trudno było również znaleźć specjalistów (22%) oraz techników i średniego personelu (20%). Pracodawcy nie mieli problemów ze znalezieniem osób na stanowiska biurowe, kierownicze i robotników niewykwalifikowanych (odpowiednio 2%, 4% i 4%).

W branży edukacyjnej oraz w opiece zdrowotnej najtrudniej było znaleźć odpowiednie osoby do pracy na stanowiska specjalistyczne, dotyczyło to odpowiednio 97% i 68% pracodawców zatrudniających w tych branżach. W przemyśle i górnictwie oraz w budownictwie i transporcie z trudnością rekrutowano robotników wykwalifikowanych (problem dotyczył odpowiednio 70% i 53% pracodawców z tych branż).

Pracodawcy z każdej wielkości firm (mikro, małe, duże) mieli trudności ze znalezieniem robotników wykwalifikowanych oraz specjalistów. Jednakże największe problemy z obsadzeniem stanowisk specjalistycznych dotyczyły dużych przedsiębiorstw (45%).

**Wykres 2.3.** Powody nieznaalezienia odpowiednich osób do pracy wśród pracodawców zgłaszających problemy z rekrutacją pracowników w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (N opolskie = 228, N PL = 3559)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Zarówno w województwie opolskim, jak i w całej Polsce, zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, deklarowała iż głównym tego powodem było niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów (wykres 2.3). Wskazało tak 81% pracodawców z województwa, jak i z pozostałych regionów Polski.

Pozostałe powody trudności rekrutacyjnych były rzadko doświadczane przez pracodawców w województwie opolskim oraz w całej Polsce. Spośród opolskich przedsiębiorców skarżących się na trudności rekrutacyjne 14% przyznało, iż powodem tego było bardzo małe zainteresowanie ofertami pracy (o 3 p. p. więcej niż w skali kraju). Z kolei 5% pracodawców w województwie (o 4 p. p. mniej niż w skali kraju) przyznało, iż kandydatom nie odpowiadały zaproponowane warunki pracy.



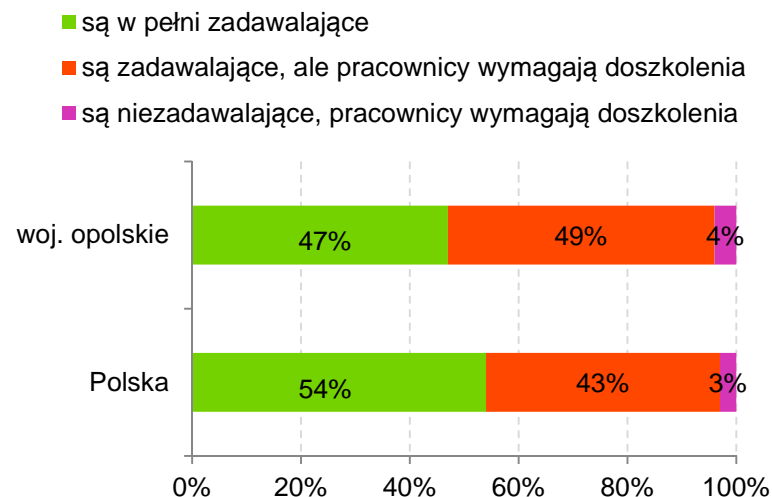
## Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników dokonana przez pracodawców w województwie opolskim była zbliżona do ocen pracodawców z całej Polski (**wykres 2.4**). W województwie opolskim 47% przedsiębiorców wyraziło pełne zadowolenie z kompetencji swoich pracowników (o 7 p. p. mniej niż skali kraju). Z kolei 49% badanych oceniła umiejętności swoich podwładnych jako zadowalające, ale wymagające udziału w dodatkowych szkoleniach (o 6 p. p. więcej niż w skali kraju). Jedynie 4% przedsiębiorców przyznało, że umiejętności pracowników są niezadowalające i wymagają doszkolenia (o 1 p. p. więcej niż w Polsce).

**Tabela 2.9** prezentuje jaki odsetek pracodawców działających w poszczególnych branżach i w różnej wielkości firmach i instytucjach widzi potrzebę doszkolenia swoich pracowników (uwzględniono kategorię pracodawców, którzy zadeklarowali, iż kompetencje ich pracowników są zadowalające, ale wymagają doszkolenia). W województwie opolskim na największe potrzeby szkoleniowe wskazywali pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (58%, aż o 16

p. p. więcej niż w skali kraju), usług specjalistycznych (51%, o 3 p. p. więcej niż w skali kraju) oraz opieki zdrowotnej (48%, o 4 p. p. mniej niż w Polsce). W skali kraju potrzeby szkoleniowe rozkładały się nieco inaczej według branż działalności pracodawców – największe potrzeby zgłaszali kolejno przedsiębiorcy z edukacji, opieki zdrowotnej oraz usług specjalistycznych (odpowiednio 54%, 52% i 48%).

**Wykres 2.4.** Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. opolskim i Polsce w 2014 r.  
(N opolskie = 906, N PL = 16013)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

**Tabela 2.9.** *Odsetek pracodawców zadowolonych z kompetencji zatrudnionych pracowników i wskazujących na konieczność doszkolenia według branży działalności pracodawcy i wielkości firmy w woj. opolskim i Polsce w 2014 r.*

|                   |                             | Polska |      | woj. opolskie |     |
|-------------------|-----------------------------|--------|------|---------------|-----|
|                   |                             | %      | N    | %             | N   |
| branża            | przem. i górn.              | 42     | 769  | 58            | 66  |
|                   | budow. i transp.            | 38     | 1279 | 45            | 78  |
|                   | handel, hotel.,<br>gastron. | 39     | 2128 | 47            | 140 |
|                   | usługi specjalis.           | 48     | 1631 | 51            | 118 |
|                   | edukacja                    | 54     | 555  | 43            | 17  |
|                   | opieka zdrow.               | 52     | 485  | 48            | 24  |
| wielkość<br>firmy | 1-9                         | 40     | 5239 | 49            | 404 |
|                   | 10-49                       | 52     | 1193 | 49            | 28  |
|                   | 50+                         | 64     | 415  | 67            | 10  |
|                   | ogółem                      | 43     | 6847 | 49            | 443 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

W województwie opolskim największe potrzeby doszkalania pracowników zgłaszali pracodawcy z firm zatrudniających powyżej 50 pracowników (67% wskazań). W mikro i małych firmach na konieczność zwiększenia umiejętności pracowników wskazywała niemal połowa przedsiębiorców (w obu przypadkach 49%). Dane te odzwierciedlają trendy ogólnopolskie. Zwiększone potrzeby szkoleniowe w dużych firmach związane są z bardziej skomplikowaną strukturą organizacyjną. Skutkuje to złożonymi procesami działania, a tym samym z koniecznością poznania wielu procedur i standardów w ramach szkoleń wewnętrznych. Ponadto, w dużych firmach, wprowadzanie zmian, innowacji jest na porządku dziennym, a to powoduje potrzebę ciągłego uaktualniania wiedzy i doszkalania się.

**Tabela 2.10.** Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach i wielkościach w woj. opolskim w 2014 r. (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

| kompetencje       | branża         |                  |                          |                   |          |               | wielkość firmy |       |     | ogółem |
|-------------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|----------|---------------|----------------|-------|-----|--------|
|                   | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | edukacja | opieka zdrow. | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |
| kognitywne        | 1              | 3                | 14                       | 1                 | 3        | 0             | 6              | 3     | 4   | 4      |
| samoorganizacyjne | 25             | 28               | 22                       | 15                | 23       | 24            | 20             | 26    | 17  | 23     |
| artystyczne       | 1              | 0                | 1                        | 1                 | 0        | 0             | 1              | 1     | 0   | 1      |
| fizyczne          | 3              | 2                | 1                        | 0                 | 0        | 0             | 1              | 1     | 1   | 1      |
| interpersonalne   | 10             | 5                | 36                       | 13                | 15       | 26            | 17             | 16    | 21  | 17     |
| kierownicze       | 10             | 5                | 1                        | 7                 | 1        | 0             | 5              | 3     | 8   | 4      |
| dyspozycyjne      | 0              | 0                | 1                        | 0                 | 0        | 0             | 1              | 0     | 0   | 0      |
| biurowe           | 13             | 10               | 6                        | 36                | 30       | 28            | 13             | 24    | 24  | 21     |
| techniczne        | 27             | 17               | 10                       | 4                 | 5        | 4             | 13             | 8     | 19  | 11     |
| komputerowe       | 9              | 5                | 6                        | 18                | 12       | 2             | 10             | 9     | 9   | 9      |
| matematyczne      | 0              | 0                | 1                        | 0                 | 0        | 0             | 1              | 0     | 0   | 0      |
| zawodowe          | 44             | 52               | 46                       | 43                | 56       | 52            | 52             | 49    | 44  | 49     |
| inne              | 3              | 3                | 1                        | 0                 | 4        | 0             | 1              | 3     | 1   | 2      |
| językowe          | 9              | 3                | 1                        | 4                 | 4        | 0             | 2              | 3     | 9   | 4      |
| kwalifikacje      | 8              | 10               | 1                        | 3                 | 1        | 0             | 2              | 3     | 7   | 4      |
| N                 | 79             | 58               | 72                       | 67                | 113      | 46            | 127            | 233   | 75  | 435    |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Pracodawcy z województwa opolskiego wskazujący na braki kompetencyjne osób aktualnie zatrudnionych zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych (49% wskazań). Ponadto potrzeby szkoleniowe dotyczyły następujących umiejętności (**tabela 2.10**):

- samoorganizacyjnych (23%),
- biurowych (21%),
- interpersonalnych (17%).

W handlu i gastronomii poza brakami w kompetencjach zawodowych, interpersonalnych i samoorganizacyjnych, wskazywano na potrzebę doszkolenia umiejętności kognitywnych i technicznych. Z kolei w usługach specjalistycznych pracodawcy zauważali braki w umiejętnościach zawodowych, biurowych i komputerowych. Natomiast w przemyśle i górnictwie przedsiębiorcy podkreślali konieczność poprawienia umiejętności zawodowych, technicznych i samoorganizacyjnych swoich pracowników.

W firmach zatrudniających 50 pracowników i więcej, częściej niż w mikro firmach pracodawcy zwracali uwagę na konieczność doszkolenia takich kompetencji jak: interpersonalne, biurowe, techniczne i językowe. Wynikać to może z charakteru pracy w dużych przedsiębiorstwach,

polegającego m.in. na częstych kontaktach z klientami, pracy biurowej oraz w środowisku międzynarodowym.

Pracodawcy z województwa opolskiego rzadko wskazywali na braki pracowników w zakresie umiejętności dyspozycyjnych, matematycznych, artystycznych i fizycznych.

## Zmiany w zatrudnieniu

W województwie opolskim prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższego roku są zbieżne z tymi na poziomie ogólnopolskim (tabela 2.11). Aż 67% pracodawców w województwie opolskim przewiduje, że poziom zatrudnienia na lokalnym rynku pracy nie zmieni się. Spadek zatrudnienia w swojej firmie prognozuje 9% badanych, natomiast wzrost - 24% badanych.

Najczęściej spadek zatrudnienia przewidywali pracodawcy z branży edukacyjnej - 21% wskazań w województwie opolskim, o 5 p. p. więcej niż w Polsce. Natomiast w województwie, wzrost zatrudnienia prognozowali głównie pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (36%, o 3 p. p. więcej niż w Polsce), usług specjalistycznych (30%, o 1 p. p. mniej niż w skali kraju) oraz w opiece zdrowotnej (29%, o 8 p. p. więcej niż w Polsce).

Na opolskim rynku pracy największą redukcję zatrudnienia przewidywali pracodawcy z małych i dużych przedsiębiorstw (odpowiednio 13% i 14%). Natomiast najwyższy wzrost zatrudnienia prognozowali mikroprzedsiębiorcy (25%). Pokrywa się to z wynikami ogólnopolskimi.

**Tabela 2.11.** Prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale na branże i wielkość firmy w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)

|                |                          | woj. opolskie |          |           |     | Polska  |          |           |       |
|----------------|--------------------------|---------------|----------|-----------|-----|---------|----------|-----------|-------|
|                |                          | spadnie       | wzrośnie | bez zmian | N   | spadnie | wzrośnie | bez zmian | N     |
| branża         | przem. i górn.           | 1             | 36       | 63        | 109 | 8       | 33       | 59        | 1697  |
|                | budow. i transp.         | 9             | 23       | 68        | 156 | 10      | 35       | 55        | 3113  |
|                | handel, hotel., gastron. | 9             | 18       | 73        | 282 | 11      | 25       | 64        | 5070  |
|                | usługi specjalis.        | 8             | 30       | 62        | 224 | 7       | 31       | 63        | 3229  |
|                | edukacja                 | 21            | 2        | 77        | 38  | 16      | 19       | 64        | 991   |
|                | opieka zdrow.            | 15            | 29       | 56        | 49  | 9       | 21       | 70        | 879   |
| wielkość firmy | 1-9                      | 8             | 25       | 67        | 791 | 9       | 31       | 61        | 12219 |
|                | 10-49                    | 13            | 21       | 66        | 54  | 11      | 21       | 68        | 2153  |
|                | 50+                      | 14            | 20       | 66        | 14  | 18      | 20       | 62        | 607   |
|                | ogółem                   | 9             | 24       | 67        | 859 | 10      | 29       | 62        | 14979 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

**Tabela 2.12. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od branży oraz wielkości firmy/instytucji w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)**

| ograniczenia  |   | branża         |                  |                          |                   |          | wielkość firmy |      |       | ogółem |       |
|---------------|---|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|----------|----------------|------|-------|--------|-------|
|               |   | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | edukacja | opieka zdrow.  | 1-9  | 10-49 |        | 50+   |
| woj. opolskie | niestabilna sytuacja gospodarcza          | 63             | 77               | 66                       | 70                | 61       | 64             | 69   | 58    | 62     | 69    |
|               | trudny dostęp do kredytów dla firm        | 13             | 34               | 19                       | 16                | 13       | 8              | 21   | 9     | 7      | 20    |
|               | wysokie oprocentowanie kredytów dla firm  | 24             | 54               | 42                       | 24                | 14       | 38             | 38   | 25    | 21     | 37    |
|               | wysokie oczekiwania płacowe pracowników   | 47             | 40               | 43                       | 54                | 44       | 36             | 45   | 48    | 58     | 45    |
|               | zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy     | 69             | 85               | 75                       | 88                | 60       | 73             | 80   | 67    | 61     | 79    |
|               | zbyt wysokie podatki                      | 71             | 78               | 83                       | 72                | 10       | 63             | 75   | 65    | 58     | 74    |
|               | brak odpowiednich kandydatów do pracy     | 66             | 49               | 31                       | 46                | 14       | 33             | 43   | 37    | 42     | 42    |
|               | skomplikowane przepisy i regulacje prawne | 54             | 74               | 64                       | 55                | 42       | 72             | 64   | 43    | 56     | 62    |
|               | silna konkurencja na rynku                | 55             | 63               | 68                       | 61                | 59       | 40             | 63   | 48    | 53     | 62    |
|               | zła sytuacja finansowa firmy              | 20             | 26               | 22                       | 19                | 25       | 12             | 21   | 29    | 27     | 21    |
|               | N   | 130            | 112              | 149                      | 116               | 131      | 67             | 243  | 353   | 109    | 705   |
| Polska        | niestabilna sytuacja gospodarcza          | 65             | 74               | 69                       | 62                | 48       | 59             | 68   | 62    | 55     | 67    |
|               | trudny dostęp do kredytów dla firm        | 20             | 25               | 21                       | 17                | 9        | 10             | 21   | 15    | 13     | 20    |
|               | wysokie oprocentowanie kredytów dla firm  | 39             | 46               | 38                       | 29                | 17       | 26             | 38   | 29    | 24     | 36    |
|               | wysokie oczekiwania płacowe pracowników   | 48             | 49               | 44                       | 45                | 32       | 47             | 45   | 45    | 50     | 45    |
|               | zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy     | 81             | 81               | 81                       | 77                | 53       | 72             | 80   | 70    | 60     | 78    |
|               | zbyt wysokie podatki                      | 78             | 78               | 80                       | 72                | 46       | 65             | 78   | 66    | 54     | 75    |
|               | brak odpowiednich kandydatów do pracy     | 49             | 48               | 40                       | 39                | 23       | 35             | 43   | 36    | 36     | 42    |
|               | skomplikowane przepisy i regulacje prawne | 60             | 65               | 58                       | 55                | 41       | 61             | 60   | 53    | 46     | 59    |
|               | silna konkurencja na rynku                | 58             | 66               | 67                       | 56                | 43       | 35             | 61   | 55    | 55     | 60    |
|               | zła sytuacja finansowa firmy              | 22             | 25               | 23                       | 20                | 25       | 23             | 22   | 26    | 24     | 23    |
|               | N   | 2784           | 2087             | 3161                     | 1877              | 2547     | 1011           | 3797 | 6382  | 3288   | 13467 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Jak ilustruje **tabela 2.12**, trzy najczęściej wymieniane przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia wymieniane przez pracodawców w województwie opolskim to:

- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (79%),
- zbyt wysokie podatki (74%),
- niestabilna sytuacja gospodarcza (69%).

Deklaracje te pokrywają się z tymi obserwowanymi na poziomie krajowym. W województwie opolskim na tego rodzaju problemy przede wszystkim zwracali uwagę przedsiębiorcy działający w budownictwie i transporcie oraz w usługach specjalistycznych. Innymi, często wymienianymi przeszkodami w zwiększeniu zatrudnienia były: brak odpowiednich kandydatów do pracy (na tę trudność zwracali uwagę głównie pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (66%)), skomplikowane przepisy i regulacje prawne oraz silna konkurencja na rynku. Trudności te dotyczyły przede wszystkim budownictwa i transportu oraz handlu i gastronomii. Ponadto pracodawcy zatrudniający w usługach specjalistycznych zwrócili uwagę na wysokie oczekiwania płacowe pracowników (54%), które przyczyniają się do konieczności ograniczenia zatrudnienia.

W firmach zatrudniających 50 pracowników i więcej pracodawcy wskazywali na duży wachlarz utrudnień stawianych im przez państwo i przez samych pracowników, były to głównie: niestabilna sytuacja gospodarcza, zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, wysokie oczekiwania płacowe pracowników, zbyt wysokie podatki, skomplikowane przepisy i regulacje prawne oraz silna konkurencja na rynku.

Dla mikro i małych przedsiębiorców najważniejsze czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia to zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, zbyt wysokie podatki oraz niestabilna sytuacja gospodarcza.

## Szkolenie pracowników

W 2014 roku połowa pracodawców z województwa opolskiego deklarowała prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników. Było to o 5 p. p. więcej niż w skali kraju (tabela 2.13).

Zarówno w województwie opolskim, jak i w Polsce, zauważyć można, iż im większa firma, tym odsetek pracodawców szkolących pracowników rośnie. Najczęściej kursy kształcące oferowali pracodawcy z firm zatrudniających ponad 50 osób (87% w województwie opolskim, 79% w skali kraju). W firmach liczących od 1 do 9 pracowników szkolenia prowadziło 48% przedsiębiorców (40% w Polsce), zaś w małych firmach 67% (59% w skali kraju).

Prowadzenie dodatkowych szkoleń dla pracowników było najbardziej rozpowszechnione w branży opieka zdrowotna oraz branży edukacyjnej, gdzie odpowiednio 84% i 83% pracodawców deklaroowało kształcenie swoich podwładnych (o 5 p. p. mniej niż w Polsce). Stosunkowo często szkolenia oferowali też pracodawcy działający w usługach specjalistycznych (58%). Dane te są zbliżone do wyników ogólnopolskich.

Najbardziej kształcenie deklarowali pracodawcy z branży handlowej i gastronomicznej (35%). Podobnie sytuacja wyglądała w skali kraju.

**Tabela 2.13.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników (poza obowiązkowymi) ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)\*

| branża                   | woj. opolskie  |       |     |        |     | Polska         |       |     |        |       |
|--------------------------|----------------|-------|-----|--------|-----|----------------|-------|-----|--------|-------|
|                          | wielkość firmy |       |     | ogółem | N   | wielkość firmy |       |     | ogółem | N     |
|                          | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |     | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |       |
| przem. i górn.           | 45             | 67    | 83  | 50     | 114 | 35             | 44    | 75  | 42     | 1816  |
| budow. i transp.         | 49             | 57    | -   | 49     | 173 | 35             | 50    | 68  | 37     | 3399  |
| handel, hotel., gastron. | 34             | 43    | -   | 35     | 299 | 32             | 52    | 71  | 35     | 5413  |
| usługi specjalis.        | 58             | 67    | -   | 58     | 228 | 51             | 66    | 84  | 53     | 3371  |
| edukacja                 | 77             | 86    | -   | 83     | 40  | 64             | 86    | 88  | 76     | 1033  |
| opieka zdrow.            | 86             | 75    | -   | 84     | 49  | 64             | 74    | 89  | 66     | 938   |
| ogółem                   | 48             | 67    | 87  | 50     | 903 | 40             | 59    | 79  | 45     | 15970 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

\*Nie podano danych, gdy liczebność kategorii była mniejsza lub równa 3.



**Tabela 2.14.** *Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu w woj. opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)*

| formy inwestowania w pracowników                                  | woj. opolskie  |       |     |        |     | Polska         |       |     |        |       |
|---|----------------|-------|-----|--------|-----|----------------|-------|-----|--------|-------|
|   | wielkość firmy |       |     | ogółem | N   | wielkość firmy |       |     | ogółem | N     |
|   | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |     | 1-9            | 10-49 | 50+ |        |       |
| dofinansowanie nauki pracowników w szkołach zawodowych i średnich | 3              | 5     | 14  | 4      | 902 | 4              | 5     | 9   | 5      | 15971 |
| dofinansowanie nauki pracowników w szkołach wyższych              | 6              | 22    | 45  | 8      | 906 | 6              | 17    | 43  | 9      | 15984 |
| konferencje, seminaria, warsztaty                                 | 23             | 39    | 49  | 25     | 903 | 21             | 34    | 51  | 24     | 15977 |
| system oceny kompetencji pracowników                              | 23             | 39    | 49  | 25     | 905 | 23             | 36    | 47  | 26     | 15933 |
| indywidualne plany rozwoju pracowników                            | 17             | 24    | 32  | 18     | 903 | 20             | 24    | 28  | 21     | 15897 |
| dofinansowanie samokształcenia pracowników                        | 39             | 45    | 63  | 39     | 906 | 38             | 47    | 56  | 40     | 15986 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników ilustruje **tabela 2.14.** Zarówno w województwie opolskim, jak i w całej Polsce pracodawcy najczęściej dofinansowywali samokształcenie pracowników (odpowiednio 39% i 40% wskazań). Wśród pracodawców z województwa opolskiego popularne było również zgłaszanie udziału pracowników w konferencjach, seminariach i warsztatach oraz inwestowanie w system oceny kompetencji pracowników (w obu przypadkach 25%). 18% przedsiębiorców inwestowało w pracowników

poprzez prowadzenie indywidualnych planów rozwoju pracowników. Wyniki te odzwierciedlają ogólnopolskie trendy. Im większa firma, tym inwestowanie w rozwój kompetencji pracowniczych było bardziej popularne. W dużych firmach, zatrudniających ponad 50 osób, aż 63% opolskich przedsiębiorców wspierało rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników poprzez dofinansowanie samokształcenia pracowników (56% w skali kraju). Aż 45% dużych pracodawców dofinansowywało naukę pracowników w szkołach wyższych (o 2 p. p. więcej niż w Polsce).

# **Instytucje i firmy szkoleniowe w województwie opolskim: oferta, kierunki i plany rozwoju**

Przedstawiona poniżej część raportu dotyczy badań prowadzonych wśród przedstawicieli firm i instytucji działających na rynku usług szkoleniowych. Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 4510 reprezentantów firm i instytucji działających w branży szkoleniowej. Do respondentów docierano przy użyciu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz ankiety internetowej (CAWI). Wśród firm szkoleniowych w woj. opolskim na ankietę BKL odpowiedziało 117 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych (2% badanych firm w Polsce). Pod względem liczebności zidentyfikowanych firm szkoleniowych województwo zajmuje 14 miejsce. Uwzględnienie liczby mieszkańców województwa przypadających na jedną firmę szkoleniową, lokuje je na dziesiątym miejscu z wynikiem 2838 mieszkańców przypadających na jedną firmę lub instytucję szkoleniową.

**Tabela 4.1. Wielkość i staż działalności firmy/instytucji w opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %)**

|          | wielkość firmy |      |       |      |      | staż działalności (w latach) |               |                 |                 |      |
|----------|----------------|------|-------|------|------|------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|------|
|          | mikro          | małe | śred. | duże | N    | od 1 do 4 lat                | od 5 do 9 lat | od 10 do 15 lat | 16 i więcej lat | N    |
| opolskie | 50             | 34   | 15    | 1    | 115  | 31                           | 35            | 15              | 19              | 115  |
| Polska   | 42             | 40   | 15    | 3    | 3746 | 19                           | 29            | 22              | 30              | 3755 |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2015

Porównanie struktury i stażu funkcjonowania na rynku firm i instytucji szkoleniowych z woj. opolskiego z danymi w skali całego kraju, wskazuje na różnice pod względem mikro-przedsiębiorstw, (wyższy odsetek w opolskim – różnica 8 pp.) Analizowane w województwie firmy wyraźnie różniły się pod względem struktury stażu funkcjonowania ze względu na wyraźnie większy udział w przedsiębiorstwach młodszych niż 10 lat (66% w województwie opolskim vs 48% w Polsce ogółem).

**Tabela 4.2. Kategorie przychodów instytucji i firm szkoleniowych w opolskim i Polsce za 2013 r. (dane w %)**<sup>7</sup>

|          | do 25 tys. | 25 tys. - 50 tys. | 51 tys. - 100 tys. | 101 tys. - 200 tys. | 201 tys. - 500 tys. | 501 tys. - 1 mln | > 1 mln | N    |
|----------|------------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------------|------------------|---------|------|
| opolskie | 4          | 14                | 16                 | 22                  | 20                  | 14               | 10      | 93   |
| PL       | 9          | 11                | 18                 | 16                  | 17                  | 12               | 17      | 2592 |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Struktura dochodów firm szkoleniowych w analizowanym województwie była zbliżona do ogólnopolskiej. Największe różnice zostały zauważone w zakresie mniejszego udziału firm deklarujących najniższy i najwyższy próg przychodów (różnica odpowiednio 5 i 7%), oraz większego niż przeciętnie w kraju udziału firm i instytucji których dochody mieściły się między 100, a 200 tys. zł.

<sup>7</sup> Pytanie o dochody jest uważane za jedno z tzw. pytań drażliwych. Wśród firm w woj. opolskim 21% badanych nie udzieliło na nie odpowiedzi. Dla danych ogólnopolskich odsetek ten był wyraźnie wyższy (33%).

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą czterech aspektów pracy firm szkoleniowych:

- szacowanej liczby klientów obsługiwanych w latach 2009 - 2013,
- tematyki oferowanych szkoleń,
- planowania działań w kierunku podwyższenia jakości usług oferowanych przed firmę,
- planów dotyczących poszerzenia działalności.

### Liczba obsługiwanych klientów

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych w woj. opolskim w 2013 roku pracowali średnio z 247 klientami rocznie. Wynik ten sytuuje się poniżej średniej ogólnopolskiej (293 klientów). Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych z woj. opolskiego stanowiła 2% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

Warto także zwrócić uwagę na widoczny w województwie wyraźny spadek przeciętnej liczby obsługiwanych klientów obserwowany w 2010 roku, a także nieznaczny skok ich liczby, który dokonał się w 2011. Zjawisko to można interpretować jako pośredni wskaźnik wycofania się mniejszych firm na skutek kryzysu w branży i przejęciu ich klienteli przez większą konkurencyjne podmioty.

Miarą znacznie bardziej pomocną w przypadku analizy danych o tak zróżnicowanym rozkładzie jest mediana.

**Tabela 4.3.** Statystyki dotyczące liczby klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych firm i instytucji szkoleniowych w województwie opolskim i Polsce w latach 2009 - 2013 r.

|                           | 2009 |        | 2010 |        | 2011 |        | 2012 |        | 2013 |        |
|---------------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
|                           | OPOL | ogółem | OPOL | ogółem | OPOL | ogółem | OPOL | ogółem | OPOL | ogółem |
| <b>mediana</b>            | 200  | 240    | 150  | 180    | 200  | 200    | 200  | 200    | 120  | 150    |
| <b>średnia obcięta 5%</b> | 360  | 394    | 273  | 330    | 283  | 361    | 309  | 338    | 247  | 293    |
| <b>% sumy klientów</b>    | 2%   | 100%   | 2%   | 100%   | 2%   | 100%   | 1%   | 100%   | 2%   | 100%   |
| <b>N</b>                  | 100  | 3390   | 99   | 3648   | 77   | 3510   | 66   | 2979   | 117  | 3164   |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010 – 2014

## Tematyka oferowanych szkoleń

**Wykres 4.1.** Najpopularniejsze\* obszary tematycznych występujące w ofertach firm i instytucji szkoleniowych w woj. opolskim i Polsce w 2013 r. (N opolskie= 117 N PL = 3849)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Na podstawie porównania ofert szkoleniowych badanych firm i instytucji z województwa opolskiego (wykres 4.1.) można stwierdzić, że najwięcej z nich oferuje szkolenie w zakresie rozwój osobistego i kompetencji ogólnych (co trzecia badana firma), a także handel i obsługa klienta, medycyna i opieka społeczna, budownictwo i przemysł, zaawansowane uprawnienia do prowadzenia pojazdów oraz HR (w swojej ofercie ma je co piąta badana firma).

Jedynie wyraźne różnice pomiędzy opisywanym województwem a tendencją ogólnopolską dotyczyły szkoleń w zakresie medycyny i pomocy społecznej, które świadczy mniejszy niż przeciętnie w kraju odsetek firm (różnica 6 p. p.).

## Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok

Przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych zostali zapytani o podejmowanie działań mających podnieść jakość oferowanych przez nich usług. Podsumowanie zawarte w tabeli 4.4. wskazuje, że najpopularniejszym sposobem podnoszenia jakości usług w opolskim w 2015r. będzie wykorzystanie wyników ewaluacji w planowaniu zajęć, oraz diagnozie potrzeb i podnoszeniu kompetencji merytorycznych osób szkolących. Jednocześnie około połowy badanych wspominało także o planach dotyczących poprawy warunków w jakich prowadzone są zajęcia oraz wdrożenie systemu oceny jakości i skuteczności prowadzonych zajęć. Najczęściej wskazywano na działania związane ze zdobywaniem certyfikatów potwierdzających kompetencje kadry szkoleniowej oraz potrzebę standaryzacji prowadzonych zajęć.

Porównanie planów zgłaszanych przez opolskich badanych z ogólnopolskimi tendencjami w ich zakresie, pozwala zauważyć wyraźne dysproporcje w przypadku niemal każdej z metod. Odsetek osób z woj. opolskiego zainteresowanych większością z proponowanych rozwiązań znajduje się wyraźnie poniżej przeciętnego wyniku w Polsce. Przeciętna różnica między wynikiem wojewódzkim, a ogólnopolskim wynosiła 16 p. p.

Zaobserwowana tendencja może wskazywać na to, że branża szkoleniowa w opolskim rozwija się mniej dynamicznie niż dzieje się to w innych regionach kraju.

**Tabela 4.4.** Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług w opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %).

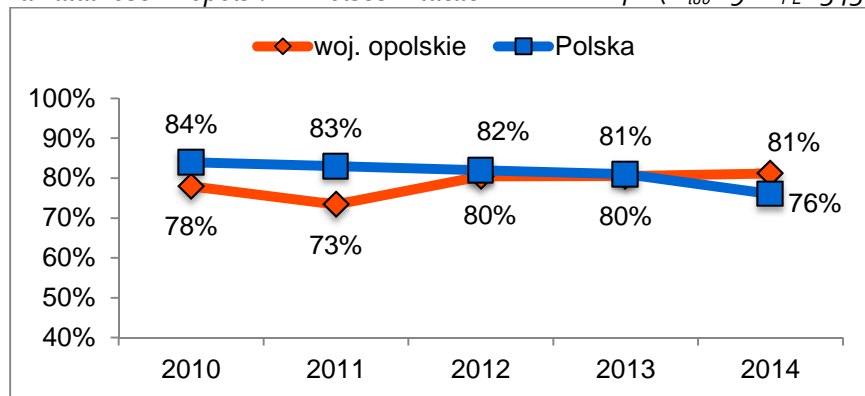
| Planowane działania                         | opolskie | Polska |
|---|----------|--------|
| ewaluacja w planowaniu zajęć                | 62       | 82     |
| kompetencje merytoryczne osób szkolących    | 62       | 82     |
| diagnoza potrzeb szkoleniowych              | 60       | 80     |
| ewaluacja w rozwoju szkoleniowców           | 59       | 82     |
| kompetencje interpersonalne osób szkolących | 57       | 72     |
| lepsze warunki do prowadzenia zajęć         | 47       | 68     |
| ocena skuteczności zajęć                    | 46       | 64     |
| ocena jakości zajęć                         | 46       | 62     |
| kompetencje pedagogiczne osób szkolących    | 44       | 62     |
| certyfikacja kompetencji trenerskich        | 39       | 42     |
| opracowanie standardów prowadzenia zajęć    | 38       | 58     |
| inne  | 1        | 1      |
| N   | 94       | 3244   |

Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

## Poszerzanie działalności

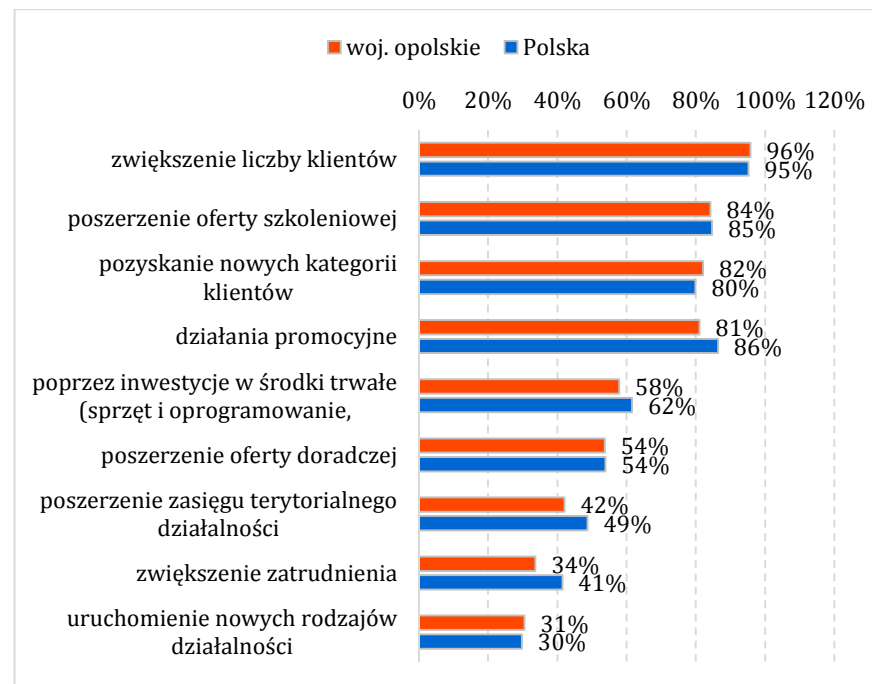
Za jeden ze wskaźników rozwoju sektora usług szkoleniowych można uznawać odsetek firm i instytucji planujących poszerzanie własnej działalności. W województwie opolskim branża szkoleniowa odnotowała pod tym względem wyraźny spadek w 2011. Odsetek firm szkoleniowych zainteresowanych rozszerzaniem działalności utrzymywał się na poziomie ok. 80%. Wyjątkiem okazał się rok 2011, w którym omawiany odsetek spadł do 73%. Warto zaznaczyć, że w roku 2014 odsetek instytucji szkoleniowych zainteresowanych rozwojem własnej działalności przekroczył odsetek ogólnopolski (różnica 5 p. p.)

**Wykres 4.2.** Odsetek przedstawicieli firm szkoleniowych deklarujących, że w ciągu najbliższego roku podejmą działania w zakresie poszerzenia swojej działalności w opolskim i Polsce w latach 2010 -2014 r. ( $N_{lub} = 96$   $N_{PL} = 3450$ )



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

**Wykres 4.3.** Planowane działania podejmowanych w celu poszerzenia działalności w ciągu najbliższych 12 msc. w opolskim i Polsce w 2014 r. (dane w %  $N_{lub} = 96$   $N_{PL} = 3450$ )



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Najczęstszymi zabiegami, w których opolscy szkoleniowcy upatrywali możliwość poszerzenia działalności swoich firm były: zwiększenie liczby klientów, poszerzenie oferty szkoleniowej oraz pozyskanie nowych kategorii klientów oraz podejmowanie działań promocyjnych (wskazywał je niemal każdy badany). Tendencje obserwowane wśród opolskich przedsiębiorców są dobrym odzwierciedleniem tendencji ogólnopolskich.

**Uczniowie i studenci w województwie opolskim: plany edukacyjne, zawodowe oraz postrzeganie własnych kompetencji**



Na terenie województwa opolskiego w 2013 odnotowano działalność 11 szkół wyższych (w tym filie szkół, których główne siedziby znajdują się poza opisywanym województwem). Na jedną uczelnię w województwie lubskim przypada średnio 2604 studentów. W murach Uniwersytetu Opolskiego (największej uczelni w województwie) studiuje 41% spośród wszystkich studentów kształcących się w opolskim, natomiast na Politechnice Opolskiej - 33% (druga co do wielkości szkoła wyższa w województwie). Populacja studentów stanowi ok. 2% całej populacji mieszkańców woj. opolskiego.

W tej części raportu poruszono następujące zagadnienia dotyczące uczniów i studentów z województwa opolskiego:

- zadowolenie z usług edukacyjnych,
- plany aktywności zawodowej i ich realizacja,
- podnoszenie własnych kwalifikacji,
- samoocena kompetencji.

## Zadowolenie z usług edukacyjnych

**Tabela 3.1.** Studenci i uczniowie deklarujący, że gdyby mogli wybrać jeszcze raz, ponownie wybraliby naukę w danej szkole/uczelni w podziale na kierunek studiów i typ szkoły (suma % odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) w opolskim i Polsce w 2010 i 2014 r.

| kierunek studiów /<br>typ szkoły | 2013     |        | zmiana z 2010 |        |
|----------------------------------|----------|--------|---------------|--------|
|                                  | opolskie | ogółem | opolskie      | ogółem |
| ogółem                           | 83       | 77     | -3            | -2     |
| N studenci                       | 678      | 32089  | 697           | 33272  |
| liceum ogólnokszt.               | 67       | 62     | -12           | -10    |
| technikum                        | 65       | 59     | 7             | -1     |
| szkoła zawodowa                  | 67       | 71     | -5            | -2     |
| ogółem                           | 67       | 62     | -4            | -7     |
| N uczniowie                      | 449      | 36301  | 560           | 35712  |

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2014

Większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych z województwa opolskiego deklarowało, że ponownie wybrałoby to samo miejsce nauki. Z wyjątkiem opolskich szkół zawodowych, odsetek młodzieży składających takie deklaracje przewyższał tendencję obserwowaną na poziomie krajowym.

Co warte odnotowania, studenci z województwa opolskiego, składali tego typu deklaracje wyraźnie częściej niż przeciętny wynik na poziomie krajowym. Porównując otrzymane rezultaty z wynikami badania z 2010 r., w województwie opolskim zaobserwowano nieznaczny spadek odsetka studentów zadowolonych z wyboru uczelni. Rezultat ten jest zbieżny z ogólnopolską tendencją w tym zakresie.

Systematyczny spadek w zakresie zadowolenia z wyboru danej szkoły zaobserwowano wśród uczniów szkół zawodowych i liceów ogólnokształcących. Warto przy tym odnotować, że spadek odsetka zadowolonych uczniów z województwa opolskiego, był porównywalny z ogólnopolskim. Odwrotna tendencja miała miejsce w przypadkach uczniów technikum wśród których zauważano wzrost zadowolenia. Jest to odmienna sytuacja niż ta obserwowana w skali całego kraju.

Jedną z możliwych interpretacji otrzymanych wyników w przypadku studentów jest wyraźnie mniejszy udział w próbie osób kształcących się na uczelniach prywatnych, niż ma to miejsce w przypadku pozostałych województw (studenci kształcący się na uczelniach prywatnych formułują wyraźnie bardziej krytyczne oceny zarówno samego procesu kształcenia jak i jego efektów). W przypadku uczniów technikum, można próbować tłumaczyć to lepszym dopasowaniem lokalnego rynku pracy to absolwentów tego typu szkół.

**Tabela 3.2.** *Odsetek studentów deklarujący, że na studiach nauczono ich wykorzystywania zdobytej wiedzy w praktyce oraz ukończenie ich zwiększyło ich szanse na znalezienie dobrej pracy (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak) w opolskim i Polsce w 2010 i 2013 r.*

| wykorzystanie wiedzy w praktyce |        | znalezienie dobrej pracy |        | N 2013   |        |
|---------------------------------|--------|--------------------------|--------|----------|--------|
| opolskie                        | ogółem | opolskie                 | ogółem | opolskie | ogółem |
| 58                              | 58     | 56                       | 60     | 770      | 2143   |
| Różnica 2013 i 2010             |        |                          |        | N 2010   |        |
| -10                             | -9     | -10                      | -12    | 768      | 1931   |

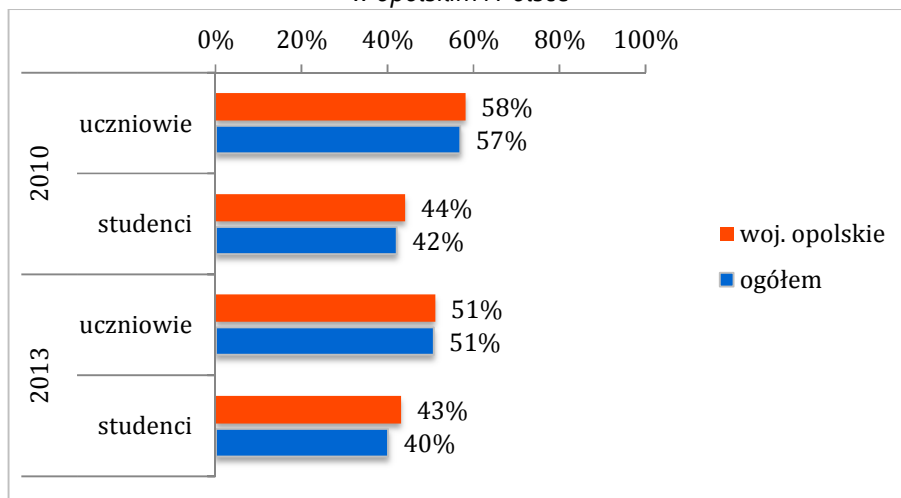
*Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013*

Rezultaty województwa w obu analizowanych pytaniach okazują się porównywalne do wyników obserwowanych na poziomie krajowym. Ponad połowa badanych studentów uważa że wiedza nabyta przez nich na studiach znajdzie zastosowanie w praktyce oraz pomoże im w znalezieniu atrakcyjnej pracy zawodowej.

## Plany aktywności zawodowej i ich realizacja

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci postrzegani jako przyszli aktorzy rynku pracy, często posiadają już pewne doświadczenie działalności zarobkowej.

**Wykres 3.1.** Uczniowie i studenci, którzy w ciągu 12 msc. od momentu badania pracowali zarobkowo dla lat 2010 i 2013 w opolskim i Polsce



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Podjęcie pracy zarobkowej do 12 msc. wstecz w woj. opolskim zgłosiło ok. 50% uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz ok. 40% studentów, co odpowiada rezultatom ogólnopolskim.

W porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego w 2010r. zarówno w województwie opolskim, jak i w całej populacji zauważono spadek w odsetka pracujących zarobkowo uczniów (różnica ok. 7 p. p.).

Poza pytaniami dotyczącymi wcześniejszego doświadczenia pracy, badani uczniowie i studenci zostali poproszeni o podanie kwot zarobków netto jakich oczekiwaliby za podjęcie interesującej ich pracy w trybie 8h dziennie x 5 dni w tygodniu. W tabeli 3.4 przedstawiono mediany podanych dochodów w przypadku wynagrodzenia minimalnego (najniższego za które uczeń/student był gotów podjąć pracę) oraz kwotę uznawaną za w miarę zadowalającą.

**Tabela 3.4.** Mediany minimalnych oraz optymalnych oczekiwanych kwot wynagrodzeń netto uczniów i studentów za 40 godzinny tydzień pracy, w podziale na płeć w woj. opolskim i Polsce w 2013 r. (dane w zł)

| płeć     |   | minimalne |         | zadowalające |         |
|----------|---|-----------|---------|--------------|---------|
|          |   | uczeń     | student | uczeń        | student |
| opolskie | k | 1500      | 1500    | 2000         | 2000    |
|          | m | 2000      | 1800    | 2500         | 2500    |
| ogółem   | k | 1500      | 1800    | 2000         | 2500    |
|          | m | 1800      | 2000    | 2500         | 3000    |
| opolskie | k | 1167      | 1170    | 499          | 499     |
|          | m | 1005      | 1006    | 247          | 347     |
| ogółem   | k | 17855     | 18193   | 17848        | 18142   |
|          | m | 15978     | 11822   | 15970        | 11780   |

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2013

Mediana najniższych wartości wynagrodzenia, za którą uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w woj. opolskim gotowi byli podjąć pracę wyniosła 1500 zł w przypadku kobiet oraz 2000 zł w przypadku mężczyzn. Zwraca uwagę fakt, że przeciętne oczekiwania w zakresie płacy minimalnej mężczyzn w województwie, przewyższają te obserwowane na poziomie ogólnopolskim.

krajowym. Warto również podkreślić, że mężczyźni uczący się w opolskich szkołach ponadgimnazjalnych formułowali przeciętnie wyższe niż studenci oczekiwania finansowe w zakresie minimalnej płacy, za którą zgodziliby się pracować. W przypadku kobiet, zarówno studentki jak i uczennice formułowały minimalne oczekiwania finansowe na poziomie odpowiadających im wartości w skali ogólnopolskiej.

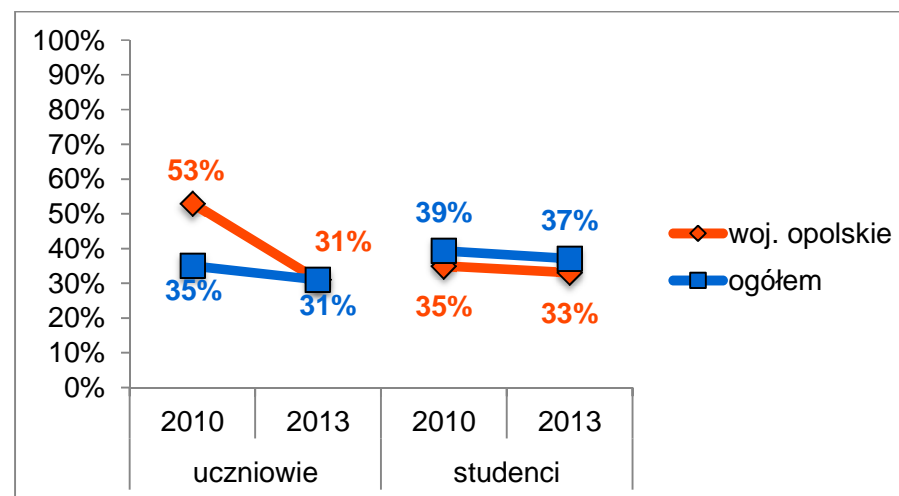
Skromniejsze oczekiwania finansowe studentów porównaniu do tych odnotowanych na poziomie ogólnopolskim, można uznać za pośredni dowód na trudniejszą sytuację specjalistów na opolskim rynku pracy. Wyższe niż przeciętnie oczekiwania finansowe mężczyzn z opolskich szkół ponadgimnazjalnych można tłumaczyć lepszą sytuacją dla zawodów robotniczych i wymagających wykształcenia technicznego w tym regionie.

W przypadku pensji uznawanej za zadowalającą mediana kwot dla uczniów z opolskiego wyniosła 2500 zł (mężczyźni) oraz 2000 zł (kobiety). Deklaracje uczniów szkół ponadgimnazjalnych odpowiadały wartościom obserwowanym w skali całego kraju. Natomiast studenci płci męskiej zadeklarowali stawki poniżej odnotowanych w ich kategoriach w skali kraju. Fakt ten można traktować, jako kolejny pośredni wskaźnik trudniejszej sytuacji specjalistów na lubskim rynku pracy.

Kolejne z analizowanych pytań dotyczących planów zawodowych, było związane z zainteresowaniem badanych uczniów i studentów zakładaniem w przyszłości własnej działalności gospodarczej. Analizę tego zagadnienia przedstawiono na **wykrесie 3.2**.

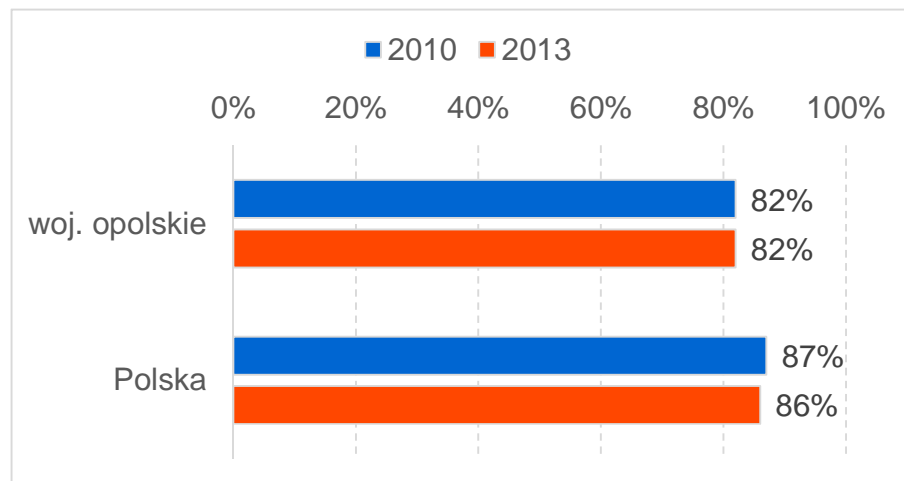
Zamiar założenia własnej działalności gospodarczej w 2014 deklarowało ok. 30% badanych uczniów i studentów z woj. opolskiego. Zarówno w edycji badania z 2010r. jak i z 2013 r. Szczególną uwagę zwraca gwałtowny spadek zainteresowania zakładaniem własnej działalności wśród uczniów (różnica ponad 20 p. p. w porównaniu z rokiem 2010). Z poziomu danych dostępnych w BKL trudno jest znaleźć wytłumaczenie dla tego fenomenu.

**Wykrес 3.2.** *Odsetek uczniów i studentów planujących założenie działalności gospodarczej w latach 2010 i 2013 w woj. opolskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak)*



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

**Wykres 3.3.** Odsetek studentów deklarujących chęć poszukiwania pracy w zawodzie wyuczonym w trakcie studiów w latach 2010 i 2013 w woj. opolskim i Polsce.



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

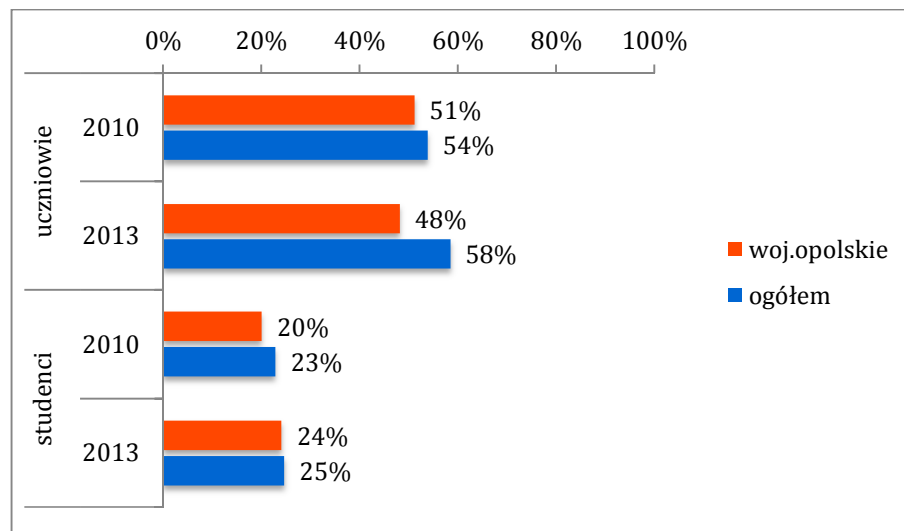
Zdecydowana większość studentów z województwa opolskiego, deklaruje, że po ich zakończeniu zamierza poszukiwać pracy w wyuczonym zawodzie.

Podobny trend zaobserwowano w wynikach ogólnopolskich, ale należy zaznaczyć, że wyniki wojewódzkie plasują się o ok. 5 p. p. poniżej krajowych.

## Podnoszenie własnych kwalifikacji

Aby możliwe było staranie się o najbardziej intratne oferty dostępne na rynku pracy, bezsprzecznie konieczne wydaje się podnoszenie swoich kwalifikacji. Prezentowane poniżej dane, mają na celu streszczenie najważniejszych wyników badań uczniów i studentów w tym zakresie.

**Wykres 3.4.** Uczniowie i studenci którzy deklarowali uczestnictwo w jakichkolwiek formach dokończania się/zajęć dodatkowych etc. w trakcie ostatnich 12 msc. w woj. opolskim i Polsce w latach 2010 - 2013



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Porównanie z edycją badania z 2010r., wykazuje stabilność wyników wśród badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz niewielki (4 p. p.) przyrost uczestniczących w szkoleniach studentów z województwa opolskiego.

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach deklarował co drugi uczeń (co jest poniżej rezultatów ogólnopolskich – różnica 10 p. p.) oraz co piąty student. Poziom uczestnictwa w szkoleniach studentów plasuje się na zbliżonym do ogólnopolskiego poziomie.

W tabeli 3.6 przedstawiono plany dotyczące podejmowania przez uczniów dalszego kształcenia po ukończeniu obecnej szkoły.

**Tabela 3.6.** Uczniowie planujący dalsze kształcenie po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły w woj. opolskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak)

| typ szkoły          | 2013     |        | różnica 2013 - 2010 |        | N 2013   |        | N 2010   |        |
|---------------------|----------|--------|---------------------|--------|----------|--------|----------|--------|
|                     | opolskie | ogółem | opolskie            | ogółem | opolskie | ogółem | opolskie | ogółem |
| liceum ogólnokoszt. | 87       | 93     | -10                 | -3     | 1060     | 18880  | 972      | 17716  |
| technikum           | 58       | 66     | -15                 | -13    | 651      | 12045  | 743      | 10863  |
| szkoła zawodowa     | 55       | 63     | -16                 | -15    | 410      | 4011   | 330      | 4962   |
| ogółem              | 72       | 80     | -12                 | -8     | 2121     | 36339  | 2045     | 35712  |

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

Zdecydowana większość badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych (73%) w woj. opolskim planuje kontynuować kształcenie się po ukończeniu szkoły. Spośród wymienionych typów szkół, najczęściej deklarują to uczniowie liceów ogólnokształcących (ok. 90%). W przypadku szkół zawodowych i techników, chęć taką zgłaszała ponad połowa badanych uczniów.

W porównaniu z wynikami z 2010r., w województwie opolskim, podobnie jak w całej Polsce, zauważalnie zmniejszył się odsetek zainteresowanych dalszym kształceniem uczniów techników oraz szkół zawodowych (spadek

odpowiednio o 19 i 23 p. p.). Odsetki te są zbliżone do ich odpowiedników w skali krajowej. Wyraźna różnica jest widoczna natomiast w przypadku uczniów liceów ogólnokształcących, u których wzrost sceptycyzmu wobec dalszego kształcenia przewyższa ten obserwowany na poziomie krajowym (różnica 7 p. p.).

Zależności obserwowane na poziomie analizowanego województwa dobrze oddają trend obserwowany na poziomie ogólnopolskim. Warto przy tym odnotować, że w woj. opolskim uczniowie technikum i szkół zawodowych wyraźnie rzadziej niż przeciętnie ich rówieśnicy z całego kraju deklarowali chęć dalszego kształcenia się.

Obserwowany rezultat może być efektem wspomnianej już wyżej korzystnej sytuacji rynkowej dla przedstawicieli zawodów robotniczych. Może się ona wiązać m.in. z atrakcyjnymi perspektywami zarobkowymi od razu po opuszczeniu murów szkoły, co może zmniejszać motywację do dalszego kształcenia się

Najczęściej deklarowaną w Polsce formą kształcenia się po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej jest podejmowanie studiów dziennych. Dane dotyczące deklaracji na ten temat zawarto w **tabeli 3.7**.

**Tabela 3.7.** *Odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów wyższych w trybie dziennym po ukończeniu szkoły, w podziale na status społeczno-ekonomiczny i płeć w woj. opolskim i Polsce w 2010 i 2013r, (% odpowiedzi tak)*

| status społ-ekon. i płeć |        | 2013 |    | 2013 - 2010 |    | N 2013 |       | N 2010 |       |
|--------------------------|--------|------|----|-------------|----|--------|-------|--------|-------|
|                          |        | OPOL | PL | OPOL        | PL | OPOL   | PL    | OPOL   | PL    |
| status społ-ekonom.      | niski  | 49   | 35 | 9           | -1 | 625    | 15160 | 1012   | 16679 |
|                          | średni | 62   | 51 | 8           | 0  | 327    | 7826  | 465    | 8351  |
|                          | wysoki | 82   | 73 | 4           | 0  | 373    | 7654  | 418    | 7813  |
| płeć                     | k      | 64   | 53 | 7           | 0  | 872    | 19146 | 1119   | 18913 |
|                          | m      | 55   | 40 | 13          | 0  | 669    | 17193 | 892    | 16700 |
|                          | ogółem | 60   | 47 | 10          | 0  | 1541   | 36339 | 2011   | 35613 |

*Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013*

60% uczniów szkół ponadgimnazjalnych z woj. opolskiego deklaruje chęć podjęcia studiów dziennych. Wartość ta wzrosła w porównaniu z wynikami badania w 2010 r, w przeciwieństwie do trendu ogólnopolskiego, który utrzymał się na tym samym poziomie.

Wyraźne zróżnicowanie pod względem zainteresowania podjęciem studiów dziennych jest widoczne pod względem statusu społeczno-ekonomicznego<sup>8</sup>. Wraz z jego wzrostem, wyraźnie podwyższał się odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów dziennych. Zróżnicowanie w zakresie chęci

<sup>8</sup>Wskaźnik SES utworzono sumując punkty przypisane określonym poziomom wykształcenia ojca/opiekuna i matki/opiekunki (1 – podstawowe lub niepełne podstawowe, 2 – zasadnicze zawodowe, 3 – średnie, 4 – wyższe). W wyniku tej operacji powstał sumowany indeks przyjmujący wartości pomiędzy 2 a 8. Zmienna ta podobnie jak w badaniach Dolaty (2001), została przekodowana do postaci przyjmującej 3 wartości: (niski SES: 2-5 pkt) (42% próby), średni SES – 6 punktów (22% próby) oraz wysoki SES – 7-8 punktów (21% próby). Uczniów u których niemożliwe było policzenie indeksu SES potrącono jako braki danych (16% próby)

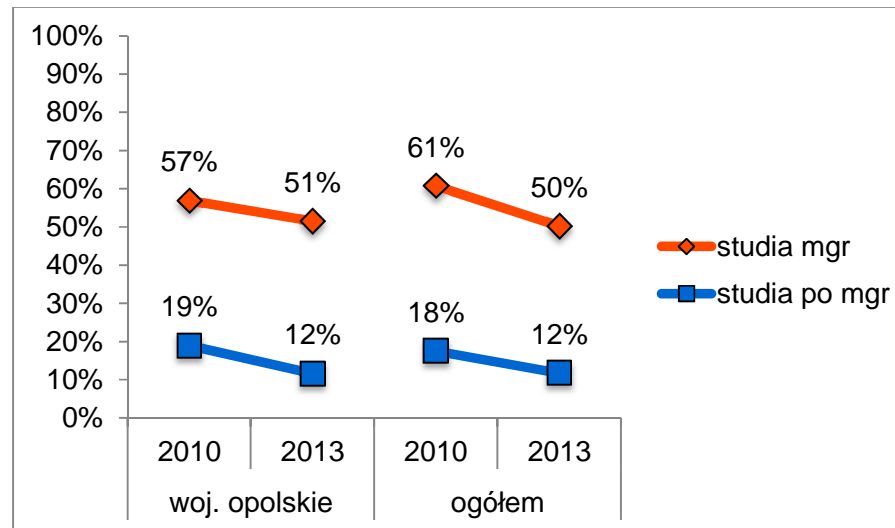
podjęcia studiów wyższych było widoczne także ze względu na płeć osób badanych. W woj. opolskim kobiety wyrażały taką chęć częściej o ok. 9 p. p niż mężczyźni.

W populacji studentów zainteresowanie podejmowaniem dalszego kształcenia po ukończeniu studiów zostało przedstawione w rozbiu na dwa wskaźniki:

- chęć kontynuacji nauki na studiach magisterskich na tym samym kierunku - dla studentów studiów licencjackich/ inżynierskich;
- chęć kontynuacji nauki na studiach doktoranckich / podyplomowych / MBA na tym samym kierunku - dla studentów studiów magisterskich;

Zestawienie wymienionych wskaźników przedstawiono na **wykresie 3.5**.

**Wykres 3.5.** Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenia w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/ podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w woj. opolskim i Polsce w 2010 i 2013r. w latach 2010 i 2013



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Analiza na poziomie województwa opolskiego, wykazuje, iż dalszym kształceniem na studiach magisterskich w zakresie tego samego kierunku w 2013r. był zainteresowany co drugi słuchacz studiów licencjackich/ inżynierskich. W przypadku kształcenia się po studiach magisterskich zainteresowanie nim wyrażała co dziesiąta badana osoba. Wartość obu analizowanych wskaźników w analizowanym województwa była zbliżona do przeciętnej wartości na poziomie całego kraju

W kontekście wyników badania z 2010r. obserwowany jest trend zmniejszającej się popularności podejmowania kolejnych etapów studiów wyższych.



Zróznicowanie zainteresowania dalszym kształceniem wśród studentów ze względu na płeć przedstawiono w tabeli 3.8.

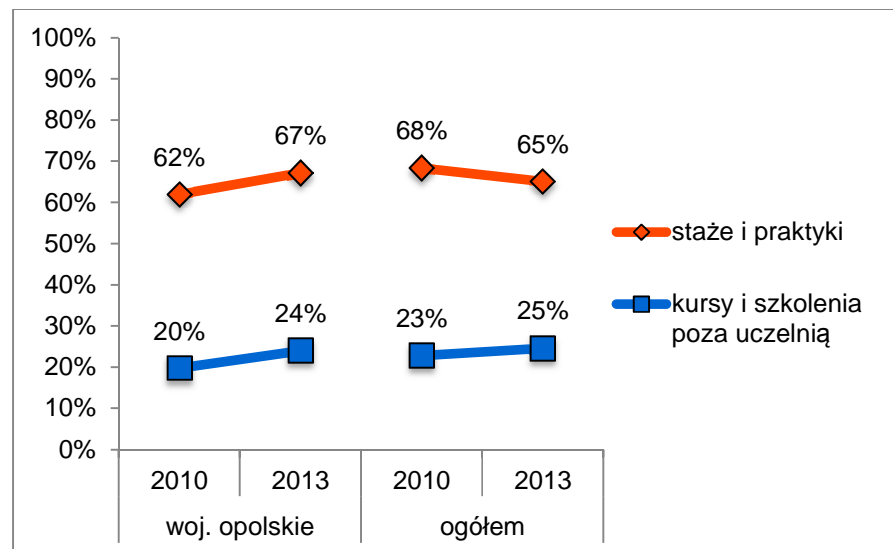
**Tabela 3.8.** Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenie w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w podziale na płeć w roku – w woj. opolskim i Polsce w 2013 r.

| dalsze kształcenie |          | K   | M   | N kobiety | N mężczyzn. |
|--------------------|----------|-----|-----|-----------|-------------|
| studia mgr         | opolskie | 52% | 50% | 287       | 148         |
|                    | ogółem   | 51% | 49% | 9948      | 7301        |
| studia po mgr      | opolskie | 14% | 7%  | 212       | 99          |
|                    | ogółem   | 3%  | 10% | 9008      | 5037        |

Źródło: BKL Studenci 2013

W przypadku podejmowania dalszego kształcenia na tym samym kierunku w ramach studiów magisterskich, kobiety kształcące się w woj. opolskim wyrażają taki zamiar nieznacznie tylko częściej równie często niż mężczyźni (różnica 2 p. p.). Warto zauważyć, iż kobiety kształcące się na poziomie magisterskim w woj. opolskim zauważalnie częściej deklarują chęć kontynuacji nauki, niż obserwuje się to na poziomie krajowym (różnica 11 p. p.).

**Wykres 3.5.** Odsetek studentów uczestniczących w stażach i praktykach oraz deklarujących korzystania z jakichkolwiek form podnoszenia swoich kwalifikacji organizowanych poza zajęciami organizowanymi na uczelni w woj. opolskim Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak)



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Uczestnictwo w stażach i praktykach w 2013r. deklarowało 67% opolskich studentów (wartość zbliżona do poziomu krajowego). Natomiast realizację kursów poza uczelnią zgłaszał co czwarty badany (podobnie jak na poziomie ogólnopolskim w tej kategorii).

Zmianą wartą odnotowania jest wzrost odsetka osób z województwa opolskiego, kursy i szkolenia poza uczelnią w porównaniu z 2010 r. (różnica 5 .p. p), w czasie gdy na poziomie krajowym odnotowano w tym zakresie spadek.

## Samoocena kompetencji uczniów i studentów

**Tabela 3.6.** Średnia wartość samooceny studentów 12 grup kompetencji w podziale na płeć (skala 1-5) w latach w woj. opolskim i Polsce w 2010-2013 r.

|      | opolskie |      |        | różnica z wynikiem ogólnopolskim |       |        | różnica z opolskie 2010 |       |        |
|------|----------|------|--------|----------------------------------|-------|--------|-------------------------|-------|--------|
|      | K        | M    | ogółem | K                                | M     | ogółem | K                       | M     | ogółem |
| KOMP | 4,12     | 4,51 | 4,25   | -0,04                            | 0,12  | 0,00   | 0,03                    | 0,38  | 0,14   |
| INT  | 4,15     | 4,02 | 4,11   | 0,00                             | 0,01  | 0,01   | 0,06                    | 0,19  | 0,11   |
| DYSP | 4,10     | 4,04 | 4,08   | 0,03                             | 0,00  | 0,02   | 0,23                    | 0,14  | 0,20   |
| JZK  | 4,07     | 3,87 | 4,01   | -0,06                            | -0,13 | -0,08  | -                       | -     | -      |
| SAMO | 3,81     | 3,76 | 3,79   | -0,12                            | -0,04 | -0,08  | -0,10                   | -0,09 | -0,10  |
| KIER | 3,59     | 3,71 | 3,63   | -0,07                            | 0,01  | -0,04  | -0,02                   | -0,01 | -0,02  |
| KOGN | 3,56     | 3,64 | 3,59   | -0,28                            | -0,28 | -0,29  | -0,15                   | -0,08 | -0,13  |
| BIUR | 3,67     | 3,31 | 3,55   | -0,05                            | -0,12 | -0,05  | 0,00                    | -0,28 | -0,09  |
| FIZ  | 3,33     | 3,85 | 3,50   | -0,18                            | 0,05  | -0,12  | -0,34                   | -0,09 | -0,26  |
| MAT  | 3,22     | 3,39 | 3,27   | -0,14                            | -0,21 | -0,18  | -0,07                   | -0,10 | -0,08  |
| ART. | 3,28     | 2,91 | 3,16   | -0,09                            | -0,03 | -0,05  | -0,25                   | -0,36 | -0,28  |
| TCH  | 2,34     | 3,25 | 2,64   | -0,07                            | -0,06 | -0,12  | -0,20                   | -0,13 | -0,20  |

*Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013*

Podobnie jak na terenie całej Polski, kompetencje najwyżej oceniane przez opolskich studentów to (w kategorii tzw. kompetencji „twardych”) ogólnie rozumiane kompetencje związane z obsługą komputera, a także

w zakresie tzw. kompetencji miękkich: interpersonalne i związane z dyspozycyjnością oraz biegle posługiwanie się językiem polskim.

Wśród najniżej ocenianych kompetencji znalazły się kompetencje dotyczące obsługi, montażu i naprawy urządzeń technicznych oraz zdolności artystycznych.

Różnice w ocenie kompetencji na poziomie analizowanego województwa z ich przeciętnymi ocenami w skali całego kraju odnotowano w przypadku umiejętności kognitywnych i matematycznych.

- poniżej przeciętnego wyniku w kraju: głównie samoocena kompetencji kognitywnych i matematycznych.

W porównaniu z samooceną kompetencji studentów z 2010 roku należy zauważyć wyraźny przyrost samooceny w zakresie tzw. kompetencji (interpersonalne i dyspozycyjne), a także kompetencji związanych z podstawową obsługą komputera. Natomiast spadek samoocen odnotowano w zakresie kompetencji fizycznych, artystycznych, i technicznych.

**Tabela 3.7. Kompetencje uczniów w podziale na płeć (skala 1-5) w woj. opolskim i Polsce w latach 2010 i 2013**

|         | opolskie |      |        | różnica z wynikiem ogólnopolskim |       |        | różnica z opolskie 2010 |      |        |
|---------|----------|------|--------|----------------------------------|-------|--------|-------------------------|------|--------|
|         | K        | M    | ogółem | K                                | M     | ogółem | K                       | M    | ogółem |
| KOMP    | 4,07     | 4,25 | 4,16   | 0,04                             | -0,04 | 0,00   | 0,10                    | 0,01 | 0,06   |
| INTER   | 4,16     | 4,05 | 4,11   | -0,04                            | 0,03  | -0,01  | 0,05                    | 0,12 | 0,08   |
| FIZ     | 3,69     | 4,10 | 3,88   | 0,06                             | 0,03  | 0,05   | 0,12                    | 0,08 | 0,10   |
| DYSP    | 3,90     | 3,86 | 3,88   | -0,05                            | -0,04 | -0,04  | 0,08                    | 0,06 | 0,07   |
| JEZYK   | 3,86     | 3,71 | 3,79   | -0,02                            | 0,03  | 0,11   | -                       | -    | -      |
| SAMOORG | 3,75     | 3,71 | 3,73   | -0,04                            | 0,06  | 0,01   | 0,02                    | 0,10 | 0,06   |
| KIER    | 3,56     | 3,63 | 3,59   | 0,06                             | 0,08  | 0,07   | 0,09                    | 0,12 | 0,11   |
| KOGN    | 3,51     | 3,55 | 3,53   | 0,02                             | 0,00  | 0,01   | 0,12                    | 0,11 | 0,11   |
| MAT     | 3,22     | 3,39 | 3,30   | 0,08                             | 0,11  | 0,10   | 0,18                    | 0,24 | 0,21   |
| BIUR    | 3,43     | 3,10 | 3,27   | 0,06                             | 0,03  | 0,04   | 0,15                    | 0,08 | 0,12   |
| ART     | 3,39     | 2,93 | 3,17   | 0,11                             | 0,14  | 0,12   | 0,11                    | 0,13 | 0,12   |
| TCH     | 2,27     | 3,50 | 2,86   | 0,18                             | 0,17  | 0,18   | 0,30                    | 0,25 | 0,29   |

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

W kategorii najwyżej ocenianych przez uczniów opolskich szkół ponadgimnazjalnych kompetencji (średnia samoocen powyżej 4,0) znalazły się jednie ogólnie rozumiane kompetencje komputerowe oraz interpersonalne. Dwie najniżej oceniane grupy kompetencji, to podobnie jak w przypadku badanych studentów, kompetencje artystyczne i techniczne, a także umiejętności biurowe. W porównaniu z edycją badania

z 2010r. odnotowano wzrost samoocen kobiet w zakresie kompetencji technicznych, artystycznych i matematycznych. W przypadku kobiet odnotowano dodatkowo wzrost samooceny względem umiejętności biurowych. W zakresie pozostałych kompetencji nie odnotowano wyraźnych różnic

## Źródła

*Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu kwietnia 2014.* Dostępny w Internecie: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-oraz-stopa-bezrobocia-wg-wojewodztw-podregionow-i-powiatow-stan-na-koniec-kwietnia-2014-r-,2,20.html> (tablica). (data dostępu: 04.06.2015).

Hamerla, A. 2013. Analiza stanu rynku pracy w obszarze powiatów nyskiego i prudnickiego. Dostępny w Internecie: <http://edu2work.upol.cz/wp-content/uploads/2013/10/Analiza-stanu-rynklu-prace-w-obszarze-powiat%C3%B3w-nyskiego-i-prudnickiego.pdf> (data dostępu: 06.06.2015).

Janukowicz, P. 2010. Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL. „Polityka społeczna”. 1/2010, 18-20.

*Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011-2012.* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Dostępny w Internecie: <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/626/18355.pdf> (data dostępu: 06.06.2015).

*Strategia przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą w powiecie nyskim opracowana w ramach projektu "Innowacyjna Nysa".* Dostępny w Internecie: [http://static.innowacyjna.nysa.pl/download/attachment/79/strategia\\_innowacyjna\\_nysa\\_23-10-2013-ver-3.pdf](http://static.innowacyjna.nysa.pl/download/attachment/79/strategia_innowacyjna_nysa_23-10-2013-ver-3.pdf) (data dostępu: 06.06.2015).

*Strategia Rozwoju Powiatu Brzeskiego na lata 2010-2014.* Dostępny w Internecie: [http://puszczewicz.platforma.org/starastrona/5.\\_proj\\_uchw-\\_strategia.pdf](http://puszczewicz.platforma.org/starastrona/5._proj_uchw-_strategia.pdf) (data dostępu: 06.06.2015).

Szczucka, A., Turek, K., Worek, B. 2012. *Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.