



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego

Trzeci raport cząstkowy

Autorzy:

Joanna Krupowicz, Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska

Wrocław, lipiec 2010 r.

1. Wprowadzenie

Projekt pn. „*Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego*” jest realizowany na obszarze regionu wałbrzyskiego województwa dolnośląskiego obejmującego pięć powiatów: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski i ząbkowicki. Czas realizacji projektu to okres od września 2008 r. do września 2010 r.

W prezentowanym trzecim raporcie cząstkowym przedstawiono wyniki trzeciego badania ankietowego przeprowadzonego wśród 500 działających podmiotów gospodarczych podregionu wałbrzyskiego wybranych celowo. Wybór obejmował wszystkie podmioty działające w strefie ekonomicznej oraz dopełnienie do 500 podmiotów o najwyższej liczbie zatrudnionych. Zakres prezentowanych wyników obejmuje: analizę zatrudnienia w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym, analizę oczekiwanych kompetencji, określenie zapotrzebowania zgłaszanego na pracowników według grup zawodowych, a także wskazanie na zawody pożądane i kompetencje pracowników.

Przedstawiane w raporcie wyniki badań odnoszą się do analizy zatrudnienia. Uwzględniono zatem odpowiedzi na pytania zawarte w części pierwszej ankiety dotyczącej zatrudnienia.

Trzecie badanie ankietowe zostało przeprowadzone w okresie marzec – czerwiec 2010 r. Przy prezentacji wyników uwzględniono w wybranych przypadkach zróżnicowanie powiatowe.

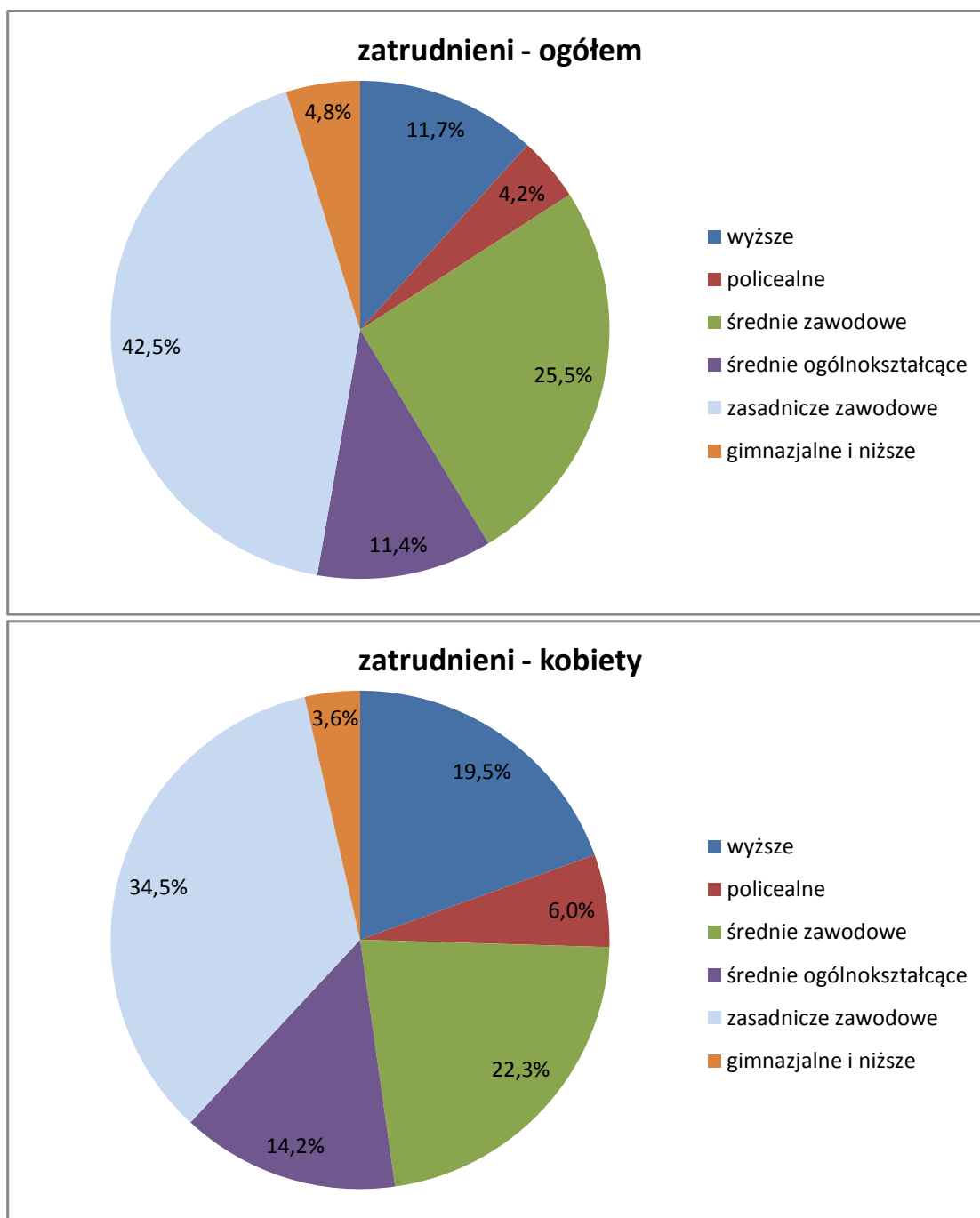
1. Charakterystyka badanych podmiotów gospodarczych

W trzecim badaniu ankietowym wzięło udział 500 podmiotów gospodarczych wybranych w sposób wskazany we wprowadzeniu. Ankietowane podmioty charakteryzowały się różnymi formami prawnymi. Dominowały spółki z o.o. (47,0%), drugą pod względem liczebności formą działalności były osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (22,4%), w dalszej kolejności – spółki jawne (8,2%) oraz spółki cywilne (5,6%). W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności. Jednakże trzy sekcje zdominowały badaną zbiorowość, a były to: *Przetwórstwo przemysłowe* (32,4% ogółu badanych firm), *Pozostała działalność usługowa* (19,0%) oraz *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* (14,6%). Wśród przebadanych firm zabrakło reprezentantów w pięciu spośród 21 sekcji działalności, a mianowicie: *Edukacja, Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz Organizacje i zespoły eksterytorialne*.

Rozpiętość wieku przedsiębiorstw to 153 lata. Ponad połowa badanych firm (53,8% ogółu) działa w podregionie wałbrzyskim od 1994 roku. Ankietowani reprezentowali najczęściej firmy działające od 16 do 20 lat (26,4% ogółu ankietowanych), następnie firmy działające od 11 do 15 lat (22,5%), działające dłużej niż 21 lat (20,9%) oraz od 6 do 10 lat (18,4%). Stanowili tym samym 88,1% ogółu respondentów.

W 500 badanych podmiotach gospodarczych zatrudnionych było łącznie 24,8 tys. osób, w tym 7,9 tys. kobiet, czyli 31,8% ogółu pracowników. Wśród ogółu zatrudnionych 75,8% stanowili zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, kontrakt lub samo zatrudnieni.

Istotna jest struktura zatrudnienia w badanych firmach według wykształcenia. Dominującą grupą zatrudnionych byli pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (42,5%), drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (25,5%), a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym (11,7%). Wśród kobiet również dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34,5%), następnie ze średnim zawodowym (22,3%) oraz wyższym (19,5%) – zob. rys. 1. Kobiety legitymujące się wyższym wykształceniem stanowią wyższy odsetek niż mężczyźni z takim wykształceniem (19,5% wobec 7,6%), również wyższy jest odsetek kobiet z wykształceniem policealnym niż mężczyzn z takim wykształceniem (6,0% wobec 3,2%), a także z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (14,2% wobec 9,9%). Potwierdza to ogólną opinię, że kobiety są pracownikami lepiej wykształconymi niż mężczyźni, także w badanych przedsiębiorstwach.



Rys. 1. Struktura zatrudnionych pracowników według wykształcenia

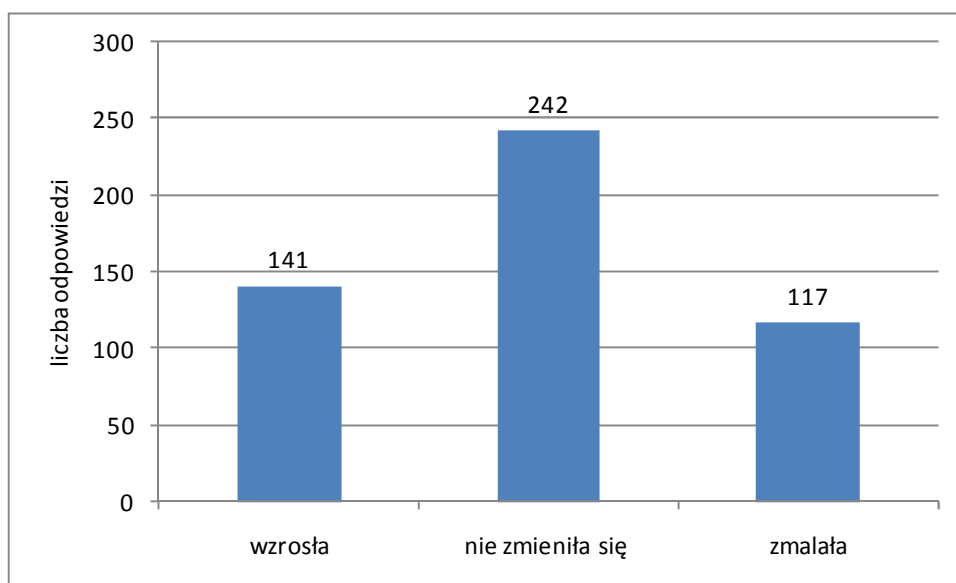
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Spośród 500 badanych podmiotów gospodarczych 156 firm (31,3%) działało w powiecie świdnickim, 111 firm (22,3%) – w kłodzkim, 102 (20,5%) – w dzierzoniowskim, 90 (18,1%) – w wałbrzyskim, a 39 (7,8%) – w ząbkowickim, w tym 19 przedsiębiorstw działało w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

2. Analiza zatrudnienia w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym

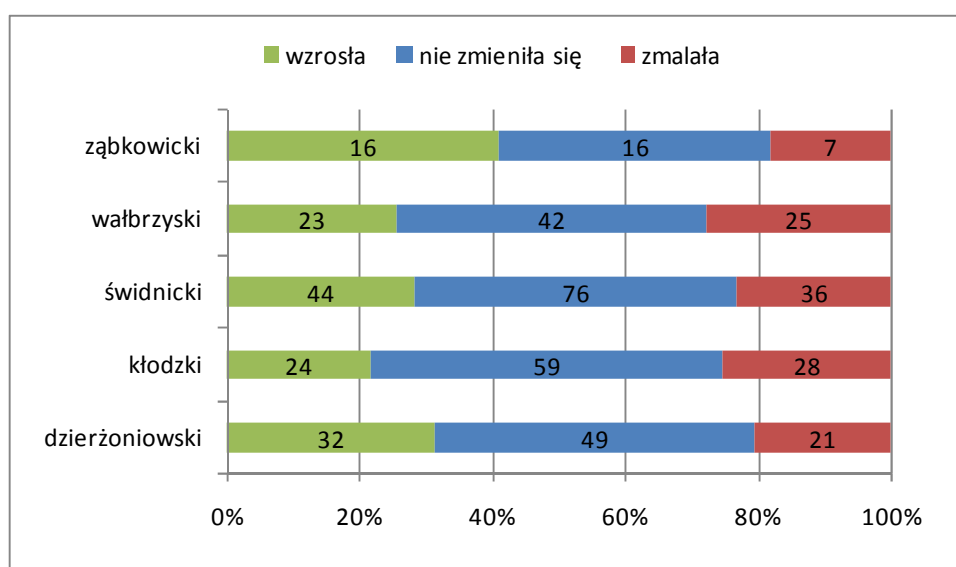
2.1. Ogólna analiza zatrudnienia z uwzględnieniem powiatów podregionu

W pierwszej części ankiety dotyczącej zatrudnienia zapytano ankietowanych jak zmieniło się zatrudnienie w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy (pytanie 1). Respondenci ocenili sytuację w firmie jako stabilną, prawie połowa (48,4%) spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się. Na wzrost liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało 28,2%, a na spadek 23,4% respondentów – zob. rys. 2.



Rys. 2. Czy liczba zatrudnionych w Państwa firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy...?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

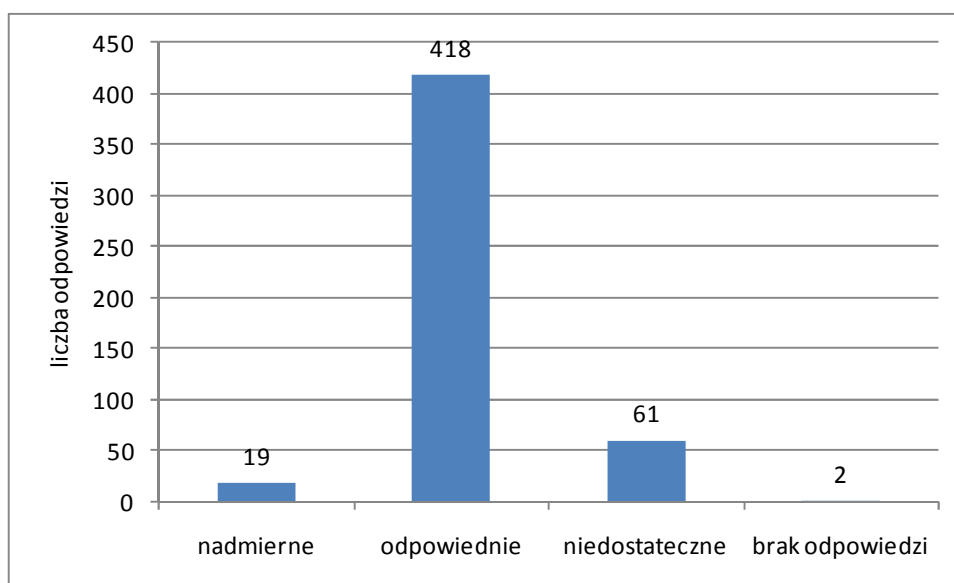


Rys. 3. Zmiana zatrudnienia w firmie według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Uwzględniając powiaty podregionu wałbrzyskiego, w których działały przedsiębiorstwa, zmiany zatrudnienia w firmie odpowiadały zazwyczaj ogólnej ocenie. Niekorzystnie na tle wszystkich badanych firm podregionu wałbrzyskiego przedstawia się sytuacja w powiecie wałbrzyskim, gdzie aż 27,8% respondentów wskazało na zmniejszenie zatrudnienia, 46,7% wskazało, że zatrudnienie nie zmieniło się, a 25,6% podało, że zatrudnienie wzrosło. Podobna sytuacja wystąpiła w powiecie kłodzkim, gdzie zmniejszenie zatrudnienia odnotowano w 25,2% badanych firm. Korzystniej na tle całości wyglądała sytuacja w powiecie ząbkowickim (tyle samo firm wskazało na wzrost zatrudnienia, co na nie zmienioną sytuacją w tej kwestii) oraz w powiecie dzierzoniowskim (wzrost zatrudnienia odnotowano w aż 31,4% badanych przedsiębiorstw, a zmniejszenie zatrudnienia w 20,6%) – zob. rys. 3.

W kolejnym pytaniu zapytano czy zatrudnienie jest adekwatne do potrzeb firmy (pytanie 2). Zdecydowana większość, bo 83,6% odpowiedziała, że zatrudnienie jest odpowiednie. Ale 12,2% respondentów wskazało, że jest ono niedostateczne, natomiast na nadmierne zatrudnienie w stosunku do potrzeb wskazało 3,8% ankietowanych – zob. rys. 4.

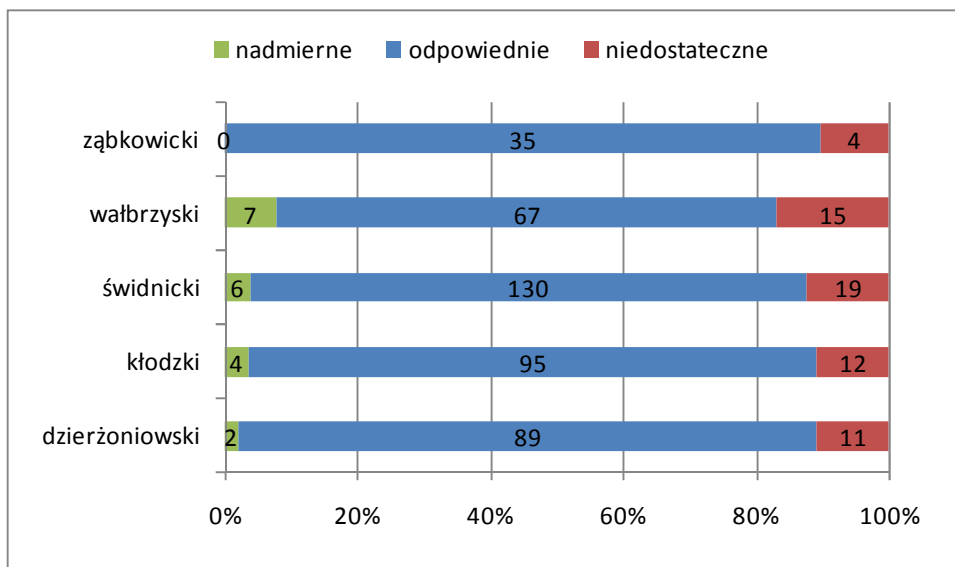


Rys. 4. Czy zatrudnienie w Państwa firmie w stosunku do aktualnych potrzeb jest?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Odnosząc się do powiatów, w których działały przedsiębiorstwa, ocena dotycząca aktualnych potrzeb firmy i zatrudnienia w firmie odpowiadała ogólnej ocenie. W powiecie wałbrzyskim przedsiębiorcy dwukrotnie częściej niż przeciętnie wskazywali, że zatrudnienie jest nadmierne (7,8%), również częściej niż przeciętnie wskazywali, że zatrudnienie jest niedostateczne (16,7%). W powiatach dzierzoniowskim i ząbkowickim odsetek

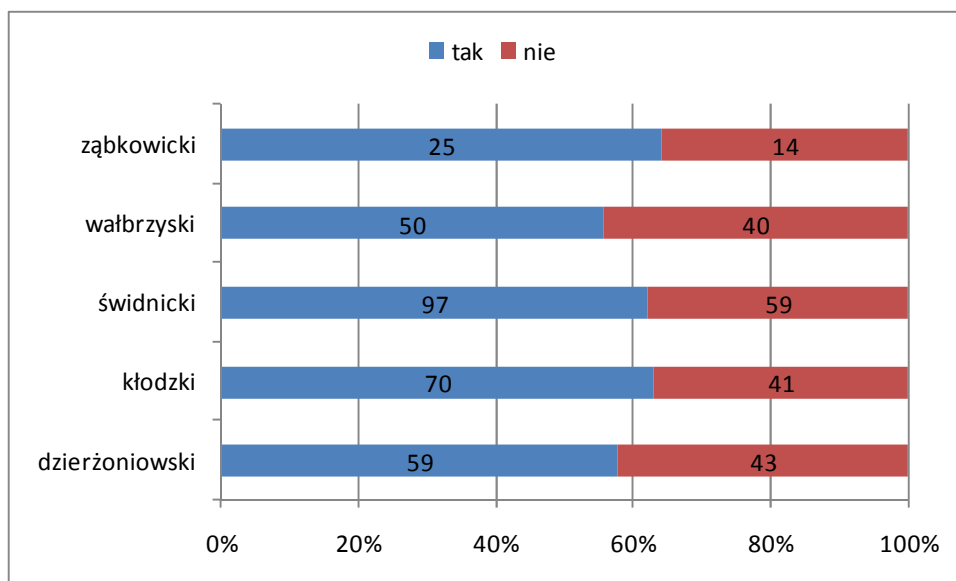
wskazujących, że zatrudnienie jest odpowiednie do aktualnych potrzeb był wyższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 87,3% i 89,7%. Jednocześnie w powiecie ząbkowickim, żadna z badanych firm nie wskazała na nadmierne zatrudnienie w stosunku do potrzeb. Sytuację odpowiadającą całemu podregionowi wałbrzyskiemu reprezentuje powiat świdnicki – zob. rys. 5.



Rys. 5. Zatrudnienie a aktualne potrzeby według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Istotnym elementem polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw jest przyjmowanie pracowników. Dlatego też w kolejnych pytaniach określono sytuację w obszarze zatrudniania nowych osób przez lokalnych przedsiębiorców. W pytaniu 4 zapytano pracodawców czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy w firmie miały miejsce przyjęcia do pracy. Spośród 500 przebadanych firm 303 respondentów (60,6%) przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników. Natomiast 39,4% respondentów wskazało, że tego typu sytuacje w ciągu ostatniego półrocza nie miały miejsca w ich firmie.



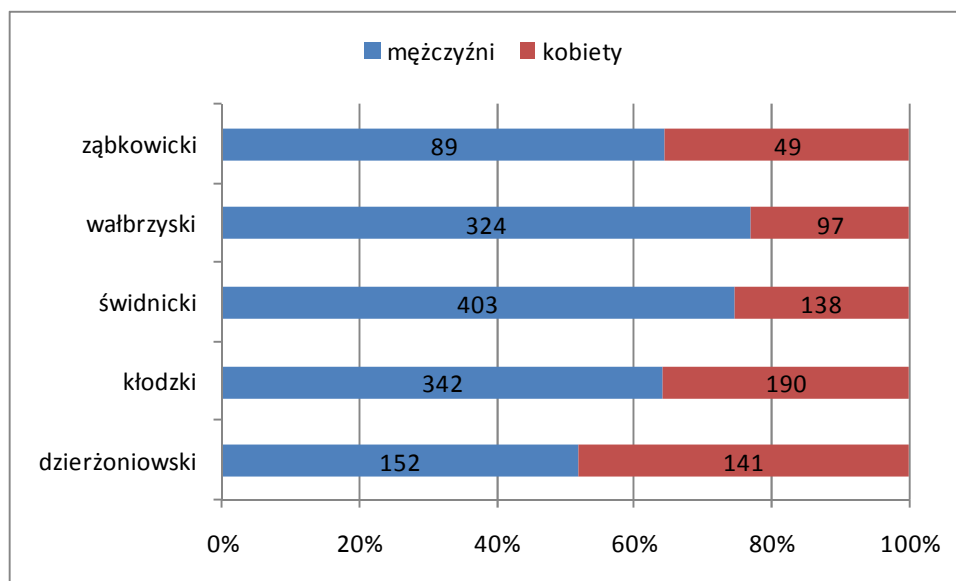
Rys. 6. Czy miały miejsce przyjęcia do pracy według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiatach ząbkowickim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce przyjęcia pracowników (odpowiednio 64,1% i 63,1%). Z kolei w powiatach wałbrzyskim i dzierzoniowskim odsetek wskazujących na przyjęcia pracowników był niższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 55,6% i 57,8% – zob. rys. 6.

Z analizy odpowiedzi wynika, iż przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 1931 osób, w tym 620 kobiet, które stanowiły 32,1% ogółu przyjętych do pracy. Biorąc pod uwagę podział terytorialny, największą liczbę przyjętych do pracy odnotowano w powiecie świdnickim 541 osób (czyli 28,1% ogółu przyjętych do pracy), następnie w powiecie kłodzkim 532 osoby (27,6%), najmniej przyjęto do pracy w powiecie ząbkowickim – 138 osób, tj. 7,2% ogółu przyjętych do pracy.

Chociaż kobiety stanowiły blisko $\frac{1}{3}$ ogółu nowozatrudnionych, wyraźne jest zróżnicowanie zatrudnianych według płci w poszczególnych powiatach podregionu wałbrzyskiego – zob. rys. 7. Zdecydowana przewaga zatrudnianych mężczyzn wystąpiła w następujących powiatach: wałbrzyskim (23,0% kobiet w ogóle zatrudnionych w powiecie) oraz świdnickim (25,5% kobiet w ogóle zatrudnionych w powiecie). Z kolei w powiecie dzierzoniowskim wśród nowozatrudnionych było aż 48,1% kobiet.

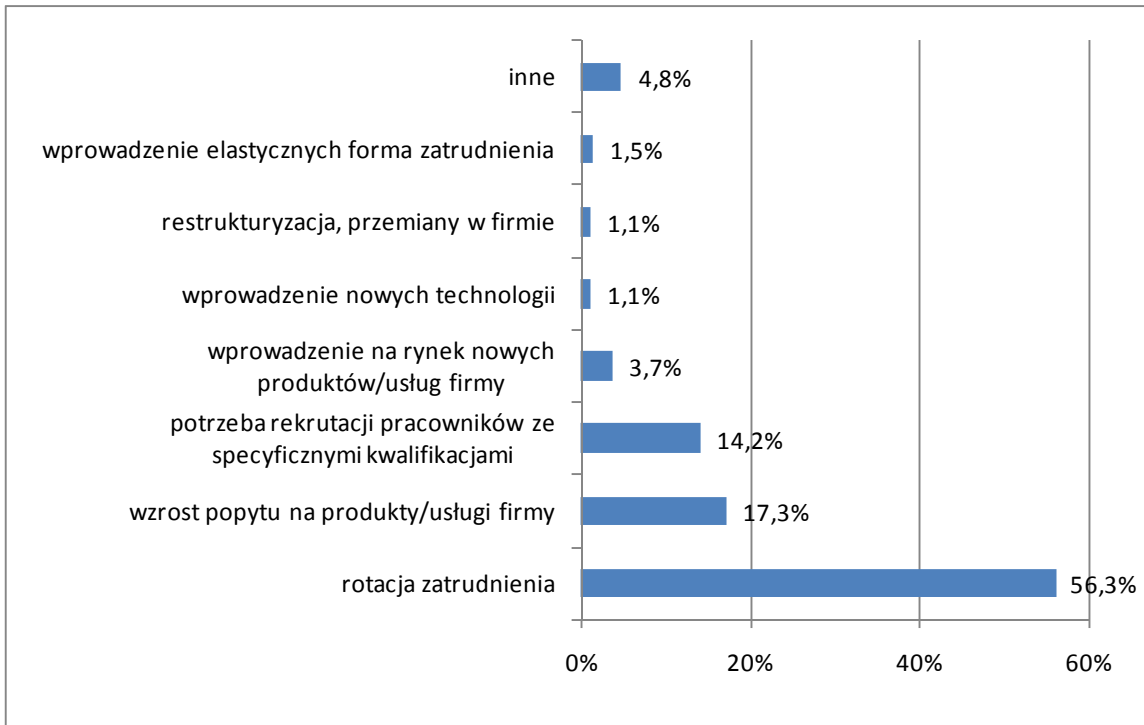


Rys. 7. Liczba i struktura przyjętych do pracy według płci oraz powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

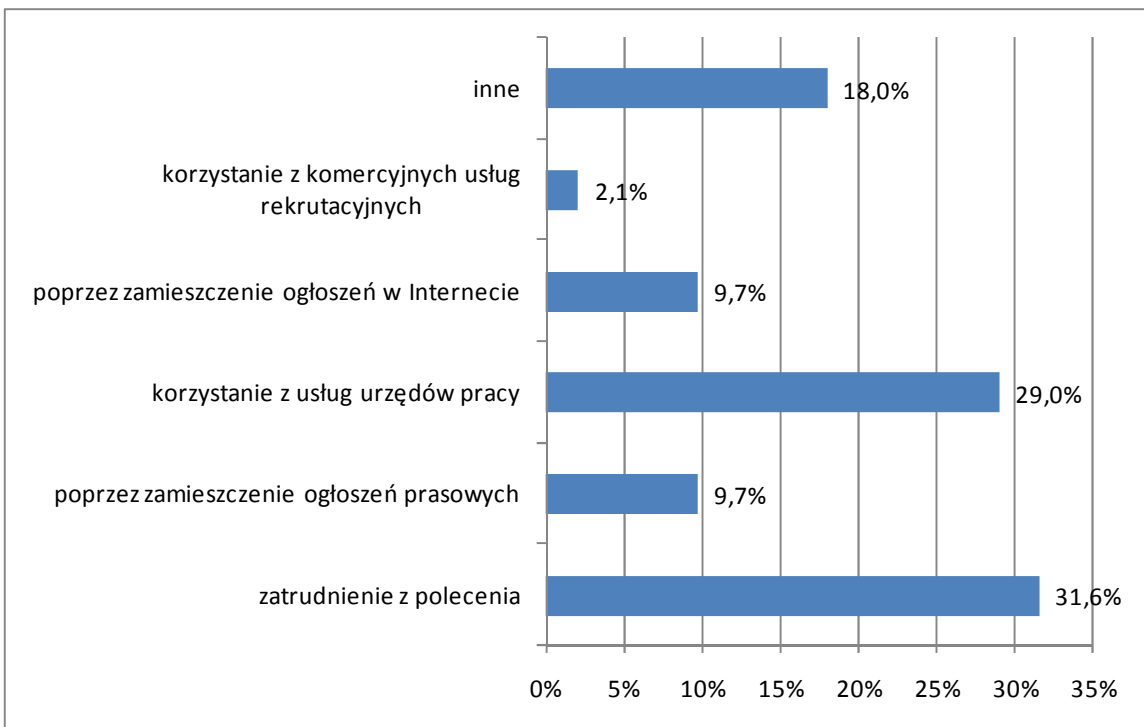
Pytanie 7 ankiety dotyczyło czynników, które w znacznym stopniu decydowały o przyjęciu nowych pracowników. Ankietowani mieli możliwość wskazania ich zdaniem dwóch najważniejszych czynników. Najczęściej wskazywany czynnik to *rotacja zatrudnienia* (56,3% wskazań), w drugiej kolejności *wzrost popytu na produkty/usługi firmy* (17,3% wskazań). Na trzecim miejscu podawano jako czynnik decydujący o przyjęciu pracowników *potrzebę rekrutacji osób ze specyficznymi kwalifikacjami* (14,2%). W dalszej kolejności o przyjęciu nowych pracowników decydowało: *wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług* (3,7%), czy też *wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia* (1,5%) – zob. rys. 8. Widać zatem, że to nie sytuacja na rynku dóbr i usług oferowanych przez badane firmy determinuje czynniki decydujące o przyjęciu do pracy, ale niedostosowanie pracowników do oczekiwań pracodawców (i odwrotnie), stąd rotacja zatrudnienia tak silnie wpływa na politykę zatrudnienia badanych firm.

Pytanie 8 ankiety dotyczyło sposobów rekrutacji pracowników. Respondenci mieli możliwość wyboru dwóch odpowiedzi. Wśród przedsiębiorców z podregionu wałbrzyskiego najczęstszą metodą rekrutacji było *zatrudnienie z polecenia* (31,6% wskazań), 29,0% wskazań to *korzystanie z usług urzędów pracy*, natomiast po 9,7% wskazań to *rekrutacja pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych* lub *rekrutacja poprzez ogłoszenia w Internecie* – zob. rys. 9.



Rys. 8. Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników

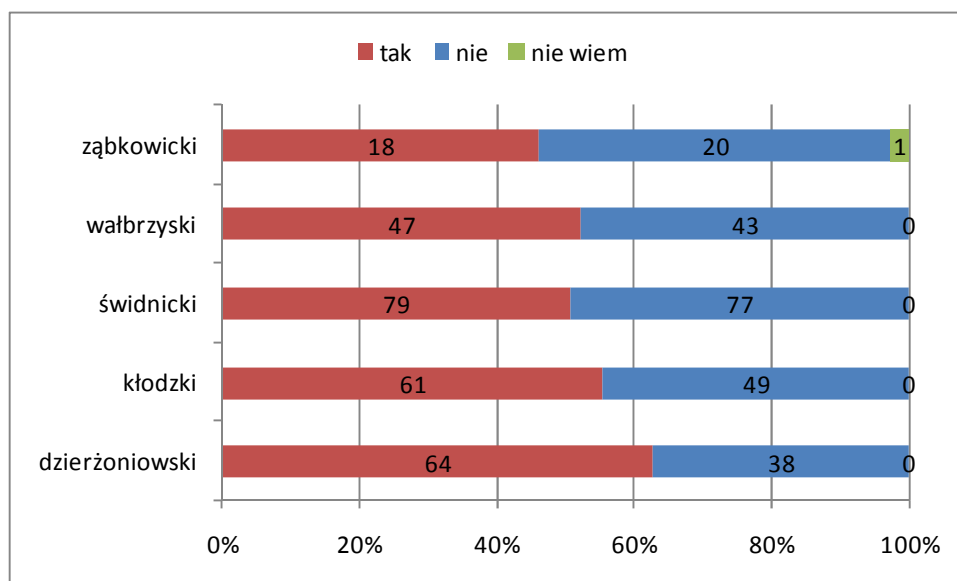
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 9. Sposoby rekrutacji pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W analizie zatrudnienia uwzględniono również zwolnienia pracowników, zarówno te z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. Określono rozmiary zwolnień w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w podregionie wałbrzyskim w okresie ostatnich 6 miesięcy.



Rys. 10. Czy miały miejsce zwolnienia pracowników według powiatów podregionu wałbrzyskiego

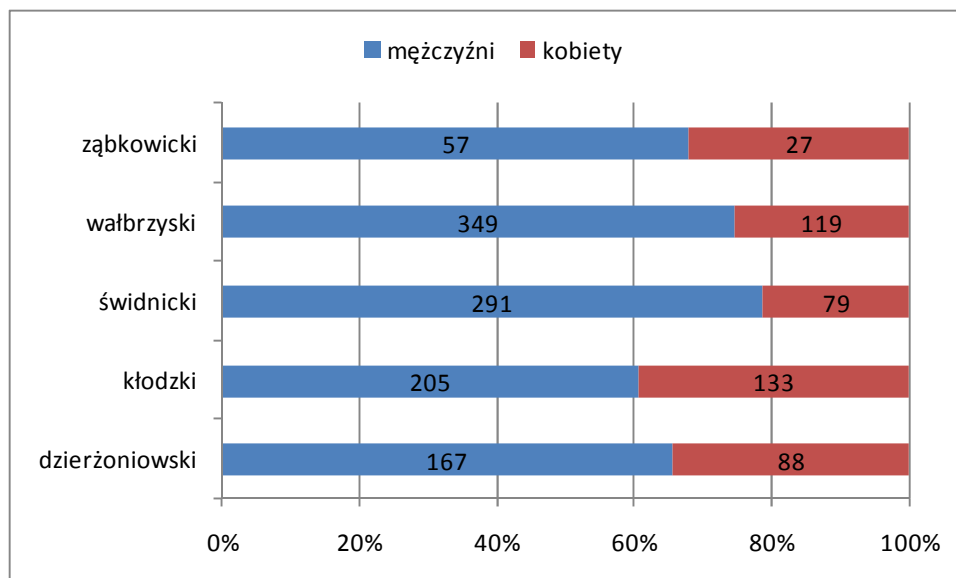
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Odpowiedzi respondentów wskazują, że w 54,0% badanych przedsiębiorstwach zwalniano pracowników. Natomiast 45,6% ankietowanych zadeklarowało, że na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy nie dochodziło do redukcji etatów w ich firmach. Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiatach dzierżoniowskim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce zwolnienia pracowników (odpowiednio 62,7% i 55,0%). Z kolei w powiatach świdnickim i ząbkowickim odsetek wskazujących na zwolnienia pracowników był niższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 50,6% oraz 46,2% – zob. rys. 10.

Łączna liczba zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach wyniosła 1517 osób, w tym 448 kobiet, tj. 29,5% ogółu zwolnionych. Uwzględniając powiaty, w których działały badane firmy, zwolnienia były największe przede wszystkim w powiatach: dzierżoniowskim 468 osób, tj. 30,9% ogółu zwolnionych pracowników, świdnickim – 370 osób (24,4% ogółu zwolnionych) oraz kłodzkim 338 osób (22,3% ogółu zwolnionych). Najmniej pracowników zwolniono w powiecie ząbkowickim (84 osoby, 5,5% ogółu zwolnionych pracowników).

Zwolnione kobiety, podobnie jak przy przyjęciach pracowników, stanowiły nieco mniej niż jedną trzecią ogółu zwolnionych pracowników. Wyraźne jest zróżnicowanie zwalnianych według płci w poszczególnych powiatach podregionu wałbrzyskiego – zob. rys. 11.

Zdecydowana przewaga zwalnianych mężczyzn wystąpiła w powiatach: świdnickim (78,6% mężczyzn w ogóle zatrudnionych w powiecie) i wałbrzyskim (74,6%). W powiecie dzierzoniowskim wśród zwolnionych pracowników było 34,5% kobiet, a w kłodzkim – 39,3%.

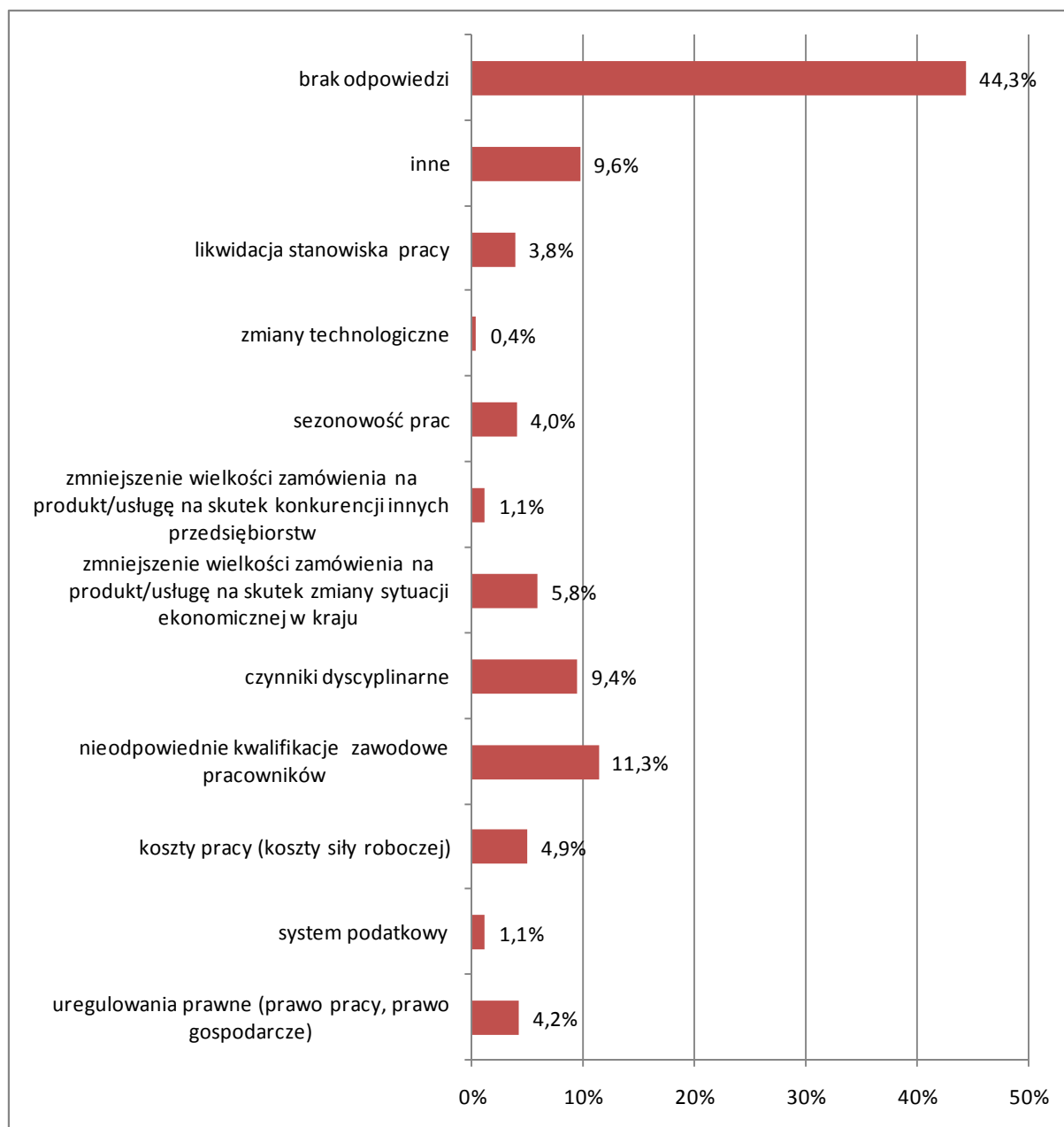


Rys. 11. Liczba i struktura zwolnionych z pracy według płci oraz powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

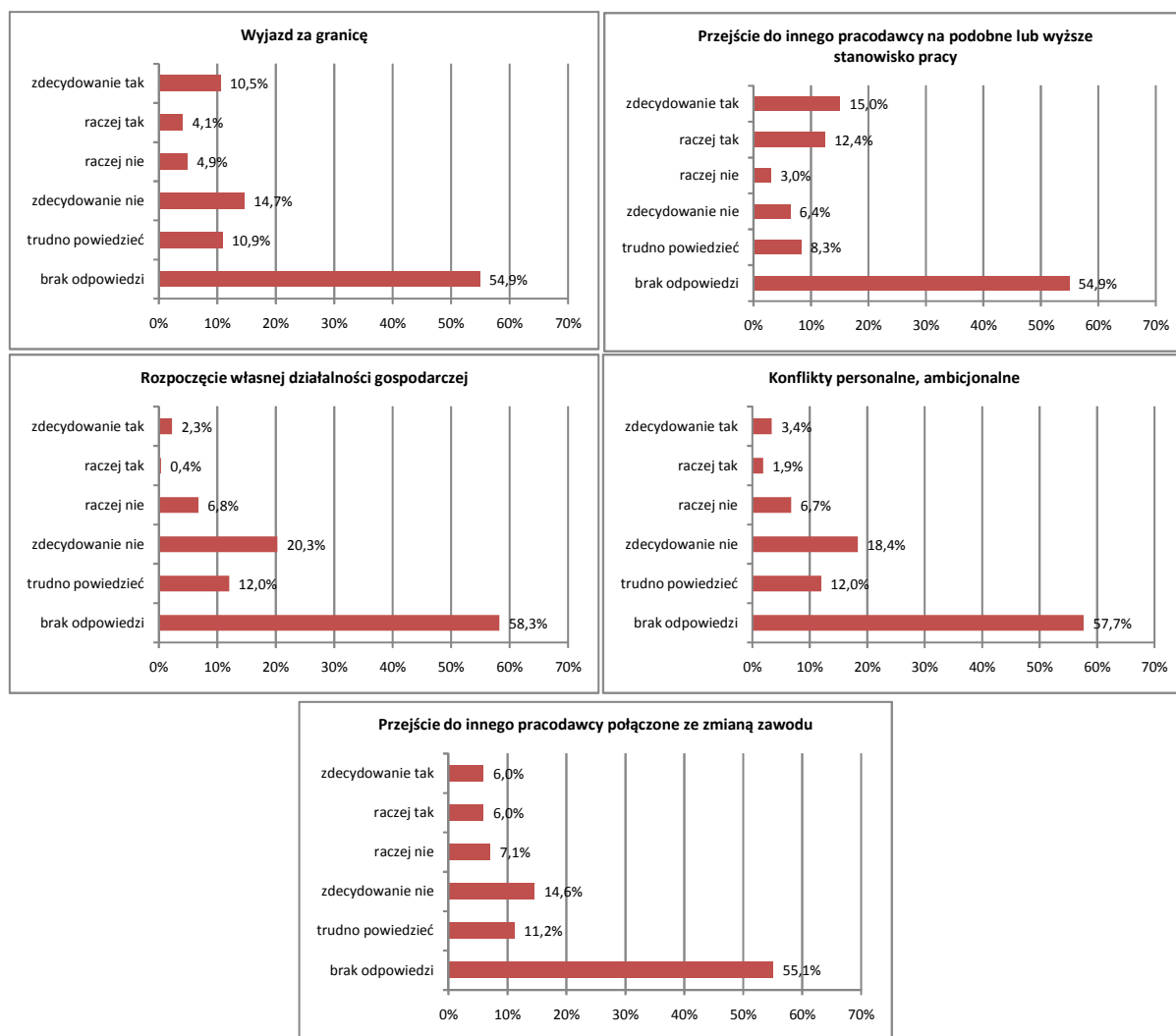
Określając sposób rozwiązania umowy respondenci najczęściej wskazywali na: *zwolnienia zainicjowane przez pracownika* (35,5% ogółu zwolnionych pracowników), *zwolnienia zainicjowane przez pracodawcę* (30,5%), *ustanie stosunku pracy / umowy na czas określony* (16,6%), *rozwiązanie umowy za porozumieniem stron* (13,2%).

Badając redukcję zatrudnienia uwzględniono czynniki, które wpłynęły na zwolnienia pracowników w ankietowanych firmach. Istotne jest, że w pytaniu o czynniki wpływające na zwolnienia (mimo podanych wariantów odpowiedzi) blisko połowa respondentów (44,3%) nie potrafiła sprecyzować przyczyn zwolnień pracowników. Ze wskazań respondentów wynika, że głównym czynnikiem determinującym decyzje dotyczące zwolnień pracowników były *nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe pracowników* (11,3%), następnie *czynnik dyscyplinarny* (9,4%). Trzecim co do ważności czynnikiem wpływającym na redukcję zatrudnienia była obecna sytuacja gospodarcza w kraju, bowiem część respondentów przyznała, że zwolnienia wiązały się ze *zmniejszeniem wielkości zamówień na produkty/usługi na skutek zmiany sytuacji ekonomicznej w kraju* (5,8%) – zob. rys. 12.



Rys. 12. Czynniki wpływające na zwolnienia pracowników
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę odpowiedzi respondentów można stwierdzić, iż zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach były inicjowane w pierwszej kolejności przez pracowników. Znaczna grupa zatrudnionych sama decydowała się na odejście z dotychczasowego miejsca pracy. Jednakże ankieterzy mieli trudności z określeniem przyczyn odejść pracowników, ponad połowa respondentów nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie – zob. rys. 13.

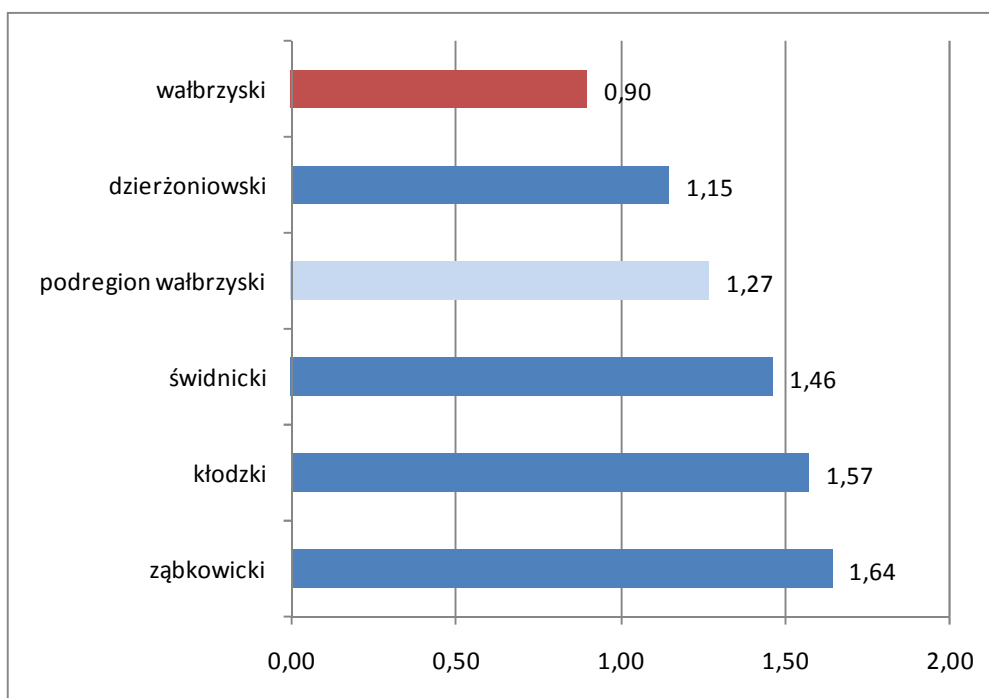


Rys. 13. Przyczyny odejść pracowników na własną prośbę
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najczęściej deklarowane przyczyny odejścia pracowników na własną prośbę dotyczyły głównie *przejścia do innego pracodawcy na podobne lub wyższe stanowisko pracy* (15,0% – *zdecydowanie tak* oraz 12,4% – *raczej tak*). Drugą najczęściej wymienianą przyczyną były *wyjazdy za granicę* (10,5% – *zdecydowanie tak* oraz 4,1% – *raczej tak*), a trzecią wymienianą przyczyną było *przejście do innego pracodawcy połączone ze zmianą zawodu* (6,0% – *zdecydowanie tak* oraz 6,0% – *raczej tak*) – zob. rys. 13.

Uwzględniając liczbę przyjętych i zwolnionych pracowników zbadano bilans zatrudnienia jako relację liczby przyjętych pracowników do liczby zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach. Relacji tej nie wyrażono klasycznie (jako różnicy pomiędzy przyjęciami i zwolnieniami), ale jako iloraz przyjęć do zwolnień. Podejście takie wynikało przede wszystkim z faktu prowadzenia badań na próbie (nie na populacji), co skutkowało

zarówno zróżnicowaniem liczebności poddanych badaniu obiektów, jak i wpływem na dobór wykorzystanych mierników, tym samym powodując niemożność bezpośredniego wnioskowania w oparciu o miary o charakterze bezwzględnym.



Rys. 14. Bilans zatrudnienia – relacja liczby przyjętych do liczby zwolnionych pracowników według powiatów podregionu wałbrzyskiego

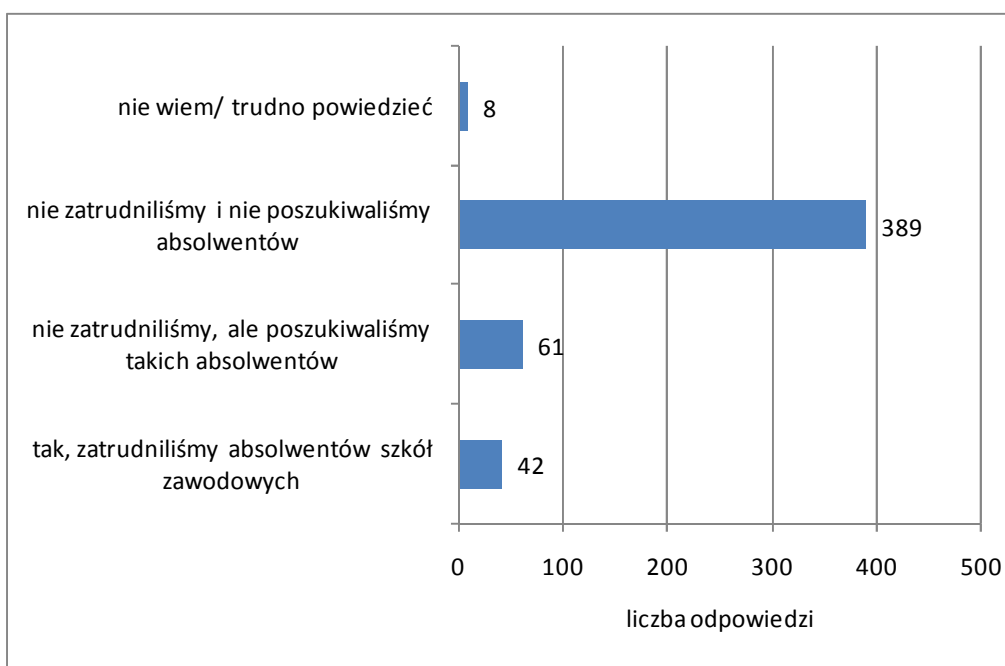
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W całym podregionie wałbrzyskim dodatni bilans zatrudnienia (1,27) wskazuje, że więcej pracowników przyjęto niż zwolniono. Podobnie sytuacja wyglądała w czterech spośród pięciu powiatów podregionu. Przy czym w trzech powiatach (ząbkowickim, kłodzkim i świdnickim) bilans zatrudnienia był wyższy niż przeciętnie w całym podregionie wałbrzyskim. Najkorzystniej sytuacja wyglądała w powiecie ząbkowickim, gdzie na wartość wskaźnika wynosiła 1,64 (na 84 zwolnionych pracowników przyjęto do pracy 138 pracowników) oraz w powiecie kłodzkim (na 100 zwolnionych przyjęto 157 osób). Jedyne w powiecie wałbrzyskim bilans zatrudnienia jest ujemny (0,90), tj. więcej pracowników zwolniono niż przyjęto do pracy – zob. rys. 14.

2.2. Zatrudnianie absolwentów

Ważną kwestią z punktu widzenia celów projektu jest analiza zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w firmach regionu wałbrzyskiego, tj. zasadniczych szkół zawodowych, techników, szkół policealnych. Absolwent ponadgimnazjalnej szkoły

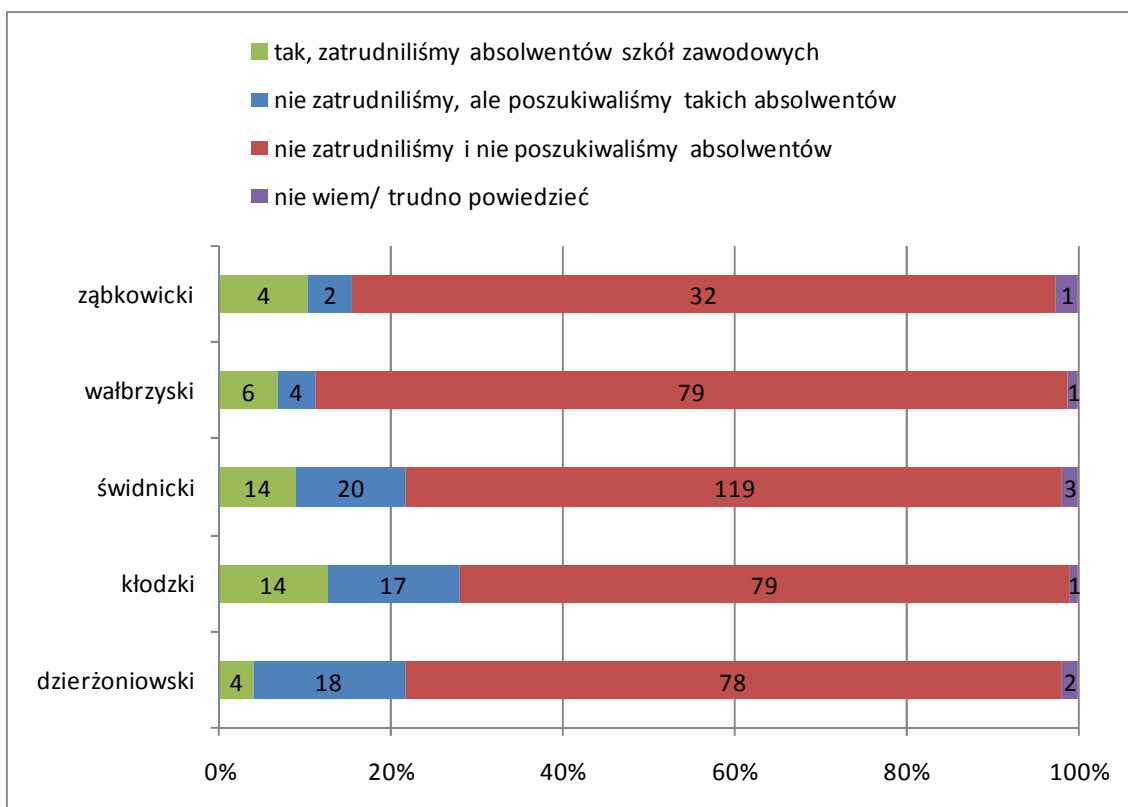
zawodowej jest bardzo specyficznym pracownikiem, posiada wyuczony zawód, jednakże nie posiada cenionego i wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Dlatego też pracodawcy niechętnie zatrudniają absolwentów. Potwierdzają to odpowiedzi uzyskane w trzecim badaniu. Spośród 500 badanych firm zaledwie 42 zadeklarowały, że w ciągu ostatniego półrocza w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 61 respondentów zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych (*nie zatrudniali absolwentów, ale poszukiwali osób z tego typu wykształceniem*) – zob. rys. 15.



Rys. 15. Zatrudnianie absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Przedsiębiorstwa, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniano absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym, przyjęli do pracy ogółem 104 osoby, w tym 25 kobiet, które stanowiły 24,0% tej grupy. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które co roku kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w podregionie wałbrzyskim, liczba zatrudnionych absolwentów jest niepokojąco niska.



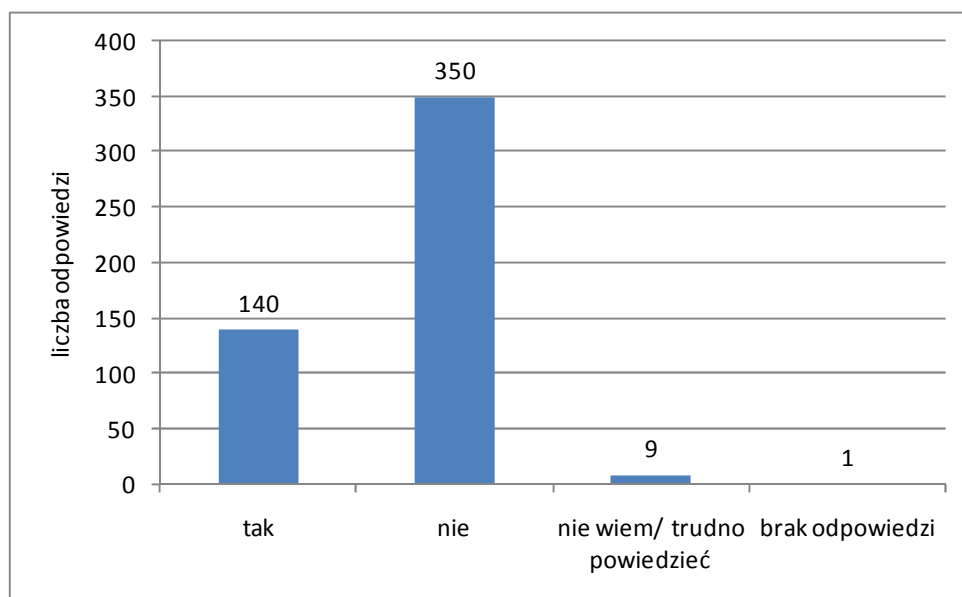
Rys. 16. Zatrudnianie absolwentów według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Analiza odpowiedzi respondentów według powiatów potwierdza ogólnie zaobserwowaną prawidłowość – zob. rys. 16. Odsetek firm wskazujących na zatrudnianie absolwentów jest największy w powiecie kłodzkim i wynosi 12,6%, z kolei najniższy jest w powiecie dzierżoniowskim (3,9%). Najwięcej absolwentów zatrudniły firmy działające w powiecie świdnickim (42 osoby), następnie w powiecie kłodzkim (23 osoby), a najmniej w ząbkowickim (8 osób).

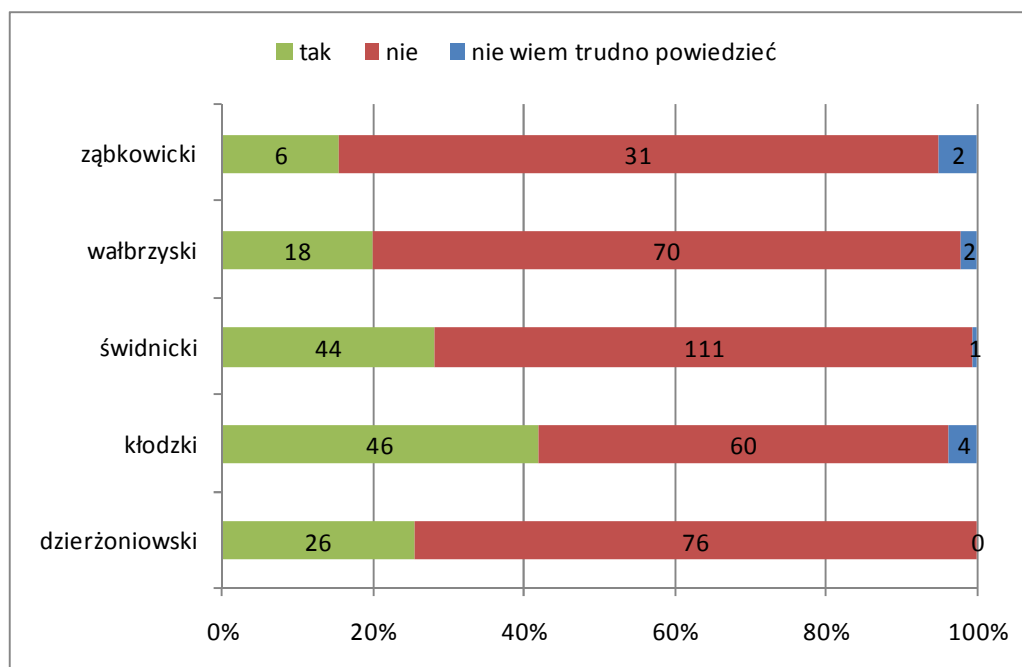
W kontekście niewielkiego odsetka przedsiębiorstw zatrudniających absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dokonano analizy poziomu współpracy lokalnych pracodawców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi. Z analizy danych wynika, że spośród 500 przedsiębiorców 350 (70,0% ankietowanych) w ostatnich 2 latach *nie współpracowało i nie miało kontaktów z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi*. Zaledwie 140 respondentów (28,0%) zadeklarowało, iż *współpracuje z tego typu placówkami* – zob. rys. 17. Analiza uzyskanych odpowiedzi dotyczących współpracy przedsiębiorstwa z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w odniesieniu do powiatów, pozwala zauważyć, że najchętniej (częściej niż przeciętnie) podejmują taką współpracę firmy działające w powiecie kłodzkim (41,4% ogółu firm powiatu współpracowało ze szkołami). Rzadziej niż

przeciętnie deklaracje co do współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi uzyskano od firm działających w powiatach: ząbkowickim – 15,4% oraz wałbrzyskim – 20,0% – zob. rys. 18.



Rys. 17. Czy firma w okresie ostatnich 2 lat współpracowała lub miała kontakty z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym?

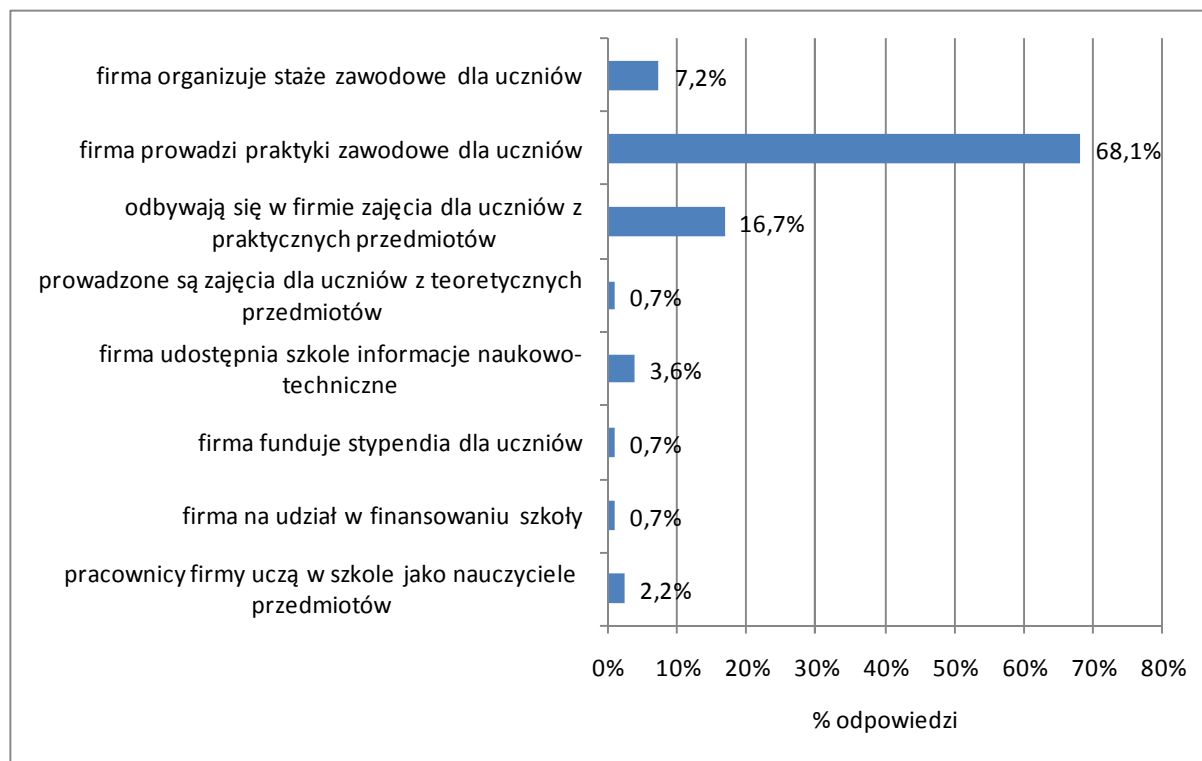
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 18. Współpraca firmy z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Współpraca przedsiębiorców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w okresie ostatnich 2 lat polegała przede wszystkim na *prowadzeniu przez firmę praktyk zawodowych dla uczniów* (68,1%) oraz *odbywaniu w firmie zajęć z praktycznych przedmiotów zawodowych* (16,7%). Zaledwie co czternasta firma *organizuje staże zawodowe dla uczniów* – zob. rys. 19.



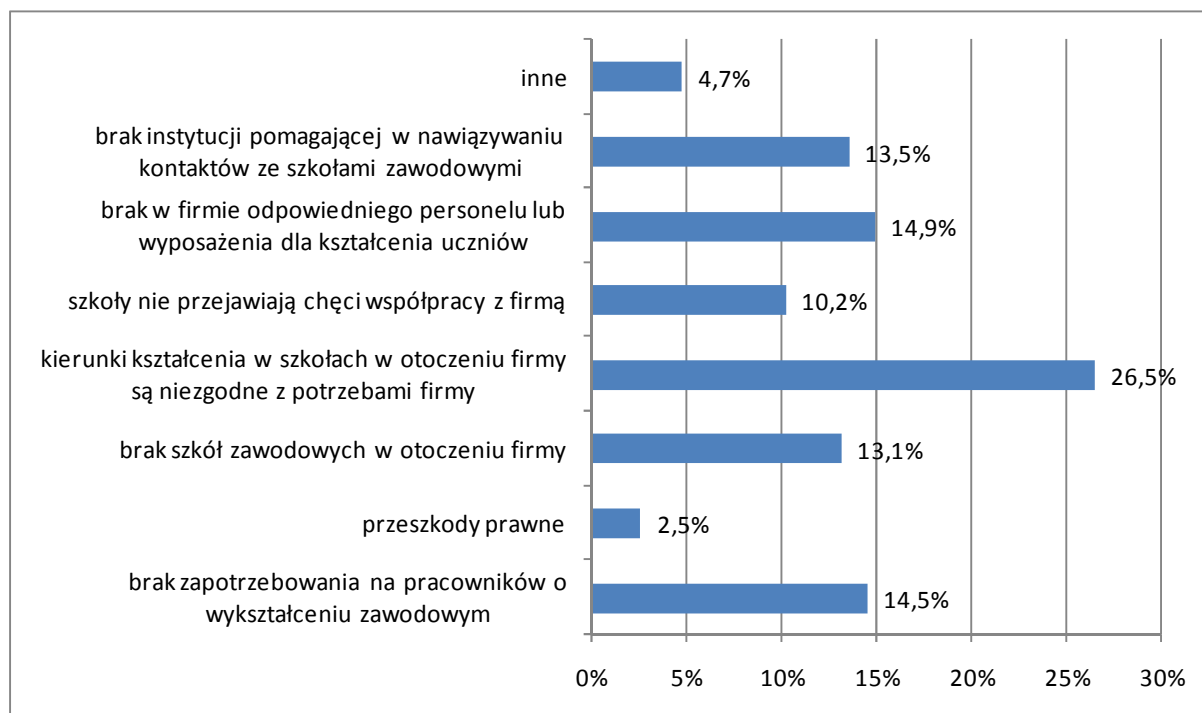
Rys. 19. Formy współpracy przedsiębiorstwa ze ponadgimnazjalną szkołą zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W powiecie kłodzkim 37 spośród 45 firm deklarujących współpracę z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi (czyli 82,5%) prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów, z kolei w powiecie wałbrzyskim zaledwie 10 z 20 firm (50,0%) prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów.

Prowadzenie praktycznych zajęć w przedsiębiorstwach często okazuje się jedyną metodą, umożliwiającą uczniom pogłębianie wiadomości nabytych w szkole, doskonalenie umiejętności praktycznych na różnych stanowiskach pracy, czy też nabycie umiejętności pracy zespołowej. Pracodawcom kontakty z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi pozwalają poznać oraz sprawdzić kompetencje przyszłych pracowników. Przedsiębiorców deklarujących brak współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami o profilu zawodowym, zapytano o przyczyny takiego stanu. Respondenci mieli możliwość wskazania dwóch odpowiedzi. Z takiej możliwości skorzystała jednak mała grupa osób biorących udział w badaniu. Ankietowani za przyczynę braku współpracy z tego typu placówkami wskazali przede wszystkim, iż *kierunki*

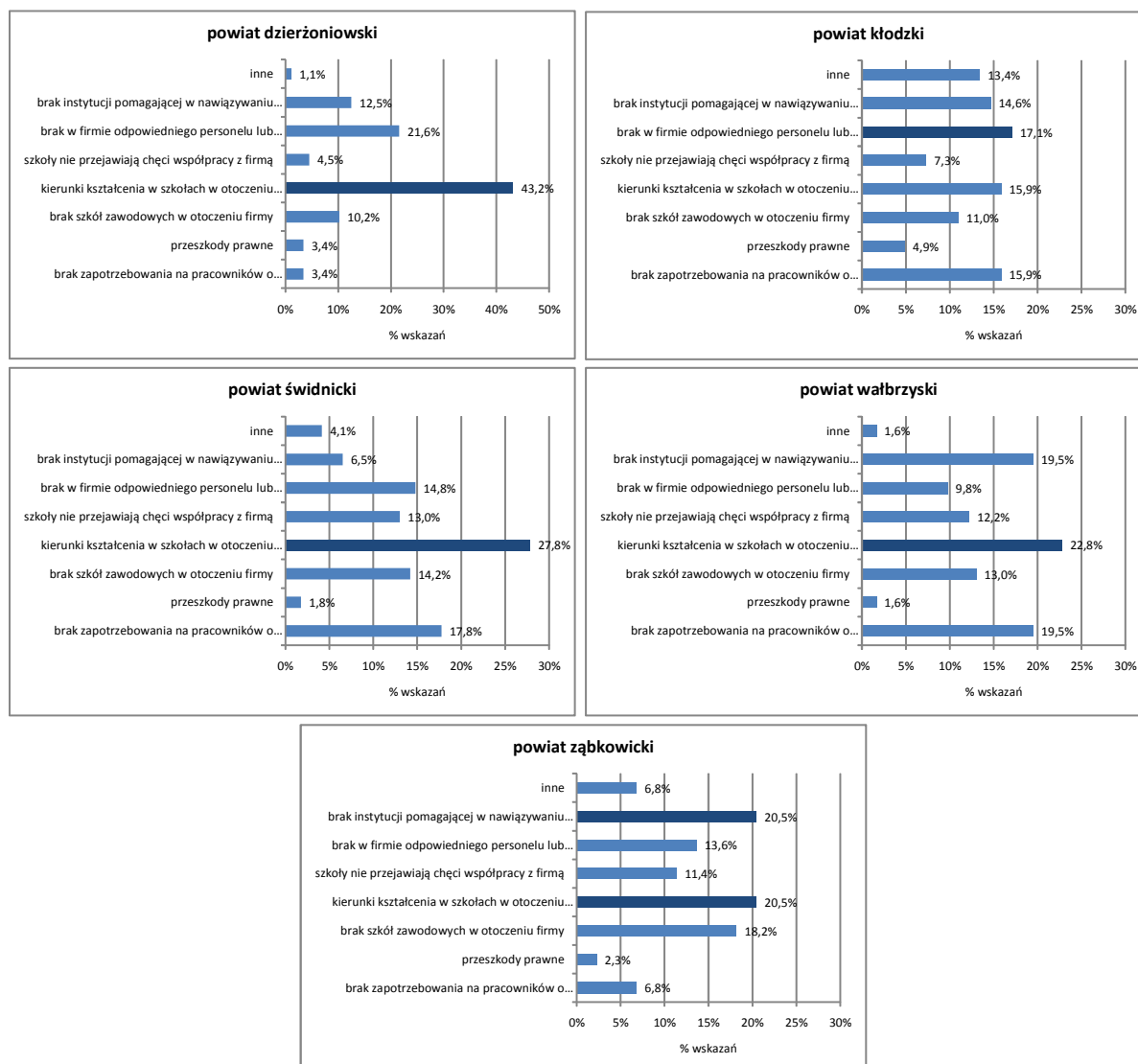
kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z jej potrzebami (26,5%), w dalszej kolejności wskazali na brak odpowiedniego wyposażenia lub personelu, który jest niezbędny do kształcenia uczniów (14,9%), brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym (14,5%), brak w otoczeniu instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi (13,5%), a także brak szkół zawodowych w otoczeniu firmy (13,1%) – zob. rys. 20.



Rys. 20. Powody nie podejmowania współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Uwzględniając powiaty, w których działały badane podmioty gospodarcze, jako główny powód niepodjęcia współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową w trzech spośród pięciu powiatów respondenci wskazywali, że *kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z jej potrzebami* (w powiecie dzierżoniowskim 43,2%, świdnickim 27,8%, wałbrzyskim 22,8%). W powiecie kłodzkim najczęściej wskazywana przyczyna to *brak odpowiedniego wyposażenia lub personelu, który jest niezbędny do kształcenia uczniów* (17,1%). Z kolei w powiecie ząbkowickim respondenci równie często podawali, że *kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z jej potrzebami* (20,5%), jak i *brak w otoczeniu instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi* (20,5%) – zob. rys. 21.



Rys. 21. Powody nie podejmowania współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

2.3. Analiza zatrudnienia absolwentów w ujęciu kompetencyjnym

Pytania 15 – 20 dotyczyły przygotowania zawodowego absolwentów zatrudnianych przez firmy, oceny ich umiejętności, jak również potencjalnych braków w praktycznym przygotowaniu kandydata na dane stanowisko pracy. Z analizy odpowiedzi na cztery pytania zamknięte dotyczące absolwentów wynika, że ponad połowa udzielających odpowiedzi na te pytania nie odpowiedziała. Oznacza to, że miała trudności z określeniem z jakich szkół pochodzą zatrudnieni przez nich absolwenci, czy odbywali staż w ich firmie, jak są przygotowani do wykonywania zawodu. Fakt ten może zastanawiać, ale wydaje się, że nie może tłumaczyć respondentów mała liczba zatrudnionych absolwentów. Tym bardziej tak

specyficzny pracownik jak absolwent powinien budzić większe zainteresowanie pracodawcy aniżeli okazane w przeprowadzonym badaniu.

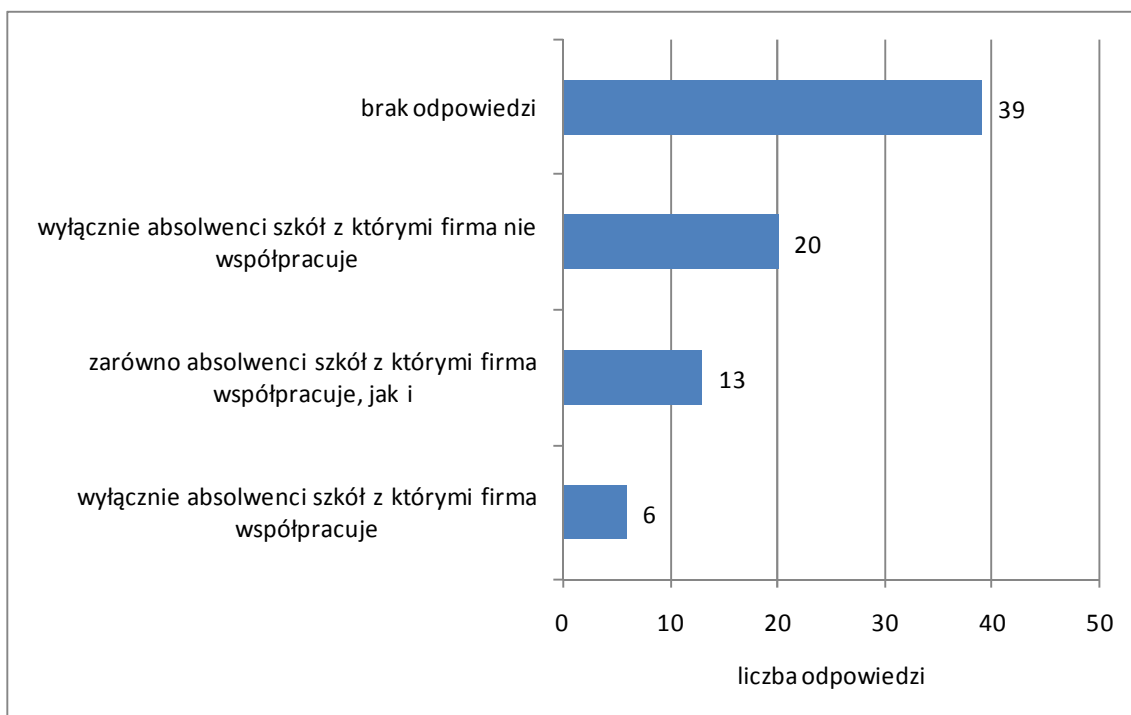
W pytaniu 15 zapytano o to z jakich szkół pochodzą zatrudnieni przez firmy absolwenci. Odpowiadający wskazali, że *zatrudniani to wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje* (20 odpowiedzi, czyli 25,6%), *zatrudniani w firmach to absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje* (13 odpowiedzi, czyli 16,7%), a 6 respondentów (7,7%) zadeklarowało, że *zatrudniało zarówno absolwentów szkół, z którymi firma współpracuje, jak innych szkół o profilu zawodowym* – zob. rys. 22.

Na pytanie 16, czy zatrudniano w przedsiębiorstwach absolwentów, którzy w okresie ostatnich 2 lat odbyli praktyki zawodowe lub staże w firmie respondenta, twierdząco odpowiedziało 20 respondentów, czyli 26,0% badanych (9 odpowiedzi – *wszyscy zatrudnieni absolwenci odbyli praktyki/staże w firmie* oraz 11 odpowiedzi – *niektórzy zatrudnieni absolwenci odbywali praktyki/ staże*). Natomiast 17 respondentów (22,1%) wskazało, że *żaden zatrudniony absolwent nie odbywał praktyki/ stażu w firmie* – zob. rys. 23.

Respondenci – w pytaniu 17 – ocenili stopień przygotowania praktycznego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. W zdecydowanej większości oceniali je *dobrze* (24 odpowiedzi, 31,2%). Tyle samo oceniło je *dostatecznie* (5 odpowiedzi, 6,5%) , co *źle* (5 odpowiedzi, 6,5%) – zob. rys. 24. Przedsiębiorcy, którzy dokonali ogólnej oceny nie są rozczarowani poziomem praktycznych umiejętności zatrudnianych absolwentów, dostrzegają jednakże pewne braki. Z kolei respondenci pytani o najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym absolwentów wymieniali najczęściej: brak przygotowania praktycznego, niechęć do pracy, brak przygotowania teoretycznego.

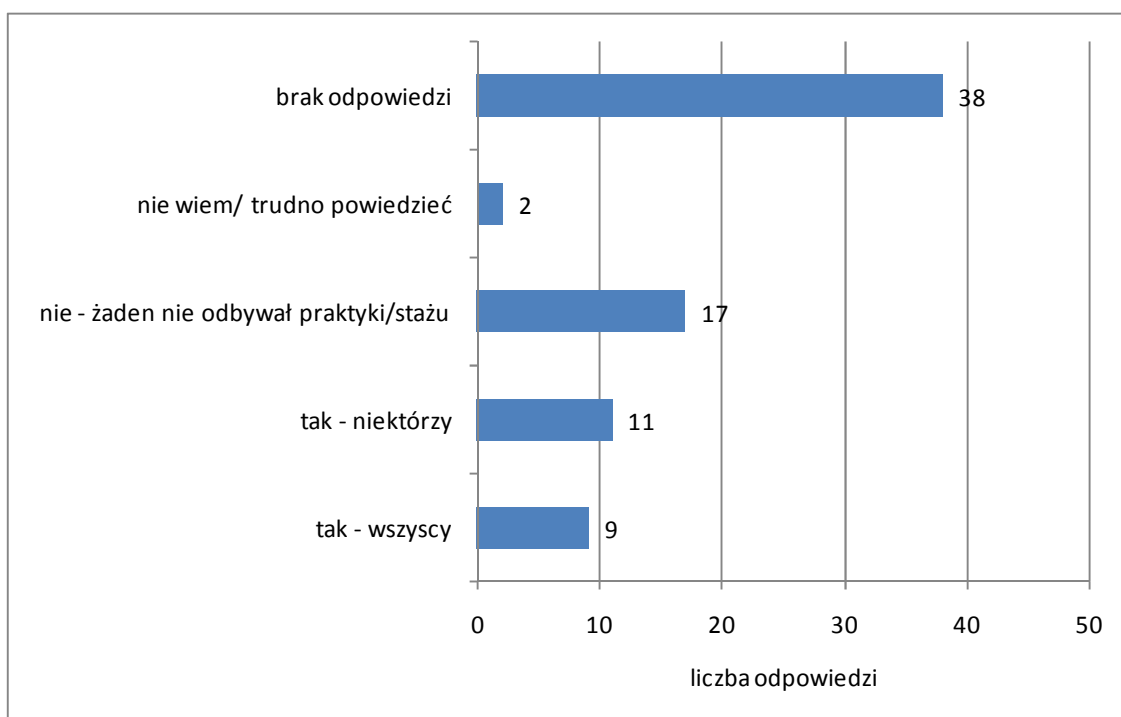
Przedsiębiorcy, którzy mają do czynienia z absolwentami szkół ponadgimnazjalnych zawodowych uważają, że płeć nie ma znaczenia z punktu widzenia przygotowania uczniów do wykonywania przyszłego zawodu (21 odpowiedzi, 27,3%) – zob. rys. 25.

Kolejne pytanie 19 pozwoliło określić, czy przedsiębiorcy, którzy zatrudniali absolwentów szkół ponadgimnazjalnych są zadowoleni z ich przygotowania do pracy. Ogólnie rzecz biorąc można uznać, że respondenci są zadowoleni z przygotowania zawodowego absolwentów (*raczej tak* – 27 odpowiedzi, 35,1% oraz *zdecydowanie tak* – 4 odpowiedzi, 5,2%). Przeciwnego zdania jest 7 respondentów (9,1%) – zob. rys. 26.



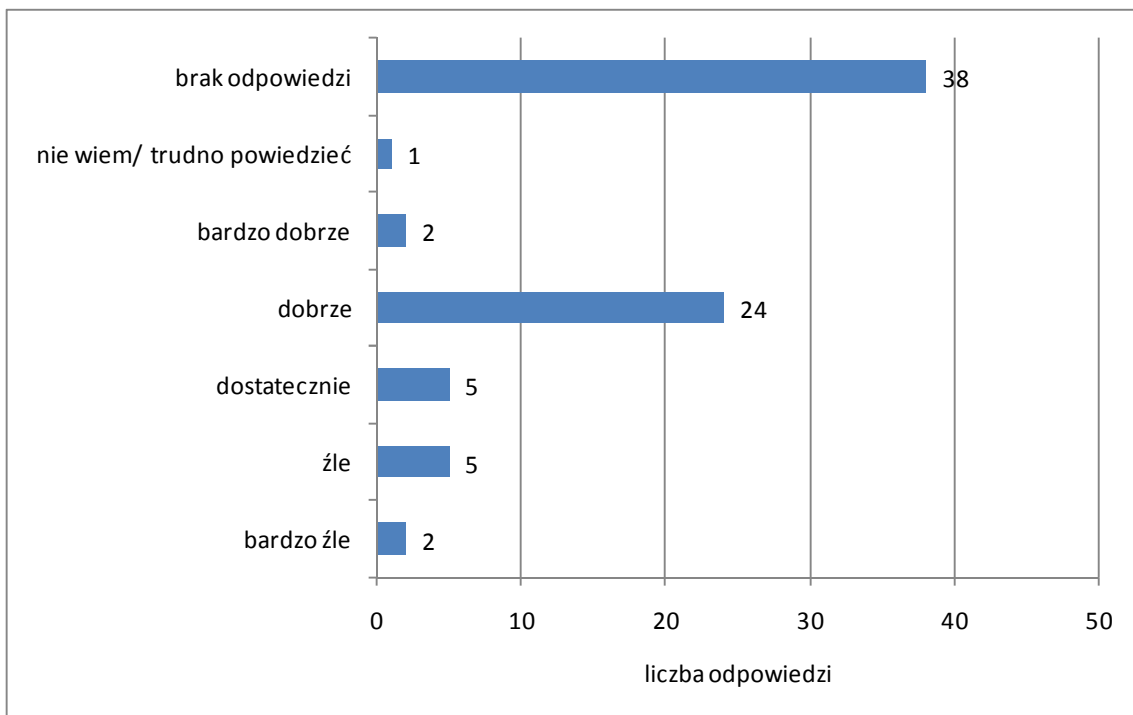
Rys. 22. Zatrudnieni absolwenci a szkoły, z którymi firma współpracuje

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



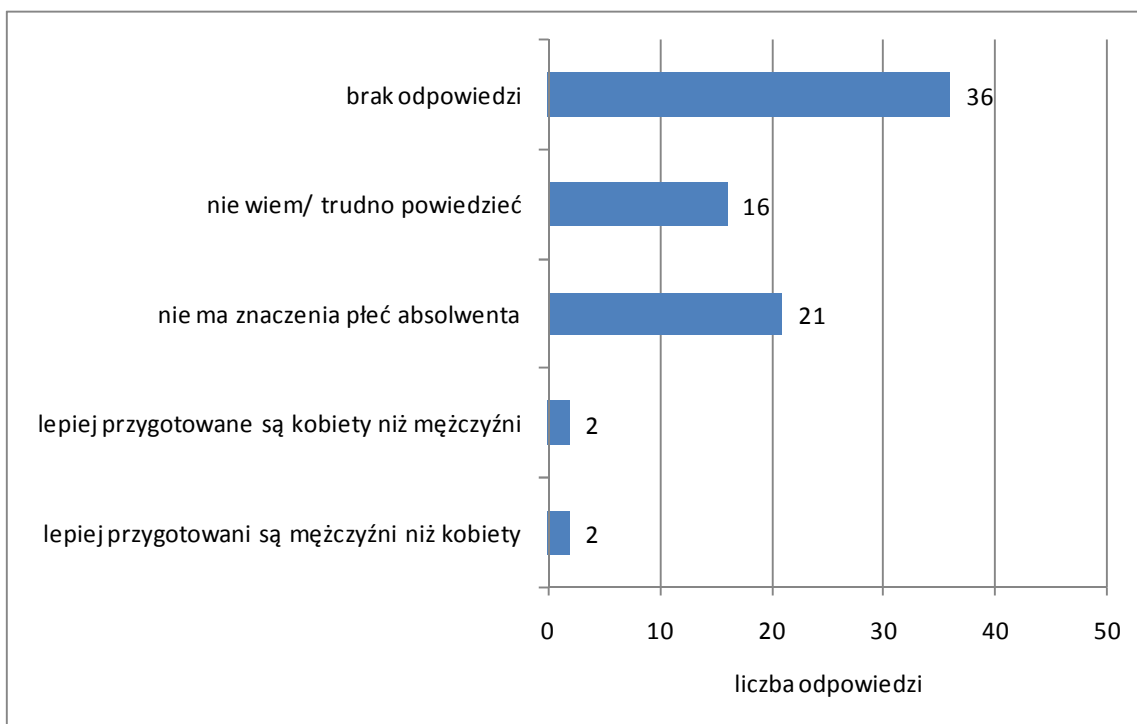
Rys. 23. Zatrudnieni absolwenci a odbywane praktyki (staże zawodowe) w firmie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



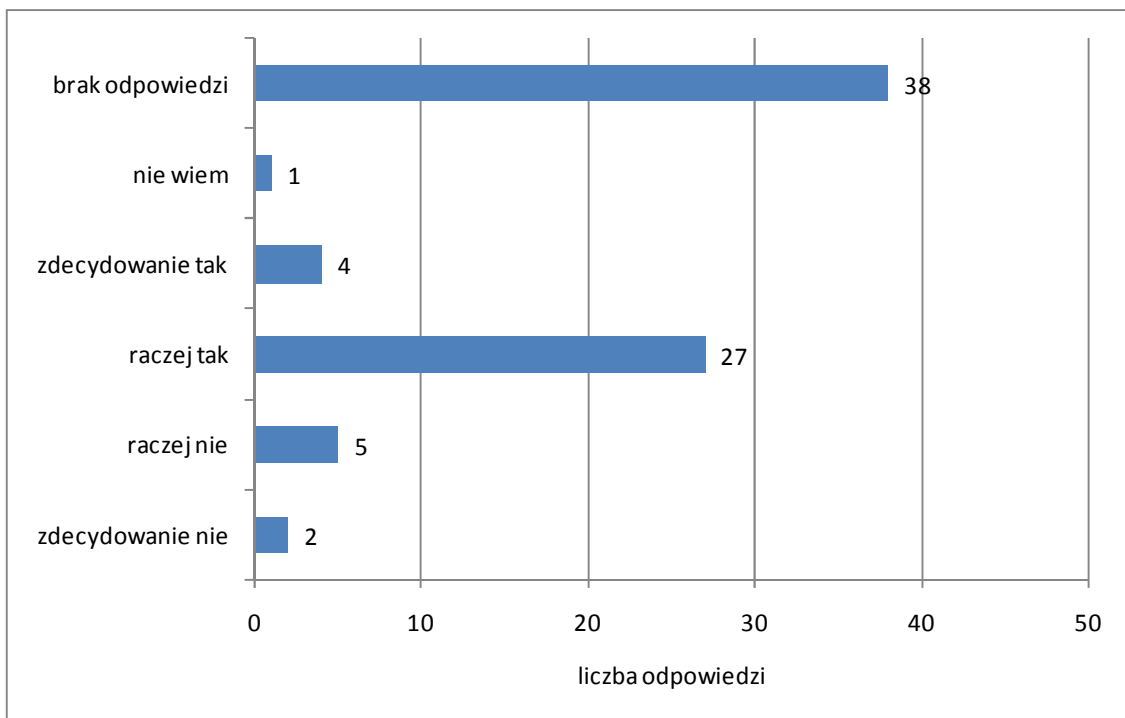
Rys. 24. Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



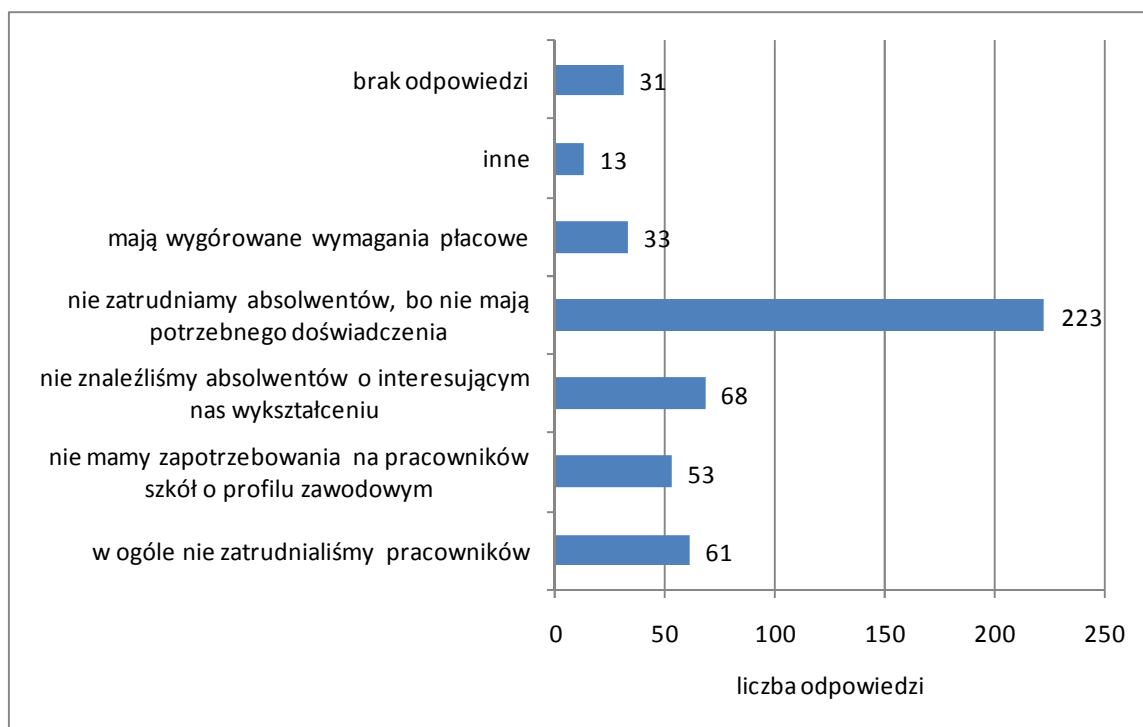
Rys. 25. Kto jest lepiej przygotowany do zawodu?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 26. Ogólne zadowolenie z przygotowania zawodowego absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 27. Przyczyny niezatrudniania absolwentów

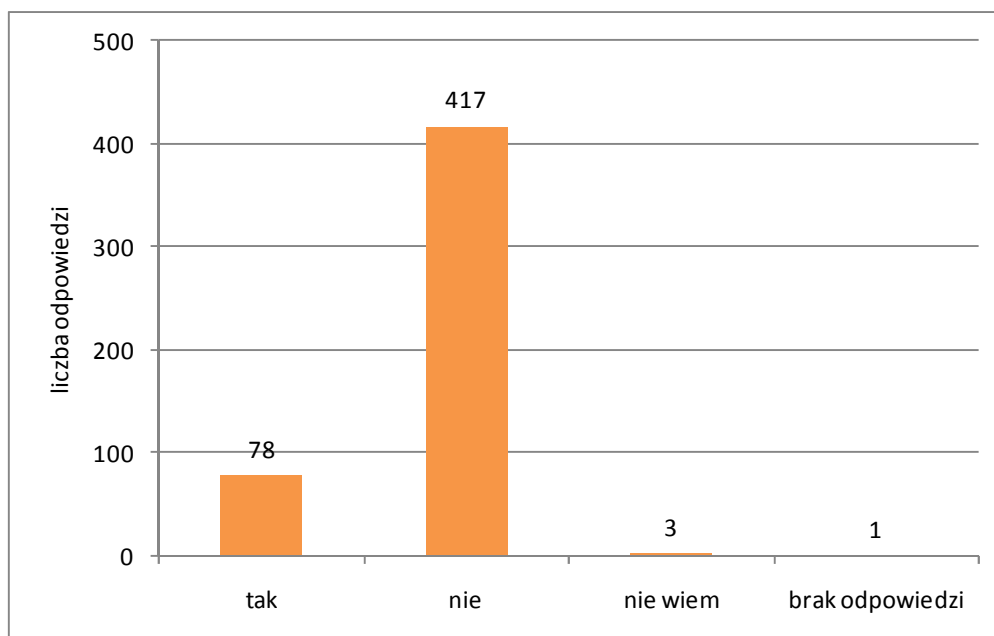
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Uzupełnieniem analizy ocen poczynionych przez respondentów odnośnie zatrudnianych absolwentów jest wyjaśnienie jakimi powodami kierowały się firmy, które nie zatrudniają absolwentów – pytanie 21. Główną przyczyną niezatrudniania przez przedsiębiorstwa podregionu wałbrzyskiego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych był *brak doświadczenia zawodowego wśród kandydatów* (46,3%). Ankietowani podkreślali również, że *nie znaleźli absolwentów posiadających požądane wykształcenie zawodowe* (14,1%). Ponad 12,7% respondentów wskazało, iż *nie zatrudniali żadnych pracowników* – zob. rys. 27.

Z odpowiedzi na pytanie 22 dotyczące ewentualnego przyjęcia ucznia ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej na praktykę w firmie wynika, że respondenci wyrażają chęć przyjęcia ucznia na praktykę (52,4%), zdecydowanie niechętnych do podjęcia takich działań było 34,6%, a niezdecydowanych 12,6%.

2.4. Wolne miejsca pracy

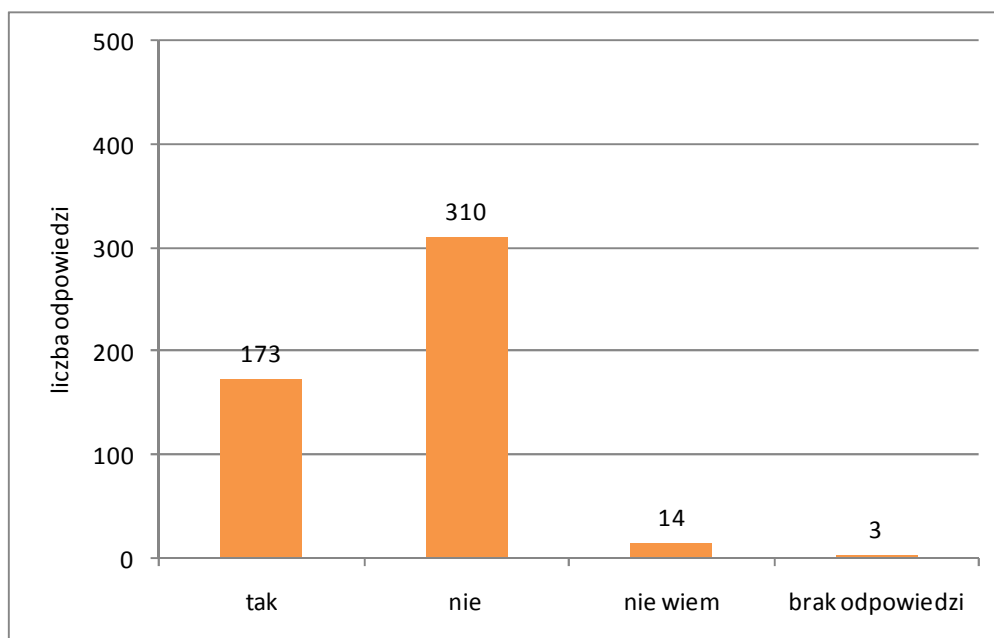
Uzupełnieniem analizy zatrudnienia w kontekście przyjmowanych pracowników jest określenie czy w badanych firmach występują wakaty, tj. wolne miejsca pracy. Okazuje się, aż 83,4% badanych zadeklarowało, że w ich firmach w chwili obecnej nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie 15,3% respondentów wskazało, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych osób – zob. rys. 28.



Rys. 28. Wolne (nieobsadzone) miejsca pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Badani, którzy w chwili obecnej posiadają w swoich firmach wolne miejsca pracy najczęściej wskazywali na następujące zawody: ślusarz, stolarz, szwaczka, kucharz, sprzedawca, spawacz ręczny gazowy, cukiernik, przedstawiciel handlowy, kasjer handlowy, kelner oraz pozostali spawacze i pokrewni. Wymienione zawody należy traktować jako zawody poszukiwane, tj. deficytowe na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego.

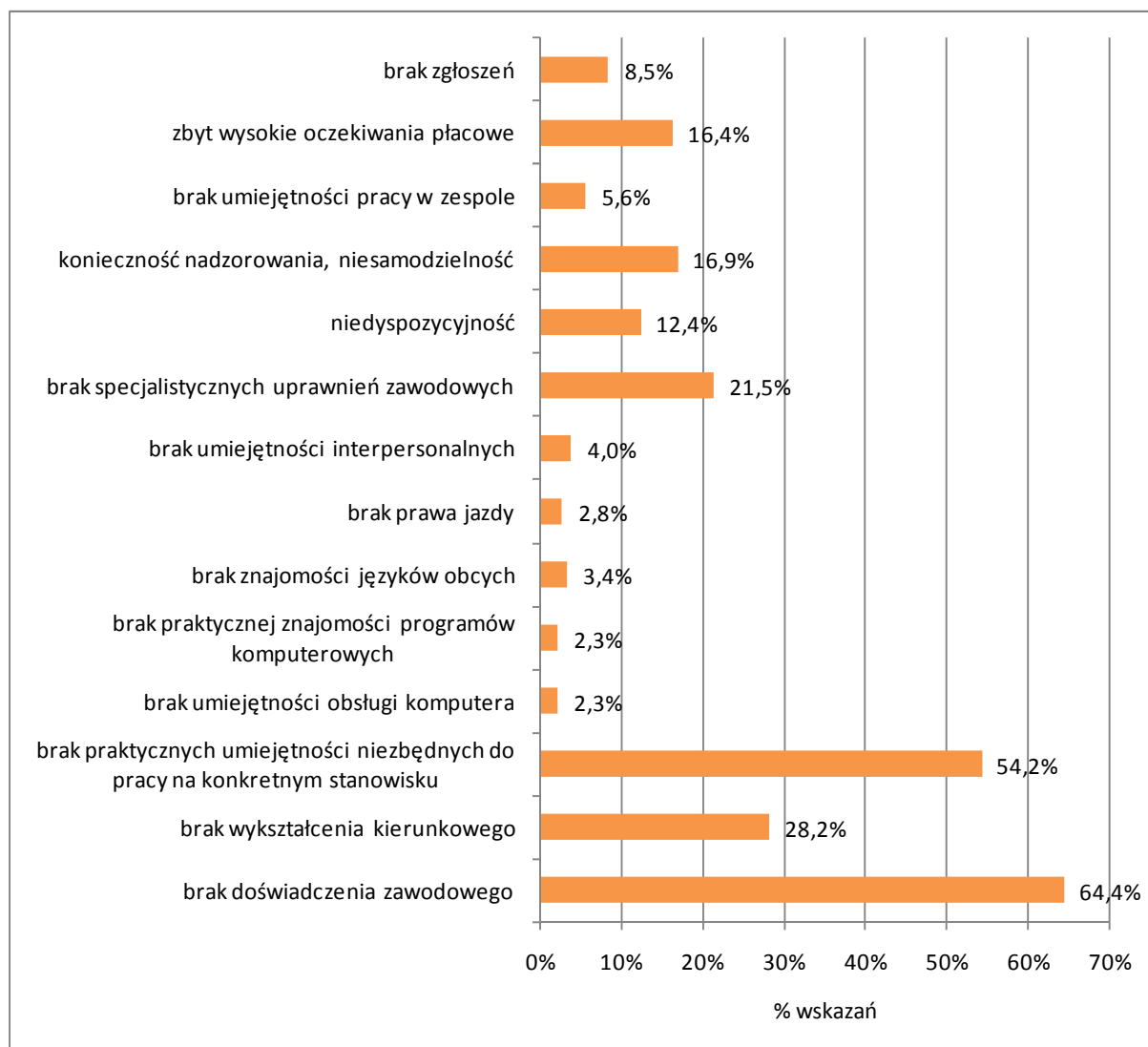


Rys. 29. Trudności z naborem pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Zapytano respondentów o ewentualne trudności z naborem odpowiednich osób do pracy. Zdecydowana większość ankietowanych zadeklarowała, że nie mają trudności ze znalezieniem pracowników (62,0%), a na występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników wskazało 34,6% respondentów – zob. rys. 29.

Przedsiębiorcy, którzy zadeklarowali, że mają problemy z naborem odpowiednich osób do pracy zostali poproszeni o wskazanie, na czym te problemy polegają. Analizując otrzymane odpowiedzi respondenci najczęściej wymieniali *brak doświadczenia zawodowego ze strony potencjalnych pracowników* (64,4%) oraz *brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku* (54,2%). Trudnościami napotykanymi przez przedsiębiorców były również: *brak wykształcenia kierunkowego potencjalnych osób do pracy* (28,2%), *brak specjalistycznych uprawnień zawodowych* (21,5%), *konieczność nadzorowania, niesamodzielność pracowników* (16,9%) oraz *zbyt wysokie oczekiwania płacowe* (16,4%) – zob. rys. 30.



Rys. 30. Przyczyny nieobsadzenia wolnych miejsc pracy
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

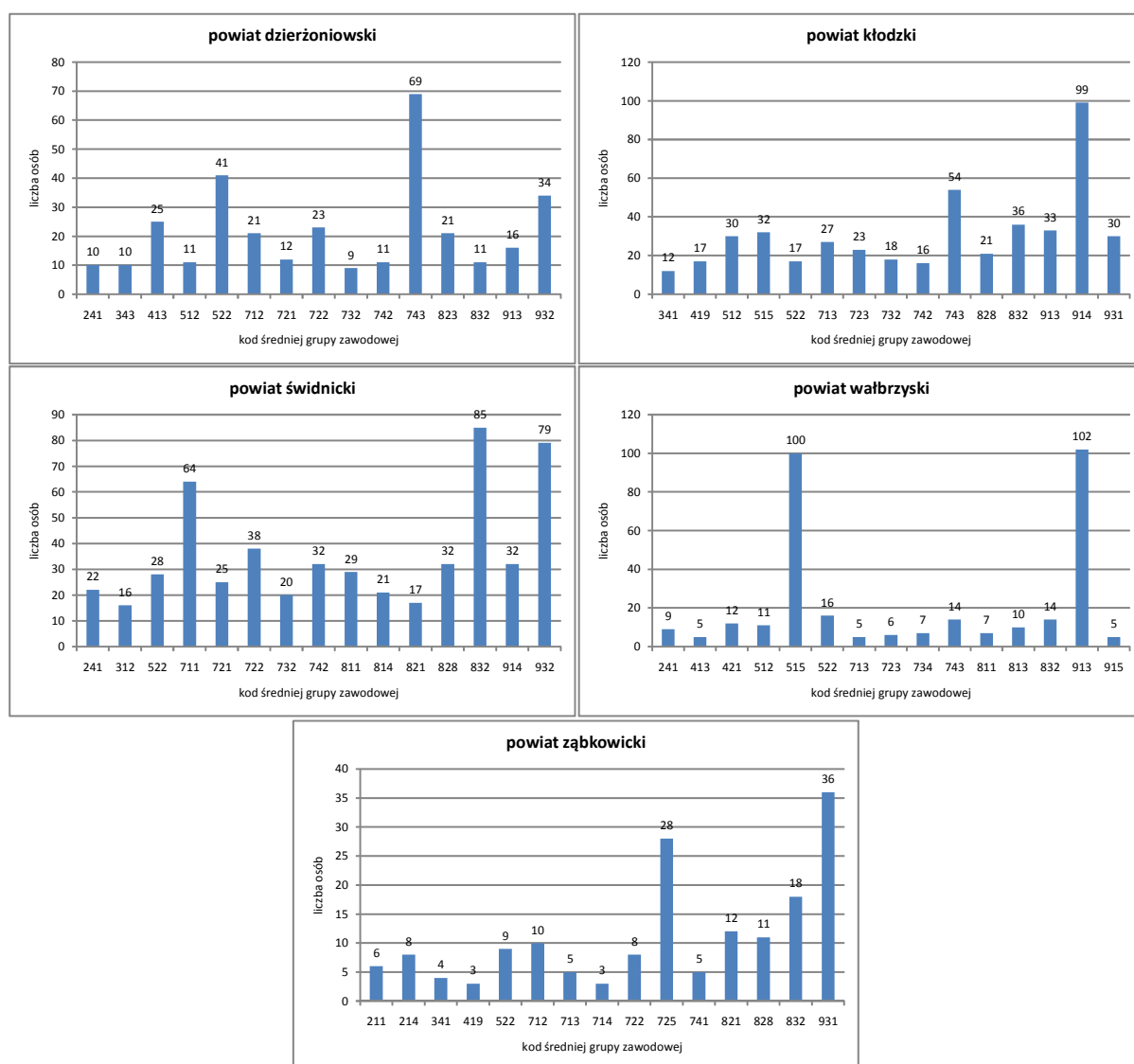
Respondenci byli również proszeni o określenie zawodów, których z punktu widzenia przedsiębiorców jest obecnie zbyt dużo na lokalnym rynku pracy. Najczęściej wskazywano na zawody: specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży), ekonomista, kierowca samochodu ciężarowego, pracownik administracyjny, technik informatyk, kierowca samochodu osobowego, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), pracownik biurowy, mechanik samochodów osobowych, piekarz, robotnik budowlany, specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani, technik teleinformatyk, handlowiec oraz kierowca operator wózków jezdniowych. Są to zawody najmniej pożądane, czyli można uznać je za nadwyżkowe na rynku pracy w podregionie wałbrzyskim. Należy sądzić, iż w najbliższym czasie pracodawcy nie będą poszukiwać pracowników wykonujących wyżej wymienione zawody.

2.5. Analiza zatrudnienia w powiatach podregionu w przekroju zawodowym

Na podstawie informacji otrzymanych z pytań dotyczących przyjęć i zwolnień pracowników a wskazujących na liczbę przyjętych i liczbę zwolnionych pracowników według wskazanych przez respondentów zawodów przeprowadzono analizę zatrudnienia w przekroju zawodowym w powiatach podregionu wałbrzyskiego.

2.5.1. Przyjęcia pracowników

Analizę zatrudnienia w kontekście pracowników przyjętych do pracy według zawodów odniesiono do średnich grup zawodowych (3–cyfrowy kod zawodu z Klasyfikacji zawodów i specjalności). Na rysunku 31 przedstawiono 15 średnich grup zawodowych, w których ankietowani deklarowali najczęściej przyjęcia pracowników w badanym okresie.



Rys. 31. Liczba przyjętych pracowników w 15 średnich grupach zawodowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W tychże 15 grupach w poszczególnych powiatach podregionu wałbrzyskiego znalazło się od 75,3% (w powiecie świdnickim) do 91,2% (w powiecie ząbkowickim) ogółu przyjętych pracowników. Dla każdego z powiatów podregionu wałbrzyskiego zostanie przedstawiona poniżej krótka charakterystyka przyjęć pracowników według zawodów.

Powiat dzierzoniowski

Największa liczba przyjętych pracowników w powiecie dzierzoniowskim (w liczbie 69 osób, 17,5% z ogółu 395 osób przyjętych według zawodów) dotyczyła grupy 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*. W 12 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników przekraczała 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 20 osób):

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 10,4% (z ogółu 395 osób przyjętych według zawodów)

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 8,6%

413 – *Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji* – 6,3%

722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* – 5,8%

712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* – 5,3%

823 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* – 5,3%.

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: szwaczka, sprzedawca, magazynier, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, brukarz, pomoc kuchenna, kucharz, pozostali sprzedawcy i demonstratorzy, ślusarz narzędziowy, pakowacz. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 10 osób. W wymienionych 11 zawodach przyjęto do pracy 58,7% ogółu nowozatrudnionych pracowników w powiecie.

Powiat kłodzki

Największa liczba przyjętych pracowników w powiecie kłodzkim (w liczbie 99 osób, 16,4% z ogółu 605 osób przyjętych według zawodów) dotyczyła grupy 914 – *Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni*. W 20 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników przekraczała 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników wynosiła co najmniej 30 osób):

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 8,9% (z ogółu 605 osób przyjętych według zawodów)

832 – *Kierowcy pojazdów* – 6,0%

913 – *Pomoce domowe, sprzętaczk i praczki* – 5,5%

515 – *Pracownicy usług ochrony* – 5,5%

512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych* – 5,0%

931 – *Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie* – 5,0%.

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: robotnik gospodarczy, szwaczka, robotnik drogowy, pracownik ochrony mienia i osób, pozostali mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń, monter mebli, tapicer, pozostali kierowcy samochodów ciężarowych, zdobnik szkła, pracownik biurowy, kelner, sprzątaczką oraz monter – składacz okien. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 15 osób. W wymienionych 13 zawodach przyjęto do pracy 58,5% ogółu nowozatrudnionych pracowników w powiecie.

Powiat świdnicki

Największa liczba przyjętych pracowników w powiecie świdnickim (w liczbie 85 osób, 11,9% z ogółu 717 osób przyjętych według zawodów) dotyczyła grupy 832 – *Kierowcy pojazdów*. W 21 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników przekraczała 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 30 osób):

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 11,0% (z ogółu 717 osób przyjętych według zawodów)

711 – *Górnicy i robotnicy obróbki kamienia* – 8,9%

722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* – 5,3%

742 – *Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni* – 4,5%

828 – *Monterzy* – 4,5%

914 – *Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni* – 4,5%.

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: kierowca samochodu ciężarowego, pakowacz, robotnik gospodarczy, kamieniarz, sprzedawca, stolarz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, operator maszyny papierniczej, ślusarz oraz monter aparatów i przyrządów optycznych. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych wynosiła co najmniej 20 osób. W wymienionych 10 zawodach przyjęto do pracy 44,1% ogółu nowozatrudnionych pracowników w powiecie.

Powiat wałbrzyski

Największa liczba przyjętych pracowników w powiecie wałbrzyskim (w liczbie 102 osoby, 28,2% z ogółu 362 osób przyjętych według zawodów) dotyczyła grupy 913 – *Pomoc domowe, sprzątaczkę i praczki*. Jedynie w 8 średnich grupach zawodowych liczba

przyjmowanych pracowników wynosiła co najmniej 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 10 osób):

515 – *Pracownicy usług ochrony* – 27,6% (z ogółu 362 osób przyjętych według zawodów)

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 4,4%

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 3,9%

832 – *Kierowcy pojazdów* – 3,9%

421 – *Pracownicy obrotu pieniężnego* – 3,3%

512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych* – 3,0%.

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: pracownik ochrony mienia i osób, sprzątaczkę, sprzedawcę, kasjer handlowy, pozostali operatorzy urządzeń przemysłu szklarskiego. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych wynosiła co najmniej 10 osób. W wymienionych 5 zawodach przyjęto do pracy 64,9% ogółu nowozatrudnionych pracowników w powiecie, przy czym w dwóch pierwszych zawodach aż 54,4%.

Powiat ząbkowicki

W powiecie ząbkowickim przyjęto najmniejszą liczbę osób spośród powiatów podregionu wałbrzyskiego. Największa liczba przyjętych pracowników w powiecie ząbkowickim (w liczbie 36 osób, 19,8% z ogółu 182 osób przyjętych według zawodów) dotyczyła grupy 931 – *Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie*. Jedynie w 6 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników wynosiła co najmniej 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 10 osób):

725 – *Monterzy elektronicy i pokrewni* – 15,4% (z ogółu 182 osób przyjętych według zawodów)

832 – *Kierowcy pojazdów* – 9,9%

821 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów* – 6,6%

828 – *Monterzy* – 6,0%

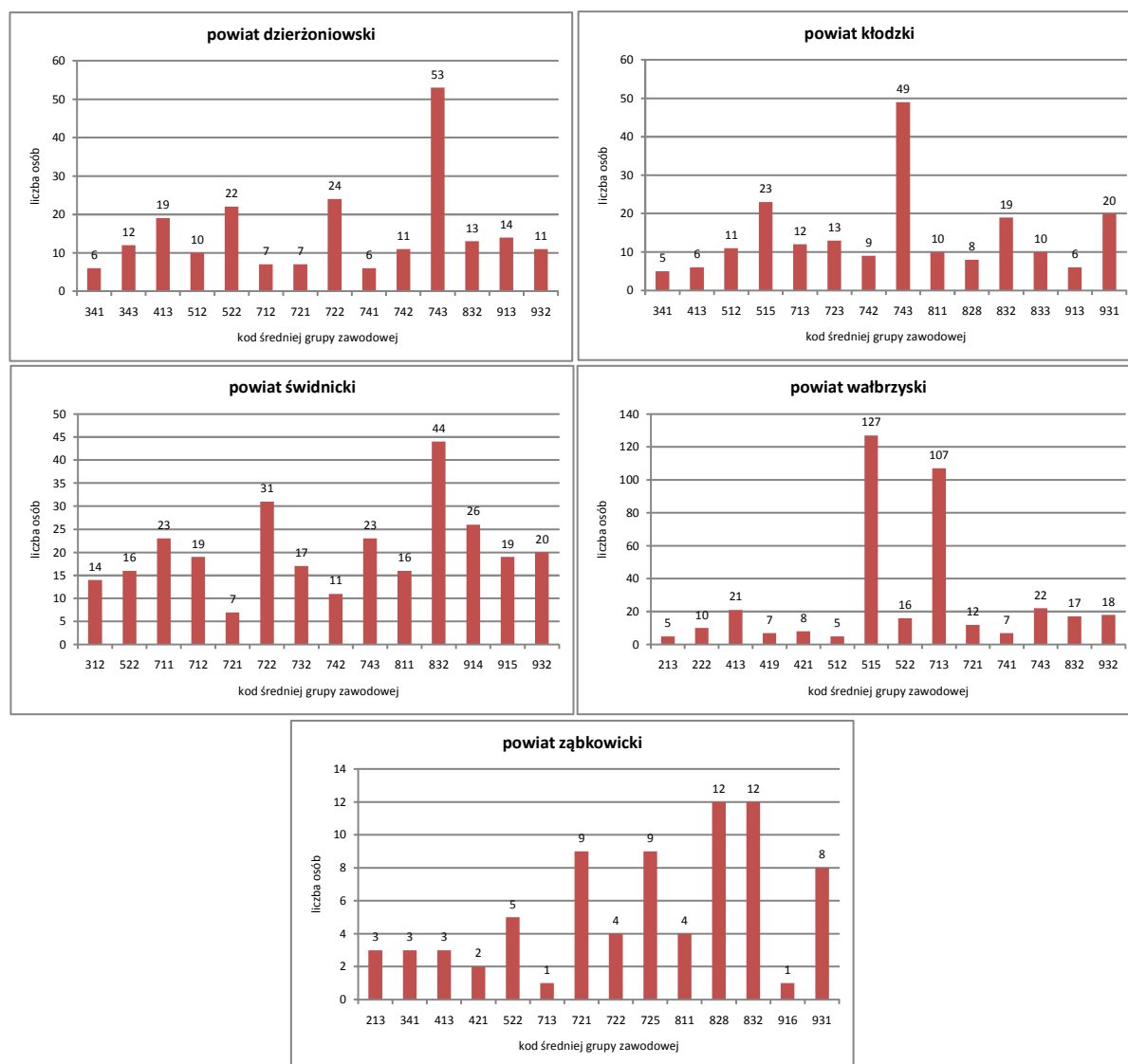
712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* – 5,5%.

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej, robotnik drogowy, kierowca samochodu ciężarowego, monter pojazdów i urządzeń transportowych, brukarz, operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli. Wskazano te zawody, w

których liczba przyjętych wynosiła co najmniej 10 osób. W wymienionych 6 zawodach przyjęto do pracy 56,0% ogółu nowozatrudnionych pracowników w powiecie.

2.5.2. Zwolnienia pracowników

Analizę zatrudnienia w kontekście pracowników zwolnionych według zawodów odniesiono także do średnich grup zawodowych (3–cyfrowy kod zawodu wg Klasyfikacji zawodów i specjalności). Na rysunku 32 przedstawiono 15 średnich grup zawodowych, w których ankietowani deklarowali najczęściej zwolnienia pracowników w badanym okresie.



Rys. 32. Liczba zwolnionych pracowników w 15 średnich grupach zawodowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W tychże 15 grupach w poszczególnych powiatach podregionu wałbrzyskiego znalazło się od 77,3% (w powiecie kłodzkim) do 98,7% (w powiecie ząbkowickim) ogółu zwolnionych

pracowników. Dla każdego z powiatów podregionu wałbrzyskiego zostanie przedstawiona poniżej krótka charakterystyka zwolnień pracowników według zawodów.

Powiat dzierzoniowski

Największa liczba zwolnionych pracowników w powiecie dzierzoniowskim (w liczbie 53 osoby, 20,9% z ogółu 253 osób zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*. W 10 średnich grupach zawodowych liczba zwalnianych pracowników przekraczała 10 osób. Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba zwolnionych pracowników wynosiła co najmniej 10 osób):

722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* – 9,5% (z ogółu 253 zwolnionych osób według zawodów)

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 8,7%

413 – *Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji* – 7,5%

913 – *Pomoce domowe, sprzątaczkę i praczki* – 5,5%

832 – *Kierowcy pojazdów* – 5,1%

343 – *Średni personel biurowy* – 4,7%

742 – *Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni* – 4,3%

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 4,3%

512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych* – 4,0%.

Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: szwaczka, sprzedawca, magazynier, pracownik administracyjny, kierowca autobusu, pomoc kuchenna, kucharz, tokarz. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych wynosiła co najmniej 10 osób. W wymienionych 8 zawodach zwolniono z pracy 56,1% ogółu zwalnianych pracowników w powiecie.

Powiat kłodzki

Największa liczba zwolnionych pracowników w powiecie kłodzkim (w liczbie 49 osób, 18,8% z ogółu 260 osób zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*. W 9 średnich grupach zawodowych liczba zwalnianych pracowników przekraczała 10 osób. Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba zwolnionych pracowników wynosiła co najmniej 10 osób):

515 – *Pracownicy usług ochrony* – 8,8% (z ogółu 260 osób zwolnionych według zawodów)

931 – *Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie* – 7,7%

832 – *Kierowcy pojazdów* – 7,3%

723 – *Mechanicy maszyn i urządzeń* – 5,0%

713 – *Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni* – 4,6%

512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych* – 4,2%

811 – *Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni* – 3,8%

833 – *Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni* – 3,8%.

Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: szwaczka, tapicer, pracownik ochrony mienia i osób, robotnik drogowy, monter – składacz okien, operator maszyn drogowych. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych wynosiła co najmniej 10 osób. W wymienionych 6 zawodach zwolniono z pracy 39,6% ogółu zwalnianych pracowników w powiecie.

Powiat świdnicki

Największa liczba zwolnionych pracowników w powiecie świdnickim (w liczbie 44 osób, 12,1% z ogółu 363 osób zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 832 – *Kierowcy pojazdów*. W 14 średnich grupach zawodowych liczba zwolnionych pracowników przekraczała 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których zwolnienia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba zwolnionych pracowników przekraczała 10 osób):

722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* – 8,5% (z ogółu 363 osób zwolnionych według zawodów)

914 – *Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni* – 7,2%

711 – *Górnicy i robotnicy obróbki kamienia* – 6,3%

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 6,3%

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 5,5%

712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* – 5,2%

915 – *Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni* – 5,2%

732 – *Ceramicy, szklarze i pokrewni* – 4,7%

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 4,4%

811 – *Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni* – 4,4%

312 – *Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni* – 3,9%

742 – *Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni* – 3,0%.

Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: kierowca samochodu ciężarowego, robotnik gospodarczy, dozorca, szwaczka, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, sprzedawca, pozostali ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali, formowacz wyrobów ceramicznych, kamieniarz.

Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych przekraczała 10 osób. W wymienionych 9 zawodach zwolniono z pracy 48,8% ogółu zwalnianych pracowników w powiecie.

Powiat wałbrzyski

Największa liczba zwolnionych pracowników w powiecie wałbrzyskim (w liczbie 127 osób, 28,1% z ogółu 452 osób zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 515 – *Pracownicy usług ochrony*. W 9 średnich grupach zawodowych liczba zwolnionych pracowników wynosiła co najmniej 10 osób. Ankietowani podając zawody, w których zwolnienia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba zwolnionych pracowników przekraczała 10 osób):

713 – *Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni* – 23,7% (z ogółu 452 osób zwolnionych według zawodów)

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 4,9%

413 – *Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji* – 4,6%

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 4,0%

832 – *Kierowcy pojazdów* – 3,8%

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 3,5%

721 – *Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni* – 2,7%.

Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: pracownik ochrony mienia i osób, monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, magazynier, pozostali tkacze, dziewiarze i pokrewni, pakowacz, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, spawacz ręczny łukiem elektrycznym. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych wynosiła co najmniej 10 osób. W wymienionych 8 zawodach zwolniono z pracy 71,5% ogółu zwolnionych pracowników w powiecie, przy czym w dwóch pierwszych zawodach aż 50,2%.

Powiat ząbkowicki

W powiecie ząbkowickim zwolniono najmniejszą liczbę osób spośród powiatów podregionu wałbrzyskiego. Największa liczba zwolnionych pracowników w powiecie ząbkowickim (w liczbie 12 osób, 15,6% z ogółu 77 osób zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 832 – *Kierowcy pojazdów* oraz grupy 828 – *Monterzy* (w liczbie 12 osób, 15,6% z ogółu 77 osób zwolnionych według zawodów). Jedynie w tych dwóch wymienionych średnich grupach zawodowych liczba zwolnionych pracowników wynosiła co najmniej 10 osób, w czterech średnich grupach zawodowych wynosiła od 5 do 9 osób. Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: monter pojazdów i urządzeń

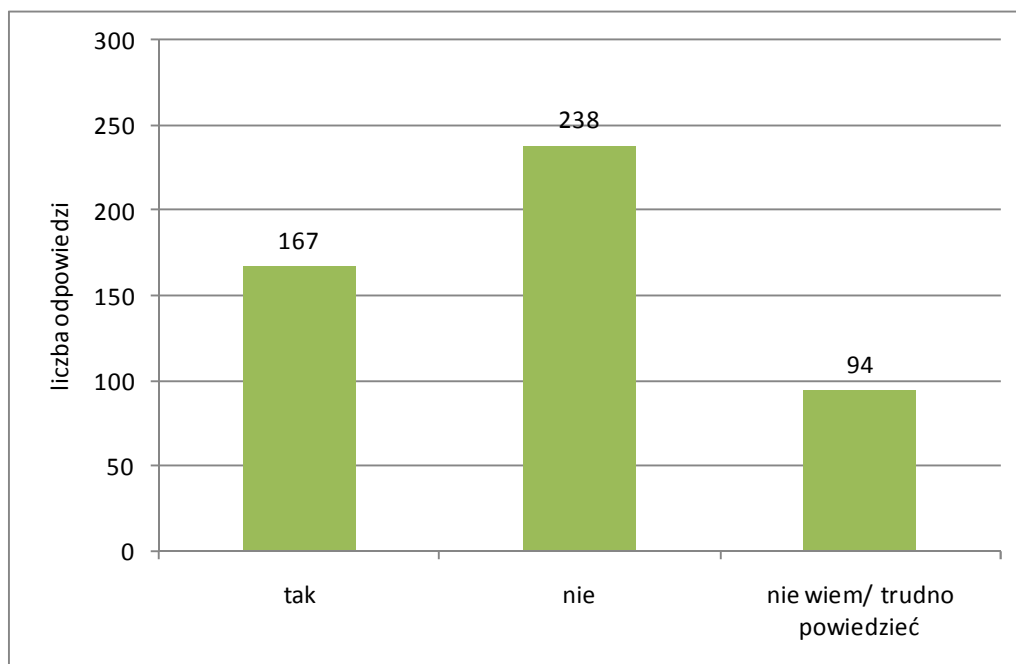
transportowych, kierowca samochodu ciężarowego, monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej, monter konstrukcji aluminiowych, robotnik budowlany oraz sprzedawca. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych wynosiła co najmniej 5 osób. W wymienionych 6 zawodach zwolniono z pracy 66,6% ogółu zwolnionych pracowników w powiecie.

2.6. Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców

W badaniu przedsiębiorców zapytano o plany dotyczące zatrudnienia w okresie najbliższych 6 miesięcy. W związku z tym poruszono istotne kwestie związane z planowanymi przyjęciami i zwolnieniami zatrudnionych w firmach osób.

2.6.1. Plany dotyczące przyjęć pracowników

Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi w blisko połowie (47,6%) przebadanych podmiotach gospodarczych nie planuje się zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Jedna trzecia respondentów (33,4%) zadeklarowała, że w najbliższym czasie planowane jest w ich firmach zatrudnienie dodatkowych osób, a 18,8% respondentów nie zna planów w tym zakresie – zob. rys. 33.

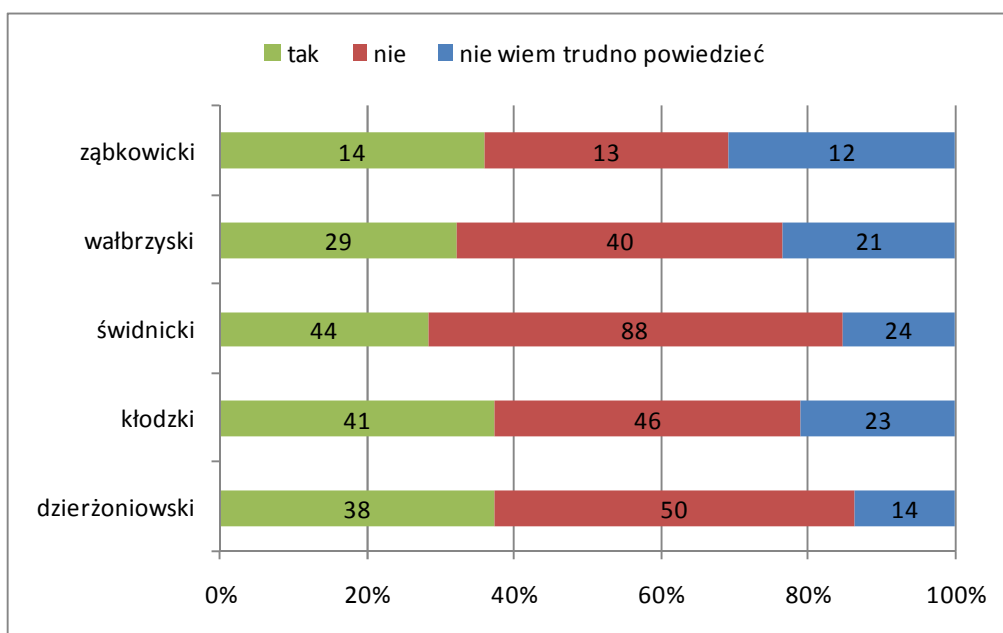


Rys. 33. Czy planowane są przyjęcia pracowników?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Niewielki odsetek respondentów deklarujących chęć zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższych miesięcy jest niepokojący. Może bowiem świadczyć o tym, że większość firm z podregionu wałbrzyskiego nie przewiduje w najbliższym czasie rozwoju przedsiębiorstwa w

takim stopniu, aby konieczne było zatrudnianie dodatkowych osób do pracy. Ma to związek z nadal występującą niepewną sytuacją gospodarczą w kraju i na świecie.



Rys. 34. Czy planowane są przyjęcia do pracy według powiatów podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

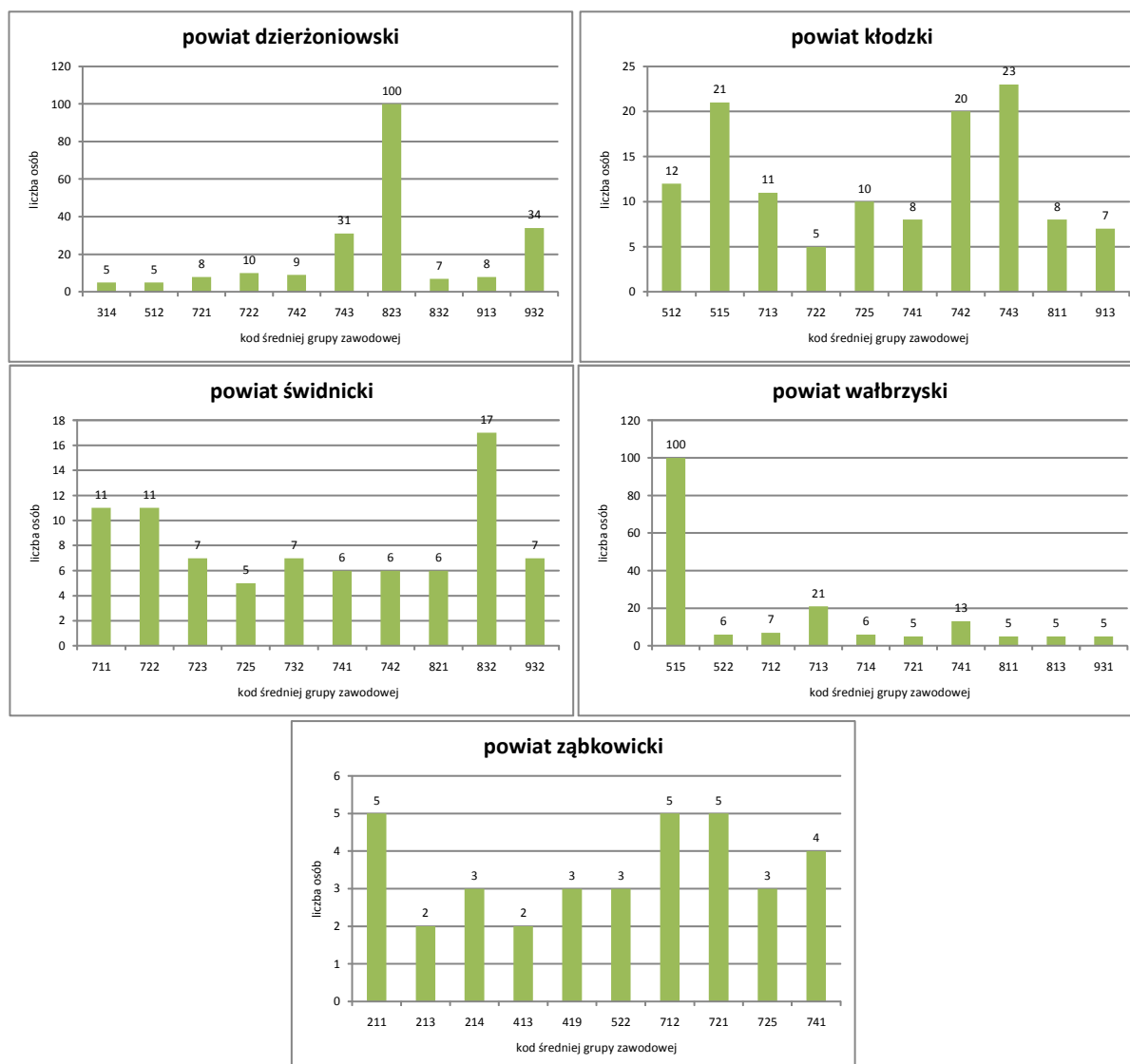
Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na planowane przyjęcia pracowników (odpowiednio 37,3% i 37,3%). Z kolei w powiecie świdnickim dwukrotnie więcej firm nie planuje przyjmować pracowników niż ma w planach przyjęcia pracowników. Największy odsetek niezdecydowanych co do planów zanotowano w powiatach ząbkowickim (30,8%), wałbrzyskim (23,3%) oraz kłodzkim (20,9%) – zob. rys. 34.

W ciągu najbliższych 6 miesięcy nie należy spodziewać się znacznego ożywienia na rynku pracy i zwiększenia poziomu zatrudnienia w podregionie. Potwierdzają to dane o planowanej liczbie zatrudnionych osób. Pracodawcy, którzy w ciągu najbliższych kilku miesięcy mają zamiar zatrudnić dodatkowych pracowników, zadeklarowali, że pracę może znaleźć 840 osób, w tym 294 kobiety, które będą stanowiły 35,0% tej grupy.

Uwzględniając powiaty, w których działały badane podmioty gospodarczy planowana liczba przyjętych pracowników będzie największa przede wszystkim w powiecie dzierzoniowskim (245 osób, 29,3% ogółu planowanych przyjęć w podregionie wałbrzyskim), następnie w powiecie wałbrzyskim (228 osób, 27,3%), kłodzkim (185 osób, 22,2%), świdnickim (133 osoby, 15,9%), a najmniej w powiecie ząbkowickim (44 osoby, 5,3%).

2.6.2. Planowane przyjęcia pracowników w powiatach podregionu wałbrzyskiego według grup zawodowych

Analizę planowanych przyjęć w powiatach podregionu według zawodów odniesiono do średnich grup zawodowych (3–cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Ze względu na zdecydowanie mniejszą liczbę planowanych przyjęć pracowników niż faktyczną na rysunku 35 przedstawiono jedynie 10 średnich grup zawodowych, w których ankietowani planowali najczęściej przyjęcia pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy.



Rys. 35. Planowana liczba przyjętych pracowników w 10 średnich grupach zawodowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

We wskazanych 10 średnich grupach zawodowych w powiatach podregionu znalazło się od 63,4% ogółu przyszłej liczby przyjmowanych pracowników w powiecie świdnickim do 88,9% w powiecie dzierzoniowskim.

Sytuacja pod względem planowanej liczby przyjmowanych pracowników jest zróżnicowana w powiatach, zarówno pod względem planowanych rozmiarów przyjęć, jak i średnich grup zawodowych, w których planowane są przyjęcia pracowników. Największa liczba planowanych do przyjęcia pracowników w powiecie dzierzoniowskim dotyczyła grupy 823 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* (100 osób, 40,8% ogółu planowanych przyjęć w powiecie), a w powiecie wałbrzyskim – grupy 515 – *Pracownicy usług ochrony* (100 osób, 43,7% ogółu planowanych przyjęć w powiecie). W wymienionych powiatach i grupach były to jedyne największe planowane przyjęcia pracowników. Plany przyjęć pracowników w liczbie 100 osób odnosiły się w powiecie dzierzoniowskim do zawodu: *pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych*, a w powiecie wałbrzyskim do zawodu: *pracownik ochrony mienia i osób*.

W powiecie dzierzoniowskim w dwóch średnich grupach zawodowych planowana liczba przyjmowanych osób do pracy wynosiła około 30 osób (932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* i 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*). Najczęściej wymieniane zawody to: szwaczka, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, sortowacz.

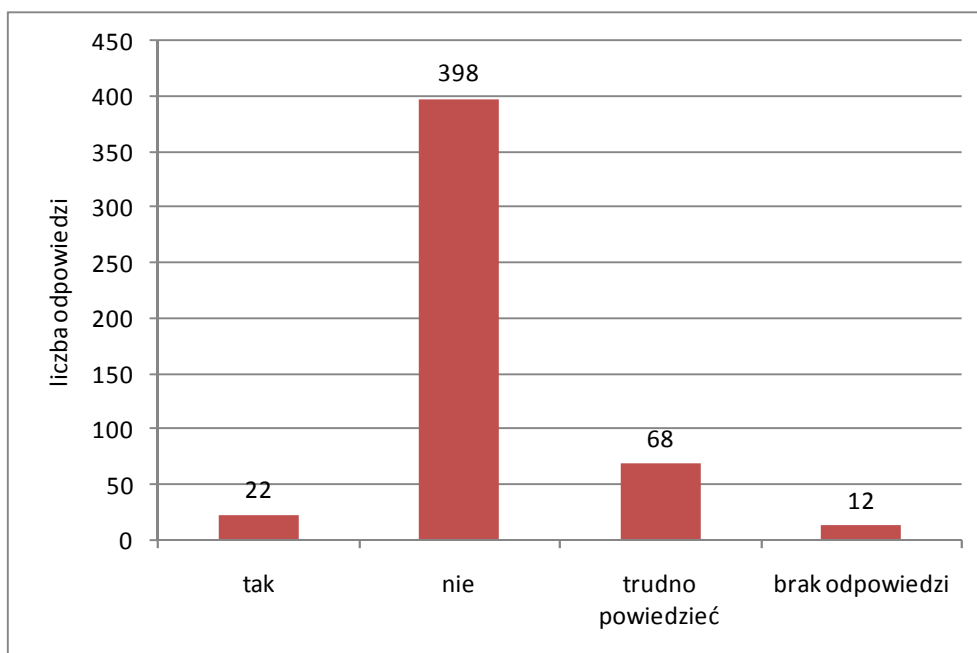
W powiecie kłodzkim jedynie w 3 średnich grupach zawodowych planowana liczba przyjmowanych pracowników wynosiła co najmniej 20 osób (743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*, 515 – *Pracownicy usług ochrony* i 742 – *Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni*), a w kolejnych 3 grupach (725 – *Monterzy elektronicy i pokrewni*, 713 – *Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni* i 512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych*) wahała się do 10 do 12 osób. Najczęściej wymieniane zawody to: pracownik ochrony mienia i osób, stolarz, szwaczka, monter – składacz okien oraz monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej.

W powiecie świdnickim jedynie w 3 średnich grupach zawodowych planowana liczba przyjmowanych do pracy przekraczała 10 osób (832 – *Kierowcy pojazdów*, 711 – *Górnicy i robotnicy obróbki kamienia* oraz 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni*). Najczęściej wymieniane zawody to: kierowca samochodu ciężarowego, pozostali zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym oraz stolarz.

W powiecie ząbkowickim w żadnej ze średnich grup zawodowych liczba planowanych przyjęć nie przekraczała 10 osób, jedynie w 3 grupach wynosiła 5 osób (211 – *Fizycy, chemicy i pokrewni*, 712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* i 721 – *Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni*). Najczęściej wymieniane zawody to: chemik - technologia chemiczna, brukarz, spawacz ręczny łukiem elektrycznym.

2.6.3. Plany dotyczące zwolnień pracowników

Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi, firmy z podregionu wałbrzyskiego nie planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwolnień pracowników (79,6% respondentów nie zamierza zwalniać pracowników). Zaledwie 4,4% respondentów wskazało na planowane zwolnienia, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było 13,6% respondentów – zob. rys. 36.



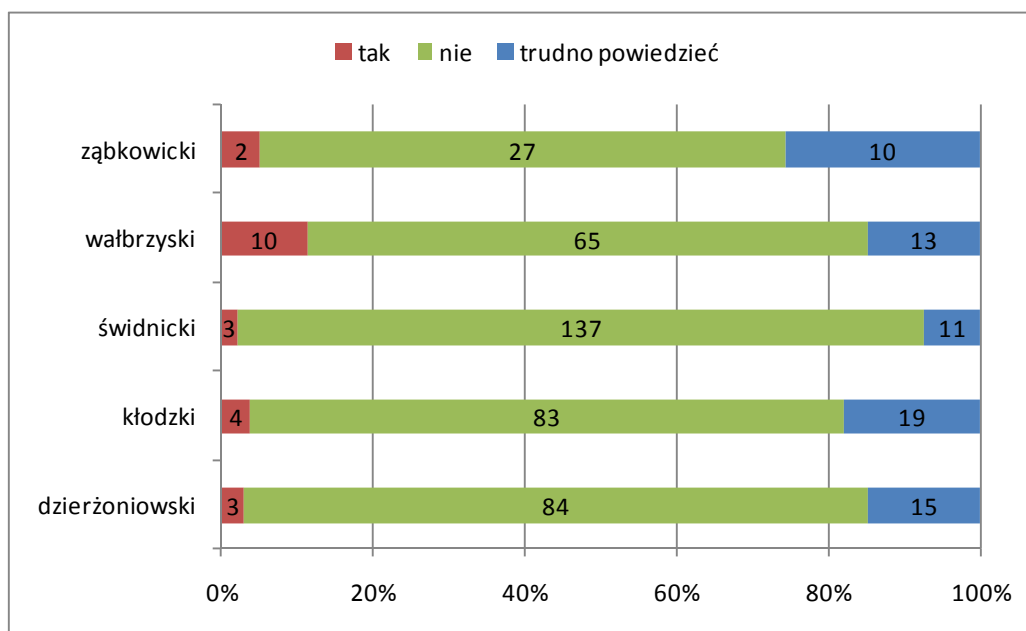
Rys. 36. Czy planowane są zwolnienia?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniosła 138, w tym 6 kobiet (stanowiąc 4,6% ogółu). Najczęstszą wskazywaną przyczyną planowanych zwolnień pracowników według wskazań ankietowanych są *zwolnienia zainicjowane przez pracodawcę* – 100 zwalnianych pracowników (tj. 72,5% z 138 przewidzianych do zwolnienia osób) oraz *ustanie stosunku pracy/ umowy na czas określony* – 21 zwalnianych pracowników (tj. 15,2% z 138 przewidzianych do zwolnienia osób).

Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiecie wałbrzyskim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na planowane zwolnienia

pracowników (11,4%). Podobnie było w powiecie ząbkowickim (5,1%). Największy odsetek niezdecydowanych co do planów w sferze zwolnień zanotowano w powiatach ząbkowickim (25,6%) oraz kłodzkim (17,9%) – zob. rys. 37.



Rys. 37. Czy planowane są zwolnienia według powiatów podregionu wałbrzyskiego

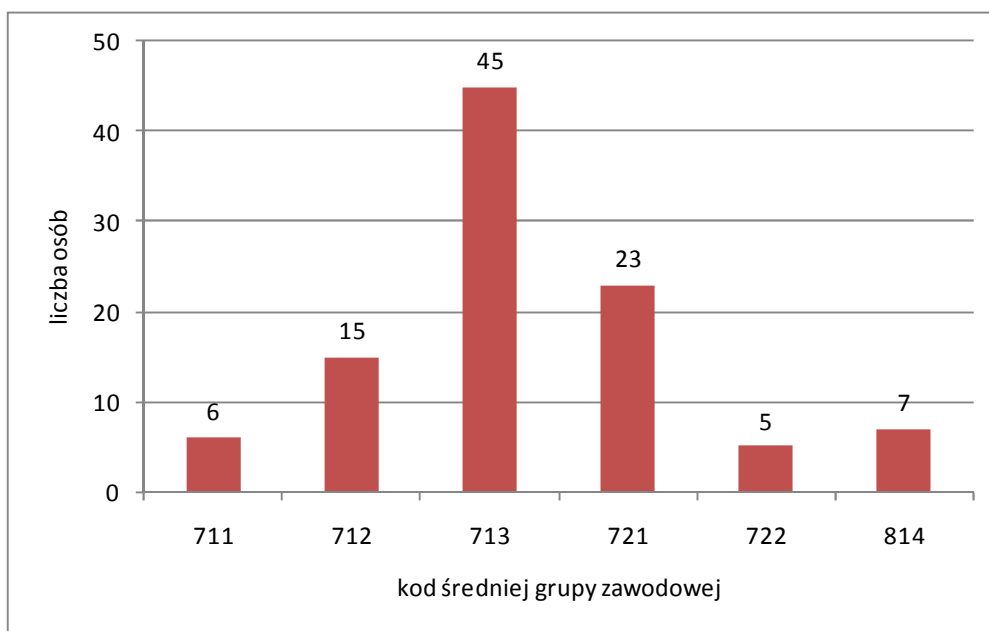
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W świetle uzyskanych opinii dotyczących planowanych zwolnień oraz planowanych przyjęć pracowników można przypuszczać, że w najbliższym czasie rynek pracy podregionu będzie wolny od zjawiska masowych zwolnień pracowników i gwałtownego napływu osób bezrobotnych. Jak wcześniej wspomniano pracodawcy w niewielkim stopniu planują zatrudnianie nowych osób w perspektywie najbliższych 6 miesięcy. Brak znaczącej redukcji etatów może świadczyć o utrzymywaniu się obecnych tendencji na lokalnym rynku pracy, a sytuacja lokalnych przedsiębiorstw oraz pracobiorców nie ulegnie drastycznej zmianie w najbliższym czasie.

2.6.4. Planowane zwolnienia pracowników według grup zawodowych

Analizę planowanych zwolnień według zawodów odniesiono do średnich grup zawodowych (3–cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Ze względu na małą liczbę planowanych zwolnień analiza odnosi się do całego podregionu wałbrzyskiego. Na rysunku 38 przedstawiono 6 średnich grup zawodowych, w których ankietowani planowali najliczniejsze zwolnienia pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy (liczba osób co najmniej 5). We wskazanych 6 średnich grupach zawodowych znalazło się 77,1% z ogółu przewidzianych do zwolnienia pracowników (101 z 131 osób wymienionych według

zawodów). Widoczna jest wyraźna dysproporcja pomiędzy planowaną liczbą przyjmowanych pracowników a planowaną liczbą zwalnianych pracowników wymienionych według zawodów.



Rys. 38. Planowana liczba zwalnianych pracowników w 6 średnich grupach zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci podając zawody, w których zwolnienia będą najliczniejsze wskazywali na następujące grupy:

713 – Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 34,4% (z 131 osób przewidzianych do zwolnienia)

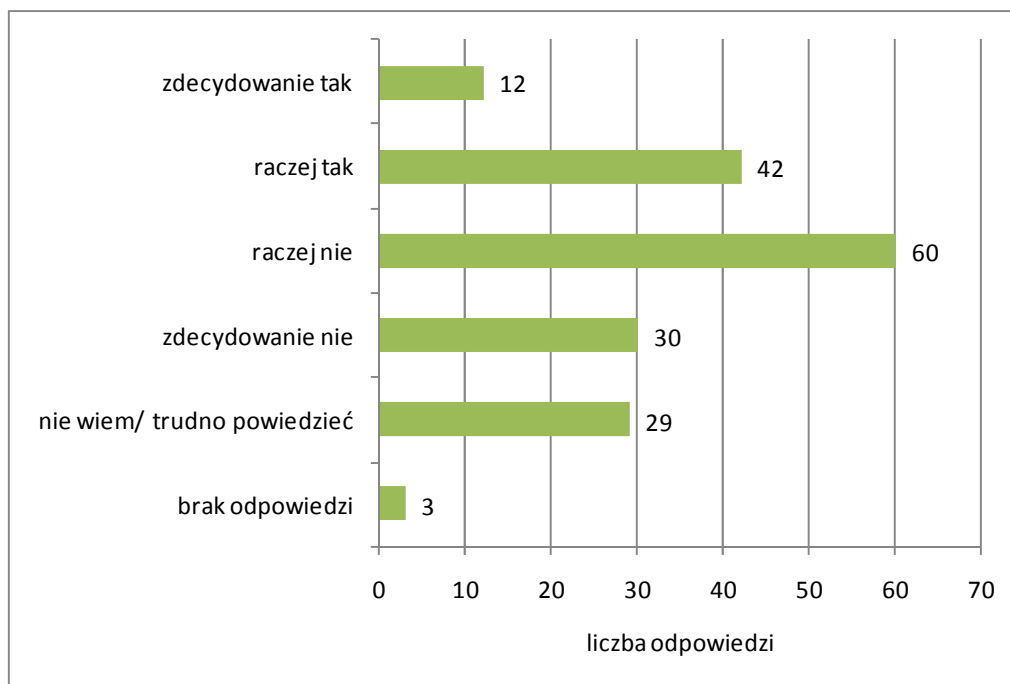
721 – Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni – 17,6%

712 – Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 11,5%.

Rozpatrując konkretnie wskazywane przez respondentów zawody, w których planowane są zwolnienia, firmy z podregionu wałbrzyskiego planują w najbliższym czasie redukcję w następujących zawodach: monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, spawacz ręczny gazowy, brukarz, stolarz budowlany, monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody, ślusarz, operator maszyny papierniczej. W wymienionych 7 zawodach łączna liczba planowanych do redukcji osób wynosiła 93 osoby, co stanowiło 71,0% ogółu planowanych zwolnień pracowników według zawodów. W wymienionych dwóch pierwszych zawodach planowane zwolnienia dotyczą wyłącznie powiatu wałbrzyskiego, a trzeci wymieniony zawód odnosi się w całości do powiatu dzierzoniowskiego.

2.6.5. Plany zatrudnienia absolwentów a oczekiwane kompetencje

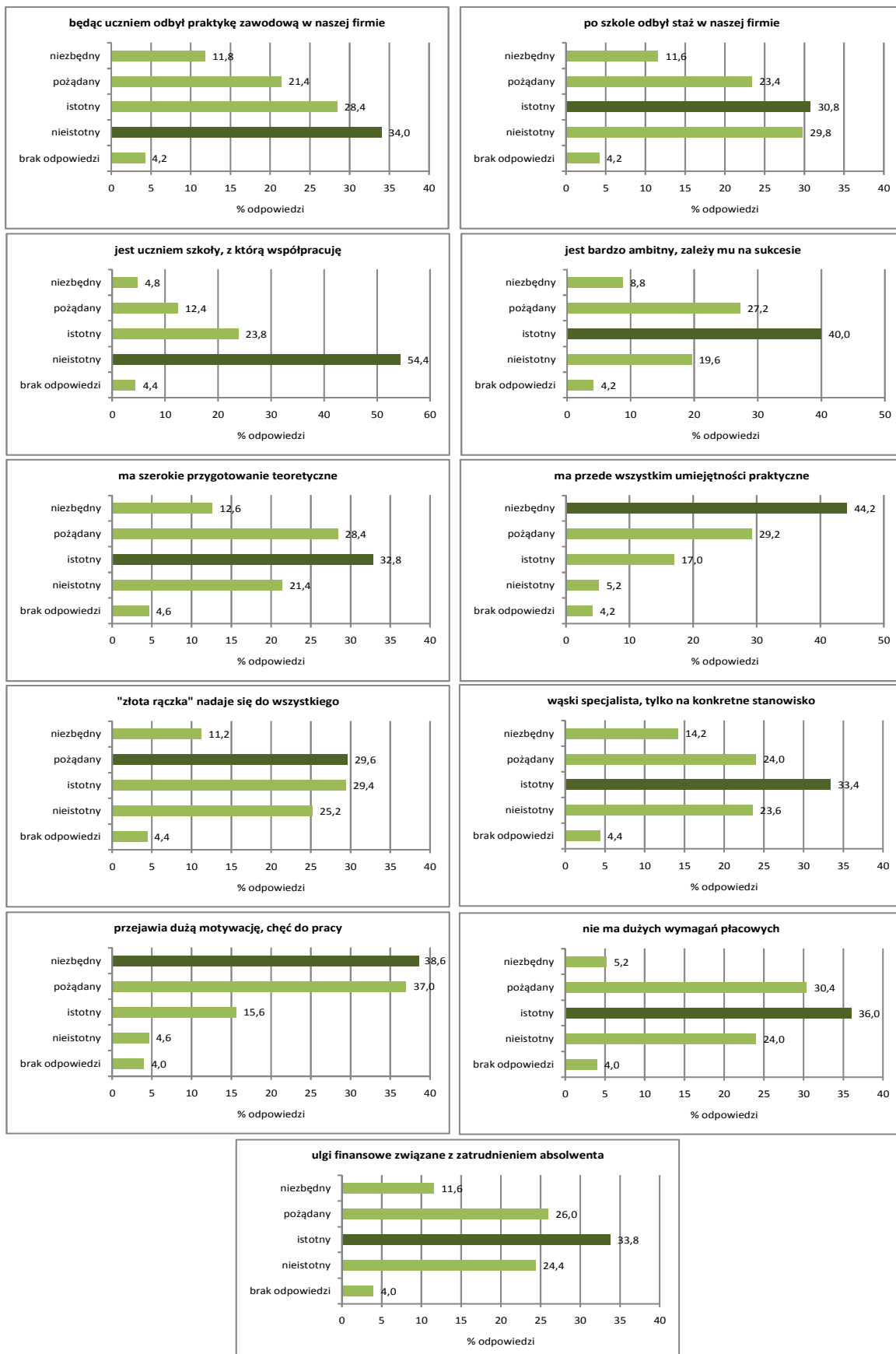
Ponad połowa spośród firm, które w najbliższym czasie planują zwiększyć zatrudnienie, nie bierze pod uwagę możliwości zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (34,1% - *raczej nie* oraz 17,0% - *zdecydowanie nie*). Zaledwie co trzeci odpowiadający przedsiębiorca jest chętny do zatrudnienia absolwentów (23,9% - *raczej tak*, 6,8% - *zdecydowanie tak*) – zob. rys. 39.



Rys. 39. Plany dotyczące zatrudnienia absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Może mieć to związek z faktem, że pracodawcy poszukują doświadczonych pracowników. Nie chcą poświęcać czasu, ani środków finansowych na doszkalanie nowo zatrudnionych osób. Absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, z racji swojego młodego wieku, nie posiadają jeszcze niezbędnego doświadczenia. Ponadto, jak wynika ze wcześniejszej analizy odpowiedzi, pracodawcy narzekają na brak przygotowania praktycznego oraz teoretycznego absolwentów. Aby podnieść poziom zatrudnienia wśród absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych warunkiem koniecznym, wydaje się więc zmiana w programach nauczania w szkołach, a w szczególności skupienie większej uwagi na praktycznym kształceniu uczniów. Istotne jest również umożliwienie uczniom, jeszcze na etapie nauki, zdobywania niezbędnego doświadczenia zawodowego. Można to osiągnąć poprzez realizację większej liczby praktyk oraz staży oferowanych uczniom.



Rys. 40. Cechy absolwenta ważne z punktu widzenia firmy
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pracodawcy zapytani o cechy najważniejsze z punktu widzenia ich firmy – w kontekście zatrudnienia absolwentów – wskazywali, że *niezbędne* są *umiejętności praktyczne* (44,2% odpowiedzi) oraz *duża motywacja do pracy, chęć do pracy* (38,6% odpowiedzi). Zgadza się to ze wcześniejszymi odpowiedziami respondentów, którzy wskazywali, że najważniejsze jest dobre przygotowanie praktyczne absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ponadto pracodawcy uznali, że *pożądaną* cechą zatrudnianego absolwenta jest bycie „*złotą rączką*” czyli *nadawanie się do wszystkiego* (29,7% odpowiedzi). *Istotne* według pracodawców jest aby *po szkole absolwent odbył staż, w ich firmie* (30,8% odpowiedzi), absolwent był *ambitnym i zależało mu na sukcesie* (40,0%), miał *szerokie przygotowanie teoretyczne* (32,8% odpowiedzi), był *wąskim specjalistą, tylko na konkretne stanowisko* (33,4% odpowiedzi) oraz nie miał dużych wymagań płacowych (36,0% odpowiedzi). A wśród bodźców stymulujących pracodawców do zatrudnienia absolwentów respondenci jako *istotne* uznali *ulgi finansowe związane z zatrudnianiem absolwenta* (33,8% odpowiedzi). Z kolei *nieistotny* jest dla pracodawców fakt, że *absolwent jest uczniem szkoły, z którą firma współpracuje* (54,4% odpowiedzi) oraz *będąc uczniem odbył praktyki w firmie* (34,0% odpowiedzi) – zob. rys. 40.

3. Zawody pożądane i kompetencje pracowników

3.1. Zawody pożądane

Określenie, w jakich zawodach będą poszukiwani pracownicy na lokalnym rynku pracy może wynikać z bilansu zatrudnienia według planów przedsiębiorców. Respondenci wskazali na liczbę 835 osób planowanych do przyjęcia do pracy, jednocześnie wskazując na liczbę 138 osób planowanych do zwolnienia według zawodów. Tak duża dysproporcja podanych wielkości ruchu zatrudnionych w przyszłości w porównaniu z wartościami ruchu zatrudnionych występującymi w przeszłości, a także ujawniające się dysproporcje w analizie na poziomie nawet średnich grup zawodowych nie uprawniają do stworzenia listy zawodów pożądanych w oparciu o bilans zatrudnionych. Respondentom łatwiej było określić w jakich zawodach będą przyjmować pracowników, aniżeli wskazać na zawody w jakich będą zwalniać pracowników.

Wobec powyższego listę zawodów pożądanych określono na podstawie trzech kryteriów: 1 – zawodów, w których w badanych firmach najczęściej przyjmowano pracowników, 2 – zawodów, w których są wolne miejsca pracy oraz 3 – zawodów, w których firmy planują największą liczbę przyjęć pracowników. Wykorzystując odpowiedzi respondentów w wyżej

wymienionych obszarach (opisanych we wcześniejszych częściach niniejszego raportu) w tabeli 1 zestawiono listę zawodów poświadczanych.

Tabela 1. Lista zawodów poświadczanych

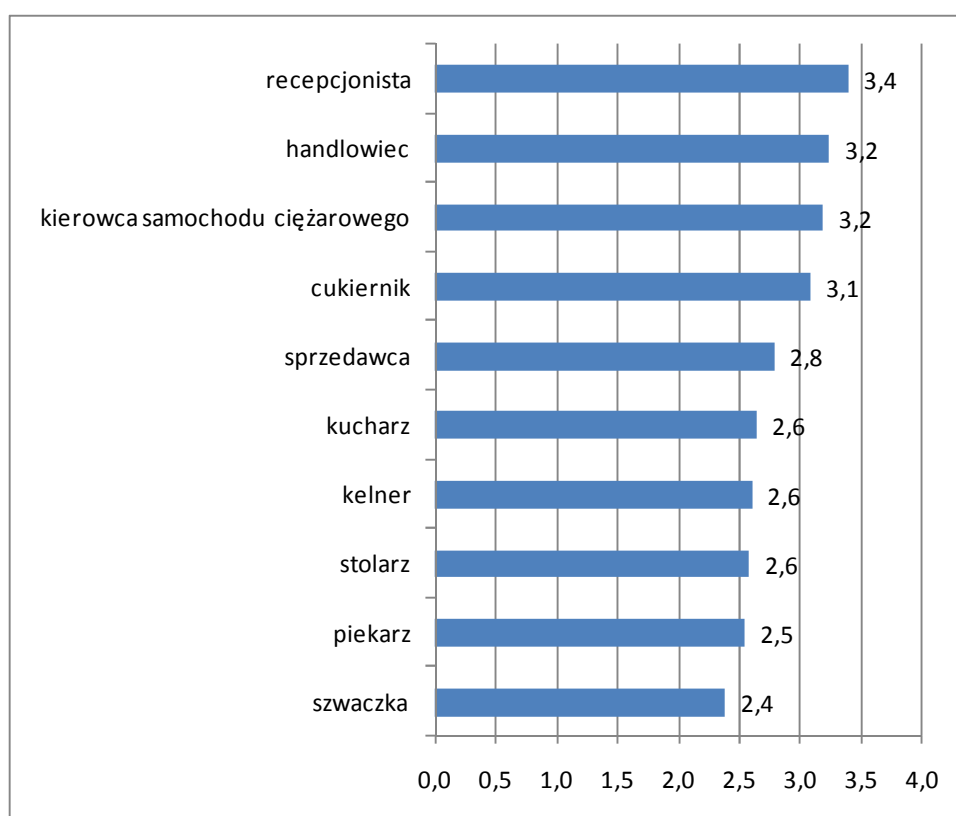
Zawody, w których najczęściej przyjmowano pracowników (liczba przyjętych większa niż 30)	Zawody, w których są wolne miejsca pracy	Zawody, w których planuje się najczęściej przyjęcia pracowników (liczba osób co najmniej 10)
<ol style="list-style-type: none"> 1. robotnik gospodarczy 2. pracownik ochrony mienia i osób 3. sprzątaczką 4. szwaczka 5. sprzedawca 6. kierowca samochodu ciężarowego 7. pakowacz 8. robotnik drogowy 9. magazynier 10. kierowca autobusu 11. ślusarz 12. monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej 13. kamieniarz 14. stolarz 15. kucharz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kierowca samochodu ciężarowego 2. ślusarz 3. stolarz 4. szwaczka 5. kucharz 6. sprzedawca 7. spawacz ręczny gazowy 8. cukiernik 9. przedstawiciel handlowy 10. kasjer handlowy 11. kelner 12. pozostali spawacze i pokrewni 	<ol style="list-style-type: none"> 1. pracownik ochrony mienia i osób 2. pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych 3. szwaczka 4. stolarz 5. technolog robót wykończeniowych w budownictwie 6. kierowca samochodu ciężarowego 7. pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle 8. kucharz 9. monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej 10. sprzedawca 11. monter/składacz okien 12. ślusarz 13. pomoc kuchenna 14. rozbieracz - wykrawacz 15. operator koparek i zwałowarek 16. sortowacz

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wiele wymienionych zawodów powtarza się. Sześć z nich znajduje się na każdej z list zawodów poświadczanych, a są to: szwaczka, sprzedawca, ślusarz, kierowca samochodu ciężarowego, stolarz, kucharz. Te z pewnością można uznać za zawody poświadczane w świetle uzyskanych opinii respondentów.

3.2. Kompetencje pracowników w zawodach pożądanych

Określenie kompetencji, jakich oczekują przedsiębiorcy od przyjmowanych do pracy pracowników pozwoliło na stworzenie kolejnej listy zawodów pożądanych. Respondenci w pytaniu 39 wskazywali na kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach. Badane przedsiębiorstwa podały łącznie 134 zawody, przy czym najczęściej opisywane było 10 zawodów (27,9% ogółu wskazań respondentów), a mianowicie: szwaczka, kucharz, handlowiec, stolarz, kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca, piekarz, recepcjonista, kelner oraz cukiernik. Kompetencje oraz umiejętności, jakich oczekują pracodawcy podregionu wałbrzyskiego zatrudniając osoby odniesiono do wspomnianych najczęściej wymienianych stanowisk. Poziom niezbędności odnośnie poszczególnych kompetencji oceniono w skali: 4 – niezbędny, 3 – pożądany, 2 – istotny oraz 1 – nieistotny. Ogólny poziom niezbędności wszystkim kompetencji w 12 najczęściej wymienianych zawodach przedstawia rysunek 41.



Rys. 41. Ogólny poziom niezbędności wszystkich kompetencji w 10 najczęściej wymienianych zawodach

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Najwyższym poziomem niezbędności w opiniach przedsiębiorców charakteryzował się zawód recepcjonista, na drugim miejscu znalazł się zawód handlowiec, a na trzecim – zawód kierowca samochodu ciężarowego. Z kolei najniższym poziomem niezbędności w opiniach

respondentów cechował się zawód szwaczka. Szczegółowe poziomy niezbędności dla poszczególnych kwalifikacji 10 najczęściej wymienianych zawodów przedstawiono na rysunkach 42 i 43. Ciemniejsze kolory słupków na wykresach odnoszą się do tych kompetencji, w których respondenci wskazali najwyższy poziom niezbędności. Krótkie charakterystyki profilów kwalifikacyjnych opisano poniżej dla 5 wybranych zawodów: szwaczka, handlowiec, kierowca samochodu ciężarowego, piekarz oraz recepcjonista.

Szwaczka

Za niezbędne kwalifikacje zawodu szwaczka respondenci uznali doświadczenie zawodowe, praktyczne umiejętności do pracy na stanowisku oraz posiadanie takich cech osobowościowych, jak sumienność i zaangażowanie w pracę. Pożądanymi cechami w zawodzie szwaczka w opinii przedsiębiorców są: wykształcenia kierunkowe dla zawodu, kultura osobista, dyspozycyjność, samodzielność oraz komunikatywność. Za zupełnie nieistotne cechy respondenci uznali: obsługę komputera, praktyczną znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych, prawo jazdy.

Handlowiec

W dość wysoko ocenionym ogólnym poziomie kompetencji zawodu handlowiec w opinii przedsiębiorców za niezbędne uznaje się: praktyczne umiejętności niezbędne do pracy na stanowisku, obsługa komputera, prawo jazdy, umiejętności interpersonalne, cechy osobowościowe takie jak: kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, odporność na stres (asertywność). Pożądane cechy handlowca to: doświadczenie w zawodzie, wykształcenie kierunkowe dla zawodu, praktyczna znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych. oraz mobilność. Specjalistyczne uprawnienia zawodowe respondenci uznali za istotne.

Kierowca samochodu ciężarowego

Za niezbędne kwalifikacje kierowcy samochodu ciężarowego ankietowani uznali doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, prawo jazdy, specjalistyczne uprawnienia zawodowe, cechy osobowościowe takie jak: kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, odpowiedzialność, mobilność, zaangażowanie w pracę oraz odporność na stres (asertywność). Pracodawcy oczekują przede wszystkim specjalistycznych uprawnień zawodowych, doświadczenia i umiejętności praktycznych. Jak wynika z przeprowadzonych badań respondenci oceniają wykształcenie kierunkowe dla zawodu, umiejętności interpersonalne, umiejętność pracy w zespole oraz kreatywność jako pożądane z punktu widzenia zawodu

kierowcy samochodu ciężarowego. Za istotne cechy ankietowani uznali obsługę komputera, praktyczną znajomość programów komputerowych oraz znajomość języków obcych.

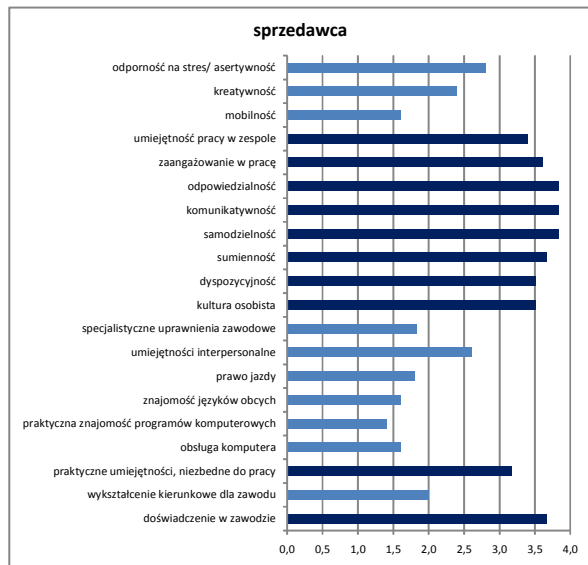
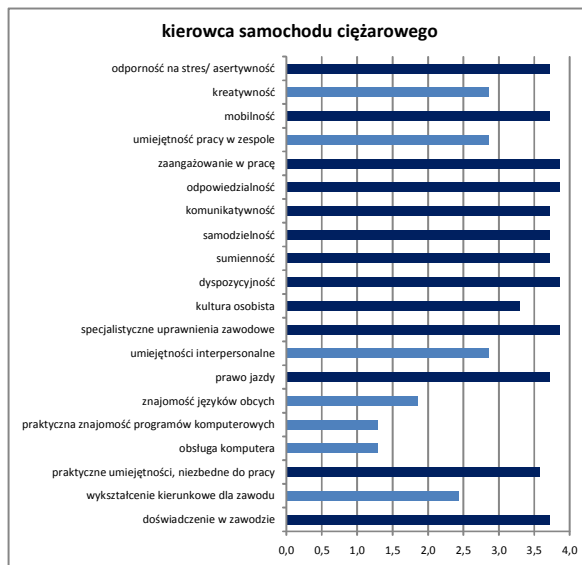
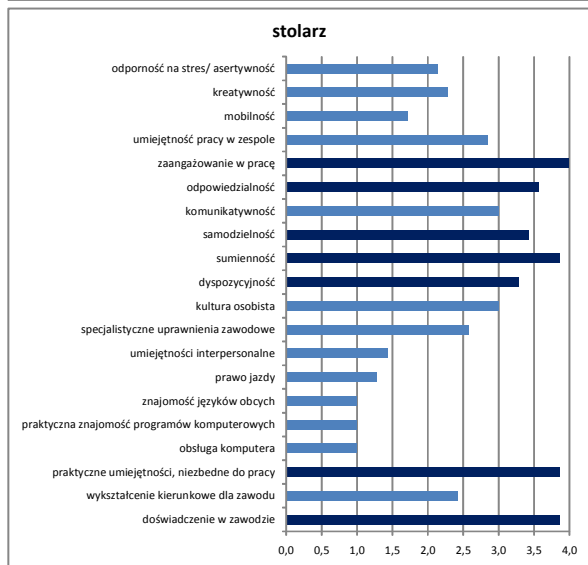
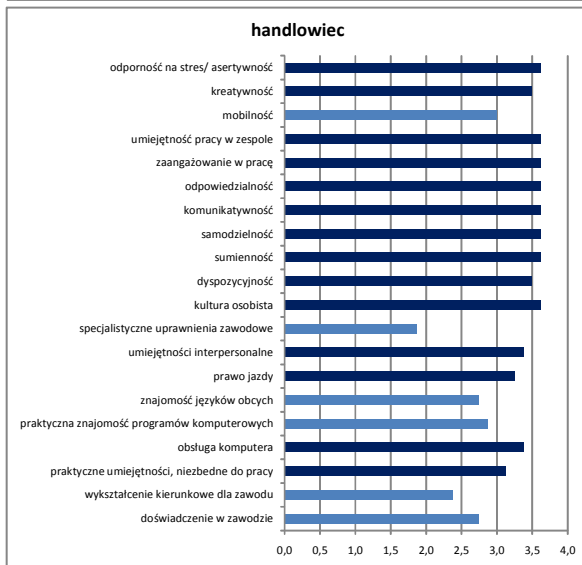
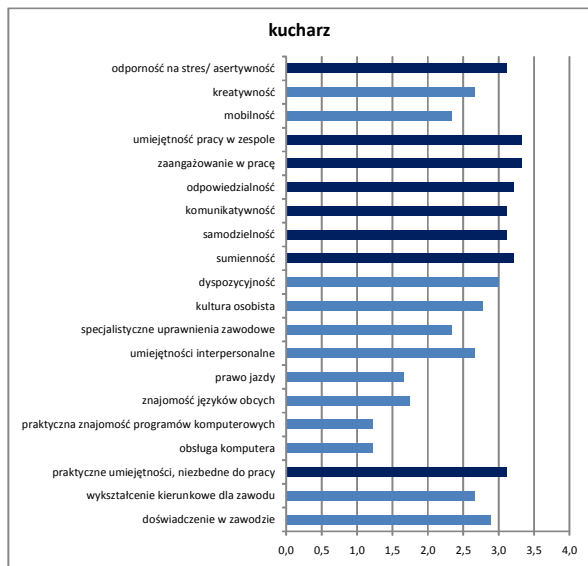
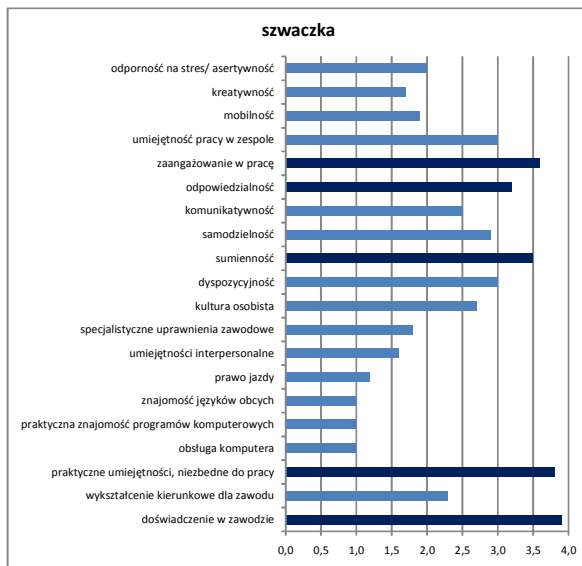
Piekarz

W opinii przedsiębiorców niezbędnymi kwalifikacjami piekarza są: doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne niezbędne do pracy na stanowisku, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, odpowiedzialność oraz zaangażowanie w pracę. Pożądanymi kompetencjami w tym zawodzie zdaniem respondentów są: wykształcenie kierunkowe dla zawodu, umiejętności interpersonalne, specjalistyczne uprawnienia zawodowe, kultura osobista, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność oraz odporność na stres (asertywność). Za istotne kompetencje w wykonywaniu zawodu piekarza ankietowani uznali: prawo jazdy i obsługa komputera, a także mobilność. W tym zawodzie według ankietowanych nieistotne są takie umiejętności jak: praktyczna znajomość programów komputerowych i znajomość języków obcych.

Recepcjonista

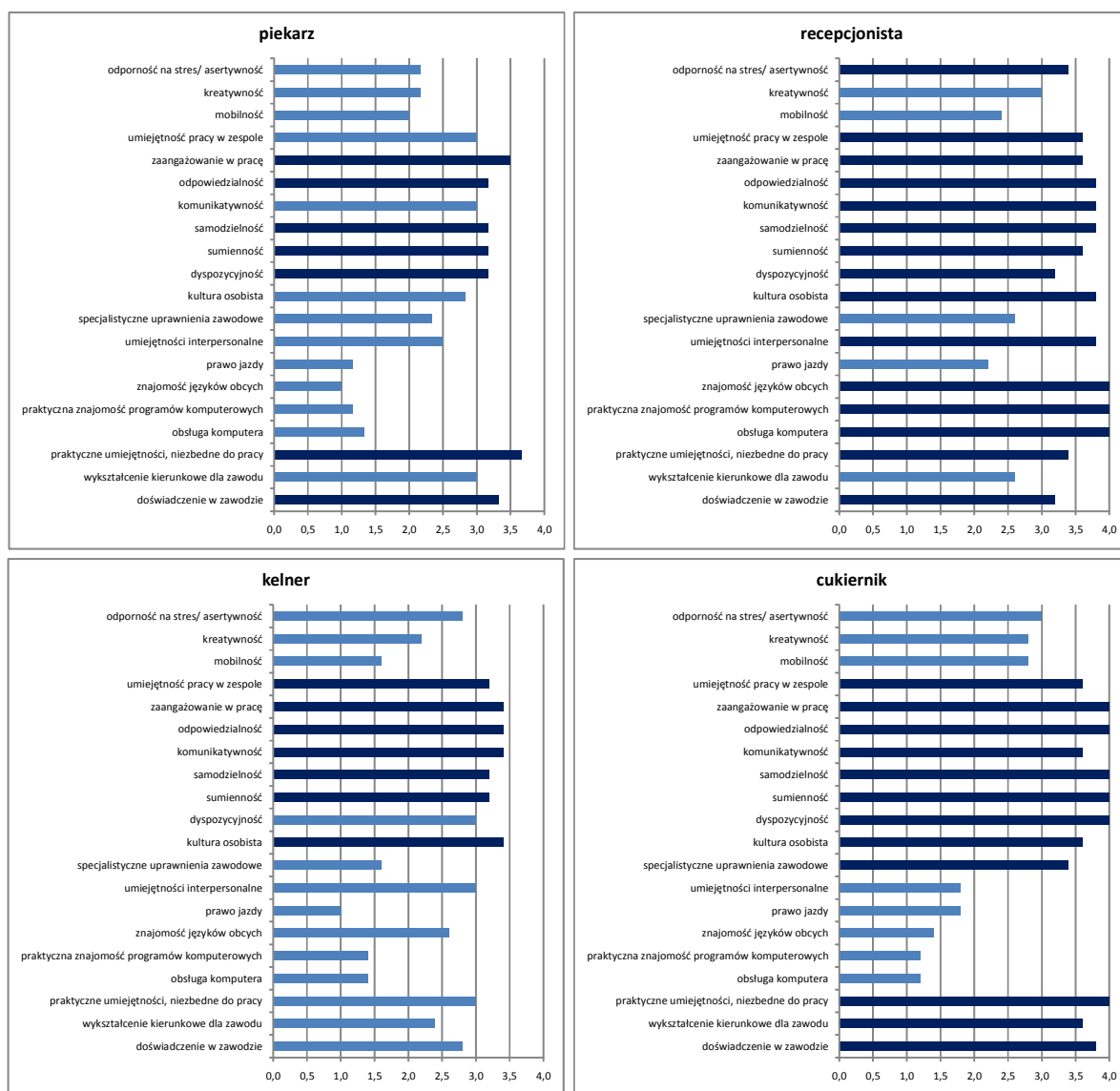
W wysoko ocenionym ogólnym poziomie kompetencji zawodu recepcjonista w opinii przedsiębiorców za niezbędne uznaje się: doświadczenie w zawodzie, praktyczne umiejętności niezbędne do pracy na stanowisku, umiejętność obsługi komputera (urządzeń biurowych), praktyczna znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych, umiejętności interpersonalne, cechy osobowościowe takie jak: kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres (asertywność). Respondenci byli wyjątkowo zgodni w oczekiwaniu od recepcjonisty najwyższego poziomu niezbędności w obsłudze komputera, praktycznej znajomości programów komputerowych oraz znajomości języków obcych. Pożądane cechy recepcjonisty to: wykształcenie kierunkowe dla zawodu, specjalistyczne uprawnienia dla zawodu, prawo jazdy, mobilność i kreatywność.

Rozpatrując trzy warstwy kompetencyjne wyraźnie widoczne jest zróżnicowanie poziomów niezbędności kompetencji w poszczególnych zawodach – zob. rys. 42 i 43. Fundamentem kompetencji zawodowych (warstwą najniższą, ale podstawową) są cechy osobowościowe. Najwyższy poziom ich niezbędności określono w zawodach: cukiernik (3,58), kierowca samochodu ciężarowego (3,56), handlowiec (3,55), recepcjonista (3,45) oraz sprzedawca (3,27). Najniżej określono cechy osobowościowe w zawodach: szwaczka (2,73) i piekarz (2,85).



Rys. 42. Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: szwaczka, kucharz, handlowiec, stolarz, kierowca samochodu ciężarowego oraz sprzedawca

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.



Rys. 43. Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: piekarz, recepcjonista, kelner oraz cukiernik

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

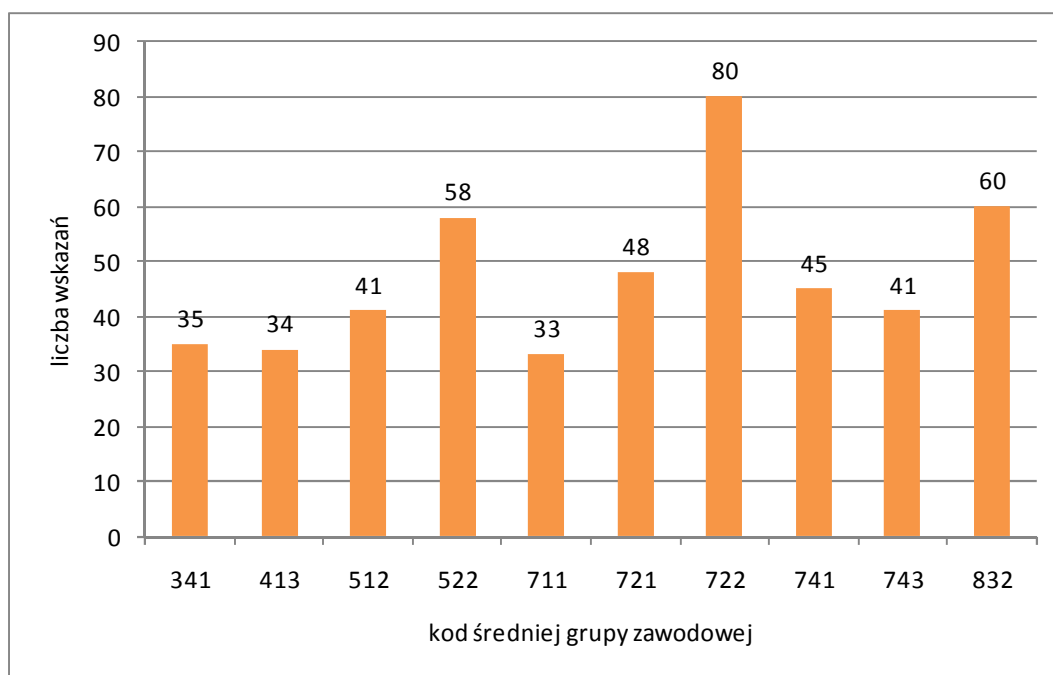
Drugą warstwę kompetencji stanowią kompetencje kluczowe, tj. umiejętność obsługi komputera, praktyczna znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych, prawo jazdy czy umiejętności interpersonalne. Najwyższy poziom niezbędności określono w zawodach: recepcjonista (3,60) oraz handlowiec (3,13), zaś najniżej określono je w zawodzie stolarz (1,14), szwaczka (1,16), piekarz (1,43) i cukiernik (1,48).

Trzecią – najwyższą warstwę kompetencji stanowią kwalifikacje zawodowe, do których należy zaliczyć: doświadczenie w zawodzie, wykształcenie kierunkowe dla zawodu, praktyczne umiejętności niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku oraz specjalistyczne uprawnienia zawodowe. W tej warstwie najwyższy poziom niezbędności określono w

zawodach: cukiernik (3,70), kierowca samochodu ciężarowego (3,39), stolarz (3,18) i piekarz (3,08), natomiast najniżej określono kwalifikacje zawodowe w zawodzie kelner (2,45).

3.3. Zawody strategiczne

Analizę zatrudnienia według zawodów zamyka zestawienie zawodów strategicznych. Respondenci podawali, które stanowiska pracy/zawody są dla ich firmy strategiczne, tzn. mający największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju firmy. Na rysunku 44 przedstawiono 10 średnich grup zawodowych, w których ankietowani dokonali najczęstszych wskazań.



Rys. 44. Zawody strategiczne w 10 średnich grupach zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wyróżnione 10 średnich grup zawodowych obejmowało 49,1% ogółu odpowiedzi dotyczących zawodów strategicznych. Najczęściej respondenci wskazywali na grupę 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* (8,3% ogółu odpowiedzi), 832 – *Kierowcy pojazdów* (6,2%), 522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* (6,0%) oraz 721 – *Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni* (5,0%). Uwzględniając konkretne zawody w ramach trzech najliczniejszych średnich grup zawodowych strategicznym okazał się zawód sprzedawca, następnie kierowca samochodu ciężarowego oraz ślusarz. W przypadku pozostałych średnich grup zawodowych zawody strategiczne najczęściej wskazywane przez respondentów są następujące: magazynier, szwaczka, kucharz, spawacz

ręczny gazowy, księgowy (samodzielny), piekarz, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), tokarz, cukiernik, recepcjonista, specjalista ds. marketingu i handlu, handlowiec (technik handlowiec), kelner, kamieniarz, murarz, ślusarz narzędziowy, stolarz oraz operator koparek i zwałowarek.

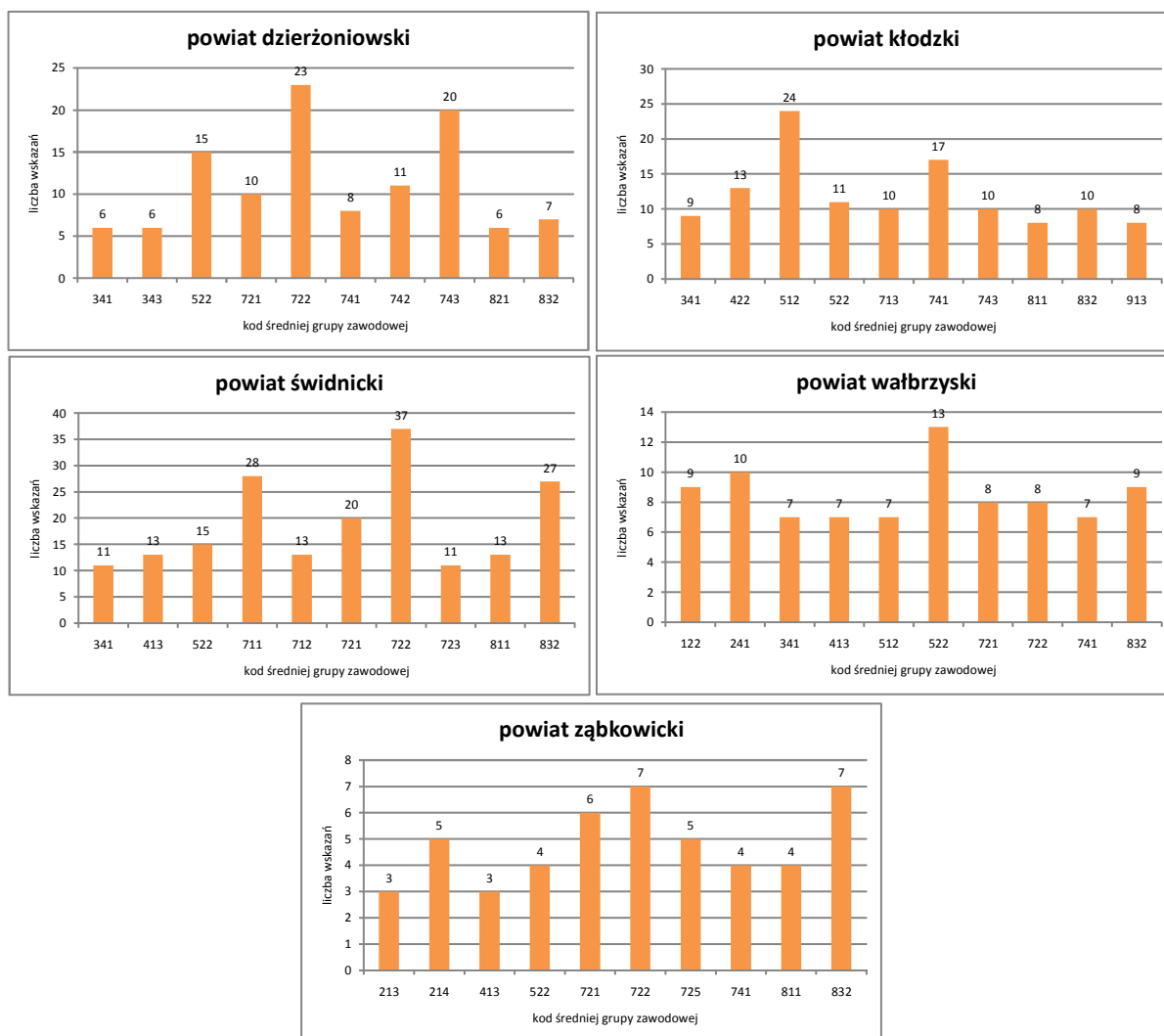
Każdy z powiatów podregionu wałbrzyskiego ma swoją specyfikę odnośnie zawodów strategicznych – zob. rys. 45. I tak w powiecie dzierzoniowskim zawody strategiczne najczęściej wskazywali respondenci w grupie 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* (13,5% ogółu odpowiedzi w powiecie) oraz w grupie 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* (11,8%). Najczęściej wymieniane zawody to: sprzedawca, szwaczka, tokarz oraz stolarz.

W powiecie kłodzkim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych* (11,4% odpowiedzi w powiecie) oraz w grupie 741 – *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym* (8,1%). Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: kucharz, recepcjonista oraz sprzedawca.

W powiecie świdnickim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* (10,7% odpowiedzi w powiecie) oraz w grupie 711 – *Górnicy i robotnicy obróbki kamienia* (8,1%). Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca oraz ślusarz.

W powiecie wałbrzyskim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* (8,0% odpowiedzi w powiecie) oraz w grupie 241 – *Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania* (6,1%). Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: sprzedawca, magazynier oraz ślusarz.

W powiecie ząbkowickim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* (9,5% odpowiedzi w powiecie) oraz w grupie 832 – *Kierowcy pojazdów* (9,5%). Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz oraz monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej.



Rys. 45. Zawody strategiczne w 10 średnich grupach zawodowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Biorąc pod uwagę podaną przez respondentów badania listę zawodów strategicznych, trudno oprzeć się refleksji, że uzyskano odpowiedzi respondentów nie do końca zgodne z intencjami przyświecającymi postawieniu problemu. W zamyśle zespołu badawczego tworzącego kwestionariusz ankietowy przez zawód strategiczny rozumiano zawód istotny dla powodzenia działalności firmy, mający największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa. Odpowiedzi respondentów wskazują natomiast na operacyjne podejście do problemu. Trudno bowiem znaleźć argumentację np. za uznaniem zawodu sprzedawcy jako szczególnie istotnego dla funkcjonowania i rozwoju firmy. Jedynym wyjątkiem są odpowiedzi respondentów powiatu wałbrzyskiego, gdzie wskazania w tym zakresie odpowiadały grupie 241 – *Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania*,

aczkolwiek na liści zawodów częściej pojawiają się zawody z innych średnich grup zawodowych.

4. Podsumowanie

W trzecim badaniu ankietowym wzięło udział 500 podmiotów gospodarczych wybranych celowo. W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności, ale trzy sekcje zdominowały badaną zbiorowość, a były to: *Przetwórstwo przemysłowe*, *Pozostała działalność usługowa* oraz *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych*, łącznie stanowiąc 66,0% ogółu badanych firm. W badanych przedsiębiorstwach zatrudnionych było łącznie 24,8 tys. osób, w tym 7,9 tys. kobiet, czyli 31,8% ogółu pracowników. Dominującą grupą zatrudnionych byli pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (42,5%), drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (25,5%), a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym (11,7%).

Analiza odpowiedzi dotyczących zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pozwala na sformułowanie następujących wniosków. Respondenci ocenili sytuację w firmie jako stabilną, gdyż blisko połowa spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się, ale na częściej wskazywano na wzrost liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie niż na spadek zatrudnienia. Niekorzystnie na tle wszystkich badanych firm podregionu wałbrzyskiego przedstawia się sytuacja w powiatach wałbrzyskim i kłodzkim gdzie wskazywano częściej niż przeciętnie na zmniejszenie zatrudnienia. Korzystniej na tle całości wyglądała sytuacja w powiatach ząbkowickim i dzierzoniowskim.

Istotnym elementem polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw jest przyjmowanie pracowników. Spośród badanych firm 60,6% respondentów przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników. Przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 1931 osób, w tym 620 kobiet, które stanowiły 32,1% ogółu przyjętych do pracy. Biorąc pod uwagę podział terytorialny największą liczbę przyjętych do pracy odnotowano w powiecie świdnickim, następnie w powiecie kłodzkim.

Z odpowiedzi badanych przedsiębiorców wynika, że nie sytuacja na rynku dóbr i usług oferowanych przez badane firmy determinuje czynniki decydujące o przyjęciu do pracy, ale niedostosowanie pracowników do oczekiwań pracodawców (i odwrotnie), stąd rotacja zatrudnienia tak silnie wpływa na politykę zatrudnienia badanych firm.

W analizie zatrudnienia uwzględniono również zwolnienia pracowników, zarówno te z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. 54,0% badanych przedsiębiorstw zwalniało pracowników. Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce zwolnienia pracowników. Łączna liczba zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach wyniosła 1517 osób, w tym 448 kobiet, tj. 29,5% ogółu zwolnionych. Uwzględniając powiaty, w których działały badane firmy, zwolnienia były największe przede wszystkim w powiatach: dzierzoniowskim oraz kłodzkim.

Ważną kwestią zatrudnienia w firmach podregionu wałbrzyskiego jest zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, tj. zasadniczych szkół zawodowych, technikum, szkół policealnych. Absolwent ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej jest bardzo specyficznym pracownikiem, posiada wyuczony zawód, jednakże nie posiada cenionego i wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Dlatego też pracodawcy niechętnie zatrudniają absolwentów. Potwierdzają to odpowiedzi uzyskane w trakcie badania. Spośród 500 badanych firm zaledwie 42 zadeklarowały, że w ciągu ostatniego półrocza w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 61 respondentów zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych (nie zatrudniali absolwentów, ale poszukiwali osób z tego typu wykształceniem). Przedsiębiorstwa, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniano absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym, przyjęli do pracy ogółem 104 osoby, w tym 25 kobiet, które stanowiły 24,0% tej grupy. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które co roku kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w podregionie wałbrzyskim, liczba zatrudnionych absolwentów jest niepokojąco niska.

Ponad połowa udzielających odpowiedzi na pytania dotyczące absolwentów nie odpowiedziała na nie, tj. miała trudności z określeniem z jakich szkół pochodzą zatrudnieni przez nich absolwenci, czy odbywali staż w ich firmie, jak są przygotowani do wykonywania zawodu. Fakt ten może zastanawiać, ale wydaje się, że nie może tłumaczyć respondentów mała liczba zatrudnionych absolwentów. Tym bardziej tak specyficzny pracownik jak absolwent powinien budzić większe zainteresowanie pracodawcy aniżeli okazane w przeprowadzonym badaniu.

Respondenci ocenili w zdecydowanej większości dobrze stopień przygotowania praktycznego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, a także byli zadowoleni z przygotowania zawodowego absolwentów do pracy. Przedsiębiorcy, którzy dokonali ogólnej oceny nie byli rozczarowani poziomem praktycznych umiejętności zatrudnianych absolwentów, dostrzegają

jednakże pewne braki, najczęściej wymieniając: brak przygotowania praktycznego, niechęć do pracy, brak przygotowania teoretycznego.

Wyjaśniając przyczyny niezatrudniania przez przedsiębiorstwa podregionu wałbrzyskiego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych wskazywano przede wszystkim na brak doświadczenia zawodowego wśród kandydatów oraz trudności ze znalezieniem absolwentów posiadających pożądane wykształcenie zawodowe. Z drugiej strony firmy wyrażają chęć przyjęcia ucznia na praktykę (52,4% twierdzących odpowiedzi z ogółu odpowiedzi).

W 8 na 10 badanych przedsiębiorstwach zadeklarowano, że w chwili obecnej nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie około 15% respondentów wskazało, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych osób. Ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, że nie mają trudności ze znalezieniem pracowników a na występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników wskazało 41,0% respondentów. Najczęściej podawane problemy to: brak doświadczenia zawodowego ze strony potencjalnych pracowników, brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku, brak wykształcenia kierunkowego potencjalnych osób do pracy, brak specjalistycznych uprawnień zawodowych, konieczność nadzorowania, niesamodzielność pracowników oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

W ciągu najbliższych 6 miesięcy nie należy spodziewać się znacznego ożywienia na rynku pracy i zwiększenia poziomu zatrudnienia w podregionie. Potwierdzają to dane o planowanej liczbie zatrudnionych osób. Nieco ponad jedna trzecia respondentów zadeklarowała, że w najbliższym czasie planowane jest w ich firmach zatrudnienie dodatkowych osób. Pracodawcy, którzy w ciągu najbliższych kilku miesięcy mają zamiar zatrudnić dodatkowych pracowników, zadeklarowali, że pracę może znaleźć 840 osób, w tym 294 kobiety które będą stanowiły 35,0% tej grupy. Uwzględniając powiaty, w których działały badane podmioty gospodarcze planowana liczba przyjętych pracowników będzie największa przede wszystkim w powiecie dzierzoniowskim, następnie w wałbrzyskim, a najmniejsza w powiecie ząbkowickim.

Firmy z podregionu wałbrzyskiego nie planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwolnień pracowników. Zaledwie 4,4% respondentów wskazało na taką ewentualność, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było 16,3% respondentów. Łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniosła 138. Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiatach wałbrzyskim i ząbkowickim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na planowane zwolnienia pracowników.

Największy odsetek niezdecydowanych co do planów w sferze zwolnień zanotowano w powiatach ząbkowickim oraz kłodzkim.

Ponad połowa spośród firm, które w najbliższym czasie planują zwiększyć zatrudnienie, nie bierze pod uwagę możliwości zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Zaledwie co trzeci odpowiadający przedsiębiorca jest chętny do zatrudnienia absolwentów. Najważniejsze cechy z punktu widzenia firmy – w kontekście zatrudnienia absolwentów – wskazywane przez respondentów to: niezbędne umiejętności praktyczne oraz duża motywacja do pracy, chęć do pracy. Zgadza się to ze wcześniejszymi odpowiedziami respondentów, którzy wskazywali, że najważniejsze jest dobre przygotowanie praktyczne absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ponadto pracodawcy uznali, że pożądaną cechą zatrudnianego absolwenta jest bycie „złotą rączką”, czyli nadawanie się do wszystkiego. Istotne według pracodawców jest aby po szkole absolwent odbył staż, w ich firmie, był ambitnym i zależało mu na sukcesie, miał szerokie przygotowanie teoretyczne, był wąskim specjalistą, tylko na konkretne stanowisko oraz nie miał dużych wymagań płacowych. A wśród bodźców stymulujących pracodawców do zatrudnienia absolwentów respondenci jako pożądane uznali ulgi finansowe związane z zatrudnianiem absolwenta.

Listę zawodów poświadczonych określono na podstawie trzech kryteriów:

1 – zawodów, w których w badanych firmach najczęściej przyjmowano pracowników: robotnik gospodarczy, pracownik ochrony mienia i osób, sprzątaczką, szwaczka, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, pakowacz, robotnik drogowy, magazynier, kierowca autobusu, ślusarz, monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej, kamieniarz, stolarz, kucharz,

2 – zawodów, w których są wolne miejsca pracy: kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, stolarz, szwaczka, kucharz, sprzedawca, spawacz ręczny gazowy, cukiernik, przedstawiciel handlowy, kasjer handlowy, kelner, pozostali spawacze i pokrewni,

3 – zawodów, w których firmy planują najczęściej przyjęcia pracowników: pracownik ochrony mienia i osób, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczka, stolarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, kierowca samochodu ciężarowego, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, kucharz, monter elektronik - układy elektroniczne automatyki przemysłowej, sprzedawca, monter/składacz okien, ślusarz, pomoc kuchenna, rozbieracz – wykrawacz, operator koparek i zwałowarek, sortowacz.

Pracodawcy określając kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach najczęściej opisywali 10 zawodów, a mianowicie: szwaczka,

kucharz, handlowiec, stolarz, kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca, piekarz, recepcjonista, kelner oraz cukiernik. Najwyższym poziomem niezbędności w opiniach przedsiębiorców charakteryzował się zawód recepcjonista, na drugim miejscu znalazł się zawód handlowiec, a na trzecim – zawód kierowca samochodu ciężarowego. Z kolei najniższym poziomem niezbędności w opiniach respondentów cechował się zawód szwaczka. Respondenci podali również, które zawody (stanowiska pracy) są dla ich firmy strategiczne, tzn. mają największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju firmy. Najczęściej wskazywali na: sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, magazynier, szwaczka, kucharz, spawacz ręczny gazowy, księgowy (samodzielny), piekarz, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), tokarz, cukiernik, recepcjonista, specjalista ds. marketingu i handlu, handlowiec (technik handlowiec), kelner, kamieniarz, murarz, ślusarz narzędziowy, stolarz oraz operator koparek i zwałowarek. Jak widać, odpowiedzi respondentów wskazują na operacyjne podejście do problemu.