



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

Drugi raport cząstkowy

Autorzy:

Joanna Krupowicz, Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska

Wrocław, maj 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 drugim raporcie częściowym przedstawiono wyniki dwóch badań ankietowych przeprowadzonych wśród działających podmiotów gospodarczych podregionu wałbrzyskiego. 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. W niektórych sytuacjach odniesiono się pytań zawartych w części drugiej ankiety, a dotyczącej sytuacji ekonomicznej badanych podmiotów gospodarczych. W szczególności uwzględniono bieżącą ocenę sytuacji ekonomicznej firmy, ocenę zmiany sytuacji ekonomicznej formy czy perspektywy rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo.

Pierwsze badanie ankietowe zostało przeprowadzone w okresie czerwiec – grudzień 2009 r., a badanie drugie w okresie grudzień 2009 r. – marzec 2010 r. łącznie objęły 1000 podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób działających na terenie podregionu wałbrzyskiego.

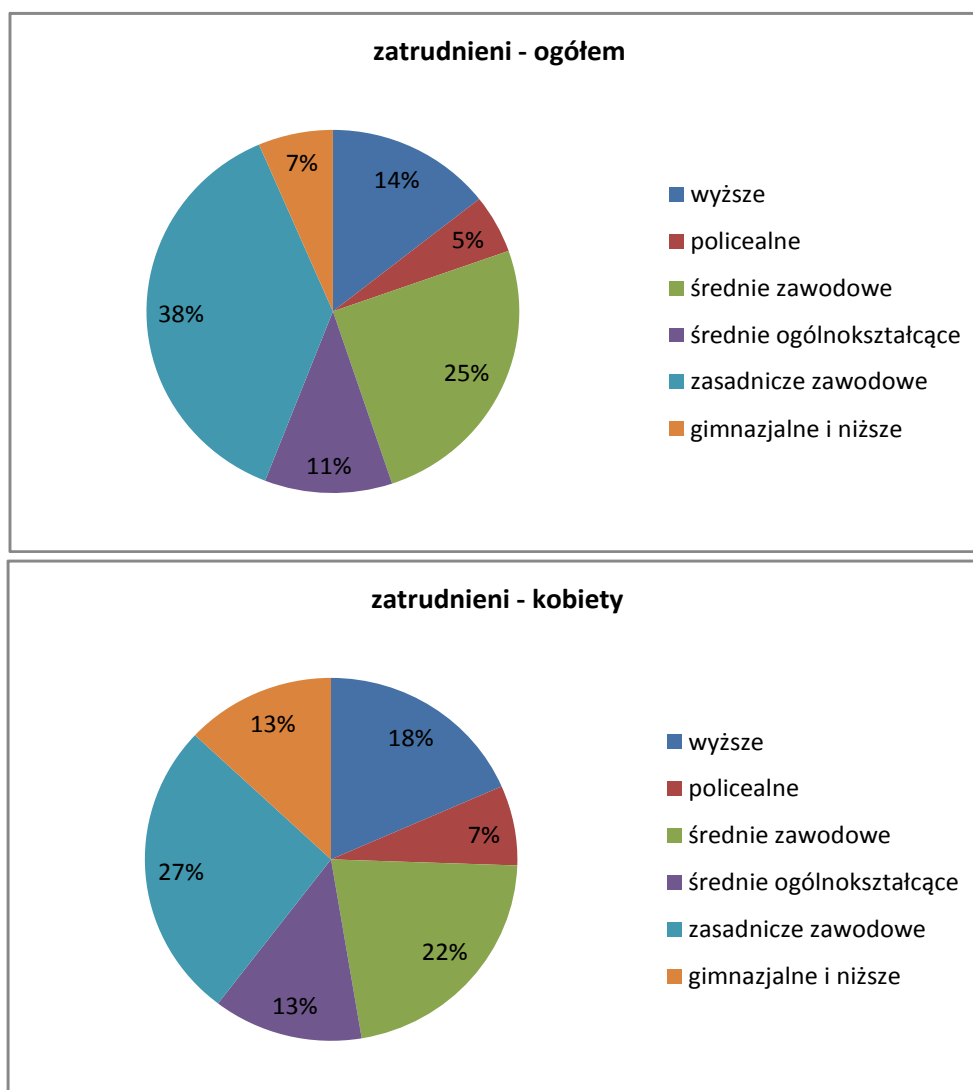
1. Charakterystyka badanych podmiotów gospodarczych

W dwóch badaniach ankietowych wzięło udział łącznie 1000 podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób. Ankietowane podmioty charakteryzowały się różnymi formami prawnymi. Dominowały spółki z o.o. (39,5%), drugą pod względem liczebności formą działalności były osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (35,4%), w dalszej kolejności – spółki jawne (9,0%) oraz spółki cywilne (7,9%). W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności. Jednakże cztery sekcje zdominowały badaną zbiorowość, a były to: *Przetwórstwo przemysłowe* (30,4% ogółu badanych firm), *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* (24,0%), *Budownictwo* (11,1%) oraz *Pozostała działalność usługowa* (10,1%). Wśród przebadanych firm zabrakło jedynie reprezentantów w trzech spośród 21 sekcji działalności, a mianowicie: *Informacja i komunikacja*, *Edukacja*, *Organizacje i zespoły eksterytorialne*.

Rozpiętość wieku przedsiębiorstw to 189 lat. Ponad połowa badanych firm (53,3% ogółu) działa w podregionie wałbrzyskim od 1995 roku. Ankietowani reprezentowali najczęściej firmy działające od 11 do 15 lat (24,8% ogółu ankietowanych), następnie firmy działające od 16 do 20 lat (23,1%), działające od 6 do 10 lat (21,9%) oraz krócej niż 5 lat (15,7%). Stanowili tym samym 85,5% ogółu respondentów.

W 1000 badanych podmiotach gospodarczych zatrudnionych było łącznie 42,9 tys. osób, w tym 12,4 tys. kobiet, czyli 29,0% ogółu pracowników. Wśród ogółu zatrudnionych 85,6% 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 (38%), drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (25%), a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym (14%). Wśród kobiet również dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%), następnie ze średnim zawodowym (22%) oraz wyższym (18%) – zob. rys. 1. Kobiety legitymujące się wyższym wykształceniem stanowią wyższy odsetek niż mężczyźni z takim wykształceniem (18% wobec 13%), również wyższy jest odsetek kobiet z wykształceniem policealnym niż mężczyzn z takim wykształceniem (7% wobec 4%), a także z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (13% wobec 10%). Potwierdza to ogólną opinię, że kobiety są pracownikami lepiej wykształconymi niż mężczyźni, także w badanych przedsiębiorstwach.

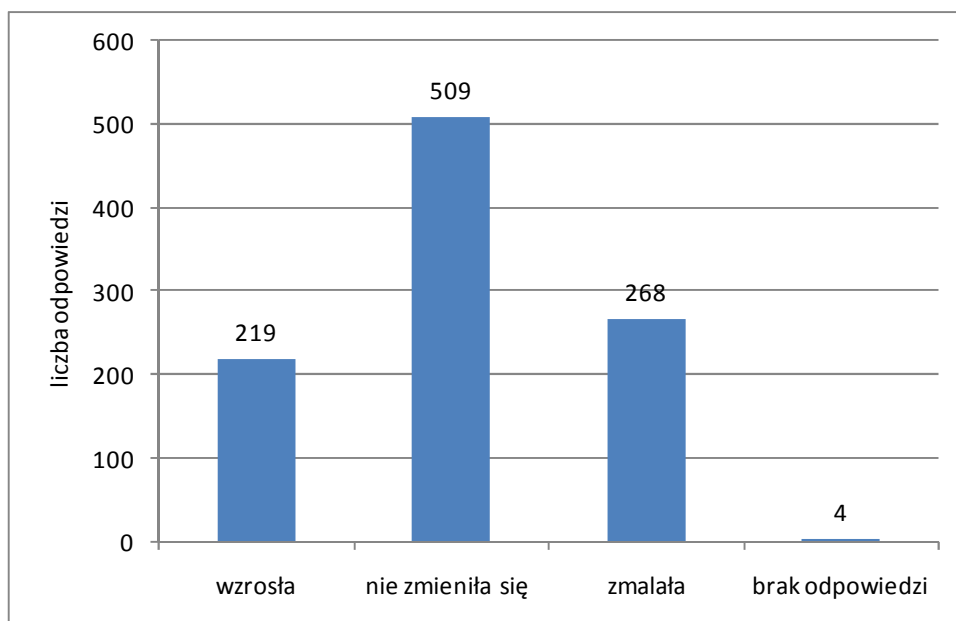


Rys. 1. Struktura zatrudnionych pracowników według wykształcenia
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

2. Analiza zatrudnienia w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym

2.1. Ogólna analiza zatrudnienia z uwzględnieniem sekcji działalności

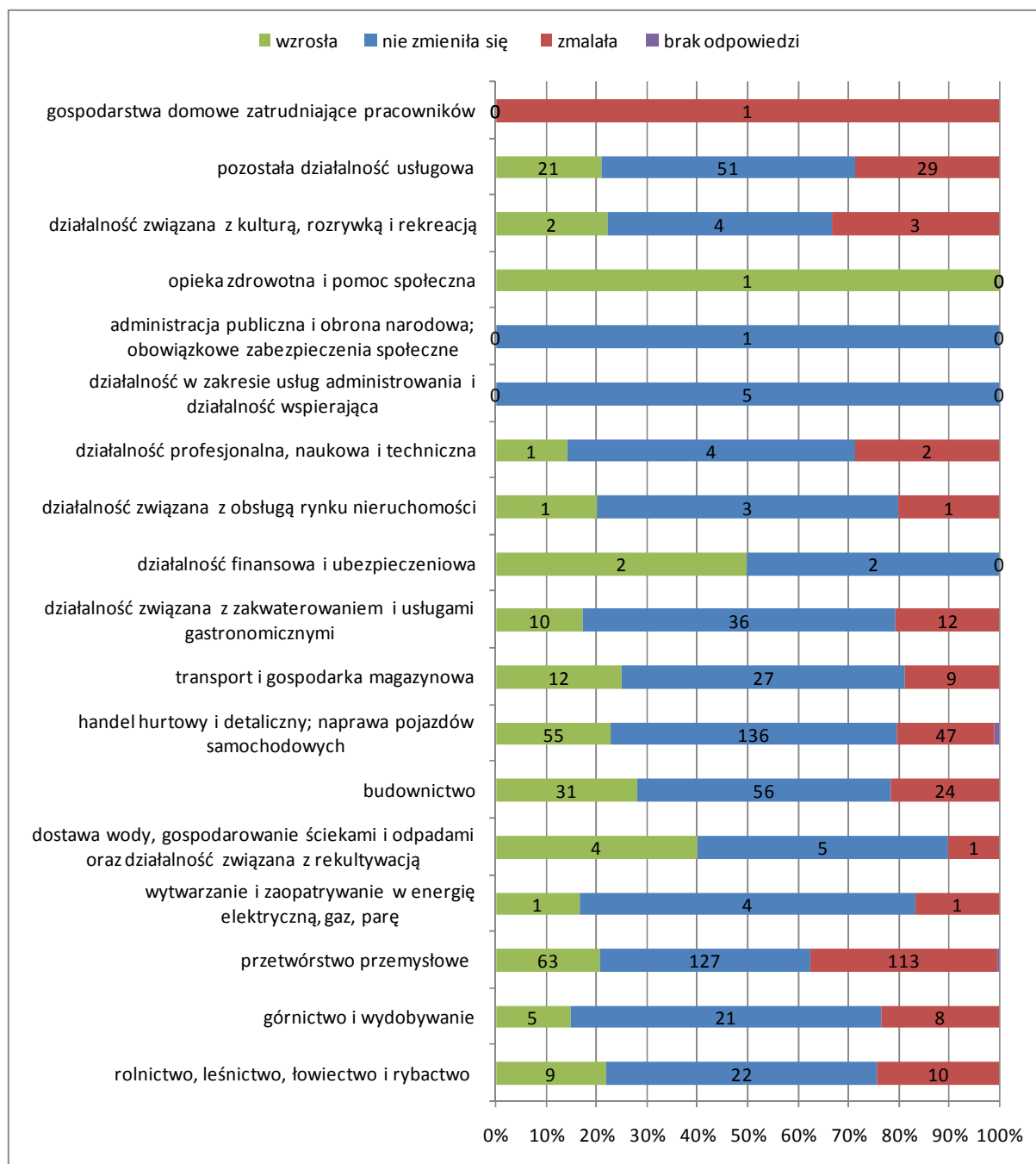
W pierwszej części ankiety dotyczącej zatrudnienia zapytano ankietowanych jak zmieniło się zatrudnienie w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy (pytanie 1). Respondenci ocenili sytuację w firmie jako stabilną, gdyż połowa (50,9%) spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się. Na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało 26,8%, a na wzrost 21,9% respondentów – zob. rys. 2.



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

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

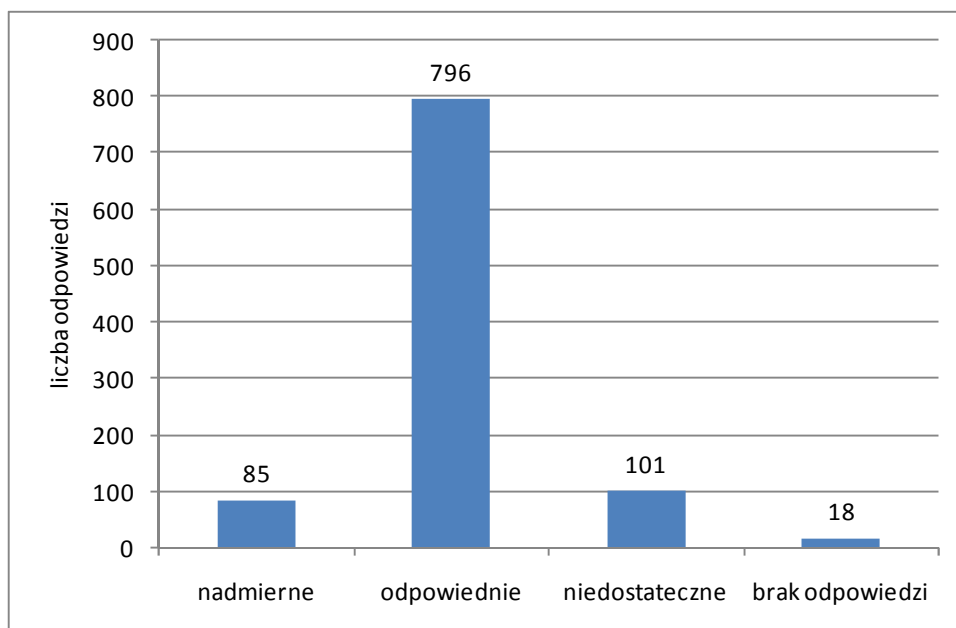
Uwzględniając sekcję działalności ankietowanych przedsiębiorstw, w większości z 18 sekcji działalności reprezentowanych przez badane firmy sytuacja dotycząca zmiany zatrudnienia w firmie odpowiadała ogólnej ocenie, z pewnymi wyjątkami. Niekorzystnie na tle wszystkich badanych firm podregionu wałbrzyskiego przedstawia się sytuacja w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe*, gdzie aż 37,2% respondentów wskazało na zmniejszenie zatrudnienia, 41,8% wskazało, że zatrudnienie nie zmieniło się, a 21% podało, że zatrudnienie wzrosło. Podobna sytuacja wystąpiła w sekcji *Pozostała działalność usługowa*, gdzie zmniejszenie zatrudnienia odnotowano w 28,7% badanych firm. Korzystniej na tle całości wyglądała sytuacja w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* (zatrudnienie wzrosło w 22,9% badanych przedsiębiorstw, zmalało w 19,6%, a nie zmieniło się w 57%) oraz w sekcji *Budownictwo*, (wzrost zatrudnienia odnotowano w aż 27,9% badanych przedsiębiorstw, a zmniejszenie zatrudnienia w 21,6%) – zob. rys. 3.



Rys. 3. Zmiana zatrudnienia w firmie według sekcji działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

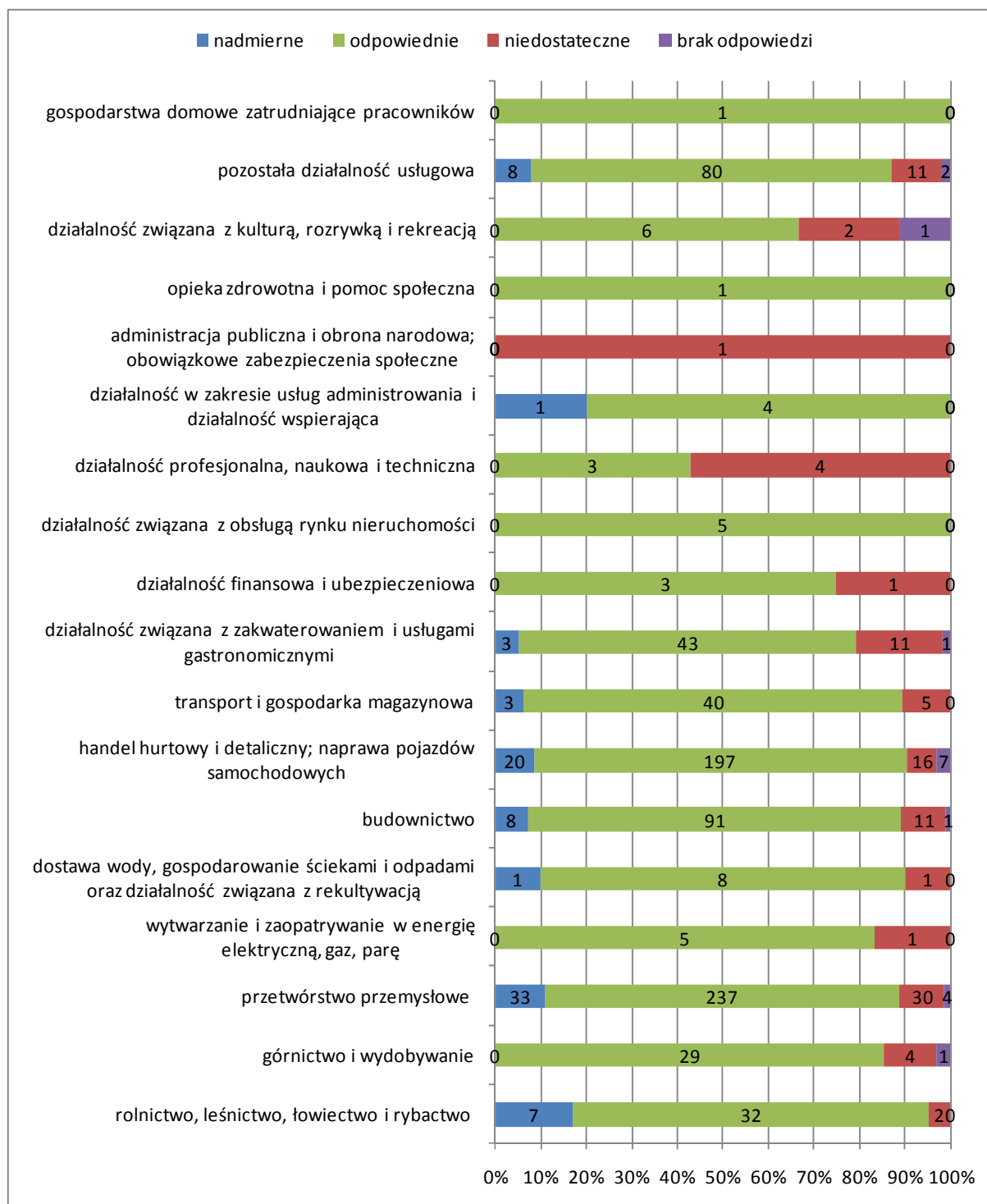
W kolejnym pytaniu zapytano czy zatrudnienie jest adekwatne do potrzeb firmy (pytanie 2). Zdecydowana większość, bo 79,6% odpowiedziała, że zatrudnienie jest odpowiednie. Ale 10,1% respondentów wskazało, że jest ono niedostateczne, odmówiło odpowiedzi lub nie wiedziało 1,8%. Natomiast na nadmierne zatrudnienie w stosunku do potrzeb wskazało 8,5% ankietowanych – zob. rys. 4.



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

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Odnosząc się do sekcji działalności ankietowanych przedsiębiorstw, w większości z 18 rozpatrywanych sekcji działalności ocena dotycząca aktualności potrzeb firmy i zatrudnienia w firmie odpowiadała ogólnej ocenie. Warto zwrócić uwagę na cztery sekcje najliczniej reprezentowane przez ankietowane przedsiębiorstwa, a mianowicie: *Przetwórstwo przemysłowe*, *Handel hurtowy i detaliczny*; *naprawa pojazdów samochodowych*, *Budownictwo* oraz *Pozostała działalność usługowa*. W sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* przedsiębiorcy częściej niż przeciętnie wskazywali, że zatrudnienie jest nadmierne (10,9%). W sekcji *Pozostała działalność usługowa* ankietowani częściej niż przeciętnie wskazywali, że zatrudnienie jest niedostateczne (10,9%). Z kolei w sekcjach: *Handel hurtowy i detaliczny*; *naprawa pojazdów samochodowych* oraz *Budownictwo* odsetek wskazujących, że zatrudnienie jest odpowiednie do aktualnych potrzeb był wyższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 82,0% i 82,1%. Jednocześnie w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny*; *naprawa pojazdów samochodowych* był najniższy – wśród 4 najliczniejszych sekcji działalności – odsetek odpowiedzi świadczących o niedostatecznym zatrudnieniu w stosunku do aktualnych potrzeb (6,7%) – zob. rys. 5.

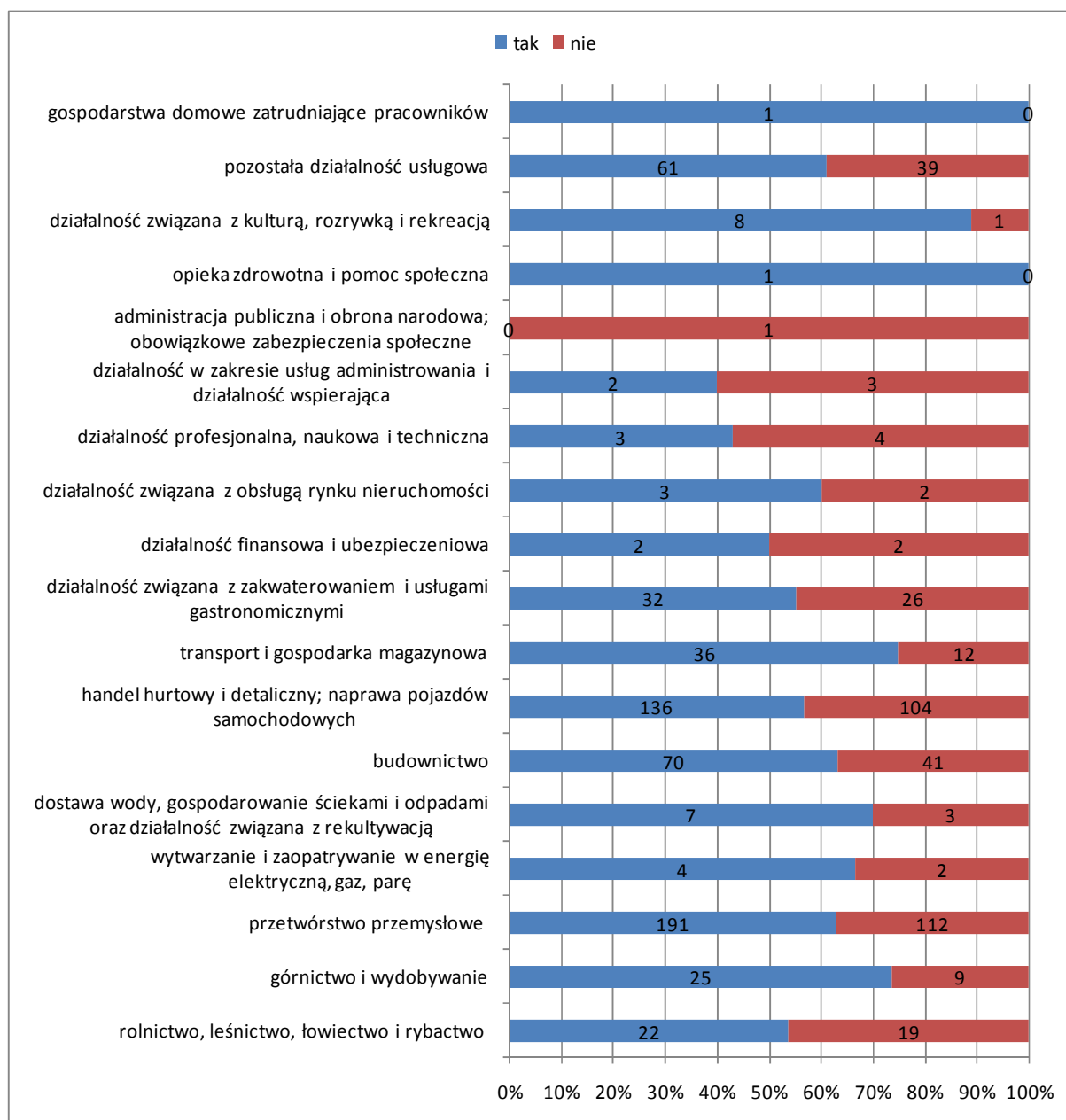


Rys. 5. Zatrudnienie a aktualne potrzeby według sekcji działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Istotnym elementem polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw jest przyjmowanie pracowników. Dlatego też w kolejnych pytaniach określono stopień 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 1000 przebadanych firm 610

respondentów przyznała, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników. Natomiast 39% respondentów wskazało, że tego typu sytuacje w ciągu ostatniego półrocza nie miały miejsca w ich firmie.



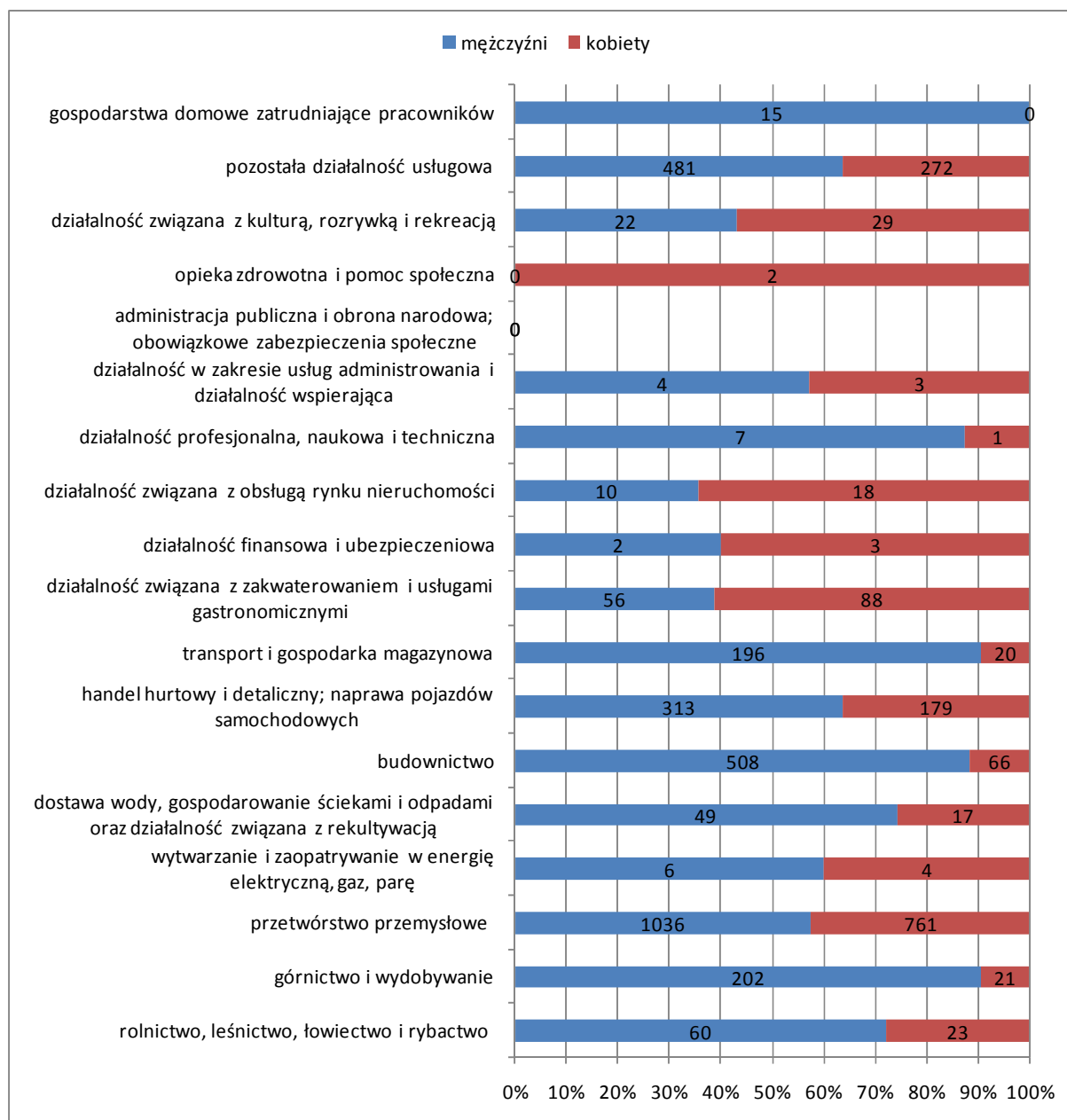
Rys. 6. Czy miały miejsce przyjęcia do pracy według sekcji działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Biorąc pod uwagę cztery najliczniej reprezentowane przez badane przedsiębiorstwa sekcje działalności zauważa się, że w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* oraz *Budownictwo* firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce przyjęcia pracowników (odpowiednio 62,8% i 63,1%). Z kolei w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów*

samochodowych odsetek wskazujących na przyjęcia pracowników był najniższy spośród 4 najliczniejszych sekcji działalności i wynosił 56,7% - zob. rys. 6.

Z analizy odpowiedzi wynika, iż przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 4489 osób, w tym 1510 kobiet, które stanowiły 33,6% ogółu przyjętych do pracy.



Rys. 7. Liczba i struktura przyjętych do pracy według płci oraz sekcji działalności

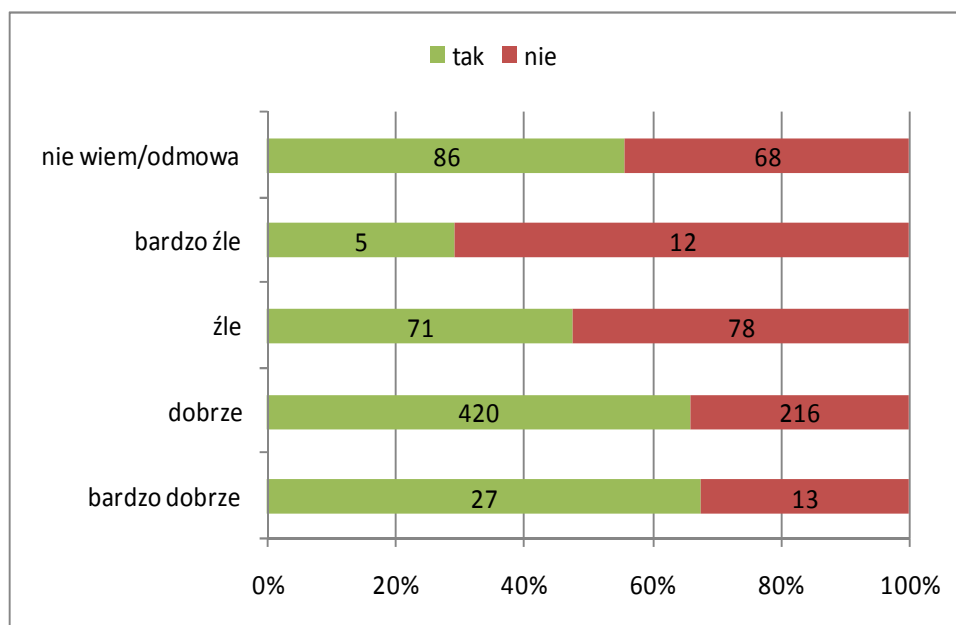
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W czterech najliczniej reprezentowanych sekcjach łączna liczba nowozatrudnionych wynosiła 3616 osób, czyli 80,8% ogółu nowo przyjętych do pracy wszystkich badanych firm. W poszczególnych sekcjach udział przyjętych do pracy w ogóle nowozatrudnionych wynosił

odpowiednio: 40,2% – *Przetwórstwo przemysłowe*, 16,8% - *Pozostała działalność usługowa*, 12,8% – *Budownictwo*, 11,0% – *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych*, 5,0% – *Górnictwo i wydobywanie* oraz 4,8% – *Transport i gospodarka materiałowa*.

Chociaż kobiety stanowiły 1/3 ogółu nowozatrudnionych, wyraźne jest zróżnicowanie zatrudnianych według płci w poszczególnych sekcjach działalności – zob. rys. 7. Zdecydowana przewaga zatrudnianych mężczyzn wystąpiła w następujących sekcjach: *Transport i gospodarka magazynowa* (9,3% kobiet w ogóle zatrudnionych w tej sekcji), *Górnictwo i wydobywanie* (9,4% kobiet w ogóle zatrudnionych w tej sekcji) oraz *Budownictwo* (11,5% kobiet w ogóle zatrudnionych w tej sekcji). Są to typowo „męskie” sekcje działalności. Z kolei w sekcji *Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* wśród nowozatrudnionych było aż 61,1% kobiet, w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* wśród nowozatrudnionych znalazło się 42,8% kobiet, w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* odsetek zatrudnianych kobiet wyniósł 36,4%, a w sekcji *Pozostała działalność usługowa* – 36,1%.

Zatrudnianie nowych pracowników ma wyraźny związek z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa. Na rysunku 8 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie faktu przyjmowania pracowników do pracy a uzyskaną oceną sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach.

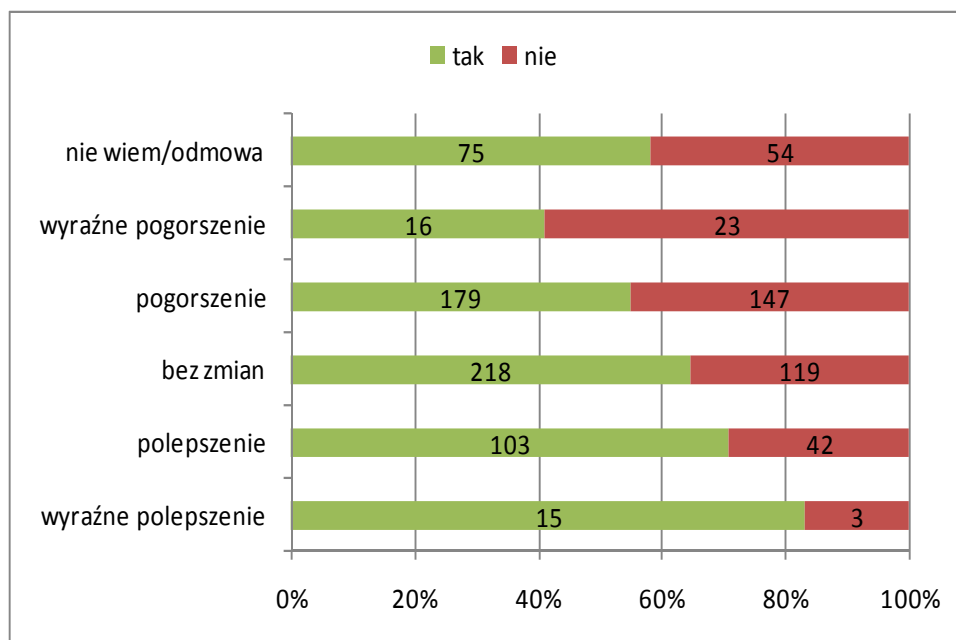


Rys. 8. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach a przyjęcia nowych pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Firmy oceniające *dobrze* lub *bardzo dobrze* swoją sytuację ekonomiczną zdecydowanie częściej zatrudniały nowych pracowników (odpowiednio 66,0% i 65,9%) niż firmy oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako *złą* lub *bardzo złą* (47,3% i 29,4%).

Również odczuwane przez firmę zmiany dotyczące sytuacji ekonomicznej miały wyraźny związek z faktem przyjmowania nowych pracowników do pracy. Na rysunku 9 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie faktu przyjmowania pracowników do pracy a uzyskaną oceną sytuacji ekonomicznej w porównaniu sytuacji z analogicznego okresu roku poprzedniego. Przedsiębiorstwa, które odczuły *wyraźne polepszenie* lub *polepszenie* swojej sytuacji ekonomicznej w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego zdecydowanie częściej (odpowiednio 78,9% i 71,0%) przyjmowały do pracy pracowników aniżeli firmy, które odczuwały *wyraźne pogorszenie* lub *pogorszenie* swojej sytuacji ekonomicznej (41,0% i 54,7%).

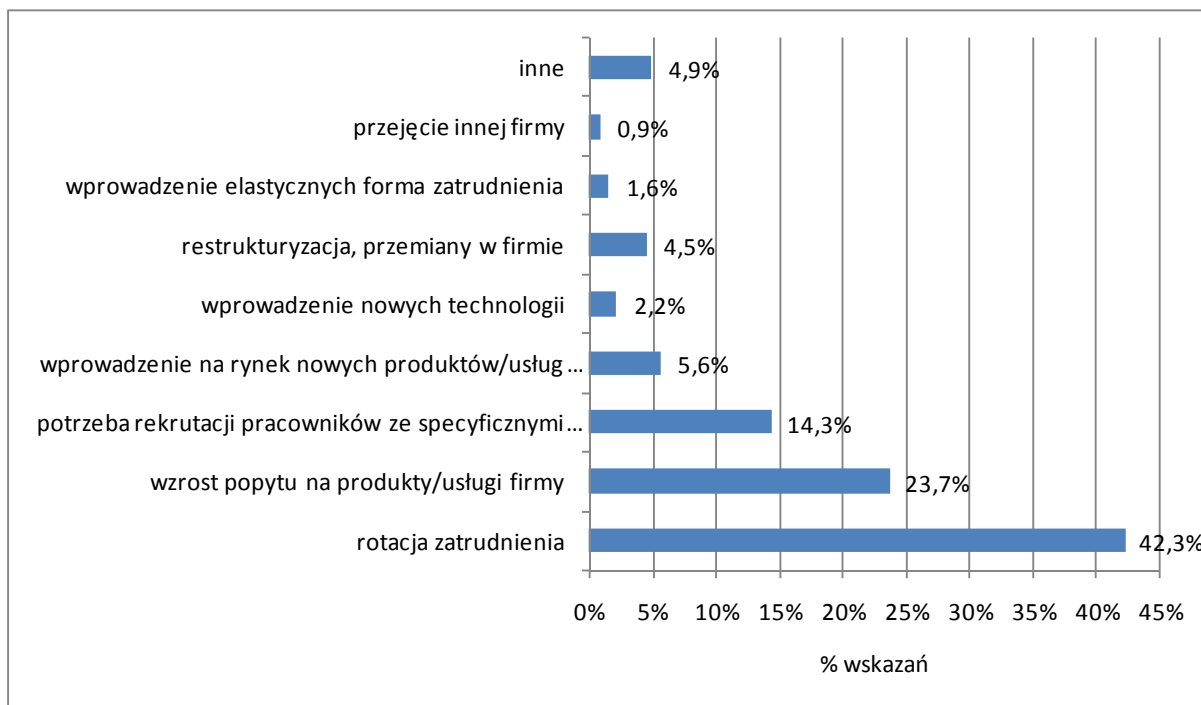


Rys. 9. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego a przyjęcia nowych pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

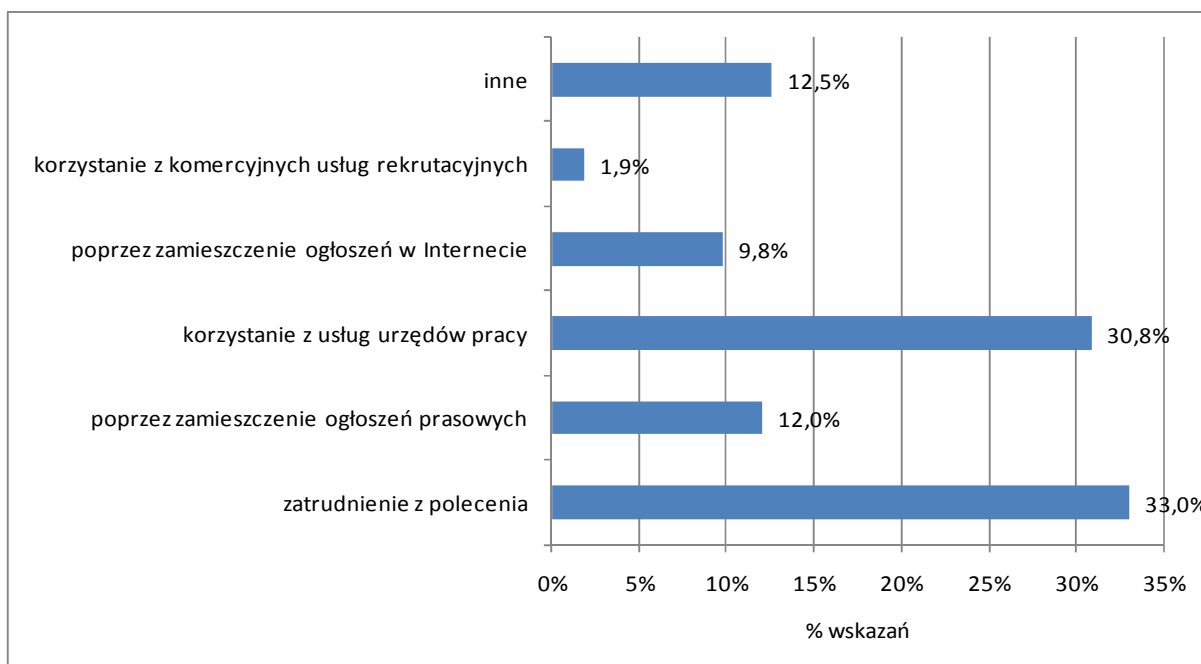
Pytanie 7 ankiety dotyczyło czynników, które w znacznym stopniu decydowały o przyjęciu nowych pracowników. Ankietowani mieli możliwość wskazania ich zdaniem dwóch najważniejszych czynników. Najczęściej wskazywany czynnik to *rotacja zatrudnienia* (42,3% wskazań), w drugiej kolejności *wzrost popytu na produkty/usługi firmy* (23,7% wskazań). Na trzecim miejscu podawano jako czynnik decydujący o przyjęciu pracowników *potrzebę rekrutacji osób ze specyficznymi kwalifikacjami* (14,3%). W dalszej kolejności o przyjęciu nowych pracowników decydowało: *wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług* (5,6%),

czy też *restrukturyzacja, przemiany w firmie* (4,5%) – zob. rys. 10. 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.



Rys. 10. Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

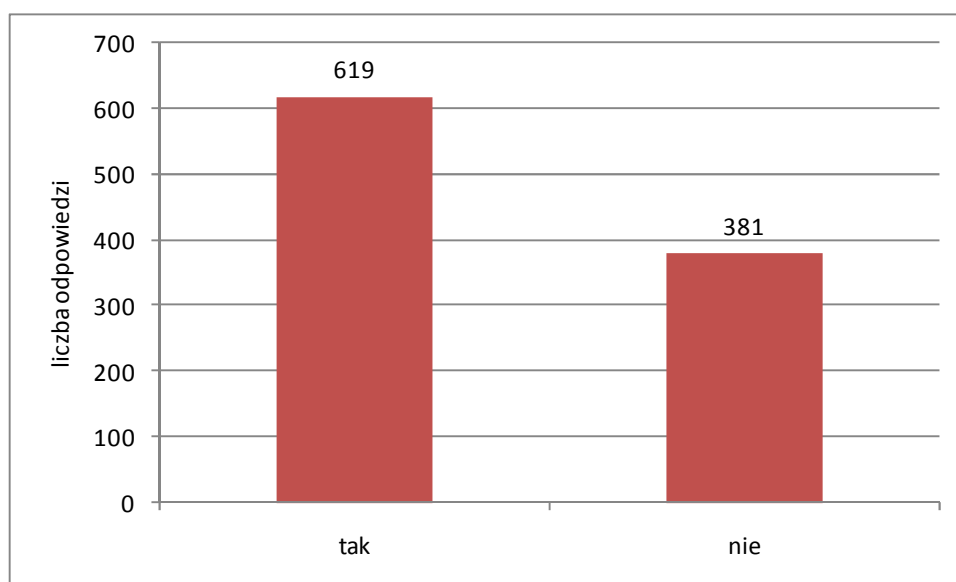


Rys. 11. Sposoby rekrutacji pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

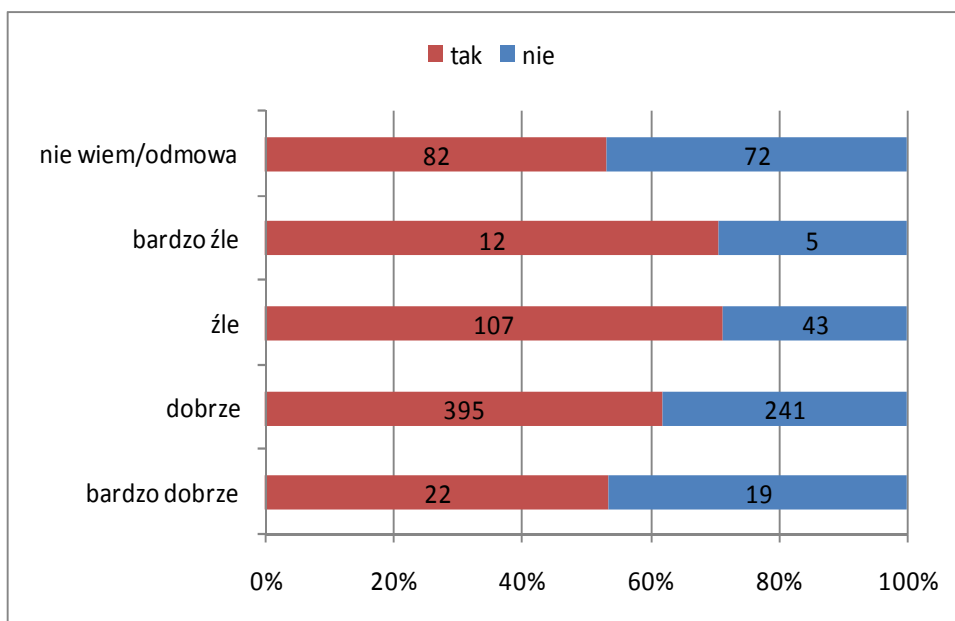
Pytanie 8 ankiety dotyczyło sposobów rekrutacji pracowników. Respondenci mieli możliwość wyboru dwóch odpowiedzi. Wśród przedsiębiorców z podregionu wałbrzyskiego najczęstszą metodą rekrutacji było *zatrudnienie z polecenia* (33,0% wskazań), 30,8% wskazań, że *korzysta z usług urzędów pracy*, natomiast 12,0% wskazań, iż *rekrutuje pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych*, a 9,8% *rekrutuje poprzez ogłoszenia w Internecie* – zob. rys. 11.

W analizie zatrudnienia uwzględniono również zwolnienia pracowników, zarówno te z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. Określono poziom zwolnień w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w podregionie wałbrzyskim w okresie ostatnich 6 miesięcy. Respondenci wskazywali, że 61,9% przedsiębiorstw zwalniało pracowników. Jedynie 38,1% ankietowanych zadeklarowało, że na przestrzeni ostatnich kilku miesięcy nie dochodziło do redukcji etatów w ich firmach – zob. rys. 12.



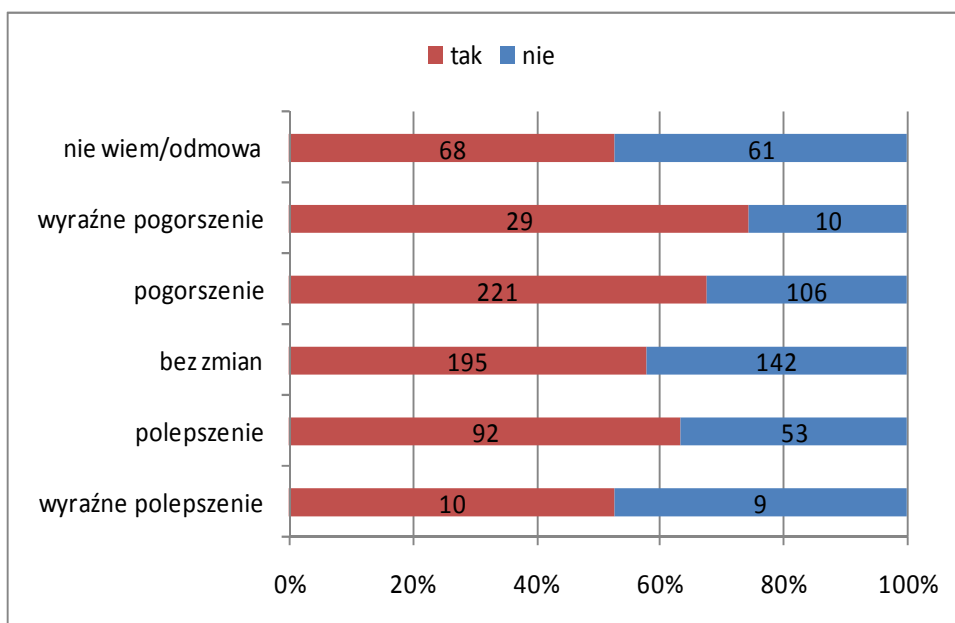
Rys. 12. Czy miały miejsce zwolnienia pracowników?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 13. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach a zwolnienia pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 14. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego a zwolnienia pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Podobnie jak przy przyjęciach pracowników, sytuacja ekonomiczna firmy oraz zmiana tej sytuacji miała związek ze zwalnianiem pracowników. Przedsiębiorstwa oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako *złą* lub *bardzo złą* częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników (odpowiednio 71,3% i 70,6%) – zob. rys. 13. Przedsiębiorstwa, których sytuacja ekonomiczna

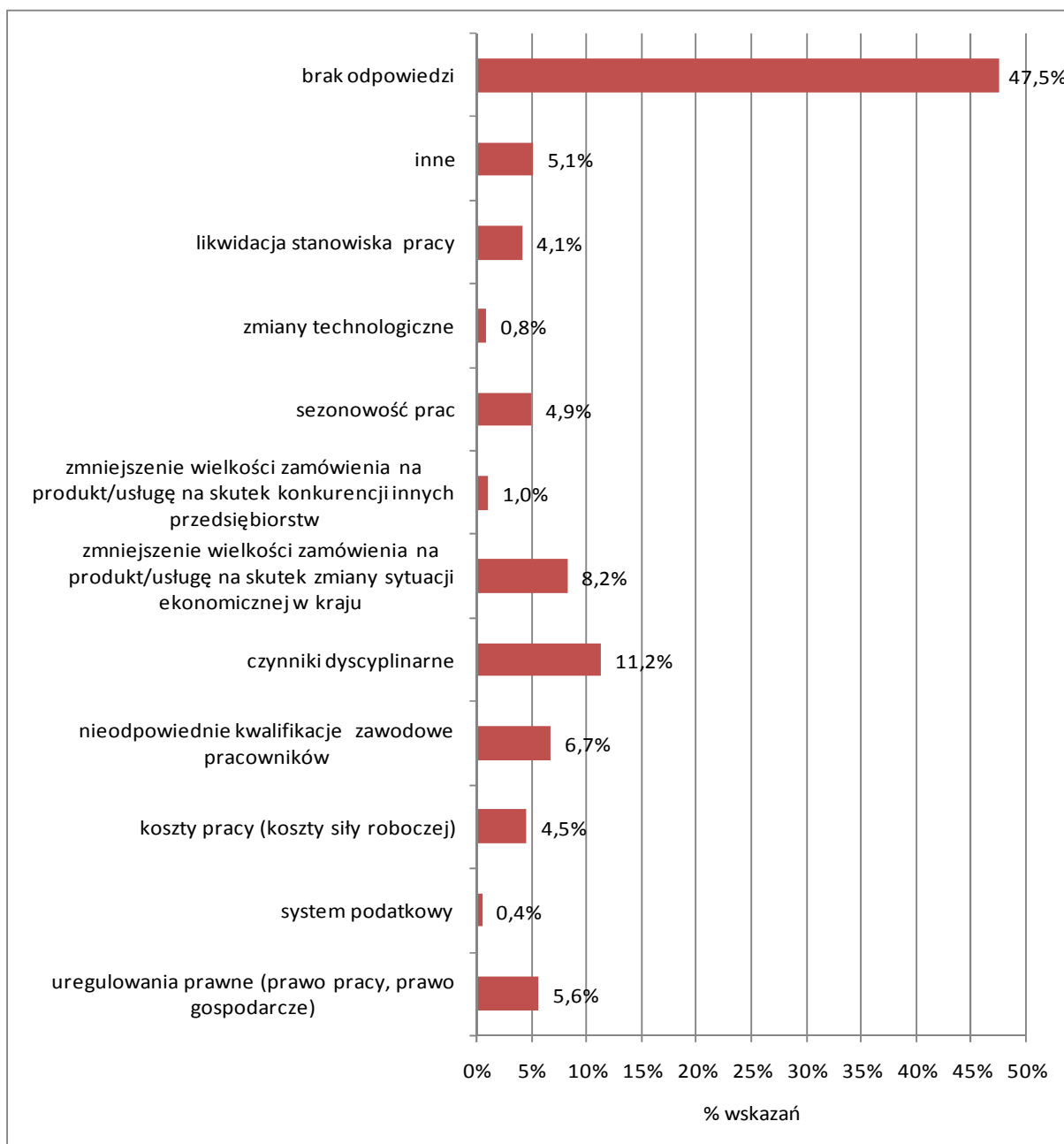
wyraźnie pogorszyła się lub pogorszyła również częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników (odpowiednio 74,4% i 67,6%) – zob. rys. 14.

Łączna liczba zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach wyniosła 3721 osób, w tym 1211 kobiet, tj. 32,5% ogółu zwolnionych. Uwzględniając sekcje działalności zwolnienia były największe przede wszystkim w sekcjach: *Przetwórstwo przemysłowe* 43,5% ogółu zwolnionych pracowników, *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* – 13,6%, *Pozostała działalność usługowa* – 12,8%, *Budownictwo* – 10,1%.

Najczęściej wskazywane przez respondentów zawody, w których osoby traciły pracę to: sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, magazynier, szwaczka, przedstawiciel handlowy, kucharz, kierowca samochodu osobowego, spawacz ręczny gazowy, sprzątaczką, kamieniarz, robotnik budowlany, handlowiec, murarz, piekarz, operator koparek i zwałowarek, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym.

Określając sposób rozwiązania umowy respondenci najczęściej wskazywali na: *zwolnienia zainicjowane przez pracodawcę* (32,7% ogółu zwolnionych pracowników), *zwolnienia zainicjowane przez pracownika* (25,8%), *ustanie stosunku pracy/ umowy na czas określony* (16,8%), *rozwiązanie umowy za porozumieniem stron* (16,6%).

Badając redukcję zatrudnienia uwzględniono czynniki, które wpłynęły na zwolnienia pracowników w ankietowanych firmach. Istotne jest, że w pytaniu tym (mimo podanych wariantów odpowiedzi) blisko połowa respondentów (47,5%) nie potrafiła sprecyzować przyczyn zwolnień pracowników. Ze wskazań respondentów wynika, że głównym czynnikiem determinującym decyzje dotyczące zwolnień pracowników był *czynnik dyscyplinarny*, tj. brak dyscypliny wśród zatrudnionych (11,2%). Obecna sytuacja gospodarcza w kraju wpłynęła na redukcję etatów, bowiem część respondentów przyznała, że zwolnienia wiązały się ze *zmniejszeniem wielkości zamówień na produkty/usługę na skutek zmiany sytuacji ekonomicznej w kraju* (8,2%). Z kolei *nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe pracowników* były trzecim co do ważności czynnikiem wpływającym na redukcję zatrudnienia (6,7%) – zob. rys. 15.

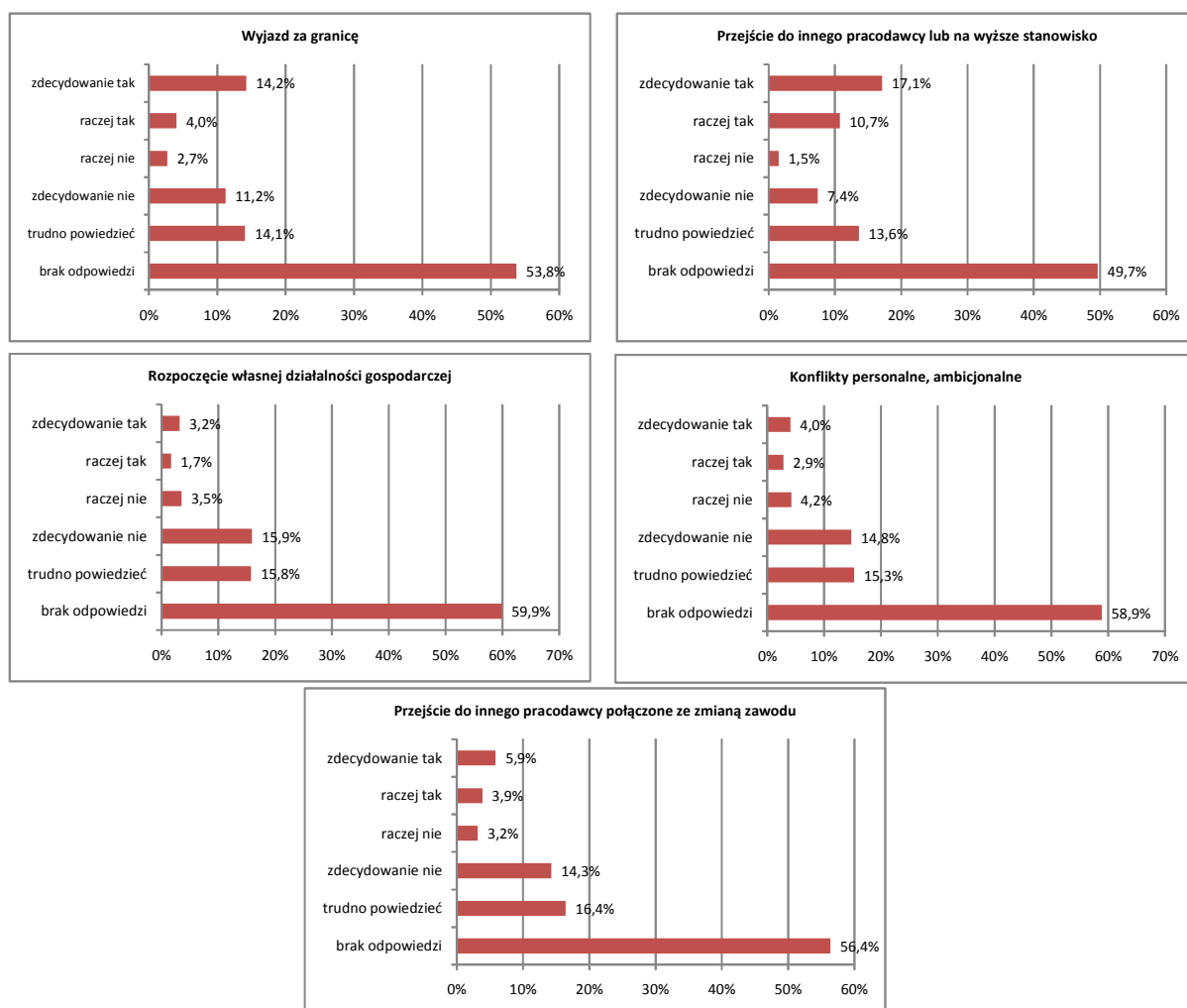


Rys. 15. Czynniki wpływające na zwolnienia pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Biorąc pod uwagę uzyskane odpowiedzi można stwierdzić, iż przyczyny zwolnień pracowników w badanych przedsiębiorstwach nie były inicjowane wyłącznie przez pracodawców. Znaczna grupa zatrudnionych sama zdecydowała się na odejście z dotychczasowego miejsca pracy. Najczęściej deklarowane przyczyny odejścia pracowników na własną prośbę dotyczyły głównie *przejścia do innego pracodawcy na podobne lub wyższe stanowisko pracy* (17,1% – *zdecydowanie tak* oraz 10,7% – *raczej tak*). Drugą najczęściej wymienianą przyczyną były *wyjazdy za granicę* (14,2% – *zdecydowanie tak* oraz 4,0% –

raczej tak), a trzecią wymienianą przyczyną było *przejsie do innego pracodawcy połączone ze zmianą zawodu* (5,9% – zdecydowanie tak oraz 3,9% – raczej tak) – zob. rys. 16.



Rys. 16. Przyczyny odejsć pracowników na własną prosbę
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

2.2. Analiza zatrudnienia 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.

2.2.1. Przyjęcia pracowników

Analizę zatrudnienia w kontekście pracowników przyjętych do pracy według zawodów odniesiono również do średnich grup zawodowych (3–cyfrowy kod zawodu z Klasyfikacji

zawodów i specjalności). Na rysunku 17 przedstawiono 20 średnich grup zawodowych, w których ankietowani deklaruowali najczęściej przyjęcia pracowników w badanym okresie.

W tychże 20 grupach znalazło się 77,1% ogółu przyjętych pracowników. Największa liczba przyjętych pracowników (w liczbie 248 osób) dotyczyła grupy 832 – *Kierowcy pojazdów*. W 30 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 27 grupach wahała się do 10 do 57 osób. Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 150 osób):

832 – *Kierowcy pojazdów* – 6,3% (z ogółu 3924 osób przyjętych według zawodów)

823 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* – 6,3%

722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* – 6,1%

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 6,0%

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

712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* – 4,4%

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 4,0%

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: ślusarz, szwaczka, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, pracownik ochrony mienia i osób, pakowacz, sprzętaczką, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, betoniarz zbrojarz, magazynier, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metalu, kierowca autobusu, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, kelner, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny). Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 60 osób. W wymienionych 15 zawodach przyjęto do pracy 41,6% ogółu nowozatrudnionych pracowników.

Kobiety przyjęte do pracy najczęściej znajdowały zatrudnienie w grupie 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* (195 przyjętych kobiet, co stanowiło 82,6% ogółu przyjętych do pracy w tej grupie). Kobiety dominowały również w następujących grupach przyjętych do pracy:

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 63,5% ogółu przyjętych do pracy w tej grupie,

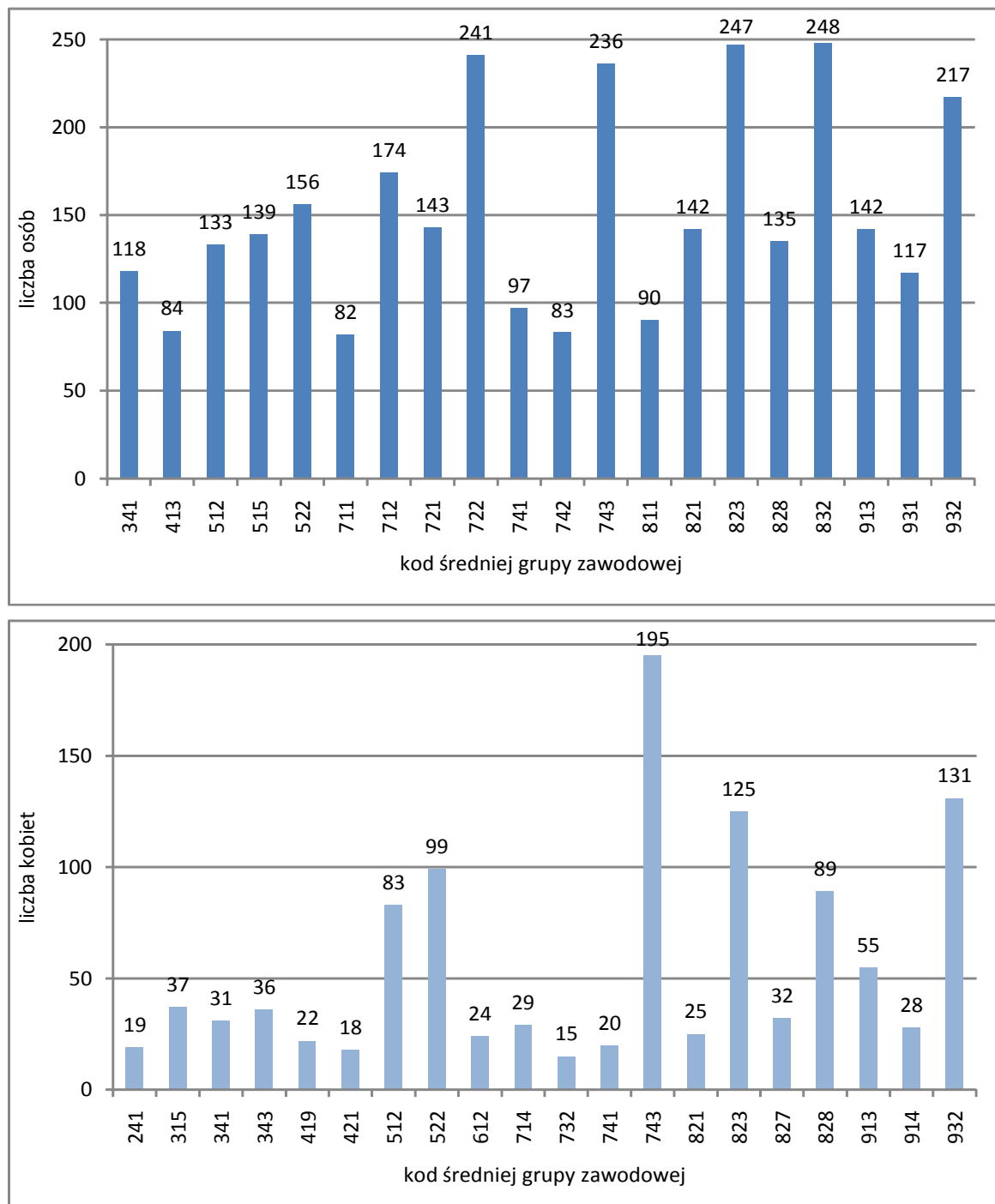
512 – *Pracownicy usług domowych i gastronomicznych* (62,4%)

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* (60,4%)

823 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* (50,6%)

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia kobiet były największe, najczęściej wskazywali na: szwaczka, sprzedawca, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, pakowacz, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy,

sprzątaczką, kontroler jakości wyrobów – artykułów przemysłowych, pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych, kucharz, kelner, robotnik gospodarczy, operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 25 osób. W wymienionych 13 zawodach przyjęto do pracy 55,8% ogółu nowozatrudnionych kobiet.

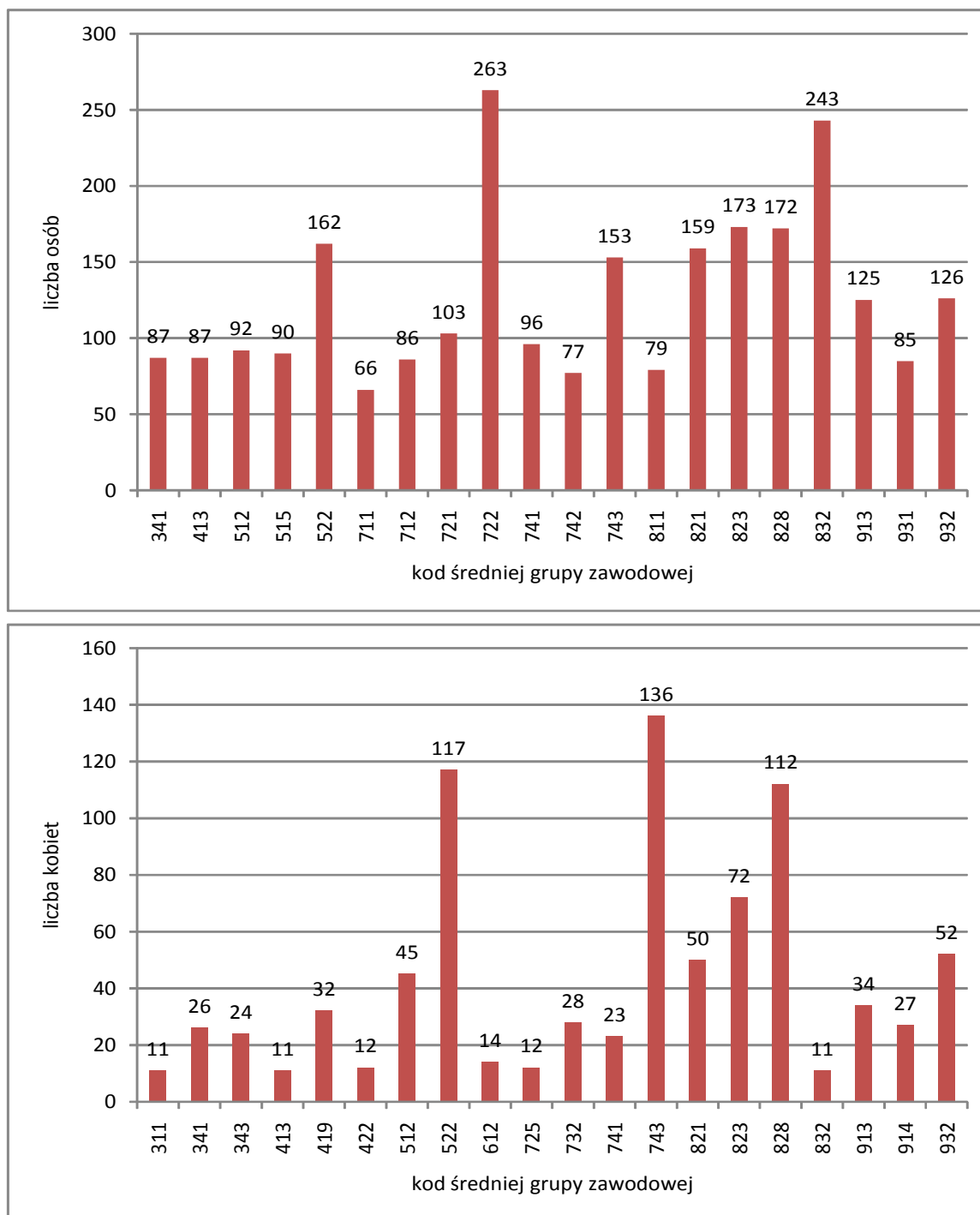


Rys. 17. Liczba przyjętych pracowników w 20 średnich grupach zawodowych
(na górze – ogółem, na dole – kobiety)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

2.2.2. Zwolnienia pracowników

Analizę zatrudnienia w kontekście pracowników zwolnionych według zawodów odniesiono także do średnich grup zawodowych (3–cyfrowy kod zawodu z Klasyfikacji zawodów i specjalności). Na rysunku 18 przedstawiono 20 średnich grup zawodowych, w których ankietowani deklarowali najczęściej zwolnienia pracowników w badanym okresie.



Rys. 18. Liczba zwolnionych pracowników w 20 średnich grupach zawodowych
(na górze – ogółem, na dole – kobiety)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W tychże 20 grupach znalazło się 79,8% ogółu zwolnionych pracowników. Największa liczba zwolnionych pracowników (w liczbie 263 osoby, 8,2% ogółu zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni*. W 31 średnich grupach zawodowych liczba zwalnianych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 2 grupach wahała się do 10 do 52 osób. Ankietowani podając zawody, w których zwolnienia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba zwolnionych pracowników przekraczała 100 osób):

832 – *Kierowcy pojazdów* – 7,6% (z ogółu 3200 zwolnionych osób według zawodów)

823 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* – 5,4%

828 – *Monterzy* – 5,4%

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 5,1%

821 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów* – 5,0%

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 4,8%

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 3,9%

913 – *Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk* – 3,9%

721 – *Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni* – 3,2%

Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, szwaczka, sprzątaczk, pracownik ochrony mienia i osób, magazynier, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, rzeźnik wędliniarz, pakowacz, kamieniarz, monter podzespołów i zespołów elektronicznych, operator maszyn do obróbki skrawaniem, robotnik budowlany. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych przekraczała 50 osób. W wymienionych 15 zawodach zwolniono z pracy 39,5% ogółu zwalnianych pracowników.

Kobiety zwalniane z pracy najczęściej traciły zatrudnienie w grupie 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* (136 zwolnionych kobiet, co stanowiło 88,9% ogółu zwolnionych z pracy w tej grupie). Zwalniane kobiety dominowały również w dwóch innych grupach:

522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 72,2% ogółu zwolnionych z pracy w tej grupie,

828 – *Monterzy* (65,1%).

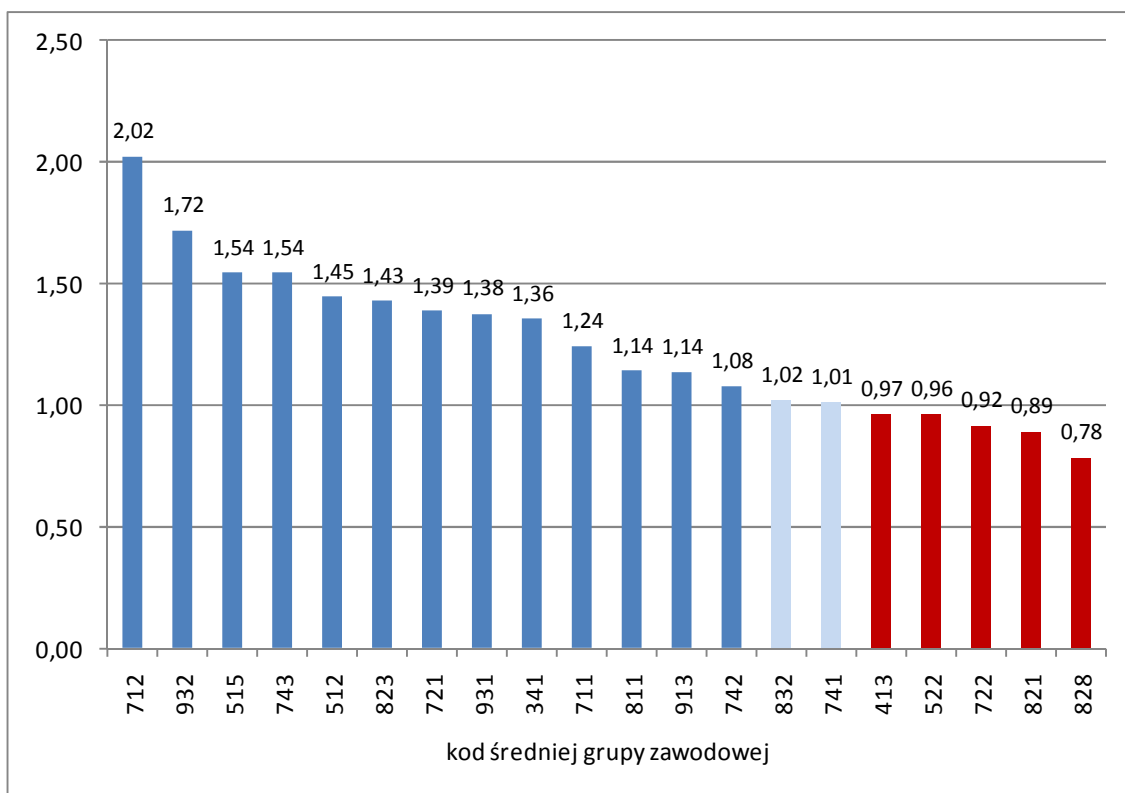
Respondenci podając zawody, w których zwolnienia kobiet były największe, najczęściej wskazywali na: pracownik biurowy, kucharz, sprzedawca, szwaczka, operator maszyn do obróbki skrawaniem, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, pozostali monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego, monter podzespołów i zespołów elektronicznych, monter wyrobów z tworzyw sztucznych, sprzątaczką, robotnik gospodarczy, pakowacz oraz robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym

Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych kobiet przekraczała 20 osób. W wymienionych 13 zawodach zwolniono z pracy 57,5% ogółu zwalnianych kobiet.

2.2.3. Bilans zatrudnienia

W ramach średnich grup zawodowych zbadano bilans zatrudnienia jako relację liczby przyjętych pracowników do liczby zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach. Relacji tej nie wyrażono klasycznie, a więc jako różnice 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 bezwzględny.

Na rysunku 19 przedstawiono bilans zatrudnienia w 20 średnich grupach zawodowych. Spośród wszystkich średnich grup zawodowych wybrano jedynie te, które charakteryzowały się największą liczbą przyjętych pracowników (na ogół było to więcej niż 80 osób), jednocześnie w tych grupach liczba zwolnionych pracowników była większa niż 60 osób. W ten sposób uniknięto błędnego formułowania wniosków na podstawie grup zawodowych o małej liczebności. Obserwuje się dodatni bilans zatrudnienia w 15 spośród 20 grup zawodowych (wartość wskaźnika większa od 1). Najwyższą wartość wskaźnika uzyskano dla grupy 712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* (2,02, czyli 174 przyjęte osoby, 86 osób zwolnionych). Wskaźnik bilansu o wartościach bardzo zbliżonych do 1 (tj. liczba przyjętych jest prawie równa liczbie zwolnionych) uzyskano w grupach 832 – *Kierowcy pojazdów* oraz 741 – *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym*. Przewaga liczby zwalnianych pracowników nad liczbą przyjmowanych pracowników skutkowałą ujemnym bilansem zatrudnienia (wartości wskaźnika mniejsze od 1) w grupach: 828 – *Monterzy*, 821 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów*, 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni*, 522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* oraz 413 – *Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji*.



Rys. 19. Bilans zatrudnienia w 20 średnich grupach zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

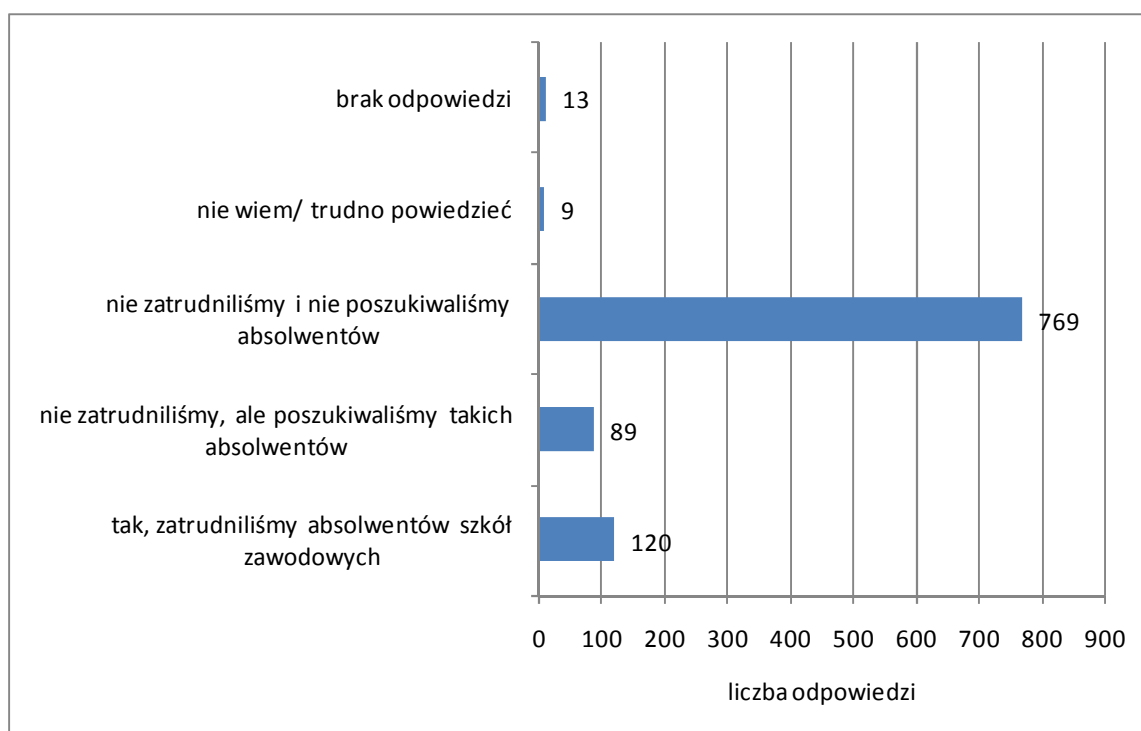
Uwzględniając zawody, w których liczba przyjętych i/lub zwolnionych była największa (przekraczała 60 osób) ustalono, że rotacja zatrudnienia była największa w następujących zawodach: sprzedawca, szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz. Przy czym dodatni bilans zatrudnienia cechował następujące zawody: pakowacz (2,51), pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych (1,89), pracownik ochrony mienia i osób (1,48), sprzątaczką (1,35), szwaczka (1,28), ślusarz (1,24), kamieniarz (1,02). Natomiast ujemny bilans zatrudnienia odnotowano dla zawodów: kierowca samochodu ciężarowego (0,99), magazynier (0,98), sprzedawca (0,93) oraz pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy (0,91).

2.3. Zatrudnianie absolwentów

Ważną kwestią zatrudnienia w firmach regionu 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.

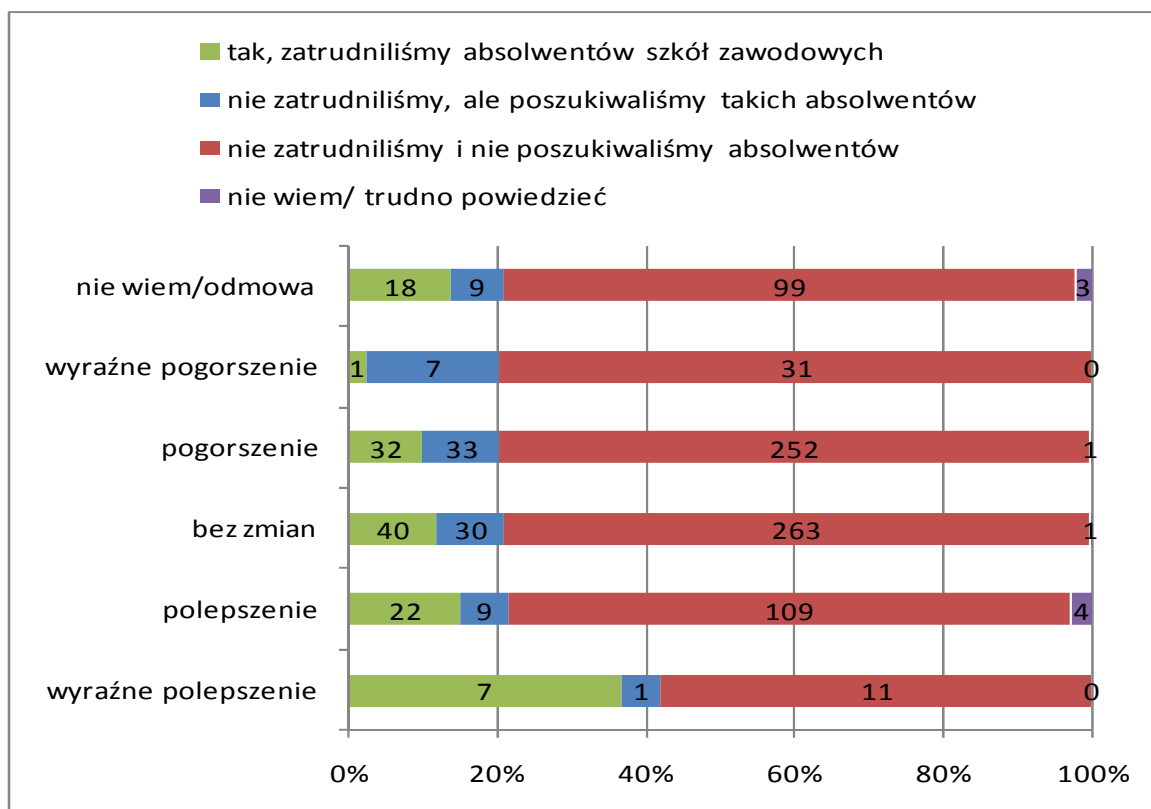
Spośród 1000 badanych firm zaledwie 120 zadeklarowało, że w ciągu ostatniego półrocza w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 89 respondentów zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych (*nie zatrudniali absolwentów, ale poszukiwali osób z tego typu wykształceniem*) – zob. rys. 20.

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw miała wpływ na fakt przyjmowania jako pracowników absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Firmy oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako *dobrą* lub *bardzo dobrą* częściej zatrudniały absolwentów niż firmy oceniające sytuację jako *złą* lub *bardzo złą*. Żadna firma oceniająca sytuację jako *bardzo złą* nie zatrudniła absolwentów, ale też najczęściej nie zatrudniała, ale poszukiwała takich absolwentów.



Rys. 20. Zatrudnianie absolwentów

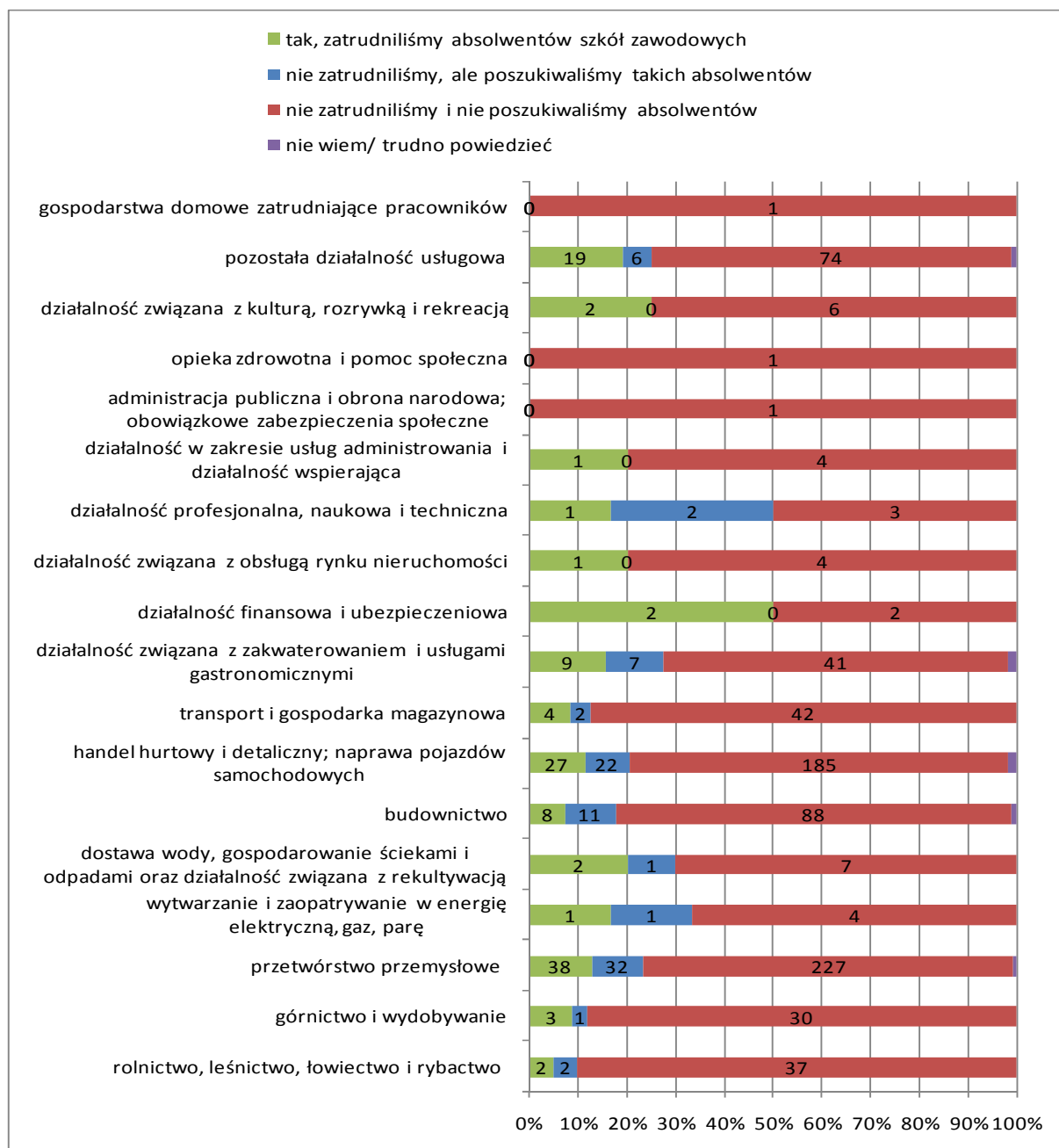
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 21. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego a zatrudnianie absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Podobnie zmiana sytuacji ekonomicznej wpływała na zatrudnianie absolwentów. Przedsiębiorstwa, które odczuły *wyraźne polepszenie* lub *polepszenie* swojej sytuacji ekonomicznej w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego zdecydowanie częściej zatrudniały absolwentów aniżeli firmy, które odczuwały *wyraźne pogorszenie* lub *pogorszenie* swojej sytuacji ekonomicznej – zob. rys. 21. Warto zauważyć, że firmy odczuwające *wyraźne pogorszenie* lub *pogorszenie* sytuacji ekonomicznej chociaż nie zatrudniły absolwentów, to poszukiwały takich pracowników i to częściej niż przeciętnie (odpowiednio 10,1% i 17,9%).



Rys. 22. Zatrudnianie absolwentów według sekcji działalności

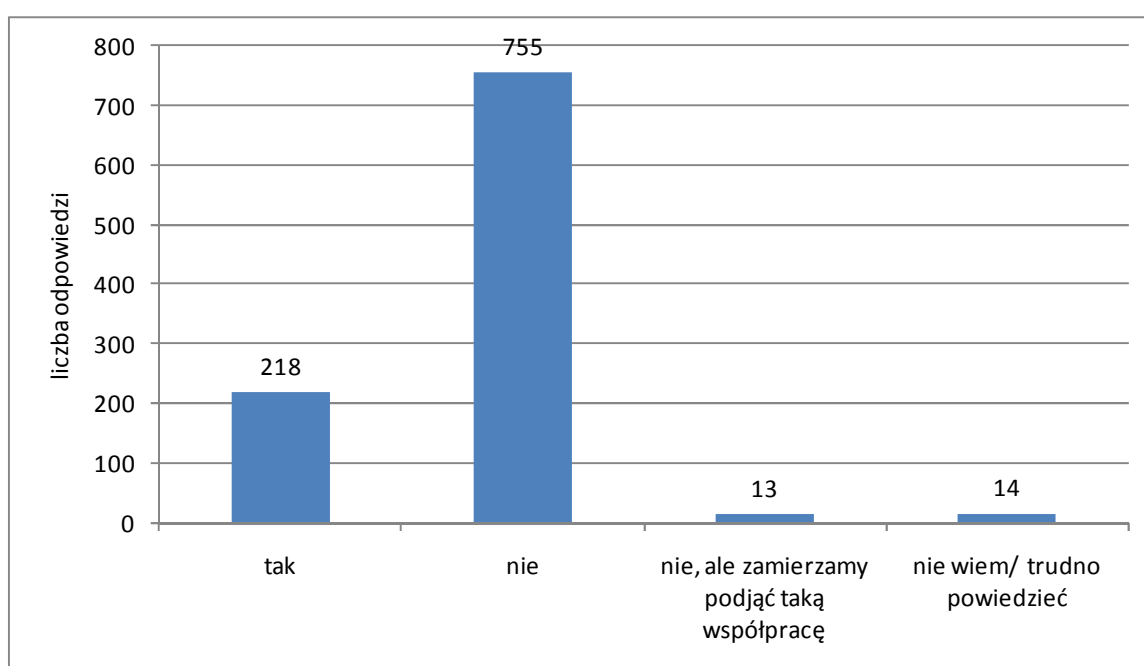
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza odpowiedzi respondentów według sekcji działalności potwierdza ogólnie zaobserwowaną prawidłowość – zob. rys. 22. Rozpatrując najliczniej reprezentowane cztery sekcje działalności jedynie w sekcji *Pozostała działalność usługowa* odsetek firm wskazujących na zatrudnianie absolwentów jest największy i wynosi 18,8%.

Przedsiębiorstwa, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniano absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym, przyjęli do pracy ogółem 336 osób, w tym 118 kobiet, które stanowiły 35,1% tej grupy. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które co roku kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w podregionie wałbrzyskim, liczba

zatrudnionych absolwentów jest niepokojąco niska. Uwzględniając sekcje działalności absolwenci znaleźli zatrudnienie przede wszystkim sekcjach: *Pozostała działalność usługowa* 36,3% ogółu zatrudnionych absolwentów, *Przetwórstwo przemysłowe* – 28,3%, *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* – 15,8%, *Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* – 7,1%, *Budownictwo* – 3,6%.

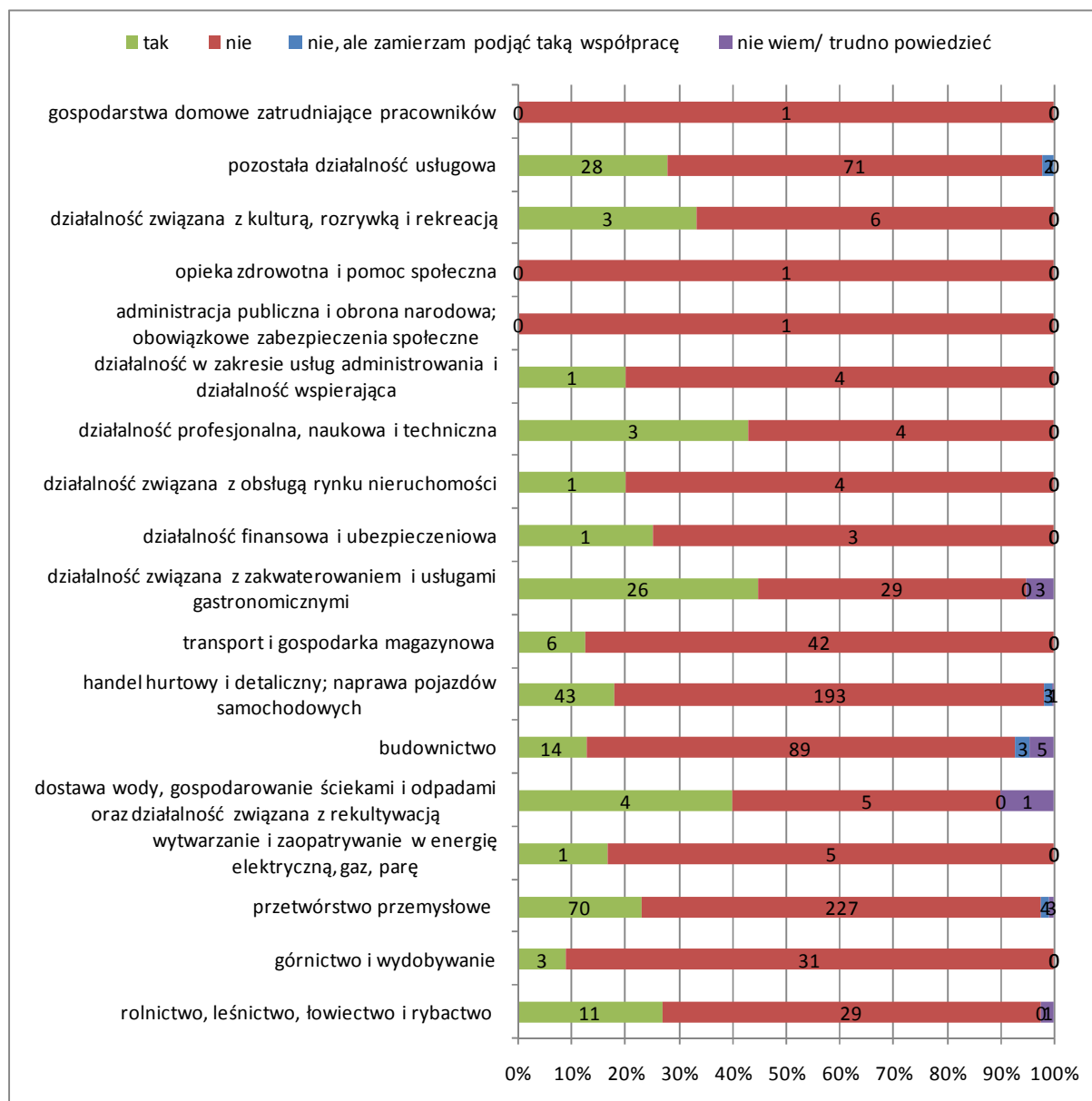
Zatrudnienie absolwentów dotyczyło w większości mężczyzn, może to mieć związek ze stanowiskami pracy, na które przyjęto absolwentów. Przedsiębiorstwa, które decydowały się na zatrudnianie absolwentów najczęściej potrzebowały osób do pracy w zawodach: sprzedawca, kucharz, ślusarz, cukiernik, piekarz, przedstawiciel handlowy, recepcjonista.



Rys. 23. Czy firma w okresie ostatnich 2 lat współpracowała lub miała kontakty z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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 1000 przedsiębiorców 755 w ostatnich 2 latach *nie współpracowało i nie miało kontaktów z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi*. Zaledwie 218 respondentów zadeklarowało, iż *współpracuje z tego typu placówkami*, natomiast 13 firm *zamierza podjąć taką współpracę* – zob. rys. 23.

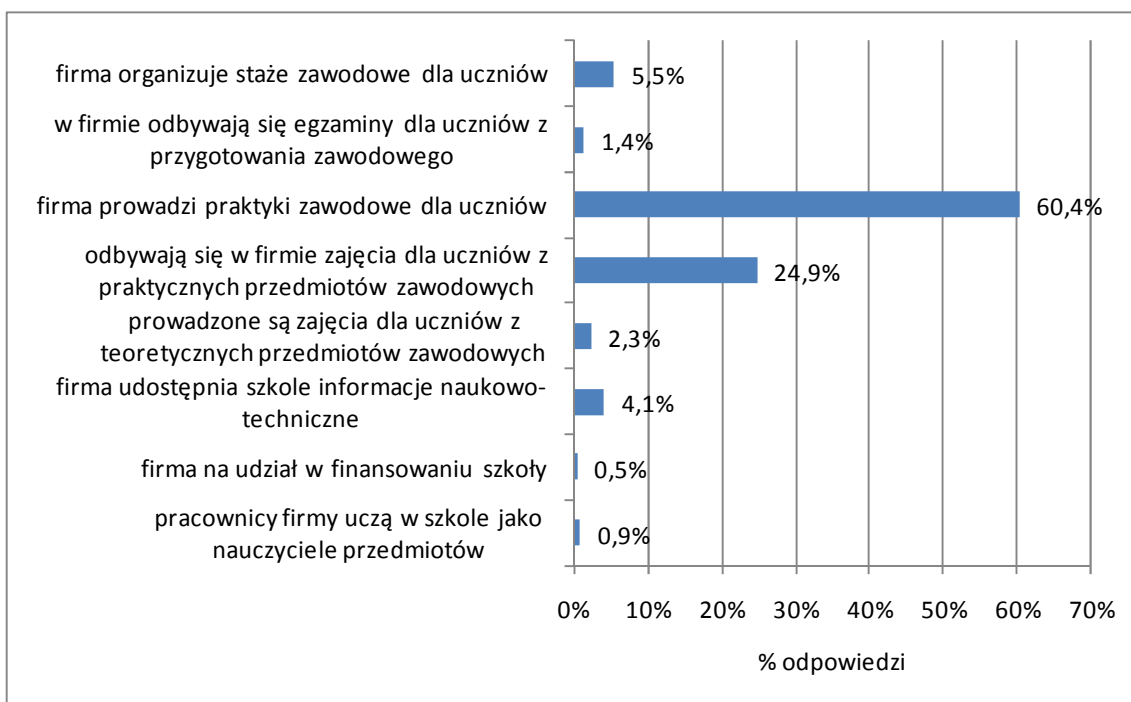


Rys. 24. Współpraca firmy z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym według sekcji działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

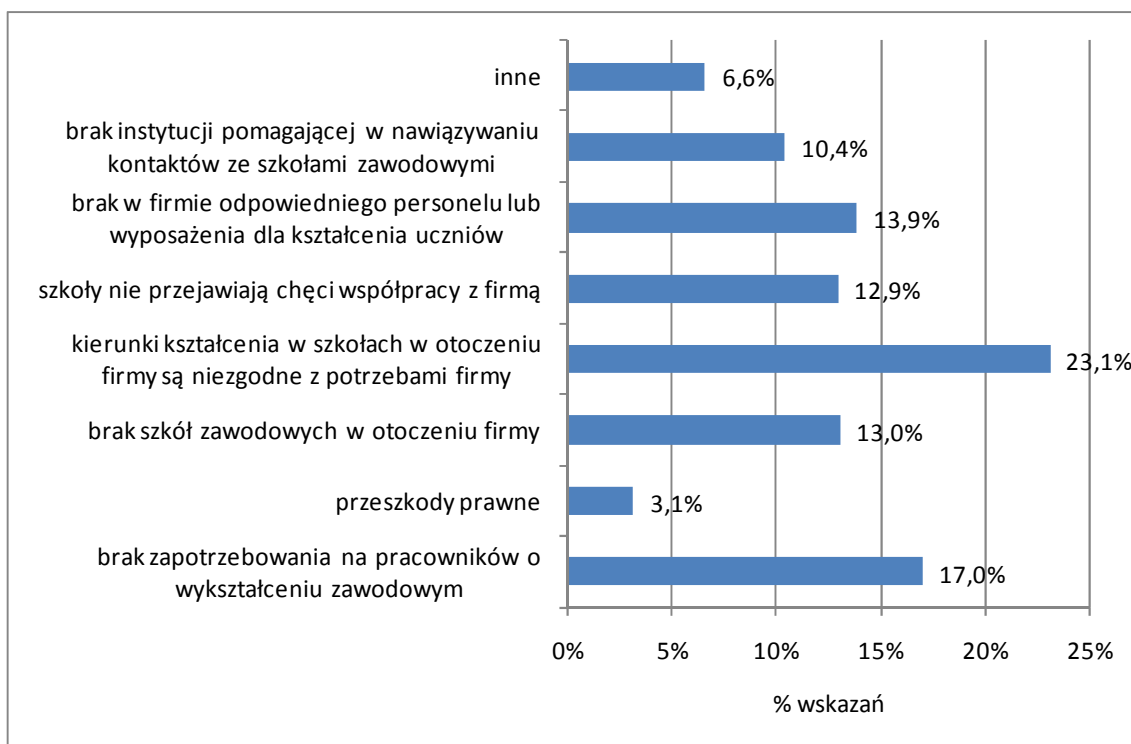
Analiza uzyskanych odpowiedzi dotyczących współpracy przedsiębiorstwa z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w odniesieniu do sekcji działalności pozwala zauważyć, że najchętniej (częściej niż przeciętnie) podejmują taką współpracę firmy działające w sekcji *Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* (44,8% ogółu firm tej sekcji współpracowało ze szkołami), *Pozostała działalność usługowa* – 27,7%, *Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* – 26,8%, *Przetwórstwo przemysłowe* – 23,0%. Z kolei mimo licznie przyjmowanych absolwentów rzadziej niż przeciętnie deklaracje co do współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi uzyskano od firm działających w sekcji: *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* – 17,8% oraz *Budownictwo* – 12,6% – zob. rys. 24.

Współpraca przedsiębiorców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w okresie ostatnich 2 lat polegała przede wszystkim na *prowadzeniu przez firmę praktyk zawodowych dla uczniów* (60,4%) oraz *odbywaniu w firmie zajęć z praktycznych przedmiotów zawodowych* (24,9%). Zaledwie co dwudziesta firma *organizuje staże zawodowe dla uczniów* – zob. rys. 25. 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 nabycia 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* (23,1%), w dalszej kolejności wskazali na *brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym* (17,0%), *brak odpowiedniego wyposażenia lub personelu, który jest niezbędny do kształcenia uczniów* (13,9%) oraz, że *szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą* (12,9%) – zob. rys. 26.



Rys. 25. Formy współpracy przedsiębiorstwa ze ponadgimnazjalną szkołą zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 26. Powody nie podejmowania współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

2.4. 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 na nie. 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.

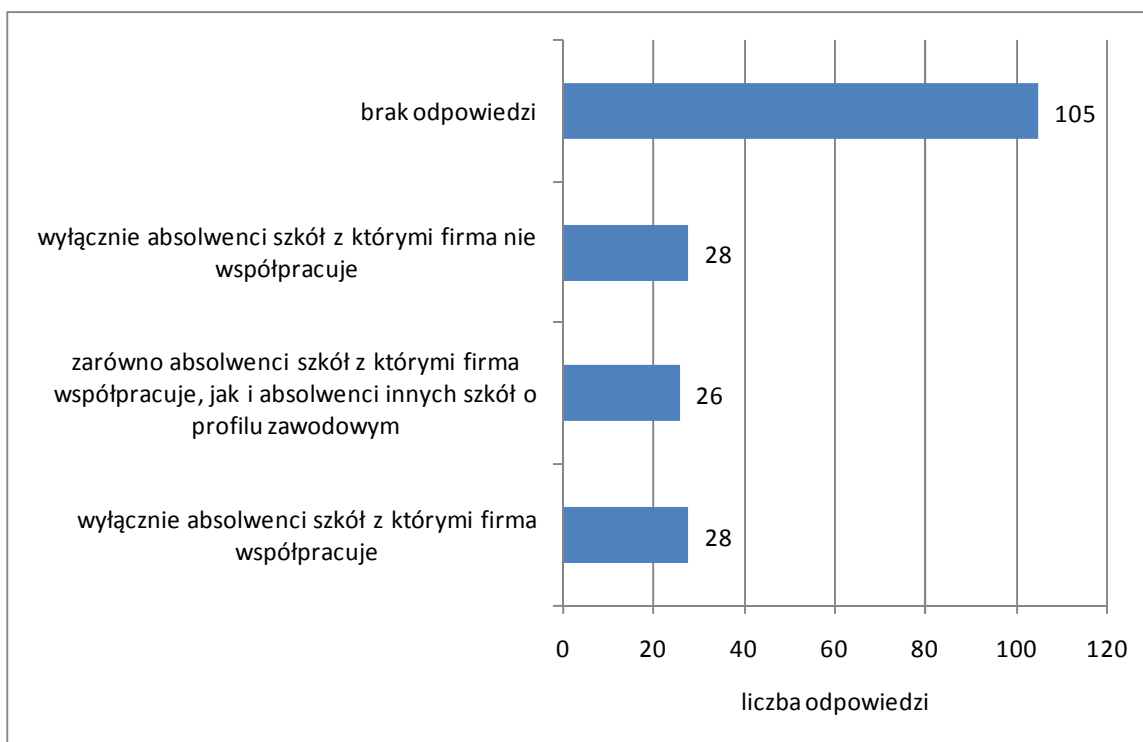
W pytaniu 15 zapytano o to z jakich szkół pochodzą zatrudnieni przez firmy absolwenci. Odpowiadający wskazali, że *zatrudniani to wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje* (28 odpowiedzi, czyli 15,0%), *zatrudniani w firmach to absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje* (28 odpowiedzi, czyli 15,0%), a 26 respondentów (13,9%) zadeklarowało, że *zatrudniało zarówno absolwentów szkół, z którymi firma współpracuje, jak innych szkół o profilu zawodowym* – zob. rys. 27.

Na pytanie 16, czy zatrudniano w przedsiębiorstwach absolwentów, którzy w okresie ostatnich 2 lat odbyli praktyki zawodowe lub staże w firmie respondenta, zanim zostali zatrudnieni, twierdząco odpowiedziało 45 respondentów, czyli 25,0% badanych (17 odpowiedzi – *wszyscy zatrudnieni absolwenci odbyli praktyki/staże w firmie* oraz 28 odpowiedzi – *niektórzy zatrudnieni absolwenci odbywali praktyki/ staże*). Natomiast 31 respondentów (16,8%) wskazało, że *żaden zatrudniony absolwent nie odbywał praktyki/ stażu w firmie* – zob. rys. 28.

Respondenci – w pytaniu 17 – ocenili stopień przygotowania praktycznego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. W większości oceniali je *dobrze* (39 odpowiedzi, 21,0%) oraz *dostatecznie* (24 odpowiedzi, 12,9%) – zob. rys. 29. 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, brak przygotowania teoretycznego, niedbałe wykonywanie obowiązków, niechęć do pracy, brak zaangażowania, brak doświadczenia zawodowego/ niskie kwalifikacje, brak znajomości języków obcych, brak sumienności.

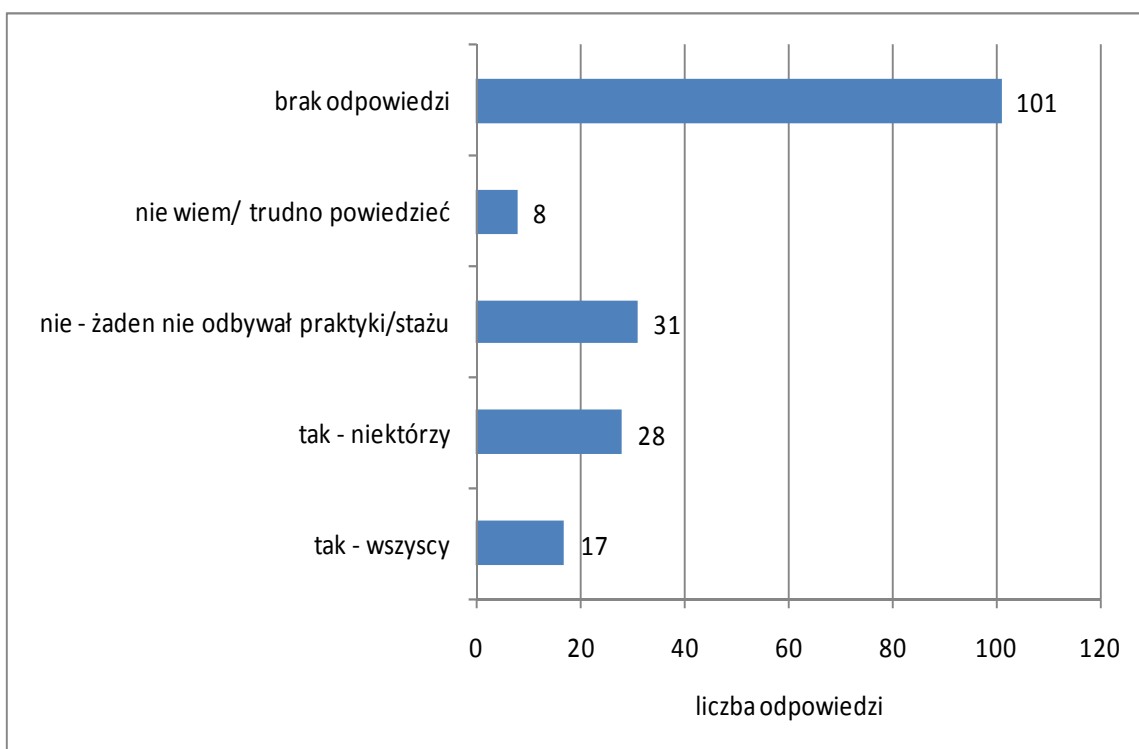
Przedsiębiorcy, którzy mają do czynienia z absolwentami szkół ponadgimnazjalnych zawodowych uważają, że płeć nie ma znaczenia z punktu widzenia przygotowania uczniów do wykonywania przyszłego zawodu (47 odpowiedzi, 25,3%) – zob. rys. 30.

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* – 59 odpowiedzi, 31,7% oraz *zdecydowanie tak* – 3 odpowiedzi, 1,6%). Przeciwnego zdania jest 19 respondentów (10,2%) – zob. rys. 31.



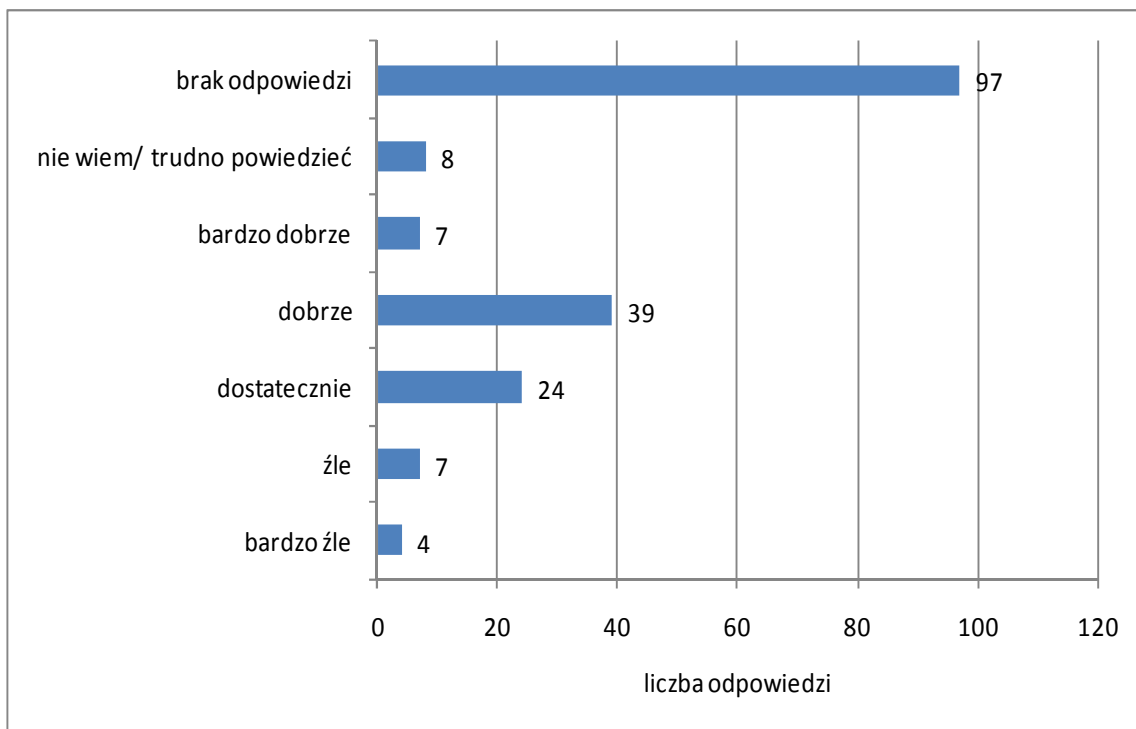
Rys. 27. Zatrudnieni absolwenci a szkoły, z którymi firma współpracuje

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



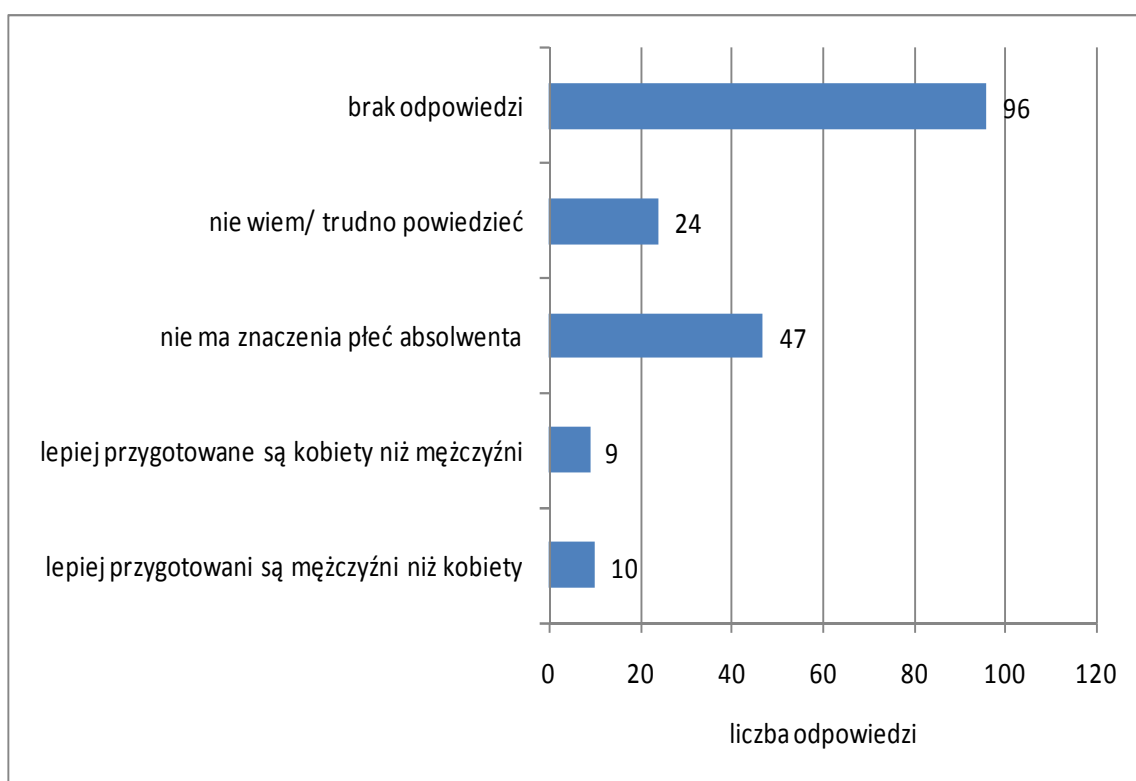
Rys. 28. Zatrudnieni absolwenci a odbywane praktyki (staże zawodowe) w firmie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



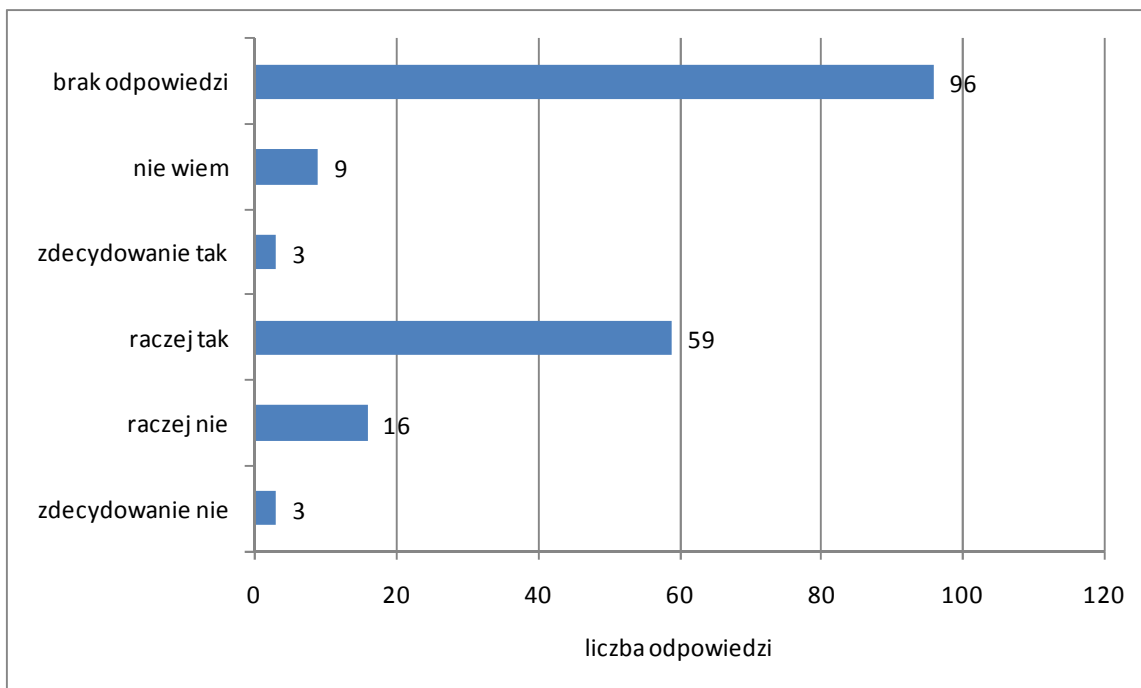
Rys. 29. Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



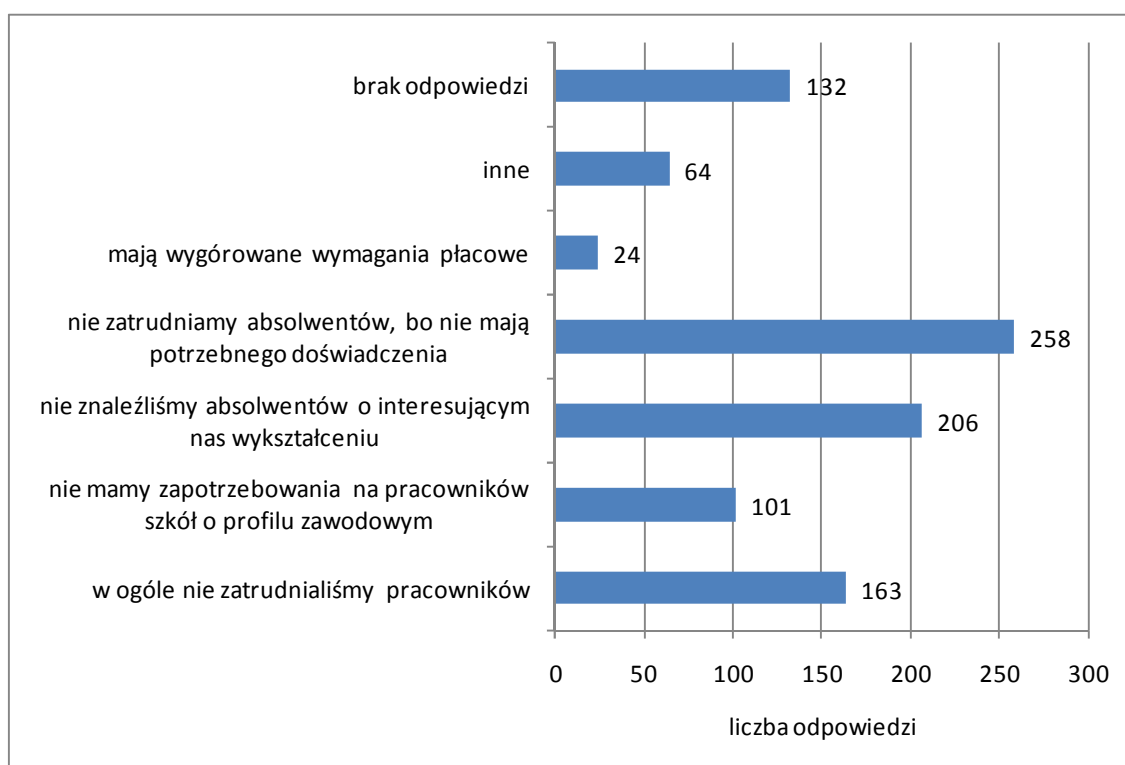
Rys. 30. Kto jest lepiej przygotowany do zawodu?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 31. Ogólne zadowolenie z przygotowania zawodowego absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 32. Przyczyny niezatrudniania absolwentów

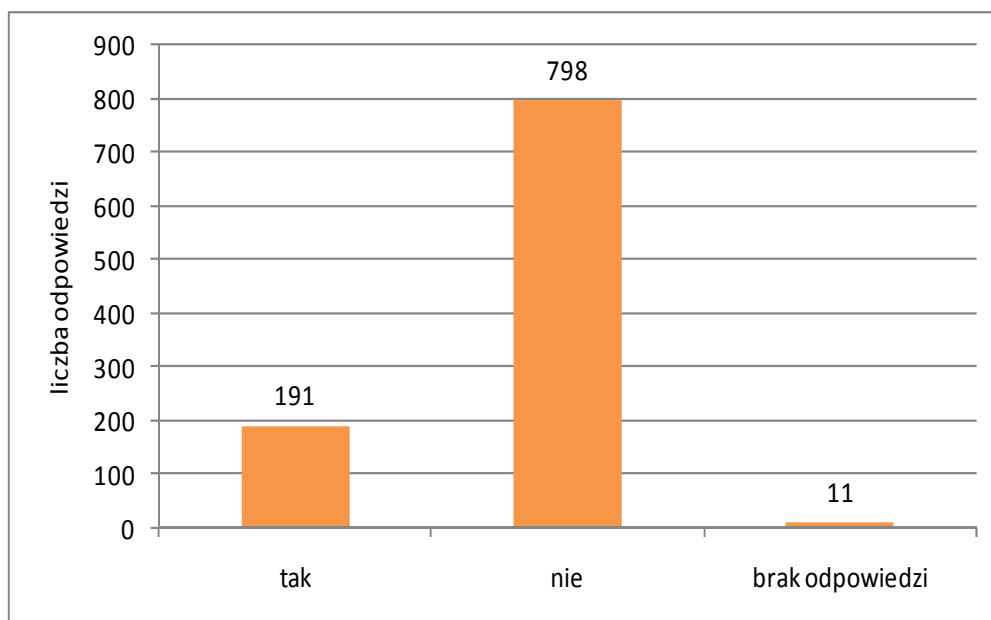
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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* (27,2%). Ankietowani podkreślali również, że *nie znaleźli absolwentów posiadających požądane wykształcenie zawodowe* (21,7%). Ponad 17,2% respondentów wskazało, iż *nie zatrudniali żadnych pracowników* – zob. rys. 32.

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 (468 twierdzących odpowiedzi z 1000), zdecydowanie niechętnych do podjęcia takich działań było 36,9%, a niezdecydowanych 14,3%.

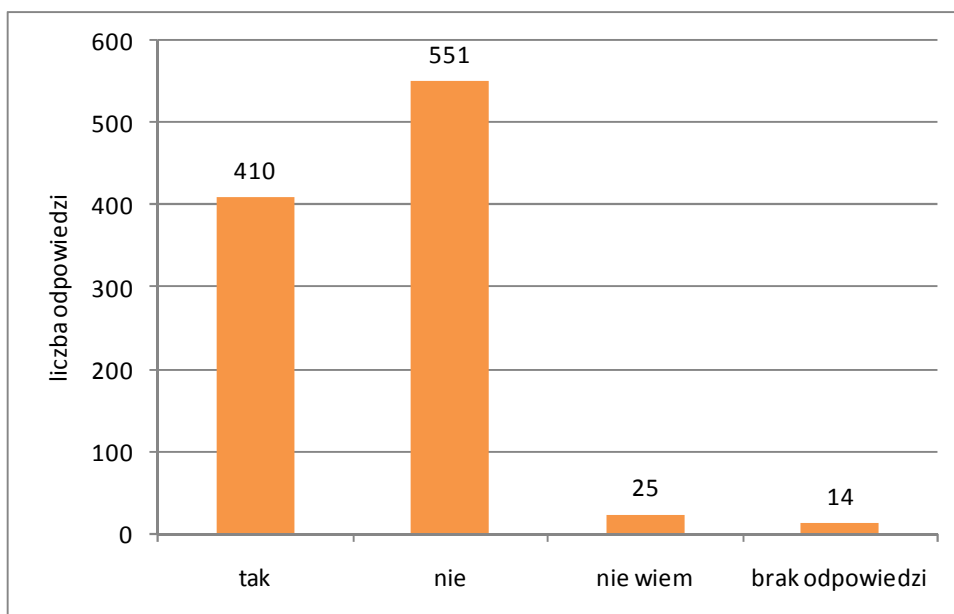
2.5. Wolne miejsca pracy

Uzupełnieniem analizy zatrudnienia w kontekście przyjmowanych pracowników jest określenie czy w badanych firmach występują wakaty, tj. wolne miejsca pracy. Okazuje się, aż 79,8% badanych zadeklarowało, że w ich firmach w chwili obecnej nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie 19,1% respondentów wskazało, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych osób – zob. rys. 33.



Rys. 33. Wolne (nieobsadzone) miejsca pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

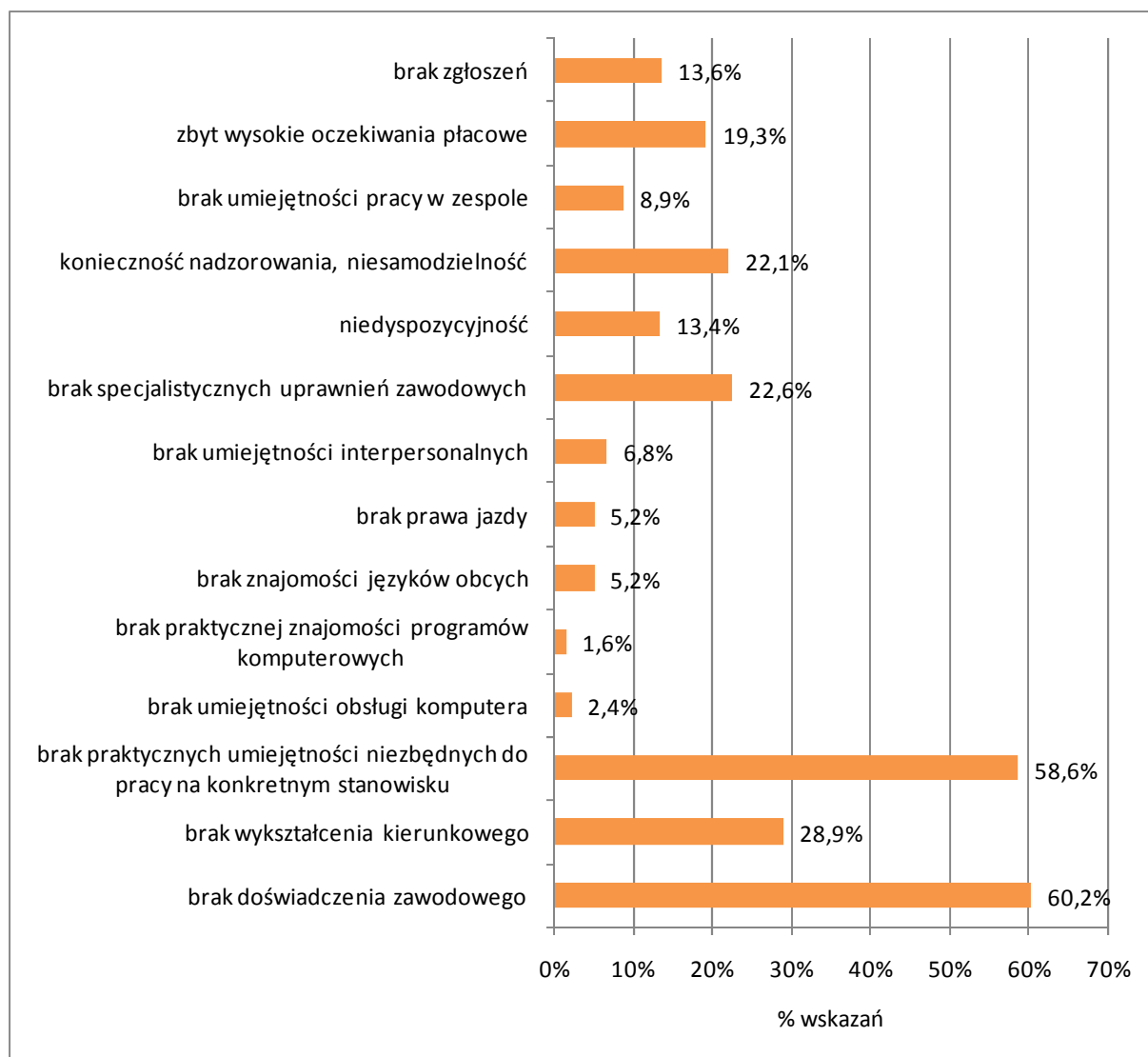


Rys. 34. Trudności z naborem pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Badani, którzy w chwili obecnej posiadają w swoich firmach wolne miejsca pracy najczęściej wskazywali na następujące zawody: szwaczka, kucharz, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, sprzedawca, spawacz ręczny gazowy, handlowiec, magazynier, kamieniarz, piekarz, kierowca autobusu, tokarz, mechanik samochodów osobowych, kierowca operator wózków jezdniowych oraz mechanik samochodów osobowych. Wymienione zawody należy traktować jako zawody poszukiwane, tj. deficytowe na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego.

Zapytano respondentów o ewentualne trudności z naborem odpowiednich osób do pracy. Ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, że nie mają trudności ze znalezieniem pracowników (55,1%), a na występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników wskazało 41,0% respondentów – zob. rys. 34.



Rys. 35. Przyczyny nieobsadzenia wolnych miejsc pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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* (60,2%) oraz *brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku* (58,6%). Trudnościami napotykanymi przez przedsiębiorców były również: *brak wykształcenia kierunkowego potencjalnych osób do pracy* (28,9%), *brak specjalistycznych uprawnień zawodowych* (22,6%), *konieczność nadzorowania, niesamodzielność pracowników* (22,1%) oraz *zbyt wysokie oczekiwania płacowe* (19,3%) – zob. rys. 35.

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 ds. marketingu i handlu, ekonomista, kierowca ciągnika siodłowego,

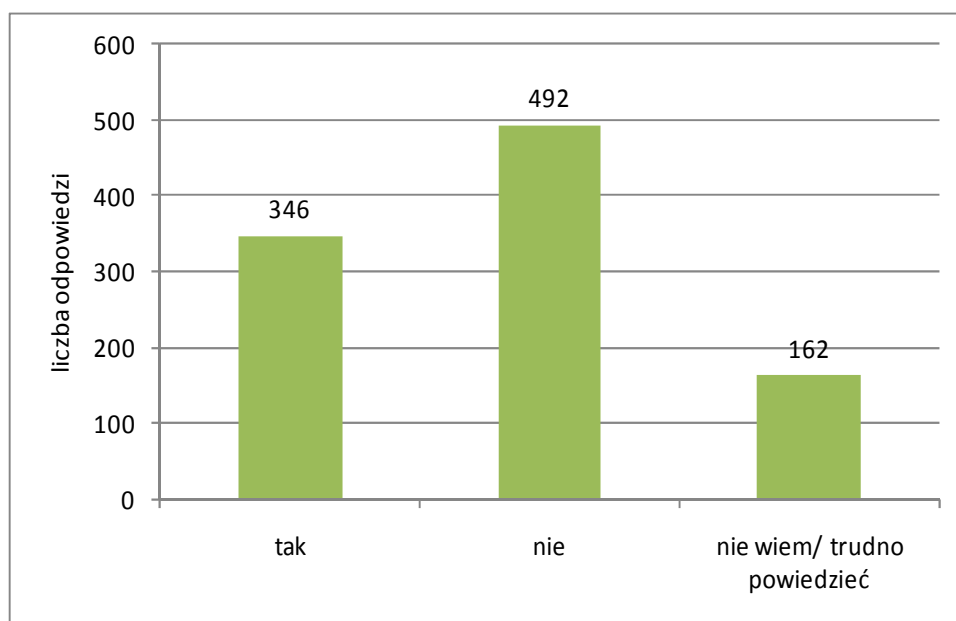
sprzedawca, robotnik budowlany, technik informatyk, pracownik administracyjny, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, pracownik biurowy, murarz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, mechanik samochodów osobowych. Są to zawody najmniej pożądane, czyli można uznać je za nadwyżkowe na rynku pracy w podregionie wałbrzyskim. Należy sądzić, iż w najbliższym czasie pracodawcy nie będą poszukiwać pracowników wykonujących wyżej wymienione zawody.

2.6. 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 (49,2%) przebadanych podmiotach gospodarczych nie planuje się zatrudnić nowych pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy. Nieco ponad jedna trzecia respondentów (34,6%) zadeklarowała, że w najbliższym czasie planowane jest w ich firmach zatrudnienie dodatkowych osób – zob. rys. 36.

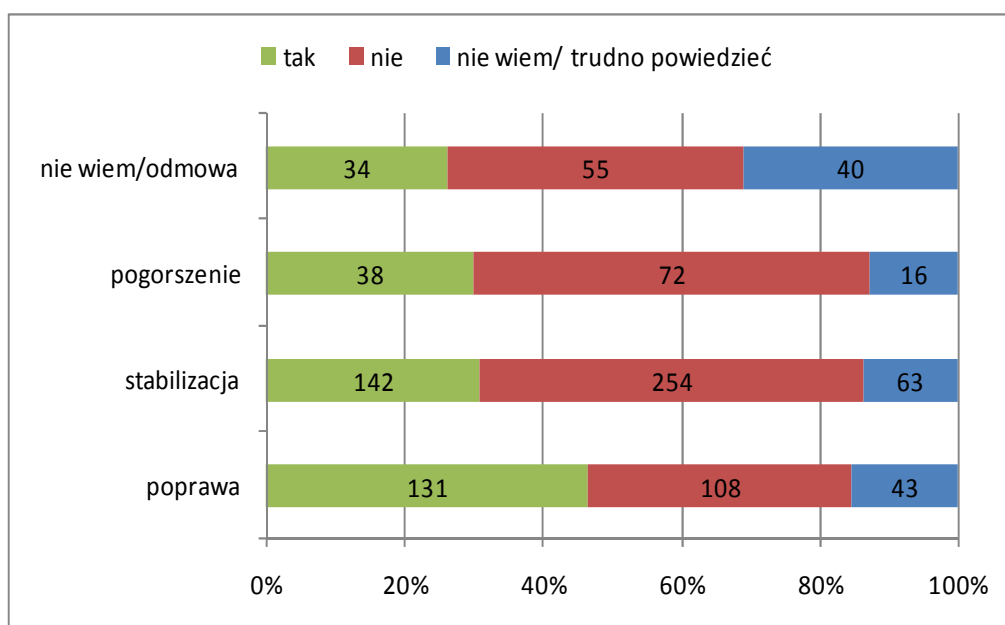


Rys. 36. Czy planowane są przyjęcia pracowników?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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. Również ocena przez przedsiębiorstwa perspektyw rozwoju branży, w której działa firma determinuje plany dotyczące przyjęć nowych pracowników. Na rysunku 37 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie planów przyjęć pracowników do pracy a uzyskaną oceną perspektyw rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Firmy oceniające, że sytuacja branży *poprawi się* częściej niż przeciętnie deklarują, że zatrudnią nowych pracowników (46,5%), z kolei firmy wskazujące na *pogorszenie się* sytuacji branży rzadziej niż przeciętnie deklarują przyjęcia pracowników (30,2%).



Rys. 37. Perspektywy rozwoju branży, w której działa firma a plany przyjęć pracowników

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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 1659 osób, w tym 546 kobiet, które będą stanowiły 32,9% tej grupy.

Uwzględniając sekcje działalności planowana liczba przyjętych pracowników będzie największa przede wszystkim w sekcjach: *Przetwórstwo przemysłowe* 42,3% ogółu planowanych do przyjęcia pracowników, *Pozostała działalność usługowa* – 16,5%, *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* – 9,1%, *Budownictwo* – 9,1%.

2.6.2. Planowane przyjęcia pracowników według grup zawodowych

Analizę planowanych przyjęć według zawodów odniesiono do średnich grup zawodowych (3-cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Na rysunku 38 przedstawiono 20 średnich grup zawodowych, w których ankietowani planowali najczęściej przyjęcia pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy. We wskazanych 20 średnich grupach zawodowych znalazło się 81,9% ogółu przyszłej liczby przyjmowanych pracowników. Największa liczba planowanych do przyjęcia pracowników (w liczbie 141 osób) dotyczyła grupy 932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle*. W 27 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 11 grupach wahała się do 10 do 30 osób.

Ankietowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 80 osób):

823 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych* – 6,7% (z ogółu 1638 osób planowanych do przyjęcia według zawodów)

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 6,5%

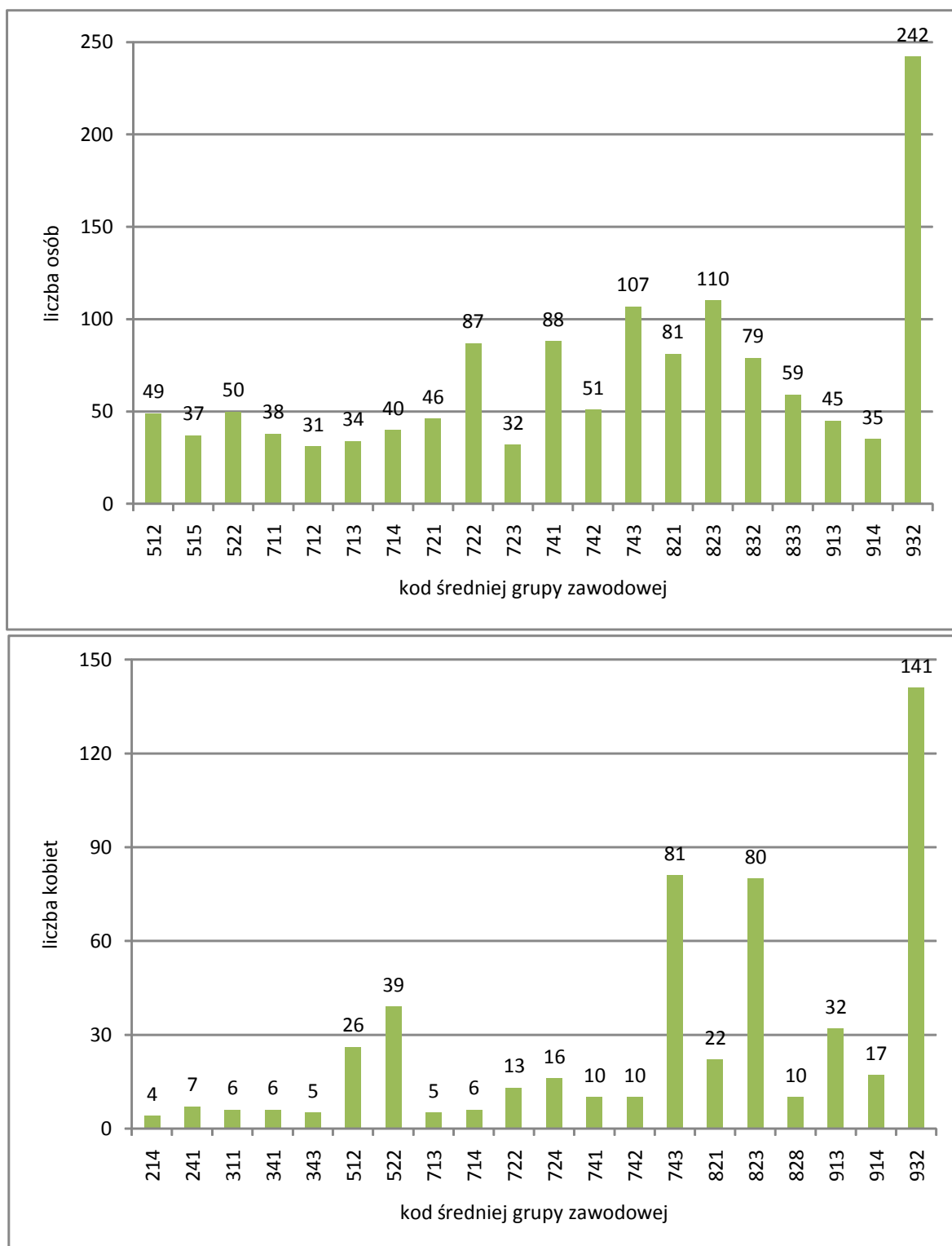
741 – *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym* – 5,4%

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

821 – *Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów* – 4,9%.

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia będą największe, najczęściej wskazywali na: robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczka, ślusarz, rozbieracz – wykrawacz, sprzedawca, pakowacz, kierowca autobusu, pracownik ochrony mienia i osób, robotnik gospodarczy, kamieniarz, kierowca operator wózków jezdniowych, malarz lakiernik wyrobów metalowych. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 30 osób. W wymienionych 13 zawodach planuje się przyjąć do pracy 46,1% ogółu planowanych do przyjęcia pracowników, przy czym co dziesiąty planowany nowy pracownik został wymieniony w pierwszym zawodzie, tj. jako robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym.

Kobiety planowane do przyjęcia do pracy najczęściej znajdą zatrudnienie w grupie 932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* (141 planowanych przyjęć kobiet, czyli 58,3% ogółu planowanych przyjęć do pracy w tej grupie). Kobiety będą dominowały również w następujących średnich grupach zawodowych:



Rys. 38. Planowana liczba przyjęć pracowników w 20 średnich grupach zawodowych
(na górze – ogółem, na dole – kobiety)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

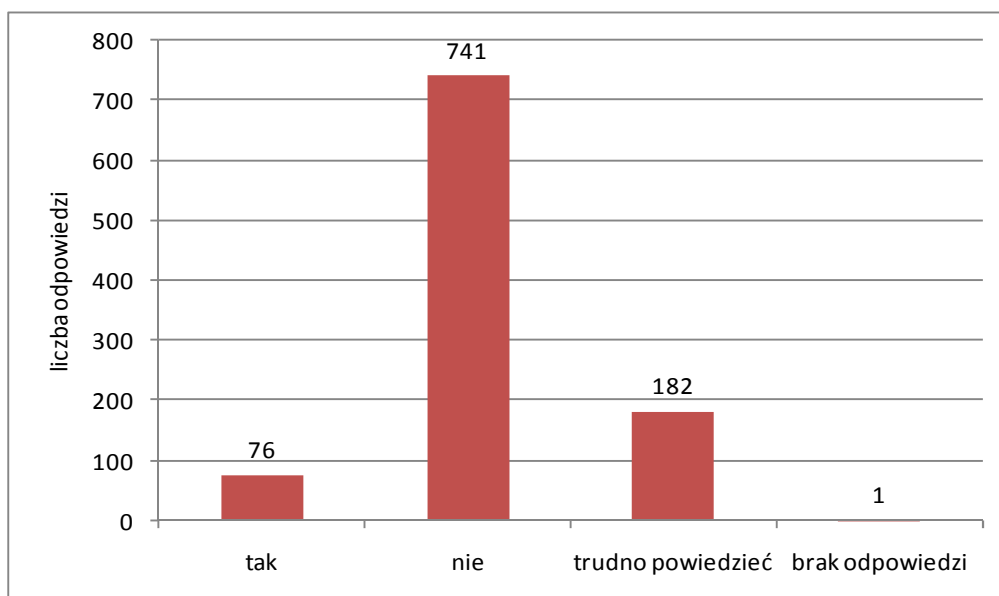
522 – Sprzedawcy i demonstratorzy – 78,0% ogółu planowanych przyjęć do pracy w tej grupie,

743 – Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni (75,7%),
 823 – Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (72,7%),
 913 – Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk (71,1%),
 512 – Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (53,1%).

Respondenci podając zawody, w których przyjęcia kobiet będą największe, najczęściej wskazywali na: robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczka, sprzedawca, pakowacz, robotnik gospodarczy, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali, kelner, pozostali elektromonterzy, monter zestrójacz urządzeń elektronicznych. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 10 osób. W wymienionych 11 zawodach planuje się przyjąć do pracy 67,4% ogółu planowanych do zatrudnienia kobiet, przy czym co szósta kobieta zostanie zatrudniona w pierwszym wymienionym zawodzie, tj. jako robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, co siódma – jako pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, a co ósma – jako szwaczka.

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. Zaledwie 7,6% respondentów wskazało na taką ewentualność, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było 18,2% respondentów – zob. rys. 39.



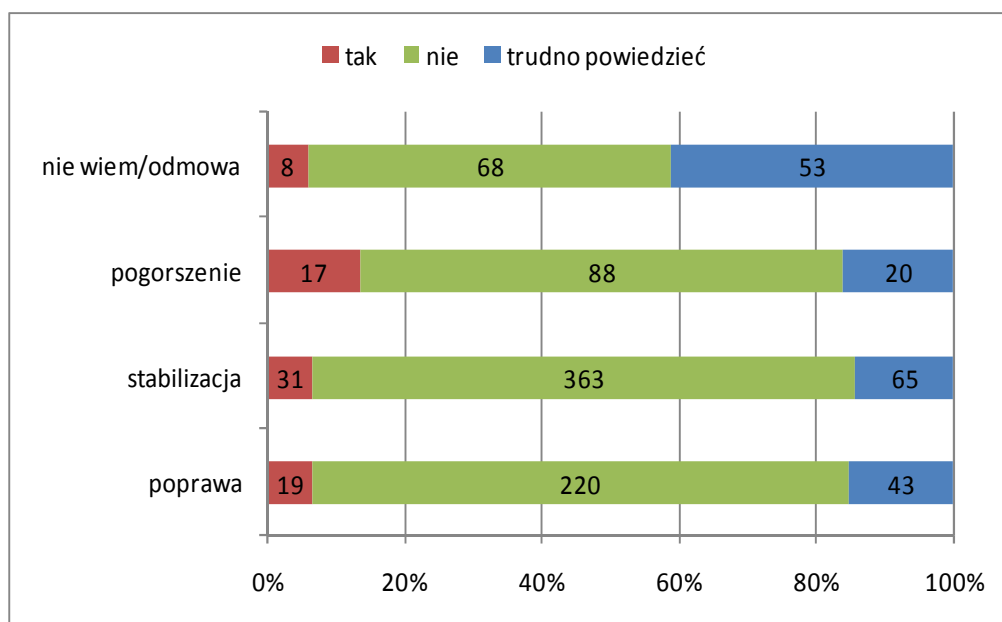
Rys. 39. Czy planowane są zwolnienia?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniosła 339, w tym 97 kobiet (stanowiąc 28,6% ogółu). Uwzględniając sekcje działalności planowane zwolnienia będą największe przede wszystkim w sekcjach: *Budownictwo* 29,9% ogółu planowanych do zwolnienia pracowników, *Przetwórstwo przemysłowe* – 22,2%, *Pozostała działalność usługowa* – 15,7%, *Górnictwo i wydobywanie* – 10,7% oraz *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* – 9,5%.

Najczęstszą wskazywaną przyczyną planowanych zwolnień pracowników były *zwolnienia zainicjowane przez pracodawcę* – 161 zwalnianych pracowników (tj. 47,5% z 339 przewidzianych do zwolnienia osób) oraz *ustanie stosunku pracy/ umowy na czas określony* – 131 zwalnianych pracowników (tj. 38,6% z 339 przewidzianych do zwolnienia osób).

Na rysunku 40 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie planów zwolnień pracowników a uzyskaną oceną perspektyw rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Firmy oceniające, że sytuacja branży *pogorszy się* częściej niż przeciętnie deklarują, że zwolnią pracowników (13,5%).



Rys. 40. Perspektywy rozwoju branży, w której działa firma a plany zwolnień pracowników

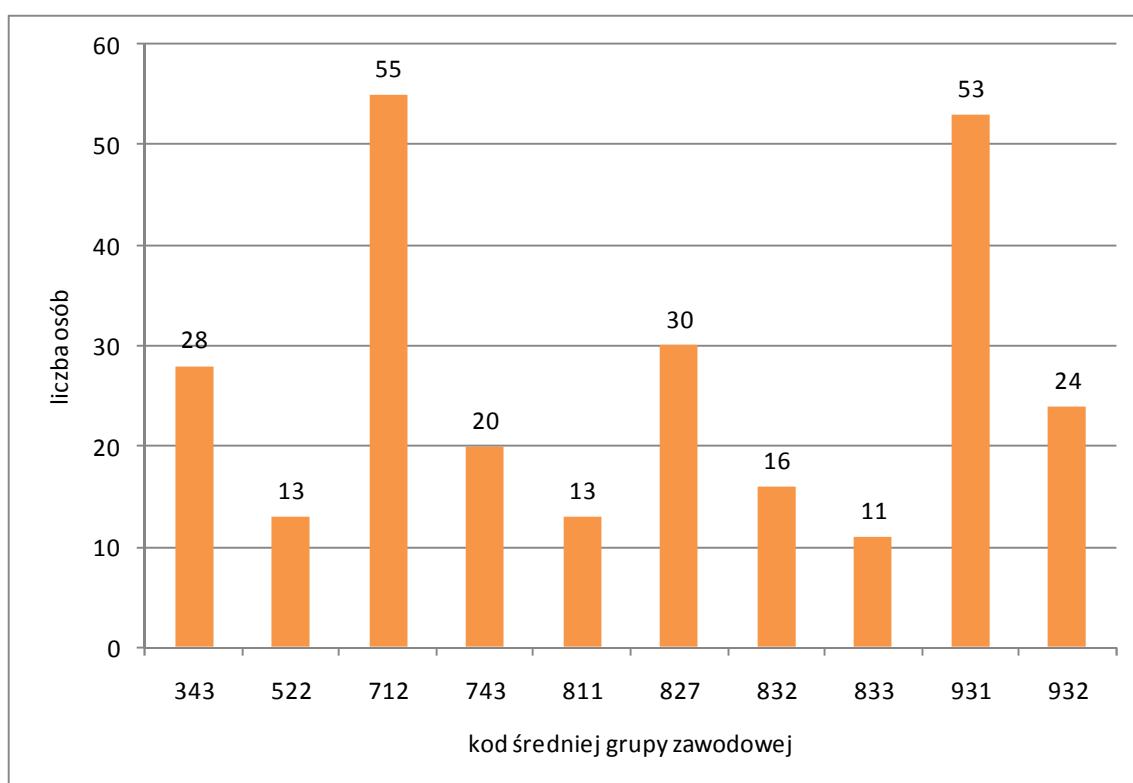
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W świetle uzyskanych opinii dotyczących planowanych zwolnień oraz planowanych przyjęć pracowników można przypuszczać, że w najbliższym czasie podregion 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). Na rysunku 41 przedstawiono 10 średnich grup zawodowych, w których ankietowani planowali najliczniejsze zwolnienia pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy. We wskazanych 10 średnich grupach zawodowych znalazło się 73,9% z ogółu przewidzianych do zwolnienia pracowników (263 z 368 osób). Widoczna jest wyraźna dysproporcja pomiędzy planowaną liczbą przyjmowanych pracowników a planowaną liczbą zwalnianych pracowników wymienionych według zawodów.



Rys. 41. Planowana liczba zwalnianych pracowników w 10 średnich grupach zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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

712 – Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 15,4% (z 356 osób przewidzianych do zwolnienia)

931 – Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie – 14,9%

827 – *Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego* – 8,4%

343 – *Średni personel biurowy* – 7,9%.

Rozpatrując konkretnie wskazywane przez respondentów zawody, w których planowane są zwolnienia, firmy z podregionu wałbrzyskiego planują w najbliższym czasie redukcji w następujących zawodach: operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych, księgowy (samodzielny), pozostali robotnicy budowy dróg i pokrewni, robotnik drogowy, pakowacz, pozostali robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni, brukarz, szwaczka, sprzedawca, robotnik budowlany, kierowca autobusu, pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, kierowca operator wózków jezdniowych. W wymienionych 14 zawodach łączna liczba planowanych do redukcji osób wynosiła 236 osób, co stanowiło 66,3% ogółu planowanych zwolnień pracowników według zawodów.

Kobiety przewidziane do zwolnienia według zawodów stanowią grupę liczącą 123 osoby, tj. 34,6% ogółu planowanych do zwolnienia pracowników. Najliczniejsze zwolnienia kobiet będą w następujących grupach zawodowych:

827 – *Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego* – 24,4% (z 123 kobiet przewidzianych do zwolnienia)

343 – *Średni personel biurowy* – 21,1%

743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* – 13,8%

932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* – 13,8%

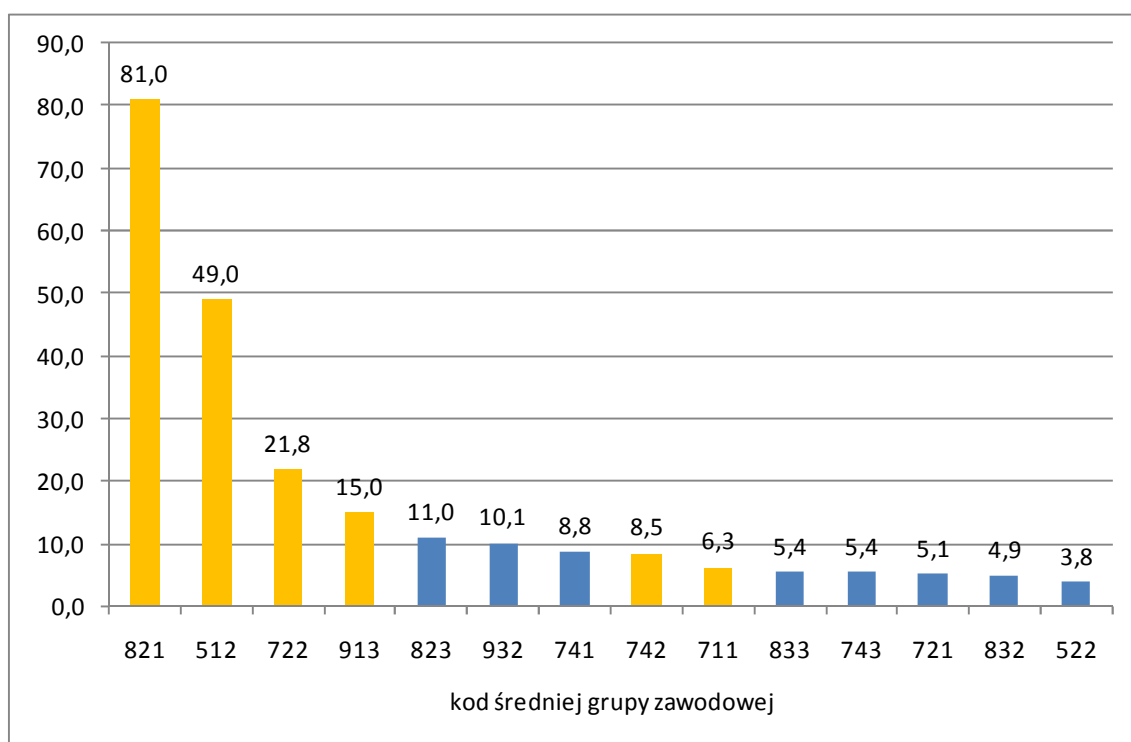
522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* – 8,9%.

Respondenci wskazując na konkretne zawody określili, że najliczniejsze zwolnienia kobiet będą dotyczyły zawodów: operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych, księgowy (samodzielny), pakowacz, szwaczka, sprzedawca. W wymienionych 5 zawodach liczba zwolnionych kobiet będzie wynosić 93, co stanowi 75,6% ogółu kobiet przewidzianych do zwolnienia. Warto podkreślić jest, że w zawodach operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych i księgowy (samodzielny) zwolnione zostaną wyłącznie kobiety. W zawodach sprzedawca i szwaczka na 10 planowanych do zwolnienia osób 9 będzie kobietami, a w zawodzie pakowacz na 10 osób – 8 kobiet.

2.6.5. Bilans zatrudnienia według planów

W ramach średnich grup zawodowych określono bilans zatrudnienia wynikający z planowanego ruchu pracowników w ankietowanych przedsiębiorstwach. Na rysunku 42 przedstawiono bilans zatrudnienia według planów w 15 średnich grupach zawodowych.

Spośród wszystkich średnich grup zawodowych wybrano jedynie te, które charakteryzowały się największą liczbą planowanych do przyjęcia pracowników (na ogół było to więcej niż 45 osób).



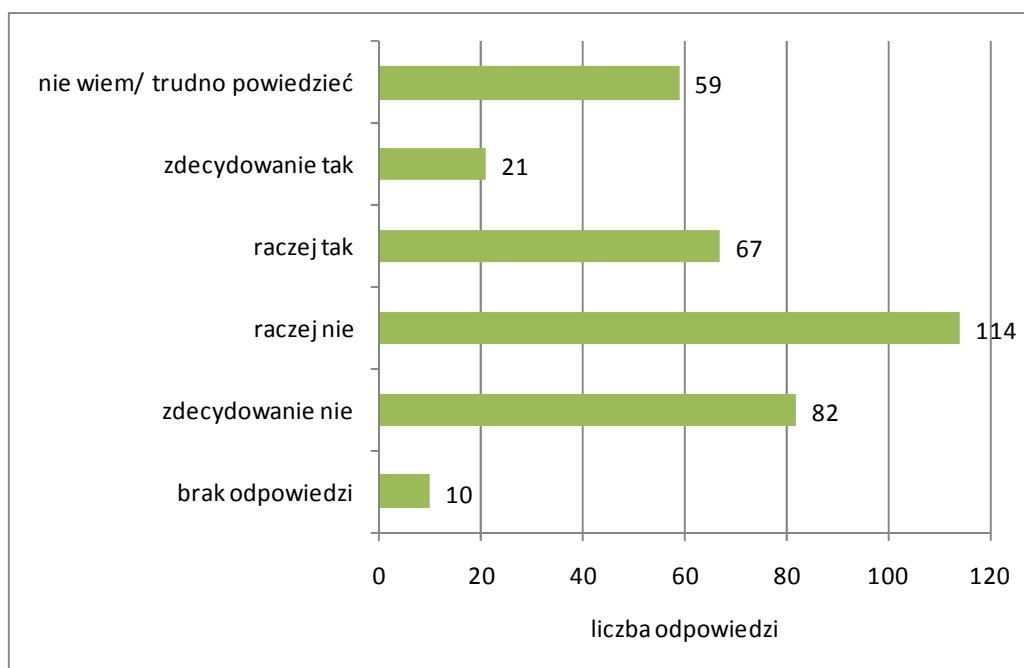
Rys. 42. Bilans zatrudnienia według planów w 15 średnich grupach zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Obserwuje się dodatni bilans zatrudnienia w każdej z 15 grup zawodowych. W sześciu grupach (na wykresie zaznaczone pomarańczowymi słupkami) wysokie wartości wskaźnika były rezultatem bardzo niskiej planowanej liczby zwalnianych pracowników. Wysokie wartości wskaźnika (wartości wskaźnika większe niż 1) wynikające zarówno z wysokiej liczby planowanych przyjęć i zwolnień obserwuje się jedynie w grupach: 832 – *Kierowcy pojazdów*, 932 – *Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* oraz 743 – *Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*. Ujemny bilans zatrudnienia odnotowano (wartości wskaźnika mniejsze od 1) m.in. w grupach: 931 – *Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie* (0,5, czyli 26 osób planowanych do przyjęcia, 53 osoby planowane do zwolnienia), 712 – *Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* (0,6, czyli 31 osób planowanych do przyjęcia, 55 osób planowanych do zwolnienia).

2.6.6. 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 (32,3% - *raczej nie* oraz 23,2% - *zdecydowanie nie*). Za ledwie co czwarty odpowiadający przedsiębiorca jest chętny do zatrudnienia absolwentów (19,0% - *raczej tak*, 5,9% - *zdecydowanie tak*) – zob. rys. 43.



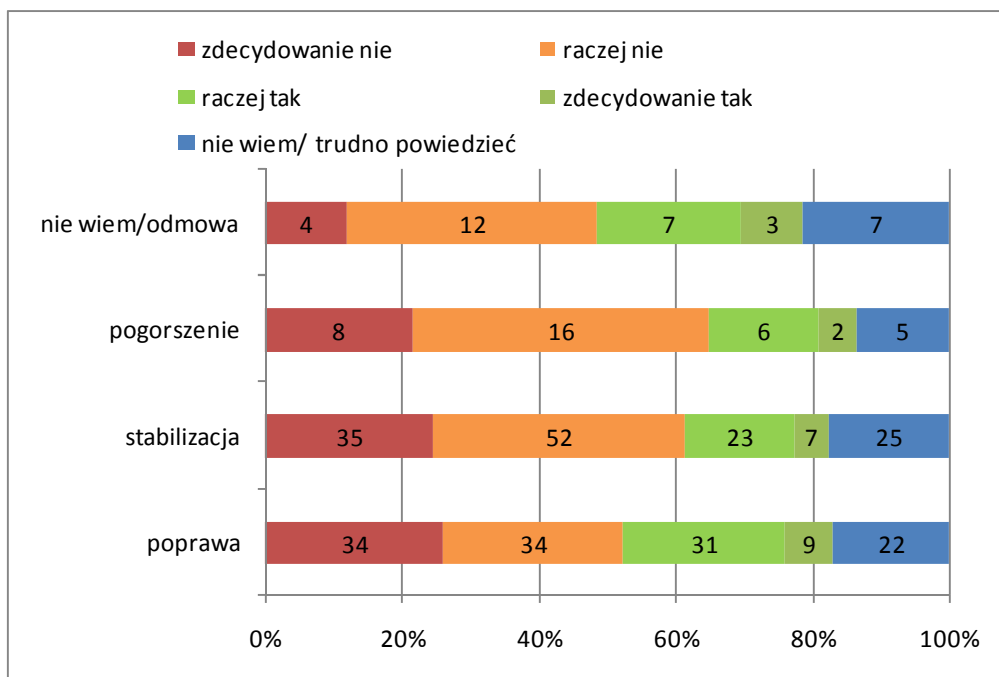
Rys. 43. Plany dotyczące zatrudnienia absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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, zdobywanie niezbędnego doświadczenia zawodowego. Można to osiągnąć poprzez realizację większej liczby praktyk oraz staży oferowanych uczniom.

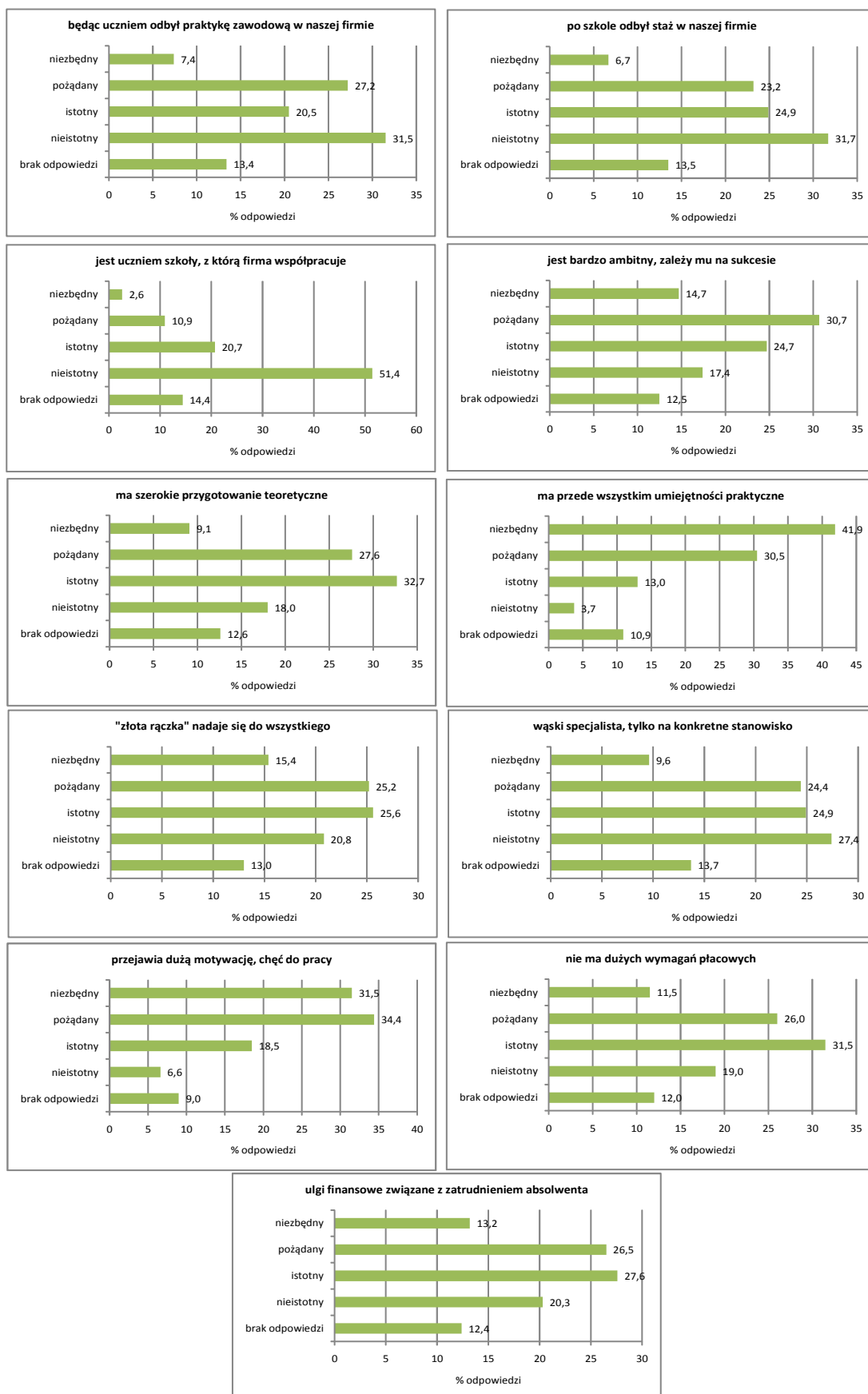
Wpływ na plany dotyczące zatrudnienia absolwentów ma ocena przez przedsiębiorstwa perspektyw rozwoju branży, w której działa firma. Na rysunku 44 przedstawiono liczbę

odpowiedzi odnośnie planów zatrudnienia absolwentów a uzyskaną oceną perspektyw rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Firmy oceniające, że sytuacja branży *poprawi się* częściej niż przeciętnie deklarują, że zatrudnią absolwentów (11,0% – *raczej tak* i 3,2% – *zdecydowanie tak*), z kolei firmy wskazujące na *pogorszenie* sytuacji branży są negatywnie nastawione do zatrudnienia absolwentów w przyszłości (*zdecydowanie nie* – 6,3%, *raczej nie* – 12,7%) niż przeciętnie – zob. rys.



Rys. 44. Perspektywy rozwoju branży, w której działa firma a plany dotyczące zatrudnienia absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



Rys. 45. Cechy absolwenta ważne z punktu widzenia firmy
 Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Pracodawcy zapytani o cechy najważniejsze z punktu widzenia ich firmy – w kontekście zatrudnienia absolwentów – wskazywali, że *niezbędne* są *umiejętności praktyczne* (41,9% odpowiedzi) oraz *duża motywacja do pracy, chęć do pracy* (31,5% 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 *ambicja absolwenta i chęć osiągnięcia sukcesu* (30,7% odpowiedzi) i *szerokie przygotowanie teoretyczne* (27,6% odpowiedzi). A wśród bodźców stymulujących pracodawców do zatrudnienia absolwentów respondenci jako *pożądane* uznali *ulgi finansowe związane z zatrudnianiem absolwenta* (26,5% odpowiedzi). Z kolei *nieistotny* jest dla pracodawców fakt, że *absolwent jest uczniem szkoły, z którą firma współpracuje* (51,4% odpowiedzi), *po szkole absolwent odbył staż, w ich firmie* (31,7% odpowiedzi) oraz *będąc uczniem odbył praktyki w firmie* (31,5% odpowiedzi) – zob. rys. 45.

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 1637 osób planowanych do przyjęcia do pracy, jednocześnie wskazując na liczbę 356 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 najczęściej przyjęcia pracowników. Wykorzystując odpowiedzi respondentów w wyżej wymienionych obszarach (opisanych we wcześniejszych częściach niniejszego raportu) w tabeli 1 zestawiono listę zawodów pożądanych.

Tabela 1. Lista zawodów pożądaných

Zawody, w których najczęściej przyjmowano pracowników	Zawody, w których są wolne miejsca pracy	Zawody, w których planuje się najczęściej przyjęcia pracowników
ślusarz szwaczka sprzedawca kierowca samochodu ciężarowego pracownik ochrony mienia i osób pakowacz sprzątaczką pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych betoniarz zbrojarz magazynier pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metalu kierowca autobusu pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy kelner przedstawiciel handlowy	szwaczka kucharz kierowca samochodu ciężarowego ślusarz sprzedawca spawacz ręczny gazowy handlowiec magazynier kamieniarz piekarz kierowca autobusu tokarz mechanik samochodów osobowych kierowca operator wózków jezdniowych mechanik samochodów osobowych	robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych szwaczka ślusarz rozbieracz – wykrawacz sprzedawca pakowacz kierowca autobusu pracownik ochrony mienia i osób robotnik gospodarczy kamieniarz kierowca operator wózków jezdniowych malarz lakiernik wyrobów metalowych

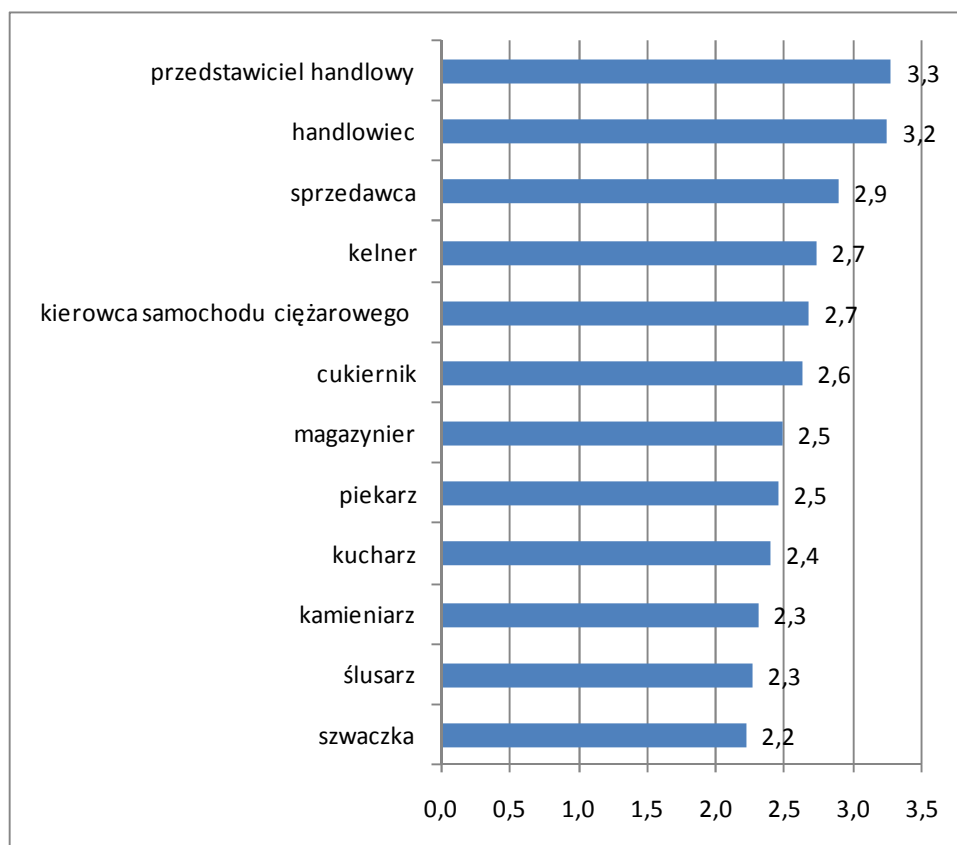
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wiele wymienionych zawodów powtarza się. Cztery z nich znajdują się na każdej z list zawodów pożądaných, a są to: szwaczka, ślusarz, sprzedawca oraz kierowca autobusu. Te z pewnością można uznać za zawody pożądanę w świetle uzyskanych opinii respondentów.

3.2. Kompetencje pracowników w zawodach pożądaných

Określenie kompetencji, jakich oczekują przedsiębiorcy od przyjmowanych do pracy pracowników pozwoliło na stworzenie kolejnej listy zawodów pożądaných. Respondenci w pytaniu 39 wskazywali na kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach. Badane przedsiębiorstwa podały łącznie 200 zawodów, przy czym najczęściej opisywanymi było 12 zawodów (32,1% ogółu wskazań respondentów), a mianowicie: sprzedawca, kucharz, szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego,

przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), kelner, piekarz, magazynier, kamieniarz, ślusarz, handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec) 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 46.



Rys. 46. Ogólny poziom niezbędności wszystkich kompetencji w 12 najczęściej wymienianych zawodach
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Najwyższym poziomem niezbędności w opiniach przedsiębiorców charakteryzowały się dwa zawody: przedstawiciel handlowy oraz handlowiec. Na trzecim miejscu znalazł się zawód sprzedawcy. Z kolei najniższym poziomem niezbędności w opiniach respondentów cechowały się zawody: szwaczka i ślusarz. Szczegółowe poziomy niezbędności dla poszczególnych kwalifikacji 12 najczęściej wymienianych zawodów przedstawiono na rysunkach 47 i 48. Krótkie charakterystyki profilów kwalifikacyjnych opisano poniżej dla 7 wybranych zawodów: sprzedawca, szwaczka, przedstawiciel handlowy, piekarz, kamieniarz, ślusarz i handlowiec.

Sprzedawca

Przedsiębiorcy z podregionu wałbrzyskiego za niezbędne dla zawodu sprzedawca uznali cechy osobowościowe, a mianowicie: kulturę osobistą, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres. Respondenci zdają sobie sprawę z faktu, że dobry sprzedawca ma obowiązek nie tylko sprawnie obsługiwać kasę fiskalną, ale także posiadać umiejętności nawiązywania kontaktu z klientem. Ankietowani za pożądane, ale nie niezbędne uznali doświadczenie w zawodzie, wykształcenie kierunkowe dla zawodu, praktyczne umiejętności kandydata na stanowisko sprzedawcy, obsługa komputera (urządzeń biurowych), mobilność oraz kreatywność. W opinii ankietowanych istotne jest posiadanie przez sprzedawcę specjalistycznych uprawnień zawodowych, praktycznej znajomości programów komputerowych, znajomości języków obcych oraz prawa jazdy.

Szwaczka

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

Przedstawiciel handlowy

W wysoko ocenionym ogólnym poziomie kompetencji zawodu przedstawiciel handlowy w opinii przedsiębiorców za niezbędne uznaje się: doświadczenie w zawodzie, praktyczne umiejętności niezbędne do pracy na stanowisku, umiejętność obsługi komputera (urządzeń biurowych), prawo jazdy, umiejętności interpersonalne, cechy osobowościowe takie jak: kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, mobilność, kreatywność. Pożądane cechy przedstawiciela handlowego to: wykształcenie kierunkowe dla zawodu, praktyczna znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych, specjalistyczne uprawnienia dla zawodu umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres (asertywność).

Piekarz

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

Kamieniarz

Za niezbędne kwalifikacje kamieniarza ankietowani uznali doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, sumienność, samodzielność, odpowiedzialność i zaangażowanie w pracę. Pracodawcy oczekują przede wszystkim doświadczenia i umiejętności praktycznych. Jak wynika z przeprowadzonych badań respondenci oceniają wykształcenie kierunkowe dla zawodu, specjalistyczne uprawnienia zawodowe, dyspozycyjność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres (asertywność) jako pożądane z punktu widzenia zawodu kamieniarza. Za istotne cechy ankietowani uznali prawo jazdy, umiejętności interpersonalne, mobilność i kreatywność. Zdecydowanie nieistotnymi cechami są: umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, praktyczną znajomość programów komputerowych oraz znajomość języków obcych.

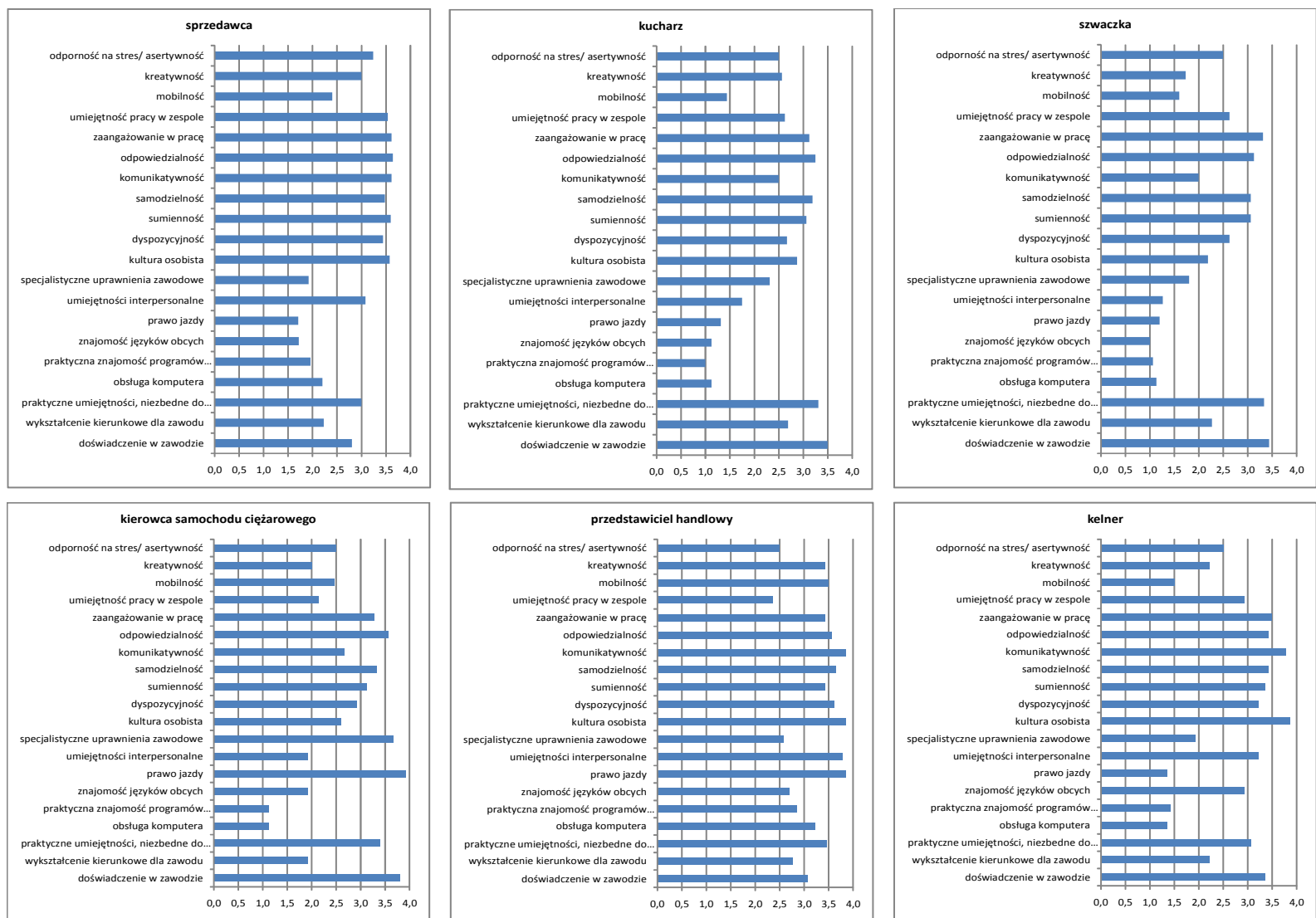
Ślusarz

Za niezbędne kwalifikacje zawodu ślusarz respondenci uznali doświadczenie zawodowe, umiejętności praktyczne niezbędne do pracy na stanowisku, specjalistyczne uprawnienia zawodowe, a także posiadanie takiej cechy osobowościowej, jak samodzielność. Pożądanymi cechami w zawodzie ślusarz w opinii przedsiębiorców są: wykształcenie kierunkowe dla zawodu, cechy osobowościowe takie jak kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę i odporność na stres (asertywność). Za istotne cechy respondenci uznali: prawo jazdy, umiejętności interpersonalne, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, mobilność i kreatywność. Jako nieistotne dla zawodu respondenci uznali: obsługę komputera, praktyczną znajomość programów komputerowych oraz znajomość języków obcych.

Handlowiec

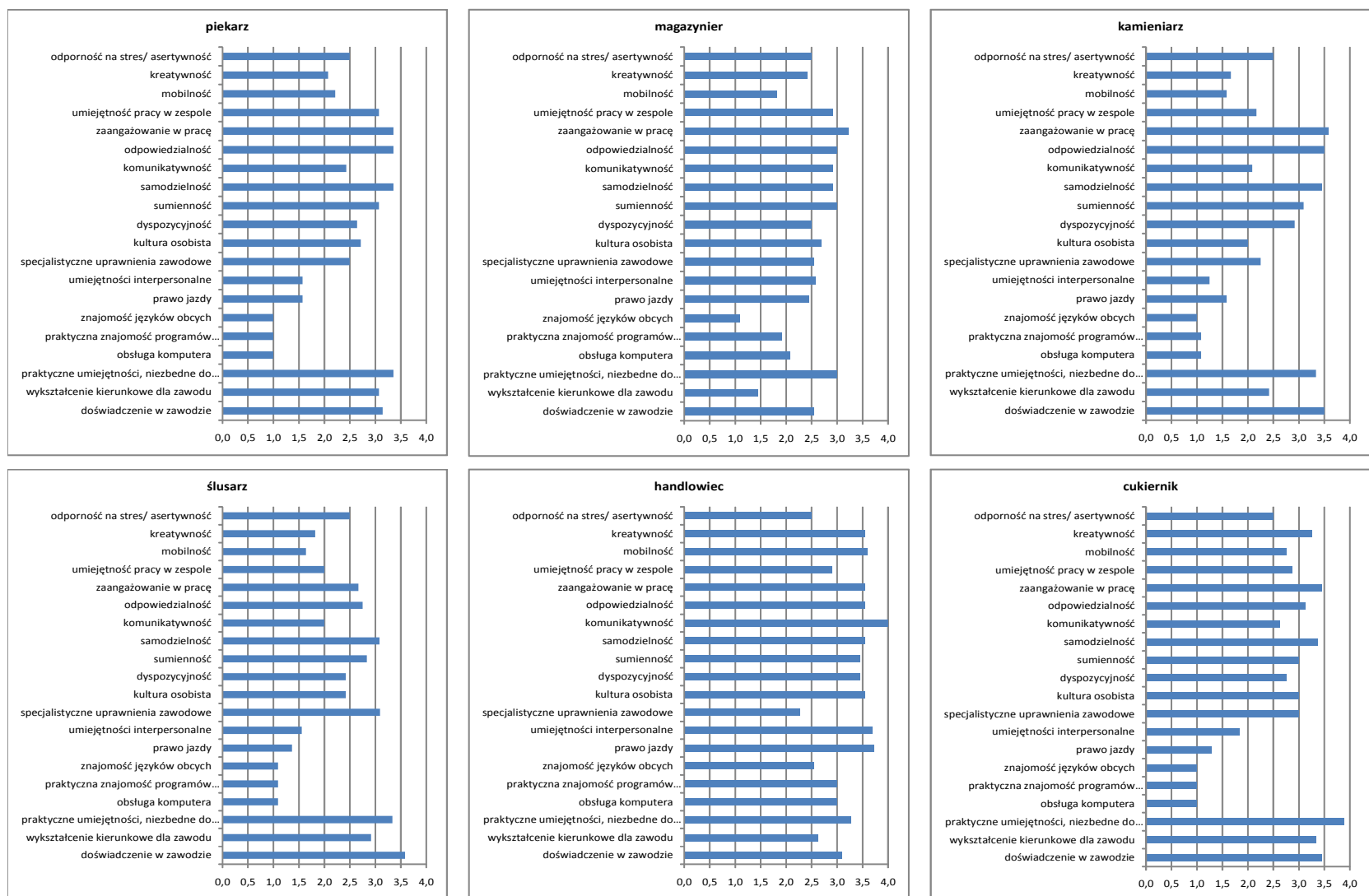
W wysoko ocenionym ogólnym poziomie kompetencji zawodu handlowiec w opinii przedsiębiorców za niezbędne uznaje się: doświadczenie w zawodzie, praktyczne umiejętności niezbędne do pracy na stanowisku, prawo jazdy, umiejętności interpersonalne, cechy osobowościowe takie jak: kultura osobista, dyspozycyjność,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

Rozpatrując trzy warstwy kompetencyjne wyraźnie widoczne jest zróżnicowanie poziomów niezbędności kompetencji w poszczególnych zawodach – zob. rys. Fundamentem kompetencji zawodowych (warstwą najniższą, ale podstawową) są cechy osobowościowe. Najwyższy poziom ich niezbędności określono w zawodach: handlowiec (3,42), przedstawiciel handlowy (3,38), sprzedawca (3,38) oraz kelner (3,06). Najniżej określono cechy osobowościowe w zawodach: ślusarz (2,37) i szwaczka (2,53). Drugą warstwę kompetencji stanowią kompetencje kluczowe, tj. umiejętności obsługi komputera, praktyczna znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych, prawo jazdy czy umiejętności interpersonalne. Najwyższy poziom niezbędności określono w zawodach: przedstawiciel handlowy (3,28) oraz handlowiec (3,19), zaś najniżej określono je w zawodzie szwaczka (1,13), kamieniarz (1,20), cukiernik (1,22) i piekarz (1,23). 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 (3,42), ślusarz (3,23), kierowca samochodu ciężarowego (3,20), piekarz (3,02), natomiast najniżej określono kwalifikacje zawodowe w zawodzie magazynier (2,39).



Rys. 47. Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: sprzedawca, kucharz, szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, kelner

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

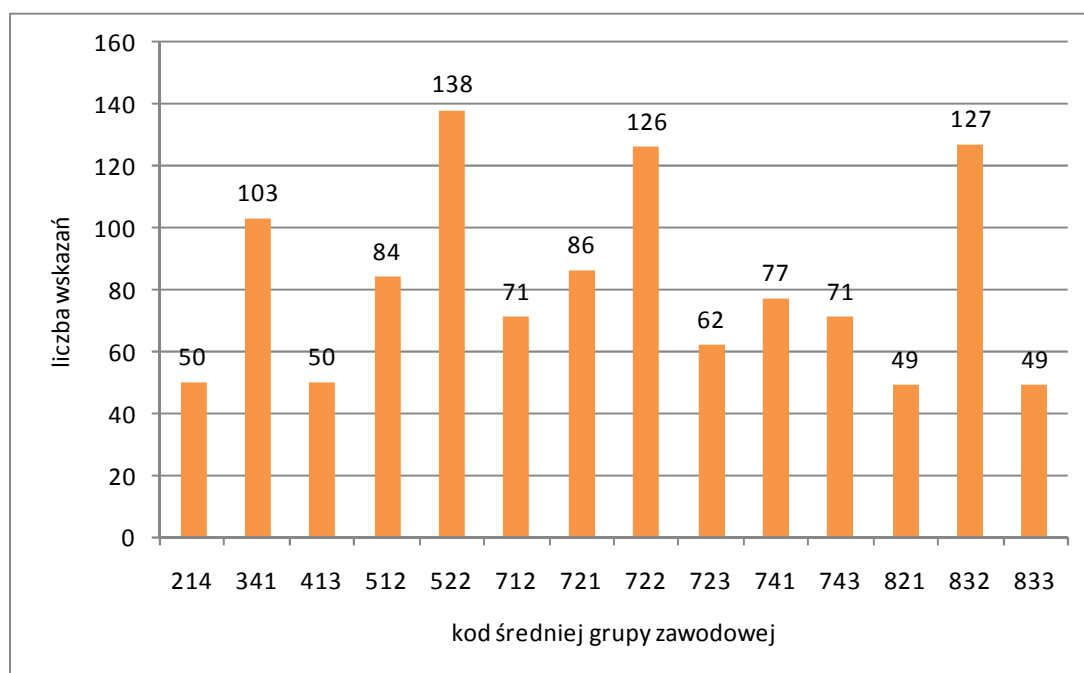


Rys. 48. Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: piekarz, magazynier, kamieniarz, ślusarz, handlowiec oraz cukiernik

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

3.3. Zawody strategiczne

Analizę zatrudnienia według zawodów zamyka zestawienie zawodów strategicznych. Respondenci podawali, które stanowiska pracy/zawody są dla ich firmy strategiczne, tzn. mają największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju firmy. Na rysunku 49 przedstawiono 14 średnich grup zawodowych, w których ankietowani dokonali najczęstszych wskazań.



Rys. 49. Zawody strategiczne w 14 średnich grupach zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wyróżnione 14 średnich grup zawodowych obejmowało 63,8% ogółu odpowiedzi dotyczących zawodów strategicznych. Najczęściej respondenci wskazywali na grupę 522 – *Sprzedawcy i demonstratorzy* (7,7% ogółu odpowiedzi), 832 – *Kierowcy pojazdów* (7,1%), 722 – *Kowale, ślusarze i pokrewni* (7,0%) oraz 341 – *Pracownicy do spraw finansowych i handlowych* (5,7%). 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, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), spawacz ręczny gazowy, kucharz, szwaczka, handlowiec (technik handlowiec), piekarz, tokarz, recepcjonista, murarz, cukiernik, kierowca samochodu osobowego, kamieniarz, frezer, kierowca ciągnika rolniczego, księgowy (samodzielny), kelner, specjalista ds. marketingu i handlu, mechanik

pojazdów samochodowych, operator koparek i zwałowarek, mechanik samochodów osobowych, kierowca autobusu oraz sprzedawca w stacji paliw.

Biorąc pod uwagę podaną przez respondentów ankiety listę zawodów strategicznych, trudno oprzeć się refleksji, że odpowiedzi ankietowanych osób nie do końca są 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 wytłumaczeniem może być struktura badanych przedsiębiorstw według sekcji działalności, bowiem sekcja *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* była druga pod względem liczebności sekcją działalności ankietowanych firm (24,0% ogółu badanych firm).

4. Podsumowanie

W dwóch badaniach ankietowych wzięło udział łącznie 1000 podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób. W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności, ale cztery sekcje zdominowały badaną zbiorowość, a były to: *Przetwórstwo przemysłowe, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, Budownictwo* oraz *Pozostała działalność usługowa* łącznie stanowiąc 75,6% ogółu badanych firm. W badanych przedsiębiorstwach zatrudnionych było łącznie 42,9 tys. osób, w tym 12,4 tys. kobiet, czyli 29,0% ogółu pracowników. Dominującą grupą zatrudnionych byli pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (38%), drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (25%), a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym (14%).

Analiza odpowiedzi dotyczących zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pozwalana na sformułowanie następujących wniosków. Respondenci ocenili sytuację w firmie jako stabilną, gdyż połowa spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się, ale na częściej wskazywano na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie niż na wzrost zatrudnienia. Niekorzystnie na tle wszystkich badanych firm podregionu wałbrzyskiego przedstawia się sytuacja w sekcjach *Przetwórstwo przemysłowe* oraz *Pozostała działalność usługowa* gdzie wskazywano częściej

niż przeciętnie na zmniejszenie zatrudnienia. Korzystniej na tle całości wyglądała sytuacja w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* oraz *Budownictwo*.

Istotnym elementem polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw jest przyjmowanie pracowników. Spośród badanych firm 61% respondentów przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników. Biorąc pod uwagę cztery najliczniej reprezentowane przez badane przedsiębiorstwa sekcje działalności zauważa się, że w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* oraz *Budownictwo* firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce przyjęcia pracowników. Z kolei w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* odsetek wskazujących na przyjęcia pracowników był najniższy spośród 4 najliczniejszych sekcji działalności. Przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 4489 osób, w tym 1510 kobiet, które stanowiły 33,6% ogółu przyjętych do pracy.

Zatrudnianie nowych pracowników ma wyraźny związek z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa. Firmy oceniające dobrze lub bardzo dobrze swoją sytuację ekonomiczną zdecydowanie częściej zatrudniały nowych pracowników niż firmy oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako złą lub bardzo złą. Również przedsiębiorstwa, które odczuły wyraźne polepszenie lub polepszenie swojej sytuacji ekonomicznej w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego zdecydowanie częściej przyjmowały do pracy pracowników aniżeli firmy, które odczuwały wyraźne pogorszenie lub pogorszenie swojej sytuacji ekonomicznej. 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. 61,9% badanych przedsiębiorstw zwalniało pracowników. Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, szwaczka, sprzątaczkę, pracownik ochrony mienia i osób, magazynier, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, rzeźnik wędliniarz, pakowacz, kamieniarz, monter zespołów i zespołów elektronicznych, operator maszyn do obróbki skrawaniem, robotnik budowlany. W wymienionych 15 zawodach zwolniono z pracy 39,5% ogółu zwalnianych pracowników.

Podobnie jak przy przyjęciach pracowników, sytuacja ekonomiczna firmy oraz zmiana tej sytuacji miała związek ze zwalnianiem pracowników. Przedsiębiorstwa oceniające swoją

sytuacje ekonomiczna jako *złą* lub *bardzo złą* częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników Przedsiębiorstwa, których sytuacja ekonomiczna *wyraźnie pogorszyła się* lub *pogorszyła* również częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników. Łączna liczba zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach wyniosła 3721 osób, w tym 1211 kobiet, tj. 32,5% ogółu zwolnionych. Uwzględniając sekcje działalności zwolnienia były największe przede wszystkim w sekcjach: *Przetwórstwo przemysłowe, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, Pozostała działalność usługowa, Budownictwo oraz Górnictwo i wydobywanie* (79,4% ogółu zwolnionych pracowników).

Ważną kwestią zatrudnienia w firmach regionu 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 1000 badanych firm zaledwie 120 zadeklarowało, że w ciągu ostatniego półroczia w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 89 respondentów zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych (nie zatrudniali absolwentów, ale poszukiwali osób z tego typu wykształceniem). Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw miała wpływ na fakt przyjmowania jako pracowników absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Firmy oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako dobrą lub bardzo dobrą częściej zatrudniały absolwentów niż firmy oceniające sytuację jako złą lub bardzo złą. Żadna firma oceniająca sytuację jako bardzo złą nie zatrudniła absolwentów, ale też najczęściej nie zatrudniała, ale poszukiwała takich absolwentów.

Przedsiębiorstwa, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniano absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym, przyjęli do pracy ogółem 336 osób, w tym 118 kobiet, które stanowiły 35,1% tej grupy. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które co roku kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w podregionie wałbrzyskim, liczba zatrudnionych absolwentów jest niepokojąco niska. Zatrudnienie absolwentów dotyczyło w większości mężczyzn, może to mieć związek ze stanowiskami pracy, na które przyjęto absolwentów. Przedsiębiorstwa, które decydowały się na zatrudnianie absolwentów najczęściej potrzebowały osób do pracy w zawodach: sprzedawca, kucharz, ślusarz, cukiernik, piekarz, przedstawiciel handlowy, recepcjonista.

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 większości *dobrze* lub *dostatecznie* 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. Z kolei respondenci pytani o najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym absolwentów wymieniali najczęściej: brak przygotowania praktycznego, brak przygotowania teoretycznego, niedbałe wykonywanie obowiązków, niechęć do pracy, brak zaangażowania, brak doświadczenia zawodowego/ niskie kwalifikacje, brak znajomości języków obcych, brak sumienności.

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 (46,8% twierdzących odpowiedzi z ogółu odpowiedzi).

W 8 na 10 badanych przedsiębiorstwach zadeklarowano, że w chwili obecnej nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie około 20% 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 1659 osób, w tym 546 kobiet, które będą stanowiły 32,9% tej grupy. Uwzględniając sekcje działalności planowana liczba przyjętych pracowników będzie największa przede wszystkim w sekcjach: *Przetwórstwo przemysłowe, Pozostała działalność usługowa, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych oraz Budownictwo* – 77,0% z ogółu planowanych przyjęć pracowników.

Firmy z podregionu wałbrzyskiego nie planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwolnień pracowników. Zaledwie 7,6% respondentów wskazało na taką ewentualność, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było 18,2% respondentów. Łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniosła 339, w tym 97 kobiet (stanowiąc 28,6% ogółu). Uwzględniając sekcje działalności planowane zwolnienia będą największe przede wszystkim w sekcjach: *Budownictwo, Przetwórstwo przemysłowe, Pozostała działalność usługowa, Górnictwo i wydobywanie oraz Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* (79,4% ogółu planowanych do zwolnienia pracowników).

Ponad połowa spośród firm, które w najbliższym czasie planują zwiększyć zatrudnienie, nie bierze pod uwagę możliwości zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Zaledwie co czwarty 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 ambicja i chęć osiągnięcia sukcesu oraz szerokie przygotowanie teoretyczne. 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: ślusarz, szwaczka, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, pracownik ochrony mienia i osób, pakowacz, sprzątaczką, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, betoniarz zbrojarz, magazynier, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metalu, kierowca autobusu, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, kelner, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny),

2 – zawodów, w których są wolne miejsca pracy: szwaczka, kucharz, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, sprzedawca, spawacz ręczny gazowy, handlowiec, magazynier, kamieniarz, piekarz, kierowca autobusu, tokarz, mechanik samochodów osobowych, kierowca operator wózków jezdniowych oraz mechanik samochodów osobowych,

3 – zawodów, w których firmy planują najczęściej przyjęcia pracowników: robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczka, sprzedawca, pakowacz, robotnik gospodarczy, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali, kelner, pozostali elektromonterzy, monter zestrójaczy urządzeń elektronicznych.

Pracodawcy określając kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach najczęściej opisywali 12 zawodów, a mianowicie: sprzedawca, kucharz, szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), kelner, piekarz, magazynier, kamieniarz, ślusarz, handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec) oraz cukiernik. Najwyższym poziomem niezbędności w opiniach przedsiębiorców charakteryzowały się dwa zawody: przedstawiciel handlowy oraz handlowiec. Na trzecim miejscu znalazł się zawód sprzedawcy. Z kolei najniższym poziomem niezbędności w opiniach respondentów cechowały się zawody: szwaczka i ślusarz. 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, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), spawacz ręczny gazowy, kucharz, szwaczka, handlowiec (technik handlowiec), piekarz, tokarz, recepcjonista, murarz, cukiernik, kierowca samochodu osobowego, kamieniarz, frezer, kierowca ciągnika rolniczego, księgowy (samodzielny), kelner, specjalista ds. marketingu i handlu, mechanik pojazdów samochodowych, operator koparek i zwałowarek, mechanik samochodów osobowych, kierowca autobusu oraz sprzedawca w stacji paliw. Jak widać, odpowiedzi respondentów wskazują na operacyjne podejście do problemu.