



**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**

# Analiza rynku pracy w przekroju powiatowym i regionalnym

**Raport końcowy – Tom II**

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Raport powstał w ramach prac o charakterze badawczo-rozwojowym w związku z realizacją projektu pn. „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego”. Wyniki prowadzonych prac, zgodnie z założeniami projektu, służą Beneficjentom Ostatecznym.

Mogą Państwo bezpłatnie korzystać z wyników prowadzonych badań, dowolnie je kopiować, z zastrzeżeniem podania źródła, wskazania projektu „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego” i informacji o współfinansowaniu przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Poglądy wyrażone w niniejszej publikacji należą do DARR S.A. i nie odzwierciedlają w żadnym razie stanowiska Unii Europejskiej.



Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.  
ul. Szczawieńska 2, 58-310 Szczawno-Zdrój  
tel. 074-64 80 400, faks 074-64 80 417

Autorstwo poszczególnych części:

- Część I: **Joanna Krupowicz**  
Część II: **Ryszard Marszowski**  
Część III: **Joanna Krupowicz, Dorota Kwiatkowska-Ciotucha, Urszula Załuska**  
Część IV: **Dorota Kwiatkowska – Ciotucha**

# SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP</b> .....	<b>5</b>
<b>CZĘŚĆ I. Sytuacja na rynku edukacji i rynku pracy podregionu wałbrzyskiego</b> .....	<b>7</b>
1. Ludność i terytorium podregionu wałbrzyskiego .....	7
1.1. Podział terytorialny .....	7
1.2. Struktura ludności wg ekonomicznych grup wieku .....	10
1.3. Struktura ludności według edukacyjnych grup wieku .....	10
2. Edukacja w podregionie wałbrzyskim .....	11
2.1. Edukacja zawodowa w szkołach ponadgimnazjalnych .....	11
2.2. Kierunki kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych .....	14
2.3. Kierunki kształcenia w szkołach wyższych podregionu wałbrzyskiego .....	17
3. Rynek pracy podregionu wałbrzyskiego .....	18
3.1. Pracujący w podregionie wałbrzyskim .....	18
3.2. Bezrobocie w podregionie wałbrzyskim .....	21
3.3. Analiza bezrobocia w podregionie wałbrzyskim w przekroju zawodowym .....	36
3.4. Rynek edukacji zawodowej a rynek pracy .....	47
4. Podsumowanie .....	50
<b>CZĘŚĆ II. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w podregionie wałbrzyskim na tle województwa dolnośląskiego w latach 2006-2009</b> .....	<b>57</b>
Uwagi wprowadzające .....	57
1. Podstawy konstrukcji metodologicznej monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDIN) .....	59
2. Obszar badań i wybrane aspekty metodologiczne .....	61
3. Analiza danych źródłowych – ogólna charakterystyka .....	62
4. Generatory bezrobocia a bezrobotni absolwenci .....	64
5. Skupiska ofert pracy .....	66
6. Zawody i specjalności o najwyższym deficycie i nadwyżce .....	66
7. Analiza porównawcza województwo – podregion .....	73
Podsumowanie .....	74
<b>CZĘŚĆ III. Wybrane aspekty sytuacji na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego w świetle badań przedsiębiorców</b> .....	<b>110</b>
1. Charakterystyka badanych podmiotów gospodarczych .....	110
2. Ogólna analiza zatrudnienia .....	112
2.1. Przyjęcia pracowników .....	112
2.2. Zwolnienia pracowników .....	120

2.3. Wolne miejsca pracy .....	124
3. Analiza zatrudnienia w przekroju zawodowym .....	127
3.1. Przyjęcia pracowników .....	127
3.2. Zwolnienia pracowników .....	130
3.3. Bilans zatrudnienia .....	132
4. Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców .....	134
4.1. Plany dotyczące przyjęć pracowników .....	134
4.2. Planowane przyjęcia pracowników według grup zawodowych .....	136
4.3. Plany dotyczące zwolnień pracowników .....	139
4.4. Planowane zwolnienia pracowników według grup zawodowych .....	141
5. Zawody pożądane i kompetencje pracowników .....	144
5.1. Zawody pożądane .....	144
5.2. Kompetencje pracowników w zawodach pożądanych .....	146
5.3. Zawody strategiczne .....	153
6. Absolwenci w opinii pracodawców podregionu wałbrzyskiego .....	156
6.1. Zatrudnianie absolwentów .....	156
6.2. Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi .....	158
6.3. Analiza zatrudnienia absolwentów w ujęciu kompetencyjnym .....	161
6.4. Plany zatrudnienia absolwentów i oczekiwane kompetencje .....	167
7. Podsumowanie .....	173
<b>CZĘŚĆ IV. Perspektywy europejskiego rynku pracy .....</b>	<b>178</b>
1. Prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie .....	178
2. Analiza według cech demograficznych .....	180
3. Analiza według cech zawodowych .....	189
Wnioski .....	199
Rekomendacje .....	201
Literatura .....	203

# WSTĘP

Wejście Polski do Unii Europejskiej zintensyfikowało skalę ważności badań, znaczenie racjonalizacji rynku pracy. Jednym ze źródeł konkurencyjności polskich przedsiębiorstw na rynku europejskim – przy braku kapitału, jest kapitał ludzki. Potencjał ten może być źródłem przewagi konkurencyjnej subregionu, tylko wtedy, gdy zostaną stworzone sprzyjające warunki. Oznacza to, że oferta edukacyjna i szkoleniowa musi odpowiadać na zapotrzebowanie zgłaszane przez lokalnych pracodawców i musi szybko reagować na zmiany w tym zakresie. Jednocześnie przygotowanie zawodowe musi być na tyle elastyczne, by pracobiorca łatwo adaptował się do nowych wyzwań, aktualizując lub zmieniając swoje umiejętności zawodowe.

W przekazanym Państwu Raporcie końcowym przedstawiono wyniki prac badawczych prowadzonych w ramach projektu pn. „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego”, który był realizowany na obszarze podregionu wałbrzyskiego obejmującego pięć powiatów: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski i ząbkowicki. Czas realizacji projektu to okres od września 2008 r. do września 2010 r.

Mamy nadzieję, że wnioski z badań prowadzonych w ramach projektu, umożliwią placówkom kształcenia zawodowego zmodyfikowanie programów nauczania, dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Przeprowadzone analizy można wykorzystać w prowadzeniu polityki gospodarczej, regionalnej, edukacyjnej, szkoleniowej oraz w formułowaniu długoterminowych strategii rozwojowych w tych obszarach.

Publikacja składa się z czterech części. W pierwszej części opisano w oparciu o dane statystyczne sytuację na rynku edukacji oraz rynku pracy podregionu wałbrzyskiego. Sytuację w powiatach podregionu wałbrzyskiego przedstawiono na tle całego województwa dolnośląskiego. Okres analizy objął lata 2006-2009. Dla opisu sytuacji na rynku edukacji podregionu wałbrzyskiego przeprowadzono analizę oferty edukacyjnej w regionie wałbrzyskim w kontekście kształcenia zawodowego. Analizę poprzedza omówienie struktury ludności według edukacyjnych grup wieku. Dla opisu sytuacji na rynku pracy podregionu przeprowadzono analizę zatrudnienia i analizę bezrobocia w powiatach badanego regionu wałbrzyskiego. Analizę w tym obszarze poprzedzono omówieniem struktury ludności podregionu według ekonomicznych grup wieku. Wykorzystane zostały dane wtórne ze statystyki publicznej, urzędów pracy oraz kuratorium oświaty.

Druga część raportu obejmuje monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Przedmiotowe obserwacje dotyczą podregionu wałbrzyskiego, natomiast tłem analizy jest województwo dolnośląskie. Diagnoza została podjęta w drodze analizy strumieniowo – porównawczej bezrobocia, ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy, prasowych ofert pracy i absolwentów szkolnictwa ponadgimnazjalnego zawodowego w latach 2006 – 2009.

W części trzeciej przedstawiono wybrane wyniki trzech badań ankietowych przeprowadzonych wśród działających podmiotów gospodarczych podregionu wałbrzyskiego. W dwóch pierwszych

badaniach uczestniczyło łącznie 1000 podmiotów gospodarczych wybranych losowo zatrudniających powyżej 9 osób. Pierwsze badanie ankietowe zostało przeprowadzone w okresie czerwiec – grudzień 2009 r., drugie w okresie grudzień 2009 r. – marzec 2010 r. Ze względu na czas przeprowadzenia badania oraz organizację badania wyniki badania pierwszego i badania drugiego zostaną przedstawione łącznie. Trzecie badanie ankietowe przeprowadzono wśród 500 działających podmiotów gospodarczych podregionu wałbrzyskiego wybranych celowo. Wybór obejmował podmioty działające w strefie ekonomicznej, które wyraziły chęć poddania się badaniom oraz dopełnienie do 500 podmiotów o najwyższej liczbie zatrudnionych (z podmiotów wcześniej uczestniczących w pierwszym lub drugim badaniu). Trzecie badanie ankietowe zostało przeprowadzone w okresie marzec – czerwiec 2010 r.

Przedstawiane w raporcie wyniki badań ankietowych 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. 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.

W części czwartej przedstawiono prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie. Analizy ogólne wzbogacono zobrazowaniem tematu z uwzględnieniem cech demograficznych i zawodowych.

Autorzy raportu przełamują jedną z głównych wad statystycznej i ekonometrycznej analizy problemów rynku pracy, jaką jest jednostronne podejście do oceny stosowanych rozwiązań. Zwykle, zarówno do oceny efektywności, jak i skuteczności polityki zatrudnienia i polityki edukacyjnej używa się prawie wyłącznie deskryptywnych, ilościowo wyrażonych danych statystycznych. Raport umożliwia spojrzenie na problemy rynku pracy z szerokiej perspektywy.

## Część 1

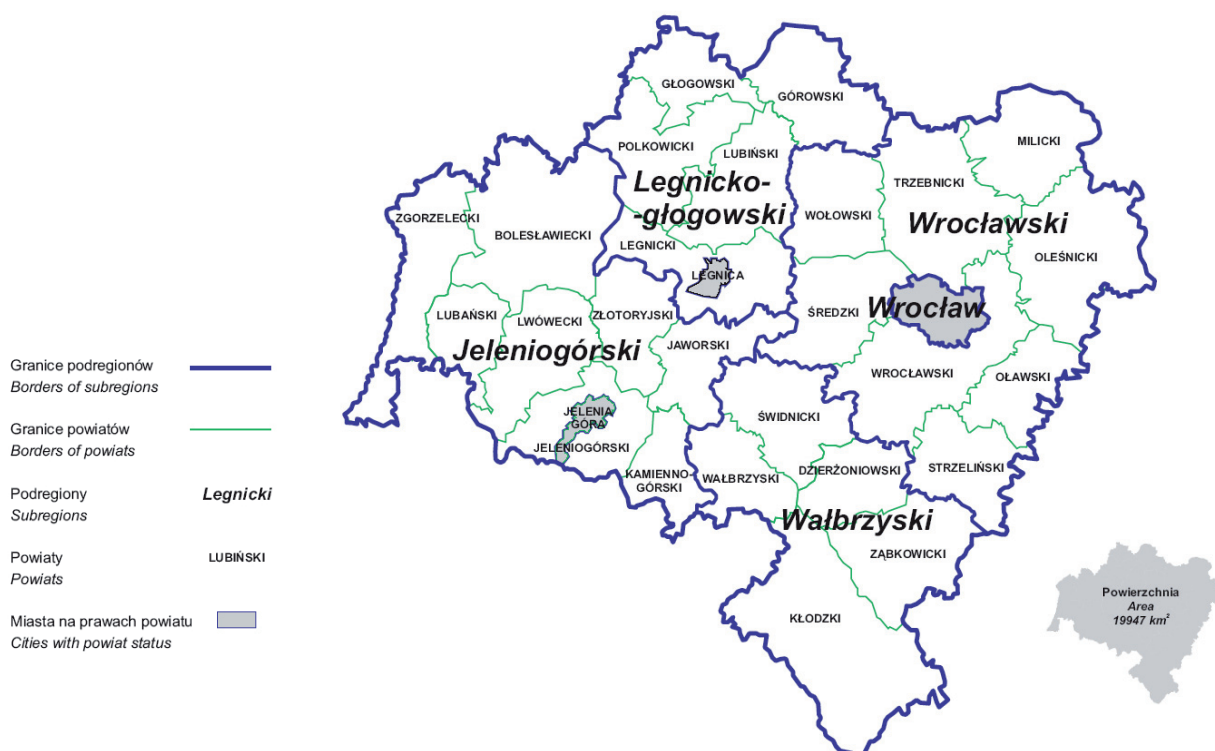
# Sytuacja na rynku edukacji i rynku pracy podregionu wałbrzyskiego

## 1. Ludność i terytorium podregionu wałbrzyskiego

### 1.1. Podział terytorialny

Według stanu w dniu 1 stycznia 2010 r. podregion wałbrzyski jest jednym z pięciu podregionów województwa dolnośląskiego. Funkcjonujący we wcześniejszych latach, tj. przed 2008 rokiem, podregion jeleniogórsko-wałbrzyski został podzielony na dwa podregiony: jeleniogórski i wałbrzyski. Podregion wałbrzyski obejmuje obecnie 5 powiatów, a mianowicie: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski i ząbkowicki. Od 2008 r. podział terytorialny województwa dolnośląskiego obejmuje: 5 podregionów, 26 powiatów, 3 miasta na prawach powiatu, 169 gmin. Rysunek 1 prezentuje podział terytorialny województwa według stanu na dzień 1 stycznia 2010 roku.

**Rysunek 1.1.** Podział terytorialny województwa dolnośląskiego obowiązujący od 01.01.2008 r.



Źródło: Biuletyn statystyczny województwa dolnośląskiego I kwartał 2010 r. Wrocław: Urząd Statystyczny.

Podregion wałbrzyski zajmuje powierzchnię 4179 km<sup>2</sup>, co stanowi 21,0% ogółu powierzchni województwa dolnośląskiego. W całym podregionie na 1 km<sup>2</sup> przypada 161 osób. Najgęściej zaludniony jest powiat wałbrzyski (349 osób na 1 km<sup>2</sup>), następnie dzierzoniowski (217 osób na 1 km<sup>2</sup>), świdnicki (215 osób na 1 km<sup>2</sup>), kłodzki (100 osób na 1 km<sup>2</sup>), a najmniej – ząbkowicki (86 osób na 1 km<sup>2</sup>).

## 1.2. Struktura ludności wg ekonomicznych grup wieku

Województwo dolnośląskie pod względem liczby ludności zajmuje 5 lokatę w kraju. W końcu 2009 r. na terytorium województwa mieszkało 2876,6 tys. osób, tj. 7,5% ogółu ludności kraju. W podregionie wałbrzyskim mieszkało 674,7 tys. osób, co stanowiło 23,5% ogółu ludności województwa dolnośląskiego i 1,8% ogółu ludności kraju.

Badanie rynku pracy podregionu wymaga uwzględnienia w analizie struktury ludności według ekonomicznych grup wieku, tj. trzech grup: wieku przedprodukcyjnego (0-17 lat), produkcyjnego (18-59 lat – kobiety i 18-64 lata – mężczyźni) oraz poprodukcyjnego (60 lat i więcej – kobiety i 65 lat i więcej – mężczyźni). W strukturze ludności według wyżej wymienionych grup ekonomicznych zasadnicze znaczenie ma grupa ludności w wieku produkcyjnym, ponieważ tworzy tzw. potencjalne zasoby pracy oraz grupa ludności w wieku przedprodukcyjnym, którą należy traktować, jako źródło przyszłych zasobów pracy. W tabeli 1.1 przedstawiono liczbę ludności według ekonomicznych grup wieku oraz wskaźnik obciążenia ekonomicznego w województwie i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009.

**Tabela 1.1.** Ludność według ekonomicznych grup wieku w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009

Lata	Ogółem	Ekonomiczne grupy wieku Ludność w wieku (stan na 31 XII) w osobach			Wskaźnik obciążenia ekonomicznego
		przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym	
<b>Województwo dolnośląskie</b>					
2006	2882317	531839	1897543	452935	51,9
2007	2878410	519920	1898148	460342	51,6
2008	2877059	511017	1896611	469431	51,7
2009	2876627	504040	1893481	479106	51,9
<b>Podregion wałbrzyski</b>					
2006	683676	123954	444234	115488	53,9
2007	680111	120367	443252	116492	53,4
2008	677218	117467	441855	117896	53,3
2009	674708	115092	439908	119708	53,4

Źródło: *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2006 r.* Warszawa: GUS. *Ludność. Ruch naturalny i migracje w województwie dolnośląskim w latach 2007-2008.* Wrocław: Urząd Statystyczny. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2009 r.* Warszawa: GUS. *Obliczenia własne.*

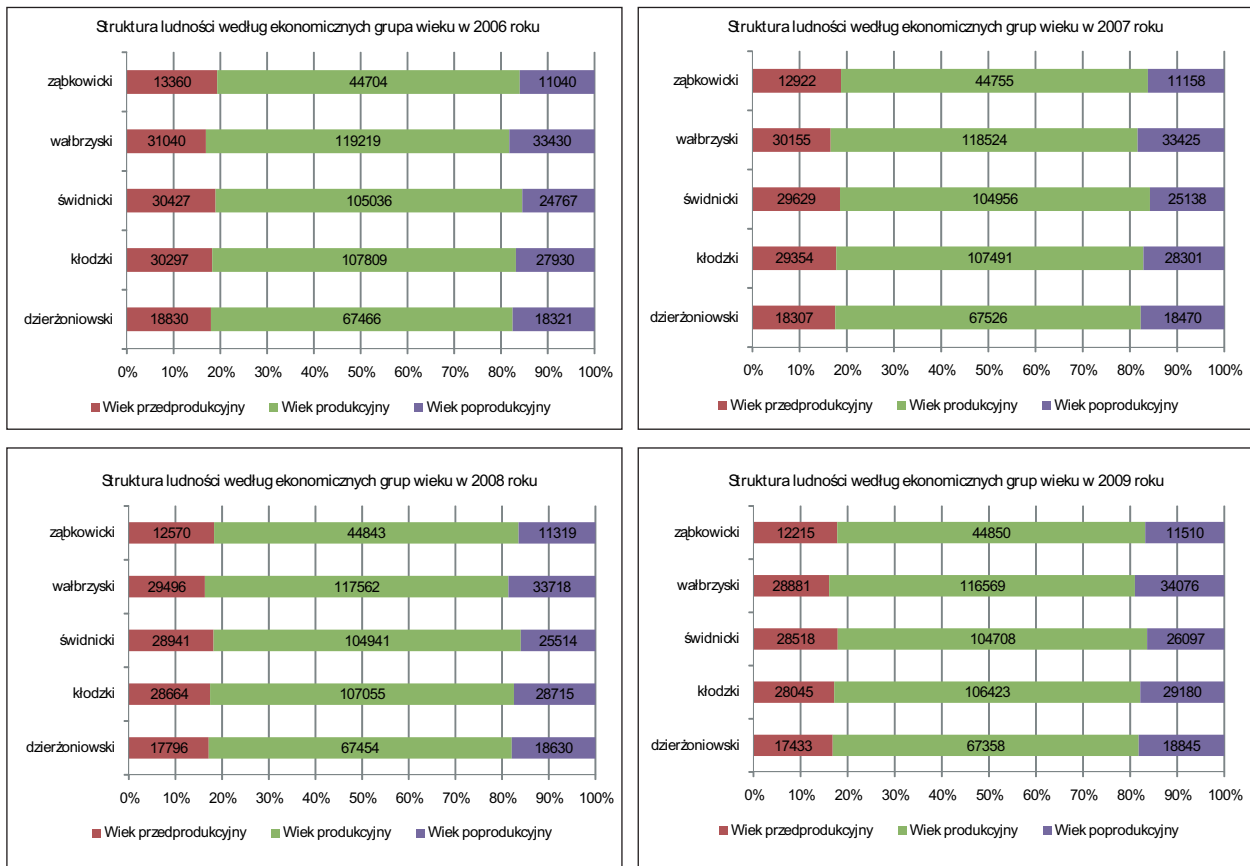


W roku 2009 w stosunku do roku 2006 w województwie dolnośląskim zmniejszyła się grupa osób w wieku przedprodukcyjnym (o 27,8 tys. osób, czyli o 5,2%), zwiększyła się populacja osób w wieku poprodukcyjnym (o 26,1 tys. osób, czyli o 5,8%) oraz populacja osób w wieku produkcyjnym (o 4,1 tys. osób, czyli o 0,2%). W podregionie wałbrzyskim zaobserwowano zmniejszenie populacji osób w wieku przedprodukcyjnym (o 8,8 tys. osób, czyli o 7,1%), spadek liczebności grupy osób w wieku produkcyjnym (o 4,3 tys. osób, czyli o 1,0%) oraz wzrost populacji osób w wieku poprodukcyjnym (o 4,2 tys. osób, czyli o 3,7%). W badanym okresie wartości wskaźników struktury nie zmieniły się. W 2009 roku osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 65,8% ogółu ludności regionu, a 65,2% – w podregionie. W podregionie udział osób w wieku poprodukcyjnym wynosił 17,7% i był wyższy niż w całym województwie (16,7%), a jednocześnie niższy był udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (w podregionie 17,1%, a w województwie – 17,5%).

Niekorzystne zmiany w populacji osób w wieku przedprodukcyjnym i w wieku poprodukcyjnym mają swój wyraz we wskaźnikach obciążenia demograficznego. Wskaźniki obciążenia wyrażają relację liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. W latach 2006-2009 wartości wskaźników obciążenia ekonomicznego nie zmieniły się zarówno w skali całego województwa, jak i podregionu wałbrzyskiego. W 2009 roku w regionie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały 52 osoby w wieku nieprodukcyjnym, natomiast w podregionie wałbrzyskim na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały 53 osoby w wieku nieprodukcyjnym.

Nie zaobserwowano znacznego zróżnicowania struktur ludności według ekonomicznych grup wieku w powiatach podregionu wałbrzyskiego. Wśród powiatów podregionu wyróżnia się jedynie powiat wałbrzyski, co jest konsekwencją różnych struktur ludności w tym powiecie w porównaniu z innymi powiatami podregionu. Na rysunku 1.2 przedstawiono strukturę ludności według ekonomicznych grup wieku w powiatach podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009. Osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 65-66% ogółu ludności w każdym z powiatów podregionu. Cztery spośród pięciu powiatów podregionu charakteryzowały się większym udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym niż udziałem osób w wieku poprodukcyjnym. Jedynie powiat wałbrzyski miał większy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż w wieku przedprodukcyjnym. I tak powiat ten cechował się najniższym spośród powiatów podregionu udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym (16,1% w 2009 roku, 16,9% w 2006 roku) oraz najwyższym udziałem osób w wieku poprodukcyjnym (19,0% w 2009 roku, 18,2% w 2006 roku).

**Rysunek 1.2.** Struktura ludności według ekonomicznych grup wieku w powiatach podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009



Źródło: *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2006 r.* Warszawa: GUS. *Ludność. Ruch naturalny i migracje w województwie dolnośląskim w latach 2007-2008.* Wrocław: Urząd Statystyczny. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2009 r.* Warszawa: GUS.

W badanym okresie zmniejszyła się populacja osób w wieku przedprodukcyjnym w każdym z powiatów podregionu (najsilniejsze zmiany zaobserwowano w powiecie ząbkowickim, spadek z 19,3% w 2006 roku do 17,8% w 2009 roku), jednocześnie zwiększał się udział osób w wieku poprodukcyjnym w każdym z powiatów (najsilniejsze zmiany dotyczyły powiatu kłodzkiego, wzrost z 16,8% w 2006 roku do 17,8% w 2009 roku).

### 1.3. Struktura ludności według edukacyjnych grup wieku

Potencjałem w województwie oraz w podregionie wałbrzyskim są osoby młode, które kształcą się w szkołach ponadgimnazjalnych, policealnych i szkołach wyższych. Dolny Śląsk to region ludzi młodych, bowiem co czwarta osoba uczy się lub studiuje. Pod tym względem województwo zajmuje jedno z pierwszych miejsc w kraju. Na koniec 2009 roku ludność w wieku edukacyjnym (tj. w wieku od 3 do 24 lat) liczyła w województwie 709,7 tys. osób, co stanowiło 24,7% ogółu ludności województwa. W podregionie wałbrzyskim ludność w wieku edukacyjnym liczyła 163,9 tys. osób, tj. 24,3% ogółu ludności podregionu. W tabeli 1.2 przedstawiono liczbę i strukturę ludności w edukacyjnych grupach wieku w podregionach województwa dolnośląskiego w latach 2006-2009.

**Tabela 1.2.** Liczba i struktura ludności według edukacyjnych grup wieku w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009

Lata	Ludność w edukacyjnych grupach wieku			Struktura ludności w wieku	
	ogółem, 3-24 lata	w tym w wieku		16-18 lat	19-24 lat
		16-18 lat	19-24 lat		
w osobach (stan na 31 XII)				w % ogółu	
<b>Województwo dolnośląskie</b>					
2006	788389	118046	292862	15,0	37,1
2007	761150	114595	281592	15,1	37,0
2008	733873	110010	268053	15,0	36,5
2009	709707	104660	256319	14,7	36,1
<b>Podregion wałbrzyski</b>					
2006	184343	28446	67657	15,4	36,7
2007	177780	27238	65589	15,3	36,9
2008	170607	25895	62228	15,2	36,5
2009	163878	24653	59202	15,0	36,1

Źródło: *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2006 r.* Warszawa: GUS. *Ludność. Ruch naturalny i migracje w województwie dolnośląskim w latach 2007-2008.* Wrocław: Urząd Statystyczny. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2009 r.* Warszawa: GUS. *Obliczenia własne.*

W badanym okresie obserwowano zmniejszanie się populacji osób młodych w województwie i podregionie wałbrzyskim. Większe zmiany względne populacji osób młodych dotyczyły podregionu wałbrzyskiego (spadek o 11,1% w 2009 roku w porównaniu z 2006 rokiem), podczas gdy w całym województwie był to spadek o 10,0%. Również większe zmiany względne obserwowano w podregionie w grupie osób w wieku 16-18 lat (spadek o 13,3% w podregionie i o 11,3% w regionie). Z kolei w grupie osób w wieku 19-24 lata w całym regionie i w podregionie spadek ten był zbliżony i wynosił 12,5%.

W 2009 roku w regionie i podregionie wałbrzyskim ponad połowę (odpowiednio 50,8% i 51,1%) osób w wieku edukacyjnym, tj. w wieku od 3 do 24 lat, stanowiły osoby w wieku 16-24 lata, a więc głównie pobierające naukę w szkołach ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych lub podejmujące pierwszą pracę. W wieku 19-24 lata było w województwie dolnośląskim oraz podregionie wałbrzyskim 36,1% ogółu ludności młodej.

## 2. Edukacja w podregionie wałbrzyskim

### 2.1. Edukacja zawodowa w szkołach ponadgimnazjalnych

Potencjałem w województwie są osoby młode, które kształcą się w szkołach ponadgimnazjalnych w celu uzyskania zawodu. W tabeli 1.3 przedstawiono liczbę i strukturę uczniów w ponadgimnazjalnych szkołach kształcenia zawodowego, tj. w zasadniczych szkołach zawodowych, liceach profilowanych, technikach i technikach uzupełniających oraz szkołach policealnych i pomaturalnych, w latach szkolnych od 2006/2007 do 2009/2010 z uwzględnieniem typów szkół.

**Tabela 1.3.** Liczba uczniów w szkołach kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim według typów szkół w latach 2006-2009

Lata szkolne	Uczniowie w szkolnictwie ponadgimnazjalnym kształcenia zawodowego				
	Ogółem	zasadnicze zawodowe	licea profilowane	Technika*	policealne, pomaturalne
<b>Województwo dolnośląskie</b>					
2006/2007	84585	16616	17365	28892	21712
2007/2008	84252	17492	11851	31134	23775
2008/2009	87641	17778	8489	35466	25908
2009/2010	78288	17073	4290	34430	22495
<b>Podregion wałbrzyski</b>					
2006/2007	20380	3400	4190	8403	4387
2007/2008	17892	3726	2469	8979	2718
2008/2009	17915	3888	1373	9420	3234
2009/2010	17165	4039	587	9393	3146

\* z technikami uzupełniającymi

Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2007 i 2008*. Wrocław: Urząd Statystyczny. Dane Urzędu Statystycznego we Wrocławiu. Obliczenia własne.

Konsekwencją spadku liczby ludności w wieku szkolnym, była coraz to mniejsza liczba uczniów na poszczególnych szczeblach edukacji, w tym na szczeblu kształcenia ponadgimnazjalnego. W roku szkolnym 2009/2010 liczba uczniów ponadgimnazjalnych szkół kształcenia zawodowego wynosiła 78,3 tys. osób w całym regionie, a w podregionie wałbrzyskim – 17,2 tys. osób, co stanowiło 21,9% uczniów tego typu szkół w całym województwie. W podregionie wałbrzyskim odnotowano zmniejszenie się populacji uczniów w szkołach kształcenia zawodowego, w roku szkolnym 2009/2010 w porównaniu z rokiem 2006/2007 był to spadek o 15,8%, podczas gdy dla całego województwa był to spadek o 7,4%. Największe zmiany względne zaobserwowano w liceach profilowanych, gdzie w 2009/2010 w stosunku do 2006/2007 liczba uczniów zmniejszyła się w podregionie o 86,0%, a w regionie o 75,3%. W szkołach policealnych w podregionie wałbrzyskim był to spadek o 28,3%, natomiast w całym województwie – wzrost o 3,6%. W zasadniczych szkołach zawodowych zanotowano wzrost liczby uczniów zarówno w podregionie, jak i regionie (odpowiednio o 18,8% i 2,8%). Podobnie sytuacja kształtowała się w technicach, gdzie liczba uczniów wzrosła w podregionie o 11,8%, podczas gdy w regionie – o 19,2%.

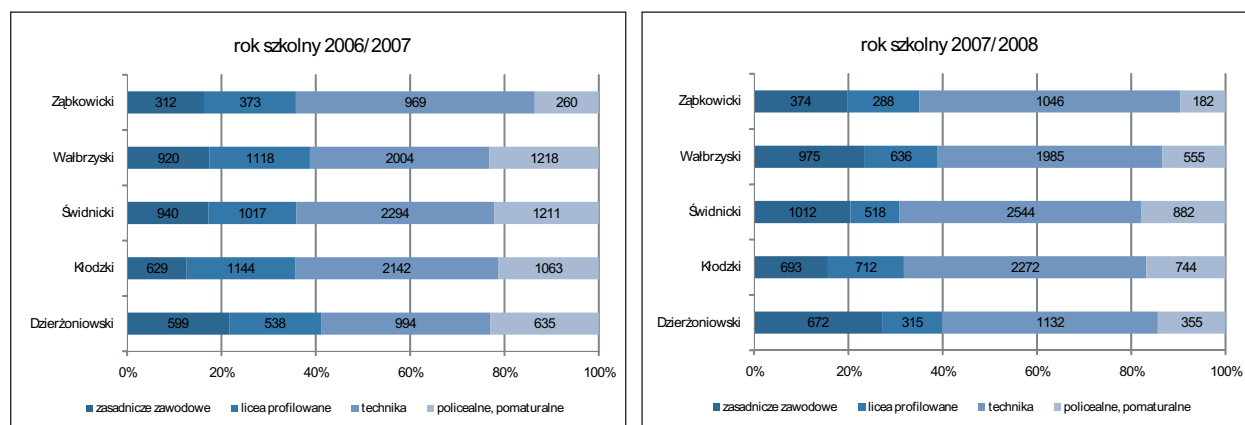
Wśród uczniów ponadgimnazjalnych szkół kształcenia zawodowego w podregionie wałbrzyskim oraz w województwie dominowali uczniowie techników, w podregionie stanowili ponad połowę (54,7% w roku szkolnym 2009/2010) populacji uczących się w szkołach tego typu, a w regionie – 44,0%. W podregionie wałbrzyskim drugą pod względem liczebności była populacja uczniów zasadniczych szkół zawodowych (4,0 tys. osób w roku szkolnym 2009/2010), prawie co czwarty uczeń zdobywał wykształcenie i zawód w tego typu szkole. Z kolei w całym województwie drugą co do wielkości była grupa uczniów szkół policealnych i pomaturalnych (22,5 tys. osób, czyli 28,7% ogółu uczniów w roku szkolnym 2009/2010). Szkoły te stanowią w województwie istotną formę kształcenia zawodowego.

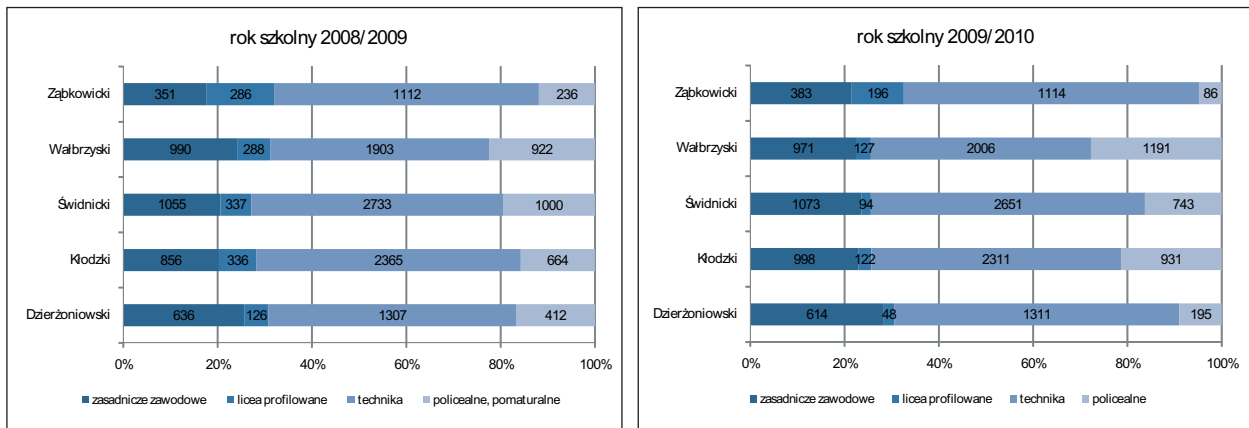
Znaczące zmniejszenie się liczebności uczniów liceów profilowanych istotnie zmieniło strukturę uczniów według typów szkół kształcenia zawodowego. O ile w roku szkolnym 2006/2007 co piąty uczeń uczył się w liceum profilowanym (zarówno w podregionie, jak i regionie), to w roku szkolnym 2009/2010 w podregionie w tych liceach kształciło się zaledwie 3,4%, a w regionie 5,5% uczniów. Drastyczny spadek liczebności uczniów liceów profilowanych potwierdza fakt, iż szkoły te nie przygotowują do wykonywania zawodu, a są jedynie szkołami kształcenia ogólnego (podobnie jak licea ogólnokształcące), jednocześnie nie zapewniają przygotowania do zdania matury i podejmowania kształcenia na kolejnym szczeblu edukacji. Równocześnie ze spadkiem udziału uczniów liceów profilowanych wzrósł udział uczniów techników, w podregionie wałbrzyskim z 41,2% w roku szkolnym 2006/2007 do 54,7% w roku szkolnym 2009/2010, a w województwie odpowiednio z 34,2% do 44,0%.

Na rysunku 1.3 przedstawiono strukturę uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego w powiatach podregionu wałbrzyskiego w latach szkolnych 2006/2007-2009/2010. Struktura ta jest odzwierciedleniem m.in. reformy oświaty oraz polityki edukacyjnej miast i gmin podregionu.

W poszczególnych powiatach podregionu wyraźnie widoczne jest zmniejszanie się liczebności i udziału uczniów liceów profilowanych przy jednoczesnym wzroście liczby uczniów techników. Powiaty nieznacznie różnią się pod względem struktury uczniów szkół kształcenia zawodowego. W każdym z powiatów dominuje grupa uczniów techników w każdym z badanych lat. Drugą co do liczebności w roku szkolnym 2009/2010 w czterech powiatach podregionu (dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki i ząbkowicki) była grupa uczniów zasadniczych szkół zawodowych, a w powiecie wałbrzyskim – grupa uczniów szkół policealnych, podczas gdy w roku szkolnym 2006/2007 była to grupa uczniów liceów profilowanych (w powiatach kłodzkim i ząbkowickim) oraz grupa uczniów szkół policealnych i pomaturalnych (w powiatach świdnickim i wałbrzyskim).

**Rysunek 1.3.** Struktura uczniów w szkołach kształcenia zawodowego w powiatach podregionu wałbrzyskiego w latach szkolnych 2006/2007 – 2009/2010





Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2007 i 2008. Wrocław: Urząd Statystyczny. Dane Urzędu Statystycznego we Wrocławiu.

## 2.2. Kierunki kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych

Na podstawie informacji uzyskanych z Kuratorium Oświaty zaprezentowane zostaną dane dotyczące kształcenia zawodowego w szkolnictwie ponadgimnazjalnym w latach szkolnych 2008/2009 i 2009/2010. Omówione zostaną preferowane przez uczniów kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach. Ze względu na brak pełnej i wyczerpującej informacji o ofercie kształcenia w szkołach policealnych pominięto analizę w tym względzie w tego typu szkołach.

W roku szkolnym 2008/2009 zasadnicze szkoły zawodowe podregionu wałbrzyskiego oferowały kształcenie w 29 zawodach. Najliczniej reprezentowane były zawody: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii, sprzedawca, fryzjer, murarz, cukiernik, malarz-tapeciarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, piekarz, stolarz, elektromechanik pojazdów samochodowych, operator obrabiarek skrawających, ślusarz. W wymienionych 13 zawodach kształciło się ponad 85% uczniów tych szkół, przy czym kwalifikacje mechanika pojazdów samochodowych zdobywało 18,8% uczniów, kucharza małej gastronomii – 15,1% i sprzedawcy – 11,5% uczniów. W powiecie dzierżoniowskim kształcenie zawodowe w szkołach zawodowych w roku szkolnym 2008/2009 odbywało się w 24 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: kucharz małej gastronomii (19,0% uczniów zasadniczych szkół zawodowych w powiecie), mechanik pojazdów samochodowych (15,7%), sprzedawca (9,9%) i fryzjer (9,5%). W powiecie kłodzkim kształcenie zawodowe w szkołach zawodowych odbywało się w 20 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: kucharz małej gastronomii (19,7% uczniów), mechanik pojazdów samochodowych (19,1%), malarz-tapeciarz (15,6%) i fryzjer (7,7%). W powiecie świdnickim kształcenie zawodowe oferowano w 20 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: mechanik pojazdów samochodowych (24,4% uczniów), sprzedawca (18,0%), fryzjer (9,5%) i kucharz małej gastronomii (8,8%). W powiecie wałbrzyskim kształcenie zawodowe oferowano w 21 zawodach. Najczęściej wybierane zawody to: kucharz małej gastronomii (14,6%), fryzjer (14,1%) mechanik pojazdów samochodowych (13,1% uczniów) i sprzedawca (10,6%). Natomiast w powiecie ząbkowickim kształcenie zawodowe odbywało się w 17 zawodach, a najczęściej wybierane były: mechanik pojazdów samochodowych (24,2%), kucharz małej gastronomii (15,3%), sprzedawca (11,3) oraz murarz (10,6%).

W następnym roku szkolnym, tj. 2009/2010 w każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego zwiększyła się oferta kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych. W podregionie wałbrzyskim szkoły tego typu oferowały kształcenie w 39 zawodach. Nie zmieniły się zawody najczęściej wybierane przez uczniów. Najliczniej reprezentowane były zawody: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii, sprzedawca, fryzjer, murarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, cukiernik, malarz-tapeciarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, piekarz, operator obrabiarek skrawających, elektromechanik pojazdów samochodowych, krawiec oraz elektromechanik. W wymienionych 14 zawodach kształciło się 86,2% uczniów tych szkół, przy czym kwalifikacje mechanika pojazdów samochodowych zdobywało 20,0% uczniów, kucharza małej gastronomii – 16,7%, sprzedawcy – 9,7%, fryzjera – 8,6% oraz murarza – 7,5% uczniów zasadniczych szkół zawodowych podregionu.

W powiecie dzierzoniowskim kształcenie zawodowe w szkołach zawodowych w roku szkolnym 2009/2010 odbywało się w 27 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: kucharz małej gastronomii (17,9% uczniów szkół zasadniczych zawodowych w powiecie), mechanik pojazdów samochodowych (17,2%), sprzedawca (9,4%) i fryzjer (9,3%). W powiecie kłodzkim kształcenie zawodowe w szkołach zawodowych odbywało się w 23 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: kucharz małej gastronomii (19,9% uczniów zasadniczych szkół zawodowych w powiecie), mechanik pojazdów samochodowych (18,3%), malarz-tapeciarz (12,6%), murarz (12,0%), sprzedawca (9,2%) i fryzjer (8,0%). W powiecie świdnickim kształcenie zawodowe oferowano w 26 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: mechanik pojazdów samochodowych (27,0% uczniów), sprzedawca (12,3%), fryzjer (8,9%), kucharz małej gastronomii (8,6%) oraz murarz (6,8%). W powiecie wałbrzyskim kształcenie zawodowe oferowano w 24 zawodach. Najczęściej wybierane zawody to: kucharz małej gastronomii (17,1% uczniów szkół zawodowych w powiecie), mechanik pojazdów samochodowych (12,5% uczniów), fryzjer (10,6%), technolog robót wykończeniowych w budownictwie (8,1%), elektromechanik pojazdów samochodowych (6,7%) oraz sprzedawca (6,4%). Natomiast w powiecie ząbkowickim kształcenie zawodowe odbywało się w 21 zawodach, a najczęściej wybierane były: mechanik pojazdów samochodowych (29,3%), kucharz małej gastronomii (15,5%), sprzedawca (13,3%) oraz murarz (10,8%).

Technika ponadgimnazjalne w podregionie wałbrzyskim kształciły w roku 2008/2009 w 26 zawodach. Blisko 80% uczniów wybrało dziewięć z nich, a mianowicie: technik ekonomista (14,6% ogółu uczniów techników), technik informatyk (14,4%), technik hotelarstwa (12,9%), technik mechanik (12,7%), technik organizacji usług gastronomicznych (7,8%), technik budownictwa (6,6%), technik żywienia i gospodarstwa domowego (4,4%), technik handlowiec (3,6%) i technik elektronik (2,9%).

W powiecie dzierzoniowskim kształcenie zawodowe w technikach w roku szkolnym 2008/2009 odbywało się w 13 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: technik ekonomista (13,7% uczniów), technik informatyk (12,9%), technik mechanik (12,1%), technik hotelarstwa (10,9%) i technik mechatronik (9,5%). W powiecie kłodzkim kształcenie zawodowe w technikach odbywało się w 15 zawodach. Najczęściej wybierane zawody to: technik hotelarstwa (26,7%), technik ekonomista (12,9%), technik organizacji usług gastronomicznych (9,4%), technik informatyk (8,9%) i technik budownictwa (8,3%). W powiecie świdnickim kształcenie zawodowe oferowano w 13 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: technik informatyk (23,3%), technik ekonomista

(18,3%), technik mechanik (15,1%) i technik hotelarstwa (11,2%). W powiecie wałbrzyskim kształcenie zawodowe oferowano w 19 zawodach. Najczęściej wybierane zawody to: technik informatyk (11,3%), technik ochrony środowiska (8,3%), technik organizacji usług gastronomicznych (6,9%), technik elektronik (6,8%), technik ekonomista (6,7%), technik mechanik (6,4%), technik hotelarstwa (6,3%) i technik logistyk (6,1%). W powiecie ząbkowickim kształcenie zawodowe odbywało się w 7 zawodach, a najczęściej wybierane były: technik mechanik (27,5%), technik ekonomista (23,9%), technik żywienia i gospodarstwa domowego (15,3%) oraz technik informatyk (13,9%).

W kolejnym roku szkolnym, tj. 2009/2010 w każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego zwiększyła się oferta kształcenia w technikach. W podregionie wałbrzyskim szkoły tego typu oferowały kształcenie w 32 zawodach. Na ogół nie zmieniły się zawody najczęściej wybierane przez uczniów, ale na liście zawodów w technikach pojawił się nowy zawód – technik cyfrowych procesów graficznych. Dwie trzecie uczniów tego typu szkół w podregionie wybrało dziewięć z zawodów, a mianowicie: technik hotelarstwa (16,9% ogółu uczniów techników), technik cyfrowych procesów graficznych (9,6%), technik ekonomista (8,6%), technik informatyk (7,4%), technik mechanik (6,8%), technik obsługi turystycznej (4,8%), kucharz (4,4%), technik teleinformatyk (4,0%) oraz kelner (3,9%).

W roku szkolnym 2009/2010 powiecie dzierzoniowskim kształcenie zawodowe w technikach odbywało się w 18 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: technik ekonomista (14,0% uczniów techników w powiecie), technik informatyk (13,3%), technik hotelarstwa (12,4%), technik mechanik (9,5%), i technik mechatronik (9,0%). W powiecie kłodzkim kształcenie zawodowe w technikach odbywało się w 18 zawodach. Najczęściej wybierane zawody to: technik hotelarstwa (25,8%), technik informatyk (12,1%), technik ekonomista (10,8%), technik organizacji usług gastronomicznych (8,1%), technik budownictwa (7,6%), technik żywienia i gospodarstwa domowego (7,5%) oraz technik mechanik (7,1%). W powiecie świdnickim kształcenie zawodowe oferowano w 13 zawodach. Najczęściej wybierane przez uczniów zawody to: technik informatyk (23,3%), technik ekonomista (17,0%), technik mechanik (13,4%), technik hotelarstwa (10,3%) i technik organizacji usług gastronomicznych (8,7%). W powiecie wałbrzyskim kształcenie zawodowe oferowano w 25 zawodach. Najczęściej wybierane zawody to: technik informatyk (10,8%), technik ochrony środowiska (8,1%), technik logistyk (6,9%), technik hotelarstwa (6,1%), technik ekonomista (5,8%), technik organizacji usług gastronomicznych (5,5%), technik budownictwa (5,5%), technik architektury krajoznanstwa (5,4%), technik elektronik (5,3%) oraz technik mechanik (5,0%). Natomiast w powiecie ząbkowickim kształcenie zawodowe odbywało się w 10 zawodach, a najczęściej wybierane były: technik mechanik (22,9%), technik ekonomista (19,2%), technik informatyk (18,5%) oraz technik żywienia i gospodarstwa domowego (14,2%).

W podregionie wałbrzyskim ponad 80% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, to osoby w następujących 8 zawodach: kucharz małej gastronomii (20,6% ogółu absolwentów tych szkół), mechanik pojazdów samochodowych (17,7%), sprzedawca (15,7%), fryzjer (8,2%), cukiernik (5,7%), piekarz (4,9%), monter instalacji i urządzeń sanitarnych (4,0%) oraz murarz (3,8%). W powiecie dzierzoniowskim absolwenci zasadniczych szkół zawodowych najliczniej reprezentowali 6 zawodów, a mianowicie: kucharza małej gastronomii, sprzedawcy, fryzjera, mechanika pojazdów samochodowych, cukiernika i murarza. W powiecie kłodzkim absolwenci najczęściej uzyskali kwalifikacje w 4 zawodach, a mianowicie: kucharza małej gastronomii, mechanika pojazdów samochodowych,



sprzedawcy i cukiernika. W powiecie świdnickim absolwenci najliczniej reprezentowali 7 zawodów, a mianowicie: mechanika pojazdów samochodowych, sprzedawcy, kucharza małej gastronomii, piekarza, murarza, fryzjera oraz cukiernika. W powiecie wałbrzyskim absolwenci najczęściej uzyskali kwalifikacje w 6 zawodach, a mianowicie: kucharza małej gastronomii, sprzedawcy, fryzjera, mechanika pojazdów samochodowych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz monter-elektronika. Z kolei w powiecie ząbkowickim kwalifikacje zawodowe uzyskali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych najczęściej w 5 zawodach: mechanika pojazdów samochodowych, sprzedawcy, kucharza małej gastronomii, monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz stolarza.

Absolwenci techników podregionu wałbrzyskiego najczęściej uzyskiwali kwalifikacje zawodowe (stanowiąc blisko 80% ogółu absolwentów tych szkół) w następujących 9 zawodach: technika ekonomisty (14,6%), technika informatyka (14,4%), technika hotelarstwa (12,9%), technika mechanika (12,7%), technika organizacji usług gastronomicznych (7,8%), technika budownictwa (6,6%), technika żywienia i gospodarstwa domowego (4,4%), technika handlowca (3,6%) oraz technika elektronika (2,9%). W powiecie dzierzoniowskim absolwenci techników najliczniej reprezentowali 5 zawodów, a mianowicie: technika ekonomisty, technika informatyka, technika mechanika, technika hotelarstwa, technika mechatronika. W powiecie kłodzkim absolwenci najczęściej uzyskali kwalifikacje w 5 zawodach: technika hotelarstwa, technika ekonomisty, technika organizacji usług gastronomicznych, technika informatyka i technika budownictwa. W powiecie świdnickim absolwenci najliczniej reprezentowali 5 zawodów: technika informatyka, technika ekonomisty, technika mechanika, technika hotelarstwa oraz technika organizacji usług gastronomicznych. W powiecie wałbrzyskim absolwenci najczęściej uzyskali kwalifikacje w 8 zawodach, a mianowicie: technika informatyka, technika ochrony środowiska, technika organizacji usług gastronomicznych, technika elektronika, technika ekonomisty, technika mechanika, technika hotelarstwa i technika logistyka. Z kolei w powiecie ząbkowickim kwalifikacje zawodowe uzyskali absolwenci techników w 7 zawodach: technika mechanika, technika ekonomisty, technika żywienia i gospodarstwa domowego, technika informatyka, technika budownictwa, technika agrobiznesu oraz technika organizacji usług gastronomicznych.

### **2.3. Kierunki kształcenia w szkołach wyższych podregionu wałbrzyskiego**

W roku akademickim 2009/2010 na 36 uczelniach wyższych w województwie kształciło się 171,0 tys. studentów (łącznie ze studentami filii położonych w innych województwach). Studenci szkół publicznych i niepublicznych najczęściej wybierali następujące kierunki kształcenia: zarządzanie – 17,7 tys. (10,3% ogółu studentów regionu), finanse i rachunkowość – 10,1 tys. (5,9%), pedagogika – 9,7 tys. (5,6%) oraz administracja – 9,2 tys. (5,4%).

W stosunku do roku akademickiego 2007/2008 liczba studentów zwiększyła się o 1,8 tys., czyli 1,0%. Wówczas studenci szkół publicznych i niepublicznych najczęściej wybierali następujące podgrupy kierunków kształcenia: ekonomiczną i administracyjną – 44,9 tys. (27,0%), inżynierijsko-techniczną – 17,1 tys. (10,3%), społeczną – 16,4 tys. (9,9%) oraz pedagogiczną – 14,3 tys. (8,6%).

W podregionie wałbrzyskim w roku akademickim 2009/2010 studiowało 8,0 tys. osób, czyli 4,8% ogółu studentów regionu, przy czym w powiecie wałbrzyskim aż 6,5 tys. osób (80,9% ogółu studentów podregionu). Studenci w podregionie wałbrzyskim najczęściej studiowali na następujących

kierunkach: zarządzanie (2,0 tys., czyli 25,0% ogółu studentów podregionu), pedagogika (1,1 tys., czyli 14,3%), administracja (1,0 tys., czyli 12,5%) oraz logistyka (0,5 tys., czyli 6,6%).

Dyplomy ukończenia studiów w roku akademickim 2007/2008 uzyskało 35,3 tys. absolwentów, z czego uczelni kształcących w podregionie wałbrzyskim 1,5 tys. absolwentów, czyli 4,2% ogółu absolwentów uczelni regionu. Absolwenci uczelni w podregionie wałbrzyskim najczęściej reprezentowali następujące podgrupy kierunków kształcenia: pedagogiczną – 448 osób (30,2%), usług dla ludności – 321 osób (21,6%), ekonomiczną i administracyjną – 265 osób (17,8%) oraz humanistyczną – 198 (13,3%).

### 3. Rynek pracy podregionu wałbrzyskiego

#### 3.1. Pracujący w podregionie wałbrzyskim

Liczba pracujących obejmuje zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze pracy, w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób, nie uwzględnia się rolników indywidualnych. W województwie dolnośląskim w 2009 roku pracowało 692,8 tys. osób, a w podregionie wałbrzyskim 120,5 tys. osób, co stanowiło 17,4% ogółu pracujących w województwie (por. tabela 1.4). W stosunku do roku 2006 liczba pracujących w regionie wzrosła o 63,4 tys. osób, czyli o 10,1%, a w podregionie wałbrzyskim zaobserwowano wzrost liczby pracujących o 2,1 tys. osób (tj. o 1,8%).

Największe zmiany w liczbie pracujących w skali całego regionu w latach 2006-2009 obserwowano w Usługach rynkowych (wzrost o 33,8 tys. osób, czyli o 16,4%). Z kolei największy wzrost w tym okresie w podregionie wałbrzyskim odnotowano w sektorze Usługi nierynkowe (o 3,2 tys. osób, czyli o 9,3%). W całym województwie wystąpił spadek liczebności pracujących w sektorze Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybactwo (o 17,6%), ale o większym nasileniu w podregionie wałbrzyskim (spadek o 25,3%). W grupie pracujących w Przemysle i budownictwie nie obserwowano znaczących zmian w roku 2009 w stosunku do 2006, bowiem w skali całego regionu odnotowano wzrost o 5,2%, a w podregionie wałbrzyskim wzrost o 1,2%.

**Tabela 1.4.** Liczba pracujących (w osobach) według sektorów ekonomicznych w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009

Lata	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybactwo	Przemysł i budownictwo	Usługi	
				rynkowe	nierynkowe
<b>Województwo dolnośląskie</b>					
2006	629355	9716	245064	206634	167941
2007	666867	9715	261925	225965	169262
2008	703747	9578	270848	252410	170911
2009	692775	8006	257446	240434	186889
<b>Podregion wałbrzyski</b>					
2006	118417	2364	49605	32324	34124
2007	122822	2250	53066	33428	34078
2008	125758	2261	55129	34338	34030
2009	120511	1767	50203	31235	37306

Źródło: dane Urzędu Statystycznego we Wrocławiu. Obliczenia własne.

Zmiany liczby pracujących nie wpłynęły na zmiany struktury pracujących. W tabeli 1.5 przedstawiono strukturę pracujących według sektorów ekonomicznych w regionie i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009. W ostatnim badanym roku dominującą była grupa pracujących w Przemysle i budownictwie (37,2% ogółu pracujących w regionie, 41,7% w podregionie wałbrzyskim), a drugą co do wielkości była grupa pracujących w Usługach rynkowych (34,7% w regionie, 25,9% w podregionie wałbrzyskim). Pracujący w Rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie i rybactwie stanowili zaledwie 1,2% ogółu pracujących w województwie i 1,5% w podregionie wałbrzyskim.

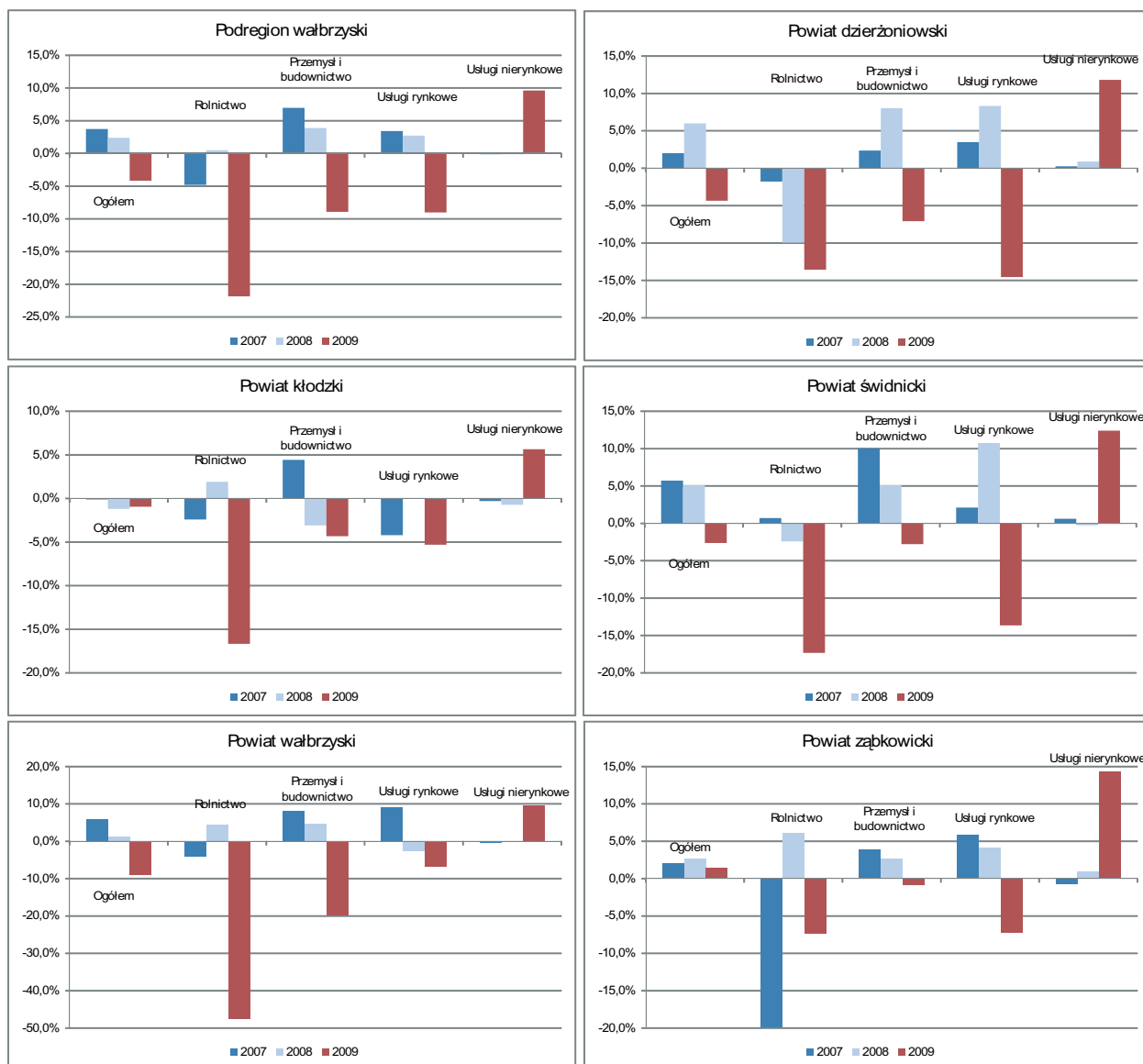
**Tabela 1.5.** Struktura pracujących (w %) według sektorów ekonomicznych w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009

Lata	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybactwo	Przemysł i budownictwo	Usługi	
				rynkowe	nierynkowe
Województwo dolnośląskie					
2006	100,0	1,5	38,9	32,8	26,7
2007	100,0	1,5	39,3	33,9	25,4
2008	100,0	1,4	38,5	35,9	24,3
2009	100,0	1,2	37,2	34,7	27,0
Podregion wałbrzyski					
2006	100,0	2,0	41,9	27,3	28,8
2007	100,0	1,8	43,2	27,2	27,7
2008	100,0	1,8	43,8	27,3	27,1
2009	100,0	1,5	41,7	25,9	31,0

Źródło: dane Urzędu Statystycznego we Wrocławiu. Obliczenia własne.

W badanym okresie lat 2006-2009 obserwowano różnokierunkowe zmiany liczby pracujących według sektorów ekonomicznych w poszczególnych powiatach podregionu wałbrzyskiego, co zostało przedstawione na rysunku 1.4. W sektorze Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybactwo w 2009 roku w porównaniu z rokiem 2008 największe zmiany względne w postaci spadku liczby pracujących zanotowano w powiecie wałbrzyskim (spadek o 48%). W 2008 roku w porównaniu z rokiem 2007 największe zmiany względne w postaci spadku liczby pracujących zanotowano w tym sektorze w powiecie dzierzoniowskim (spadek o 10%), podczas gdy w powiatach kłodzkim, wałbrzyskim i ząbkowickim notowano wzrost liczby pracujących w tym sektorze (odpowiednio o 2%, 4% i 6%). W 2007 roku w porównaniu z rokiem 2006 największe zmiany względne w tym sektorze zaobserwowano w powiecie ząbkowickim (spadek o 20%). W sektorze Przemysł i budownictwo w 2009 roku w porównaniu z rokiem 2008 we wszystkich powiatach podregionu odnotowano spadek liczby pracujących, przy czym największy był w powiecie dzierzoniowskim (spadek o 20%), a najmniejszy w powiecie ząbkowickim (spadek o 1%). W 2008 roku w porównaniu z rokiem poprzednim w 4 powiatach odnotowano wzrost liczby pracujących (największy w powiecie dzierzoniowskim o 8%), a w powiecie kłodzkim – spadek liczby pracujących o 3%. W 2007 roku w porównaniu z rokiem poprzednim w tym sektorze obserwowano wzrost liczby pracujących w każdym z pięciu powiatów, przy czym największy był w powiecie świdnickim (o 10%) oraz w wałbrzyskim (o 8%).

**Rysunek 1.4.** Zmiany (w %) w liczbie pracujących według sektorów ekonomicznych w podregionie wałbrzyskim i powiatach podregionu w latach 2007-2009 (w stosunku do roku poprzedniego)



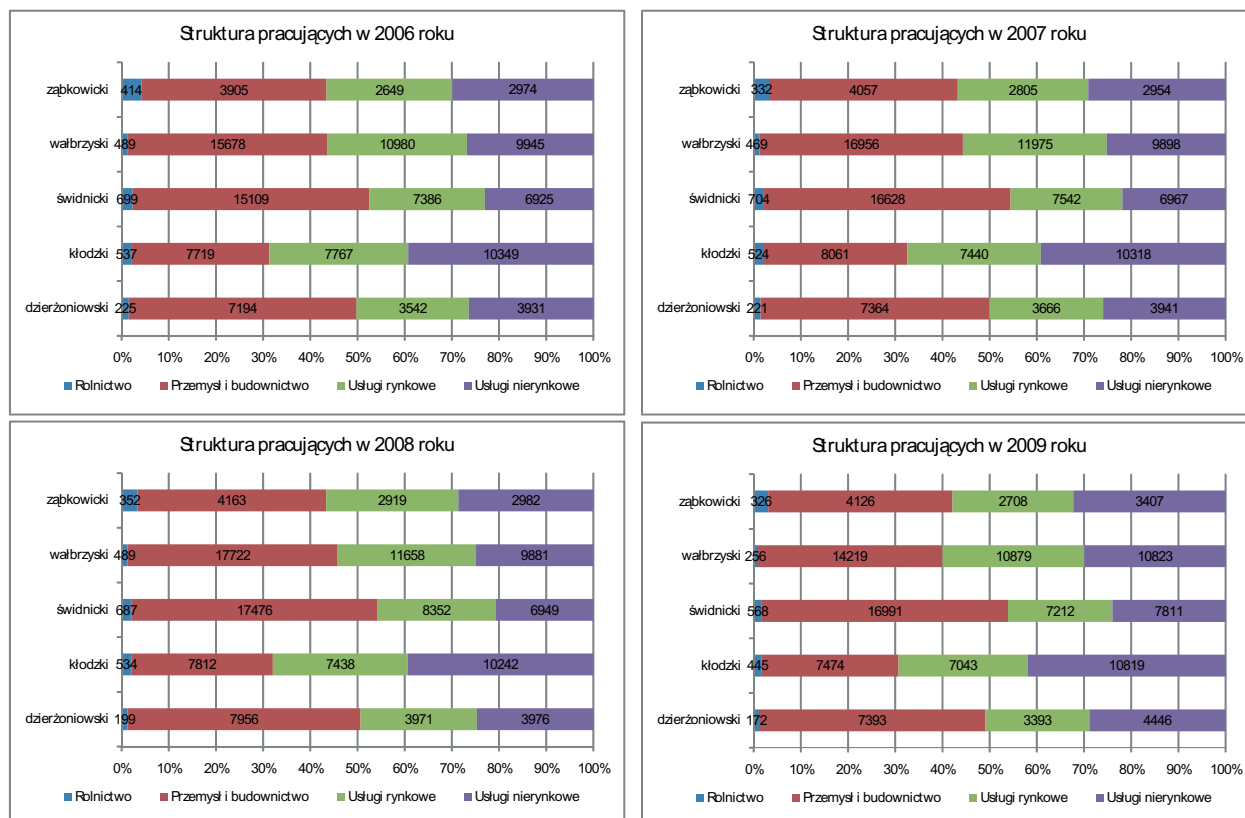
Źródło: dane Urzędu Statystycznego we Wrocławiu. Obliczenia własne.

W sektorze Usługi rynkowe największe zmiany liczby pracujących w 2009 roku w stosunku do 2008 roku zanotowano w powiatach: dzierzoniowskim (spadek o 15%) i świdnickim (spadek o 14%), a w kłodzkim – spadek liczby pracujących w tym sektorze był najmniejszy (spadek o 5%). W 2008 roku w porównaniu z rokiem poprzednim największe zmiany liczby pracujących zanotowano w powiatach: dzierzoniowskim (wzrost o 8%) i świdnickim (wzrost o 10%) oraz w wałbrzyskim – gdzie zanotowano spadek liczby pracujących w tym sektorze o 3%. Z kolei w 2007 roku w stosunku do poprzedniego największy wzrost liczby pracujących w tym sektorze odnotowano w powiecie wałbrzyskim (o 9%), największy spadek – w powiecie kłodzkim o 4%. Jedynie w sektorze Usługi nierynkowe w poszczególnych powiatach w 2008 roku i 2007 roku w porównaniu z rokiem poprzednim obserwowano nieznaczne względne zmiany liczby pracujących (od -1% do 1%). Z kolei w 2009 roku w porównaniu z 2008 rokiem notowano wzrost liczby pracujących w tym sektorze w poszczegól-

nych powiatach. Największy wzrost liczby pracujących wystąpił w powiecie ząbkowickim (o 14%) i świdnickim (o 12%), a najmniejszy w powiecie kłodzkim (o 6%).

Struktura pracujących w powiatach podregionu wałbrzyskiego różni się, lecz nie uległa zmianom w czasie. Na rysunku 1.5 przedstawiono strukturę pracujących według sektorów ekonomicznych w powiatach podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009.

**Rysunek 1.5.** Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych w powiatach podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009



Źródło: dane Urzędu Statystycznego we Wrocławiu.

W ostatnim roku badania, tj. 2009, powiaty świdnicki i dzierzoniowski charakteryzowały się najwyższym odsetkiem pracujących w Przemysle i budownictwie (odpowiednio 52,1% i 48,0%), znacznie przekraczając udział pracujących w tym sektorze w całym podregionie, który wynosił 41,7%. W powiecie wałbrzyskim i ząbkowickim udział pracujących w sektorze Przemysł i budownictwo kształtował się na poziomie odpowiednio 39,3% i 39,0%. Jedynie w powiecie kłodzkim przeważali pracujący w Usługach nierynkowych, stanowiąc 42,0% ogółu pracujących powiatu.

## 3.2. Bezrobocie w podregionie wałbrzyskim

### 3.2.1. Liczba rejestrowanych bezrobotnych i zmiany bezrobocia w latach 2006-2008

Na koniec 2009 roku w podregionie wałbrzyskim zarejestrowanych było 46,9 tys. osób bezrobotnych, co stanowiło 32,1% ogółu bezrobotnych w województwie dolnośląskim. W porównaniu

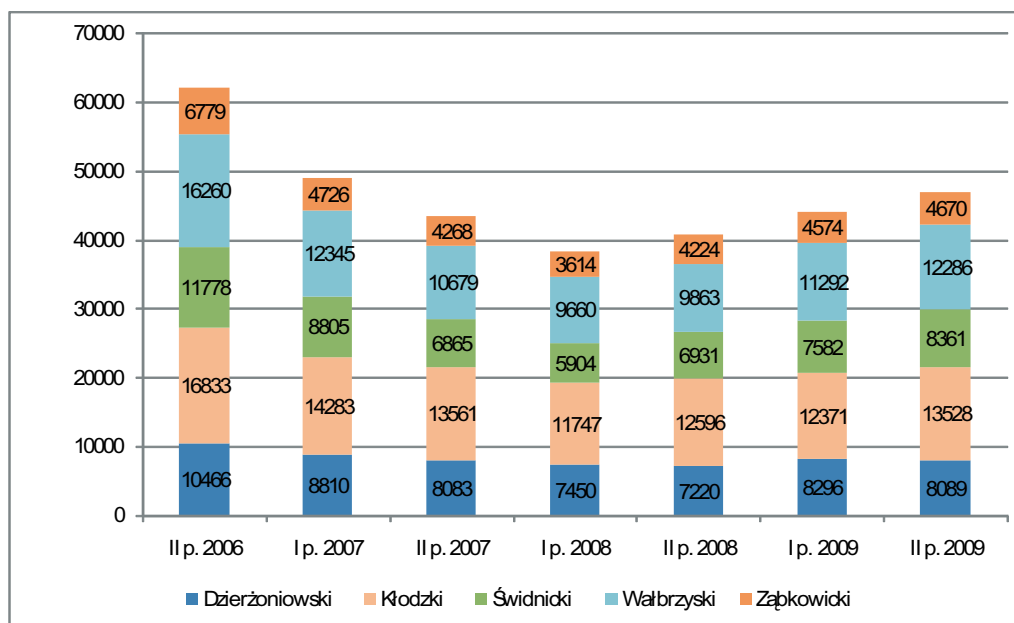
z rokiem 2006 populacja bezrobotnych podregionu zmniejszyła się o 15,2 tys. osób, tj. o 24,4%. Spadek liczebności populacji osób bezrobotnych obserwowany był do I półrocza 2008 roku, a następnie obserwowano wzrost liczebności osób pozostających bez pracy. Od 30 czerwca 2008 roku do 31 grudnia 2009 roku liczba bezrobotnych w podregionie zwiększyła się o 8,6 tys. osób, tj. o 22,3%. W tabeli 1.6 przedstawiono liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w województwie i podregionie wałbrzyskim w półroczach lat 2006-2009, a na rysunku 1.6 w powiatach podregionu w badanym okresie.

**Tabela 1.6.** Bezrobocie rejestrowane w województwie i podregionie wałbrzyskim w półroczach latach 2006-2009

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych (stan na dzień)						
	31 XII 2006	30 VI 2007	31 XII 2007	30 VI 2008	31 XII 2008	30 VI 2009	31 XII 2009
	w osobach						
Województwo dolnośląskie	185417	144933	127457	108417	113890	130644	146260
Podregion wałbrzyski	62116	48969	43456	38375	40834	44115	46934

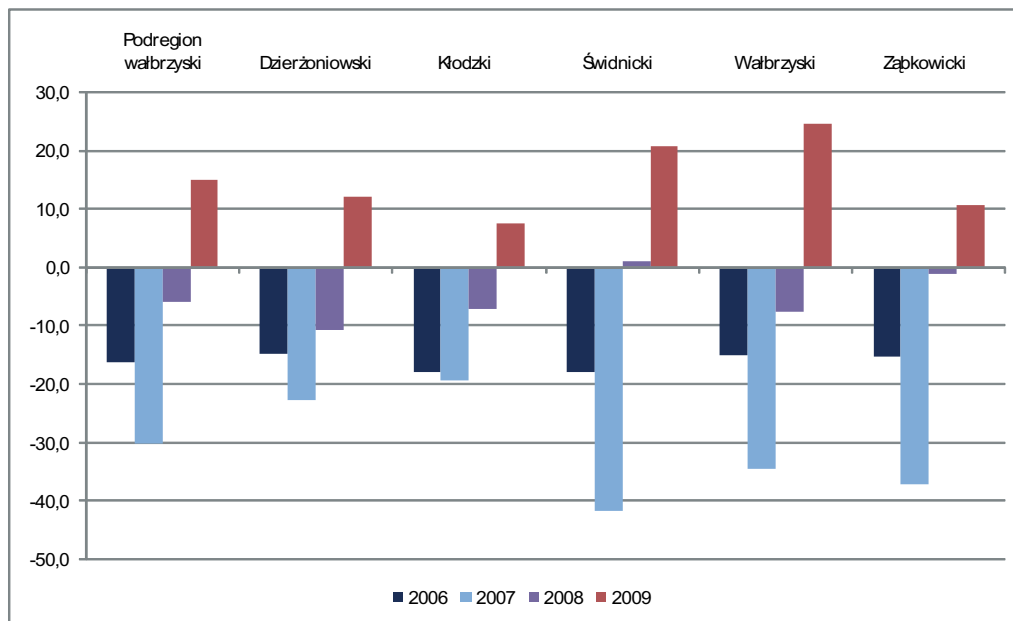
Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

W ogóle bezrobotnych podregionu wałbrzyskiego dominowali bezrobotni powiatu kłodzkiego, w 2009 roku stanowili oni 28,8% ogółu bezrobotnych regionu, a w 2006 roku – 27,1%. Na drugim miejscu pod względem liczebności pozostających bez pracy był powiat wałbrzyski, w 2009 roku 26,2% ogółu bezrobotnych podregionu, podobnie jak w 2006 roku. Liczba bezrobotnych w całym regionie oraz w podregionie malała w kolejnych okresach, a od II półrocza 2008 roku liczba bezrobotnych rosła – zob. tab. 1.6. Na rysunku 1.7 przedstawiono zmiany względne liczby bezrobotnych w podregionie wałbrzyskim oraz powiatach podregionu zaobserwowane w badanym okresie w stosunku okresu poprzedniego. W podregionie wałbrzyskim największe zmiany względne odnotowano w 2007 roku w stosunku do 2006 roku (spadek liczby bezrobotnych o 30,0%), podobnie w tym czasie sytuacja wyglądała w całym regionie (spadek o 31,3%). W 2008 roku w porównaniu z rokiem poprzednim spadek liczby osób pozostających bez pracy był znacznie mniejszy i wynosił w podregionie 6,0%, a w regionie 10,6%. W 2009 roku w porównaniu z rokiem poprzednim liczba bezrobotnych w podregionie wzrosła o 14,9%, przy czym w całym regionie wzrost był większy, bo o 28,4%.

**Rysunek 1.6.** Liczba bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego w półroczach lat 2006-2009

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

W trzech powiatach (świdnickim, ząbkowickim i wałbrzyskim) w 2007 roku w stosunku do roku 2006 zmiany względne odnotowano w większej skali niż w całym podregionie wałbrzyskim (spadki odpowiednio o 41,7%, 37,0% oraz 34,9%). Natomiast w 2008 roku w porównaniu do roku poprzedniego spadek odsetka bezrobotnych dotyczył czterech z powiatów podregionu, przy czym w powiatach dzierżoniowskim, wałbrzyskim i kłodzkim był większy niż przeciętnie w podregionie wałbrzyskim (odpowiednio o 10,7%, 7,6% i 7,1%). Z kolei w powiecie świdnickim odnotowano nieznaczny wzrost liczby pozostających bez pracy (o 1,0%). W 2009 roku w porównaniu z rokiem poprzednim największy wzrost liczby bezrobotnych (większy niż przeciętnie w podregionie) odnotowano w powiecie wałbrzyskim (o 24,6%) oraz w powiecie świdnickim (o 20,6%), a najmniejszy w powiecie kłodzkim (o 7,4%). O ile do 2007 roku obserwowano coraz szybsze tempo zmniejszania się rozmiarów bezrobocia rejestrowanego w powiatach podregionu, to po tym okresie obserwowany spadek był zdecydowanie mniejszy (kilkakrotnie mniejszy), a od końca 2008 roku notowano wzrost bezrobocia.

**Rysunek 1.7.** Zmiany liczby bezrobotnych (w %) w podregionie wałbrzyskim i jego powiatach

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

### 3.2.2. Stopa bezrobocia w podregionie wałbrzyskim

Stopa bezrobocia wyrażająca relację liczby zarejestrowanych bezrobotnych do ogółu ludności cywilnej czynnej zawodowo umożliwia porównywanie zmian na rynku pracy. Według danych GUS stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim wynosiła na koniec 2009 roku 12,5%, podczas gdy w całej Polsce – 11,9%. W tabeli 1.7 przedstawiono wartości wskaźnika notowanego w województwie i powiatach podregionu w badanym okresie lat 2006-2009.

**Tabela 1.7.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim i powiatach podregionu wałbrzyskiego w półroczach lat 2006-2009

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia (stan na dzień)						
	31 XII 2006	30 VI 2007	31 XII 2007	30 VI 2008	31 XII 2008	30 VI 2009	31 XII 2009
	w %						
Województwo dolnośląskie	16,8	13,4	11,4	10,1	10,2	11,3	12,5
Powiat dzierżoniowski	29,3	25,5	23,7	22,3	21,5	23,5	23,1
Powiat kłodzki	27,7	24,3	23,1	20,3	21,6	21,4	23,0
Powiat świdnicki	20,2	15,7	12,1	10,8	12,1	12,9	14,1
Powiat wałbrzyski	23,6	18,8	16,2	15,1	15,0	17,0	18,2
Powiat ząbkowicki	26,3	19,7	17,8	15,4	17,5	18,6	18,9

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.

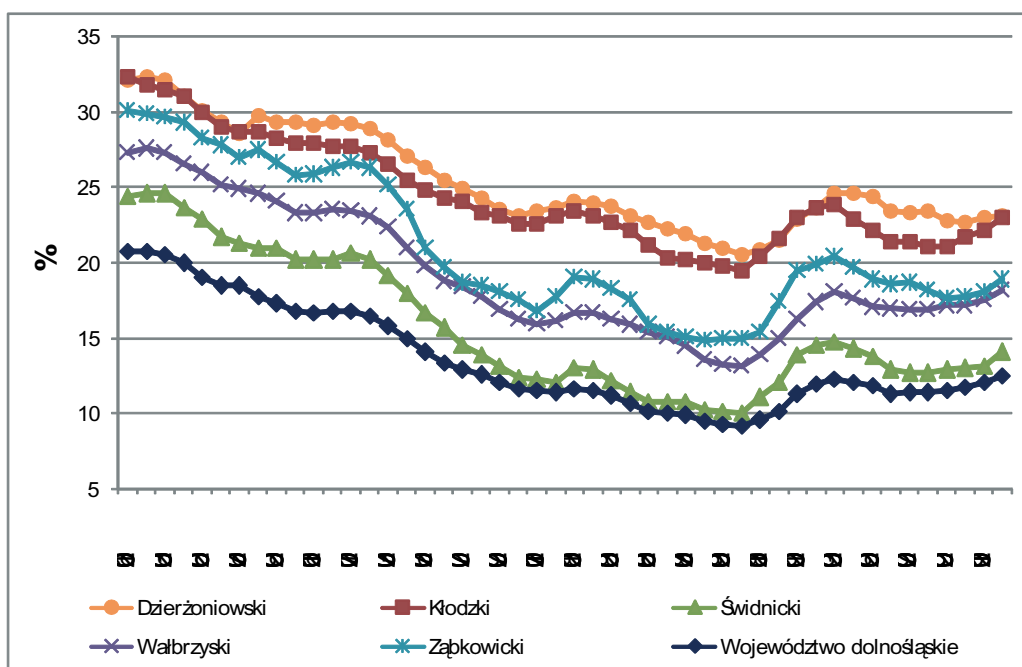
W podregionie wałbrzyskim stopa bezrobocia była najwyższa spośród podregionów Dolnego Śląska i wynosiła na koniec 2009 roku 19,1%. W każdym z powiatów podregionu stopa bezrobocia była wyższa niż przeciętnie w województwie. Najwyższą wartość tego wskaźnika na koniec ba-



danego okresu odnotowano powiecie dzierzoniowskim (23,1%), natomiast najniższą w powiecie świdnickim (14,1%).

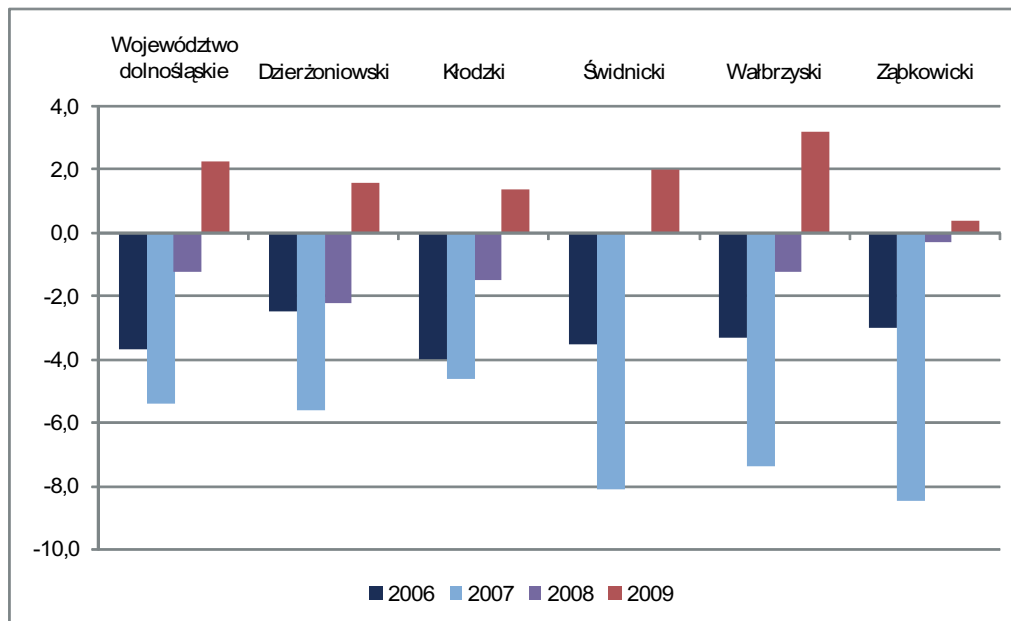
Na rysunku 1.8 przedstawiono stopę bezrobocia w powiatach podregionu wałbrzyskiego i w województwie dolnośląskim w miesiącach lat 2006-2009. W powiatach podregionu oraz w regionie, podobnie jak w całym kraju, obserwowana jest tendencja spadku stopy bezrobocia do końca 2008 roku, następnie obserwowany jest wzrost stopy bezrobocia. Spadkowej tendencji stopy bezrobocia w regionie i powiatach podregionu do końca 2008 roku (por. rysunek 1.8) towarzyszyło zmniejszenie się rozpiętości między wskaźnikiem bezrobocia w regionie oraz w skali kraju. W styczniu 2006 roku stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim przewyższała wskaźnik dla Polski o 2,8 punktu procentowego, a w grudniu 2009 roku – o 0,6 punktu procentowy.

**Rysunek 1.8.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie dolnośląskim i powiatach podregionu wałbrzyskiego w miesiącach lat 2006-2009



Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.

W województwie w okresie lat 2006-2008 wskaźnik ten zmniejszył się o 10,6 punktu procentowego (z 20,8% w styczniu 2006 roku do 10,2% w grudniu 2008 roku), podczas gdy w kraju był to spadek o 8,5 punktu procentowego. W okresie tym największy spadek stopy bezrobocia w tym okresie zanotowano w powiecie ząbkowickim o 12,6 punktu procentowego, w powiecie świdnickim i wałbrzyskim o 12,3 punktu procentowego, a w powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim odpowiednio o 10,6 i 10,7 punktu procentowego. Z kolei w okresie 2008-2009 nastąpił wzrost wartości wskaźnika w regionie Dolnego Śląska o 2,3 punktu procentowego (z 10,2% w grudniu 2008 roku do 12,5% w grudniu 2009 roku), a w kraju o 2,4 punktu procentowego.

**Rysunek 1.9.** Zmiany stopy bezrobocia w województwie dolnośląskim i powiatach podregionu wałbrzyskiego

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

W 2006 roku w porównaniu z rokiem poprzednim jedynie w powiecie kłodzkim spadek wartości wskaźnika był większy niż przeciętnie w regionie. W roku 2007 w porównaniu z rokiem 2006 jedynie w powiecie kłodzkim spadek stopy bezrobocia był wolniejszy niż przeciętnie w województwie. W 2008 roku w porównaniu z rokiem poprzednim spadek wartości wskaźnika był większy w powiecie dzierżoniowskim i kłodzkim, a w wałbrzyskim na tym samym poziomie niż przeciętnie w regionie. W okresie grudzień 2008 – grudzień 2009 jedynie w powiecie wałbrzyskim wzrost wartości wskaźnika był większy niż przeciętnie w regionie. W latach 2005-2007 obserwowano coraz szybsze tempo zmniejszania się stopy bezrobocia w regionie i powiatach podregionu wałbrzyskiego, co ilustruje rysunek 1.9. Spadek stopy bezrobocia był dużo mniejszy w okresie grudzień 2007 – grudzień 2008 niż we wcześniejszych okresach rocznych. O ile w latach 2005-2006 zmiany stopy bezrobocia wynosiły około 3-4 punktów procentowych, w latach 2006-2007 wynosiły od 4,6 punktów procentowych w powiecie kłodzkim do 8,5 punktów procentowych w powiecie ząbkowickim, to w latach 2007-2008 zmiany wskaźnika wahały się od 0,3 punktu procentowego w powiecie ząbkowickim do 2,2 punktu procentowego w powiecie dzierżoniowskim (a w powiecie świdnickim wartość wskaźnika nie uległa zmianie). Tak duże zróżnicowanie zmian stopy bezrobocia w badanym okresie wskazują z jednej strony na pogorszenie się sytuacji na rynku pracy obserwowane pod koniec 2008 roku, a z drugiej potwierdzają niejednorodność lokalnych rynków pracy w podregionie wałbrzyskim.

### 3.2.3. Grupy bezrobotnych według płci, wieku, wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy i stażu pracy w podregionie wałbrzyskim

W tabeli 1.8 i na rysunku 1.10 przedstawiono liczbę i strukturę bezrobotnych według podstawowych cech demograficzno-ekonomicznych w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim w badanym okresie lat 2006-2009.

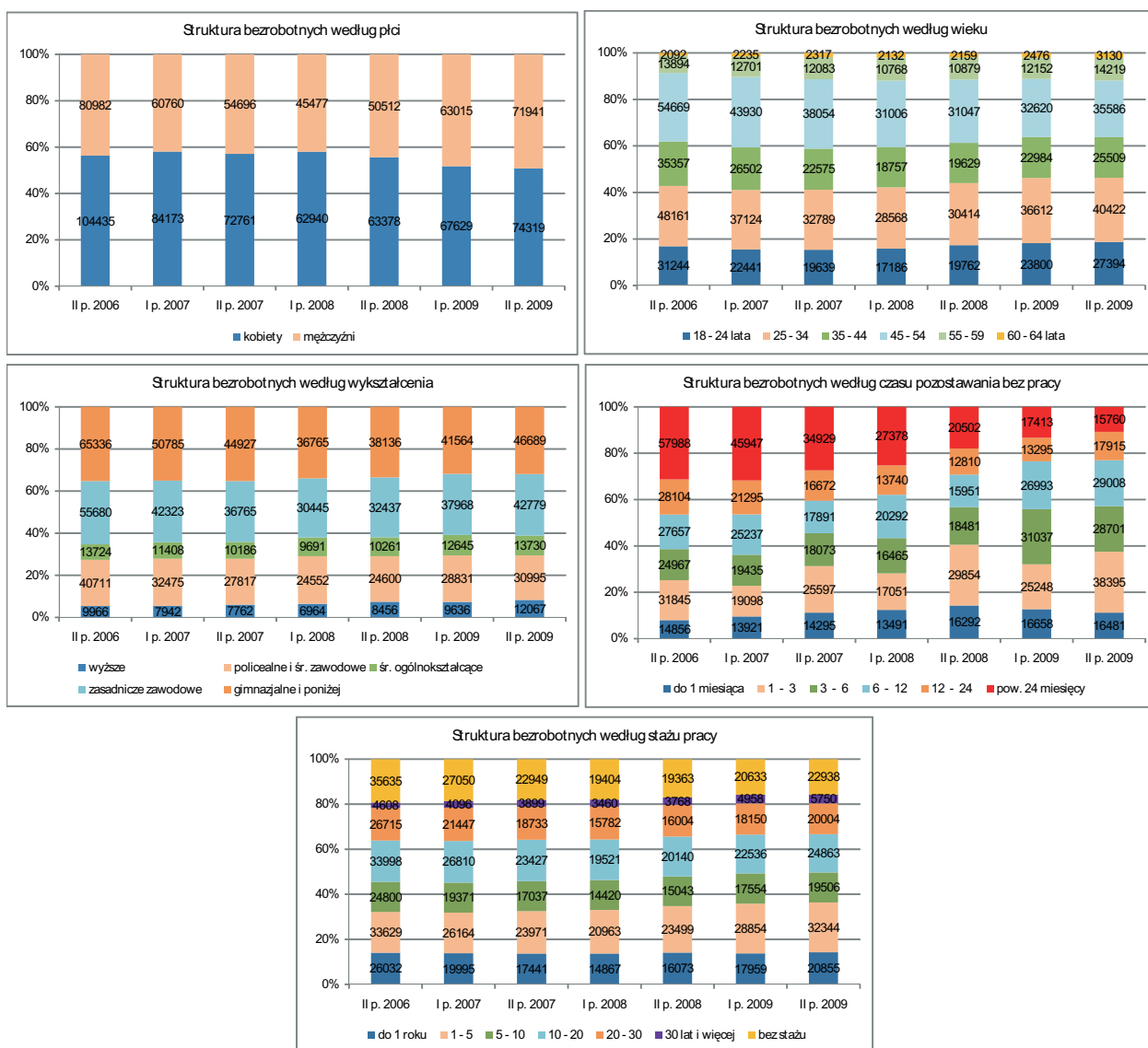
**Tabela 1.8.** Bezrobotni według cech demograficzno-ekonomicznych w województwie dolnośląskim i podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009

Wyszczególnienie	Województwo dolnośląskie				Podregion wałbrzyski			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Liczba bezrobotnych (stan na dzień 31 XII) w osobach								
Ogółem	185417	127457	113890	146260	62116	43456	40834	46934
Według płci								
mężczyźni	80982	54696	50512	71941	27698	19286	18759	23394
kobiety	104435	72761	63378	74319	34418	24170	22075	23540
Według wieku								
18 - 24 lata	31244	19639	19762	27394	10561	6446	6884	7864
25-44 lata	83518	55364	50043	65931	28670	19408	18230	21473
powyżej 45 lat	70655	52454	44085	52935	22885	17602	15720	17597
Według poziomu wykształcenia								
wyższe	9966	7762	8456	12067	2581	2172	2565	3142
policealne i średnie zawodowe	40711	27817	24600	30995	14316	10006	9094	10188
średnie ogólnokształcące	13724	10186	10261	13730	4734	3505	3722	4212
zasadnicze zawodowe	55680	36765	32437	42779	18529	12354	11456	13603
gimnazjalne i poniżej	65336	44927	38136	46689	21956	15419	13997	15789
Według czasu pozostawiania bez pracy								
do 12 miesięcy	99325	75856	80578	112585	33727	26241	29031	35243
12-24 miesięcy	28104	16672	12810	17915	10023	5953	4884	6630
pow. 24 miesięcy	57988	34929	20502	15760	18366	11262	6919	5061
Według stażu pracy								
do 5 lat	59661	41412	39572	53199	19413	13816	14014	16704
5-20 lat	58798	40464	35183	44369	21147	14632	12996	14842
powyżej 20 lat	31323	22632	19772	25754	11105	8222	7601	9051
bez stażu	35635	22949	19363	22938	10451	6786	6223	6337

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

W końcu 2009 roku bezrobotne kobiety w województwie dolnośląskim tworzyły grupę liczącą 74,3 tys. osób, co stanowiło 50,8% ogółu bezrobotnych regionu, a w podregionie wałbrzyskim – 23,5 tys. osób, co stanowiło 50,2% ogółu bezrobotnych podregionu. Odsetek kobiet pozostających bez pracy zmniejszył się w 2009 roku w stosunku do roku 2006 o 5,3 punktu procentowego w podregionie, a w regionie o 5,5 punktu procentowego. W badanym okresie lat 2006-2009 co trzecia bezrobotna kobieta była mieszkanką podregionu wałbrzyskiego.

**Rysunek 1.10.** Struktura bezrobotnych według płci, wieku, wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, stażu pracy w województwie dolnośląskim w półroczach lat 2006-2009



Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

Uwzględniając wiek bezrobotnych, najliczniej reprezentowaną grupą byli poszukujący pracy w wieku 25-44 lata (w regionie na koniec 2009 roku 65,9 tys. osób, czyli 45,1% ogółu bezrobotnych, a w podregionie – 21,5 tys. osób, czyli 45,8% ogółu bezrobotnych podregionu). Bezrobotni legitymowali się najczęściej wykształceniem gimnazjalnym i niższym (w regionie 46,7 tys. osób, co stanowiło 31,9% ogółu, a w podregionie – 15,8 tys. osób, czyli 33,6% ogółu bezrobotnych podregionu). Drugą co do wielkości była grupa bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (w regionie 42,8 tys. osób, czyli 29,2% ogółu, w podregionie – 13,6 tys. osób, czyli 29,0% ogółu bezrobotnych podregionu).

Osoby pozostające bez pracy do 12 miesięcy stanowiły w końcu 2009 roku 77,0% ogółu bezrobotnych (112,6 tys. osób) w województwie dolnośląskim i 75,1% ogółu bezrobotnych w podregionie wałbrzyskim (35,2 tys. osób). Co dziewiąty bezrobotny w regionie i podregionie wałbrzyskim (odpowiednio 15,8 tys. osób i 5,1 tys. osób) pozostawał bez pracy dłużej niż 24 miesiące.

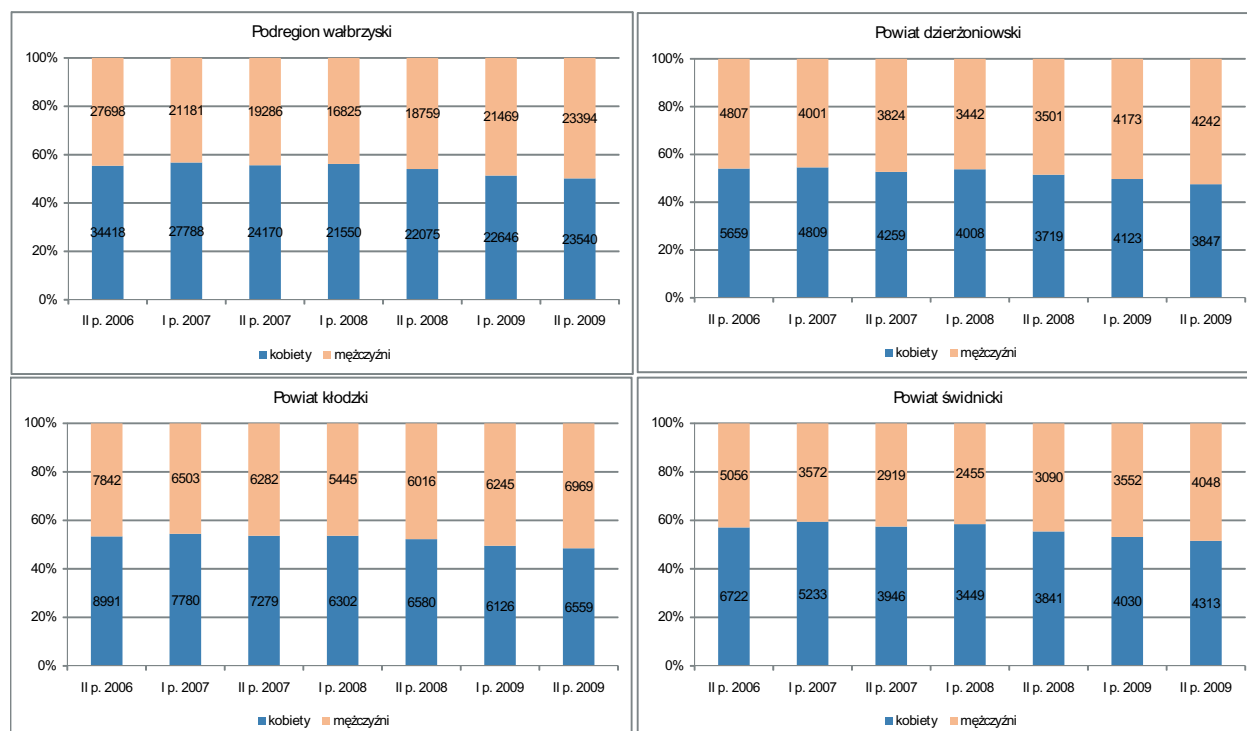
Uwzględniając staż pracy bezrobotnych można stwierdzić, że co trzeci bezrobotny w regionie i podregionie wałbrzyski (odpowiednio 53,2 tys. osób i 16,7 tys. osób) legitymował się stażem pracy do 5 lat, podobnie prawie co trzeci poszukujący pracy w województwie i podregionie (odpowiednio 44,4 tys. osób i 14,8 tys. osób) miał staż pracy od 5 do 20 lat. Co szósty bezrobotny w regionie i co siódmy w podregionie wałbrzyskim (odpowiednio 22,9 tys. osób i 6,3 tys. osób) nie miał stażu pracy.

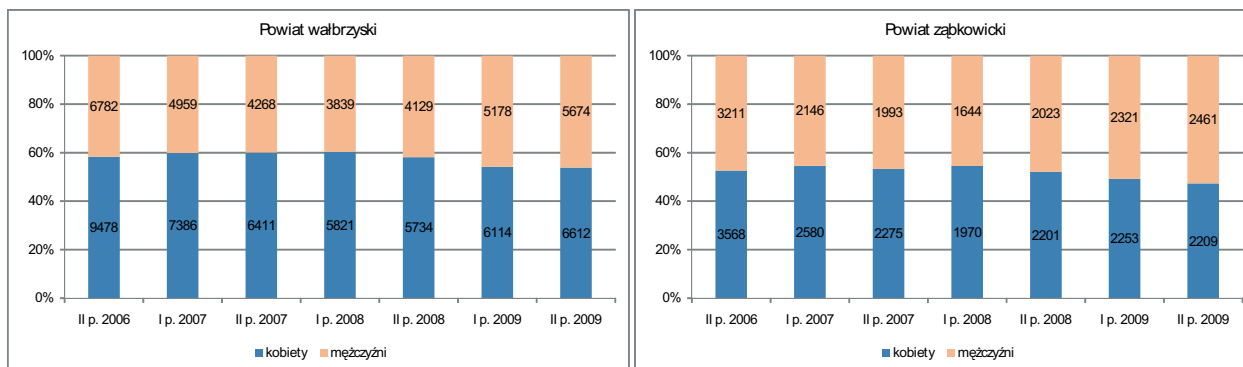
Na rysunkach 1.11-1.15 przedstawiono strukturę bezrobotnych według wybranych cech demograficzno-ekonomicznych w podregionie wałbrzyskim i poszczególnych powiatach podregionu w półroczach lat 2006-2009. W badanym okresie struktura bezrobotnych według cech społeczno-ekonomicznych nie ulegała zasadniczym zmianom w podregionie, jak i powiatach. Obserwuje się jednak nieznaczne różnice w strukturze bezrobotnych pomiędzy poszczególnymi powiatami podregionu.

Biorąc pod uwagę płeć osób poszukujących pracy obserwuje się, że powiat wałbrzyski i kłodzki charakteryzują się najwyższym odsetkiem bezrobotnych kobiet (na koniec 2009 roku w powiecie wałbrzyskim 53,8%, a w powiecie świdnickim 51,6%, podczas gdy w podregionie – 50,2%). W powiecie ząbkowickim odsetek kobiet poszukujących pracy jest najniższy wśród powiatów podregionu i wynosi 47,3% – zob. rysunek 1.11.

W powiatach podregionu wałbrzyskiego w strukturze wiekowej bezrobotnych dominowały osoby w wieku 45-54 lata, a drugą co do liczebności byli bezrobotni w wieku 25-34 lata – zob. rysunek 1.12. W powiatach dzierzoniowskim i wałbrzyskim odsetek bezrobotnych w wieku 45-54 lata przekraczał przeciętną w podregionie i wynosił na koniec 2009 roku odpowiednio 27,5% i 28,3%. W wymienionych powiatach zaobserwowano jednocześnie najmniejszy udział bezrobotnych w wieku 18-24 lata (odpowiednio 16,1% i 14,1%).

**Rysunek 1.11.** Struktura bezrobotnych według płci w podregionie wałbrzyskim i powiatach podregionu w półroczach lat 2006-2009

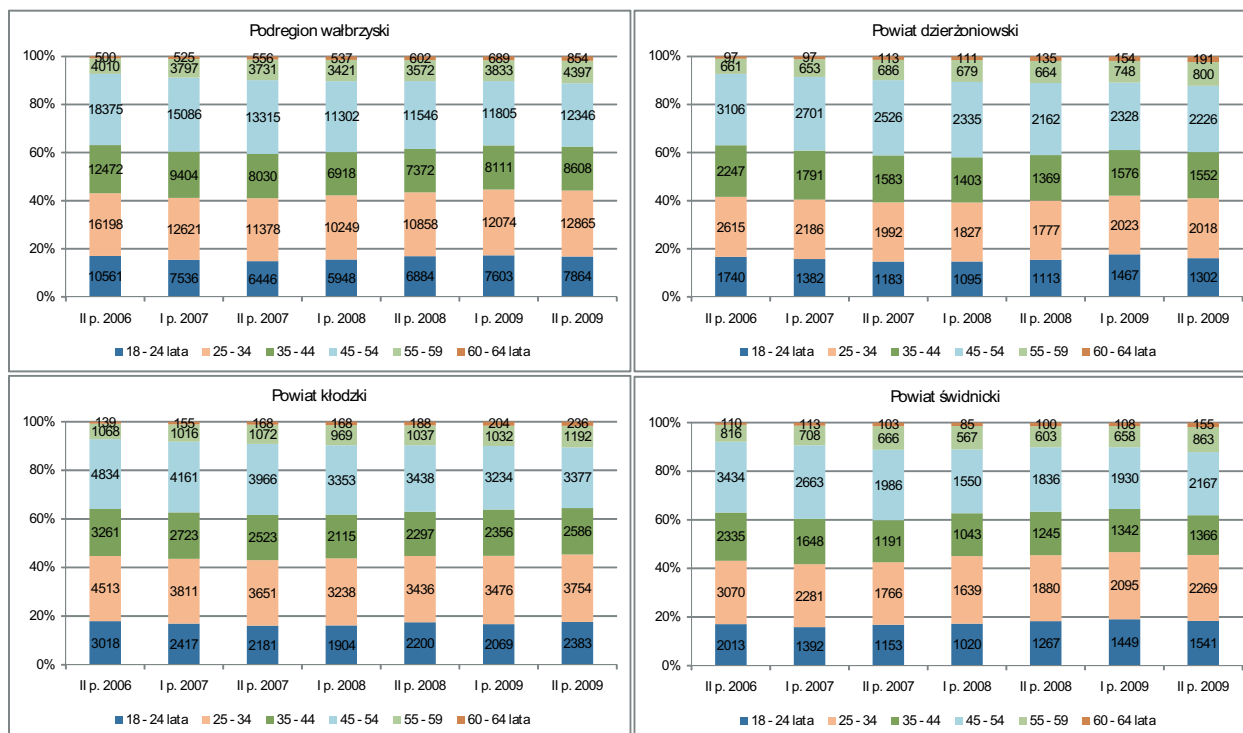


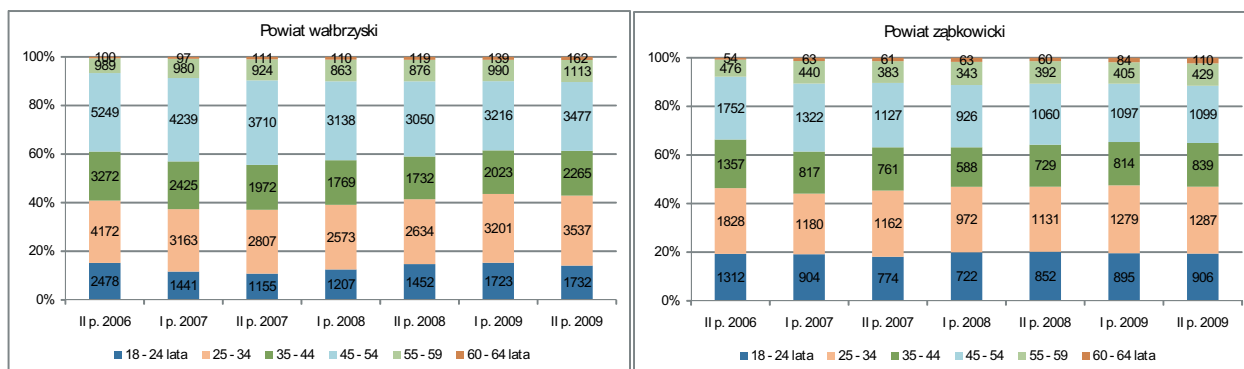


Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

W podregionie wałbrzyskim i poszczególnych jego powiatach zaobserwowano w badanym okresie lat 2006-2009 wzrost odsetka osób bezrobotnych w wieku powyżej 55 lat. W podregionie udział tych bezrobotnych w ogóle poszukujących pracy wzrósł o 3,9 punkty procentowe, najwięcej – w powiecie dzierzoniowskim o 5,0 punktu procentowego i w świdnickim o 4,3 punktu procentowego, najmniej zaś – w powiecie kłodzkim o 3,4 punktu procentowego. Wzrost odsetka bezrobotnych w wieku powyżej 55 lat w powiatach podregionu wałbrzyskiego, obserwowany również we wcześniejszych okresach, tj. od 2004 roku, wskazuje na utrwalanie się bezrobocia osób z tego przedziału wiekowego oraz ich utrudniony powrót na rynek pracy.

Rysunek 1.12. Struktura bezrobotnych według wieku w podregionie wałbrzyskim i powiatach podregionu w półroczach lat 2006-2009

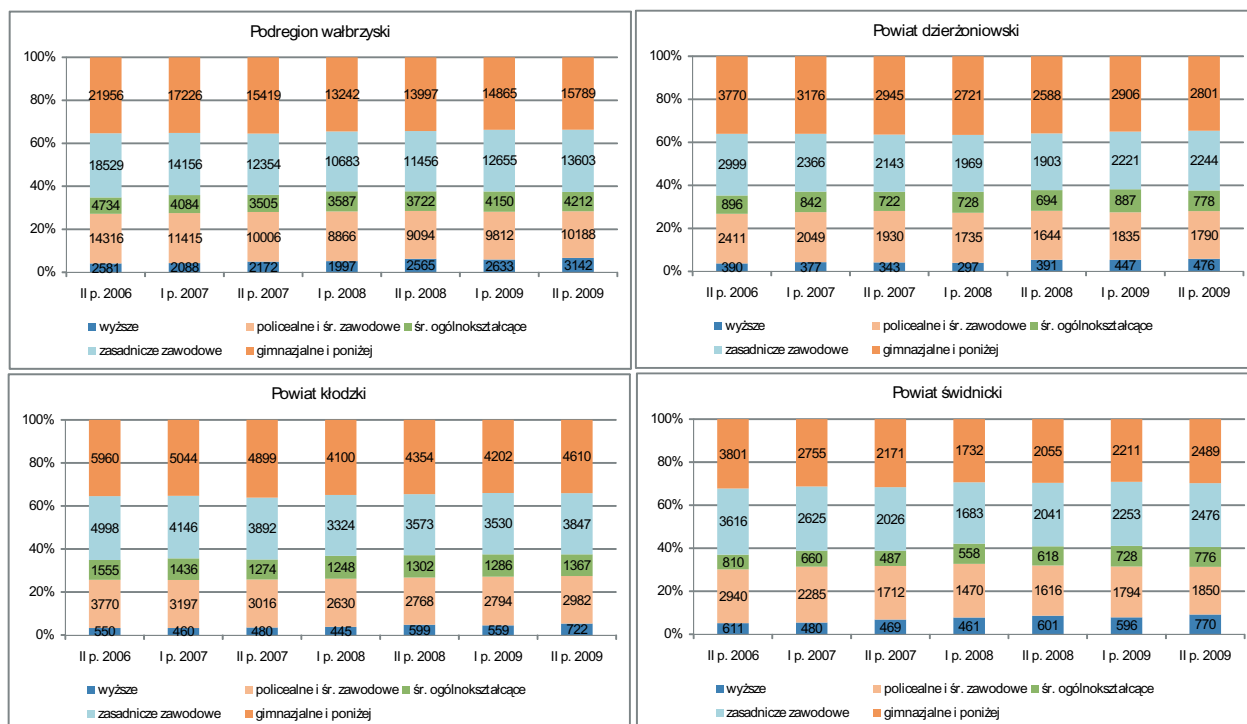


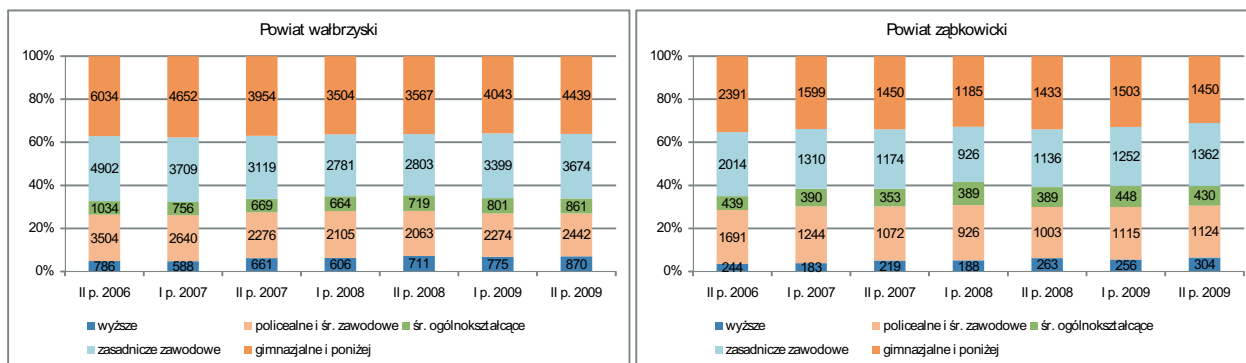


Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

Analizując strukturę bezrobotnych według poziomu wykształcenia (zob. rysunek 1.13), należy zwrócić uwagę, że w podregionie wałbrzyskim dominującą grupę bezrobotnych stanowiły osoby o najniższym poziomie wykształcenia, tj. gimnazjalnym i poniżej. Na ogół co trzeci bezrobotny w powiatach tego podregionu legitymował się najniższym poziomem wykształcenia, przy czym w powiatach dzierzoniowskim i wałbrzyskim odsetek ten był wyższy niż przeciętnie w podregionie i wynosił odpowiednio 34,6% i 36,1% w 2009 roku. Z kolei w świdnickim udział tej grupy bezrobotnych był najniższy wśród powiatów podregionu i wynosił 29,8% w 2009 roku. W powiatach podregionu wałbrzyskiego zaobserwowano, że osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym stanowiły ponad 60% ogółu bezrobotnych.

**Rysunek 1.13.** Struktura bezrobotnych według wykształcenia w podregionie wałbrzyskim i powiatach podregionu w półroczach lat 2006-2009

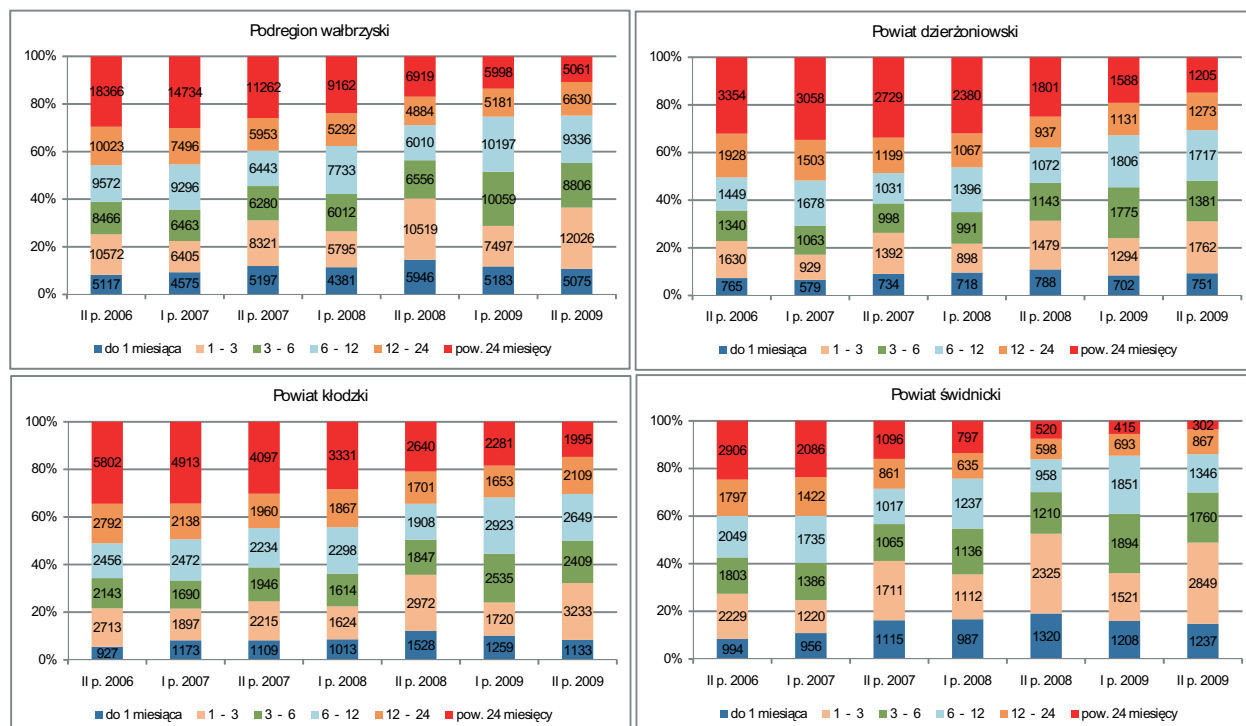




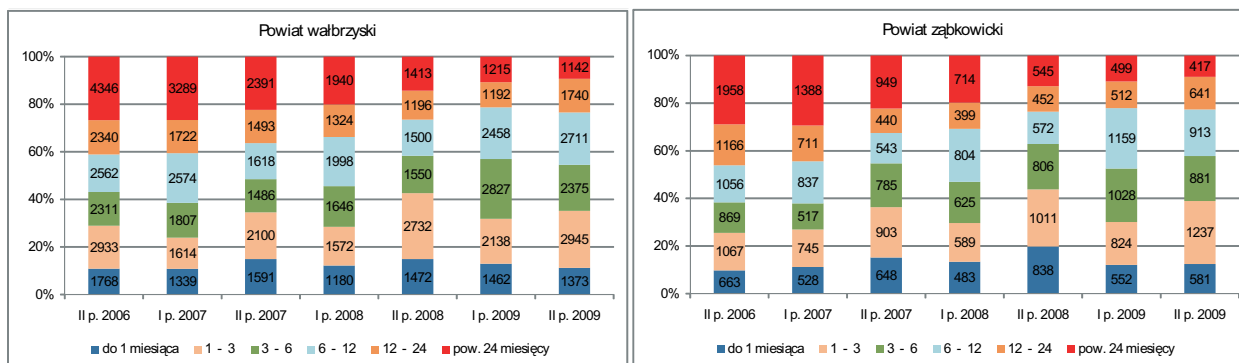
Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

Co dziesiąty bezrobotny w powiatach podregionu legitymował się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, wyjątek stanowił powiat wałbrzyski, gdzie odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wynosił 7,0%. Co piąty bezrobotny w powiatach podregionu wałbrzyskiego posiadał wykształcenie policealne i średnie zawodowe, z wyjątkiem powiatu ząbkowickiego, gdzie co czwarty bezrobotny legitymował się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Bezrobotni z wyższym wykształceniem stanowili najmniej liczną grupę bezrobotnych, w podregionie ich udział w ogóle bezrobotnych na koniec 2009 roku wynosił 6,7%. Najniższy odsetek odnotowano w powiecie kłodzkim – 5,3%, a najwyższy w powiecie świdnickim – 9,2% na koniec 2009 roku. Jednocześnie w badanym okresie zaobserwowano wzrost udziału osób bezrobotnych legitymujących się wyższym wykształceniem w ogóle bezrobotnych. W podregionie był to wzrost o 2,5 punktu procentowego, podczas gdy największy wzrost odnotowano w powiecie świdnickim o 4,0 punkty procentowe i ząbkowickim o 2,9 punktu procentowego.

**Rysunek 1.14.** Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w podregionie wałbrzyskim i powiatach podregionu w półroczach lat 2006-2009



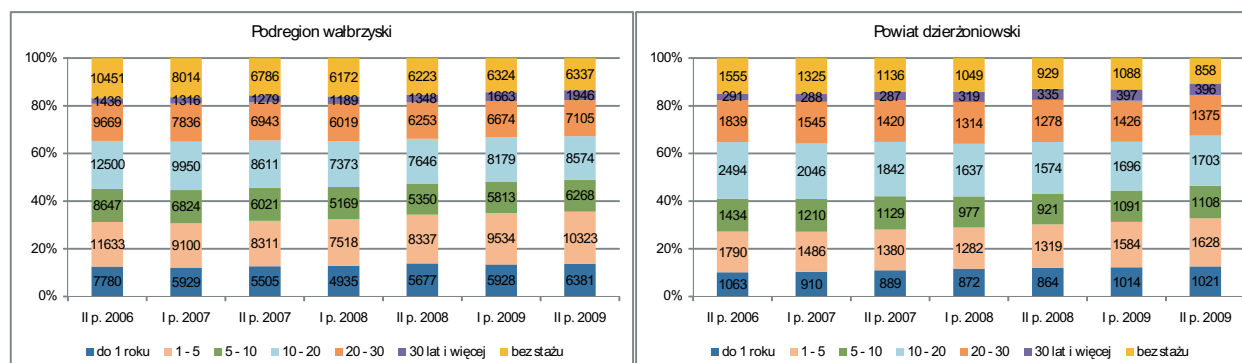


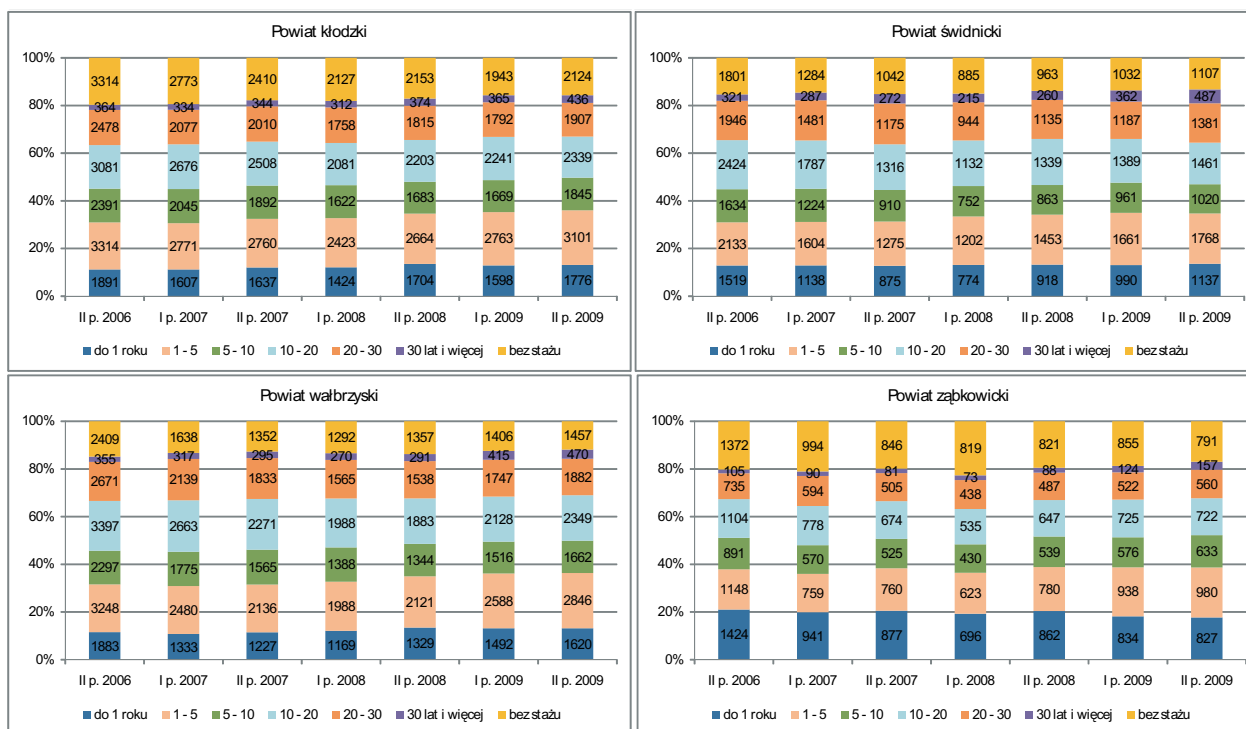


Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

W badanym okresie lat 2006-2009 w powiatach podregionu wałbrzyskiego zaobserwowano korzystne zmiany w strukturze bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy (zob. rysunek 1.14). Zarówno w podregionie, jak i w poszczególnych powiatach wyraźnie zmniejszył się odsetek pozostających bez pracy dłużej niż 24 miesiące. W podregionie wałbrzyskim udział tej grupy bezrobotnych zmniejszyła się z 29,6% w końcu 2006 roku do 10,8% w końcu 2009 roku. Największe zmiany odnotowano w powiecie świdnickim (spadek udziału pozostających bez pracy powyżej 2 lat z 24,7% w 2006 roku do 3,6% w 2009 roku) i ząbkowickim (spadek udziału pozostających bez pracy powyżej 2 lat z 28,9% w 2006 roku do 8,9% w 2009 roku). W powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim w 2006 roku co druga osoba pozostawała bez pracy dłużej niż 1 rok, a w 2009 roku – prawie co trzecia osoba pozostawała bez pracy dłużej niż 1 rok. Jednocześnie zanotowano wzrost udziału bezrobotnych pozostających bez pracy do 3 miesięcy. W podregionie wałbrzyskim odsetek tej grupy bezrobotnych zwiększył się z 25,2% w 2006 roku do 36,4% w 2009 roku. Największe zmiany odnotowano w powiecie świdnickim (wzrost udziału pozostających bez pracy do 3 miesięcy z 27,3% w 2006 roku do 48,9% w 2009 roku) i ząbkowickim (wzrost udziału pozostających bez pracy do 3 miesięcy z 25,5% w 2006 roku do 38,9% w 2009 roku).

**Rysunek 1.15.** Struktura bezrobotnych według stażu pracy w podregionie wałbrzyskim i powiatach podregionu w półroczach lat 2006-2009





Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

Analizując strukturę bezrobotnych według stażu pracy (zob. rysunek 1.15) nie obserwuje się znaczących zmian struktury w analizowanym okresie. Najmniej liczną jest grupa bezrobotnych o stażu pracy przekraczającym 30 lat. Pozostałe grupy są o raczej zbliżonych udziałach. W szczególnej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby bez stażu pracy. W 2009 roku w podregionie wałbrzyskim stanowiły one 13,5% ogółu bezrobotnych, największy odsetek tej grupy bezrobotnych odnotowano w powiecie ząbkowickim (16,9%) i kłodzkim (15,7%).

### 3.3. Analiza bezrobocia w podregionie wałbrzyskim w przekroju zawodowym

W analizie powiatowych rynków pracy w ujęciu zawodowym wykorzystano informacje zestawiane przez powiatowe urzędy pracy w sprawozdaniach o liczbie bezrobotnych oraz liczbie zgłoszonych ofert pracy według zawodów i specjalności (załącznik 3 do sprawozdania o rynku pracy MPIP-01). Przyjęto obowiązujące definicje zawodu deficytowego i zawodu nadwyżkowego, zgodne z zaleceniami metodycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do przeprowadzania monitoringu zawodów. Zawód deficytowy określany jest jako zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Zawód nadwyżkowy definiowany jest jako zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

#### 3.3.1. Bezrobotni według zawodów w powiatach

W tabeli 1.9 zaprezentowano ranking zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego dla dwóch okresów, tj. na koniec II półrocza 2006 i na ko-

niec II półrocza 2009 roku. Dla każdego powiatu podano listę 15 zawodów, które charakteryzowały się najliczniejszą grupą bezrobotnych zarejestrowanych w tych okresach.

W każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego bezrobotni bez zawodu stanowili w najliczniejszą populację. Na koniec 2006 roku w powiecie kłodzkim stanowili 20,1% ogółu pozostających bez pracy, w świdnickim – 17,3%, a najmniej liczną grupę – w powiecie dzierzoniowskim 9,7%. Podobnie sytuacja kształtowała się na koniec 2009 roku. Największy udział bezrobotnych bez zawodu cechował powiat kłodzki – 22,2%, powiat wałbrzyski 21,5%, a najmniejszy – powiat dzierzoniowski 11,1%. Jednocześnie obserwuje się wzrost udziału bezrobotnych bez zawodu między 2006 rokiem a 2009 rokiem przy jednoczesnym spadku liczby bezrobotnych bez zawodu (z wyjątkiem powiatu wałbrzyskiego, gdzie zwiększyła się grupa bezrobotnych osób bez zawodu) – zob. tabela 1.9. W 2006 roku bezrobotni pozostałych 14 zawodów (prezentowanych w rankingu) stanowili w powiatach kłodzkim, świdnickim i wałbrzyskim na ogół liczącą 1/3 ogółu bezrobotnych populację, z kolei w powiecie ząbkowickim – 46,4% ogółu bezrobotnych i w dzierzoniowskim – 39,1%. W 2009 roku udział bezrobotnych prezentujących 14 zawodów o największej liczbie bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego nieznacznie zmniejszył się (do poziomu 29-30% w powiatach kłodzkim, świdnickim, wałbrzyskim, do 35,4% w powiecie dzierzoniowskim oraz 40,3% w powiecie ząbkowickim).

Na drugim miejscu w rankingu zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych znaleźli się sprzedawcy. Sytuacja ta dotyczyła zarówno roku 2006, jak i 2009 oraz występowała w każdym z powiatów podregionu. Na koniec 2006 roku udział bezrobotnych z zawodem sprzedawcy wahał się od 8,5% w powiecie ząbkowickim do 6,8% w powiecie kłodzkim. Natomiast na koniec 2009 roku udział bezrobotnych z zawodem sprzedawcy wahał się od 6,8% w powiecie dzierzoniowskim i ząbkowickim do 5,7% w powiecie świdnickim. Zaobserwowano zarówno zmniejszenie się odsetka bezrobotnych o zawodzie sprzedawcy, jak i liczby bezrobotnych w tym zawodzie pomiędzy 2006 rokiem a 2009 rokiem – zob. tabela 1.9.

Zawody, w których notowano najliczniejsze grupy bezrobotnych na ogół powtarzają się w powiatach podregionu. Zawód murarz występuje na trzecim miejscu w powiecie dzierzoniowskim (w 2006 r. z udziałem 4,2%, w 2009 r. – 3,8%), kłodzkim (w 2006 r. z udziałem 3,4%, w 2009 r. – 3,5%), wałbrzyskim (w 2006 r. z udziałem 2,6%) oraz ząbkowickim (w 2009 r. z udziałem 4,7%). Ten sam zawód pojawia się na czwartym miejscu w rankingu w powiatach: wałbrzyskim (w 2009 r. z udziałem 2,4%), oraz ząbkowickim (w 2006 r. z udziałem 4,7%). Zawody, w których najczęściej rejestrowano bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego to (oprócz wspomnianych sprzedawcy, murarza): ślusarz, kucharz, szwaczka, krawiec, tokarz (z wyjątkiem powiatu kłodzkiego i wałbrzyskiego), asystent ekonomiczny (z wyjątkiem powiatu kłodzkiego), ekonomista.

Specyfika zlikwidowanych zakładów w niektórych z powiatów podregionu wpłynęła na pojawienie się na liście rankingowej zawodów charakterystycznych dla danego przemysłu. I tak w powiecie dzierzoniowskim na liście znaleźli się bezrobotni w zawodach: tkacz, przędzacz; w kłodzkim – górnik eksploatacji podziemnej, zdobnik szkła; w wałbrzyskim – górnik eksploatacji podziemnej. Na koniec 2009 roku w porównaniu z końcem 2006 roku liczba bezrobotnych osób reprezentujących wymienione zawody zmniejszyła się. Jednakże ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych powiatach praktycznie nie uległ zmianie.

**Tabela 1.9.** Lista zawodów o najliczniejszych grupach bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego na koniec II półrocza 2006 i 2009 roku

Lp.	Powiat dzierżoniowski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Bezrobotni		Zawód	Kod	Bezrobotni	
osoby			% ogółu	osoby			% ogółu	
1	Bez zawodu	000000	1019	9,7	Bez zawodu	000000	896	11,1
2	Sprzedawca	522107	784	7,5	Sprzedawca	522107	551	6,8
3	Murarz	712102	435	4,2	Murarz	712102	311	3,8
4	Ślusarz	722204	396	3,8	Ślusarz	722204	303	3,7
5	Krawiec	743304	364	3,5	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetw.	932104	222	2,7
6	Szwaczka	743604	331	3,2	Krawiec	743304	207	2,6
7	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	268	2,6	Robotnik gospodarczy	914103	201	2,5
8	Robotnik gospodarczy	914103	223	2,1	Szwaczka	743604	156	1,9
9	Kucharz	512201	215	2,1	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	153	1,9
10	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetw.	932104	204	1,9	Kucharz	512201	136	1,7
11	Tkacz	743206	200	1,9	Tokarz	722304	136	1,7
12	Przędzacz	743101	175	1,7	Tkacz	743206	131	1,6
13	Pracownik biurowy	419101	169	1,6	Pracownik biurowy	419101	130	1,6
14	Technik mechanik	311502	164	1,6	Technik mechanik	311502	129	1,6
15	Tokarz	722304	159	1,5	Sprzątaczką	913207	96	1,2

Lp.	Powiat kłodzki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Bezrobotni		Zawód	Kod	Bezrobotni	
osoby			% ogółu	osoby			% ogółu	
1	Bez zawodu	000000	3384	20,1	Bez zawodu	000000	3003	22,2
2	Sprzedawca	522107	1138	6,8	Sprzedawca	522107	794	5,9
3	Murarz	712102	572	3,4	Murarz	712102	479	3,5
4	Kucharz	512201	554	3,3	Robotnik gospodarczy	914103	406	3,0
5	Robotnik gospodarczy	914103	485	2,9	Kucharz	512201	376	2,8
6	Krawiec	743304	383	2,3	Ślusarz	722204	283	2,1
7	Ślusarz	722204	356	2,1	Krawiec	743304	241	1,8
8	Ekonomista	241102	317	1,9	Zdobnik szkła	732407	232	1,7
9	Kelner	512302	260	1,5	Górnik eksploatacji podziemnej	711101	194	1,4
10	Górnik eksploatacji podziemnej	711101	255	1,5	Ekonomista	241102	182	1,3
11	Zdobnik szkła	732407	240	1,4	Szwaczka	743604	178	1,3
12	Szwaczka	743604	223	1,3	Robotnik budowlany	931301	177	1,3
13	Technik budownictwa	311204	208	1,2	Kelner	512302	165	1,2
14	Sprzątaczką	913207	202	1,2	Pracownik biurowy	419101	157	1,2
15	Robotnik budowlany	931301	177	1,1	Technik budownictwa	311204	149	1,1

Lp.	Powiat świdnicki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Bezrobotni		Zawód	Kod	Bezrobotni	
			osoby	% ogółu			osoby	% ogółu
1	Bez zawodu	000000	2041	17,3	Bez zawodu	000000	1622	19,4
2	Sprzedawca	522107	945	8,0	Sprzedawca	522107	478	5,7
3	Ślusarz	722204	467	4,0	Ślusarz	722204	383	4,6
4	Krawiec	743304	286	2,4	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	192	2,3
5	Szwaczka	743604	270	2,3	Krawiec	743304	181	2,2
6	Pracownik biurowy	419101	266	2,3	Szwaczka	743604	163	1,9
7	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	253	2,1	Pracownik biurowy	419101	156	1,9
8	Murarz	712102	246	2,1	Murarz	712102	148	1,8
9	Technik mechanik	311502	217	1,8	Robotnik gospodarczy	914103	144	1,7
10	Kucharz	512201	211	1,8	Tokarz	722304	136	1,6
11	Tokarz	722304	181	1,5	Technik mechanik	311502	132	1,6
12	Sprzątaczką	913207	170	1,4	Kucharz	512201	99	1,2
13	Magazynier	413103	140	1,2	Magazynier	413103	98	1,2
14	Ekonomista	241102	136	1,2	Pedagog	244104	87	1,0
15	Robotnik gospodarczy	914103	130	1,1	Sprzątaczką	913207	81	1,0

Lp.	Powiat wałbrzyski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Bezrobotni		Zawód	Kod	Bezrobotni	
			osoby	% ogółu			osoby	% ogółu
1	Bez zawodu	000000	2441	15,0	Bez zawodu	000000	2644	21,5
2	Sprzedawca	522107	1229	7,6	Sprzedawca	522107	783	6,4
3	Krawiec	743304	580	3,6	Krawiec	743304	394	3,2
4	Murarz	712102	418	2,6	Szwaczka	743604	304	2,5
5	Górnik eksploatacji podziemnej	711101	405	2,5	Murarz	712102	298	2,4
6	Szwaczka	743604	393	2,4	Górnik eksploatacji podziemnej	711101	244	2,0
7	Ślusarz	722204	313	1,9	Ślusarz	722204	244	2,0
8	Kucharz	512201	283	1,7	Ekonomista	241102	184	1,5
9	Sprzątaczką	913207	266	1,6	Kucharz	512201	176	1,4
10	Ekonomista	241102	260	1,6	Robotnik gospodarczy	914103	170	1,4
11	Technik mechanik	311502	237	1,5	Sprzątaczką	913207	165	1,3
12	Robotnik gospodarczy	914103	225	1,4	Pracownik biurowy	419101	163	1,3
13	Robotnik budowlany	931301	218	1,3	Robotnik budowlany	931301	163	1,3
14	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	201	1,2	Technik mechanik	311502	132	1,1
15	Pracownik biurowy	419101	193	1,2	Poz. robotnicy przy pracach prostych w przem.	932190	126	1,0

Lp.	Powiat ząbkowicki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Bezrobotni		Zawód	Kod	Bezrobotni	
			osoby	% ogółu			osoby	% ogółu
1	Bez zawodu	000000	823	12,1	Bez zawodu	000000	682	14,6
2	Sprzedawca	522107	577	8,5	Sprzedawca	522107	318	6,8
3	Ekonomista	241102	381	5,6	Murarz	712102	219	4,7
4	Murarz	712102	320	4,7	Ekonomista	241102	183	3,9
5	Robotnik gospodarczy	914103	292	4,3	Robotnik gospodarczy	914103	161	3,4
6	Krawiec	743304	269	4,0	Ślusarz	722204	157	3,4
7	Kucharz	512201	223	3,3	Krawiec	743304	155	3,3
8	Ślusarz	722204	214	3,2	Technik mechanik	311502	134	2,9
9	Technik mechanik	311502	186	2,7	Kucharz	512201	125	2,7
10	Mechanik samochodów osobowych	723105	166	2,4	Mechanik samochodów osobowych	723105	103	2,2
11	Technik rolnik	321208	142	2,1	Technik rolnik	321208	84	1,8
12	Elektromonter (elektryk) zakładowy	724201	107	1,6	Tokarz	722304	68	1,5
13	Tokarz	722304	102	1,5	Technik budownictwa	311204	60	1,3
14	Rolnik pracujący na własne potrzeby	641101	95	1,4	Szwaczka	743604	57	1,2
15	Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	827504	72	1,1	Monter podzespołów i zespołów elektron.	828303	57	1,2

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

### 3.3.2. Zawody deficytowe i zawody nadwyżkowe w powiatach podregionu wałbrzyskiego

#### 3.3.2.1. Zawody deficytowe w powiatach podregionu

Dla ustalenia listy zawodów deficytowych posłużono się wskaźnikiem intensywności deficytu zawodów (WID). Wskaźnik ten jest ilorazem liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym i liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym. Określa zatem skalę nadwyżki popytu nad podażą na rynku pracy. Wartość wskaźnika przekraczająca 1,1 wskazuje na zawód deficytowy. Zawody deficytowe z najwyższym poziomem wskaźnika deficytu (przekraczającym 10,0) charakteryzują się najczęściej śladowym napływem bezrobotnych wynoszącym od 1 do 5 osób przy jednoczesnym wielokrotnie większym napływie ofert pracy. Należy pamiętać, że są zawody, w których zgłaszano oferty pracy i jednocześnie nie rejestrowano bezrobotnych. Takie sytuacje nie były brane pod uwagę przy korzystaniu ze wskaźnika intensywności deficytu.

W tabeli 1.10 zaprezentowano listę 15 zawodów deficytowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego na koniec II półrocza 2006 roku i na koniec II półrocza 2009 roku. Zawody te charakteryzują się najwyższymi wartościami wskaźnika intensywności deficytu (WID).

Na ogół w wyspecyfikowanych w tabeli 1.10 zawodach deficytowych wysokie wartości wskaźnika deficytu wynikają ze względnie dużego napływu ofert pracy przy jednoczesnym minimalnym napływie bezrobotnych (1-3 osób). Taka sytuacja wystąpiła w 2009 roku m.in. w powiecie świdnickim, gdzie maksymalną wartość wskaźnika (75,5) uzyskał zawód rozbieracz wykrawacz – 151 ofert wobec 2 zarejestrowanych bezrobotnych osoby oraz w powiecie wałbrzyskim dla zawodu kierowca ciągnika siodłowego (wartość wskaźnika 41,0; 41 ofert wobec 1 nowo zarejestrowanej osoby bezrobotnej).

W powiatach podregionu wałbrzyskiego zawodami o wysokich wartościach wskaźnika intensywności deficytu z jednocześnie dużym napływem ofert pracy były m.in.:

- przedstawiciel handlowy (powiat dzierzoniowski w 2006 r.),
- robotnik gospodarczy (powiat świdnicki w 2006 r. i wałbrzyski w 2006 r.),
- pracownik biurowy (powiat ząbkowicki w 2006 r.),
- pracownik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (powiat świdnicki w 2009 r.),
- pracownik ochrony mienia i osób (powiat kłodzki 2009 r.),
- operator maszyn do szycia (powiat wałbrzyski w 2009 r.),
- kierowca operator wózków jezdniowych (powiat wałbrzyski w 2006 r. i 2009 r.),
- robotnik magazynowy (powiat ząbkowicki w 2009 r.).

**Tabela 1.10.** Lista zawodów deficytowych (wskaźnik intensywności deficytu – WID) w powiatach podregionu wałbrzyskiego na koniec II półrocza 2006 i 2009 roku (dok.)

Lp.	Powiat dzierzoniowski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID
1	Tynkarz	713302	15	15	Kierowca operator wózków jezdniowych	833401	30	15
2	Brukarz	712401	14	14	Pozostali monterzy sprzętu elektronicznego	828390	30	15
3	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	828105	40	10	Sanitariusz szpitalny	513203	13	13
4	Ekspedytor	413302	10	10	Sortowacz	932106	13	13
5	Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urz.	828302	14	7	Bibliotekarz	348202	7	7
6	Przedstawiciel handlowy	341503	90	6	Poz. pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani	514990	14	7
7	Opiekun w domu pomocy społecznej	346102	6	6	Grafik komputerowy	311801	7	7
8	Bibliotekarz	348202	6	6	Pozostali elektromonterzy	724290	6	6
9	Zbrojarz	712204	11	5,5	Archiwista	243101	6	6
10	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	821107	5	5	Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu	331105	6	6
11	Drukarz sitodrukowy	734601	7	3,5	Specjalista ds. finansów (analityk finansowy)	241204	10	5
12	Sekretarka	411101	9	3	Dziennikarz	245101	5	5
13	Tapicer	743702	6	3	Malarz lakiernik wyrobów metalowych	714204	12	4
14	Opiekunka środowiskowa	346103	3	3	Pracownik do spraw osobowych	419103	4	4
15	Pozost. pracownicy zakładów pogrzebowych	514390	3	3	Monter mebli	828501	8	4

Lp.	Powiat kłodzki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID
1	Nauczyciel religii w szkole podstawowej	233111	10	10	Monter podzespołów i zespołów elektr.	828303	40	13,3
2	Poz. spec. szkol. i wych.	235990	9	9	Pracownik kancelaryjny	419104	8	8
3	Tartacznik	742306	6	6	Asystent bankowości	341901	7	7
4	Nauczyciel fizyki i astronomii	232104	5	5	Opiekunka dziecięca	513102	27	6,8
5	Nauczyciel języka obcego w szkole podst.	233104	5	5	Specjalista ds. finansów (analityk finan.)	241204	16	5,3
6	Opiekunka dziecięca	513102	9	4,5	Opiekunka środowiskowa	346103	8	4
7	Pracownik informacji turyst.	422104	9	4,5	Archiwista	243101	4	4
8	Bibliotekarz	348202	17	4,3	Technik farmaceutyczny	322601	3	3
9	Nauczyciel przedszkola	233201	8	4	Goniec	915105	3	3
10	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	233190	4	4	Kierowca operator wózków jezdniowych	833401	7	2,3
11	Szlifierz kamienia	821208	4	4	Pracownik ochrony mienia i osób	515902	35	2,2
12	Poz. monterzy wyrobów złożonych	828790	7	3,5	Opiekun w domu pomocy społ.	346102	12	2
13	Nauczyciel języka obcego	232108	19	3,2	Intendent	512103	4	2
14	Sekretarka	411101	24	3	Szlifierz mater. drzewnych	742305	4	2
15	Opiekun w domu pomocy społ.	346102	12	3	Nauczyciel techniki	232121	2	2

Lp.	Powiat świdnicki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID
1	Strażak	515101	12	12	Rozbieracz-wykrawacz	741103	151	75,5
2	Operator maszyn do przygotowania włókien	826101	10	10	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetw.	932104	328	29,8
3	Robotnik przy myciu części i zespołów	932105	9	9	Pozostali nauczyciele szkół podstawowych	233190	17	17
4	Zbrojarz	712204	8	8	Sekretarz sądowy	343107	8	8
5	Nauczyciel plastyki	232112	7	7	Kierowca ciągnika siodłowego	832301	11	5,5
6	Operator masz. i urz. do rozdr. i sort. sur. min.	811204	58	6,4	Pozostali prawnicy gdzie indziej nieskl.	242990	10	5
7	Operator sprzętu do robót ziemnych	833204	32	6,4	Pozostali magazynierzy i pokrewni	413190	15	5
8	Nauczyciel informatyki/ technologii inf.	232107	6	6	Sprzedawca w stacji paliw	522108	18	4,5
9	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetw.	932104	70	5	Opiekunka dziecięca	513102	13	4,3
10	Recepcjonista	422201	10	5	Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż	711102	8	4
11	Lakiernik wyrobów drzewnych	714202	5	5	Goniec	915105	8	4
12	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plast.	812201	14	4,7	Sekretarka medyczna	343102	3	3
13	Goniec	915105	8	4	Glazurnik	713201	3	3
14	Nauczyciel historii	232106	8	4	Wypalacz surowców i wyrob. ogniotrwałych	813209	3	3
15	Robotnik gospodarczy	914103	230	4,0	Pozostali inform. gdzie indziej niesklas.	213990	3	3



Lp.	Powiat wałbrzyski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID
1	Agent ubezpieczeniowy	341201	41	41	Kierowca ciągnika siodłowego	832301	41	41
2	Pozostali spawacze i pokrewni	721290	26	26	Poz. ustawiacze-operatorzy obrab. skraw. do met.	722390	21	21
3	Operator żurawia wieżowego	833314	24	24	Pracownik kancelaryjny	419104	14	14
4	Operator obrabiarek ster. numerycznie	821107	17	17	Zaopatrzeniowiec	341601	10	10
5	Operator maszyn do szycia	826301	30	15	Poz. pracownicy obsługi biurowej gdzie in. nieskl.	419190	8	8
6	Poz. pomoce i sprzęt. biurowe, hotel. i pod.	913290	43	14,3	Wulkanizator	823104	15	7,5
7	Aparatowy produkcji octu	827802	13	13	Operator maszyn do szycia	826301	42	7
8	Operator żurawia jezdniowego	833313	12	12	Florysta	347101	7	7
9	Telefonistka	422301	59	11,8	Monter podzespołów i zespołów elektron.	828303	45	6,4
10	Kierowca operator wózków jezdni.	833401	78	9,8	Asystent bankowości	341901	6	6
11	Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych	235906	9	9	Kierowca operator wózków jezdni.	833401	40	5,7
12	Monter konstrukcji budowlanych	712903	9	9	Doradca inwestycyjny	341102	11	5,5
13	Robotnik gospodarczy	914103	1455	8,7	Monter układów hydraulicznych i pneumatycznych	828113	11	5,5
14	Inżynier elektryk	214301	16	8	Meliorant	712501	16	5,3
15	Pracownik informacji turyst.	422104	8	8	Spedytor	342204	5	5

Lp.	Powiat ząbkowski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID	Zawód	Kod	Napływ ofert	WID
1	Pozost. nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgim.	232190	10	10	Opiekunka dziecięca	513102	27	27
2	Pokojuowa (w hotelu)	913203	16	8	Pozost. pracownicy obsługi biurowej gdzie in. nieskl.	419190	20	20
3	Poz. pracownicy administr. sekretarze i pokr.	343190	7	7	Pozost. nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgim.	232190	16	16
4	Dozorca	915202	10	5	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	828105	54	13,5
5	Nauczyciel matematyki	232110	5	5	Robotnik magazynowy	933104	104	13
6	Nauczyciel języka obcego	232108	13	4,3	Konserwator budynków	712901	36	12
7	Palacz kotłów c.o. wodnych rusztowych	816205	4	4	Dozorca	915202	10	10
8	Nauczyciel nauczania początkowego	233108	3	3	Animator kultury	347601	9	9
9	Kamieniarz	711301	6	3	Pokojuowa (w hotelu)	913203	34	8,5
10	Tynkarz	713302	6	3	Pomoc kuchenna	913204	21	7
11	Poz. prac. ds. zatrudnienia i pośred. pracy	342390	3	3	Poz. ogrodnicy producenci warzyw kwiatów i pok.	621190	12	6
12	Pracownik biurowy	419101	99	2,5	Wychowawca w placówce oświatowo-wychowawczej i opiekuń.	235908	17	5,7
13	Organizator obsługi turystycznej	341401	7	2,3	Fakturzystka	412104	5	5
14	Technik analityki medycznej	321101	2	2	Agent ubezpieczeniowy	341201	5	5
15	Kierownik małego przedsiębiorstwa w budownictwie	131301	2	2	Opiekun w domu pomocy społecznej	346102	10	5

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

Lista zawodów deficytowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego jest na ogół znacznie dłuższa niż podane w tabeli 15 pozycji. W 2006 roku w powiecie wałbrzyskim wskaźnik intensywności deficytu wskazywał na 167 zawody deficytowe, w powiecie kłodzkim – 58 zawodów deficytowych, w świdnickim – 55, w dzierzoniowskim – 29, a w ząbkowickim – 25 zawodów deficytowych. Z kolei w 2009 roku wskaźnik intensywności deficytu wskazywał na 67 zawodów deficytowych w powiecie wałbrzyskim, 44 zawodów deficytowych w powiecie dzierzoniowskim, 40 – w świdnickim, 38 – w ząbkowickim i 32 – w kłodzkim.

### 3.3.2.2. Zawody nadwyżkowe w powiatach podregionu

Dla ustalenia listy zawodów nadwyżkowych posłużono się wskaźnikiem intensywności nadwyżki zawodów (WIN). Wskaźnik ten jest ilorazem liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym i liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym. Określa zatem skalę nadwyżki podaży nad popytem w danym zawodzie na rynku pracy. Wartość wskaźnika przekraczająca 1,1 wskazuje na zawód nadwyżkowy. Zawody nadwyżkowe z najwyższym poziomem wskaźnika nadwyżki (przekraczającym 10,0) charakteryzują się najczęściej śladowym napływem ofert pracy wynoszącym od 1 do 5 ofert przy jednoczesnym wielokrotnie większym napływie bezrobotnych. Określając intensywność nadwyżki nie brano pod uwagę sytuacji, w których nie odnotowano napływu ofert pracy w zawodzie.

W tabeli 1.11 zaprezentowano listę 15 zawodów nadwyżkowych w powiatach podregionów województwa dolnośląskiego w końcu II półrocza 2006 roku i końcu II półrocza 2009 roku. Zawody te charakteryzują się najwyższymi wartościami wskaźnika intensywności nadwyżki (WIN).

W powiatach podregionu wałbrzyskiego zawodami o najwyższych wskaźnikach intensywności nadwyżki były:

- asystent ekonomiczny (powiaty dzierzoniowski w 2006 r. i 2009 r., kłodzki w 2009 r., świdnicki w 2006 r. i 2009 r., wałbrzyski w 2009 r.),
- krawiec (powiaty dzierzoniowski w 2006 r., kłodzki w 2006 r. i 2009 r., świdnicki w 2006 r. i 2009 r., wałbrzyski w 2009 r. oraz ząbkowicki w 2006 r. i 2009 r.),
- ekonomista (powiat kłodzki w 2006 r. i wałbrzyski w 2009 r.),
- technik mechanik (powiat świdnicki w 2009 r.).

Wymienione zawody charakteryzowały się najwyższymi i w niektórych powiatach przekraczającymi wartość 100 wskaźnikami intensywności nadwyżki, co więcej tak wysokie wartości były rezultatem dużego napływu bezrobotnych w analizowanych okresach wobec napływu od 1 do 2 ofert pracy w tych okresach. W zestawionych w tabeli 1.11 wartościach wskaźnika intensywności nadwyżki dla 15 zawodów nie zaobserwowano wartości wskaźnika, dla których występował jednoczesny względnie duży napływ ofert pracy w badanych okresach.

Lista zawodów nadwyżkowych w powiatach podregionu wałbrzyskiego jest na ogół znacznie dłuższa niż podane 15 pozycji, co więcej w podanych zawodach najniższy wskaźnik miał wartość 7,3 w 2006 roku i 6,0 w 2009 roku. Według wartości wskaźnika intensywności nadwyżki w 2006 roku w powiecie wałbrzyskim wyróżniono 160 zawodów nadwyżkowych, w powiecie świdnickim – 127, kłodzkim – 99, dzierzoniowskim – 83, a w powiecie ząbkowickim 49 zawodów nadwyżkowych. Na-

tomiast w 2009 roku wskaźnik intensywności nadwyżki wskazywał na 132 zawodów nadwyżkowych w powiecie wałbrzyskim, 130 zawodów nadwyżkowych w powiecie świdnickim, 109 – w kłodzkim, 97 – w dzierzoniowskim i 51 – w ząbkowickim. Warto odnotowania jest, iż w powiecie kłodzkim wysokie wartości wskaźnika intensywności nadwyżki notowano również wśród osób bezrobotnych bez zawodu (w 2006 r. – 17,0, a w 2009 r. – jedna oferta pracy na 2416 nowozarejestrowanych bezrobotnych).

**Tabela 1.11.** Lista zawodów nadwyżkowych (napływ bezrobotnych i wskaźnik intensywności nadwyżki – WIN) w powiatach podregionu wałbrzyskiego na koniec II półrocza 2006 i 2009 roku

Lp.	Powiat dzierzoniowski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN
1	Krawiec	743304	122	122	Kucharz małej gastronomii	512202	67	67
2	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	155	77,5	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	106	53
3	Technik elektronik	311401	50	50	Technik elektronik	311401	49	49
4	Technik mechanik	311502	103	34,3	Cukiernik	741201	41	41
5	Pedagog	244104	27	27	Technik mechanik	311502	73	36,5
6	Mechanik samochodów ciężarowych	723104	21	21	Pakowacz	932103	34	34
7	Ogrodnik terenów zieleni	621201	18	18	Frezer	722301	24	24
8	Technik budownictwa	311204	45	15	Cieśla	712301	20	20
9	Technik technologii odzieży	311913	29	14,5	Technik budownictwa	311204	36	18
10	Piekarz	741203	85	14,2	Salowa	913206	18	18
11	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723304	28	14	Ślusarz	722204	179	17,9
12	Ślusarz	722204	232	12,2	Piekarz	741203	46	15,3
13	Pracownik socjalny	346104	12	12	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723304	28	14
14	Murarz	712102	190	11,9	Technik informatyk	312102	39	13
15	Tkacz	743206	82	11,7	Malarz budowlany	714101	23	11,5

Lp.	Powiat kłodzki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN
1	Zdobnik szkła	732407	132	132	Krawiec	743304	146	73
2	Ślusarz	722204	212	70,6	Technik elektronik	311401	57	57
3	Ekonomista	241102	188	62,6	Tokarz	722304	51	51
4	Technik budownictwa	311204	117	58,5	Technik budownictwa	311204	93	46,5
5	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321402	49	49	Salowa	913206	45	45
6	Krawiec	743304	168	42	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	109	36,3
7	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	723304	33	33	Ślusarz	722204	193	32,2
8	Salowa	913206	30	30	Mechanik samochodów osobowych	723105	82	27,3
9	Błacharz samochodowy	721303	25	25	Pakowacz	932103	25	25
10	Technik informatyk	312102	49	24,5	Murarz	712102	314	22,4
11	Mechanik samochodów ciężarowych	723104	21	21	Stolarz budowlany	712302	44	22
12	Bez zawodu	000000	2048	17,0	Palacz kotłów c.o. gazowych	816204	22	22
13	Tokarz	722304	31	15,5	Organizator obsługi turystycznej	341401	41	20,5
14	Technik hodowca zwierząt	321204	14	14	Malarz budowlany	714101	52	17,3
15	Specjalista pielęgniarstwa	224101	39	13	Technik informatyk	312102	52	17,3

Lp.	Powiat świdnicki							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN
1	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	243	243	Technik mechanik	311502	156	156
2	Technik mechanik	311502	218	218	Asystent ekonomiczny (technik ekonomista)	341902	225	112,5
3	Krawiec	743304	158	52,7	Stolarz meblowy	742207	47	47
4	Technik elektryk	311302	43	43	Pedagog	244104	138	46
5	Pedagog	244104	77	38,5	Krawiec	743304	171	42,8
6	Malarz budowlany	714101	25	25	Technik elektryk	311302	35	35
7	Poz. oper. maszyn gdzie indziej niesklas.	829190	23	23	Frezer	722301	28	28
8	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	828105	21	21	Tokarz	722304	157	26,2
9	Agent reklamowy	342901	20	20	Stolarz	742204	78	26
10	Mechanik samochodów ciężarowych	723104	16	16	Poz. specjaliści ds. ekon. i zarz. gdzie in. nieskl.	241990	22	22
11	Kucharz małej gastronomii	512202	31	15,5	Ślusarz	722204	404	19,2
12	Asystent rachunkowości	412102	15	15	Handlowiec (technik handlowiec)	341501	74	18,5
13	Rolnik upraw polowych	611104	15	15	Specjalista ds. marketingu i handlu	241912	75	15
14	Specjalista do spraw reklamy	241917	15	15	Operatorzy obrabiarek sterowanych numerycznie	821107	15	15
15	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	821107	14	14	Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki plast.	812201	14	14

Lp.	Powiat wałbrzyski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN
1	Nauczyciel języka polskiego	232109	27	27	Krawiec	743304	339	67,8
2	Elektromonter maszyn i urz. gór. podziem.	724205	23	23	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	732102	56	56
3	Górnik eksploatacji podziemnej	711101	263	21,9	Ekonomista	241102	161	53,7
4	Mechanik maszyn i urządzeń górniczych	723303	43	21,5	Pedagog	244104	117	39
5	Technik elektronik	311401	55	18,3	Zdobnik ceramiki	732406	54	27
6	Technik techn. ceramicznej	311910	54	18	Ładowacz	933102	27	27
7	Drwal	631101	18	18	Asystent ekonomiczny (tech. ekonomista)	341902	92	23
8	Stolarz budowlany	712302	34	17	Spec. ds.org.usług gastr.hotel.i turyst.	241915	23	23
9	Poz. mechanicy pojazdów samoch.	723190	190	14,6	Renowator zabytków architektury	712905	20	20
10	Technik rolnik	321208	28	14	Technolog robót wyk. w budow.	713901	37	18,5
11	Technik techn. drewna	311911	26	13	Technik informatyk	312102	37	18,5
12	Laborant chemiczny	311101	13	13	Ślusarz	722204	208	17,3
13	Obuwnik przemysłowy	744304	37	12,3	Betoniarz	712201	17	17
14	Przędzacz	743101	82	11,7	Pozost. mechanicy pojazdów samoch.	723190	82	16,4
15	Rozbieracz-wykrawacz	741103	11	11	Elektromonter maszyn i urz. gór. podziem.	724205	15	15

Lp.	Powiat ząbkowski							
	II półrocze 2006				II półrocze 2009			
	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN	Zawód	Kod	Napływ bezrobotnych	WIN
1	Krawiec	743304	104	104	Mechanik pojazdów samochodowych	723106	48	48
2	Elektromonter (elektryk) zakładowy	724201	67	67	Krawiec	743304	143	47,7
3	Mechanik samochodów osobowych	723105	141	47	Ślusarz	722204	117	23,4
4	Ślusarz	722204	141	28,2	Stolarz	742204	46	23
5	Poz. mechanicy pojazdów samochodowych	723190	24	24	Elektromonter instalacji elektrycznych	724301	16	16
6	Technik budownictwa	311204	52	17,3	Malarz budowlany	714101	15	15
7	Murarz	712102	174	14,5	Rzeźnik wędliniarz	741104	12	12
8	Handlowiec	341501	41	13,7	Handlowiec (technik handlowiec)	341501	42	10,5
9	Tokarz	722304	54	13,5	Elektromonter (elektryk) zakładowy	724201	62	10,3
10	Specjalista pielęgniarstwa	224101	13	13	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713901	9	9
11	Zdobnik szkła	732407	12	12	Murarz	712102	190	8,3
12	Elektromechanik elektr. przyrz. pomiarow.	724101	12	12	Sprzątaczką	913207	32	8
13	Kucharz	512201	119	9,2	Cukiernik	741201	27	6,8
14	Elektromechanik pojazdów samochodowych	724102	8	8	Stolarz meblowy	742207	6	6
15	Blacharz samochodowy	721303	22	7,3	Nauczyciel nauczania początkowego	233108	6	6

Źródło: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Obliczenia własne.

### 3.4. Rynek edukacji zawodowej a rynek pracy

Obserwacje krajowego rynku pracy wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym jest duże. Jednak nieliczni gimnazjaliści decydują się na podjęcie nauki zawodu, który wymaga praktycznych umiejętności oraz kwalifikacji, a nierzadko wiąże się z wysiłkiem fizycznym. Do niedawna liczba osób zainteresowanych kształceniem zawodowym drastycznie spadała. Obecnie trend ten w Polsce zaczyna ulegać zmianie. Obserwowana sytuacja w szkolnictwie zawodowym w podregionie wałbrzyskim nie odbiega od sytuacji w kraju. Przedstawiona poniżej analiza odnosi się do całej Polski i z pewnością wyjaśnia zmiany, które obserwuje się na rynku edukacji zawodowej. Wykorzystano informacje<sup>1</sup> zamieszczone na portalu internetowym [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)

Szybki rozwój technik informatycznych nie sprzyjał rozwojowi profesji nastawionych na pracę fizyczną, wymagających określonych umiejętności i kwalifikacji. Plany edukacyjne młodego pokolenia coraz częściej zakładały zdobycie wyższego wykształcenia. W konsekwencji niektóre zawody rzemieślnicze odeszły w zapomnienie, inne zaś zmieniły swoją formułę i społeczną funkcję. Przedstawiciele niektórych profesji – fachowcy w swojej branży – znaleźli się w grupie osób najbardziej cenionych i poszukiwanych na rynku pracy. Jeszcze do niedawna liczba osób zainteresowanych kształceniem zawodowym systematycznie malała. Wybór zasadniczej szkoły zawodowej zastępowano alternatywną ścieżką edukacyjną: liceum ogólnokształcące, a następnie szkoła wyższa. W Polsce w roku

<sup>1</sup> Na podstawie Jabłońska G. (2009): Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask? [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)

szkolnym 2007/2008 po raz pierwszy od 18 lat nastąpił wzrost liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych. W podregionie wałbrzyskim taki wzrost obserwowany był już od roku szkolnego 2006/2007.

W latach 1990-2008 w Polsce zaobserwowano zmiany ilościowe i strukturalne w kształceniu zawodowym. Na początku lat 90. 34% osób w wieku 16-18 lat uczyło się w zasadniczych szkołach zawodowych (współczynnik skolaryzacji netto). W 1994 roku wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 28,4%, a w 2000 roku wyniósł 19,5%. Niewątpliwie wpływała na to pogarszająca się sytuacja na rynku pracy. W grudniu 2000 roku stopa bezrobocia przekroczyła 15% w skali kraju. Młodzi ludzie zaczęli świadomie odkładać w czasie decyzję o wejściu na rynek pracy. Coraz częściej wybierali dłuższą, ale dającą nadzieję na znalezienie zatrudnienia ścieżkę edukacyjną. Największy spadek zainteresowania kształceniem zawodowym nastąpił w 2003 roku. W zasadniczych szkołach zawodowych kształciło się wówczas 10% osób w wieku 16-18 lat. Przyczyną takiej sytuacji była realizowana reforma szkolnictwa, w jej efekcie liczba zasadniczych szkół zawodowych w latach szkolnych 2002/2003-2006/2007 zmniejszyła się o ponad jedną piątą. Obecnie obserwuje się zatrzymanie tendencji spadkowej – w 2008 roku współczynnik skolaryzacji netto dla zasadniczych szkół zawodowych wyniósł 13,67% (był wyższy od wartości z roku poprzedniego o 0,7 punktu procentowego, a w porównaniu z 2003 rokiem wzrósł o 3,6 punktu procentowego). Wyhamowanie trendu widać również w przypadku statystyk obrazujących zmianę bezwzględnej liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych. W kraju w roku szkolnym 1990/1991 w tego typu szkołach kształciło się łącznie 818,4 tys. osób, w roku 2003/2004 ich liczba spadła do 213,1 tys. Przełomowy był rok 2007/2008, wówczas liczba uczniów wzrosła o 4,6 tys.

Rosnąca liczba osób ubiegających się o uzyskanie dyplomu zawodowego jest sygnałem wskazującym na renesans zawodów rzemieślniczych. W 2007 roku w całej Polsce do egzaminu zawodowego przystąpiło 35,3 tys. osób, z czego dyplom otrzymało 28,7 tys. osób (81,3%). W 2009 roku chętnych do udokumentowania swoich kwalifikacji było 43,4 tys. osób. Wynik pozytywny (w części teoretycznej oraz praktycznej) uzyskało 87% zdających. Zwiększyła się również zdawalność. Najwięcej osób, które w 2009 roku poparły uzyskanie dyplomu potwierdzającym kwalifikacje dokonało tego w zawodach: kucharz małej gastronomii (9946 absolwentów z dyplomem), sprzedawca (9108), mechanik pojazdów samochodowych (3660), opiekun medyczny (1503), murarz (1218), ślusarz (1128), oraz elektromechanik pojazdów samochodowych (944). Natomiast najmniej dyplomów uzyskali przedstawiciele takich zawodów jak: kaletnik, kowal, monter sieci komunalnych, optyk mechanik czy koszykarz-plecionkarz.

Zdawalność egzaminu jest zróżnicowana w poszczególnych zawodach rzemieślniczych. W przypadku niektórych zawodów potwierdzenie kwalifikacji stanowi spore wyzwanie, a zdawalność nie przekracza 50% w skali kraju. A dotyczy to takich zawodów jak: elektromechanik, kaletnik, koszykarz-plecionkarz, mechanik precyzyjny, monter kadłubów okrętowych, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, monter sieci komunalnych, operator urządzeń przemysłu chemicznego oraz rękodzielnik wyrobów włókienniczych. Niska zdawalność egzaminu często idzie w parze z niewielkim zainteresowaniem młodych zdobywaniem kwalifikacji w tych dziedzinach. Przykładem jest zawód montera sieci i urządzeń telekomunikacyjnych (w 2009 roku do egzaminu podeszły jedynie 34 oso-

by, a dyplom otrzymało 5 z nich). Nie bez powodu zatem pracodawcy zwracają uwagę na niewystarczające przygotowanie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych do wykonywania zawodu.

Cel, jakim jest nabywanie przez ucznia szkoły zawodowej umiejętności praktycznych, może być realizowany poprzez naukę zawodu bezpośrednio u pracodawcy. Młody człowiek, który decyduje się kształcić bezpośrednio na stanowisku pracy, ma szansę przyswoić sobie potrzebną na rynku pracy wiedzę i umiejętności pod okiem doświadczonego przedstawiciela danej profesji – „mentora”. Rzemieślnik podpisuje umowę o pracę z młodocianym pracownikiem i zobowiązuje się przygotować go do egzaminu czeladniczego od strony praktycznej. Przygotowanie zawodowe w rzemiośle trwa 2-3 lata. W tym czasie uczeń ma prawo do minimalnego wynagrodzenia, które w zależności od roku nauki wynosi od 4% (I rok nauki) do 6% (III rok nauki) przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Nauka bezpośrednio u pracodawcy to szansa na przetrwanie zawodów rzemieślniczych, szczególnie tych niszowych. W ofercie zasadniczych szkół zawodowych znajdują się na ogół najbardziej popularne zawody. Zawody niszowe są pomijane, bo szkołom nie opłaca się ich prowadzić. W rezultacie na rynek pracy wchodzi wielu fryzjerów, sprzedawców i np. tylko jeden kadełnik. Szkolenie w zakładzie rzemieślniczym to często jedyna możliwość na zdobycie potrzebnych umiejętności i kwalifikacji. Rozwiązanie to zyskuje poparcie pracodawców, dla których doświadczenie nabyte w zakładzie pracy jest cenniejsze aniżeli szkolna wiedza.

Według danych Związku Rzemiosła Polskiego, w 2008 roku liczba osób pobierających naukę bezpośrednio w zakładach rzemieślniczych sięgnęła 92,7 tys. (była wyższa o 4% w stosunku do poprzedniego roku i o prawie 9% w stosunku do roku 2006). Jest to kolejny sygnał wskazujący na odradzanie się zawodów rzemieślniczych w Polsce. Do 2008 roku Związek Rzemiosła Polskiego rok rocznie odnotowywał spadek uczniów zakładów rzemieślniczych (w latach 2004-2006 liczba osób zdobywających w ten sposób kwalifikacje zmniejszyła się o ponad 8%). W latach 2004-2008 największy wzrost liczby uczniów pobierających nauki w zakładach rzemieślniczych odnotowano w przypadku takich profesji jak: fryzjer (55%), murarz (86%), ślusarz (82%) oraz tapicer (43%). Zainteresowanie nauką u rzemieślnika spadło z kolei w takich zawodach jak: piekarz (51%), rzeźnik-wędliniarz (46%) i kucharz małej gastronomii (43%).

Rynek edukacji powoli reaguje na sygnały płynące z rynku pracy, należy przypuszczać, że problem deficytu pracowników z wykształceniem zawodowym szybko nie zniknie. Pracodawcy jeszcze wielokrotnie zmierzają się z deficytem wykwalifikowanych robotników. To negatywne zjawisko jest odczuwalne w dużym stopniu nie tylko w skali całego kraju, ale w szczególności na lokalnych rynkach pracy. Jak wynika z raportu KPMG<sup>2</sup>, zapotrzebowanie na kadrę z wykształceniem zawodowym w 2007 roku deklarowało 72% polskich przedsiębiorstw, a w 2006 roku było to 20%.

Pracodawcy deklarują trudności ze znalezieniem pracowników w konkretnych zawodach. Wskazują na to wyniki badania Niedobór talentów w Polsce i na świecie – 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w 2010 roku<sup>3</sup>. Co drugi pracodawca w kraju (51%) deklaruje trudności w zatrudnianiu

<sup>2</sup> Jagiełło W., Węsierska S. (2009): Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie. Raport KPMG.

<sup>3</sup> Badanie zostało przeprowadzone w Polsce po raz trzeci, a na świecie po raz piąty. Wyniki zostały opracowane na podstawie wywiadów indywidualnych przeprowadzonych pomiędzy 14 a 27 stycznia 2010 r., obejmujących reprezentatywną próbę ponad 35 000 pracodawców w 36 krajach na całym świecie, w tym 750 pracodawców w Polsce. [www.manpower.pl](http://www.manpower.pl)

kandydatów o oczekiwanych kwalifikacjach – to niewielki wzrost w porównaniu z wynikami z lat ubiegłych (48% w 2009 roku; 49% w 2008 roku). Podobnie jak na świecie, w Polsce w ciągu trzech edycji badania najbardziej poszukiwanymi pracownikami są wykwalifikowani pracownicy fizyczni – m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. Wyniki badania wskazują również na duże trudności polskich pracodawców w znalezieniu menedżerów projektów, którzy w 2009 r. znaleźli się również na 2 miejscu wśród najtrudniejszych do obsadzenia stanowisk. W branży turystycznej w Polsce poszukiwani są: szefowie kuchni i kucharze, pracownicy hoteli i restauracji oraz pracownicy recepcji. Trzecie miejsce na liście 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów przypadło szefom kuchni i kucharzom, są oni od dwóch lat na liście dziesięciu najbardziej poszukiwanych zawodów w Polsce. Brak wykwalifikowanej kadry dotyczy zarówno dużych firm produkcyjnych, jak i małych zakładów usługowych.

O ile opinie pracodawców potwierdzają deficyt pracowników z wykształceniem zawodowym, to dane gromadzone przez urzędy pracy mogą wskazywać na odwrotną sytuację. Problem pracodawców ze znalezieniem rzemieślników może wynikać nie tylko z ich braku, ale z niskich umiejętności, jakie reprezentują. Zdarza się, że spośród dziesięciu pracowników tylko jeden zasługuje na miano fachowca. Fakt ten powodowany jest pośrednio przez zmiany zachodzące na rynku pracy. Część bezrobotnych posiada kwalifikacje, które nie odpowiadają nowoczesnym standardom pracy. Wydaje się zatem, że obserwacja najnowszych trendów w zawodzie poparta doświadczeniem pracy to jeden z niezaprzeczalnych atutów na rynku rzemieślniczym. Obok jakości wiedzy i umiejętności w grę wchodzi sama chęć do wykonywania pracy. W rejestrach urzędów pracy znajduje się wiele osób bezrobotnych, które wykazują bierną postawę, zainteresowane są jedynie faktem uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego dla siebie i rodziny. W rezultacie osoba, która oficjalnie szuka zatrudnienia, w praktyce często nie odpowiada na żadne ogłoszenia, w ten sposób świadomie rezygnuje z wykonywania zawodu lub decyduje się na pracę w szarej strefie. Problem pracy nierejestrowanej dotyczy szczególnie przedstawicieli profesji rzemieślniczych (wśród osób pracujących „na czarno” licznie reprezentowane są zawody budowlane, krawcy, kucharze, fryzjerzy, ogrodnicy).

## 4. Podsumowanie

Podregion wałbrzyski od stycznia 2008 roku jest jednym z pięciu podregionów województwa dolnośląskiego. Obejmuje 5 powiatów, a mianowicie: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski i ząbkowicki. Zajmuje powierzchnię 4179 km<sup>2</sup>, co stanowi 21,0% ogółu powierzchni województwa dolnośląskiego.

Na koniec 2009 roku w podregionie wałbrzyskim mieszkało 674,7 tys. osób, co stanowiło 23,5% ogółu ludności województwa dolnośląskiego i 1,8% ogółu ludności kraju.

Osoby w wieku produkcyjnym (tj. w wieku 18-64 lata dla mężczyzn i 18-59 lat dla kobiet) w podregionie wałbrzyskim tworzyły na koniec 2009 roku grupę liczącą 439,9 tys. osób, co stanowiło 23,2% ogółu ludności w tym wieku w całym województwie. Nie zaobserwowano znacznego zróżnicowania struktur ludności według ekonomicznych grup wieku w powiatach podregionu wałbrzyskiego. Wśród powiatów podregionu wyróżnia się jedynie powiat wałbrzyski, co jest konsekwencją różnych struk-



tur ludności w tym powiecie w porównaniu z innymi powiatami podregionu. Cztery spośród pięciu powiatów podregionu charakteryzowały się większym udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym niż udziałem osób w wieku poprodukcyjnym. Jedynie powiat wałbrzyski miał większy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż w wieku przedprodukcyjnym. Jednocześnie powiat ten cechował się najniższym spośród powiatów podregionu udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym oraz najwyższym udziałem osób w wieku poprodukcyjnym.

Ludność podregionu jest ludnością młodą. W końcu 2009 roku w podregionie wałbrzyskim ludność w wieku edukacyjnym (tj. w wieku od 3 do 24 lat) liczyła 163,9 tys. osób, tj. 23,1% ogółu ludności województwa. Ponad połowę osób w wieku edukacyjnym stanowiły osoby w wieku 16-24 lata, a więc głównie pobierające naukę w szkołach ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych lub podejmujące pierwszą pracę.

Konsekwencją spadku liczby ludności w wieku szkolnym, była coraz to mniejsza liczba uczniów na poszczególnych szczeblach edukacji, w tym na szczeblu kształcenia ponadgimnazjalnego. W roku szkolnym 2009/2010 liczba uczniów ponadgimnazjalnych szkół kształcenia zawodowego (obejmujących zasadnicze szkoły zawodowe, licea profilowane, technika i szkoły policealne) wynosiła 78,3 tys. osób w całym regionie, a w podregionie wałbrzyskim – 17,2 tys. osób, co stanowiło 21,9% uczniów tego typu szkół w całym województwie. W podregionie wałbrzyskim odnotowano szybsze niż przeciętnie w województwie zmniejszenie się populacji uczniów w szkołach kształcenia zawodowego. Największe zmiany względne w badanym okresie lat 2006-2009 zaobserwowano w liceach profilowanych, gdzie liczba uczniów zmniejszyła się w podregionie o 86,0%. Równocześnie ze spadkiem udziału uczniów liceów profilowanych wzrósł udział uczniów techników. W roku szkolnym 2009/2010 wśród uczniów ponadgimnazjalnych szkół kształcenia zawodowego w podregionie wałbrzyskim dominowali uczniowie techników, stanowiąc ponad połowę populacji uczących się w szkołach tego typu.

W roku szkolnym 2009/2010 w porównaniu z rokiem wcześniejszym w każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego zwiększyła się oferta kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych. Szkoły tego typu podregionu wałbrzyskiego oferowały kształcenie w 39 zawodach. Nie zmieniły się zawody najczęściej wybierane przez uczniów. Najliczniej reprezentowane były zawody: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii, sprzedawca, fryzjer, murarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, cukiernik, malarz-tapeciarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, piekarz, operator obrabiarek skrawających, elektromechanik pojazdów samochodowych, krawiec oraz elektromechanik. W wymienionych 14 zawodach kształciło się 86,2% uczniów tych szkół, przy czym kwalifikacje mechanika pojazdów samochodowych zdobywało 20,0% uczniów, kucharza małej gastronomii – 16,7%, sprzedawcy – 9,7%, fryzjera – 8,6% oraz murarza – 7,5% uczniów zasadniczych szkół zawodowych podregionu.

Również w każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego zwiększyła się oferta kształcenia w technikach. Szkoły tego typu podregionu wałbrzyskiego oferowały kształcenie w 32 zawodach. Na ogół nie zmieniły się zawody najczęściej wybierane przez uczniów, ale na liście zawodów w technikach pojawił się nowy zawód – technik cyfrowych procesów graficznych. Dwie trzecie uczniów tego typu szkół w podregionie wybrało dziewięć z zawodów, a mianowicie: technik hotelarstwa (16,9% ogółu

uczniów techników), technik cyfrowych procesów graficznych (9,6%), technik ekonomista (8,6%), technik informatyk (7,4%), technik mechanik (6,8%), technik obsługi turystycznej (4,8%), kucharz (4,4%), technik teleinformatyk (4,0%) oraz kelner (3,9%).

W 2009 roku pracowało w podregionie wałbrzyskim 120,5 tys. osób, co stanowiło 17,4% ogółu pracujących w województwie. Liczba pracujących obejmuje zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze pracy, w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób, nie uwzględnia się rolników indywidualnych. W 2009 roku w stosunku do roku 2006 liczba pracujących w podregionie wałbrzyskim wzrosła zaledwie o 1,0%, (we wcześniejszych okresach wzrost był większy). Zmiana liczby pracujących nie wpłynęła na zmianę struktury pracujących według sektorów ekonomicznych. W podregionie wałbrzyskim w 2009 roku dominującą była grupa pracujących w Przemysle i budownictwie (41,7%), a drugą co do wielkości była grupa pracujących w Usługach nierynkowych (31,0%).

Struktura pracujących w powiatach podregionu wałbrzyskiego różni się. W 2009 roku powiaty świdnicki i dzierzoniowski charakteryzowały się najwyższym odsetkiem pracujących w Przemysle i budownictwie znacznie przekraczając udział pracujących w tym sektorze w całym podregionie. Jedynie w powiecie kłodzkim dominowali pracujący w Usługach nierynkowych.

Na koniec 2009 roku w podregionie wałbrzyskim zarejestrowanych było 46,9 tys. osób bezrobotnych, co stanowiło 32,1% ogółu bezrobotnych w województwie dolnośląskim. W porównaniu z rokiem 2006 populacja bezrobotnych podregionu zmniejszyła się o 24,4%, ale w stosunku do roku 2008 liczba bezrobotnych zwiększyła się o 14,9%. Mimo spadku liczebności bezrobotnych w podregionie w latach 2006-2008, wzrastał odsetek pozostających bez pracy podregionu w ogóle pozostających bez pracy w całym województwie, od 2008 roku odsetek pozostających bez pracy w podregionie nieznacznie malał.

W ogóle bezrobotnych podregionu wałbrzyskiego dominowali bezrobotni powiatu kłodzkiego, prawie co trzeci bezrobotny podregionu był mieszkańcem tego powiatu. Na drugim miejscu pod względem liczebności pozostających bez pracy był powiat wałbrzyski, co czwarty bezrobotny podregionu był mieszkańcem tego powiatu.

Liczba bezrobotnych w podregionie malała do końca 2008 roku, a następnie rosła. Największe zmiany względne odnotowano w 2007 roku w stosunku do 2006 roku (spadek liczby bezrobotnych o 30,0%). W 2008 roku w porównaniu z rokiem poprzednim spadek liczby osób pozostających bez pracy był znacznie mniejszy i wynosił w podregionie 6,0%. W 2009 roku w porównaniu z 2008 rokiem populacja bezrobotnych w podregionie wałbrzyskim wzrosła o 14,9%.

Według danych GUS stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim wynosiła na koniec 2009 roku 12,5%, podczas gdy w całej Polsce – 11,9%. W każdym z powiatów podregionu stopa bezrobocia była wyższa niż przeciętnie w województwie. Najwyższą wartość tego wskaźnika na koniec badanego okresu odnotowano w powiecie kłodzkim (23,0%), zaś najniższą w powiecie świdnickim (14,1%).

W powiatach podregionu oraz w regionie, podobnie jak w całym kraju, do końca 2008 roku obserwowana była tendencja spadku stopy bezrobocia. W województwie w badanym okresie wskaźnik ten zmniejszył się o 10,6 punktu procentowego (z 20,8% w styczniu 2006 roku do 10,2% w grudniu

2008 roku), podczas gdy w kraju był to spadek o 8,5 punktu procentowego. W okresie tym większy niż w regionie spadek stopy bezrobocia zanotowano w powiecie ząbkowickim o 12,6 punktu procentowego, w powiecie świdnickim i wałbrzyskim o 12,3 punktu procentowego, a w powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim odpowiednio o 10,6 i 10,7 punktu procentowego. Od końca 2008 roku obserwowano wzrost stopy bezrobocia w regionie i powiatach podregionu wałbrzyskiego, przy czym w powiecie wałbrzyskim wzrost wartości wskaźnika był większy niż przeciętnie w regionie. Spadek stopy bezrobocia był dużo mniejszy w okresie grudzień 2007 – grudzień 2008 niż we wcześniejszych okresach rocznych. Duże zróżnicowanie zmian stopy bezrobocia w badanym okresie wskazują z jednej strony na pogorszenie się sytuacji na rynku pracy obserwowane pod koniec 2008 roku, a z drugiej potwierdzają niejednorodność lokalnych rynków pracy w podregionie wałbrzyskim.

Analiza liczby bezrobotnych według wybranych cech demograficzno-ekonomicznych pozwala na obserwację, że w końcu 2009 roku bezrobotne kobiety stanowiły 50,2% ogółu bezrobotnych podregionu. W badanym okresie lat 2006-2009 co trzecia bezrobotna kobieta była mieszkanką podregionu wałbrzyskiego. Uwzględniając wiek bezrobotnych, najliczniej reprezentowaną grupą byli poszukujący pracy w wieku 25-44 lata (45,8% ogółu bezrobotnych podregionu). Bezrobotni legitymowali się najczęściej wykształceniem gimnazjalnym i niższym (33,7% ogółu bezrobotnych podregionu), a drugą co do wielkości była grupa bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,0%). Osoby pozostające bez pracy do 12 miesięcy stanowiły w końcu 2009 roku 75,0% ogółu bezrobotnych w podregionie, a co dziesiąty bezrobotny pozostawał bez pracy dłużej niż 24 miesiące. Uwzględniając staż pracy bezrobotnych można stwierdzić, że co trzeci bezrobotny podregionie wałbrzyski legitymował się stażem pracy do 5 lat, podobnie co trzeci poszukujący pracy w podregionie miał staż pracy od 5 do 20 lat, natomiast co siódmy bezrobotny nie miał stażu pracy.

Obserwuje się różnice w strukturze bezrobotnych pomiędzy poszczególnymi powiatami podregionu. Należy podkreślić, że w badanym okresie lat 2006-2009 w powiatach podregionu wałbrzyskiego zaobserwowano korzystne zmiany w strukturze bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy. Zarówno w podregionie, jak i w poszczególnych powiatach wyraźnie zmniejszył się odsetek pozostających bez pracy dłużej niż 24 miesiące. W podregionie wałbrzyskim udział tej grupy bezrobotnych zmniejszył się z 29,6% w końcu 2006 roku do 10,8% w końcu 2009 roku. Największe zmiany odnotowano w powiecie świdnickim (spadek udziału pozostających bez pracy powyżej 2 lat z 24,7% w 2006 roku do 3,6% w 2009 roku) i ząbkowickim (spadek udziału pozostających bez pracy powyżej 2 lat z 28,9% w 2006 roku do 8,9% w 2009 roku). W powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim w 2006 roku co druga osoba pozostawała bez pracy dłużej niż 1 rok, a w 2009 roku – zaledwie co trzecia osoba pozostawała bez pracy dłużej niż 1 rok. Jednocześnie zanotowano wzrost udziału bezrobotnych pozostających bez pracy do 3 miesięcy.

Opis sytuacji na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego zamyka analiza bezrobocia w ujęciu zawodowym. Z utworzonego rankingu zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego na koniec II półrocza 2006 i na koniec II półrocza 2009 roku wynika, że w każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego bezrobotni bez zawodu stanowili w najliczniejszą populację. Na koniec 2006 roku w powiecie kłodzkim stanowili 20,1% ogółu pozostających bez pracy, w świdnickim – 17,3%, a najmniej liczną grupę – w powiecie dzierzoniowskim (9,7%). Podobnie sytuacja kształtowała się na koniec 2009 roku. Największy udział bezrobotnych

bez zawodu cechował powiat kłodzki – 22,2%, powiat wałbrzyski 21,5%, a najmniejszy – powiat dzierzoniowski (11,1%). Jednocześnie obserwuje się wzrost udziału bezrobotnych bez zawodu między 2006 rokiem a 2009 rokiem. Na drugim miejscu w rankingi zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych znaleźli się sprzedawcy. Sytuacja ta dotyczyła zarówno roku 2006 jak i 2009 oraz występowała w każdym z powiatów podregionu. Na koniec 2006 roku udział bezrobotnych z zawodem sprzedawcy wahał się od 8,5% w powiecie ząbkowickim do 6,8% w powiecie kłodzkim. Na koniec 2009 roku udział bezrobotnych z zawodem sprzedawcy wahał się od 6,8% w powiecie dzierzoniowskim i ząbkowickim do 5,7% w powiecie świdnickim. Zaobserwowano zarówno zmniejszenie się odsetka bezrobotnych o zawodzie sprzedawcy, jak i liczby bezrobotnych w tym zawodzie pomiędzy 2006 rokiem a 2009 rokiem.

Zawody, w których notowano najliczniejsze grupy bezrobotnych na ogół powtarzają się w powiatach podregionu. Zawód murarz występuje na trzecim miejscu w powiecie dzierzoniowskim, kłodzkim. Ten sam zawód pojawia się na czwartym miejscu w rankingu w powiatach: wałbrzyskim oraz ząbkowickim. Zawody, w których najczęściej rejestrowano bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego to (oprócz wspomnianych sprzedawcy, murarza): ślusarz, kucharz, szwaczka, krawiec, tokarz (z wyjątkiem powiatu kłodzkiego i wałbrzyskiego), asystent ekonomiczny (z wyjątkiem powiatu kłodzkiego), ekonomista

Specyfika zlikwidowanych lub reorganizowanych zakładów w niektórych z powiatów podregionu wpłynęła na pojawienie się na liście rankingowej zawodów charakterystycznych dla danego przemysłu. I tak w powiecie dzierzoniowskim na liście znaleźli się bezrobotni w zawodach: tkacz, przędzacz; w kłodzkim – górnik eksploatacji podziemnej, zdobnik szkła; w wałbrzyskim – górnik eksploatacji podziemnej. Na koniec 2009 roku w porównaniu z końcem 2006 roku liczba bezrobotnych osób reprezentujących wymienione zawody zmniejszyła się. Jednakże ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych powiatach praktycznie nie uległ zmianie.

Stworzono również listę zawodów deficytowych i zawodów nadwyżkowych. Dla ustalenia listy zawodów deficytowych posłużono się wskaźnikiem intensywności deficytu zawodów (WID), który jest ilorazem liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym i liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym. Określa zatem skalę nadwyżki popytu nad podażą na rynku pracy. Wartość wskaźnika przekraczająca 1,1 wskazuje na zawód deficytowy. W powiatach podregionu wałbrzyskiego zawodami o wysokich wartościach wskaźnika intensywności deficytu z jednocześnie dużym napływem ofert pracy były: przedstawiciel handlowy (powiat dzierzoniowski w 2006 r.), robotnik gospodarczy (powiat świdnicki w 2006 r. i wałbrzyski w 2006 r.), pracownik biurowy (powiat ząbkowicki w 2006 r.), pracownik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (powiat świdnicki w 2009 r.), pracownik ochrony mienia i osób (powiat kłodzki 2009 r.), operator maszyn do szycia (powiat wałbrzyski w 2009 r.), kierowca operator wózków jezdniowych (powiat wałbrzyski w 2006 r. i 2009 r.), robotnik magazynowy (powiat ząbkowicki w 2009 r.).

Z kolei dla ustalenia listy zawodów nadwyżkowych posłużono się wskaźnikiem intensywności nadwyżki zawodów (WIN), który jest ilorazem liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym i liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym. Określa zatem skalę nadwyżki podaży nad popytem w danym zawodzie na rynku pracy. Wartość wskaźnika przekracza-

jąca 1,1 wskazuje na zawód nadwyżkowy. W powiatach podregionu wałbrzyskiego zawodami o najwyższych wskaźnikach intensywności nadwyżki były: asystent ekonomiczny (powiaty dzierzoniowski w 2006 r. i 2009 r., kłodzki w 2009 r., świdnicki w 2006 r. i 2009 r., wałbrzyski w 2009 r.), krawiec (powiaty dzierzoniowski w 2006 r., kłodzki w 2006 r. i 2009 r., świdnicki w 2006 r. i 2009 r., wałbrzyski w 2009 r. oraz ząbkowicki w 2006 r. i 2009 r.), ekonomista (powiat kłodzki w 2006 r. i wałbrzyski w 2009 r.), technik mechanik (powiat świdnicki w 2009 r.). Wymienione zawody charakteryzowały się najwyższymi i w niektórych powiatach przekraczającymi wartość 100 wskaźnikami intensywności nadwyżki, co więcej tak wysokie wartości były rezultatem dużego napływu bezrobotnych w analizowanych okresach wobec napływu od 1 do 2 ofert pracy w tych okresach.

W ostatnich dwóch latach obserwuje się na rynku edukacji powrót do kształcenia zawodowego. Młodzież częściej niż wcześniej wybiera kształcenie zawodowe zamiast kształcenia ogólnego. Jeszcze do niedawna liczba osób zainteresowanych kształceniem zawodowym systematycznie malała. Rosnąca liczba osób ubiegających się o uzyskanie dyplomu zawodowego jest sygnałem wskazującym na renesans zawodów rzemieślniczych. Najwięcej osób, które w Polsce w 2009 roku poparły uzyskanie szkolenie dyplomem potwierdzającym kwalifikacje dotyczyło takich zawodów jak: kucharz małej gastronomii, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, opiekun medyczny, murarz, ślusarz oraz elektromechanik pojazdów samochodowych. Zdawalność egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe jest zróżnicowana w poszczególnych zawodach rzemieślniczych. Potwierdzenie kwalifikacji stanowi duże wyzwanie w następujących zawodach: elektromechanik, kaletnik, koszykarz-plecionkarz, mechanik precyzyjny, monter kadłubów okrętowych, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, monter sieci komunalnych, operator urządzeń przemysłu chemicznego oraz rękodzielnik wyrobów włókienniczych. Trudności w pomyślnym zdaniu egzaminu często idą w parze z niewielkim zainteresowaniem młodych zdobywaniem kwalifikacji w tych dziedzinach. Nie bez powodu zatem pracodawcy zwracają uwagę na niewystarczające przygotowanie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych do wykonywania zawodu.

Nabywanie umiejętności praktycznych, może być realizowany poprzez naukę zawodu bezpośrednio u pracodawcy. Młody człowiek, który decyduje się kształcić bezpośrednio na stanowisku pracy, ma szansę przyswoić sobie potrzebną na rynku pracy wiedzę i umiejętności pod okiem doświadczonego przedstawiciela danej profesji. Nauka bezpośrednio u pracodawcy to szansa na przetrwanie zawodów rzemieślniczych, szczególnie tych niszowych, a takich niestety szkoły kształcenia zawodowego z racji niskiej opłacalności nie mają w swej ofercie. W rezultacie na rynek pracy wchodzi wielu fryzjerów, sprzedawców i np. tylko jeden kaletnik. Szkolenie w zakładzie rzemieślniczym to często jedyna możliwość na zdobycie potrzebnych umiejętności i kwalifikacji. Rozwiązanie to zyskuje poparcie pracodawców, dla których doświadczenie nabyte w zakładzie pracy jest cenniejsze aniżeli szkolna wiedza.

Rynek edukacji zaczął powoli reagować na sygnały płynące z rynku pracy, ale należy przypuszczać, że problem deficytu pracowników z wykształceniem zawodowym szybko nie zniknie. Pracodawcy deklarują trudności ze znalezieniem pracowników w konkretnych zawodach. Co drugi pracodawca w kraju (51%) deklaruje trudności w zatrudnianiu kandydatów o oczekiwanych kwalifikacjach – to niewielki wzrost w porównaniu z wynikami z lat ubiegłych (48% w 2009 roku; 49% w 2008 roku). W Polsce najbardziej poszukiwanymi pracownikami są wykwalifikowani pracownicy fizyczni – m.in.

elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze, ale też menedżerowie projektów, kucharze.

O ile opinie pracodawców potwierdzają deficyt pracowników z wykształceniem zawodowym, o tyle dane zebrane przez urzędy pracy wręcz przeciwnie – wskazują na odwrotną sytuację na rynku pracy. Dodatkowo na podstawie wskaźników statystycznych trudno orzekać o faktycznej sytuacji. Problem pracodawców ze znalezieniem rzemieślników może wynikać nie z ich braku, ale z niskich umiejętności, jakie reprezentują. Zdarza się, że spośród dziesięciu pracowników tylko jeden zasługuje na miano fachowca. Fakt ten powodowany jest pośrednio przez zmiany zachodzące na rynku pracy. Część bezrobotnych posiada kwalifikacje, które nie odpowiadają nowoczesnym standardom pracy. Wydaje się zatem, że obserwacja najnowszych trendów w zawodzie poparta doświadczeniem pracy to jeden z niezaprzeczalnych atutów na rynku rzemieślniczym. Obok jakości wiedzy i umiejętności w grę wchodzi sama chęć do wykonywania pracy. W rejestrach urzędów pracy znajduje się wiele osób bezrobotnych, które wykazują bierną postawę, zainteresowane są jedynie faktem uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego dla siebie i rodziny. W rezultacie osoba, która oficjalnie szuka zatrudnienia, w praktyce często nie odpowiada na żadne ogłoszenia. Świadomie rezygnuje z wykonywania zawodu lub decyduje się na pracę w szarej strefie.

---

## Część 2

# **Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w podregionie wałbrzyskim na tle województwa dolnośląskiego w latach 2006-2009**

## **Uwagi wprowadzające**

Kluczowym celem metodycznym i poznawczym niniejszego raportu jest zdiagnozowanie poziomu dopasowania popytu na pracę do podaży pracy w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego, z uwzględnieniem porównań w relacji do rynku pracy województwa dolnośląskiego. Wskazana diagnoza została podjęta w drodze analizy strumieniowo-porównawczej bezrobocia, ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy, prasowych ofert pracy i absolwentów szkolnictwa ponadgimnazjalnego zawodowego w latach 2006-2009. W związku z wprowadzeniem do niniejszego raportu terminu „rynek pracy podregionu wałbrzyskiego” i „rynek pracy województwa dolnośląskiego”, zgodnie z podziałem terytorialnym zostaną pobrane i wprowadzone do diagnozy dane źródłowe za lata 2006-2009 dotyczące następujących powiatów:

1. Powiat zgorzelecki
2. Powiat legnicki
3. Powiat jeleniogórski
4. Powiat wołowski
5. Powiat górowski
6. Powiat wrocławski
7. Powiat średzki
8. Powiat wałbrzyski
9. Powiat milicki
10. Powiat złotoryjski
11. Powiat lubański
12. Powiat kamiennogórski
13. Powiat dzierzoniowski
14. Powiat bolesławiecki
15. Powiat polkowicki

16. Powiat strzeliński
17. Powiat oleśnicki
18. Powiat lubiński
19. Powiat głogowski
20. Powiat oławski
21. Powiat świdnicki
22. Powiat lwówecki
23. Powiat m. Legnica
24. Powiat trzebnicki
25. Powiat ząbkowicki
26. Powiat jaworski
27. Powiat m. Wrocław
28. Powiat kłodzki
29. Powiat m. Jelenia Góra<sup>4</sup>.

Suma wyników opisujących zadane do diagnozy powiaty będą stanowić zmienne opisujące analizowane zjawiska na dwóch poziomach rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego.

Głównym celem diagnozy jest uzyskanie wiedzy o poziomie dopasowania kierunków kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego w podregionie wałbrzyskim do potrzeb rynku pracy. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez diagnozę w następujących obszarach poznawczych:

- poziom i struktura bezrobocia w przekroju zawodów i specjalności na powiatowych rynkach pracy podregionu i województwa a kierunki kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego,
- poziom i struktura ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy i prasowych ofert pracy w przekroju zawodów i specjalności na powiatowych rynkach pracy podregionu i województwa a kierunki kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego,
- główne generatory<sup>5</sup> bezrobocia w przekroju zawodów i specjalności na powiatowych rynkach pracy podregionu i województwa a kierunki kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego,
- ocenę i analizę głównych skupisk<sup>6</sup> ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy i prasowych ofert pracy w przekroju zawodów i specjalności na powiatowych rynkach pracy podregionu i województwa a kierunki kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego,
- zawody deficytowe, równoważne i nadwyżkowe<sup>7</sup> na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego a kierunki kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego,
- zawody deficytowe, równoważne i nadwyżkowe na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego a kierunki kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego,

---

<sup>4</sup> Kursywą zaznaczone zostały powiaty wchodzące w obszar podregionu wałbrzyskiego

<sup>5</sup> Generatory to główne, z uwagi na liczebność, zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy zawody i specjalności, w których wystąpili bezrobotni.

<sup>6</sup> Skupiska to główne, z uwagi na liczebność zawody i specjalności, w których wystąpiły oferty pracy.

<sup>7</sup> Patrz: pozycja „Podstawy konstrukcji metodologicznej Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN)



- zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i bezrobotnych absolwentów na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego
- zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego
- zawody i specjalności o największym deficycie na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego
- zawody i specjalności o największej nadwyżce na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego.

Dodatkowo w niniejszej ekspertyzie przywołane powyżej przekroje są analizowane w układzie bezrobotni ogółem, bezrobotni absolwenci ogółem w końcu okresu sprawozdawczego, ofert pracy rejestrowane w urzędach pracy w okresie sprawozdawczym, prasowe oferty pracy i absolwenci kształcenia ponadgimnazjalnego zawodowego. Dane analizowane są w układzie dynamicznym, za lata 2006-2009. Należy również podkreślić, że analizy są prowadzone w przekroju zawodów i specjalności odpowiadających Klasyfikacji Zawodów i Specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej<sup>8</sup> oraz zawodów kształconych odpowiadających Klasyfikacji Zawodów Kształconych Ministerstwa Edukacji Narodowej<sup>9</sup>.

Taki układ prac analitycznych istotnie przybliżył nas do spełnienia warunków metodologicznych monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych autorstwa Mieczysława Kabaja i został przyjęty z uwagi na zakres ilościowy i jakościowy danych źródłowych przekazanych przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A.

## **1. Podstawy konstrukcji metodologicznej monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDIN)**

Monitoring jest to proces systematycznego śledzenia (obserwowania) zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Monitoring nie odnosi się do oceny ogólnej sytuacji na rynku (por. GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności BAEL), ale do popytu i podaży na poszczególnych rynkach zawodowo-terytorialnych.

---

<sup>8</sup> Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 1996, Urzędowy dokument wprowadzony na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 48, poz. 253).

<sup>9</sup> Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego, zwana dalej „klasyfikacją”, obejmuje zawody, typy szkół ponadgimnazjalnych, w których może odbywać się kształcenie, oraz wskazuje ministrów, na których wniosek zawody zostały wprowadzone do klasyfikacji. Klasyfikacja wskazuje także okres kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej i szkole policealnej, w tym skrócony okres kształcenia w szkole policealnej na podbudowie określonego profilu kształcenia ogólnozawodowego w liceum profilowanym. Zawody objęte klasyfikacją zostały ujęte w grupy wielkie, duże i średnie, zgodnie z podziałem zawodów ustalonym w Klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, określonej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 r. w sprawie Klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 222, poz. 1868). W klasyfikacji ujęto zawody w obszarach grup wielkich od 3 do 8. Klasyfikacja Zawodów i Specjalności, załącznik do rozporządzenia, Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644).

Do zawodów deficytowych zaliczyć należy wszystkie zawody, na które występuje wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy. Zawody nadwyżkowe są to zawody, na które występuje mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy. Niezbędne jest także ustalenie intensywności występowania deficytu i niedoboru. Dane te należy analizować ciągle i systematycznie, obserwując trendy i kierunki w okresie kilku lat.

W metodyce dla celów ustalenia powyższych zmiennych, stosuje się następujące trzy kluczowe źródła informacji:

1. Informacje zgromadzone w urzędach pracy, obejmujące osoby poszukujące pracę i zgłaszane wolne miejsca pracy według zawodów.
2. Informacje oparte o sondażowe badania przewidywanych przyjęć i zwolnień według zawodów w zakładach pracy.
3. Informacje pochodzące z ogłoszeń prasowych o wolnych miejscach pracy.

Dwa pierwsze źródła informacji odgrywają podstawową rolę. Trzecie źródło ma charakter pomocniczy. Dane te powinny być skonfrontowane z przewidywaną liczbą absolwentów szkół zawodowych w danym roku szkolnym. Pozwala to oszacować realną nadwyżkę lub niedobór w poszczególnych zawodach (specjalnościach) w danym roku.

Dane o zawodach deficytowych i nadwyżkowych przekazane przez zakłady pracy oraz oparte o statystykę pośrednictwa pracy należy uszeregować w trzech grupach:

1. Zawody deficytowe (według stopnia deficytowości od najwyższego do najniższego) postępując się relacją między liczbą przewidywanych przyjęć a liczbą przewidywalnych zwolnień, która jest znacznie wyższa od jedności (oraz liczbą wolnych miejsc pracy i poszukujących pracy).
2. Zawody, które wykazują równowagę, czyli nie będzie na nie wzrostu zapotrzebowania netto, a relacja powyższa zbliża się do jedności lub nieco przekracza jedność.

Jak zaznaczyliśmy w niniejszym raporcie dzięki posiadanej bazie danych źródłowych istotnie zbliżyliśmy się do monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Bowiem analizy prowadzone są wyłącznie bez uwzględnienia planowanych przed pracodawców podregionu wałbrzyskiego przyjęć do i zwolnień z pracy. W tym miejscu należy zaznaczyć, że niniejsza diagnoza będzie posiadać z chwilą wprowadzenie do badań danych opisujących planowane przez pracodawców podregionu wałbrzyskiego przyjęcia i zwolnienia wymiar pełnego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Szerzej: Regionalne badanie rynku pracy – województwo dolnośląskie. Tom 1, w tym: część druga, Marszowski R., Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych na rynku pracy woj. dolnośląskiego – str. 171-219, część trzecia, Marszowski R., Tausz K., Komputerowy System Zarządzania Danymi – narzędzie informatyczne wspierające analizy rynku pracy województwa dolnośląskiego w przekroju zawodowo – kwalifikacyjnym, str. 265-359. Wydawnictwo Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Wałbrzychu, Wałbrzych 2007

## 2. Obszar badań i wybrane aspekty metodologiczne

Obszar badań, w którym zrealizowane zostały prace diagnostyczne składa się z dwóch podobszarów. Pierwszym jest podregion wałbrzyski. Jest to kluczowy z uwagi na cel badania obszar, który zostanie poddany diagnozie. Do analizy wprowadzone zostały zmienne opisujące rynek pracy w następujących przekrojach: bezrobotni ogółem i bezrobotni absolwenci rejestrowani w końcu okresu sprawozdawczego, oferty pracy rejestrowane w urzędach pracy w okresie sprawozdawczym i prasowe oferty pracy w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym oraz absolwenci szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego za rok szkolny 2009-2010. W tym obszarze zawodowo-terytorialnym do analizy wprowadzonych zostało 5 powiatów. W celu poszerzenia uzyskiwanych wyników monitoring został przeprowadzony w dwóch wariantach. W pierwszym do monitoringu wprowadzone zostały zawody usystematyzowane zgodnie z nomenklaturą Klasyfikacji Zawodów i Specjalności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W drugim zgodnie z Klasyfikacją Zawodów Kształconych Ministerstwa Edukacji Narodowej. To podejście pozwoliło opisać uzyskiwane wyniki zarówno z pozycji popytu jak i podaży rynku pracy na ogółem występujące na nim kwalifikacje, a zarazem występujące na nim – i będące jego komplementarną częścią – zawody kształcone. Należy uznać, że tego typu podejście istotnie wzmacnia proces wnioskowania z uwagi na profilowanie kierunków kształcenia na poziomie szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego. Końcowym wynikiem przeprowadzonych analiz jest uzyskanie wiedzy o zawodach, które w okresie lata 2006-2009 były zawodami o najwyższym deficycie i najwyższej nadwyżce oraz generujące najwyższe bezrobocie i będące skupiskami największej liczby ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy i zderzenie tych wyników z kierunkami kształcenia szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego. Uwzględniając okres obserwacji wyniki dla potrzeb analizy porównawczej generowane są w okresach rocznych. Tak więc, każdy z powiatów podregionu wałbrzyskiego opisany został wynikami z czterech obserwacji, według cyklu w końcu okresu sprawozdawczego i w okresie sprawozdawczym, w zadanym końcu pierwszego półrocza roku kalendarzowym.

W celu uzyskania wyników na poziomie analizy porównawczej z obszaru podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego zastosowane zostały zmienne opisujące województwo dolnośląskie w tożsamym układzie i przekroju jak w podregionie wałbrzyskim. Wynikiem końcowym analizy porównawczej jest odniesienie wyników w układzie podregion do województwa w przekroju: a) zawody o najwyższym deficycie, b) zawody o najwyższej nadwyżce, c) zawody i specjalności generujące najwyższą liczbę bezrobotnych w odniesieniu do liczby bezrobotnych absolwentów, d) zawody i specjalności o najwyższej liczbie skupisk ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy i e) kierunki kształcenia szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego o najwyższej nadwyżce i deficycie w podregionie wałbrzyskim a kierunki kształcenia szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego w woj. dolnośląskim.

Dane źródłowe, które zastosowano w analizach gromadzone były w przedziałach półrocznych i zostały pobrane z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu i Wojewódzkiego Kuratorium Oświaty we Wrocławiu.

### 3. Analiza danych źródłowych – ogólna charakterystyka

Diagnoza poziomu dopasowania popytu i podaży na pracę w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym jest węzłowym zagadnieniem podjętym w niniejszym raporcie. Diagnoza przeprowadzona została na podstawie założeń metodologicznych i procedur organizacyjnych przedstawionych w pozycji „Obszar badań i wybrane aspekty metodologiczne” w oparciu o dane źródłowe opisujące struktury bezrobocia, oferty pracy rejestrowane w urzędach pracy i prasowe oferty pracy oraz absolwentów szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego w latach 2006-2009 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i województwa dolnośląskiego.

Ogółem analizie poddaliśmy w obszarze rynku pracy podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009 zmienne według zestawienia:

1. Zarejestrowani bezrobotni w końcu okresu sprawozdawczego,
2. Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w końcu okresu sprawozdawczego,
3. Zarejestrowane oferty pracy w okresie sprawozdawczym,
4. Prasowe ofert pracy,
5. Absolwenci szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego

Zmienne, w celu uchwycenia zmian wynikających z dynamiki zjawiska mierzone są w okresach rocznych, według stanu na koniec I półrocza danego roku. To podejście umożliwia nie tylko wskazanie skali zjawiska lecz również okresy, w których występowało najwyższe jego oddziaływanie na rynek pracy. Przyjęcie okresu końca I półrocza danego roku jest determinowane zmiennymi rejestrowani bezrobotni absolwenci w końcu okresu sprawozdawczego i absolwenci szkolnictwa zawodowego ponadgimnazjalnego. Koniec miesiąca czerwca jest okresem końca danego roku szkolnego i właściwszym okresem pomiaru bezrobocia i absolwentów w tej populacji.

Obliczenia wykonane dla lat 2006-2009 zarówno dla podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego prezentujemy w poniższych tablicach.

**Tabela 2.1.** Bezrobocie w podregionie wałbrzyskim według zadanych cech, w latach 2006-2009.  
Stan na koniec I półrocza.

Lata	2006	2007	2008	2009
Zarejestrowani bezrobotni w końcu okresu sprawozdawczego	56937	40631	31033	35236
Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w końcu okresu sprawozdawczego	781	433	363	460
Liczba ofert pracy w okresie sprawozdawczym	15208	15513	14674	11166

Źródło: obliczenia własne w Komputerowym Systemie Zarządzania Danymi

**Tabela 2.2.** Bezrobocie w województwie dolnośląskim według zadanych cech, w latach 2006-2009.

Stan na koniec I półrocza.

Lata	2006	2007	2008	2009
Zarejestrowani bezrobotni w końcu okresu sprawozdawczego	96138	81847	72115	93630
Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w końcu okresu sprawozdawczego	9862	6923	5223	6123
Liczba ofert pracy w okresie sprawozdawczym	48307	53912	51371	37700

*Źródło: jak w tabeli 2.1***Tabela 2.3.** Dynamika bezrobocia w podregionie wałbrzyskim według zadanych cech, w latach 2006-2009.

Stan na koniec I półrocza.

Lata	2006	2007	2008	2009
Zarejestrowani bezrobotni w końcu okresu sprawozdawczego	100%	71%	54%	62%
Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w końcu okresu sprawozdawczego	100%	55%	46%	59%
Liczba ofert pracy w okresie sprawozdawczym	100%	102%	96%	73%

*Źródło: jak w tabeli 2.1***Tabela 2.4.** Dynamika bezrobocia w województwie dolnośląskim według zadanych cech, w latach 2006-2009.

Stan na koniec I półrocza.

Lata	2006	2007	2008	2009
Zarejestrowani bezrobotni w końcu okresu sprawozdawczego	100%	85%	75%	97%
Zarejestrowani bezrobotni absolwenci w końcu okresu sprawozdawczego	100%	70%	53%	62%
Liczba ofert pracy w okresie sprawozdawczym	100%	90%	106%	78%

*Źródło: jak w tabeli 2.1*

W ujęciu ogólnym bezrobocie w obszarze podregionalnego i wojewódzkiego rynku pracy można scharakteryzować następująco. W latach 2006-2009 na poziomie rynku pracy podregionu wałbrzyskiego istotnie zaznaczył się spadek bezrobocia. Najgłębszy miał miejsce w 2008 roku, w którym w relacji do 2006 roku bezrobocie spadło blisko o 1/2 (patrz tabela 2.3). Ten spadek utrwalił się. W 2009 roku dynamika spadku w relacji do 2006 roku nadal była wysoka i wyniosła blisko 48%. Analogicznie, sytuacja kształtowała się w przypadku bezrobotnych absolwentów, przy zaznaczeniu że dynamika spadku bezrobocia w tej populacji bezrobotnych była znacząco wyższa. Najkorzystniejszym okresem spadku dynamiki bezrobocia był 2008 rok, w którym w relacji do 2006 roku bezrobocie wśród absolwentów podobnie jak w populacji bezrobotnych ogółem spadło o ponad połowę. Ta tendencja wyraźnie się utrwaliła osiągając w 2009 roku poziom spadku rzędu 41%. Tak więc lata 2006-2009 zarówno dla populacji bezrobotnych ogółem i bezrobotnych absolwentów w podregionie wałbrzyskim były niezmiernie korzystne. W tym okresie utrwał się spadek bezrobocia, który ukształtował się średniorocznie na poziomie 38% dla populacji bezrobotnych ogółem, 47% dla bezrobotnych absolwentów. Na podstawie uzyskanych wyników można założyć, że bezrobotni ogółem i bezrobotni absolwenci wywodzący się z podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009

wyraźnie byli grupą, która istotnie kształtowała spadek poziom bezrobocia w regionie. Dynamiczny spadek bezrobocia w tych grupach wyraźnie odstaje od tendencji w województwie.

Odmienne natomiast kształtowała się sytuacja w przypadku dynamiki napływu ofert pracy do urzędów pracy. Na podstawie przeprowadzonych obliczeń należy stwierdzić, że zarówno na poziomie podregionu wałbrzyskiego i regionu dynamika napływu ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy była zbliżona. Jediną wyraźną różnicą jest fakt, iż w przypadku napływu ofert pracy w regionie najkorzystniejszym był rok 2008, zaś w podregionie wałbrzyskim był to rok 2007.

## 4. Generatory bezrobocia a bezrobotni absolwenci

Powiaty podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009 z uwagi na skalę zjawiska bezrobocia charakteryzował się wąską grupą zawodów i specjalności, które w analizowanym okresie najistotniej z uwagi na wielkość rejestrowanego bezrobocia oddziaływały na podaż pracy. Pierwszą ważną prawidłowością jest zaobserwowanie występowania na każdym powiatowym rynku pracy podregionu dominującego bezrobocia w zawodzie sprzedawca. Należy podkreślić, że wskazana dominacja jest wyraźnie istotna. Potwierdzeniem tego stanu jest przykład powiatu wałbrzyskiego. Na lokalnym rynku pracy tego powiatu zawód sprzedawca charakteryzował się najwyższą liczbą rejestrowanego bezrobocia, które w relacji do kolejnych istotnie generujących bezrobocie zawodów było w latach 2006-2009 średnio wyższe o blisko 45%. Tak wysoka przewaga rejestrowanego bezrobocia w tym zawodzie nad pozostałymi zaznaczyła się, przy niewielkich różnicach, na wszystkich analizowanych powiatowych rynkach pracy podregionu wałbrzyskiego. Z uwagi na ten fakt uznaliśmy tę zmienną za jednoelementowy zbiór, który w procesie opisywania zjawiska został wyodrębniony i nie podlegał dalszym opisom. Należy również podkreślić, że jest to zawód charakteryzujący się najwyższą w strukturze bezrobocia fluktuacją i sezonowością. Można w tym miejscu uznać, że zjawisko wysokiego bezrobocia w tym zawodzie jest powszechne i dotyka obszaru wszystkich powiatów woj. dolnośląskiego<sup>11</sup>. Bardzo ważnym wynikiem przeprowadzonych analiz jest stwierdzenie, że we wszystkich analizowanych powiatach w przypadku kluczowych generatorów bezrobocia nie zaobserwowano występowania bezrobotnych absolwentów, których udział liczbowy należy uznać za śladowy (patrz tabele od 2.5 do 2.10).

Skupiając się na zasadniczym pytaniu w tej części raportu tj. jakie zawody i specjalności na powiatowych rynkach pracy podregionu wałbrzyskiego były kluczowymi generatorami bezrobocia, na podstawie przeprowadzonych obliczeń, można wskazać na następujące prawidłowości. W powiecie dzierzoniowskim zawodami najistotniej oddziałyującymi na poziom bezrobocia były: murarz\*, ślusarz\*, krawiec\*, szwaczka i asystent ekonomiczny\* (zawód szkolny: Technik ekonomista)<sup>12</sup>. Należy podkreślić, że w dominującej części, za wyjątkiem szwaczki, zawody te zalicza się do zawodów kształconych. W latach 2006-2009 wielkość rejestrowanego w tych zawodach bezrobocia wykazywała istotną tendencję spadkową i zawierała się w przedziale od 905 do 204 bezrobotnych. Bardzo

<sup>11</sup> Patrz: Marszowski R: Popyt i podaż pracy w analizie regionalnego rynku pracy ujęcie w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym, Katowice 2006, Ekspertyza wykonana w ramach projektu: Regionalne badanie rynku pracy woj. dolnośląskiego na zlecenie Lidera projektu Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Wałbrzychu.

<sup>12</sup> Znak „\*” oznacza, że zawód i specjalność występuje w klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN

ważnym jest podkreślenie, że w tych zawodach w analizowanym okresie nie występowali bezrobotni absolwenci. Ich udział był wręcz śladowy. Analogiczna sytuacja miała miejsce w pozostałych powiatach podregionu wałbrzyskiego, w których kluczowymi generatorami bezrobocia były następujące zawody i specjalności:

1. Murarz,
2. Ślusarz,
3. Krawiec,
4. Szwaczka,
5. Asystent ekonomiczny\* (zawód szkolny: Technik ekonomista),
6. Kucharz,
7. Robotnik gospodarczy,
8. Ekonomista.

Ten zbiór zawodów i specjalności na podstawie przeprowadzonej analizy należy jednoznacznie uznać za kluczowe generatory bezrobocia w latach 2006-2009 w podregionie wałbrzyskim. Cztery ze wskazanych generatorów bezrobocia należy również uznać za istotnie kształtujące podaż pracy na wojewódzkim rynku pracy. Są to następujące zawody i specjalności:

1. Murarz,
2. Ślusarz,
3. Szwaczka,
4. Asystent ekonomiczny\* (zawód szkolny: Technik ekonomista) – patrz tabela 2.11.

Porównując strukturę zawodowo-kwalifikacyjną głównych generatorów bezrobocia w podregionie wałbrzyskim do wojewódzkiego rynku pracy należy stwierdzić, że nie są one istotnie zbliżone. Tak więc, oddziaływanie rynku pracy podregionu wałbrzyskiego na wojewódzki rynek pracy w zdefiniowanym obszarze nie było wyraźne i istotne. Natomiast bardzo ważnym jest fakt braku oddziaływania rynku pracy podregionu wałbrzyskiego na skalę zjawiska bezrobocia wśród absolwentów na poziomie wojewódzkiego rynku pracy. Jak zostało dowiedzione na rynku pracy podregionu w zawodach i specjalnościach generujących najwyższe bezrobocie nie zaobserwowaliśmy bezrobotnych absolwentów. Z kolei na wojewódzkim rynku pracy bezrobotni absolwenci w tych zawodach i specjalnościach występują. Potwierdzeniem tego stanu mogą być następujące przykłady: handlowiec\* (zawód kształcony: Technik handlowiec) w przypadku którego w I-szym półroczu 2008 roku odnotowana została liczba 589 bezrobotnych absolwentów na ogółem 3212 bezrobotnych, asystent ekonomiczny\* (zawód szkolny: Technik ekonomista) – 1177 bezrobotnych absolwentów na ogółem 3212 bezrobotnych i technik żywienia i gospodarstwa domowego\* – 208 bezrobotnych absolwentów na ogółem 1128 bezrobotnych według stanu w I-szym półroczu 2009 roku.

## 5. Skupiska ofert pracy

Kolejnym ważnym pytaniem, które postawiliśmy w raporcie, to pytanie, jakie zawody i specjalności na podregionalnym i wojewódzkim rynku pracy w latach 2006-2009 najistotniej skupiały oferty pracy rejestrowane w urzędach pracy i prasowe oferty pracy?

Analizując główne skupiska ofert pracy na poziomie zadanych w raporcie powiatowych rynków pracy, należałoby stwierdzić, że struktury skupisk były wyraźnie podobne (patrz tab. 2.21 do 2.24). Dominowały w tej strukturze następujące zawody i specjalności:

1. Pracownik biurowy\* (zawód szkolny: technik prac biurowych),
2. Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym,
3. Robotnik gospodarczy,
4. Pakowacz,
5. Szwaczka,
6. Robotnik budowlany,
7. Sprzedawca.

Ważną prawidłowością, która wystąpiła analizowanej strukturze, jest zaobserwowanie zawodów i specjalności o liczbowo istotnym skupisku ofert pracy, które wystąpiły w całym okresie obserwacji. Były to dwa zawody: robotnik gospodarczy i pracownik biurowy\* (zawód szkolny: technik prac biurowych) – patrz tablice 2.15-2.19.

Odnosząc zawody i specjalności charakteryzujące się największymi liczbowo skupiskami ofert pracy z podregionu wałbrzyskiego do wojewódzkiego rynku pracy możemy postawić następujące wnioski. Zarówno struktura podregionalna jak i wojewódzka nie są istotnie zbliżone. Oznacza to, że rynek pracy podregionu wałbrzyskiego w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym poprzez skupisk ofert pracy nie oddziaływał istotnie na popyt na pracę w województwie dolnośląskim. Wyjątkami są wyłącznie dwa zawody i specjalności: robotnik gospodarczy i pracownik biurowy\* (zawód szkolny: technik prac biurowych), które jednak w strukturze skupisk ofert pracy w wymiarze wojewódzkiego rynku pracy nie oddziaływały istotnie na poziom popytu na pracę. Dominującymi na tym rynku w latach 2006-2009 były następujące zawody i specjalności: sprzedawca i sprzątaczką – patrz tablica 2.20.

## 6. Zawody i specjalności o najwyższym deficycie i nadwyżce

Kontynuując, w tej części ekspertyzy przechodzimy do opisanie wyników obliczeń dla zawodów i specjalności o najwyższym deficycie i nadwyżce w rynku pracy podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego. Dla wzmocnienia procesu wnioskowania, obliczenia dla zawodów deficytowych i nadwyżkowych zostały przeprowadzone w dwóch wariantach. W pierwszym deficyty i nadwyżki zostały obliczone według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności MPiPS, w drugim z kolei według Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN. To podejście przede wszystkim pozwoliło na pełniejszą i dogłębniejszą analizę pod kątem kluczowego dla monitoringu celu, tj. zdiagnozowania sytuacji ab-



solwentów z uwagi na dopasowanie kierunków kształcenia zawodowego ponadgimnazjalnego do potrzeb w zatrudnieniu.

Uzyskane wyniki z obliczeń dla zawodów deficytowych i nadwyżkowych w przekroju Klasyfikacji Zawodów i Specjalności MPiPS uprawniają do sformułowania poniżej przedstawionych wniosków.

Struktura deficytów w przekroju powiatowych rynków pracy podregionu wałbrzyskiego jest dalece niejednorodna. Wyraźne i zauważalne są różnice wynikające zarówno z przekroju terytorialnego, zawodowo-kwalifikacyjnego jak i funkcji czasu.

Z uwagi na przekrój terytorialny wyraźnie zaznaczyły się powiatowe rynki pracy na których dominowały dwie grupy zawodów i specjalności. Były to zawody i specjalności wpisujące się w kwalifikacje techniczne, zawody i specjalności wymagające średniego lub wyższego wykształcenia o charakterze usługowo-doradczym, związane z sektorem finansowym. Przykładowym reprezentantem pierwszego typu powiatowych rynków pracy był powiat wałbrzyski, na którym najwyższe deficyty dotyczyły dwóch zawodów, tj. wulkanizatora i monterów podzespołów i zespołów elektronicznych. Odmiennym typem rynku pracy był powiat ząbkowicki, na którym najwyższe deficyty dotyczyły zawodów: kierownika działu marketingu i sprzedaży i przedstawiciela handlowego – patrz tablica 2.25.

Również z funkcji wielkości deficytu rynki pracy podregionu wałbrzyskiego wyraźnie były zróżnicowane. Na przykład w roku 2006 przedział deficytu zawarł się w wielkości od 77 dla kierownika działu marketingu i sprzedaży w powiecie ząbkowickim do 20 dla pozostałych specjalistów do spraw finansowych w powiecie świdnickim. W roku 2007 od 62 dla przedstawiciela handlowego w powiecie ząbkowickim do 33 dla kasjera handlowego w powiecie świdnickim. Czy też od 52 dla wulkanizatora w powiecie wałbrzyskim do 9 dla operatora koparek i zwałowarek w powiecie kłodzkim w 2008 roku. I w 2009 roku od 103 dla monterów podzespołów i zespołów elektronicznych w powiecie wałbrzyskim do 26 dla agentów ubezpieczeniowych w powiecie kłodzkim.

Natomiast z uwagi na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną należy zauważyć, że najwyższe deficyt dotyczyły zawodów, w których wymagane są wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i odporność na stres. Najpełniejszymi reprezentantami tej grupy zawodów byli:

1. Monterów podzespołów i zespołów elektronicznych,
2. Kierownik działu marketingu i sprzedaży,
3. Przedstawiciel handlowy,
4. Urzędnik podatkowy,
5. Rozbieracz-wykrawacz.

Najniższe deficyty charakteryzują zawody robotnicze. Przykładami dla tych zawodów mogą być:

1. Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym,
2. Operator koparek i zwałowarek.

Uwzględniając funkcję czasu należy zauważyć, że w latach 2006-2009 struktura zawodowa deficytów w poszczególnych powiatowych rynkach pracy podregionu wałbrzyskiego istotnie ulegała

zmianom. W każdej z obserwacji zawody deficytowe ulegały całkowitej zmianie. Tym samym zanikały i pojawiały się zupełnie nowe. Może to świadczyć o dużej dynamice zmian gospodarczych w podregionie, szczególnie w obszarze wykwalifikowanych usług finansowych i handlowych.

W odniesieniu do wojewódzkiego rynku pracy wystąpiła analogiczna sytuacja. W 2006 roku najwyższym deficytem charakteryzowali się operatorzy maszyn tapicerskich, gdy w 2009 roku byli to urzędnicy podatkowi.

Analogicznie analizujemy zawody i specjalności, które w latach 2006-2009 charakteryzowały się największymi nadwyżkami.

Z uwagi na przekrój terytorialny wyraźnie zaznaczyły się powiatowe rynki pracy, na których dominowały dwie grupy zawodów i specjalności. Były to zawody i specjalności wpisujące się w zawody o kwalifikacjach wymagających doświadczenia i odpowiedniego wykształcenia technicznego i zawodowego oraz z bardzo niskim udziałem zawody i specjalności wymagające średniego lub wyższego wykształcenia o charakterze usługowo-doradczym. Przykładowym reprezentantem pierwszego typu powiatowych rynków pracy był powiat kłodzki, na którym największe nadwyżki dotyczyły zawodów i specjalności:

1. Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych,
2. Technik elektryk.
3. Technik budownictwa.

Wśród ogółem zidentyfikowanych w powiatach subregionu wałbrzyskiego 20 zawodów i specjalności o najwyższej nadwyżce, wyłącznie trzy zawodowy nie były technicznymi. Byli to: cukiernik, pedagog i krawiec – patrz tablica 2.26.

Natomiast z funkcji wielkości nadwyżki rynki pracy podregionu wałbrzyskiego w przeciwieństwie do deficytów wyraźnie były zbliżone. Prawie we wszystkich przypadkach zarówno z funkcji czasu jak i terytorium, przedział nadwyżki zawarł się w wielkości od 0,01 do 0,03. Z uwagi na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną należy zauważyć, że największe nadwyżki dotyczyły zawodów w których po pierwsze występowały zawody wyłącznie robotnicze i techniczne, i po drugie zawody wymagające dużego doświadczenia i wysokich nakładów edukacyjnych. W tym miejscu kilka przykładów:

1. Monter elektrycznych przyrządów pomiarowych,
2. Technik budownictwa,
3. Formierz odlewnik
4. Technik elektronik,
5. Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych.

Uwzględniając funkcję czasu należy zauważyć, że struktura zawodowa nadwyżek w poszczególnych powiatowych rynkach pracy podregionu wałbrzyskiego, ulegała w latach 2006-2009 istotnym zmianom. Należy jednak jeszcze raz zauważyć dominację w analizowanej strukturze zawodów robotniczych i technicznych.

Jak można zauważyć w strukturze nadwyżek wyraźnie zaznaczyły się zawody i specjalności kształcone. W celu weryfikacji uzyskanego wyniku wykonaliśmy w drugim podejściu obliczenie zarówno deficytów i nadwyżek jednakże w przekroju Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN. Uzyskane w ten sposób wyniki uprawniają do dwóch ogólnych wniosków. Po pierwsze, w strukturze deficytów zaznaczyły się zawody kształcone ukierunkowane w dominującej części na wyspecjalizowany sektor usług społecznych i wyspecjalizowane zawody techniczne. Po drugie, w strukturze nadwyżek zaznaczyły się zawody usługowe z obszaru małej i średniej przedsiębiorczości oraz usług precyzyjnych.

I tak, w strukturze deficytów istotnie dominowały następujące zawody:

1. Opiekunka dziecięca,
2. Opiekun w domu pomocy społecznej,
3. Bibliotekarz,
4. Opiekun w domu
5. Asystent osoby niepełnosprawnej,
6. Technik spedytor,
7. Technik logistyk
8. Technik pracy biurowych,
9. Technik organizacji reklamy,

W strukturze nadwyżek były to następujące zawody:

1. Technik elektronik,
2. Technik informatyk,
3. Technik mechanik,
4. Technik budownictwa,

Podsumowując, należy wyraźnie stwierdzić że struktura deficytów oraz nadwyżek w przekroju Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN nie jest zbliżona do tożsamyh struktur wyznaczonych w przekroju Klasyfikacji Zawodów i Specjalności MPiPS. Źródłem tego stanu należy poszukiwać w rozróżnieniu populacji bezrobotnych ogółem od populacji bezrobotnych absolwentów. Pierwsze są wypadkową posiadanych i nabytych zawodów i kwalifikacji oraz koniunktury gospodarczej. Natomiast absolwenci wchodzą na rynek pracy z zawodami i kwalifikacjami jakie mogą uzyskać w wyniku oferty programowej szkół w zadanym obszarze. Dalece niepokojącym jest fakt, że w strukturze zawodów kształconych o najwyższej nadwyżce znalazły się zawody, których wykształcenie wymaga dużych nakładów finansowych i odpowiedniego zaplecza zabezpieczającego możliwość odbycia przez przyszłego absolwenta praktyki zawodowej.

Z punktu widzenia orientowania systemu edukacji zawodowej na potrzeby rynku pracy wydają się zasadne korzystanie z wyników uzyskanych w przekroju obu klasyfikacji, lecz z nachyleniem na wyniki uzyskane w przekroju Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN. Właśnie te wyniki w większym

stopniu odzwierciedla strukturę kształcenia zawodowego w zadanym obszarze i poziom dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Równie ważnym wydaje się spojrzenie na deficyty i nadwyżki w ujęciu ilościowym. Sam współczynnik, który jest kluczowy w monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych wydaje się, że nie oddaje w procesie wnioskowania skali zjawiska. Można to zezemplifikować w następujący sposób. Porównajmy dwa hipotetycznie wybrane współczynniki deficytu, których wartość wyniosła 13. Po analizie ilościowej uzyskujemy wynik dla pierwszego przypadku 13 ofert pracy i 1 osoba bezrobotna. Drugi przypadek to 130 ofert pracy i 10 osób bezrobotnych. Wyraźnie więc zauważyć można, że z funkcji oddziaływania na rynek pracy skala drugiego przypadku ma zupełnie inne znaczenie. Po drugie ujęcie ilościowe umożliwia również porządkowanie terytorialne analizowanego obszaru właśnie z uwagi na skalę zjawiska.

Tak więc, w tym miejscu raportu podjęliśmy próbę udzielania odpowiedzi na dwa pytania. Pierwszym jest pytanie, które zawody i specjalności z uwagi na deficyty i nadwyżki charakteryzowały się liczbowo najwyższym rejestrowanym bezrobociem oraz bezrobociem wśród absolwentów i najwyższą liczbą rejestrowanych ofert pracy w przekroju Klasyfikacji Zawodów i Specjalności MPiPS oraz Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN. Drugie, które powiatowe rynki pracy charakteryzowały się z uwagi na deficyty i nadwyżki największymi liczbowo rejestracjami bezrobotnych i ofert pracy.

W przypadku oceny wpływu kwalifikacji zawodowych na popyt na pracę w podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009 zaobserwowaliśmy następujące prawidłowości. W poszczególnych latach liczba rejestrowanych w urzędach pracy ofert pracy odpowiadających zawodom i specjalności o najwyższym deficycie zawierała się w przedziałach: w 2006 roku od 20 do 248, w 2007 roku od 38 do 185 w 2007, w 2008 roku od 9 do 93, w 2009 roku od 26 do 207 (patrz tab. 29). Wyraźnie jest zauważalne w tym układzie oceny deficytów, że najkorzystniejszymi latami dla przyrostu ofert pracy były lata 2006 i 2009. Z uwagi na przekrój zawodowo-kwalifikacyjny w analizowanym okresie najistotniej na popyt na pracę oddziaływały następujące zawody i specjalności, w 2006 roku byli to: zamiatacz – 248 ofert pracy, w 2007 roku Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), w 2008 roku robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym i w 2009 roku monter podzespołów i zespołów elektronicznych.

W tym miejscu wyraźnie zarysowała się prawidłowość dominacji w latach 2006-2008 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego prostych zawodów usługowych i wywodzących się z przemysłu. Kluczowo były to dwa zawody i specjalności: zamiatacz i monter podzespołów i zespołów elektronicznych. Należy również podkreślić, że struktura deficytów obserwowana badanym okresie rokrocznie istotnie ulegała zmianie. Na tej podstawie można domniemywać, że popyt na pracę w subregionie wałbrzyskim był wprost proporcjonalnie uzależniony od ilościowego i jakościowego oddziaływania koniunktury gospodarczej.

Analizując zawody i specjalności o największej nadwyżce w 2006 roku liczba rejestrowanych bezrobotnych zawierała się w przedziale od 30 do 85, w 2007 roku od 51 do 228, w 2008 roku od 29 do 228 i w 2009 roku od 49 do 257 (patrz tablica 2.30).

Z uwagi na przekrój zawodowo-kwalifikacyjny w analizowanym okresie najistotniej podaż pracy kształtowały następujące zawody i specjalności. W 2006 roku technicy rolnicy, w 2007 roku ekonomiści, w 2008 roku asystenci ekonomiczni\* (technicy ekonomiści) i w 2009 roku krawcy.

Analogicznie do analizy deficytów, w przypadku nadwyżek możemy stwierdzić, że w latach 2006-2009 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego najistotniej na podaż pracy oddziaływali: technicy rolnicy, ekonomiści, asystenci ekonomiczni\* (technicy ekonomiści) i krawcy

Analizując wpływ kwalifikacji zawodowych reprezentatywnych dla Klasyfikacji Zawodów Kształconych na popyt na pracę w podregionie wałbrzyskim w latach 2006-2009 zaobserwowaliśmy następujące prawidłowości. W poszczególnych latach liczba rejestrowanych w urzędach pracy ofert pracy odpowiadających zawodom kształconym o najwyższym deficycie zawierała się w przedziałach: w 2006 roku od 3 do 20, w 2007 roku od 7 do 17, w 2008 roku od 7 do 19, w 2009 roku od 10 do 14 (patrz tablica 2.31). Wyraźnie jest zauważalnym w tym układzie oceny deficytów, że są one istotnie niższe liczbowo od deficytów ocenianych w przekroju Klasyfikacji Zawodów i Specjalności MPiPS.

Uwzględniając relacje liczbowe pomiędzy deficytami opisywanymi zawodami i specjalnościami oraz zawodami kształconymi można wyraźnie sformułować następujący wniosek. Przewaga (wielokrotność) ofert pracy w zawodach i specjalnościach dowodzi o znacznie większym dopasowania do potrzeb rynku pracy zawodów i specjalności nabytych i reprezentowanych w strukturze zasobów pracy aniżeli kształconych.

Z uwagi na przekrój zawodowo-kwalifikacyjny w analizowanym okresie najistotniej na popyt na pracę oddziaływały następujące zawody kształcone. W 2006 roku pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, w 2007 roku animator kultury, w 2008 roku posadzkarz i w 2009 roku bibliotekarz.

W tym miejscu wyraźnie zarysowała się prawidłowość dominacji, w latach 2006-2008 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego, zawodów kształconych wywodzących się z sektora wyspecjalizowanych usług publicznych i usług. Kluczowo były to dwa zawody i specjalności: pracownik pomocniczy obsługi hotelowej i posadzkarz

Analizując zawody i specjalności o największej nadwyżce w 2006 roku liczba rejestrowanych bezrobotnych absolwentów zawierała się w przedziale od 50 do 135, w 2007 roku od 42 do 185, w 2008 roku od 60 do 185 i w 2009 roku od 35 do 257 (patrz tablica 2.32).

Z uwagi na przekrój zawodowo-kwalifikacyjny w analizowanym okresie najistotniej podaż pracy kształtowały następujące zawody kształcone: w 2006 roku krawcy, w 2007 roku technicy mechanicy, w 2008 roku technicy ekonomiści i w 2009 roku również krawcy.

Analogicznie do analizy deficytów, w przypadku nadwyżek możemy stwierdzić, że w latach 2006-2009 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego najistotniej na podaż pracy oddziaływali bezrobotni absolwenci w następujących zawodach kształconych: krawcy, technicy mechanicy i technicy ekonomiści. Należy w tym miejscu podkreślić, że z uwagi na funkcję czasu najtrwalej w analizowanej strukturze zaznaczyły się właśnie wskazane dwa zawody i specjalności: krawcy i technicy mechanicy.

Chyba najważniejszą prawidłowością, która w tej części analiz się ujawniła jest bardzo zbliżone z uwagi na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną bezrobocie ogółem i bezrobocie wśród absolwentów. Może to dowodzić, że kluczowe generatory bezrobocia ogółem są istotnie uzupełniane przez bezrobotnych absolwentów w wskazanych trzech zawodach krawca, technika mechanika i technika ekonomistę. Jest to przeciwieństwo deficytów, które tej zależności nie wykazały.

I końcowym elementem niniejszej ekspertyzy jest ocena deficytów i nadwyżek w przekroju terytorialnym. Tym same wyodrębnione zostaną z ogółem 5 powiatów tworzących podregion wałbrzyski powiatowe rynki pracy o najwyższym oddziaływaniu na podaż i popytu na pracę.

Porządkując powiatowe rynki pracy z uwagi na zadaną w analizie cechę możemy wyodrębnić rynki o najwyższym oddziaływaniu na popyt na pracę. W 2006 roku był to rynek pracy powiatu wałbrzyskiego (patrz tablica 2.29), w 2007 roku był to rynek pracy powiatu ząbkowickiego, rok 2008 to rynek pracy powiatu świdnickiego, a w 2009 roku były to rynek pracy powiatu wałbrzyskiego.

Na podstawie tych obliczeń w sposób uzasadniony może wnioskować, że powiatem, który w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na popyt na pracę w podregionie wałbrzyskim był powiat wałbrzyski.

Analogiczną ocenę opracowaliśmy w przypadku nadwyżek. I tak w 2006 roku powiatowym rynkiem pracy o najwyższym oddziaływaniu na podaż pracy był powiat kłodzki (patrz tablica 2.30), w 2007 roku ząbkowicki, w 2008 roku wałbrzyski i w 2009 roku wałbrzyski.

Na podstawie tych obliczeń w sposób uzasadniony może wnioskować, że powiatami, który w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na podaż pracy w podregionie wałbrzyskim były powiaty kłodzki, ząbkowicki i wałbrzyski.

Z kolei uwzględniając zawody kształcone powiatowymi rynkami pracy o najwyższym oddziaływaniu na podaż pracy i popyt na pracę w latach 2006-2009 w podregionie wałbrzyskim były: z uwagi na popyt na pracę w 2006 roku był to powiat wałbrzyski (patrz tablica 2.31), w 2007 roku wałbrzyski, w 2008 roku wałbrzyski, a w roku 2009 wałbrzyski i dzierzoniowski.

Na podstawie tych obliczeń w sposób uzasadniony może wnioskować, że powiatem, który w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na podaż pracy w podregionie wałbrzyskim był powiat wałbrzyski.

Analogiczną ocenę opracowaliśmy w przypadku nadwyżek. I tak w 2006 roku powiatowymi rynkami pracy o najwyższym oddziaływaniu na podaż pracy były (patrz tablica 2.32): powiat kłodzki i świdnicki – w 2007 roku ząbkowicki, w 2008 roku świdnicki, wałbrzyski i ząbkowicki i w 2009 roku wałbrzyski i świdnicki.

Na podstawie tych obliczeń w sposób uzasadniony może wnioskować, że powiatami które w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na podaż pracy w podregionie wałbrzyskim był powiaty wałbrzyski, świdnicki, kłodzki i ząbkowicki.

## 7. Analiza porównawcza województwo – podregion

Ostatnią z podjętych analiz w niniejszej ekspertyzie jest porównanie jakościowe struktur zawodowo-kwalifikacyjnych subregionu wałbrzyskiego z województwem. Analiza porównawcza dotyczy okresu za 2009 rok. W tym miejscu uznaliśmy, że najbardziej adekwatnym do celu ekspertyzy będzie analiza danych najbardziej aktualnych.

W pierwszej części analizy wydzielone zostały na poziomie rynku pracy subregionu i województwa zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadających im bezrobotnych absolwentów.

Analiza jednoznacznie wykazała bardzo istotny związek pomiędzy strukturami jakościowymi zbiorów zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadających im bezrobotnych absolwentów na rynkach pracy subregionu i województwa – patrz tablica 2.33.

Z uwagi na cel ekspertyzy najistotniejszym jest wskazanie na zawody i specjalności, które przede wszystkim analizowane rynki pracy różnicują, czyli te zawody i specjalności, które nie oddziałują poprzez subregion na utrwalanie się bezrobocia w skali województwa. W 2009 roku w strukturze bezrobotnych ogółem były to następujące zawody i specjalności:

1. Górnik eksploatacji podziemnej,
2. Technik budownictwa,
3. Stolarz.

W strukturze bezrobotnych absolwentów byli to:

1. Organizator usług hotelarskich\* (zawód szkolony: Technik hotelarstwa),
2. Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych,
3. Organizator obsługi turystycznej\* (zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej),
4. Organizator usług gastronomicznych\* (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych),
5. Socjolog,
6. Fryzjer\* (zawód kształcony: Technik usług fryzjerskich),
7. Filolog – filologia obcojęzyczna,
8. Organizator agrobiznesu\* (zawód szkolny: Technik agrobiznesu).

Analogicznie analizujemy zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy. W przeciwieństwie do analizy z obszaru bezrobocia, struktura ofert pracy subregionu wałbrzyskiego była w pełni tożsama ze strukturą na poziomie województwa – patrz tablica 2.34. W tym miejscu możemy założyć, że uzyskany wynik dowodzi iż popytu na pracę w podregionie w układzie jakościowym jest determinowany przez gospodarkę i inwestycje ogólnowojevodzkie. Może to również dowodzić, że struktura popytu na pracę w układzie jakościowym może być ważnym determinantem wzrostu nie zbędnej na rynku pracy mobilności.

Odmienne kształtowała się sytuacja na styku porównania struktur rynków pracy subregionu i województwa opisywanych zawodami i specjalnościami o najwyższym deficycie. W tym obszarze analizowane struktury nie wykazywały tak pełnej tożsamości. W podregionie wyraźnie zaznaczyły się zawody i specjalności, które nie znajdowały swoich odpowiedników w strukturze wojewódzkiego rynku pracy. Były to następujące zawody i specjalności (według wielkości deficytu malejąco):

1. Sekretarz asystent,
2. Pozostali myjący pojazdy i szyby,
3. Pracownik kancelaryjny,
4. Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zielonych,
5. Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni,
6. Farmaceuci – farmacja apteczna.

Można uznać, że wykazane zawody i specjalności są wypadkową wewnętrznego popytu na pracę występującego właśnie na poziomie subregionu. I są ściśle powiązane z podregionalnym układem zarówno przetwórstwa jak i wysoko i nisko wykwalifikowanych usług.

Zupełnie odmiennie ukształtowała się relacja struktur rynków pracy subregionu i województwa opisywanych zawodami i specjalnościami o najwyższej nadwyżce. W tym obszarze wynik analizy wykazały brak jakiegokolwiek związku pomiędzy zawodami i specjalnościami o najwyższej nadwyżce na rynkach pracy województwa i subregionu – patrz tablica 2.36.

Ten wynik uprawnia do stwierdzenia, że struktura nadwyżek w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym w pełni odzwierciedla gospodarkę zadanego do analizy obszaru zawodowo-terytorialnego.

Analogicznie ukształtowały się wyniki analizy na poziomie deficytów i nadwyżek opisywanych zmianą bezrobotni absolwenci.

## Podsumowanie

Kontynuując opis wyników ekspertyzy w części podsumowującej prezentujemy zbiór wniosków, które wynikają z przeprowadzonych obliczeń i analiz.

Na podstawie uzyskanych wyników można założyć, że bezrobotni ogółem i bezrobotni absolwenci wywodzący się z podregionu wałbrzyskiego w latach 2006-2009 wyraźnie byli grupą, która istotnie kształtowała spadek poziom bezrobocia w regionie. Dynamiczny spadek bezrobocia w tych grupach wyraźnie odstaje od tendencji w województwie. W tych obszarach średnioroczny spadek dynamiki bezrobocia i bezrobocia wśród absolwentów w latach 2006-2009 wynosił dla województwa 14% i 38%

Kolejnym ważnym ogólnym wnioskiem, jest stwierdzenie, że we wszystkich analizowanych powiatach w przypadku kluczowych generatorów bezrobocia nie zaobserwowano występowania bezrobotnych absolwentów, których udział liczbowy należy uznać za śladowy. Jest to ważny wniosek z uwagi na główny cel monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, którym jest odpowiednie do potrzeb w zatrudnieniu profilowanie (dostosowywanie) kierunków kształcenia zawodowego.



Przechodząc do wniosków szczegółowych w wyniku przeprowadzonych analiz stwierdzamy, że w latach 2006-2009 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego głównymi generatorami bezrobocia były następujące zawody i specjalności:

1. Murarz,
2. Ślusarz,
3. Krawiec,
4. Szwaczka,
5. Asystent ekonomiczny\* (zawód szkolny: Technik ekonomista),
6. Kucharz,
7. Robotnik gospodarczy,
8. Ekonomista.

Ten zbiór zawodów i specjalności na podstawie przeprowadzonej analizy należy jednoznacznie uznać za kluczowe generatory bezrobocia w latach 2006-2009 w podregionie wałbrzyskim. Z kolei cztery ze wskazanych generatorów bezrobocia należy również uznać za istotnie kształtujące podaż pracy na wojewódzkim rynku pracy. Są to następujące zawody i specjalności:

1. Murarz,
2. Ślusarz,
3. Szwaczka,
4. Asystent ekonomiczny\* (zawód szkolny: Technik ekonomista).

Analizując główne skupiska ofert pracy na poziomie zadanych w raporcie powiatowych rynków pracy, należy stwierdzić, że struktury skupisk były wyraźnie podobne. Dominowały w tej strukturze następujące zawody i specjalności:

1. Pracownik biurowy\* (zawód szkolny: technik prac biurowych),
2. Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym,
3. Robotnik gospodarczy,
4. Pakowacz,
5. Szwaczka,
6. Robotnik budowlany,
7. Sprzedawca.

Ważną prawidłowością, która wystąpiła w analizowanej strukturze jest zaobserwowanie zawodów i specjalności o liczbowo istotnym skupisku ofert pracy, które wystąpiły w całym okresie obserwacji, tj. w latach 2006-2009. Były to dwa zawody: robotnik gospodarczy i pracownik biurowy\* (zawód szkolny: technik prac biurowych).

Ważnym jest podkreślenie, że zarówno struktura podregionalna jak i wojewódzka nie są istotnie zbliżone. Oznacza to, że rynek pracy podregionu wałbrzyskiego w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym poprzez skupiska ofert pracy nie oddziaływał istotnie na popyt na pracę w województwie dolnośląskim. Wyjątkami są wyłącznie dwa zawody i specjalności: robotnik gospodarczy i pracownik biurowy\* (zawód szkolny: technik prac biurowych), które jednak w strukturze skupisk ofert pracy w wymiarze wojewódzkiego rynku pracy nie oddziaływały istotnie na poziom popytu na pracę. Dominującymi na tym rynku w latach 2006-2009 były następujące zawody i specjalności: sprzedawca i sprzątaczką.

Przechodząc do wniosków wynikających z wyznaczenia zawodów deficytowych i nadwyżkowych wskazujemy na następujące prawidłowości. Z uwagi na przekrój terytorialny wyraźnie zaznaczyły się powiatowe rynki pracy, na których dominowały dwie grupy zawodów i specjalności. Były to zawody i specjalności wpisujące się w kwalifikacje techniczne i zawody i specjalności wymagające średniego lub wyższego wykształcenia o charakterze usługowo-doradczym związane z sektorem finansowym. Przykładowym reprezentantem pierwszego typu powiatowych rynków pracy był powiat wałbrzyski, na którym najwyższe deficyty dotyczyły dwóch zawodów, tj. wulkanizatora i monter podzespołów i zespołów elektronicznych. Odmiennym typem rynku pracy był powiat ząbkowicki, na którym najwyższe deficyty dotyczyły zawodów: kierownika działu marketingu i sprzedaży i przedstawiciela handlowego. Również z funkcji wielkości deficytu rynki pracy podregionu wałbrzyskiego wyraźnie były zróżnicowane. Natomiast z uwagi na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną należy zauważyć, że najwyższe deficyt dotyczyły zawodów w których wymagane są wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i odporność na stres.

Analogicznie do analizy deficytów, w przypadku nadwyżek możemy stwierdzić, że z uwagi na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną największe nadwyżki dotyczyły zawodów, w których po pierwsze występowały zawody wyłącznie robotnicze i techniczne i po drugie zawodów wymagających dużego doświadczenia i wysokich nakładów edukacyjnych. W tym miejscu kilka przykładów:

1. Monter elektrycznych przyrządów pomiarowych,
2. Technik budownictwa,
3. Formierz odlewnik
4. Technik elektronik,
5. Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych.

W strukturze nadwyżek wyraźnie zaznaczyły się również zawody i specjalności kształcone. W celu weryfikacji uzyskanego wyniku wykonaliśmy w drugim podejściu obliczenie zarówno deficytów i nadwyżek jednakże w przekroju Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN. Uzyskane w ten sposób wyniki uprawniają do dwóch ogólnych wniosków. Po pierwsze, w strukturze deficytów zaznaczyły się zawody kształcone ukierunkowane w dominującej części na wyspecjalizowany sektor usług społecznych i wyspecjalizowane zawody techniczne, w strukturze nadwyżek zawody usługowe z obszaru małej i średniej przedsiębiorczości oraz usług precyzyjnych. Należy wyraźnie stwierdzić że struktura deficytów oraz nadwyżek w przekroju Klasyfikacji Zawodów Kształconych MEN nie jest zbliżona do tożsamyh struktur wyznaczonych w przekroju Klasyfikacji Zawodów i Specjalności MPIPS. Źródłem tego stanu należy poszukiwać w rozróżnieniu populacji bezrobotnych ogółem od

populacji bezrobotnych absolwentów. Pierwsze są wypadkową posiadanych i nabytych zawodów i kwalifikacji oraz koniunktury gospodarczej. Natomiast absolwenci wchodzi na rynek pracy z zawodami i kwalifikacjami jakie mogą uzyskać w wyniku oferty programowej szkół w zadanym obszarze. Dalecy niepokojącym jest fakt, że w strukturze zawodów kształconych o najwyższej nadwyżce znalazły się zawody, których wykształcenie wymaga dużych nakładów finansowych i odpowiedniego zaplecza zabezpieczającego możliwość odbycia przez przyszłego absolwenta praktyki zawodowej.

Kolejną prawidłowością dotyczącą zawodów deficytowych jest dominacja w latach 2006-2008 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego prostych zawodów usługowych i wywodzących się z przemysłu. Kluczowo były to dwa zawody i specjalności: zamiatacz i monter podzespołów i zespołów elektronicznych. Należy również podkreślić, że struktura deficytów obserwowana w badanym okresie istotnie ulegała rokrocznie zmianie. Na tej podstawie można domniemywać, że popyt na pracę w subregionie wałbrzyskim był wprost proporcjonalnie uzależniony od ilościowego i jakościowego oddziaływania koniunktury gospodarczej. Analogicznie do analizy deficytów, w przypadku nadwyżek możemy stwierdzić, że w latach 2006-2009 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego najistotniej na podaż pracy oddziaływali: technicy rolnicy, ekonomiści, asystenci ekonomiczni\* (technicy ekonomiści) i krawcy. Z kolei uwzględniając relacje liczbowe pomiędzy deficytami, opisywanymi zawodami i specjalnościami oraz zawodami kształconymi można wyraźnie sformułować następujący wniosek. Przewaga (wielokrotność) ofert pracy w zawodach i specjalnościach dowodzi o znacznie większym dopasowaniu do potrzeb rynku pracy zawodów i specjalności nabytych i reprezentowanych w strukturze zasobów pracy aniżeli kształconych. Nawiązując do analizy zawodów kształconych wyraźnie zarysowała się prawidłowość dominacji, w latach 2006-2008 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego, zawodów kształconych wywodzących się z sektora wyspecjalizowanych usług publicznych i usług. Kluczowo były to dwa zawody i specjalności: pracownik pomocniczy obsługi hotelowej i posadzkarz.

Analogicznie do analizy deficytów, w przypadku nadwyżek możemy stwierdzić, że w latach 2006-2009 na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego najistotniej na podaż pracy oddziaływali bezrobotni absolwenci w następujących zawodach kształconych: krawcy, technicy mechanicy i technicy ekonomiści. Należy w tym miejscu podkreślić, że z uwagi na funkcję czasu najtrwalej w analizowanej strukturze zaznaczyły się właśnie wskazane dwa zawody i specjalności: krawcy i technicy mechanicy. Chyba najważniejszą prawidłowością, która się ujawniła jest bardzo zbliżone z uwagi na strukturę zawodowo-kwalifikacyjną bezrobocie ogółem i bezrobocie wśród absolwentów. Może to dowodzić, że kluczowe generatory bezrobocia ogółem są istotnie uzupełniane przez bezrobotnych absolwentów we wskazanych trzech zawodach krawca, technika mechanika i technika ekonomisty. Jest to przeciwieństwo deficytów, które tej zależności nie wykazały.

Kontynuując, na podstawie przeprowadzonych obliczeń i analiz w sposób uzasadniony może wnioskować, że powiatem, który w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na popyt na pracę w podregionie wałbrzyskim był powiat wałbrzyski. Powiatami, które w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na podaż pracy w podregionie wałbrzyskim były powiaty kłodzki, ząbkowicki i wałbrzyski.

Analogicznie analizując rynek pracy subregionu wałbrzyskiego pod kątem bezrobotnych absolwentów może wnioskować, że powiatem, który w latach 2006-2009 najistotniej oddziaływały na podaż pracy w podregionie wałbrzyski był powiat wałbrzyski.

Ostatnią z przeprowadzonych w niniejszej ekspertyzie analizą było porównanie przekroi zawodowo-kwalifikacyjnych rynków pracy województwa i podregionu. W wyniku prac analitycznych, w sposób uprawniony, możemy przedstawić następujące wnioski.

Analiza jednoznacznie wykazała bardzo istotny związek pomiędzy strukturami jakościowymi zbiorów zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadających im bezrobotnych absolwentów zarówno na rynku pracy subregionu i rynku pracy województwa. Zawodami i specjalnościami, które te rynki różnicują w 2009 roku były:

1. Górnik eksploatacji podziemnej,
2. Technik budownictwa,
3. Stolarz.

Z kolei w strukturze bezrobotnych absolwentów byli to:

1. Organizator usług hotelarskich\* (zawód szkolony: Technik hotelarstwa),,
2. Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych,
3. Organizator obsługi turystycznej\* (zawód szkolony: Technik obsługi turystycznej),
4. Organizator usług gastronomicznych\* (zawód szkolony: Technik organizacji usług gastronomicznych),
5. Socjolog,
6. Fryzjer\* (zawód kształcony: Technik usług fryzjerskich),
7. Filolog – filologia obcojęzyczna,
8. Organizator agrobiznesu\* (zawód szkolony: Technik agrobiznesu).

W przeciwieństwie do analizy z obszaru bezrobocia, struktura ofert pracy subregionu wałbrzyskiego była w pełni tożsama ze strukturą na poziomie województwa. Możemy założyć, że uzyskany wynik dowodzi, iż popytu na pracę w podregionie w układzie jakościowym jest determinowany przez gospodarkę i inwestycje ogólnowojevodzkie. Może to również dowodzić, że struktura popytu na pracę w układzie jakościowym może być ważnym determinantem wzrostu niezbędnej na rynku pracy mobilności.

Odmienne kształtowała się sytuacja na styku porównania struktur rynków pracy subregionu i województwa opisywanych zawodami i specjalnościami o najwyższym deficycie. W tym obszarze analizowane struktury nie wykazywały tak pełnej tożsamości. W podregionie wyraźnie zaznaczyły się zawody i specjalności, które nie znajdowały swoich odpowiedników w strukturze wojewódzkiego rynku pracy. Były to następujące zawody i specjalności (według wielkości deficytu malejąco):

1. Sekretarz asystent,
2. Pozostali myjący pojazdy i szyby,
3. Pracownik kancelaryjny,
4. Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zielonych,
5. Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni,
6. Farmaceuci – farmacja apteczna.

Można uznać, że wykazane zawody i specjalności są wypadkową wewnętrznego popytu na pracę występującego właśnie na poziomie subregionu. I są ściśle powiązane z podregionalnym układem zarówno przetwórstwa jak i wysoko i nisko wykwalifikowanych usług.

Zupełnie odmiennie ukształtowała się relacja struktur rynków pracy subregionu i województwa opisywanych zawodami i specjalnościami o najwyższej nadwyżce. Struktura nadwyżek w przekroju zawodowo-kwalifikacyjnym w pełni odzwierciedla gospodarkę zadanego do analizy obszaru zawodowo-terytorialnego. Analogicznie ukształtowały się wyniki analizy na poziomie deficytów i nadwyżek opisywanych zmienną bezrobotni absolwenci

Konkludując, z obowiązku badaczy pragniemy podkreślić, że całość obliczeń, ocen i analiz w niniejszej ekspertyzie, opisujących rynek pracy podregionu wałbrzyskiego zostały przeprowadzone na zmiennych uzyskanych z baz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, Wojewódzkiego Kuratorium Oświaty we Wrocławiu i Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. Ważnym jest również, podkreślenie pełnej funkcjonalności Komputerowego Systemu Zarządzania Danymi<sup>13</sup> dzięki któremu wszystkie obliczenia na wielkich zbiorach danych przebiegły niezwykle szybko i sprawnie.

---

<sup>13</sup> Komputerowy System Zarządzania Danymi (KSZD) powstał w ramach realizacji projektu Regionalne Badanie Rynku Pracy. Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej i budżetu państwa. Program został przekazany Beneficjentom ostatecznym projektu.

**Tabela 2.5.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadający im bezrobotni absolwenci na rynku pracy powiatu dzierzoniowskiego, w latach 2006-2009.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Nazwa zawodu i specjalności	Lata													
	2006			2007			2008			2009				
	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów
Sprzedawca*	1628	11	Sprzedawca*	626	0	Sprzedawca*	939	10	Sprzedawca*	514	4			
Murarz*	905	3	Murarz*	364	1	Murarz*	505	2	Murarz*	303	0			
Ślusarz*	785	4	Ślusarz*	317	0	Ślusarz*	503	0	Ślusarz*	295	3			
Krawiec*	735	4	Krawiec*	277	0	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	411	0	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	204	1			
Szwaczka	679	0	Szwaczka	274	0	Krawiec*	383	3	Krawiec*	204	0			
Asystent ekonomiczny *(zawód szkolny: Technik ekonomista)	551	6	Asystent ekonomiczny *(zawód szkolny: Technik ekonomista)	235	0	Asystent ekonomiczny*(zawód szkolny: Technik ekonomista)	369	6		-	-			
-	-	-	-	-	-	Robotnik gospodarczy	305	0		-	-			

Źródło: obliczenia własne w Komputerowym Systemie Zarządzania Danymi. Znak „-” oznacza nie występowanie zmiennej

**Tabela 2.6.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadający im bezrobotni absolwenci na rynku pracy powiatu kłodzkiego, w latach 2006-2009.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Nazwa zawodu i specjalności	Lata													
	2006			2007			2008			2009				
	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów
Sprzedawca*	1220	6	Sprzedawca*	979	5	Sprzedawca*	1588	9	Sprzedawca*	711	2			
Murarz*	663	1	Kucharz*	456	0	Murarz*	787	4	Murarz*	416	0			
Kucharz*	575	3	Murarz*	446	2	Kucharz*	703	2	Robotnik gospodarczy	346	2			

Kucharz*	575	3	Murarz*	446	2	Kucharz*	703	2	Robotnik gospodarczy	346	2
Robotnik gospodarczy	500	4	Robotnik gospodarczy	376	0	Robotnik gospodarczy	688	1	Kucharz*	327	0
-	-	-	Krawiec*	315	1	Ślusarz*	537	2	Ślusarz*	276	0
Sprzedawca*	1220	6	Sprzedawca*	979	5	Sprzedawca*	1588	9	Sprzedawca*	711	2
Murarz*	663	1	Kucharz*	456	0	Murarz*	787	4	Murarz*	416	0

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.7.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadający im bezrobotni absolwenci na rynku pracy powiatu wałbrzyskiego, w latach 2006-2009.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Nazwa zawodu i specjalności	Lata											
	2006			2007			2008			2009		
Sprzedawca*	1353	7	Sprzedawca*	955	5	Sprzedawca*	1381	11	Sprzedawca*	736	0	
Krawiec*	599	6	Krawiec*	404	2	Krawiec*	594	6	Krawiec*	324	0	
Murarz*	465	2	Murarz*	298	1	Murarz*	438	0	Szwaczka	275	0	
Górnik eksploatacji podziemnej*	462	0	Górnik eksploatacji podziemnej*	294	0	Szwaczka	390	4	Murarz*	271	0	
Szwaczka	408	1	Szwaczka	279	2	Górnik eksploatacji podziemnej*	379	0	Górnik eksploatacji podziemnej*	229	0	
-	-	-	-	-	-	Ślusarz*	367	1	Ślusarz*	223	0	
-	-	-	-	-	-	Ekonomista	348	16	-	-	-	
-	-	-	-	-	-	Spiząteczka	341	0	-	-	-	

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.8.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadający im bezrobotni absolwenci na rynku pracy powiatu ząbkowickiego, w latach 2006-2009.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Nazwa zawodu i specjalności	Lata													
	2006			2007			2008			2009				
	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów
Sprzedawca*	628	10	Sprzedawca*	383	5	Sprzedawca*	548	12	Sprzedawca*	313	1			
Ekonomista	431	26	Ekonomista	297	24	Ekonomista	430	26	Ekonomista	200	7			
Murarz*	363	0	Murarz*	199	1	Murarz*	314	0	Murarz*	190	0			
Robotnik gospodarczy	307	0	Krawiec*	180	0	Robotnik gospodarczy	273	0	Ślusarz*	145	0			
Krawiec*	305	0	Robotnik gospodarczy	171	0	Krawiec*	257	0	Robotnik gospodarczy	142	1			
-	-	-	-	-	-	Ślusarz*	232	2	Krawiec*	140	0			
-	-	-	-	-	-	Technik mechanik*	221	6	Technik mechanik*	138	6			
-	-	-	-	-	-	Kucharz*	212	2	Kucharz*	118	0			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	Mechanik samochodów osobowych	104	1			

Źródło: jak w tabeli 2.5



**Tabela 2.9.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i odpowiadający im bezrobotni absolwenci na rynku pracy powiatu świdnickiego, w latach 2006-2009.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Nazwa zawodu i specjalności	2006						2007						2008						2009					
	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Liczba bezrobotnych absolwentów				
Sprzedawca*	1150	13	Sprzedawca*	707	6	Sprzedawca*	823	10	Sprzedawca*	459	5	Sprzedawca*	459	5	Sprzedawca*	459	5	Sprzedawca*	459	5				
Ślusarz*	540	2	Ślusarz*	319	0	Ślusarz*	472	0	Ślusarz*	306	2	Ślusarz*	306	2	Ślusarz*	306	2	Ślusarz*	306	2				
Murarz*	355	0	Krawiec*	233	0	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	354	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Krawiec*	329	1	Szwaczka	231	2	Krawiec*	341	2	Krawiec*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Szwaczka	313	2	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	214	13	Szwaczka	303	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Sprzedawca*	1150	13	Sprzedawca*	707	6	Sprzedawca*	823	10	Sprzedawca*	459	5	Sprzedawca*	459	5	Sprzedawca*	459	5	Sprzedawca*	459	5				
Ślusarz*	540	2	Ślusarz*	319	0	Ślusarz*	472	0	Ślusarz*	306	2	Ślusarz*	306	2	Ślusarz*	306	2	Ślusarz*	306	2				
Murarz*	355	0	Krawiec*	233	0	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	354	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Krawiec*	329	1	Szwaczka	231	2	Krawiec*	341	2	Krawiec*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

Źródło: jak w tabeli 2.5



Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	-	-	-	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	2052	14	Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	3212	589	-	-	-
Ekonomista	-	-	-	Ekonomista	1924	81	Piekarz*	3027	131	-	-	-
Robotnik budowlany	-	-	-	Robotnik budowlany	1746	1	Tokarz	2744	3	-	-	-
Mechanik samochodów osobowych	-	-	-	Mechanik samochodów osobowych	1439	8	Technik budownictwa*	2609	165	-	-	-
Robotnik pomocniczy w przemyśle -przetwórczym	-	-	-	Robotnik pomocniczy w przemyśle -przetwórczym	1233	0	Stolarz*	2590	88	-	-	-
Magazynier	-	-	-	Magazynier	1186	1	Magazynier	2390	10	-	-	-
Piekarz*	-	-	-	Piekarz*	1081	3	Pedagog	2337	941	-	-	-
Kelner*	-	-	-	Kelner*	1054	1	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	2138	5	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	2128	241	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	Cukiernik*	2057	136	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	Technik rolnik*	2043	75	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	Fryzjer* (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)	2013	212	-	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.11.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu wałbrzyskiego w roku 2006..  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierzoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*
Ślusarz*	Murarz*	Murarz*	Ślusarz*	Krawiec*	Ekonomista
Szwaczka	Ślusarz*	Kucharz*	Murarz*	Murarz*	Murarz*
Technik mechanik*	Krawiec*	Robotnik gospodarczy	Krawiec*	Górnik eksploatacji podziemnej*	Robotnik gospodarczy
Tokarz	Szwaczka		Szwaczka	Szwaczka	Krawiec*
Technik budownictwa*	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	-	-	-	-
Technik rolnik*	-	-	-	-	-
Stolarz	-	-	-	-	-
Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	-	-	-	-	-
Murarz*	-	-	-	-	-
Krawiec	-	-	-	-	-
Kucharz*	-	-	-	-	-
Sprzątaczk*	-	-	-	-	-
Robotnik gospodarczy	-	-	-	-	-
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	-	-	-	-	-
Ekonomista	-	-	-	-	-
Robotnik budowlany	-	-	-	-	-
Mechanik samochodów osobowych	-	-	-	-	-
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	-	-	-	-	-
Magazynier	-	-	-	-	-
Piekarz*	-	-	-	-	-
Kelner*	-	-	-	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.12.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu wałbrzyskiego w roku 2007.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierzoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*
Ślusarz*	Murarz*	Kucharz*	Ślusarz*	Krawiec*	Ekonomista
Szwaczka	Ślusarz*	Murarz*	Krawiec*	Murarz*	Murarz*
Technik mechanik*	Krawiec*	Robotnik gospodarczy	Szwaczka	Górnik eksploatacji podziemnej*	Krawiec*
Tokarz	Szwaczka	Krawiec*	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	Szwaczka	Robotnik gospodarczy
Technik budownictwa*	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	-	-	-	-
Technik rolnik*	-	-	-	-	-
Stolarz	-	-	-	-	-
Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	-	-	-	-	-
Murarz*	-	-	-	-	-
Krawiec	-	-	-	-	-
Kucharz*	-	-	-	-	-
Sprzątaczk*	-	-	-	-	-
Robotnik gospodarczy	-	-	-	-	-
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	-	-	-	-	-
Ekonomista	-	-	-	-	-
Robotnik budowlany	-	-	-	-	-
Mechanik samochodów osobowych	-	-	-	-	-
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	-	-	-	-	-
Magazynier	-	-	-	-	-
Piekarz*	-	-	-	-	-
Kelner*	-	-	-	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.13.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu walbrzyskiego w roku 2008.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierzoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat walbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*
<b>Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)</b>	<b>Murarz*</b>	<b>Murarz*</b>	Ślusarz*	<b>Krawiec*</b>	<b>Ekonomista</b>
<b>Ślusarz*</b>	<b>Ślusarz*</b>	<b>Kucharz*</b>	<b>Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)</b>	<b>Murarz*</b>	<b>Murarz*</b>
<b>Murarz*</b>	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Krawiec*</b>	Szwaczka	<b>Robotnik gospodarczy</b>
<b>Krawiec*</b>	<b>Krawiec*</b>	<b>Ślusarz*</b>		Górnik eksploatacji podziemnej*	<b>Krawiec*</b>
<b>Kucharz*</b>	<b>Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)</b>	-	-	<b>Ślusarz*</b>	<b>Ślusarz*</b>
<b>Technik mechanik* Szwaczka</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	-	-	<b>Ekonomista</b>	<b>Technik mechanik*</b>
<b>Ekonomista</b>	-	-	-	<b>Sprzątaczką</b>	<b>Kucharz*</b>
<b>Robotnik gospodarczy</b>	-	-	-	-	-
Robotnik budowlany	-	-	-	-	-
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	-	-	-	-	-
<b>Sprzątaczką</b>	-	-	-	-	-
Mechanik samochodów osobowych	-	-	-	-	-
Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	-	-	-	-	-
Piekarz*	-	-	-	-	-
Tokarz	-	-	-	-	-
Technik budownictwa*	-	-	-	-	-
Stolarz*	-	-	-	-	-
Magazynier	-	-	-	-	-
Pedagog	-	-	-	-	-

Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	-	-	-	-	-
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	-	-	-	-	-
Cukiernik*	-	-	-	-	-
Technik rolnik*	-	-	-	-	-
Fryzjer* (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)	-	-	-	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.14.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionuwałbrzyskiego w roku 2009.  
Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierzoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*
<b>Ślusarz*</b>	Murarz*	Murarz*	<b>Ślusarz*</b>	Krawiec*	Ekonomista
<b>Technik mechanik*</b>	<b>Ślusarz*</b>	Robotnik gospodarczy	-	<b>Szwaczka</b>	Murarz*
<b>Szwaczka</b>	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Kucharz*	-	Murarz*	<b>Ślusarz*</b>
Tokarz	Krawiec*	<b>Ślusarz*</b>	-	Górnik eksploatacji podziemnej*	Robotnik gospodarczy
Technik budownictwa*	-	-	-	<b>Ślusarz*</b>	Krawiec*
Stolarz*	-	-	-	-	<b>Technik mechanik*</b>
Technik rolnik*	-	-	-	-	Kucharz*
Technik żywienia i gospodarstwa domowego*	-	-	-	-	Mechanik samochodów osobowych
Technik informatyk*	-	-	-	-	-
Technik elektryk*	-	-	-	-	-
Technik elektronik*	-	-	-	-	-
Stolarz meblowy	-	-	-	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.5

**Tabela 2.15.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędzie pracy na rynku pracy powiatu dzierzoniowskiego, w latach 2006-2009.  
Stan w okresie sprawozdawczym.

Lata							
2006		2007		2008		2009	
Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
Robotnik gospodarczy	230	Robotnik gospodarczy	314	Robotnik gospodarczy	422	Robotnik gospodarczy	258
Szwaczka	108	Pakowacz	97	Szwaczka	199	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	83
Murarz*	67	Szwaczka	94	Sprzedawca*	153	Sprzedawca*	56
Sprzedawca*	62	Robotnik budowlany	94	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	96	-	-
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	61	-	-	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	65	-	-

Źródło: obliczenia własne w Komputerowym Systemie Zarządzania Danymi. Znak „-” oznacza nie występowanie zmiennej

**Tabela 2.16.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędzie pracy na rynku pracy powiatu kłodzkiego, w latach 2006-2009.  
Stan w okresie sprawozdawczym.

Lata							
2006		2007		2008		2009	
Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
Robotnik gospodarczy	200	Robotnik gospodarczy	314	Robotnik gospodarczy	572	Robotnik gospodarczy	889
Sprzedawca*	178	Pakowacz	97	Sprzedawca*	223	Sprzedawca*	298
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	134	Szwaczka	94	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	168	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	261
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	132	Robotnik budowlany	94	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik administracji)	146	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	128

Źródło: jak w tabeli 2.15



**Tabela 2.17.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędzie pracy na rynku pracy powiatu wałbrzyskiego, w latach 2006-2009.  
Stan w okresie sprawozdawczym.

Lata							
2006		2007		2008		2009	
Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
Robotnik gospodarczy	1072	Robotnik gospodarczy	913	Robotnik gospodarczy	760	Robotnik gospodarczy	270
Sprzedawca*	735	Sprzedawca*	595	Sprzedawca*	371	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	270
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	489	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	594	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	232	Sprzedawca*	217
Zamiatacz	248	-	-	Szwaczka	156	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	207
-	-	-	-	Murarz*	153	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	149

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.18.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędzie pracy na rynku pracy powiatu ząbkowickiego, w latach 2006-2009.  
Stan w okresie sprawozdawczym.

Lata							
2006		2007		2008		2009	
Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	174	Pozostali mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń	111	Robotnik gospodarczy	257	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	225
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	140	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	102	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	171	Robotnik gospodarczy	178
Sprzedawca*	79	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	100	Sprzedawca*	62	Sprzedawca*	93

Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.19.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędzie pracy na rynku pracy powiatu świdnickiego, w latach 2006-2009.  
Stan w okresie sprawozdawczym.

2006		2007		2008		2009	
Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	174	Pozostali mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń	111	Robotnik gospodarczy	257	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	225
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	140	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	102	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	171	Robotnik gospodarczy	178
Sprzedawca*	79	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	100	Sprzedawca*	62	Sprzedawca*	93

Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.20.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędzie pracy na rynku pracy woj. dolnośląskiego, w latach 2006-2009.  
Stan w okresie sprawozdawczym.

2006		2007		2008		2009	
Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
Sprzedawca*	4376	Sprzedawca*	4547	Robotnik gospodarczy	13656	Robotnik gospodarczy	4416
Sprzątaczką	1142	Sprzątaczką	1572	Sprzedawca*	12286	Sprzedawca*	3088
Szwaczka	1107	Szwaczka	900	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	11358	Sprzątaczką	1388
Ślusarz*	632	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	777	Kierowca samochodu ciężarowego	5380	-	-
-	-	Ślusarz*	772	Robotnik budowlany	5044	-	-
-	-	Telemarketer	683	Sprzątaczką	4584	-	-

-	-	-	-	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	3743	-	-
-	-	-	-	Szwaczka	3548	-	-
-	-	-	-	Murarz*	2892	-	-
-	-	-	-	Magazynier	2828	-	-
-	-	-	-	Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	2502	-	-
-	-	-	-	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	2308	-	-
-	-	-	-	Kasjer handlowy	1890	-	-
-	-	-	-	Pomoc kuchenna	1780	-	-
-	-	-	-	Kucharz*	1732	-	-
-	-	-	-	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	1590	-	-
-	-	-	-	Ślusarz*	1499	-	-
-	-	-	-	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel podregionalny)	1370	-	-
-	-	-	-	Kelher*	1323	-	-
-	-	-	-	Księgowy (samodzielny)	1300	-	-
-	-	-	-	Kierowca samochodu osobowego	1012	-	-
Sprzedawca*	4376	Sprzedawca*	4547	Robotnik gospodarczy	13656	Robotnik gospodarczy	4416

Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.21.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu wałbrzyskiego w roku 2006. Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierżoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
Sprzedawca*	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Robotnik gospodarczy	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
Sprzątaczką	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Sprzedawca*	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym
Szwaczka	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Sprzedawca*
Ślusarz*				Zamiatacz	

Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.22.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu wałbrzyskiego w roku 2007. Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierżoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
Sprzedawca*	Robotnik gospodarczy	Robotnik gospodarczy	Pozostali mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń	Robotnik gospodarczy	Pozostali mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń
Sprzątaczką	Pakowacz	Pakowacz	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Sprzedawca*	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
Szwaczka	Szwaczka	Szwaczka	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Robotnik budowlany	Robotnik budowlany	-	-	-

Ślusarz*	-	-	-	-
Telemarketer	-	-	-	-

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.23.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu wałbrzyskiego w roku 2008. Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierzoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>
Sprzedawca*	Szwaczka	Sprzedawca*	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Sprzedawca*	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	Sprzedawca*	<b>Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)</b>	Sprzedawca*	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	Sprzedawca*
Kierowca samochodu ciężarowego	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	-	Szwaczka	-
Robotnik budowlany	<b>Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)-</b>	-	-	<b>Murarz*</b>	-
Sprzątaczką	-	-	-	-	-
<b>Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)</b>	-	-	-	-	-
Szwaczka	-	-	-	-	-
<b>Murarz*</b>	-	-	-	-	-
Magazy nier	-	-	-	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.24.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy na rynku pracy woj. dolnośląskiego i powiatów podregionu wałbrzyskiego w roku 2009. Stan w końcu okresy sprawozdawczego.

Województwo	Powiat dzierzoniowski	Powiat kłodzki	Powiat świdnicki	Powiat wałbrzyski	Powiat ząbkowicki
Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni	Nazwa zawodu i specjalności bezrobotni
<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>
Sprzedawca*	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	Sprzedawca*	<b>Robotnik gospodarczy</b>	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	<b>Robotnik gospodarczy</b>
Sprzątaczką	Sprzedawca*	<b>Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)</b>	Sprzedawca*	Sprzedawca*	Sprzedawca*
-	-	<b>Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)</b>	-	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	-
-	-	-	-	<b>Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)</b>	-

Źródło: jak w tabeli 2.15

**Tabela 2.25.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności o największym deficycie w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009, według stanu w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu
dzierżoniowski	Programista	23	Opiekunka domowa	60	Kierowca autobusu	21	Urzędnik podatkowy	34
kłodzki	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	20	Przedstawiciel medyczny	38	Operator koparek i zwałowarek	9	Agent ubezpieczeniowy	26
świdnicki	Pozostali specjalności do spraw finansowych	20	Kasjer handlowy	33	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	13	Rozbieracz-wykrawacz	61
wałbrzyski	Zamiatacz	49	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w handlu hurtowym i detalicznym	38	Wulkanizator	52	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	103
ząbkowicki	Kierownik działu marketingu i sprzedaży	77	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel podregionalny)	62	Kierowca autobusu	35	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel podregionalny)	27
woj. dolnośląskie	Operator maszyn tapicerskich	38	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	38	Maglarz	43	Urzędnik podatkowy	62

Źródło: obliczenia własne w Komputerowym Systemie Zarządzania Danymi.

**Tabela 2.26.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności o największej nadwyżce w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009, według stanu w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki
dzierzoniowski	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	0,01	Technik elektronik*	0,01	Monter elektronik – urządzenia radiowo-telewizyjne	0,03	Kucharz małej gastronomii*	0,01
kłodzki	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	0,01	Technik elektryk*	0,01	Technik budownictwa*	0,01	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	0,01
świdnicki	Monter elektrycznych przyrządów pomiarowych	0,01	Technik budownictwa*	0,01	Asystent ekonomiczny* (Technik ekonomista)	0,01	Krawiec*	0,01
wałbrzyski	Technik elektronik*	0,03	Cukiernik*	0,02	Pedagog	0,03	Krawiec*	0,01
zabkowski	Technik rolnik*	0,01	Ekonomista	0,01	Technik mechanik	0,01	Technik budownictwa*	0,01
woj. dolnośląskie	Informator handlowy	0,01	Technik technologii chemicznej	0,01	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (zawód szkolny Rolnik)	0,01	Formierz odlewnik	0,01

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.25



**Tabela 2.27.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów Kształconych o największym deficycie w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu
dzierżoniowski	Opiekunka dziecięca	11	Bibliotekarz	8	Technik organizacji reklamy	11	Opiekunka dziecięca	12
kłodzki	Technik spedytor	3	Opiekun w domu pomocy społecznej	4	Bibliotekarz	8	Bibliotekarz	14
świdnicki	Technik logistyki	6	Górnik eksploatacji otworowej	7	Opiekunka dziecięca	7	Opiekun w domu pomocy społecznej	10
wałbrzyski	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	20	Animator kultury	17	Posadzkarz	10	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	6
ząbkowicki	Opiekun w domu pomocy społecznej	3	Technik prac biurowych	5	Opiekun w domu pomocy społecznej	7	Technik prac biurowych	8
woj. dolnośląskie	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	7	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	11	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	25	Asystent osoby niepełnosprawnej	10

Źródło: *jak w tabeli 2.25*

**Tabela 2.28.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów Kształconych o największej nadwyżce w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009, według stanu w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu
dzierżoniowski	Technik elektronik	0,04	Technik elektronik	0,01	Technik mechanik	0,08	Technik mechanik	0,01
kłodzki	Krawiec	0,01	Technik elektronik	0,01	Technik budownictwa	0,01	Kucharz małej gastronomii	0,01
świdnicki	Krawiec	0,02	Technik informatyk	0,01	Technik ekonomista	0,01	Krawiec	0,02
wałbrzyski	Technik elektronik	0,03	Cukiernik	0,02	Technik mechanik	0,04	Krawiec	0,01
ząbkowicki	Technik rolnik	0,01	Technik mechanik	0,03	Krawiec	0,01	Technik budownictwa	0,01
woj. dolnośląskie	Technik drogownictwa	0,01	Górnik eksploatacji podziemnej	0,01	Technik mechanizacji rolnictwa	0,01	Górnik eksploatacji podziemnej	0,01

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.25

**Tabela 2.29.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności o największym deficycie w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009, według liczby ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy. Stan w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
dzierżoniowski	Programista	23	Opiekunka domowa	60	Kierowca autobusu	42	Urzędnik podatkowy	34
kłodzki	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	40	Przedstawiciel medyczny	38	Operator koparek i zwałowarek	9	Agent ubezpieczeniowy	26
świdnicki	Pozostali specjaliści do spraw finansowych	20	Kasjer handlowy	66	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	93	Rozbieracz-wykrawacz	61
wałbrzyski	Zamiatacz	248	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w handlu hurtowym i detalicznym	38	Wulkanizator	52	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	207
ząbkowicki	Kierownik działu marketingu i sprzedaży	77	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	185	Kierowca autobusu	35	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	27
woj. dolnośląskie	Operator maszyn tapicerskich	38	Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	424	Maglarz	86	Urzędnik podatkowy	124

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.25

**Tabela 2.30.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności o największej nadwyżce w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009, według liczby rejestrowanych bezrobotnych . Stan w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata									
	2006		2007		2008		2009			
	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych
dzierżoniowski	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	30	Technik elektronik*	51	Monter elektronik – urządzenia radiowo-telewizyjne	29	Kucharz małej gastronomii*	49		
kłodzki	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	85	Technik elektryk*	52	Technik budownictwa*	96	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	76		
świdnicki	Monter elektrycznych przyrządów pomiarowych	69	Technik budownictwa*	52	Asystent ekonomiczny* (Technik ekonomista)	185	Krawiec*	144		
wałbrzyski	Technik elektronik*	51	Cukiernik*	56	Pedagog	150	Krawiec*	257		
ząbkowicki	Technik rolnik*	73	Ekonomista	228	Technik mechanik*	92	Technik budownictwa*	56		
woj. dolnośląskie	Informator handlowy	67	Technik technologii chemicznej	75	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej* (zawód szkolny Rolnik)	540	Formierz odlewnik	286		

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.25

**Tabela 2.31.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów Kształconych o największym deficycie w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009 według liczby ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy. Stan w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba ofert pracy
dzierżoniowski	Opiekunka dziecięca	11	Bibliotekarz	7	Technik organizacji reklamy	11	Opiekunka dziecięca	12
kłodzki	Technik spedytor	3	Opiekun w domu pomocy społecznej	15	Bibliotekarz	15	Bibliotekarz	14
świdnicki	Technik logistik	7	Górnik eksploatacji otworowej	7	Opiekunka dziecięca	7	Opiekun w domu pomocy społecznej	10
wałbrzyski	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	20	Animator kultury	17	Posadzkarz	19	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	12
ząbkowicki	Opiekun w domu pomocy społecznej	3	Technik prac biurowych	208	Opiekun w domu pomocy społecznej	13	Technik prac biurowych	225
woj. dolnośląskie	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	22	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	122	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	346	Asystent osoby niepełnosprawnej	78

Źródło: Źródło: jak w tabeli 2.25

**Tabela 2.32.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów Kształconych o największej nadwyżce w powiatach podregionu wałbrzyskiego i woj. dolnośląskiego w latach 2006-2009, według liczby bezrobotnych. Stan w końcu okresu sprawozdawczego.

Powiat	Lata							
	2006		2007		2008		2009	
	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych	Nazwa zawodu i specjalności	Liczba bezrobotnych
dzierżoniowski	Technik elektronik	50	Technik elektronik	51	Technik mechanik	60	Technik mechanik	86
kłodzki	Krawiec	135	Technik elektronik	42	Technik budownictwa	96	Kucharz małej gastronomii	35
świdnicki	Krawiec	125	Technik informatyk	61	Technik ekonomista	185	Krawiec	144
wałbrzyski	Technik elektronik	51	Cukiernik	56	Technik mechanik	115	Krawiec	257
ząbkowicki	Technik rolnik	73	Technik mechanik	79	Krawiec	114	Technik budownictwa	56
woj. dolnośląskie	Technik drogownictwa	45	Górnik eksploatacji podziemnej	502	Technik mechanizacji rolnictwa	170	Górnik eksploatacji podziemnej	1120

Źródło: jak w tabeli 2.25

**Tabela 2.33.** Zawody i specjalności o największej liczbie bezrobotnych i bezrobotnych absolwentów na rynku pracy województwa dolnośląskiego i podregionu wałbrzyskiego w 2009 roku. Stan w końcu okresu sprawozdawczego.

Nazwa zawodu i specjalności odpowiadająca bezrobotnym	Województwo		Podregion	
	Nazwa zawodu i specjalności odpowiadająca bezrobotnym absolwentom	Nazwa zawodu i specjalności odpowiadająca bezrobotnym	Nazwa zawodu i specjalności odpowiadająca bezrobotnym absolwentom	Nazwa zawodu i specjalności odpowiadająca bezrobotnym absolwentom
<b>Sprzedawca*</b>	<b>Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)</b>	<b>Sprzedawca*</b>	<b>Ekonomista</b>	<b>Ekonomista</b>
Ślusarz*	Technik mechanik*	Murarz*	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)
Murarz*	Pedagog	Ślusarz*	Sprzedawca*	Sprzedawca*
Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	Ekonomista	Krawiec*	Technik mechanik*	Technik mechanik*
Krawiec*	Sprzedawca*	Robotnik gospodarczy	Pedagog	Pedagog

Szwaczka	Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	Kucharz*	Kucharz małej gastronomii*
Kucharz*	Specjalista administracji publicznej	Szwaczka	Technik żywienia i gospodarstwa domowego*
Technik mechanik*	Politológ	Ekonomista	Technik informatyk*
Robotnik gospodarczy	Technik żywienia i gospodarstwa domowego*	Technik mechanik*	Organizator usług hotelarskich* (zawód szkolny: Technik hotelarstwa)
Robotnik budowlany	Technik informatyk*	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Fizjoterapeuta	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)
Sprzątaczką	Technik elektronik*	Sprzątaczką	Fizjoterapeuta
Ekonomista	Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	Robotnik budowlany	Politológ
Tokarz	Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	Górnik eksploatacji podziemnej*	Technik ochrony środowiska*
Mechanik samochodów osobowych	Technik ochrony środowiska*	Tokarz	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
Piekarz*	Kucharz małej gastronomii*	Mechanik samochodów osobowych	Specjalista administracji publicznej
Magazyńier	Technik elektryk*	Magazyńier	Technik elektronik*
-	Organizator usług hotelarskich* (zawód szkolny: Technik hotelarstwa)	Technik budownictwa*	Organizator obsługi turystycznej* (zawód szkolny: Technik obsługi turystycznej)
-	Technik budownictwa*	Stolarz*	Technik budownictwa*
-	-	-	Organizator usług gastronomicznych* (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych) 114
-	-	-	Sociolog
-	-	-	Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
-	-	-	Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)
-	-	-	Fryzjer* (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)
-	-	-	Filolog - filologia obcojęzyczna
-	-	-	Organizator agrobiznesu* (zawód szkolny: Technik agrobiznesu)

Źródło: obliczenia własne w Komputerowym Systemie Zarządzania Danymi. Znak „\*” oznacza nie występowanie zmiennej

**Tabela 2.34.** Zawody i specjalności o największej liczbie ofert pracy rejestrowanych w urzędach pracy na rynku pracy województwa dolnośląskiego i podregionu walbrzyskiego w 2009 roku. Stan w okresie sprawozdawczym.

Nazwa zawodu i specjalności – województwo	Nazwa zawodu i specjalności – podregion
Robotnik gospodarczy	Robotnik gospodarczy
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)	Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
Sprzedawca*	Sprzedawca*
Sprzątaczką	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	Montér podzespołów i zespołów elektronicznych
Robotnik budowlany	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym
Kierowca samochodu ciężarowego	Szwaczka
Murarz*	Sprzątaczką
Magazynier	Kucharz*
Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	Robotnik budowlany
Szwaczka	Pomoc kuchenna
Pomoc kuchenna	Magazynier
Kucharz*	Murarz*
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel podregionalny)	Kejner*
Pozostali monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel podregionalny)
Kejner*	Księgowy (samodzielny)
Księgowy (samodzielny)	Kierowca operator wózków jezdniowych
Telemarketer	-
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	-
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	-
Fryzjer* (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)	-
Montér podzespołów i zespołów elektronicznych	-
Meliorant	-
-	-
-	-

Źródło: jak w tabeli 2.33



**Tabela 2.35.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności o największym deficycie na rynku pracy województwa dolnośląskiego i podregionu wałbrzyskiego w 2009 roku.

Województwo		Podregion	
Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu
<b>Urzędnik podatkowy</b>	62	<b>Pozostali robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni</b>	44
<b>Pozostali robotnicy budownictwa wodnego i pokrewni</b>	43	<b>Urzędnik podatkowy</b>	40
Funkcjonariusz służby ochrony	30	<b>Agent ubezpieczeniowy</b>	35,5
Urzędnik ubezpieczeń społecznych	28	Sekretarz asystent	24
Pozostali zamiatacze i pokrewni	25	Pozostali myjący pojazdy i szyby	14
Telemarketer	24,92	<b>Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	12,4
Kurier	18	Pracownik kancelaryjny	12,25
Sortowacz surowców wtórnych	17	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	11,67
<b>Agent ubezpieczeniowy</b>	15,33	Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	11,2
Bukieciarz	14	Farmaceuta - farmacja apteczna	10
<b>Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani</b>	13,67	-	-
Pozostali robotnicy budowlani roboty wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	12,25	-	-
Doradca inwestycyjny	12,09	-	-
Pozostali robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	11,5	-	-
Pomocniczy robotnik polowy	10,44	-	-
Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych	10,33	-	-
Nauczyciel informatyki w szkole podstawowej	10	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.33

**Tabela 2.36.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności o największej nadwyżce na rynku pracy województwa dolnośląskiego i podregionu wałbrzyskiego w 2009 roku.

Województwo		Podregion	
Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki
<b>Technik ochrony środowiska*</b>	0,01	Pedagog	0,01
Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	0,01	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	0,01
Technik ogrodnik*	0,01	Asystent ekonomiczny* (zawód szkolny: Technik ekonomista)	0,01
Górnik eksploatacji podziemnej*	0,01	Ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	0,01
Operator obrabiarek zespołowych	0,01	Technik żywienia i gospodarstwa domowego*	0,01
Technik mechanik*	0,01	Krawiec*	0,01
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych*	0,01	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej* (zawód szkolny: Rolnik)	0,01
Technik technologii drewna*	0,01	<b>Technik ochrony środowiska*</b>	0,01
Pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,01	Zdobnik szkła	0,01
Technik technologii odzieży*	0,01	Malarz-tapeciarz*	0,01
Filolog – filologia obcojęzyczna	0,01	Pozostali mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń	0,01
Elektromechanik elektrycznych przyrządów pomiarowych	0,01	-	-
Dziewiarz	0,01	-	-
Monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej	0,01	-	-
Pozostali rolnicy produkcji roślinnej	0,01	-	-
Socjolog	0,01	-	-
Formierz odlewnik	0,01	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.33

**Tabela 2.37.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów Kształconych o największym deficycie na rynku pracy województwa dolnośląskiego i podregionu wrocławskiego w 2009 roku.

Województwo		Podregion	
Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom deficytu
Asystent osoby niepełnosprawnej	9,75	<b>Animator kultury</b>	7,5
<b>Bibliotekarz</b>	4	<b>Opiekun w domu pomocy społecznej</b>	5,17
<b>Technik prac biurowych</b>	3,11	<b>Opiekunka dziecięca</b>	4,08
Protetyk słuchu	3	Technik spedytor	2,75
<b>Opiekunka dziecięca</b>	2,83	<b>Technik administracji</b>	2,44
<b>Opiekun w domu pomocy społecznej</b>	2,76	<b>Bibliotekarz</b>	2,43
<b>Asystentka stomatologiczna</b>	2,62	<b>Technik prac biurowych</b>	2,41
<b>Animator kultury</b>	2,48	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	2
Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	2,27	<b>Asystentka stomatologiczna</b>	1,67
<b>Technik administracji</b>	1,85	Technik usług kosmetycznych	1,33
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	1,44	-	-
Technik elektroteolog	1,12	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.33

**Tabela 2.38.** Zawody i specjalności według Klasyfikacji Zawodów Kształconych o największej nadwyżce na rynku pracy województwa dolnośląskiego i podregionu wrocławskiego w 2009 roku.

Województwo		Podregion	
Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki	Nazwa zawodu i specjalności	Poziom nadwyżki
Technik mechanik	0,01	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	0,01
Technik technologii odzieży	0,01	Malarz-tapeciarz	0,01
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	0,01	<b>Technik ochrony środowiska</b>	0,01
Technik ogrodnik	0,01	Technik ekonomista	0,01
<b>Technik ochrony środowiska</b>	0,01	Rolnik	0,01
Technik technologii drewna	0,01	Krawiec	0,01
Górnik eksploatacji podziemnej	0,01	-	-

Źródło: jak w tabeli 2.33

# Wybrane aspekty sytuacji na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego w świetle badań przedsiębiorców

## 1. Charakterystyka badanych podmiotów gospodarczych

W pierwszych dwóch badaniach ankietowych wzięło udział łącznie 1000 podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób, a w trzecim – 500 podmiotów gospodarczych. Ankietowane podmioty charakteryzowały się różnymi formami prawnymi. Dominowały spółki z o.o. (39,5% w dwóch pierwszych badaniach, 47,0% w trzecim badaniu), drugą pod względem liczebności formą działalności były osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (odpowiednio 35,4% i 22,4%), w dalszej kolejności – spółki jawne (odpowiednio 9,0% i 8,2%) oraz spółki cywilne (odpowiednio 7,9% i 5,6%). W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności (spośród 21 sekcji 18 reprezentowanych było w dwóch pierwszych badaniach, a 16 sekcji w badaniu trzecim). W dwóch pierwszych badaniach 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%). Z kolei w trzecim badaniu dominowały trzy sekcje: Przetwórstwo przemysłowe (32,4% ogółu badanych firm), Pozostała działalność usługowa (19,0%) oraz Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych (14,6%).

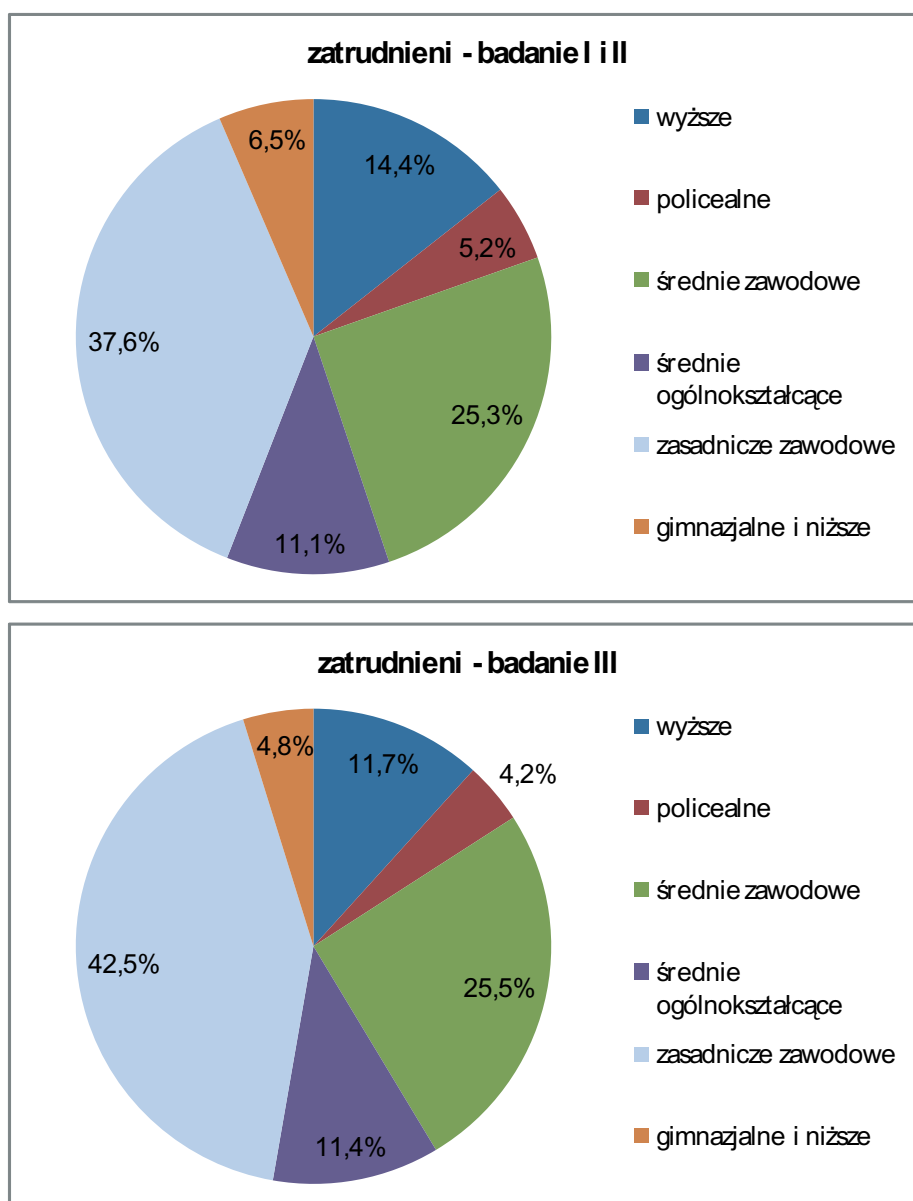
Ankietowani – w dwóch pierwszych badaniach – reprezentowali najczęściej firmy działające od 11 do 15 lat (24,8% ogółu ankietowanych), następnie firmy działające od 16 do 20 lat (23,1%), działające od 6 do 10 lat (21,9%) oraz krócej niż 5 lat (15,7%). Stanowili tym samym 85,5% ogółu respondentów. Natomiast w badaniu trzecim ankietowani reprezentowali najczęściej firmy działające od 16 do 20 lat (26,4% ogółu ankietowanych), następnie firmy działające od 11 do 15 lat (22,5%), działające dłużej niż 21 lat (20,9%) oraz od 6 do 10 lat (18,4%), stanowiąc łącznie 88,1% ogółu respondentów.

W 1000 badanych podmiotach gospodarczych – w badaniu pierwszym i drugim – 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. W trzecim badaniu w 500 podmiotach gospodarczych zatrudnionych było łącznie 24,8 tys.

osób, w tym 7,9 tys. kobiet (31,8% ogółu pracowników). Wśród ogółu zatrudnionych 75,8% stanowili zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, kontrakt lub samo zatrudnieni.

Istotna jest struktura zatrudnienia w badanych firmach według wykształcenia. Dominującą grupą zatrudnionych byli pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (37,6% w dwóch pierwszych badaniach, 42,5% w trzecim badaniu), drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (odpowiednio 25,3% i 25,5%), a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym (odpowiednio 14,4% i 11,7%) – zob. rysunek 3.1.

**Rysunek 3.1.** Struktura zatrudnionych pracowników według wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W badanych przedsiębiorstwach kobiety były pracownikami lepiej wykształconymi niż mężczyźni. Kobiety legitymujące się wyższym wykształceniem stanowiły wyższy odsetek niż mężczyźni z takim wykształceniem, również wyższy był odsetek kobiet z wykształceniem policealnym niż mężczyzn

z takim wykształceniem, a także z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Potwierdza to ogólną opinię dotyczącą lepszego wykształcenia kobiet niż mężczyzn.

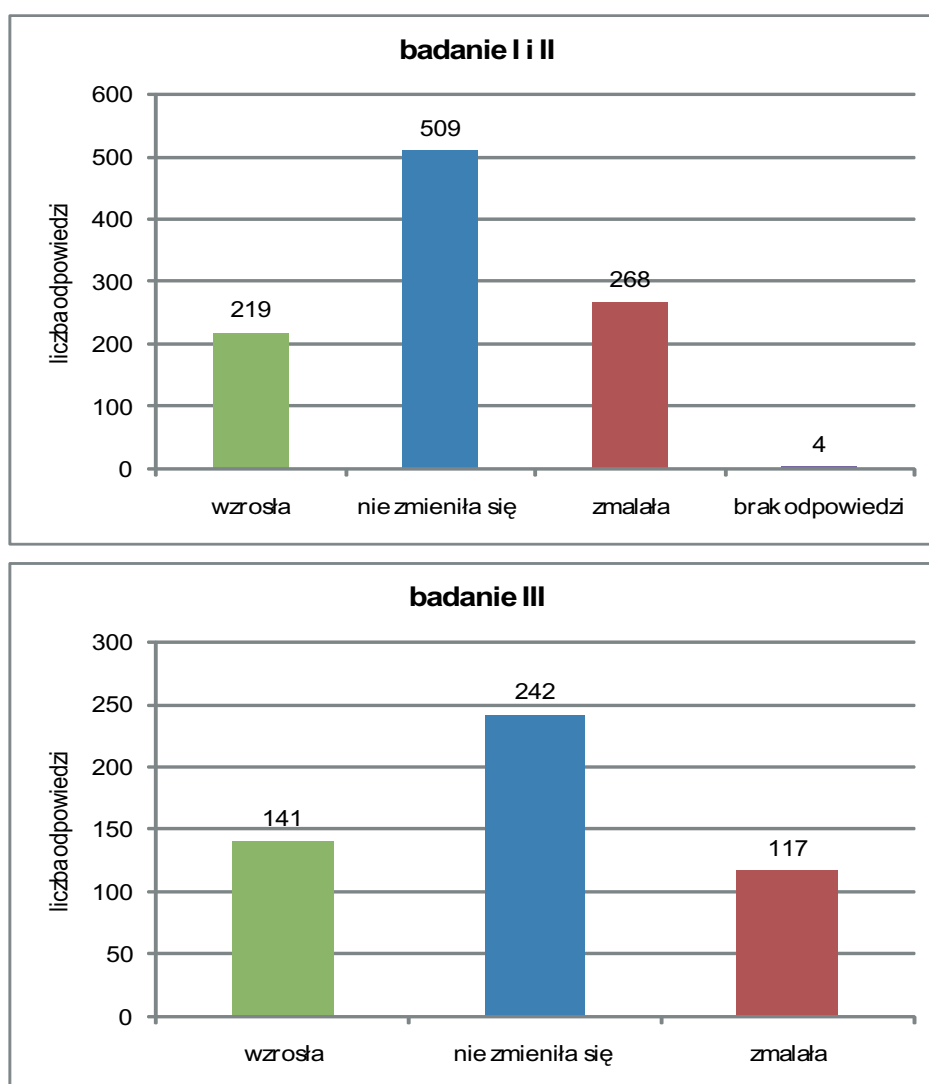
W trzecim badaniu spośród 500 badanych podmiotów gospodarczych 19 przedsiębiorstw działało w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.

## 2. Ogólna analiza zatrudnienia

### 2.1. Przyjęcia pracowników

W pierwszej części ankiety dotyczącej zatrudnienia zapytano ankietowanych jak zmieniło się zatrudnienie w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy (pytanie 1).

**Rysunek 3.2.** Czy liczba zatrudnionych w Państwa firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy...?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

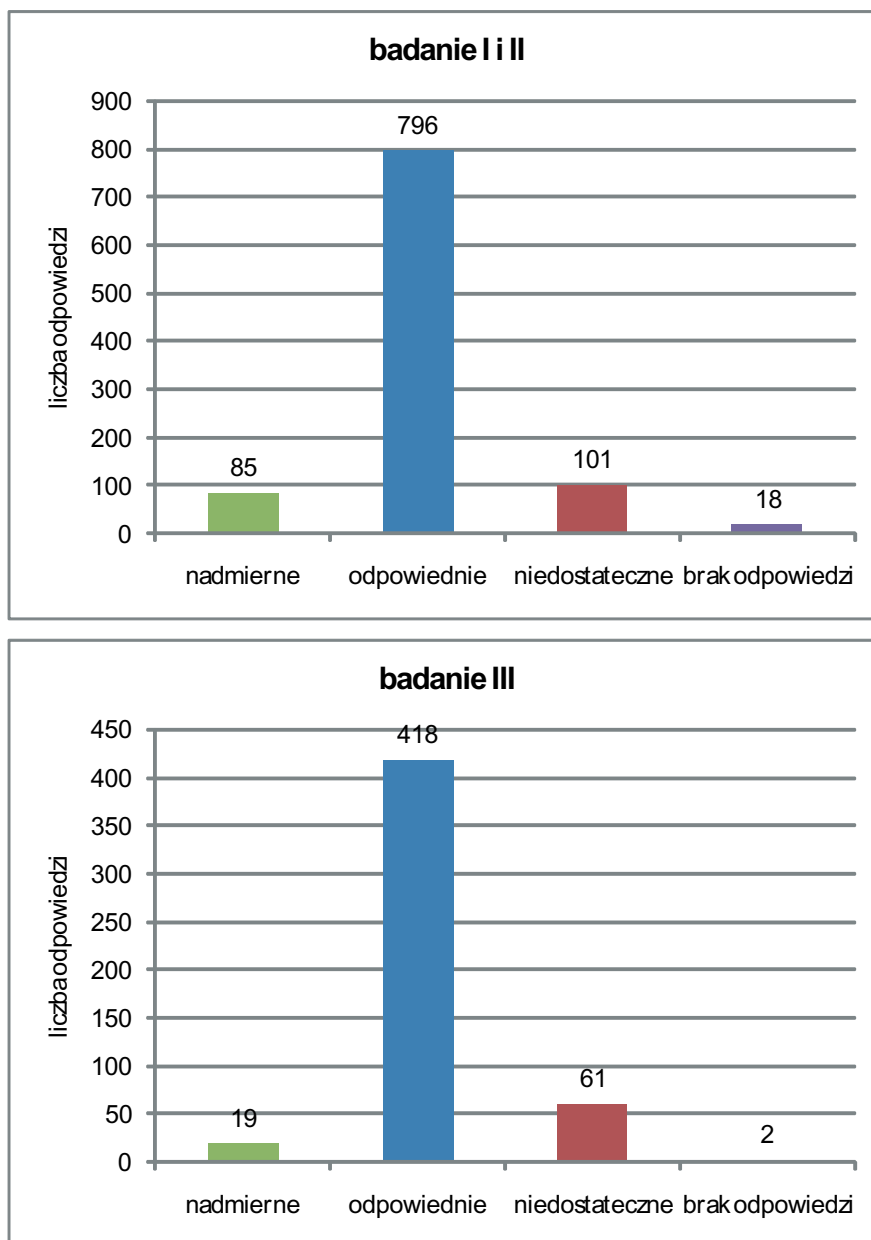
Respondenci ocenili sytuację w firmie jako stabilną, gdyż połowa (50,9% w dwóch pierwszych badaniach, 48,4% w trzecim badaniu) spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu

ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się. W dwóch pierwszych badaniach na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało 26,8%, na wzrost 21,9% respondentów, a z kolei w badaniu trzecim na wzrost liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało 28,2%, a na spadek 23,4% respondentów – zob. rysunek 3.2.

Uwzględniając sekcję działalności ankietowanych przedsiębiorstw, w większości z 18 sekcji działalności reprezentowanych przez badane firmy w dwóch pierwszych badaniach, sytuacja dotycząca zmiany zatrudnienia w firmie odpowiadała ogólnej ocenie, z pewnymi wyjątkami. 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%). Natomiast niekorzystnie na tle wszystkich badanych firm podregionu wałbrzyskiego przedstawiała się sytuacja w sekcji Przetwórstwo przemysłowe, gdzie aż 37,2% respondentów wskazało na zmniejszenie zatrudnienia, 41,8% wskazało, że zatrudnienie nie zmieniło się, a 21,0% podało, że zatrudnienie wzrosło. Podobna sytuacja wystąpiła w sekcji Pozostała działalność usługowa, gdzie zmniejszenie zatrudnienia odnotowano w 28,7% badanych firm.

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

W kolejnym pytaniu zapytano czy zatrudnienie jest adekwatne do potrzeb firmy (pytanie 2). Zdecydowana większość wskazała, że zatrudnienie jest odpowiednie (79,6% odpowiedzi w dwóch pierwszych badaniach, 83,6% w trzecim badaniu), ale na niedostateczne zatrudnienie wskazało 10,1% respondentów w dwóch pierwszych badaniach i 12,2% w badaniu trzecim, Na nadmierne zatrudnienie w stosunku do potrzeb wskazało odpowiednio 8,5% i 3,8% ankietowanych – zob. rysunek 3.3.

**Rysunek 3.3.** Jakie jest zatrudnienie w Państwa firmie w stosunku do aktualnych potrzeb?

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Odnosząc się do sekcji działalności ankietowanych przedsiębiorstw, w większości z 18 rozpatrywanych sekcji działalności w dwóch pierwszych badaniach 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;

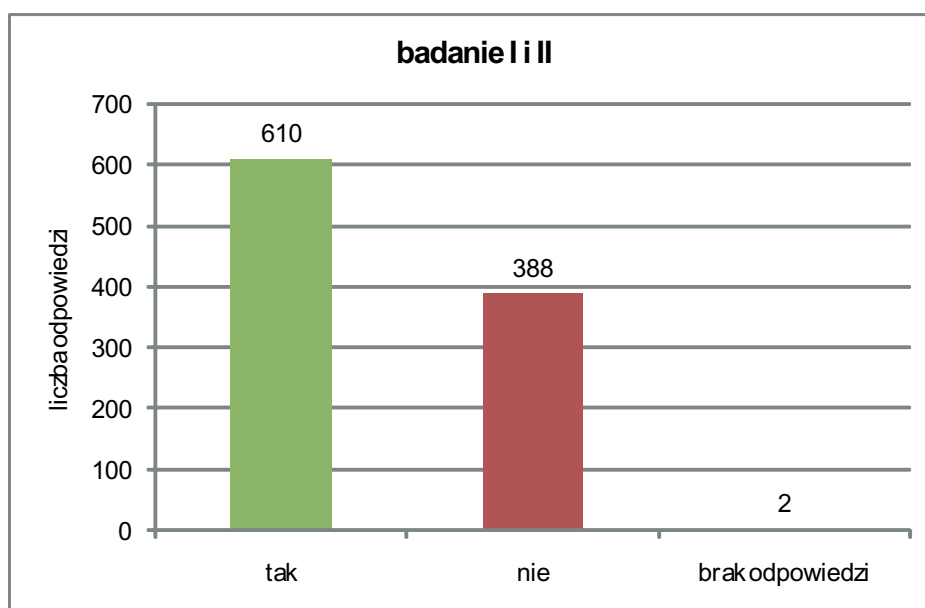


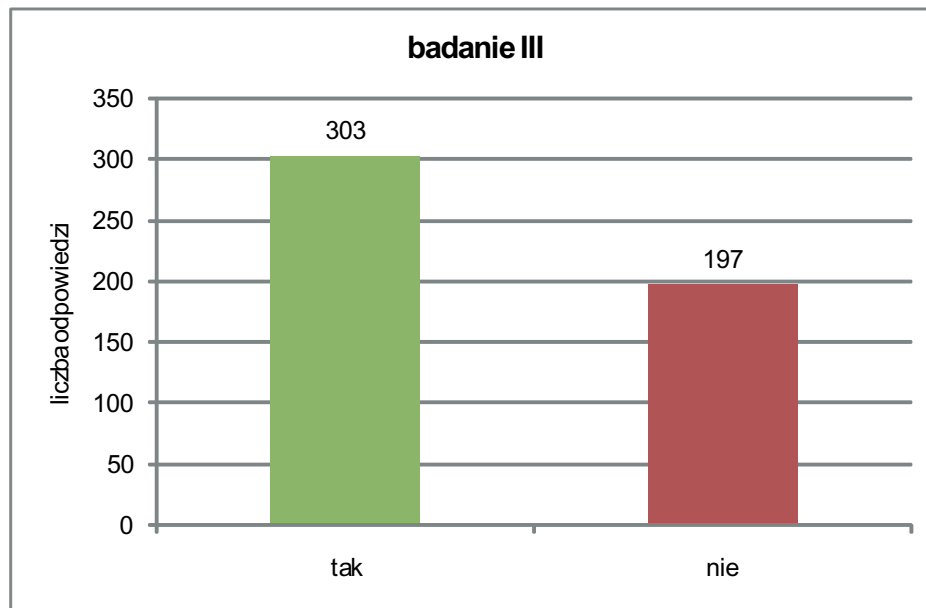
naprawa pojazdów samochodowych był najniższy – wśród 4 najliczniejszych sekcji działalności – odsetek odpowiedzi świadczących o niedostatecznym zatrudnieniu w stosunku do aktualnych potrzeb (6,7%).

Odnosząc się do powiatów, w których działały przedsiębiorstwa w badaniu trzecim, ocena dotycząca aktualnych potrzeb firmy i zatrudnienia w firmie odpowiadała ogólnej ocenie. W powiecie wałbrzyskim przedsiębiorcy dwukrotnie częściej niż przeciętnie wskazywali, że zatrudnienie jest nadmierne (7,8%), również częściej niż przeciętnie wskazywali, że zatrudnienie jest niedostateczne (16,7%). W powiatach dzierzoniowskim i ząbkowickim odsetek wskazujących, że zatrudnienie jest odpowiednie do aktualnych potrzeb był wyższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 87,3% i 89,7%. Jednocześnie w powiecie ząbkowickim, żadna z badanych firm nie wskazała na nadmierne zatrudnienie w stosunku do potrzeb. Sytuację odpowiadającą całemu podregionowi wałbrzyskiemu reprezentował powiat świdnicki.

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 (w dwóch pierwszych badaniach) 610 respondentów (61,0%) przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników, natomiast 38,8% respondentów wskazało, że tego typu sytuacje w ciągu ostatniego półrocza nie miały miejsca w ich firmie. Podobnie sytuacja wyglądała w badaniu trzecim, spośród 500 przebadanych firm 303 respondentów (60,6%) przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników, a 39,4% respondentów wskazało, że nie miały miejsca przyjęcia pracowników w ich firmie – zob. rysunek 3.4.

**Rysunek 3.4.** Czy miały miejsce przyjęcia do pracy?





Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Biorąc pod uwagę cztery najliczniej reprezentowane przez badane przedsiębiorstwa sekcje działalności w badaniu pierwszym i drugim 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%). 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%.

Uwzględniając powiaty, w których działały ankietowane firmy w trzecim badaniu zauważa się, że w powiatach ząbkowickim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce przyjęcia pracowników (odpowiednio 64,1% i 63,1%). Z kolei w powiatach wałbrzyskim i dzierzoniowskim odsetek wskazujących na przyjęcia pracowników był niższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 55,6% i 57,8%.

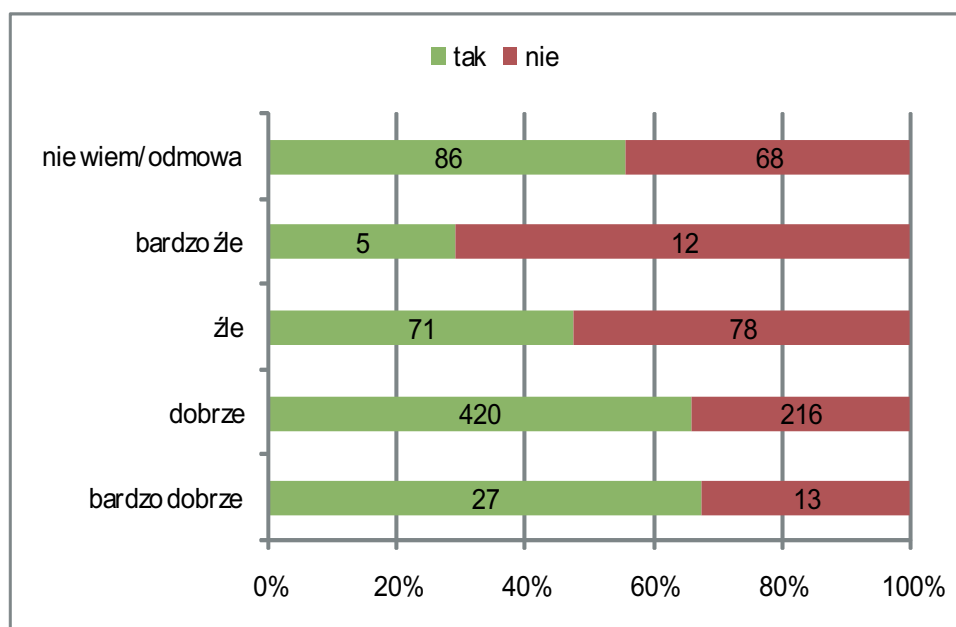
Z analizy odpowiedzi z dwóch pierwszych badań wynika, iż przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 4489 osób, w tym 1510 kobiet, które stanowiły 33,6% ogółu przyjętych do pracy. W czterech najliczniej reprezentowanych sekcjach łączna liczba nowozatrudnionych 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. Choć kobiety stanowiły 1/3 ogółu nowozatrudnionych, wyraźne jest zróżnicowanie zatrudnianych według płci w poszczególnych sekcjach działalności. Zdecydowana przewaga zatrudnianych mężczyzn wystąpiła w następujących sekcjach: Transport i gospodarka magazynowa (tylko 9,3% kobiet w ogóle zatrudnionych w tej sekcji), Górnictwo i wydobywanie (tylko 9,4% kobiet w ogóle zatrudnionych w tej sekcji) oraz Budownictwo (tylko 11,5% kobiet w ogóle zatrudnionych w tej sekcji). Są to zatem typowo „męskie” sekcje działalności. 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%.

Odpowiedzi ankietowanych w badaniu trzecim wskazały, iż przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 1931 osób, w tym 620 kobiet, które stanowiły 32,1% ogółu przyjętych do pracy. Biorąc pod uwagę podział terytorialny, największą liczbę przyjętych do pracy odnotowano w powiecie świdnickim 541 osób (czyli 28,1% ogółu przyjętych do pracy), następnie w powiecie kłodzkim 532 osoby (27,6%), najmniej przyjęto do pracy w powiecie ząbkowickim – 138 osób, tj. 7,2% ogółu przyjętych do pracy. I tym razem kobiety stanowiły blisko 1/3 ogółu nowozatrudnionych, wyraźne jest zróżnicowanie zatrudnianych według płci w poszczególnych powiatach podregionu wałbrzyskiego. W powiecie dzierzoniowskim wśród nowozatrudnionych było aż 48,1% kobiet. Zdecydowana przewaga zatrudnianych mężczyzn wystąpiła w następujących powiatach: wałbrzyskim (23,0% kobiet w ogóle zatrudnionych w powiecie) oraz świdnickim (25,5% kobiet w ogóle zatrudnionych w powiecie).

Zatrudnianie nowych pracowników ma wyraźny związek z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa. Na rysunku 3.5 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie faktu przyjmowania pracowników do pracy a uzyskaną oceną sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach z dwóch pierwszych badań.

**Rysunek 3.5.** Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach a przyjęcia nowych pracowników – badanie I i II

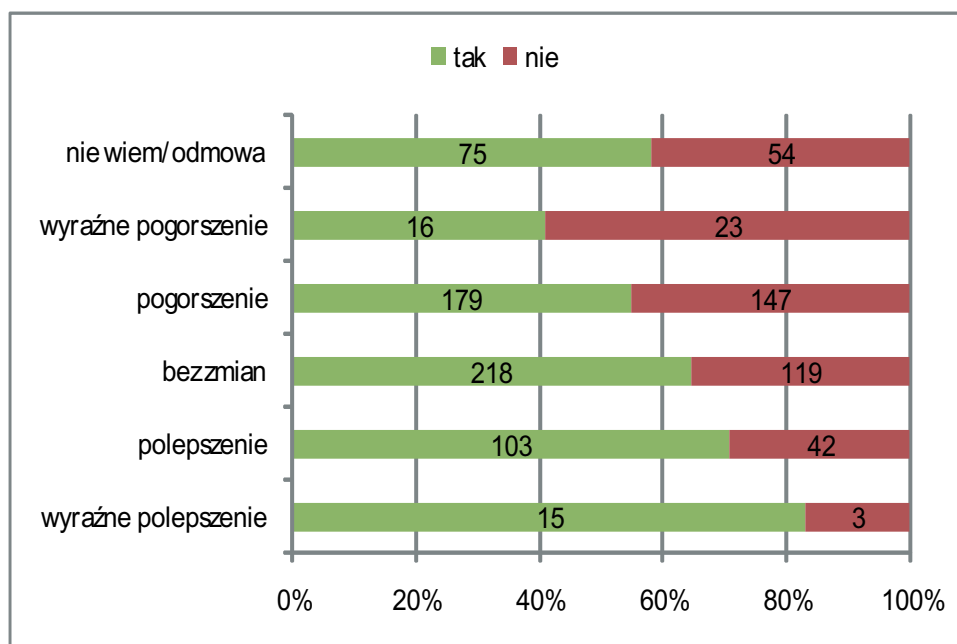


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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 3.6 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie faktu przyjmowania pracowników do pracy a uzyskaną oceną sytuacji ekonomicznej w porównaniu do sytuacji z analogicznego okresu roku poprzedniego z dwóch pierwszych badań. 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%).

**Rysunek 3.6.** Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego a przyjęcia nowych pracowników – badanie I i II



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 dwóch pierwszych badaniach, 56,3% wskazań w trzecim badaniu), w drugiej kolejności wzrost popytu na produkty/usługi firmy (odpowiednio 23,7% i 17,3% wskazań) – zob. tab. 3.1.

**Tabela 3.1.** Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników

Wyszczególnienie	Badanie I i II	Badanie III
	% wskazań	
Rotacja zatrudnienia	42,3	56,3
Wzrost popytu na produkty/usługi firmy	23,7	17,3
Potrzeba rekrutacji pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami	14,3	14,2
Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług firmy	5,6	3,7
Wprowadzenie nowych technologii	2,2	1,1
Restrukturyzacja, przemiany w firmie	4,5	1,1
Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia	1,6	1,5
Przejęcie innej firmy	0,9	-
Inne	4,9	4,8

*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

Na trzecim miejscu podawano jako czynnik decydujący o przyjęciu pracowników potrzebę rekrutacji osób ze specyficznymi kwalifikacjami (14,3% i 14,2%), a w dalszej kolejności o przyjęciu nowych pracowników decydowało wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług (5,6% i 3,7%) – zob. tab. 3.1. Widać zatem, że to nie sytuacja na rynku dóbr i usług oferowanych przez badane firmy determinuje czynniki decydujące o przyjęciu do pracy, ale niedostosowanie pracowników do oczekiwań pracodawców (i odwrotnie), stąd rotacja zatrudnienia tak silnie wpływa na politykę zatrudnienia badanych firm.

Pytanie 8 ankiety dotyczyło sposobów rekrutacji pracowników. Respondenci mieli możliwość wyboru dwóch odpowiedzi. Wśród przedsiębiorców z podregionu wałbrzyskiego najczęstszą metodą rekrutacji było zatrudnienie z polecenia (33,0% wskazań w dwóch pierwszych badaniach i 31,6% wskazań w trzecim badaniu), odpowiednio 30,8% i 29,0% wskazań, że firma korzysta z usług urzędów pracy, natomiast odpowiednio 12,0% i 9,7% wskazań, iż rekrutuje pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń prasowych, a 9,8% i 9,7% rekrutuje poprzez ogłoszenia w Internecie – zob. tab. 3.2.

**Tabela 3.2.** Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników

Wyszczególnienie	Badanie I i II	Badanie III
	% wskazań	
Zatrudnienie z polecenia	33,0	31,6
Poprzez zamieszczenie ogłoszeń prasowych	12,0	9,7
Korzystanie z usług urzędów pracy	30,8	29,0
Poprzez zamieszczenie ogłoszeń w Internecie	9,8	9,7
Korzystanie z komercyjnych usług rekrutacyjnych	1,9	2,1
Inne	12,5	18,0

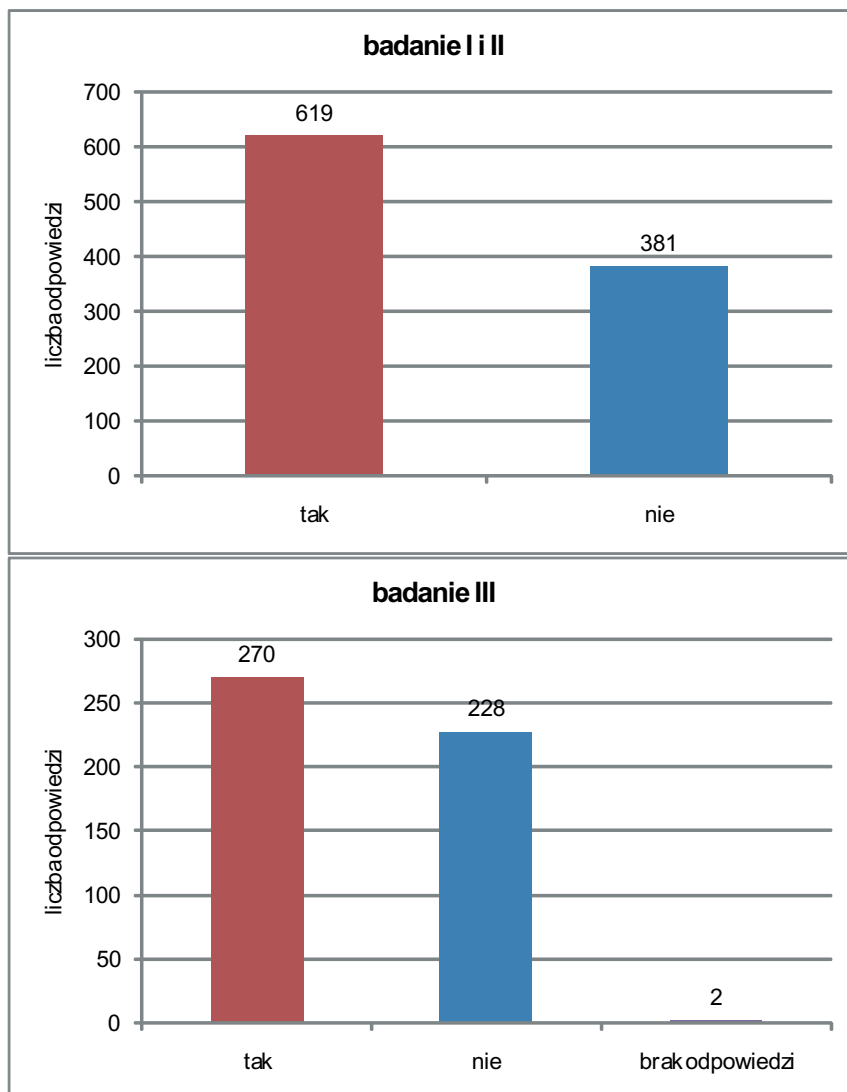
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

## 2.2. Zwolnienia pracowników

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 w dwóch pierwszych badaniach wskazywali, że 61,9% przedsiębiorstw zwalniało pracowników. Natomiast 38,1% ankietowanych zadeklarowało, że na przestrzeni ostatnich kilku miesięcy nie dochodziło do redukcji etatów w ich firmach. W badaniu trzecim odpowiedzi respondentów wskazują, że w 54,0% przedsiębiorstw zwalniano pracowników, a 45,6% ankietowanych zadeklarowało, że na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy nie dochodziło do zwolnień pracowników – zob. rysunek 3.7.

Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy w trzecim badaniu zauważa się, że w powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce zwolnienia pracowników (odpowiednio 62,7% i 55,0%). Z kolei w powiatach świdnickim i ząbkowickim odsetek wskazujących na zwolnienia pracowników był niższy niż przeciętnie i wynosił odpowiednio 50,6% oraz 46,2%.

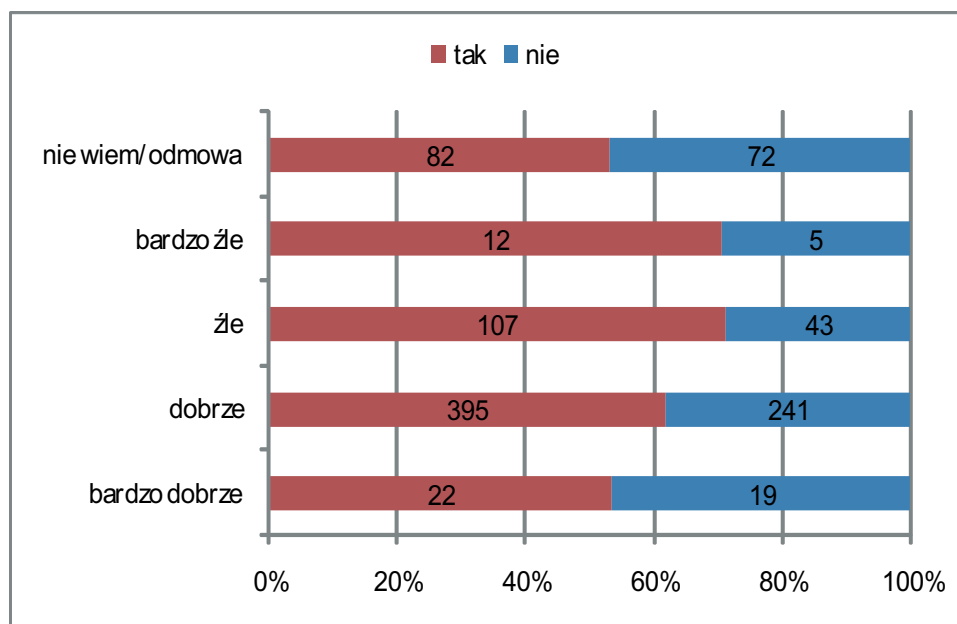
**Rysunek 3.7.** Czy miały miejsce zwolnienia pracowników?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

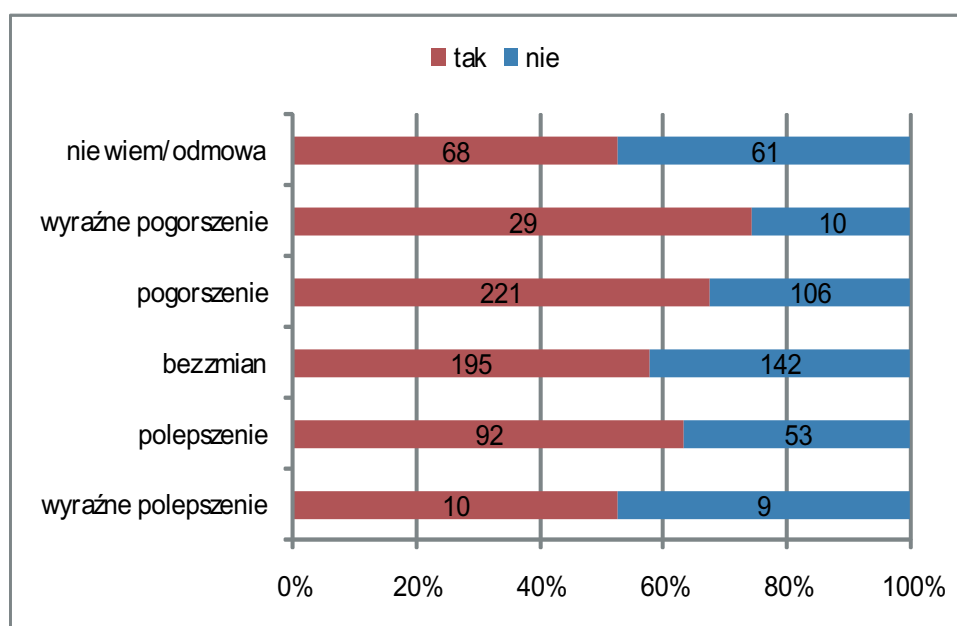
Podobnie jak przy przyjęciach pracowników, sytuacja ekonomiczna firmy oraz zmiana tej sytuacji miała związek ze zwalnianiem pracowników. W świetle wyników pierwszego i drugiego badania przedsiębiorstwa oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako złą lub bardzo złą częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników (odpowiednio 71,3% i 70,6%) – zob. rysunek 3.8. Przedsiębiorstwa, których sytuacja ekonomiczna wyraźnie pogorszyła się lub pogorszyła również częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników (odpowiednio 74,4% i 67,6%) – zob. rysunek 3.9.

**Rysunek 3.8.** Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach a zwolnienia pracowników – badanie I i II



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

**Rysunek 3.9.** Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego a zwolnienia pracowników – badanie I i II



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z analizy odpowiedzi z dwóch pierwszych badań wynika, że zwolniono łącznie 3721 pracowników, 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%.

Odpowiedzi ankietowanych w badaniu trzecim wskazały, iż przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego zwolniły 1517 osób, w tym 448 kobiet, tj. 29,5% ogółu zwolnionych. Uwzględniając powiaty, w których działały badane firmy, zwolnienia były największe przede wszystkim w powiatach: dzierżoniowskim 468 osób (30,9% ogółu zwolnionych pracowników), świdnickim – 370 osób (24,4% ogółu zwolnionych) oraz kłodzkim 338 osób (22,3% ogółu zwolnionych). Najmniej pracowników zwolniono w powiecie ząbkowickim (84 osoby, 5,5% ogółu zwolnionych pracowników).

Określając sposób rozwiązania umowy respondenci w dwóch pierwszych badaniach 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%). Natomiast w badaniu trzecim kolejność wskazań była nieco inna niż we wcześniejszych badaniach, najczęściej wskazywano na: zwolnienia zainicjowane przez pracownika (35,5% ogółu zwolnionych pracowników), zwolnienia zainicjowane przez pracodawcę (30,5%), ustanie stosunku pracy/umowy na czas określony (16,6%), rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (13,2%).

Badając redukcję zatrudnienia uwzględniono czynniki, które wpłynęły na zwolnienia pracowników w ankietowanych firmach. Istotne jest, że w pytaniu tym (mimo podanych wariantów odpowiedzi) blisko połowa respondentów (47,5% w badaniu pierwszym i drugim oraz 44,3% w badaniu trzecim) nie potrafiła sprecyzować przyczyn zwolnień pracowników. Ze wskazań respondentów z dwóch pierwszych badań wynika, że głównym czynnikiem determinującym decyzje dotyczące zwolnień pracowników był czynnik dyscyplinarny, tj. brak dyscypliny wśród zatrudnionych (11,2%). 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%). W trzecim badaniu kolejność czynników była nieco inna niż we wcześniejszych badaniach, i tak głównym czynnikiem decydującym o zwolnieniach pracowników były nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe pracowników (11,3%), następnie czynnik dyscyplinarny (9,4%), a trzecim co do ważności czynnikiem wpływającym na redukcję zatrudnienia była obecna sytuacja gospodarcza w kraju, bowiem zwolnienia wiązały się ze zmniejszeniem wielkości zamówień na produkty/usługi na skutek zmiany sytuacji ekonomicznej w kraju (5,8%) – zob. tab. 3.3.



**Tabela 3.3.** Czynniki wpływające na zwolnienia pracowników

Wyszczególnienie	Badanie I i II	Badanie III
	% wskazań	
Uregulowania prawne (prawo pracy, prawo gospodarcze)	5,6	4,2
System podatkowy	0,4	1,1
Koszty pracy (koszty siły roboczej)	4,5	4,9
Nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe pracowników	6,7	11,3
Czynniki dyscyplinarne	11,2	9,4
Zmniejszenie wielkości zamówienia na produkt/usługę na skutek zmiany sytuacji ekonomicznej w kraju	8,2	5,8
Zmniejszenie wielkości zamówienia na produkt/usługę na skutek konkurencji innych przedsiębiorstw	1,0	1,1
Sezonowość prac	4,9	4,0
Zmiany technologiczne	0,8	0,4
Likwidacja stanowiska pracy	4,1	3,8
Inne	5,1	9,6
Brak odpowiedzi	47,5	44,3

*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

Biorąc pod uwagę odpowiedzi z badania pierwszego i drugiego można stwierdzić, że zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach były inicjowane głównie przez pracodawców. Ale znaczna grupa zatrudnionych sama zdecydowała się na odejście z dotychczasowego miejsca pracy. Ankietowani pracodawcy mieli trudności z określeniem przyczyn odejść pracowników, ponad połowa respondentów nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Najczęściej deklarowane przyczyny odejścia pracowników na własną prośbę dotyczyły głównie przejścia do innego pracodawcy na podobne lub wyższe stanowisko pracy (27,8% – zdecydowanie tak lub raczej tak). Drugą najczęściej wymienianą przyczyną były wyjazdy za granicę (18,2% – zdecydowanie tak lub raczej tak), a trzecią przyczyną było przejście do innego pracodawcy połączone ze zmianą zawodu (9,8% – zdecydowanie tak lub raczej tak) – zob. tab. 3.4.

**Tabela 3.4.** Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników

Wyszczególnienie	Warianty odpowiedzi					
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć	brak odpowiedzi
Wyjazd za granicę						
Badanie I i II	14,2	4,0	2,7	11,2	14,1	53,8
Badanie III	10,5	4,1	4,9	14,7	10,9	54,9
Przejsie do innego pracodawcy na podobne lub wyzsze stanowisko pracy						
Badanie I i II	17,1	10,7	1,5	7,4	13,6	49,7
Badanie III	15,0	12,4	3,0	6,4	8,3	54,9
Rozpoczecie wlasnej dzialalnosci gospodarczej						
Badanie I i II	3,2	1,7	3,5	15,9	15,8	59,9
Badanie III	2,3	0,4	6,8	20,3	12,0	58,3
Konflikty personalne, ambicjonalne						
Badanie I i II	4,0	2,9	4,2	14,8	15,3	58,9
Badanie III	3,4	1,9	6,7	18,4	12,0	57,7
Przejsie do innego pracodawcy polaczone ze zmianą zawodu						
Badanie I i II	5,9	3,9	3,2	14,3	16,4	56,4
Badanie III	6,0	6,0	7,1	14,6	11,2	55,1

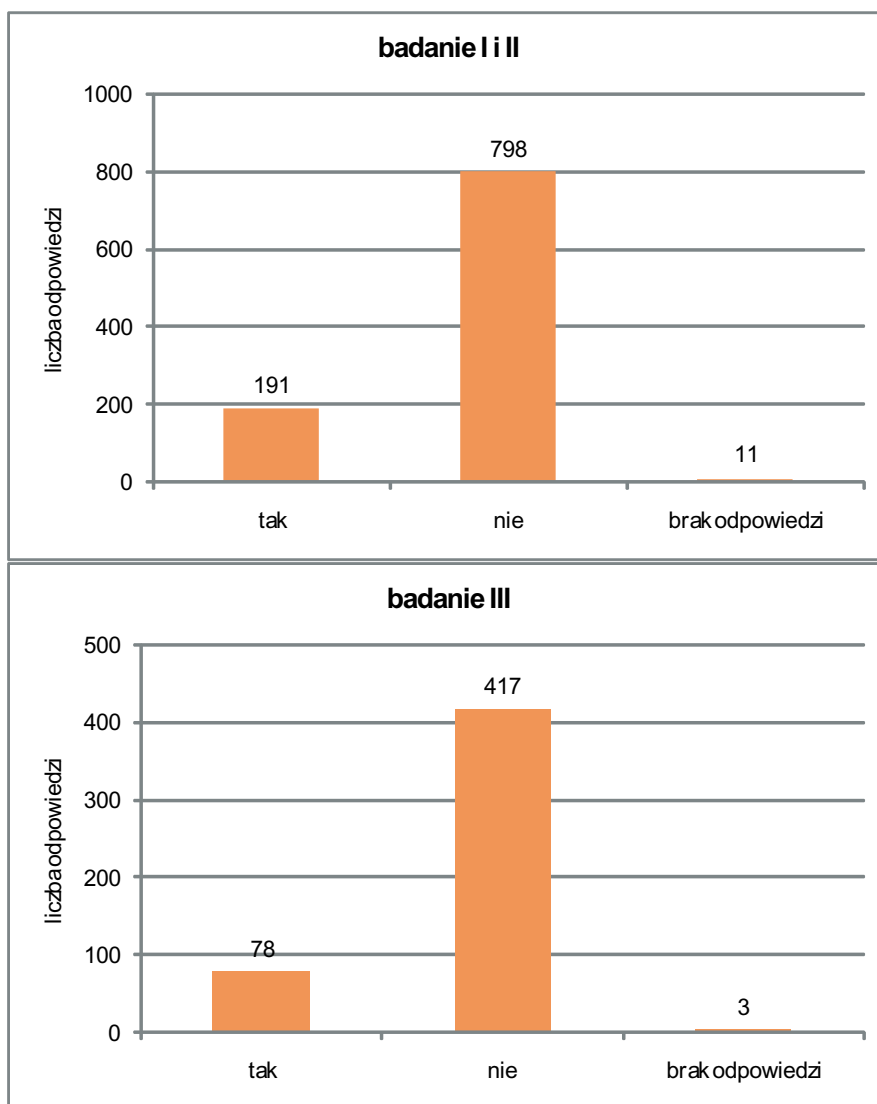
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z kolei odpowiedzi respondentów uczestniczących w badaniu trzecim wskazują, że zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach były inicjowane w pierwszej kolejności przez pracowników. Ankietowani pracodawcy nadal mieli trudności z określeniem przyczyn odejść pracowników, ponad połowa respondentów nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Najczęściej deklarowane przyczyny odejścia pracowników na własną prośbę dotyczyły głównie przejścia do innego pracodawcy na podobne lub wyższe stanowisko pracy (27,4% – zdecydowanie tak lub raczej tak). Drugą najczęściej wymienianą przyczyną były wyjazdy za granicę (14,6%), a trzecią przyczyną było przejście do innego pracodawcy połączone ze zmianą zawodu (12,0%) – zob. tab. 3.4.

### 2.3. Wolne miejsca pracy

Uzupełnieniem analizy zatrudnienia w kontekście przyjmowanych pracowników było określenie czy w badanych firmach występują wakaty, tj. wolne miejsca pracy. Okazuje się, że zdecydowana większość (79,8% badanych w dwóch pierwszych badaniach i 83,4% w trzecim badaniu) zadeklarowała, iż w ich firmach w chwili obecnej nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie 19,1% respondentów dwóch pierwszych badań wskazało, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych osób, a w badaniu trzecim na taką możliwość wskazało 15,3% respondentów – zob. rysunek 3.10.

Rysunek 3.10. Wolne (nieobsadzone) miejsca pracy



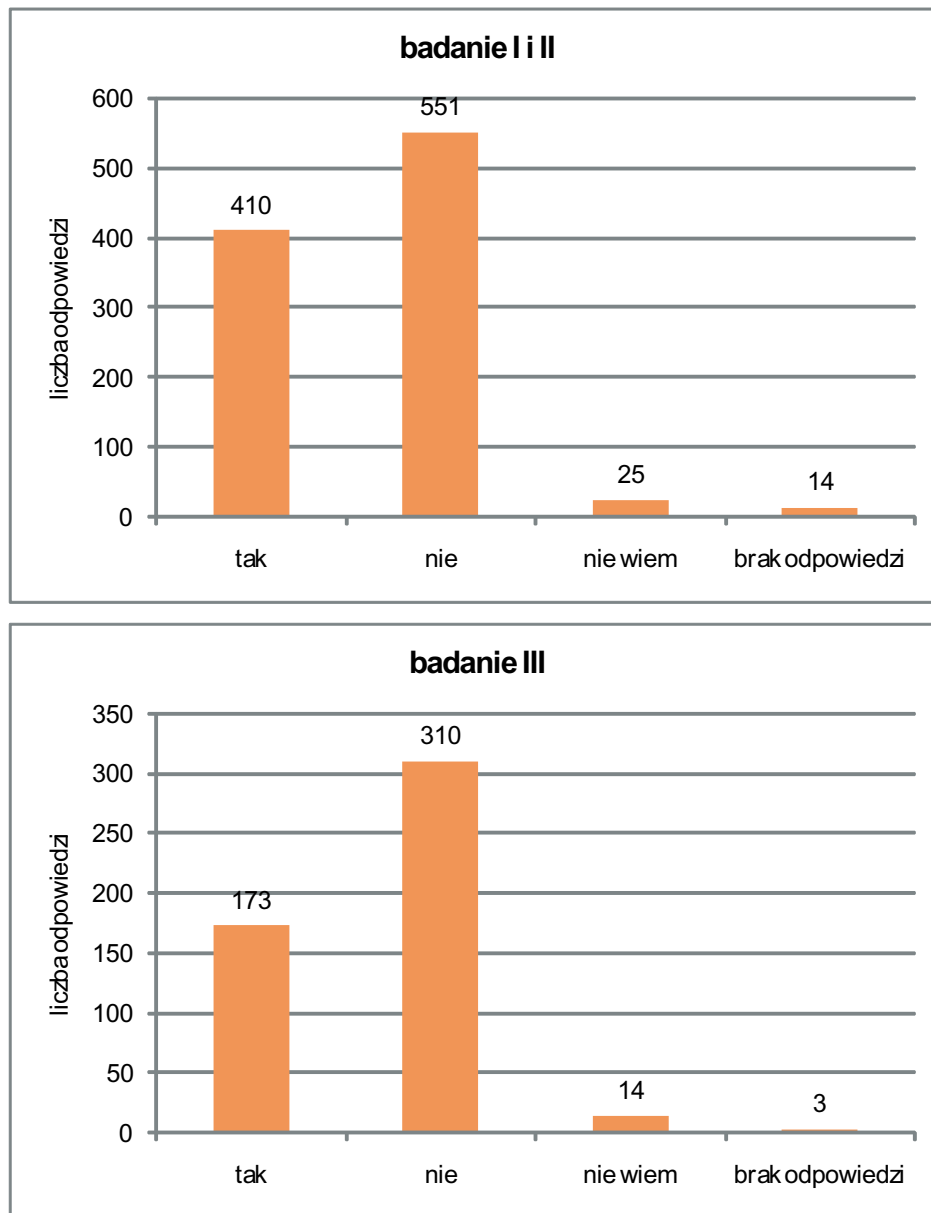
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Ankietowani w badaniu pierwszym i drugim, którzy posiadali 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. Natomiast respondenci badania trzeciego najczęściej wskazywali na zawody: ślusarz, stolarz, szwaczka, kucharz, sprzedawca, spawacz ręczny gazowy, cukiernik, przedstawiciel handlowy, kasjer handlowy, kelner oraz pozostali spawacze i pokrewni. Wymienione zawody należy traktować jako zawody poszukiwane, tj. deficytowe na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego.

Zapytano respondentów o ewentualne trudności z naborem odpowiednich osób do pracy. Ponad połowa ankietowanych w dwóch pierwszych badaniach zadeklarowała, że nie miało trudności ze znalezieniem pracowników (55,1%), a na występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników wskazało 41,0% respondentów. W badaniu trzecim zdecydowana większość ankietowa-

nych zadeklarowała, że nie miała trudności z naborem pracowników (62,0%), a na takie trudności wskazało 34,6% respondentów – zob. rysunek 3.11.

**Rysunek 3.11.** Trudności z naborem pracowników



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. Respondenci najczęściej wymieniali brak doświadczenia zawodowego ze strony potencjalnych pracowników (60,2% wskazań w dwóch pierwszych badaniach i 64,4% w badaniu trzecim) oraz brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku (odpowiednio 58,6% i 54,2%). Trudnościami napotykanymi przez przedsiębiorców były również: brak wykształcenia kierunkowego potencjalnych osób do pracy (odpowiednio 28,9% i 28,2%), brak specjalistycznych uprawnień zawodowych (22,6% i 21,5%), konieczność nadzorowania, niesamodzielność pracowników (22,1% i 16,9%) oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe (19,3% i 16,4%) – zob. tab. 3.5.

**Tabela 3.5.** Przyczyny nieobsadzenia wolnych miejsc pracy

Wyszczególnienie	Badanie I i II	Badanie III
	% wskazań	
Brak doświadczenia zawodowego	60,2	64,4
Brak wykształcenia kierunkowego	28,9	28,2
Brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku	58,6	54,2
Brak umiejętności obsługi komputera	2,4	2,3
Brak praktycznej znajomości programów komputerowych	1,6	2,3
Brak znajomości języków obcych	5,2	3,4
Brak prawa jazdy	5,2	2,8
Brak umiejętności interpersonalnych	6,8	4,0
Brak specjalistycznych uprawnień zawodowych	22,6	21,5
Niedyspozycyjność	13,4	12,4
Konieczność nadzorowania, niesamodzielność	22,1	16,9
Brak umiejętności pracy w zespole	8,9	5,6
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe	19,3	16,4
Brak zgłoszeń	13,6	8,5

*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

Respondenci byli również proszeni o określenie zawodów, których z punktu widzenia przedsiębiorców jest obecnie zbyt dużo na lokalnym rynku pracy. Wskazywane przez respondentów trzech badań zawody powtarzały się. Należy sądzić, iż w najbliższym czasie pracodawcy nie będą poszukiwać w szczególności pracowników wykonujących niżej wymienione zawody: specjalista ds. marketingu i handlu, ekonomista, technik informatyk, pracownik administracyjny, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, pracownik biurowy, mechanik samochodów osobowych. Wymieniane zawody – jako najmniej pożądane – można uznać za nadwyżkowe na rynku pracy w podregionie wałbrzyskim.

### 3. 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.

#### 3.1. Przyjęcia pracowników

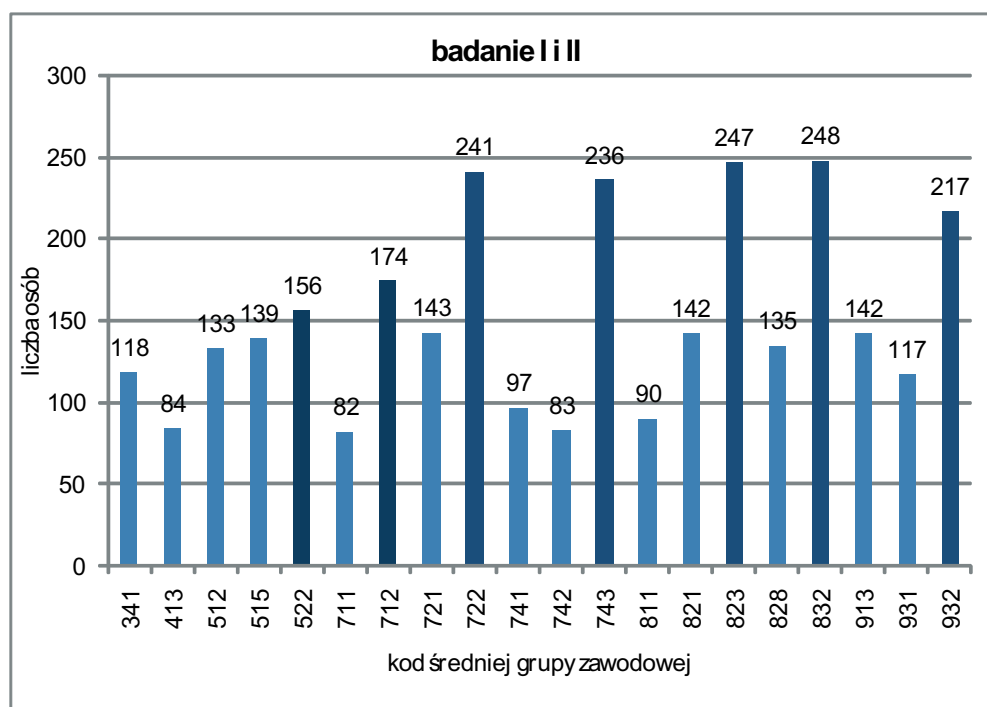
Analizę zatrudnienia w kontekście pracowników przyjętych do pracy według zawodów odniesiono również do średnich grup zawodowych (3-cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Na rysunku 3.12 przedstawiono 20 średnich grup zawodowych, w których ankietowani deklarowali najczęściej przyjęcia pracowników w badanym okresie.

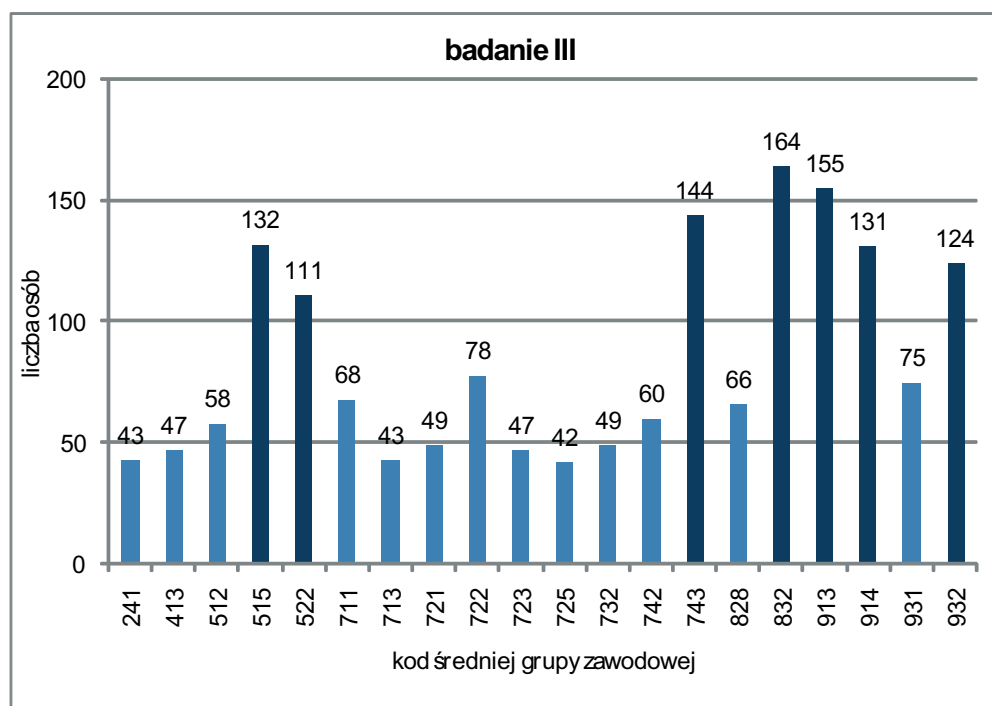
W pierwszym i drugim badaniu w 20 grupach znalazło się 77,1% ogółu przyjętych pracowników. Największa liczba przyjętych pracowników (w liczbie 248 osób) dotyczyła grupy 832 – Kierowcy pojazdów. W 30 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 27 grupach wahała się od 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, na rysunku 3.12 słupki zaznaczono ciemniejszym kolorem):

- 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, 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). Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 60 osób. W wymienionych 15 zawodach przyjęto do pracy 41,6% ogółu nowozatrudnionych pracowników.

**Rysunek 3.12.** Liczba przyjętych pracowników w 20 średnich grupach zawodowych





Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W trzecim badaniu w 20 grupach znalazło się 74,6% ogółu przyjętych pracowników. Największa liczba przyjętych pracowników (w liczbie 164 osoby) dotyczyła grupy 832 – Kierowcy pojazdów. W 21 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 30 grupach wahała się od 10 do 50 osób. Anketowani podając zawody, w których przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba przyjętych pracowników przekraczała 100 osób, na rysunku 3.12 słupki zaznaczono ciemniejszym kolorem):

- 832 – Kierowcy pojazdów – 7,3% (z ogółu 2261 osób przyjętych według zawodów)
- 913 – Pomoce domowe, sprzątaczkę i praczkę – 6,9%
- 743 – Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni – 6,4%
- 515 – Pracownicy usług ochrony – 5,8%
- 914 – Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni – 5,8%
- 932 – Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 5,5%
- 522 – Sprzedawcy i demonstratorzy – 4,9%.

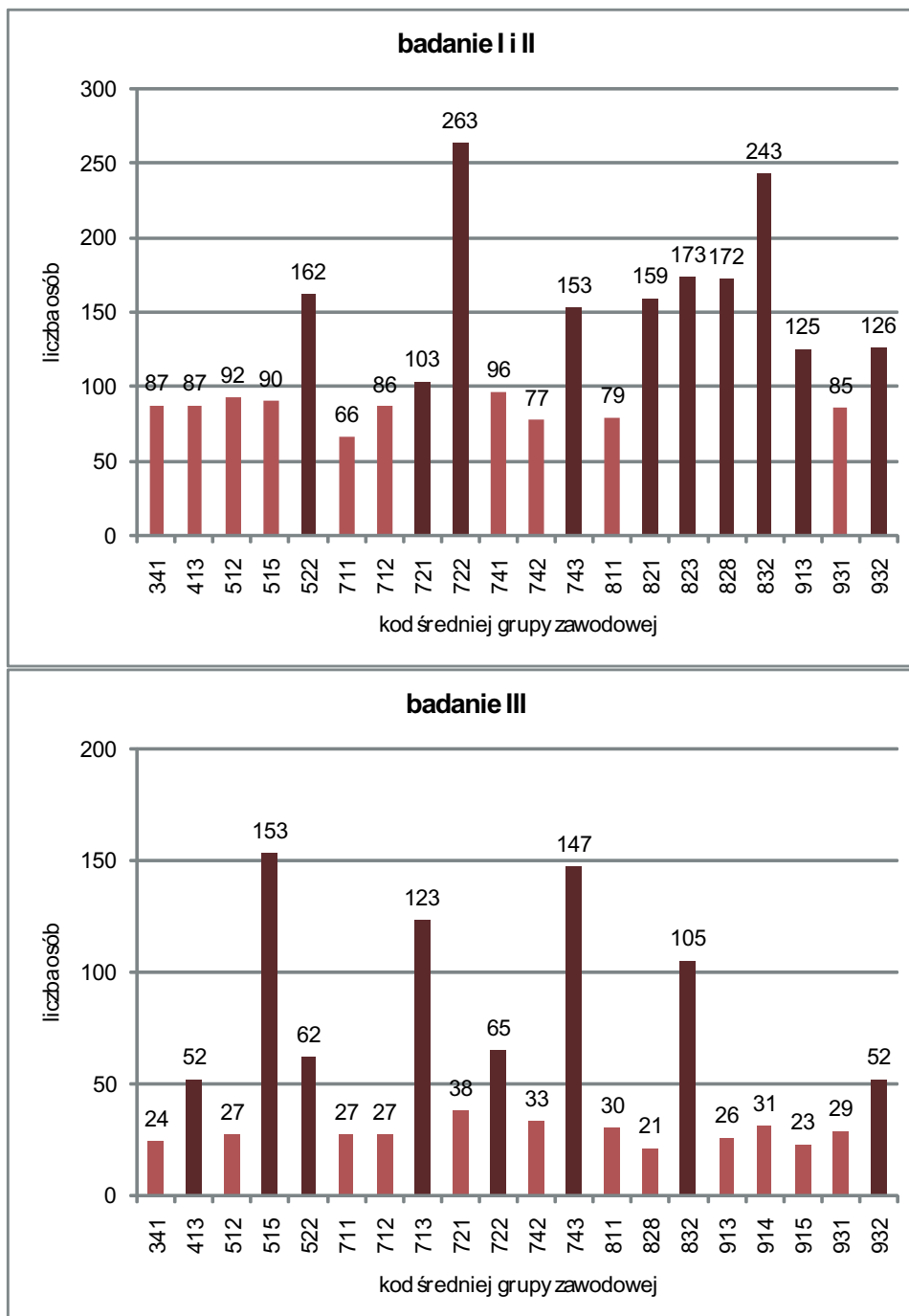
Respondenci podając zawody, w których przyjęcia były największe najczęściej wskazywali na: robotnik gospodarczy, pracownik ochrony mienia i osób, sprzątaczkę, szwaczkę, sprzedawcę, kierowcę samochodu ciężarowego, pakowacz, robotnik drogowy, magazynier, kierowca autobusu, ślusarz, monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej, kamieniarz, stolarz, kucharz. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 30 osób. W wymienionych 15 zawodach przyjęto do pracy 47,6% ogółu przyjętych do pracy pracowników.

### 3.2. Zwolnienia pracowników

Analizę zatrudnienia w kontekście pracowników zwolnionych według zawodów odniesiono także do średnich grup zawodowych (3-cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Na rysunku 3.13 przedstawiono 20 średnich grup zawodowych, w których ankietowani deklarowali najczęściej zwolnienia pracowników w badanym okresie.

W dwóch pierwszych badaniach w 20 średnich grupach zawodowych 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.

**Rysunek 3.13.** Liczba zwolnionych pracowników w 20 średnich grupach zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.



W 31 średnich grupach zawodowych liczba zwalnianych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 2 grupach wahała się od 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, na rysunku 3.13 słupki zaznaczono ciemniejszym kolorem):

- 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: sprzedawcę, kierowcę samochodu ciężarowego, ślusarza, szwaczkę, sprzątaczkę, pracownika ochrony mienia i osób, magazyniera, pozostałych operatorów maszyn do produkcji wyrobów z gumy, pozostałych operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, rzeźnika wędliniarza, pakowacza, kamieniarza, monter podzespołów i zespołów elektronicznych, operatora maszyn do obróbki skrawaniem, robotnika budowlanego. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych przekraczała 50 osób. W wymienionych 15 zawodach zwolniono z pracy 39,5% ogółu zwalnianych pracowników.

W trzecim badaniu w 20 średnich grupach zawodowych znalazło się 79,2% ogółu zwolnionych pracowników. Największa liczba zwolnionych pracowników (w liczbie 153 osoby, 11,1% ogółu zwolnionych według zawodów) dotyczyła grupy 515 – Pracownicy usług ochrony. W 31 średnich grupach zawodowych liczba zwalnianych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 12 grupach wahała się od 10 do 20 osób. Ankietowani podając zawody, w których zwolnienia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba zwolnionych pracowników przekraczała 50 osób, na rysunku 3.13 słupki zaznaczono ciemniejszym kolorem):

- 743 – Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni – 10,6% (z ogółu 1383 zwolnionych osób według zawodów)
- 713 – Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 8,9%
- 832 – Kierowcy pojazdów – 7,6%
- 722 – Kowale, ślusarze i pokrewni – 4,7%
- 522 – Sprzedawcy i demonstratorzy – 4,5%

413 – Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji – 3,8%

932 – Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 3,8%.

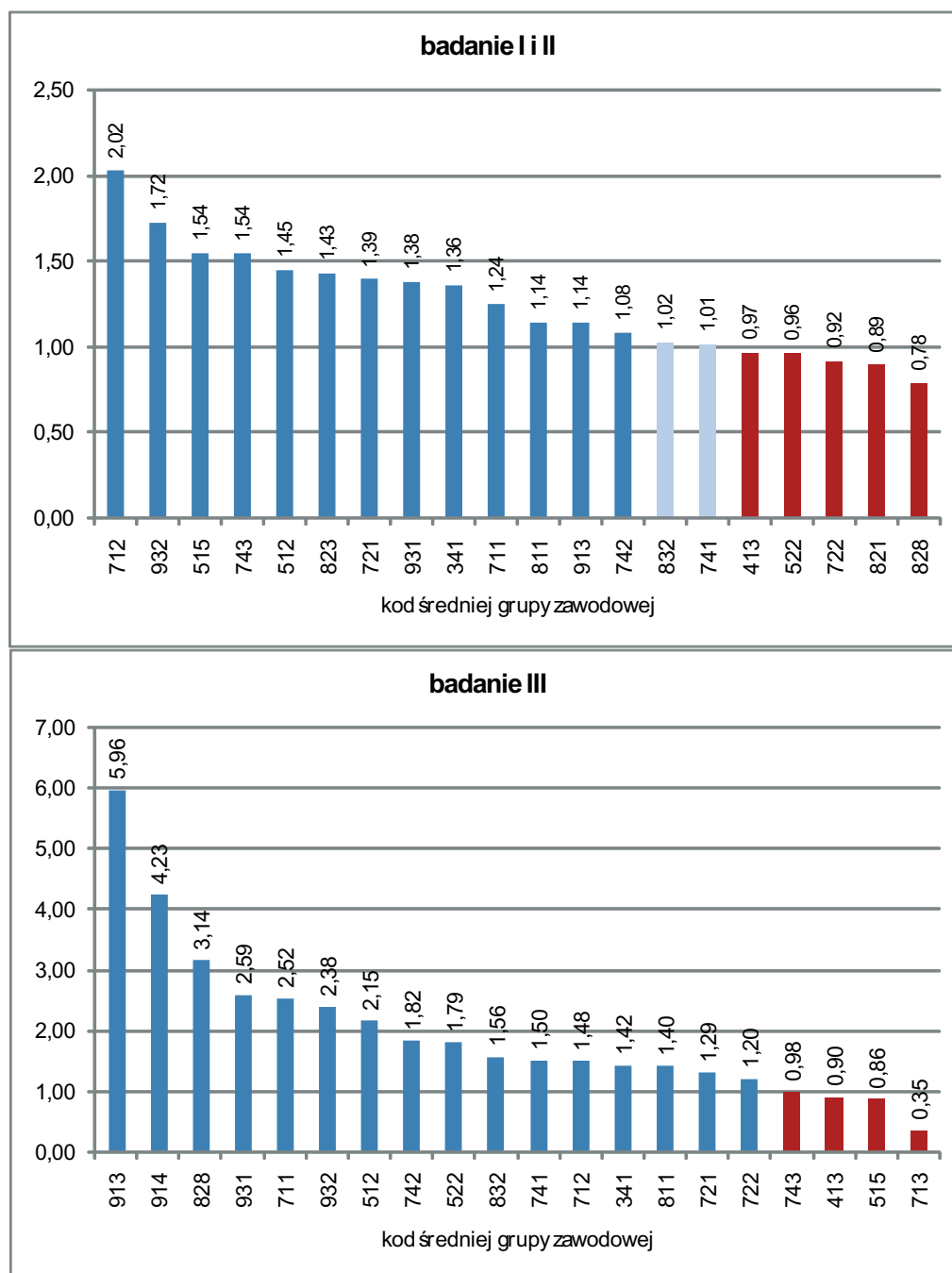
Respondenci podając zawody, w których zwolnienia były największe najczęściej wskazywali na: pracownika ochrony mienia i osób, monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, szwaczkę, kierowcę samochodu ciężarowego, sprzedawcę, magazyniera, robotnika gospodarczego, tapicera, pakowacza, pozostałych sprzedawców i demonstratorów, kierowcę autobusu, dozorcę, pozostałych tkaczy, dziewiarzy i pokrewnych, robotnika pomocniczego w przemyśle przetwórczym. Wskazano te zawody, w których liczba zwolnionych wynosiła co najmniej 20 osób. W wymienionych 14 zawodach zwolniono z pracy 51,2% ogółu zwolnionych pracowników.

### 3.3. 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, tj. jako różnicy pomiędzy przyjęciami i zwolnieniami, ale jako iloraz przyjęć do zwolnień. Podejście takie wynikało przede wszystkim z faktu prowadzenia badań na próbie (nie na populacji), co skutkowało zarówno zróżnicowaniem liczebności poddanych badaniu obiektów, jak i wpływem na dobór wykorzystanych mierników, tym samym powodując niemożność bezpośredniego wnioskowania w oparciu o miary o charakterze bezwzględny.

Na rysunku 3.14 przedstawiono bilans zatrudnienia w 20 średnich grupach zawodowych. W przypadku rezultatów dwóch pierwszych badań 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. Natomiast dla badania trzeciego, gdzie liczebności przyjętych i zwolnionych były mniejsze niż we wcześniejszych badaniach, wybrano te średnie grupy, w których liczba przyjętych pracowników była większa niż 25 osób, a liczba zwolnionych była większa niż 15 osób. W ten sposób uniknięto błędnego formułowania wniosków na podstawie grup zawodowych o małej liczebności lub bardzo dużych dysproporcjach liczby przyjętych i zwolnionych.

Rysunek 3.14. Bilans zatrudnienia w 20 średnich grupach zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analizując wyniki dwóch pierwszych badań 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 spożywcym. Przewaga liczby zwalnianych pracowników nad liczbą przyjmowanych pracowników skutkowałą ujemnym bilansem zatrudnienia (wartości wskaźnika mniejsze od 1) w pięciu grupach: 828 – Monterzy, 821 – Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów, 722 – Kowale, ślusarze i pokrewni, 522 – Sprze-

dawcy i demonstratorzy oraz 413 – Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji. Uwzględniając zawody, w których liczba przyjętych i/lub zwolnionych w dwóch pierwszych badaniach 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).

Analizując wyniki trzeciego badania obserwuje się dodatni bilans zatrudnienia w 16 spośród 20 grup zawodowych (wartość wskaźnika większa od 1). Najwyższą wartość wskaźnika uzyskano dla grupy 913 – Pomoce domowe, sprzątaczką i praczką (5,96, czyli 155 przyjętych osób, 26 osób zwolnionych). Przewaga liczby zwalnianych pracowników nad liczbą przyjmowanych pracowników skutkowałą ujemnym bilansem zatrudnienia (wartości wskaźnika mniejsze od 1) w czterech średnich grupach zawodowych: 743 – Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni, 413 – Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji, 515 – Pracownicy usług ochrony oraz 713 – Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni.

Uwzględniając zawody, w których liczba przyjętych i/lub zwolnionych w dwóch pierwszych badaniach była największa (przekraczała 40 osób) ustalono, że rotacja zatrudnienia była największa w następujących zawodach: pracownik ochrony mienia i osób, szwaczka, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, magazynier. Dodatni bilans zatrudnienia cechował następujące zawody: sprzątaczką (8,85), robotnik gospodarczy (4,23), robotnik drogowy (4,21), monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej (4,00), pakowacz (3,43), kamieniarz (2,62), kelner (2,30), kucharz (2,20), stolarz (2,13), ślusarz (2,11) oraz kierowca autobusu (2,00). Zaś ujemny bilans zatrudnienia odnotowano dla zawodów: magazynier (0,92), pracownik ochrony mienia i osób (0,87) i tapicer (0,85).

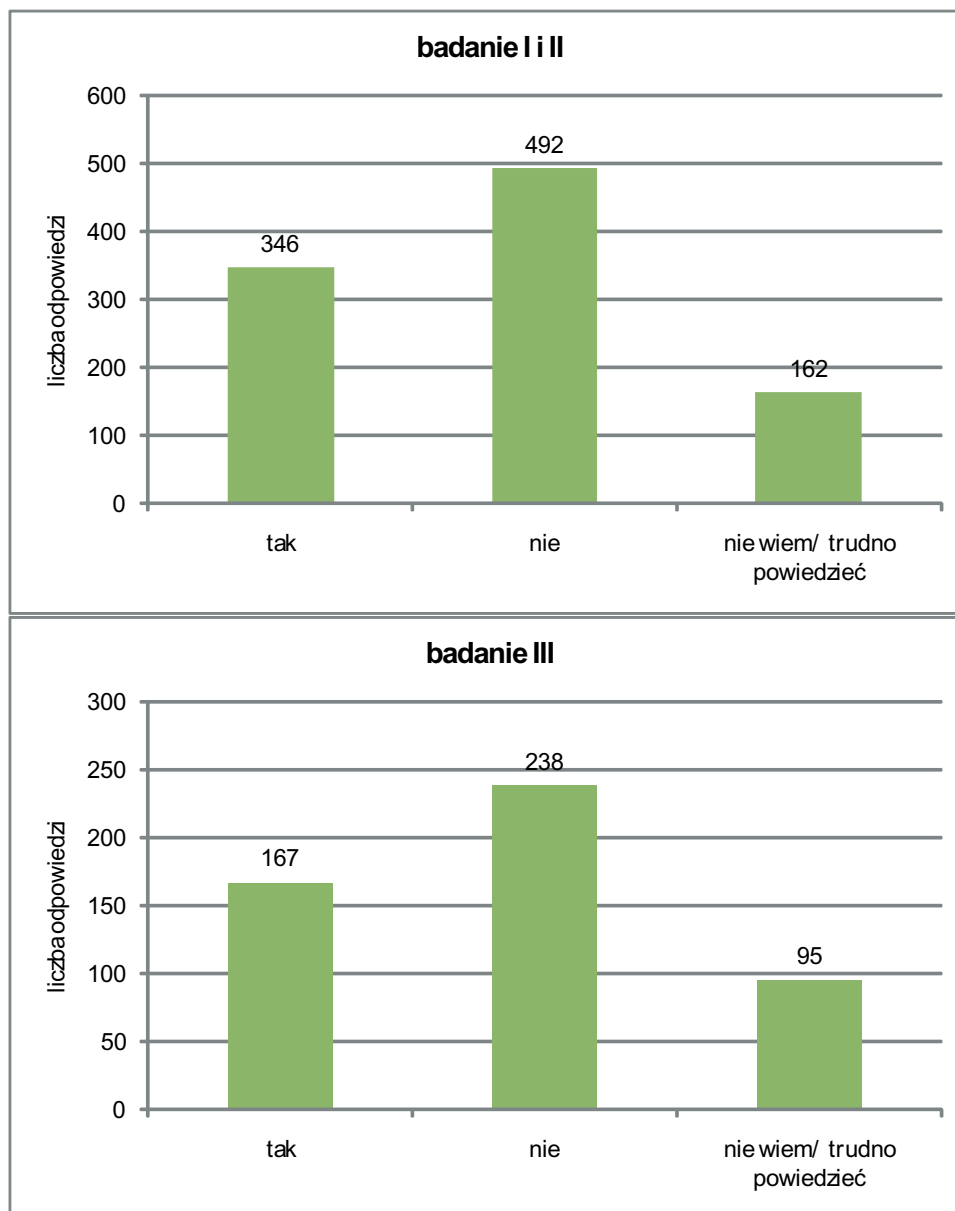
## **4. Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców**

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.

### **4.1. Plany dotyczące przyjęć pracowników**

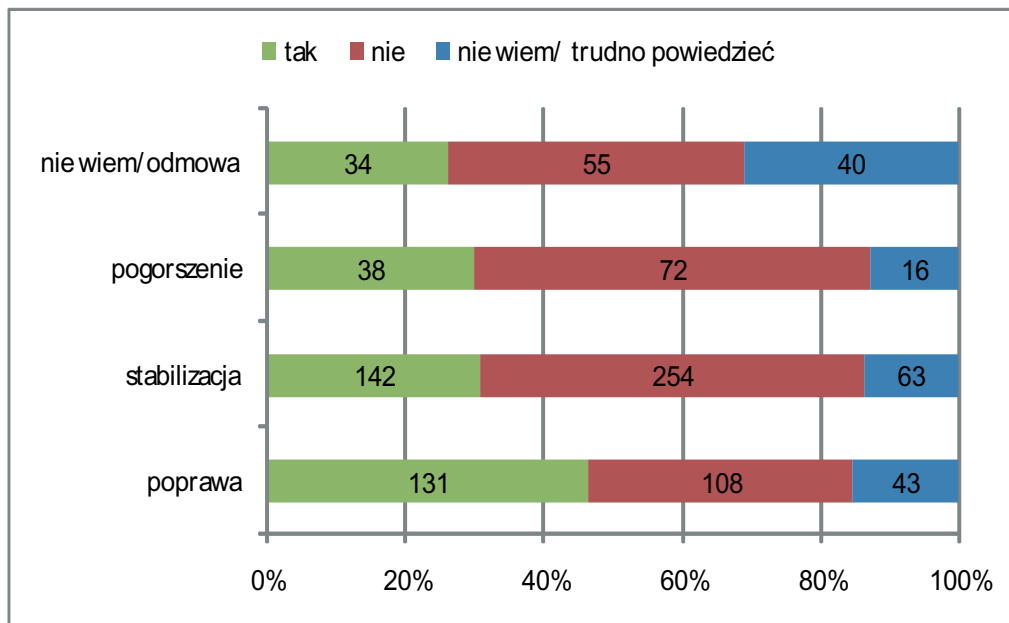
Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi w blisko połowie (49,2% w dwóch pierwszych badaniach i 47,6% w badaniu trzecim) przebadanych podmiotach gospodarczych nie planuje się zatrudnić nowych pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy. Około jedna trzecia respondentów (34,6% w dwóch pierwszych badaniach i 33,4% w trzecim badaniu) zadeklarowała, że w najbliższym czasie planowane jest w ich firmach zatrudnienie dodatkowych osób – zob. rysunek 3.15.

**Rysunek 3.15.** 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 3.16 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie planów przyjęć pracowników do pracy a uzyskaną oceną perspektyw rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 6 miesięcy z dwóch pierwszych badań. 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%).

**Rysunek 3.16.** Perspektywy rozwoju branży, w której działa firma a plany przyjęć pracowników – badanie I i II

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. Z analizy odpowiedzi z dwóch pierwszych badań wynika, iż 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%) oraz Budownictwo (9,1%).

Odpowiedzi ankietowanych w badaniu trzecim wskazały, że pracę może znaleźć 840 osób, w tym 294 kobiet, które będą stanowiły 35,0% tej grupy. Uwzględniając powiaty, w których działały badane podmioty gospodarcze planowana liczba przyjętych pracowników będzie największa przede wszystkim w powiecie dzierzoniowskim (245 osób, 29,3% ogółu planowanych przyjęć w podregionie wałbrzyskim), następnie w powiecie wałbrzyskim (228 osób, 27,3%), kłodzkim (185 osób, 22,2%), świdnickim (133 osoby, 15,9%), a najmniej w powiecie ząbkowickim (44 osoby, 5,3%).

## 4.2. Planowane przyjęcia pracowników według grup zawodowych

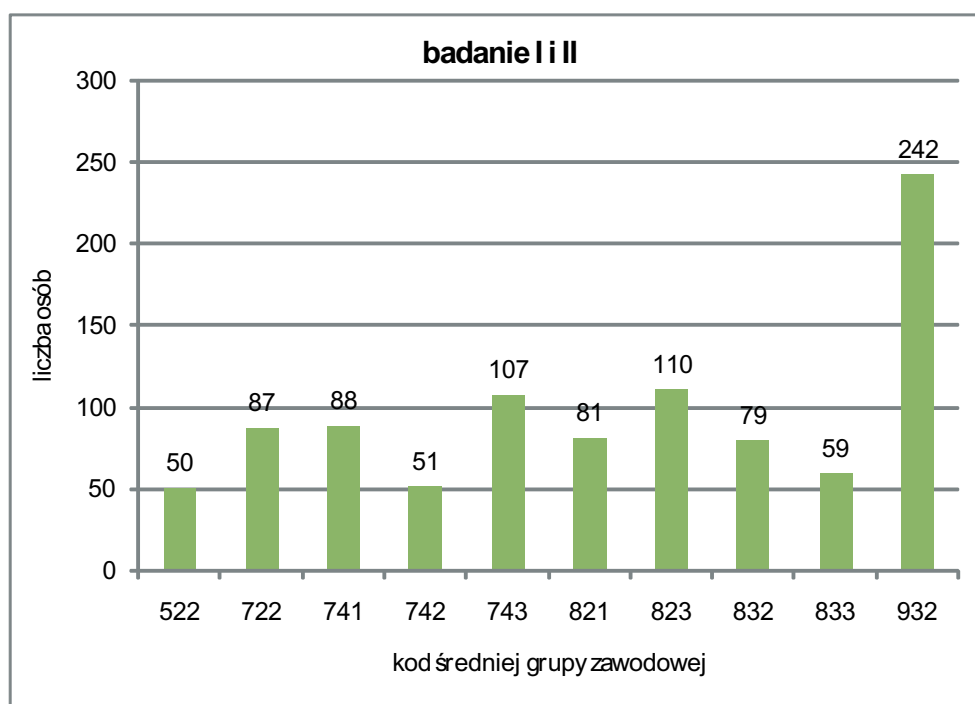
Analizę planowanych przyjęć według zawodów odniesiono do średnich grup zawodowych (3-cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Ze względu na dużo mniejsze liczebności planowanych przyjęć w średnich grupach zawodowych, prezentację wyników ograniczono do dziesięciu grup. Na rysunku 3.17 przedstawiono 10 średnich grup zawodowych, w których ankietowani planowali najczęściej przyjęcia pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy.

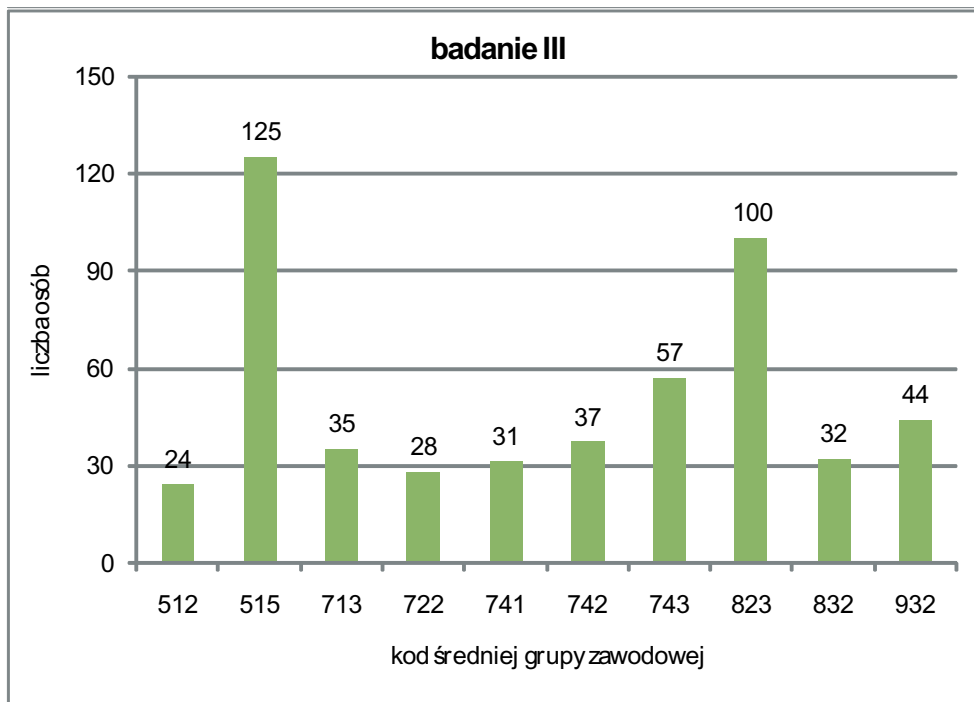
W pierwszym i drugim badaniu w 10 średnich grupach zawodowych znalazło się 58,2% ogółu przyszłej liczby przyjmowanych pracowników. Największa liczba planowanych do przyjęcia pracowników (w liczbie 242 osób) dotyczyła grupy 932 – Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle. W 27 średnich grupach zawodowych 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%.

**Rysunek 3.17.** Planowana liczba przyjęć pracowników w 10 średnich grupach zawodowych





Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Respondenci dwóch pierwszych badań podając zawody, w których przyjęcia będą największe, najczęściej wskazywali na: robotnika pomocniczego w przemyśle przetwórczym, pozostałych operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczkę, ślusarza, rozbie-racza-wykrawacza, sprzedawcę, pakowacza, kierowcę autobusu, pracownika ochrony mienia i osób, robotnika gospodarczego, kamieniarza, kierowcę operatora wózków jezdniowych, malarza lakiernika 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.

W trzecim badaniu w 10 średnich grupach zawodowych znalazło się 62,3% ogółu przyszłej liczby przyjmowanych pracowników. Największa liczba planowanych do przyjęcia pracowników (w liczbie 125 osób) dotyczyła grupy 515 – Pracownicy usług ochrony. W 43 średnich grupach zawodowych liczba przyjmowanych pracowników nie przekraczała 10 osób, a w 8 grupach wahała się do 10 do 20 osób.

Ankietowani podając zawody, w których planowane przyjęcia były największe wskazywali na następujące grupy (poniżej uwzględniono te zawody, w których liczba pracowników przekraczała 40 osób):

- 823 – Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych  
(100 osób, 12,2% z ogółu 823 osób planowanych do przyjęcia według zawodów)
- 743 – Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni – 6,9%
- 932 – Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 5,3%.



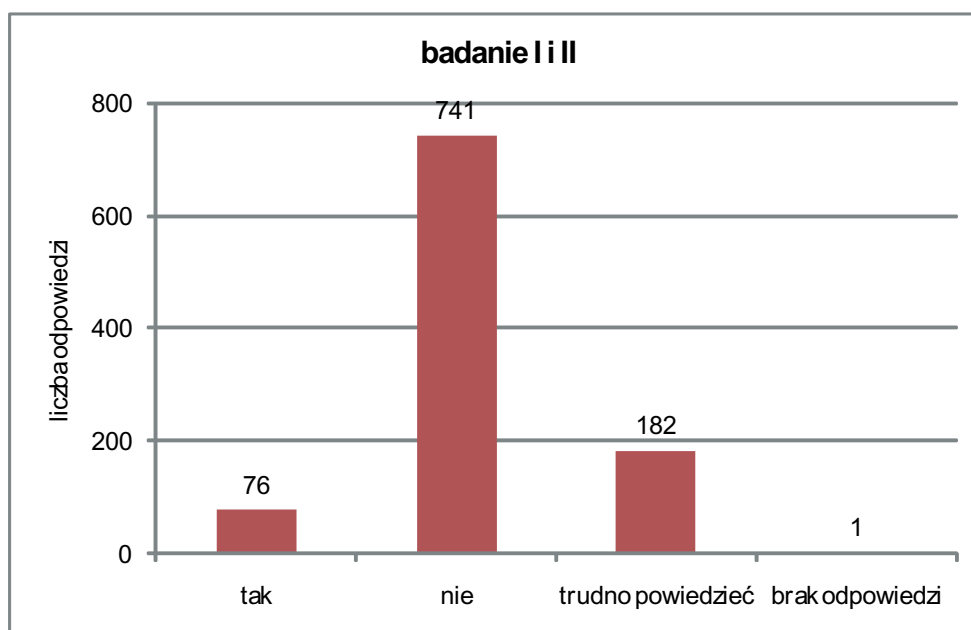
Sytuacja pod względem planowanej liczby przyjmowanych pracowników była zróżnicowana w powiatach, zarówno pod względem planowanych rozmiarów przyjęć, jak i średnich grup zawodowych, w których planowane są przyjęcia pracowników. Największa liczba planowanych do przyjęcia pracowników w powiecie dzierzoniowskim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

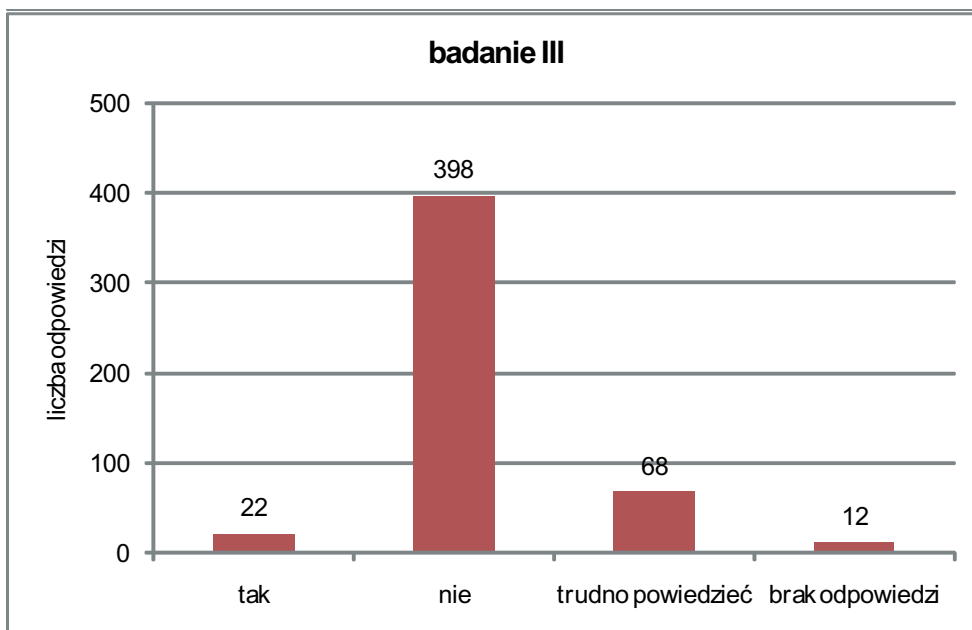
Respondenci trzeciego badania podając zawody, w których przyjęcia będą największe, najczęściej wskazywali na: pracownika ochrony mienia i osób, pozostałych operatorów maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczkę, stolarza, technologa robót wykończeniowych w budownictwie, kierowcę samochodu ciężarowego, pozostałych robotników przy pracach prostych w przemyśle, kucharza, monter elektroniki – układy elektroniczne automatyki przemysłowej, sprzedawcę, monter/składacza okien, ślusarza, pomoc kuchenną, rozbieracza-wykrawacza, operatora koparek i zwałowarek, sortowacza. Wskazano te zawody, w których liczba przyjętych przekraczała 10 osób. W wymienionych 16 zawodach planuje się przyjąć do pracy 55,9% ogółu planowanych do przyjęcia pracowników, przy czym co siódmy planowany nowy pracownik został wymieniony w pierwszym zawodzie, a co ósmy – w drugim zawodzie.

### 4.3. Plany dotyczące zwolnień pracowników

Jak wynika z uzyskanych w badaniach ankietowych odpowiedzi, firmy z podregionu wałbrzyskiego nie planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwolnień pracowników.

**Rysunek 3.18.** Czy planowane są zwolnienia?



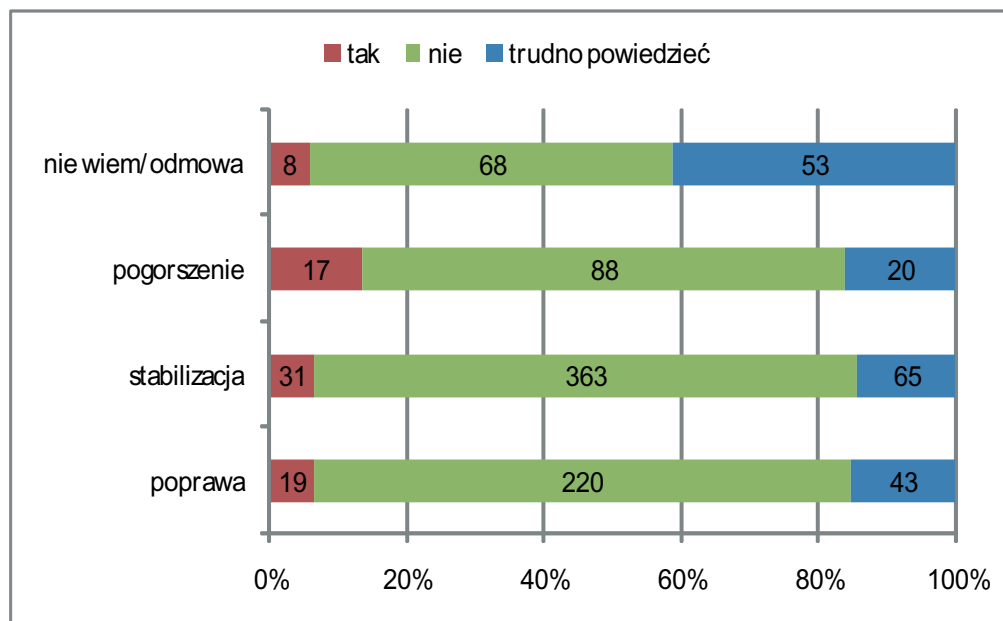


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Zaledwie 7,6% respondentów dwóch pierwszych badań i 4,4% respondentów trzeciego badania wskazało na taką ewentualność, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było odpowiednio 18,2% i 13,3% respondentów – zob. rysunek 3.18.

W świetle odpowiedzi z dwóch pierwszych badań 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%).

Na rysunku 3.19 przedstawiono liczbę odpowiedzi z dwóch pierwszych badań 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 deklarowały, że zwolnią pracowników (13,5%).

**Rysunek 3.19.** Perspektywy rozwoju branży, w której działa firma a plany zwolnień pracowników – badanie I i II

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Odpowiedzi ankietowanych w badaniu trzecim wskazały, że łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniesie 138, w tym 6 kobiet (stanowiąc 4,6% ogółu). Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiecie wałbrzyskim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na planowane zwolnienia pracowników (11,4%). Jednocześnie aż 66,7% ogółu przewidzianych do zwolnienia znalazło się w powiecie wałbrzyskim. Największy odsetek niezdecydowanych co do planów w sferze zwolnień zanotowano w powiatach ząbkowickim (25,6%) oraz kłodzkim (17,9%).

Najczęstszą wskazywaną przyczyną planowanych zwolnień pracowników były zwolnienia zainicjowane przez pracodawcę (47,5% odpowiedzi w dwóch pierwszych badaniach i 72,5% w trzecim badaniu) oraz ustanie stosunku pracy/ umowy na czas określony (odpowiednio 38,6% i 15,2%).

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 istotnej zmianie w najbliższym czasie.

#### 4.4. Planowane zwolnienia pracowników według grup zawodowych

Analizę planowanych zwolnień według zawodów odniesiono do średnich grup zawodowych (3-cyfrowy kod zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności). Ze względu na dużo mniejsze liczebności planowanych zwolnień w średnich grupach zawodowych, prezentację wyników ograniczono

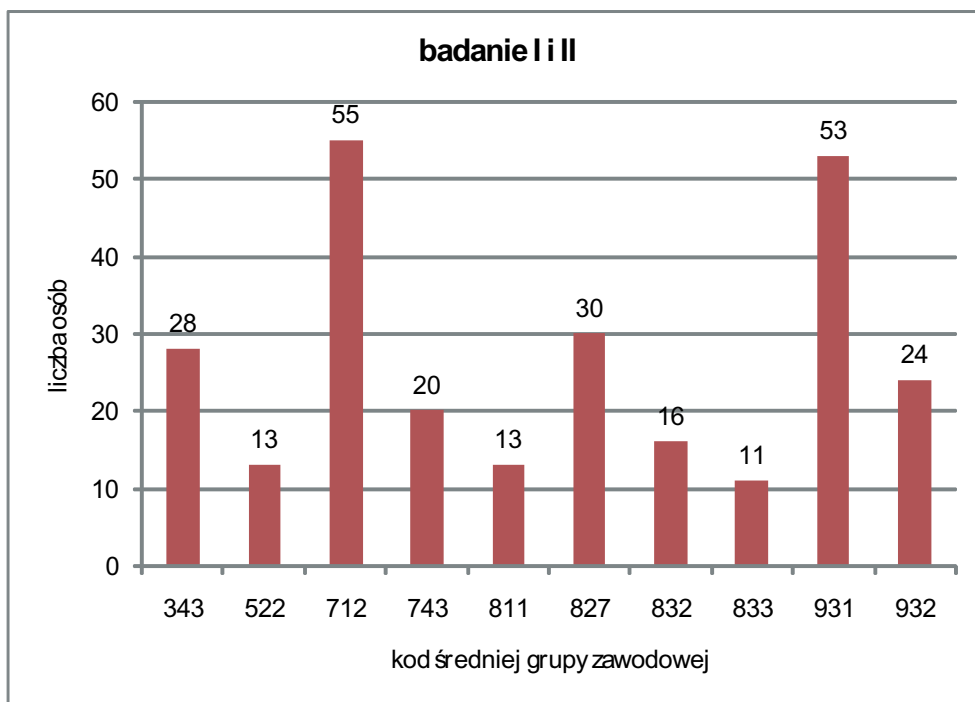
do dziesięciu grup. Na rysunku 3.20 przedstawiono 10 średnich grup zawodowych, w których ankietowani planowali najliczniejsze zwolnienia pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy.

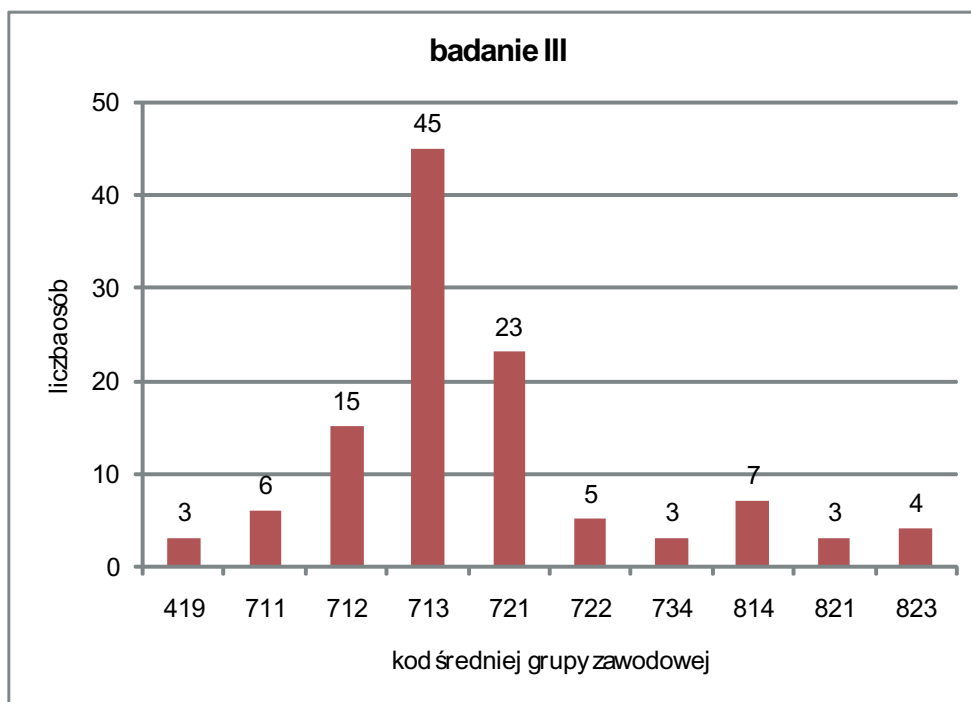
W pierwszym i drugim badaniu w 10 średnich grupach zawodowych znalazło się 73,9% z ogółu przewidzianych do zwolnienia pracowników (263 z 356 osób). Widoczna jest wyraźna dysproporcja pomiędzy planowaną liczbą przyjmowanych pracowników a planowaną liczbą zwalnianych pracowników wymienionych według zawodów.

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 według zawodów)
- 931 – Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie – 14,9%
- 827 – Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego – 8,4%
- 343 – Średni personel biurowy – 7,9%.

**Rysunek 3.20.** Planowana liczba zwalnianych pracowników w 10 średnich grupach zawodowych





Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Rozpatrując konkretnie zawody, w których planowane są zwolnienia, wskazywane przez respondentów w badaniu pierwszym i drugim, firmy z podregionu wałbrzyskiego planowały redukcję zatrudnienia 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.

W trzecim badaniu w 10 średnich grupach zawodowych znalazło się 87,0% z ogółu przewidzianych do zwolnienia pracowników (114 z 131 osób wymienionych według zawodów). Również i w tym badaniu widoczna jest wyraźna dysproporcja pomiędzy planowaną liczbą przyjmowanych pracowników a planowaną liczbą zwalnianych pracowników wymienionych według zawodów.

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

- 713 – Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 34,4% (z 131 osób przewidzianych do zwolnienia według zawodów)
- 721 – Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni – 17,6%
- 712 – Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 11,5%.

Rozpatrując odpowiedzi respondentów trzeciego badania, planowana redukcja zatrudnienia ma objąć następujące zawody: monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, spawacz ręczny gazowy, brukarz, stolarz budowlany, monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody, ślusarz, operator maszyny papierniczej. W wymienionych 7 zawodach łączna liczba planowanych do redukcji osób wynosiła 93 osoby, co stanowiło 71,0% ogółu planowanych zwolnień pracowników według zawodów. W wymienionych dwóch pierwszych zawodach planowane zwolnienia dotyczą wyłącznie powiatu wałbrzyskiego, a trzeci wymieniony zawód odnosi się w całości do powiatu dzierzoniowskiego.

## 5. Zawody pożądane i kompetencje pracowników

### 5.1. Zawody pożądane

Określenie, w jakich zawodach będą poszukiwani pracownicy na lokalnym rynku pracy może wynikać z bilansu zatrudnienia według planów przedsiębiorców. W dwóch pierwszych badaniach respondenci wskazali na liczbę 1637 osób planowanych do przyjęcia do pracy, jednocześnie wskazując na liczbę 356 osób planowanych do zwolnienia według zawodów. Z kolei w badaniu trzecim planowana liczba przyjętych do pracy wyniosła 823 osoby, a planowanych do zwolnienia – 131. 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 czterech kryteriów: 1 – zawodów, w których w badanych firmach najczęściej przyjmowano pracowników, 2 – zawodów, w których są wolne miejsca pracy, 3 – zawodów, w których firmy planują najczęściej przyjęcia pracowników oraz 4 – zawodów najczęściej określonych przy wskazywaniu kompetencji. Wykorzystując odpowiedzi respondentów w wyżej wymienionych obszarach (trzy z nich opisano we wcześniejszych rozdziałach) w tabeli 3.5 zestawiono listę zawodów pożądanych wynikającą z odpowiedzi respondentów dwóch pierwszych badań, a w tabeli 3.6 – listę zawodów pożądanych wynikającą z odpowiedzi respondentów trzeciego badania.

Wiele wymienionych zawodów powtarza się w rozpatrywanych obszarach. W świetle odpowiedzi respondentów pierwszego i drugiego badania siedem zawodów znajdowało się na przynajmniej trzech z czterech list, a są to: szwaczka, ślusarz, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, kamieniarz, magazynier oraz kierowca autobusu (w tabeli 3.6 zaznaczone pogrubioną czcionką). W świetle odpowiedzi respondentów trzeciego badania sześć zawodów znajdowało się na każdej z czterech list, a są to: kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, stolarz, szwaczka, kucharz oraz sprzedawca (w tabeli 3.7 zaznaczone pogrubioną czcionką). Wymienione zawody z pewnością można uznać za zawody pożądane w świetle uzyskanych opinii respondentów.

Tabela 3.6. Lista zawodów pożądaných – badanie I i II

Zawody, w których najczęściej przyjmowano pracowników	Zawody, w których są wolne miejsca pracy	Zawody, w których planuje się najczęściej przyjęcia pracowników	Zawody najczęściej określone przy wskazywaniu kompetencji
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ślusarz</li> <li>■ szwaczka</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ pracownik ochrony mienia i osób</li> <li>■ pakowacz</li> <li>■ sprzątaczkę</li> <li>■ pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych</li> <li>■ betoniarz</li> <li>■ zbrojarz</li> <li>■ magazynier</li> <li>■ pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metalu</li> <li>■ kierowca autobusu</li> <li>■ pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy</li> <li>■ kelner</li> <li>■ przedstawiciel handlowy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ szwaczka</li> <li>■ kucharz</li> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ ślusarz</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ spawacz ręczny gazowy</li> <li>■ handlowiec</li> <li>■ magazynier</li> <li>■ kamieniarz</li> <li>■ piekarz</li> <li>■ kierowca autobusu</li> <li>■ tokarz</li> <li>■ mechanik samochodów osobowych</li> <li>■ kierowca operator wózków jezdniowych</li> <li>■ mechanik samochodów osobowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym</li> <li>■ pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych</li> <li>■ szwaczka</li> <li>■ ślusarz</li> <li>■ rozbieracz – wykrawacz</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ pakowacz</li> <li>■ kierowca autobusu</li> <li>■ pracownik ochrony mienia i osób</li> <li>■ robotnik gospodarczy</li> <li>■ kamieniarz</li> <li>■ kierowca operator wózków jezdniowych</li> <li>■ malarz lakiernik wyrobów metalowych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ kucharz</li> <li>■ szwaczka</li> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ przedstawiciel handlowy</li> <li>■ kelner</li> <li>■ piekarz</li> <li>■ magazynier</li> <li>■ kamieniarz</li> <li>■ ślusarz</li> <li>■ handlowiec</li> <li>■ cukiernik</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 3.7. Lista zawodów pożądaných – badanie III

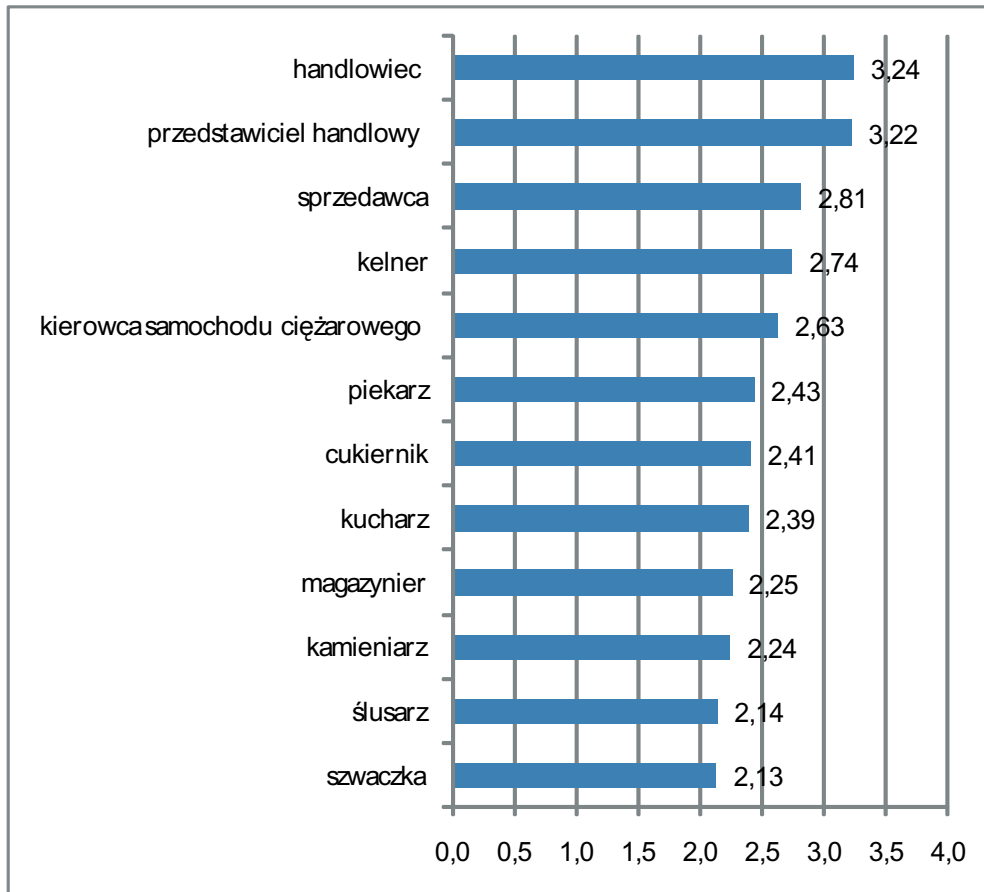
Zawody, w których najczęściej przyjmowano pracowników	Zawody, w których są wolne miejsca pracy	Zawody, w których planuje się najczęściej przyjęcia pracowników	Zawody najczęściej określone przy wskazywaniu kompetencji
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ robotnik gospodarczy</li> <li>■ pracownik ochrony mienia i osób</li> <li>■ sprzątaczkę</li> <li>■ szwaczka</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ pakowacz</li> <li>■ robotnik drogowy</li> <li>■ magazynier</li> <li>■ kierowca autobusu</li> <li>■ ślusarz</li> <li>■ monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej</li> <li>■ kamieniarz</li> <li>■ stolarz</li> <li>■ kucharz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ ślusarz</li> <li>■ stolarz</li> <li>■ szwaczka</li> <li>■ kucharz</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ spawacz ręczny gazowy</li> <li>■ cukiernik</li> <li>■ przedstawiciel handlowy</li> <li>■ kasjer handlowy</li> <li>■ kelner</li> <li>■ pozostali spawacze i pokrewni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ pracownik ochrony mienia i osób</li> <li>■ pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych</li> <li>■ szwaczka</li> <li>■ stolarz</li> <li>■ technolog robót wykończeniowych w budownictwie</li> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle</li> <li>■ kucharz</li> <li>■ monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ monter/składacz okien</li> <li>■ ślusarz</li> <li>■ pomoc kuchenna</li> <li>■ rozbieracz – wykrawacz</li> <li>■ operator koparek i zwałowarek</li> <li>■ sortowacz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ szwaczka</li> <li>■ kucharz</li> <li>■ handlowiec</li> <li>■ stolarz</li> <li>■ kierowca samochodu ciężarowego</li> <li>■ sprzedawca</li> <li>■ piekarz</li> <li>■ recepcjonista</li> <li>■ kelner</li> <li>■ cukiernik</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

## 5.2. Kompetencje pracowników w zawodach pożądanych

Określenie kompetencji, jakich oczekują przedsiębiorcy od przyjmowanych do pracy pracowników pozwoliło na stworzenie jednej z list zawodów pożądanych. Ankietowani w pytaniu 39 wskazywali na kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach. Respondenci dwóch pierwszych badań podali 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 – zob. tab. 3.6. Respondenci trzeciego badania podali łącznie 134 zawody, przy czym najczęściej opisywanymi było 10 zawodów (27,9% ogółu wskazań respondentów), a mianowicie: szwaczka, kucharz, handlowiec, stolarz, kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca, piekarz, recepcjonista, kelner oraz cukiernik – zob. tab. 3.7.

**Rysunek 3.21.** Ogólny poziom niezbędności wszystkich kompetencji w 12 najczęściej wymienianych zawodach – badanie I i II



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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 – pożądaný, 2 – istotny oraz 1 – nieistotny. Ze względu na powtarzanie się zawodów wskazywanych przez



respondentów dwóch pierwszych badań i badania trzeciego poziom i charakterystykę kompetencji podawanych zawodów odniesiono wyłącznie do rezultatów badania pierwszego i drugiego (12 zawodów). Dodatkowo opis wzbogacono dwoma zawodami wymienianymi w badaniu trzecim, które nie pojawiły się wcześniej. Ogólny poziom niezbędności wszystkim kompetencji w 12 najczęściej wymienianych zawodach (dla badania pierwszego i drugiego) przedstawia rysunek 3.21. Najwyższym poziomem niezbędności w opiniach przedsiębiorców dwóch pierwszych badań 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 w dwóch pierwszych badaniach zawodów przedstawiono na rysunkach 3.22 i 3.23, a dla dwóch zawodów z trzeciego badania przedstawiono na rysunku 3.24 (ciemniejszym kolorem zaznaczono słupki charakteryzujące najwyższy poziom niezbędności kompetencji w zawodzie). Krótkie charakterystyki profili kwalifikacyjnych opisano poniżej dla 7 wybranych zawodów (rezultaty dwóch pierwszych badań): sprzedawca, szwaczka, przedstawiciel handlowy, piekarz, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz i handlowiec. Dodatkowo opisano zawody: recepcjonista i stolarz wymieniane przez respondentów w badaniu trzecim.

### **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.

### **Kierowca samochodu ciężarowego**

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

### **Ślusarz**

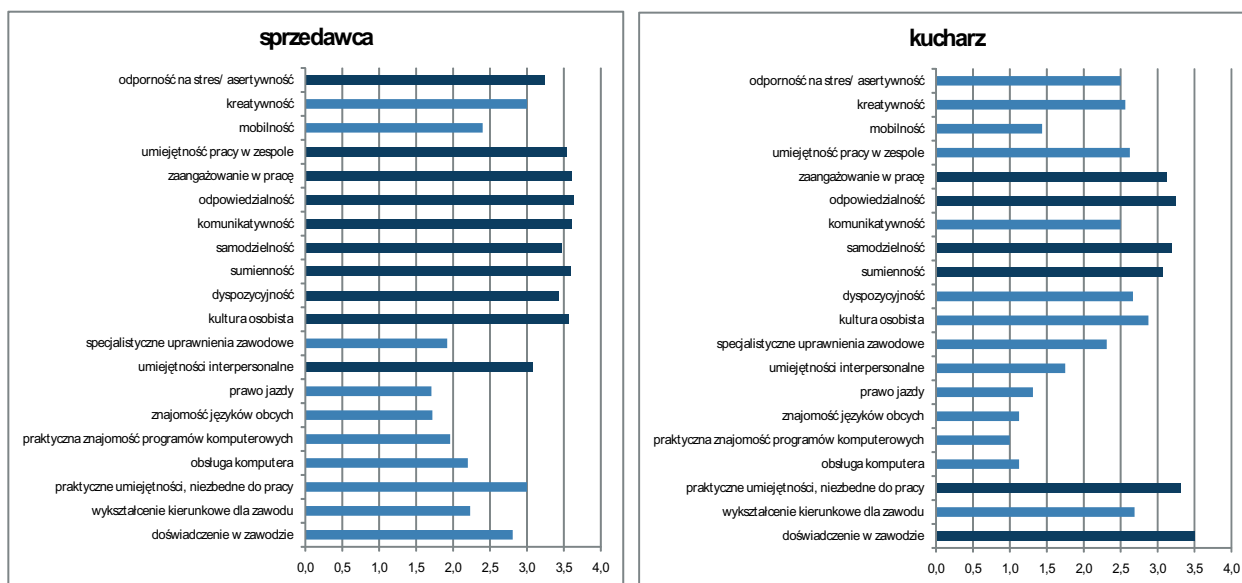
Za niezbędne kwalifikacje zawodu ślusarz respondenci uznali doświadczenie zawodowe, umiejętności praktyczne niezbędne do pracy na stanowisku, specjalistyczne uprawnienia zawodowe, a także posiadanie takiej cechy osobowościowej, jak samodzielność. Pożądanymi cechami w zawodzie ślusarz w opinii przedsiębiorców są: wykształcenie kierunkowe dla zawodu, cechy osobowościowe takie jak kultura osobista, dyspozycyjność, su-

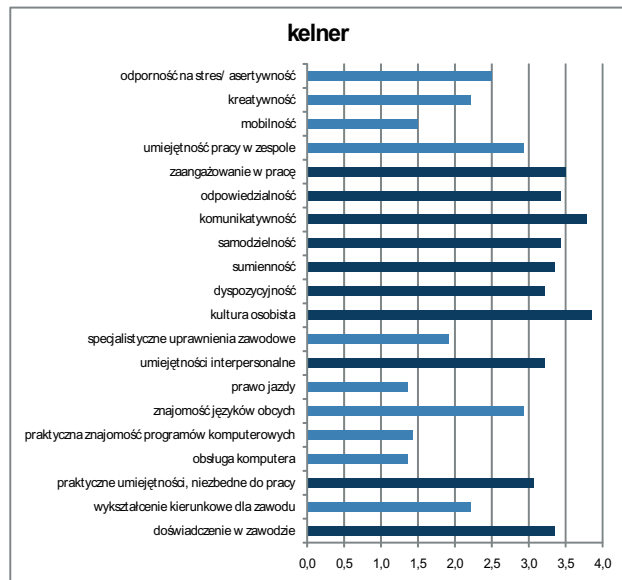
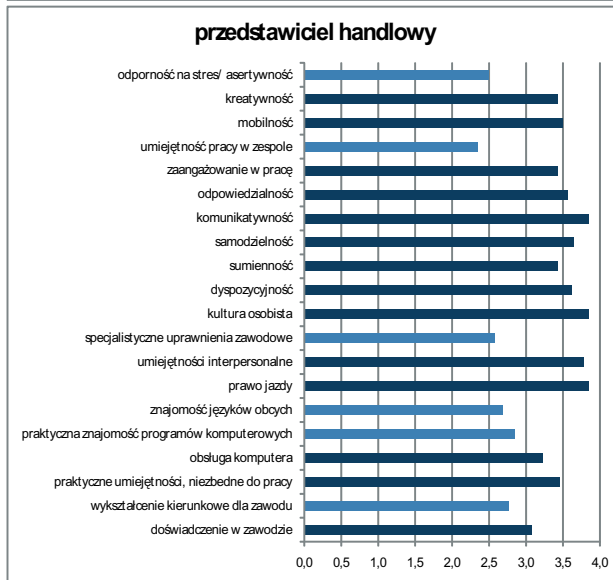
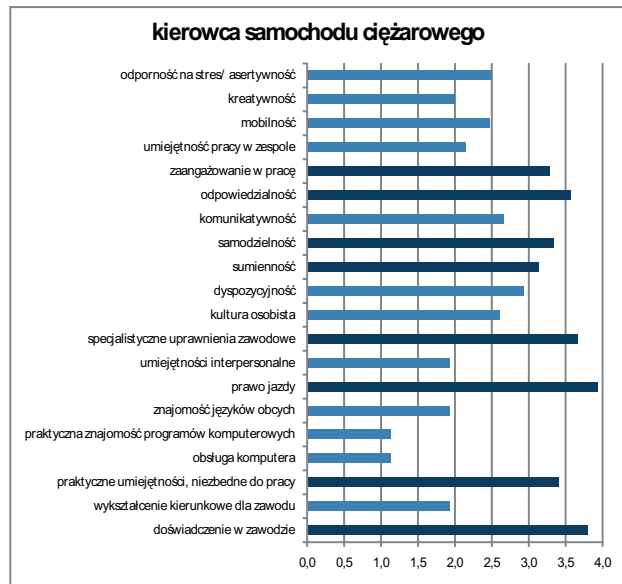
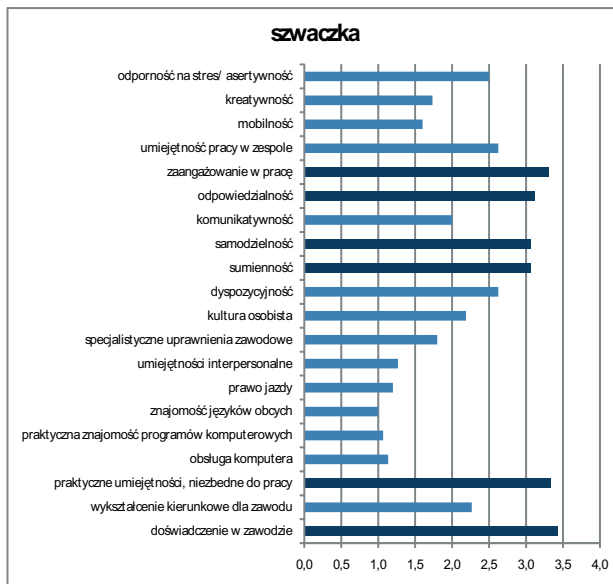
mienność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę i odporność na stres (asertywność). Za istotne cechy respondenci uznali: prawo jazdy, umiejętności interpersonalne, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, mobilność i kreatywność. Jako nieistotne dla zawodu respondenci uznali: obsługę komputera, 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).

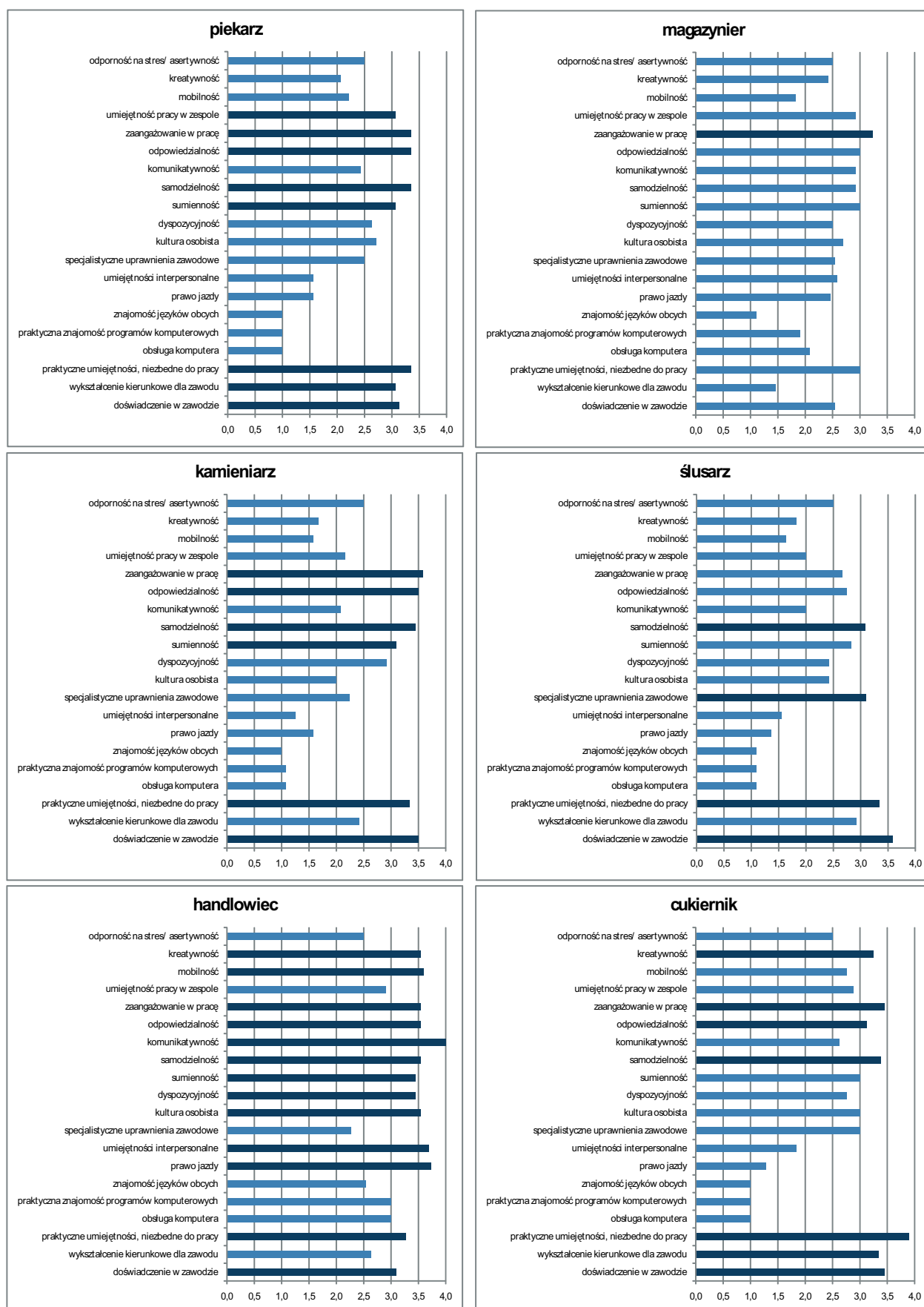
**Rysunek 3.22.** Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: sprzedawca, kucharz, szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, kelner





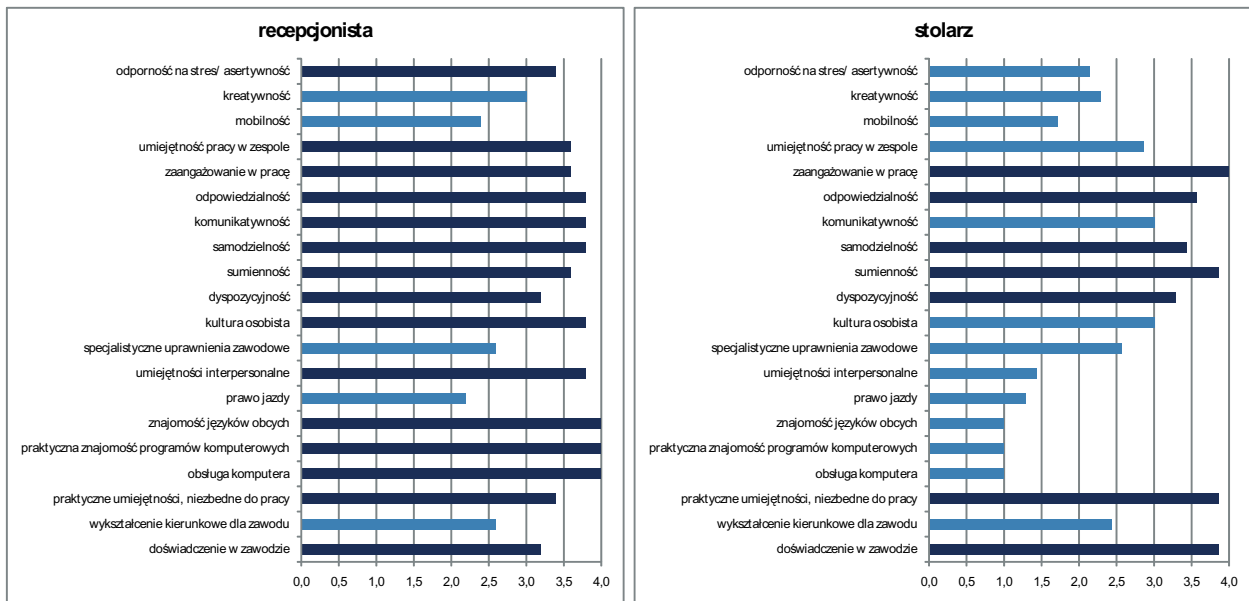
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

**Rysunek 3.23.** Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: piekarz, magazynier, kamieniarz, ślusarz, handlowiec, cukiernik



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Rysunek 3.24. Kompetencje i poziom ich niezbędności w zawodach: recepcjonista i stolarz



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

## Recepcjonista

W wysoko ocenionym przez respondentów badania trzeciego ogólnym poziomie kompetencji zawodu recepcjonista (3,39) za niezbędne uznaje się: doświadczenie w zawodzie, praktyczne umiejętności niezbędne do pracy na stanowisku, umiejętność obsługi komputera (urządzeń biurowych), praktyczna znajomość programów komputerowych, znajomość języków obcych, umiejętności interpersonalne, cechy osobowościowe takie jak: kultura osobista, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, umiejętność pracy w zespole oraz odporność na stres (asertywność). Respondenci byli wyjątkowo zgodni w oczekiwaniu od recepcjonisty najwyższego poziomu niezbędności w obsłudze komputera, praktycznej znajomości programów komputerowych oraz znajomości języków obcych. Pożądane cechy recepcjonisty to: wykształcenie kierunkowe dla zawodu, specjalistyczne uprawnienia dla zawodu, prawo jazdy, mobilność i kreatywność.

## Stolarz

Ogólny poziom kompetencji zawodu stolarza został oceniony przez respondentów trzeciego badania na 2,58. Za niezbędne kwalifikacje stolarz ankieterzy uznali doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, dyspozycyjność, sumienność, samodzielność, odpowiedzialność i zaangażowanie w pracę. Pracodawcy oczekują przede wszystkim doświadczenia, umiejętności praktycznych, sumienności i zaangażowania w pracę. Jak wynika z odpowiedzi respondenci oceniają wykształcenie kierunkowe dla zawodu, specjalistyczne uprawnienia zawodowe, kulturę osobistą, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność oraz odporność na stres (asertywność) jako pożądane z punktu widzenia zawodu stolarza. Za istotne cechy ankieterzy uznali prawo jazdy, umiejętności interpersonalne i mobilność. Zdecydowanie nieistotnymi

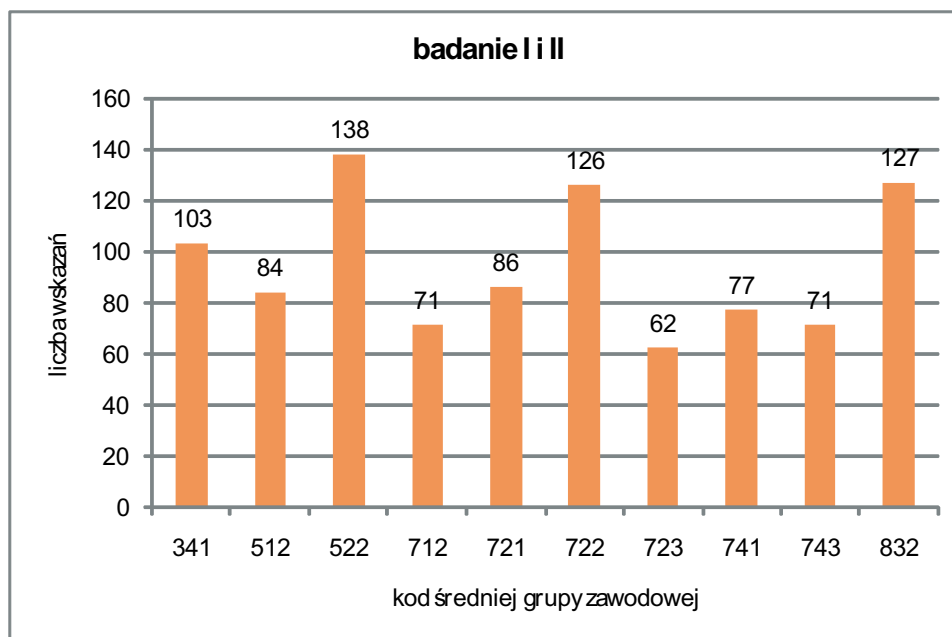
cechami dla stolarza są: umiejętność obsługi komputera i urządzeń biurowych, praktyczną znajomość programów komputerowych oraz znajomość języków obcych.

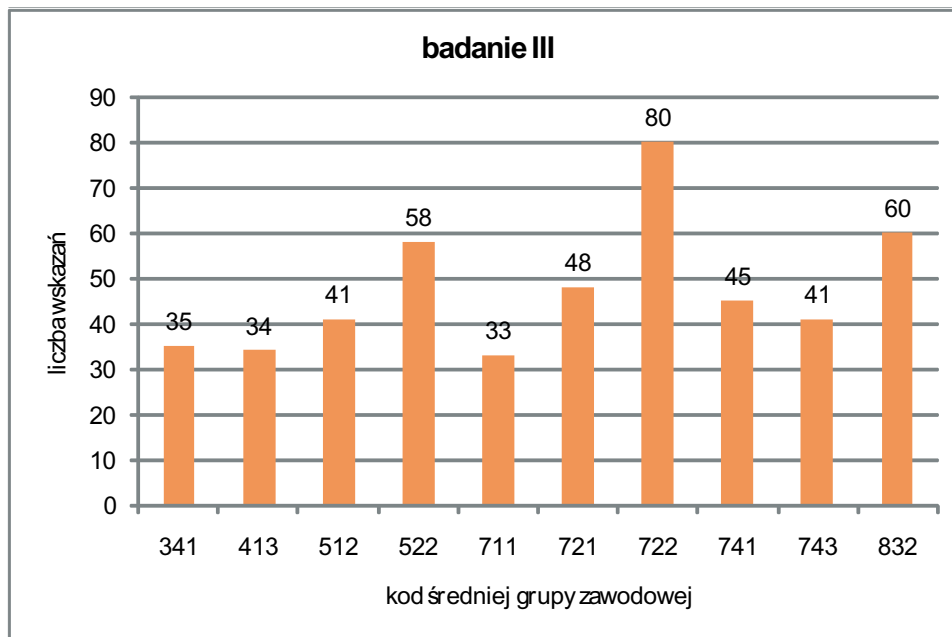
Rozpatrując trzy warstwy kompetencyjne wyraźnie widoczne jest zróżnicowanie poziomów niezbędności kompetencji w poszczególnych zawodach – zob. rysunek 3.22-3.24. Fundamentem kompetencji zawodowych (warstwą najniższą, ale podstawową) są cechy osobowościowe. Najwyższy poziom ich niezbędności określono w zawodach: recepcjonista (3,45), 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: recepcjonista (3,60), przedstawiciel handlowy (3,28) oraz handlowiec (3,19), zaś najniżej określono je w zawodzie szwaczka (1,13), stolarz (1,14), kamieniarz (1,20), cukiernik (1,22) oraz 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), stolarz (3,18), natomiast najniżej określono kwalifikacje zawodowe w zawodzie magazynier (2,39).

### 5.3. Zawody strategiczne

Analizę zatrudnienia w przekroju zawodowym zamyka zestawienie zawodów strategicznych. Respondenci podawali, które stanowiska pracy/zawody są dla ich firmy strategiczne, tzn. mający największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju firmy. Na rysunku 3.25 przedstawiono 10 średnich grup zawodowych, w których ankietowani dokonali najczęstszych wskazań.

**Rysunek 3.25.** Zawody strategiczne w 10 średnich grupach zawodowych





*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

Wyróżnione przez respondentów badania pierwszego i drugiego 10 średnich grup zawodowych obejmowało 52,6% 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 zwalowarek, mechanik samochodów osobowych, kierowca autobusu oraz sprzedawca w stacji paliw.

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



recepjonista, specjalista ds. marketingu i handlu, handlowiec (technik handlowiec), kelner, kamieniarz, murarz, ślusarz narzędziowy, stolarz oraz operator koparek i zwałowarek.

Każdy z powiatów podregionu wałbrzyskiego (w świetle wyników trzeciego badania) miał swoją specyfikę odnośnie zawodów strategicznych. I tak w powiecie dzierzoniowskim zawody strategiczne najczęściej wskazywali respondenci w grupie 722 – Kowale, ślusarze i pokrewni oraz w grupie 743 – Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni. Najczęściej wymieniane zawody to: sprzedawca, szwaczka, tokarz oraz stolarz. W powiecie kłodzkim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 512 – Pracownicy usług domowych i gastronomicznych) oraz w grupie 741 – Robotnicy w przetwórstwie spożywczym. Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: kucharz, recepcjonista oraz sprzedawca. W powiecie świdnickim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 722 – Kowale, ślusarze i pokrewni oraz w grupie 711 – Górnicy i robotnicy obróbki kamienia. Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca oraz ślusarz. W powiecie wałbrzyskim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 522 – Sprzedawcy i demonstratorzy oraz w grupie 241 – Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania. Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: sprzedawca, magazynier oraz ślusarz. W powiecie ząbkowickim respondenci zawody strategiczne wskazywali najczęściej w grupie 722 – Kowale, ślusarze i pokrewni oraz w grupie 832 – Kierowcy pojazdów. Najczęściej wymieniane zawody strategiczne to: kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz oraz monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej.

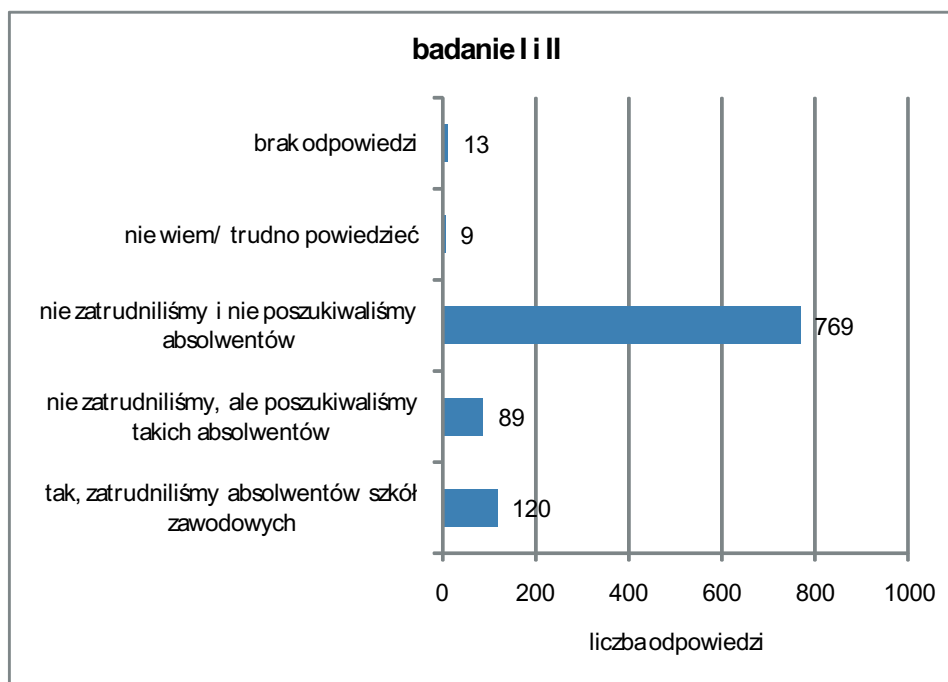
Biorąc pod uwagę stworzoną przez respondentów badań listę zawodów strategicznych, trudno oprzeć się refleksji, że odpowiedzi ankietowanych osób nie do końca są zgodne z intencjami przyświecającymi postawieniu problemu. W zamyśle zespołu badawczego tworzącego kwestionariusz ankietowy przez zawód strategiczny 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 dla sytuacji obserwowanej w dwóch pierwszych badaniach 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). Z kolei w trzecim badaniu wyjątkiem są odpowiedzi respondentów powiatu wałbrzyskiego, gdzie wskazania w tym zakresie odpowiadały grupie 241 – Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, aczkolwiek na liście zawodów częściej pojawiają się zawody z innych średnich grup zawodowych.

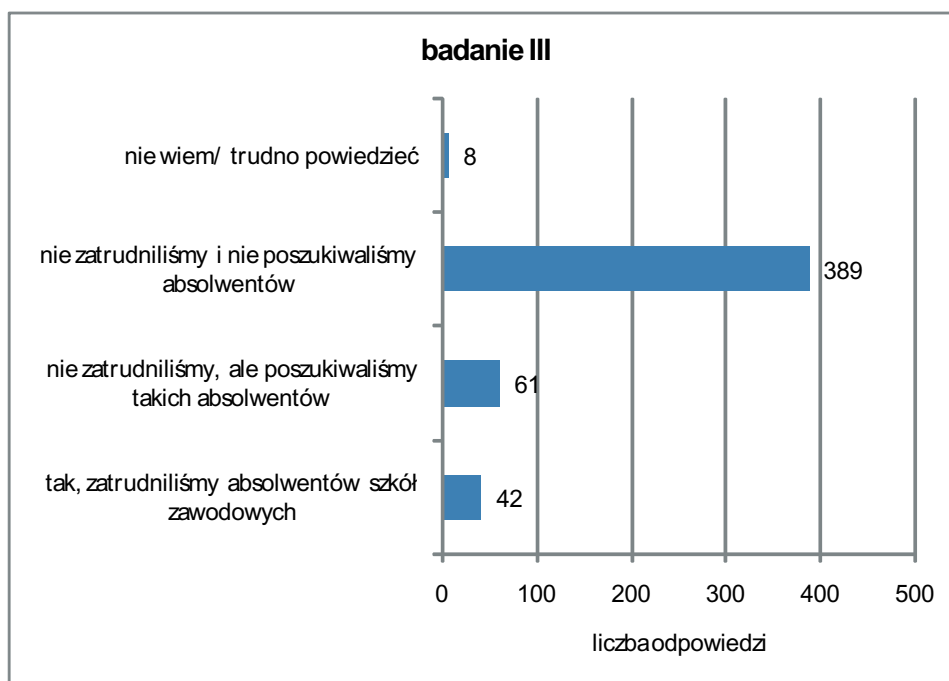
## 6. Absolwenci w opinii pracodawców podregionu wałbrzyskiego

### 6.1. 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 badaniach. W dwóch pierwszych badaniach zaledwie 12,0% firm zadeklarowało, że w ciągu ostatniego półrocza w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 8,9% zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych (nie zatrudniali absolwentów, ale poszukiwali osób z tego typu wykształceniem). Zbliżone rezultaty uzyskano w badaniu trzecim zaledwie 8,4% firm zadeklarowało, że w ciągu ostatniego półrocza w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 12,2% zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych – zob. rysunek 3.26.

Rysunek 3.26. Zatrudnianie absolwentów

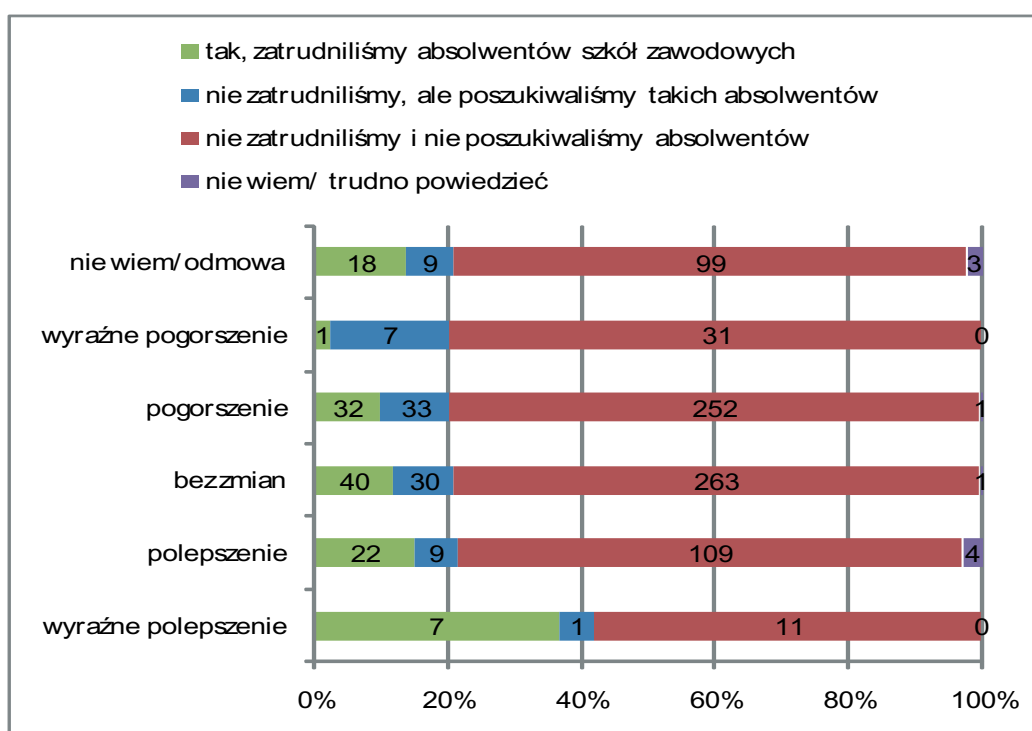




Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

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.

**Rysunek 3.27.** Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego a zatrudnianie absolwentów – badanie I i II



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. rysunek 3.27. 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%).

Analiza odpowiedzi respondentów dwóch pierwszych badań z uwzględnieniem sekcji działalności potwierdza ogólnie zaobserwowaną prawidłowość. Rozpatrując najliczniej reprezentowane cztery sekcje działalności jedynie w sekcji Pozostała działalność usługowa odsetek firm wskazujących na zatrudnianie absolwentów jest największy i wynosi 18,8%.

W świetle uzyskanych opinii respondentów badania pierwszego i drugiego 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%) oraz Budownictwo (3,6%).

Odpowiedzi ankietowanych w badaniu trzecim wskazały, iż przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego przyjęły do pracy ogółem 104 absolwentów, w tym 25 kobiet, które stanowiły 24,0% tej grupy. Analiza odpowiedzi respondentów według powiatów potwierdza ogólnie zaobserwowaną prawidłowość. Odsetek firm wskazujących na zatrudnianie absolwentów był największy w powiecie kłodzkim (12,6%), a najniższy – w powiecie dzierzoniowskim (3,9%). Najwięcej absolwentów zatrudniły firmy działające w powiecie świdnickim (42 osoby), następnie w powiecie kłodzkim (23 osoby), a najmniej w ząbkowickim (8 osób).

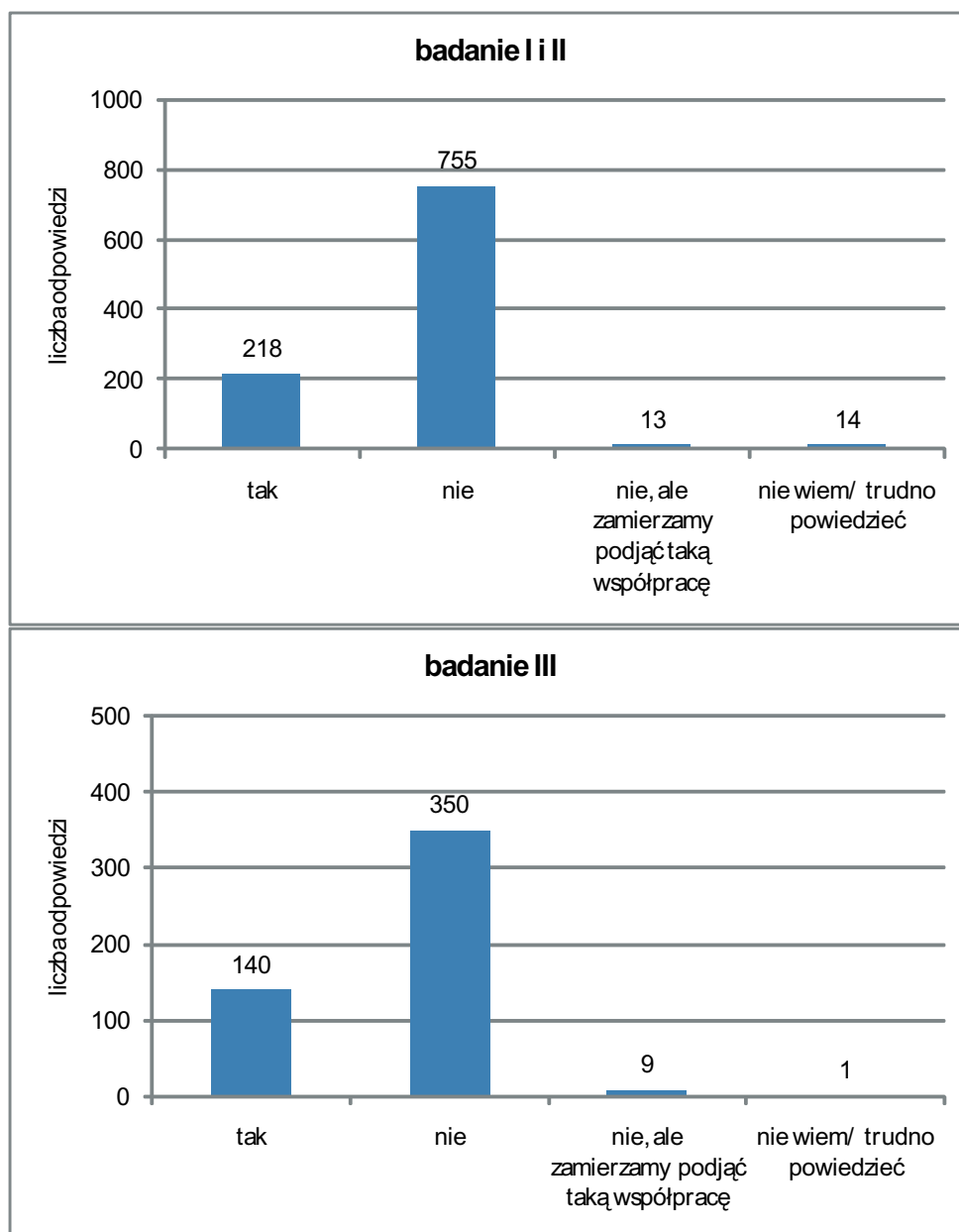
Przedsiębiorstwa, które decydowały się na zatrudnianie absolwentów najczęściej potrzebowały osób do pracy w zawodach: sprzedawca, kucharz, ślusarz, cukiernik, piekarz, przedstawiciel handlowy, recepcjonista.

## 6.2. Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi

W kontekście niewielkiego odsetka przedsiębiorstw zatrudniających absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dokonano analizy poziomu współpracy lokalnych pracodawców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi. Z analizy danych uzyskanych w dwóch pierwszych badaniach wynika, że spośród 1000 przedsiębiorców 755 (75,5%) w ostatnich 2 latach nie współpracowało i nie miało kontaktów z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi. Zaledwie 218 respondentów (21,8%) zadeklarowało, iż współpracuje z tego typu placówkami, natomiast 13 firm (1,3%) zamierza podjąć taką współpracę.

Odpowiedzi respondentów badania trzeciego wskazują, że 70,0% ankietowanych przedsiębiorców w ostatnich 2 latach nie współpracowało i nie miało kontaktów z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, a 28,0% respondentów zadeklarowało, iż współpracuje z tego typu placówkami – zob. rysunek 3.28.

**Rysunek 3.28.** Czy firma w okresie ostatnich 2 lat współpracowała lub miała kontakty z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza uzyskanych odpowiedzi z dwóch pierwszych badań o 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%). Pomimo 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%).

Odpowiedzi respondentów badania trzeciego w odniesieniu do powiatów, pozwala zauważyć, że najchętniej (częściej niż przeciętnie) współpracę ze szkołami podejmują firmy działające w powiecie kłodzkim (41,4% ogółu firm powiatu współpracowało ze szkołami). Rzadziej niż przeciętnie deklaracje co do współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi uzyskano od firm działających w powiatach: ząbkowickim – 15,4% oraz wałbrzyskim – 20,0%.

**Tabela 3.8.** Formy współpracy przedsiębiorstw z ponadgimnazjalną szkołą zawodową

Wyszczególnienie	Badanie I i II	Badanie III
	% odpowiedzi	
Firma organizuje staże zawodowe dla uczniów	5,5	7,2
W firmie odbywają się egzaminy dla uczniów z przygotowania zawodowego	1,4	-
Firma prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów	60,4	68,1
Odbywają się w firmie zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych	24,9	16,7
Prowadzone są zajęcia dla uczniów z teoretycznych przedmiotów zawodowych	2,3	0,7
Firma udostępnia szkole informacje naukowo-techniczne	4,1	3,6
Firma funduje stypendia dla uczniów	-	0,7
Firma na udział w finansowaniu szkoły	0,5	0,7
Pracownicy firmy uczą w szkole jako nauczyciele przedmiotów	0,9	2,2

*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

Współpraca przedsiębiorców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w okresie ostatnich 2 lat polegała przede wszystkim na prowadzeniu przez firmę praktyk zawodowych dla uczniów (60,4% wskazań w dwóch pierwszych badaniach i 68,1% w badaniu trzecim) oraz odbywaniu w firmie zajęć z praktycznych przedmiotów zawodowych (odpowiednio 24,9% i 16,7%). Zaledwie co dwudziesta firma organizuje staże zawodowe dla uczniów – zob. tab. 3.8.

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.

**Tabela 3.9.** Powody nie podejmowania współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową

Wyszczególnienie	Badanie I i II	Badanie III
	% wskazań	
Brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym	17,0	14,5
Przeszkody prawne	3,1	2,5
Brak szkół zawodowych w otoczeniu firmy	13,0	13,1
Kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z potrzebami firmy	23,1	26,5
Szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą	12,9	10,2
Brak w firmie odpowiedniego personelu lub wyposażenia dla kształcenia uczniów	13,9	14,9
Brak instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi	10,4	13,5
Inne	6,6	4,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Ankietowani za przyczynę braku współpracy z tego typu placówkami wskazali przede wszystkim, że kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z jej potrzebami (23,1% wskazań w dwóch pierwszych badaniach i 26,5% wskazań w badaniu trzecim), w dalszej kolejności wskazali na brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym (odpowiednio 17,0% i 14,5%), brak odpowiedniego wyposażenia lub personelu, który jest niezbędny do kształcenia uczniów (13,9% i 14,9%) oraz szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą (12,9% i 10,2%). Wskazano również na brak instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi (10,4% i 13,5%) – zob. tab. 3.9.

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

### 6.3. Analiza zatrudnienia absolwentów w ujęciu kompetencyjnym

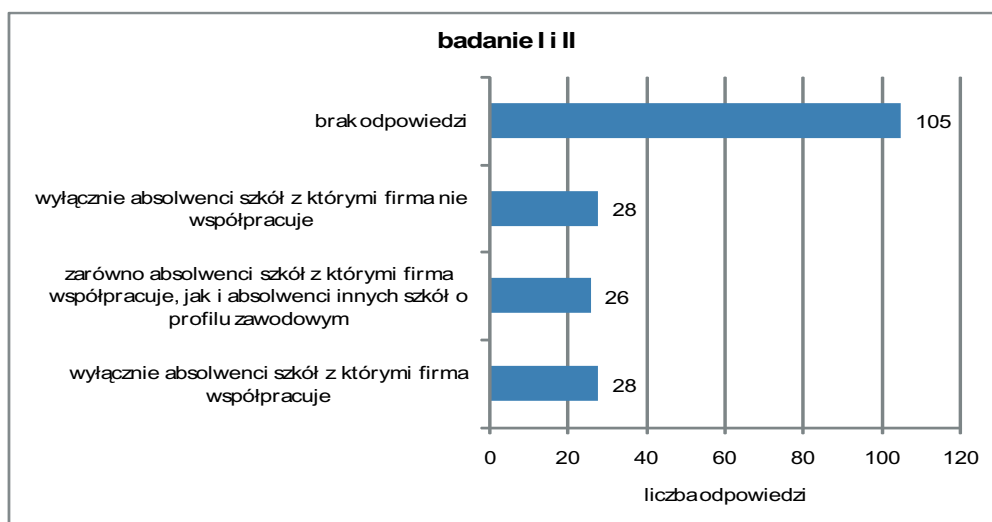
Pytania 15-20 dotyczyły przygotowania zawodowego absolwentów zatrudnianych przez firmy, oceny ich umiejętności, jak również potencjalnych braków w praktycznym przygotowaniu kandydata na dane stanowisko pracy. Z analizy odpowiedzi na cztery pytania zamknięte dotyczące absolwentów wynika, że ponad połowa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

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

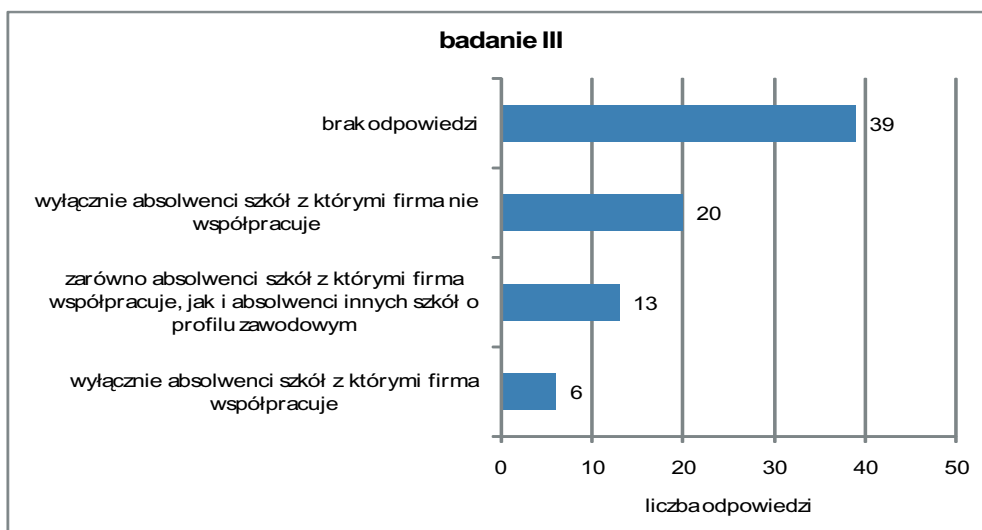
W pytaniu 15 zapytano o to z jakich szkół pochodzą zatrudnieni przez firmy absolwenci. Odpowiadający wskazali, że zatrudniani to wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje (28 odpowiedzi, czyli 15,0% w dwóch pierwszych badaniach, 20 odpowiedzi, czyli 25,6% w trzecim badaniu), zatrudniani w firmach to absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje (odpowiednio 28 odpowiedzi, 15,0% i 13 odpowiedzi, 16,7%), a 13,9% i 7,7% respondentów zadeklarowało, że zatrudniało zarówno absolwentów szkół, z którymi firma współpracuje, jak innych szkół o profilu zawodowym – zob. rysunek 3.29.

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 w dwóch pierwszych badaniach (17 odpowiedzi – wszyscy zatrudnieni absolwenci odbyli praktyki/staże w firmie oraz 28 odpowiedzi – niektórzy zatrudnieni absolwenci odbywali praktyki/ staże) oraz 20 respondentów (26,0%) w trzecim badaniu (odpowiednio 9 i 11 odpowiedzi). 16,8% ankietowanych w badaniu pierwszym i drugim oraz 22,1% w badaniu trzecim wskazało, że żaden zatrudniony absolwent nie odbywał praktyki/ stażu w firmie – zob. rysunek 3.30.

**Rysunek 3.29.** Zatrudnieni absolwenci a szkoły, z którymi firma współpracuje

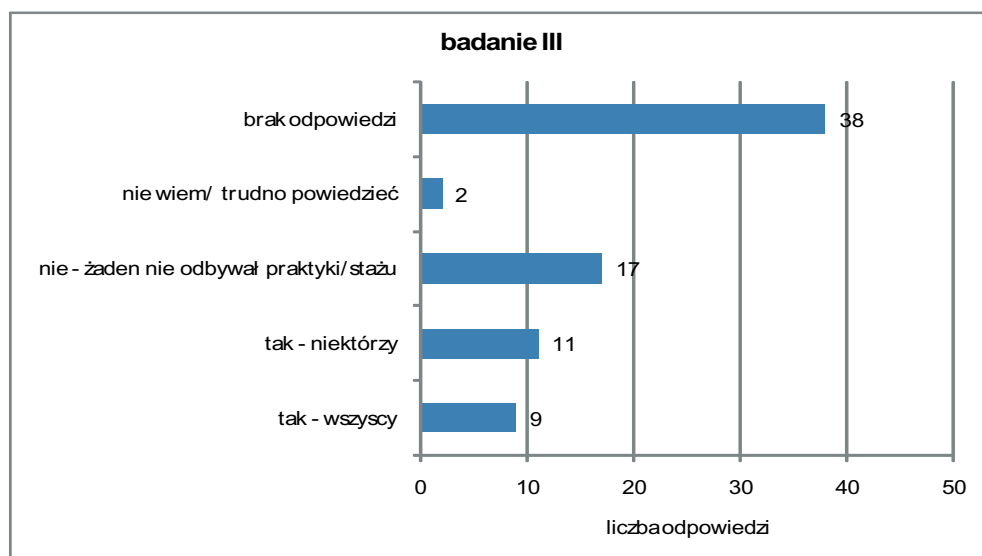
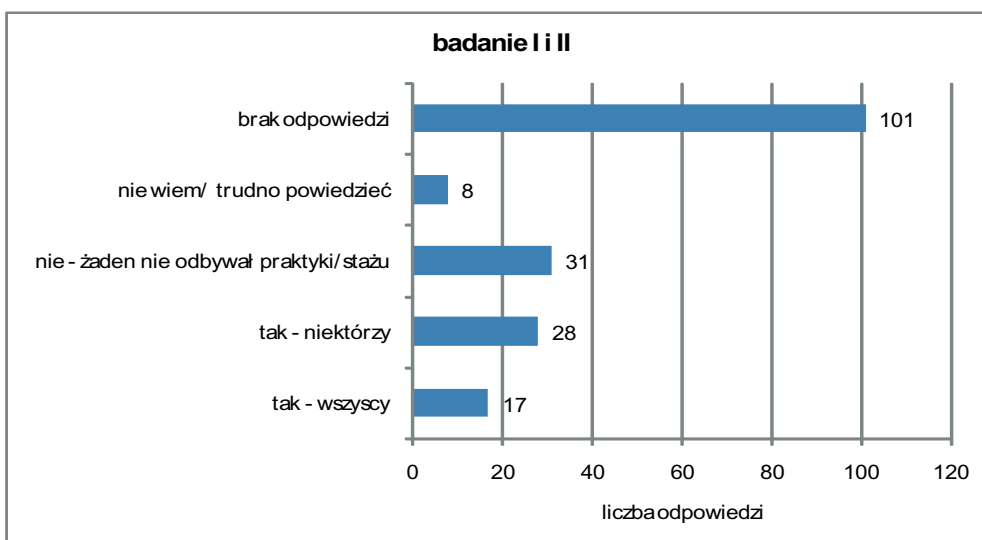




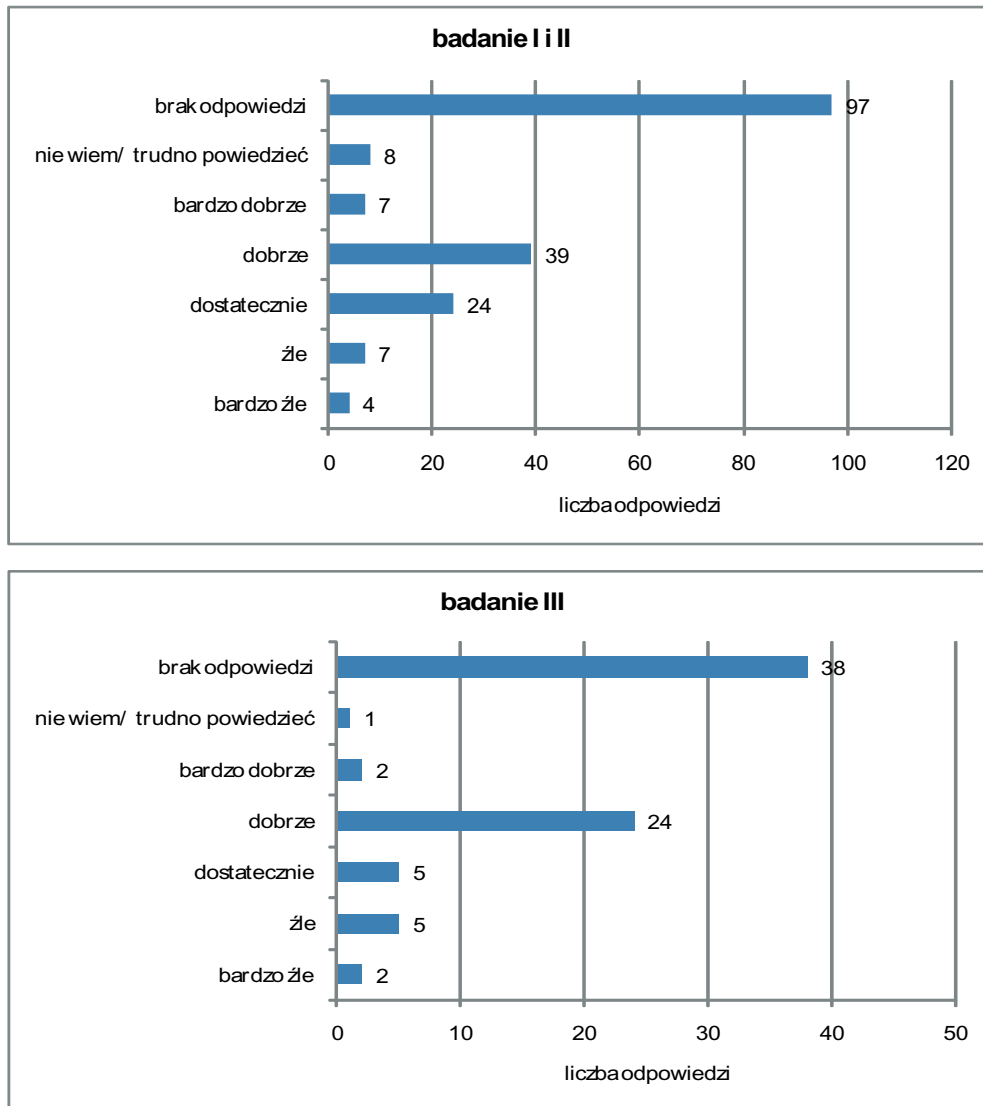


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

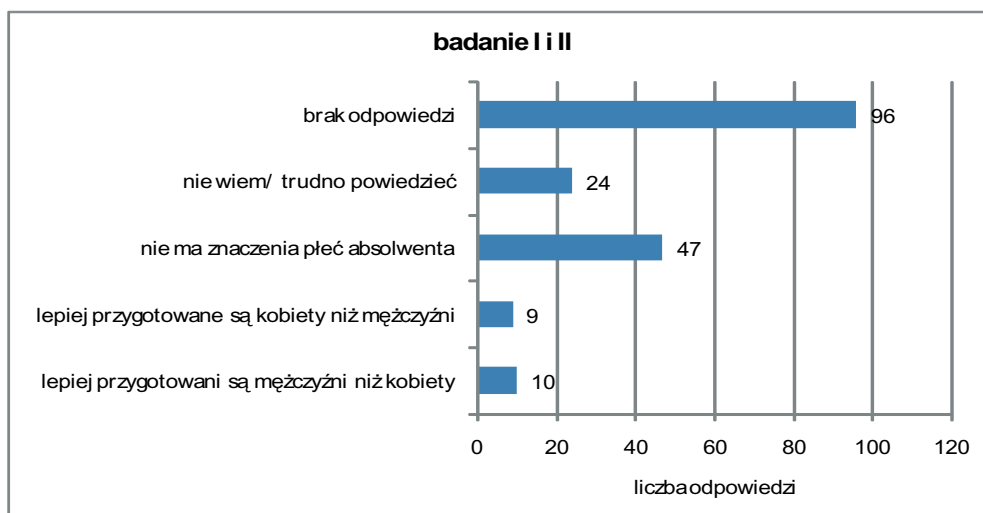
**Rysunek 3.30.** Zatrudnieni absolwenci a odbywane praktyki (staże zawodowe) w firmie

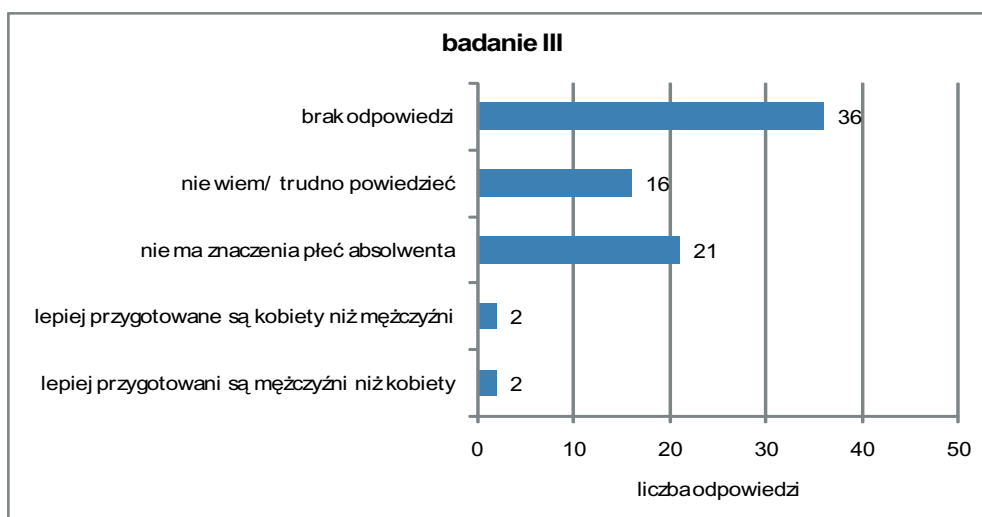


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

**Rysunek 3.31.** Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów

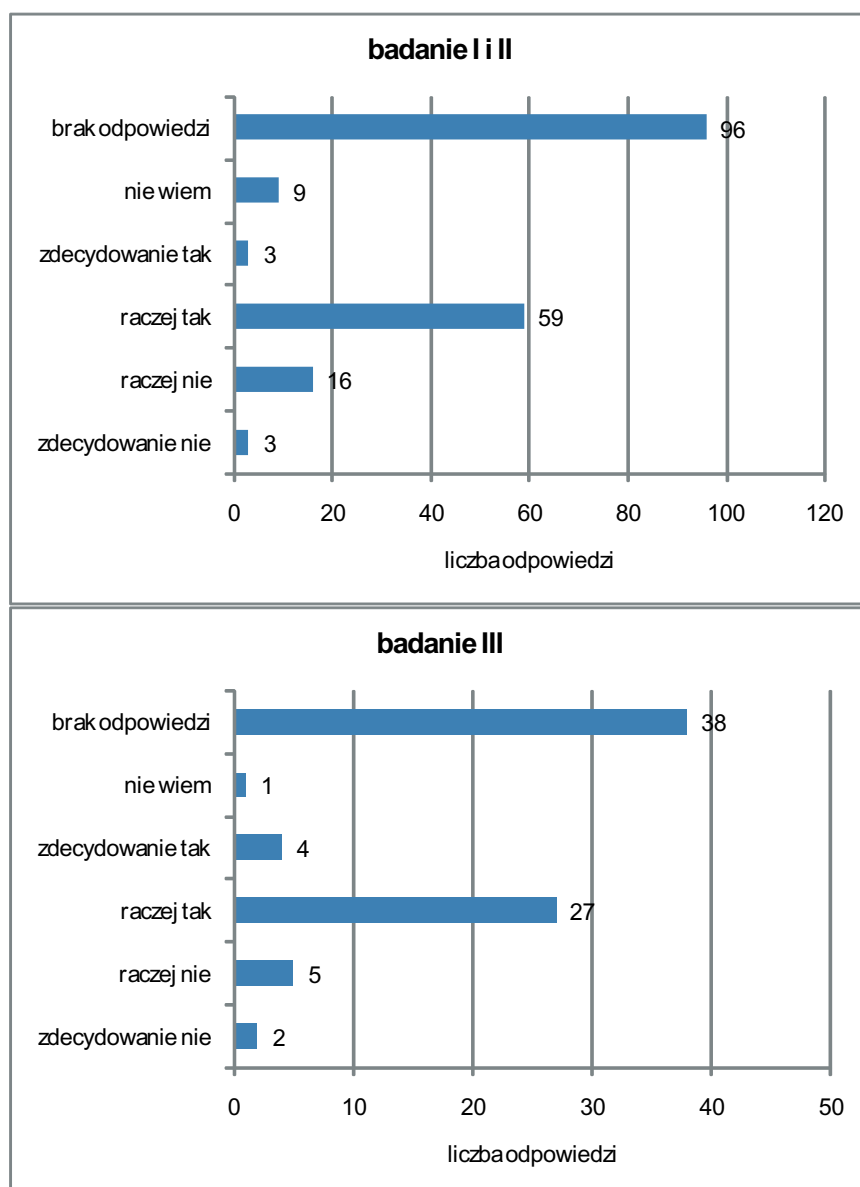
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

**Rysunek 3.32.** Kto jest lepiej przygotowany do zawodu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

**Rysunek 3.33.** Ogólne zadowolenie z przygotowania zawodowego absolwentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Respondenci – w pytaniu 17 – ocenili stopień przygotowania praktycznego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. W większości oceniali je dobrze (21,0% odpowiedzi w dwóch pierwszych badaniach i 31,2% odpowiedzi w trzecim badaniu) – zob. rysunek 3.31. 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.

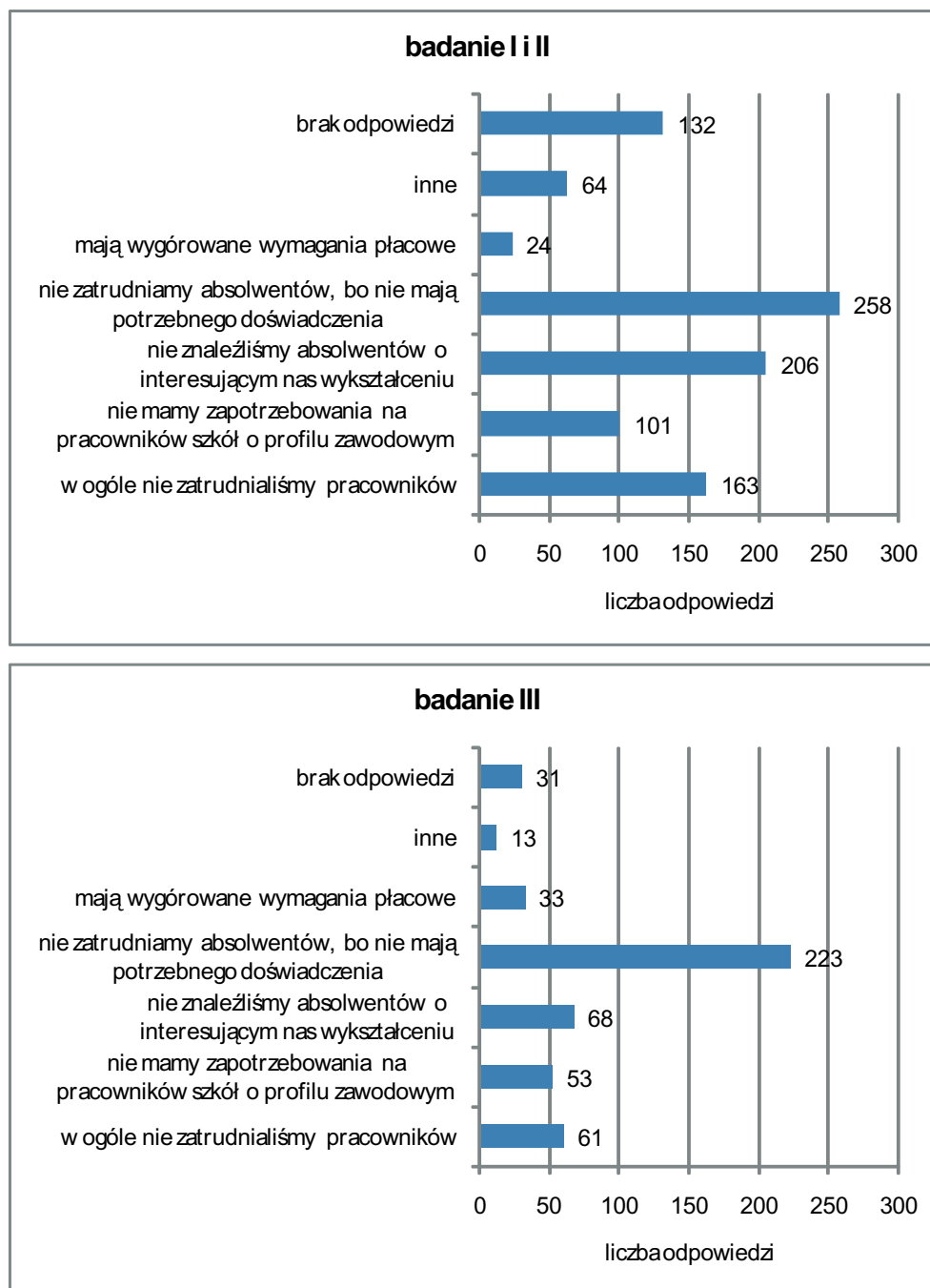
Przedsiębiorcy, którzy mają do czynienia z absolwentami szkół ponadgimnazjalnych zawodowych uważają, że płeć nie ma znaczenia z punktu widzenia przygotowania uczniów do wykonywania przyszłego zawodu (25,3% odpowiedzi w dwóch pierwszych badaniach i 27,3% w trzecim badaniu) – zob. rysunek 3.32.

Kolejne pytanie 19 pozwoliło określić, czy pracodawcy, którzy zatrudniali absolwentów szkół ponadgimnazjalnych są zadowoleni z ich przygotowania do pracy. Ogólnie rzecz biorąc można uznać, że respondenci byli zadowoleni z przygotowania zawodowego absolwentów – 33,3% pozytywnych odpowiedzi w badaniu pierwszym i drugim oraz 40,3% pozytywnych odpowiedzi w badaniu trzecim – (odpowiednio raczej tak – 31,7%, 35,1% oraz zdecydowanie tak – 1,6%, 5,2%). Przeciwnego zdania było w 10,2% respondentów badania pierwszego i drugiego oraz 9,1% respondentów badania trzeciego – zob. rysunek 3.33.

Uzupełnieniem analizy ocen poczynionych przez respondentów odnośnie zatrudnianych absolwentów było 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% odpowiedzi w dwóch pierwszych badaniach i aż 46,3% odpowiedzi w trzecim badaniu). Ankietowani podkreślali również, że nie znaleźli absolwentów posiadających pożądane wykształcenie zawodowe (odpowiednio 21,7% i 14,1%). Ponad 17,2% respondentów badania pierwszego i drugiego wskazało, iż nie zatrudniali żadnych pracowników, a w badaniu trzecim odsetek ten wynosił 12,7% – zob. rysunek 3.34.

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 (w dwóch pierwszych badaniach 46,8% twierdzących odpowiedzi, w badaniu trzecim – 52,4%), zdecydowanie niechętnych do podjęcia takich działań było odpowiednio 36,9% i 34,6%, a niezdecydowanych odpowiednio 14,3% i 12,6%.

Rysunek 3.34. Przyczyny niezatrudniania absolwentów



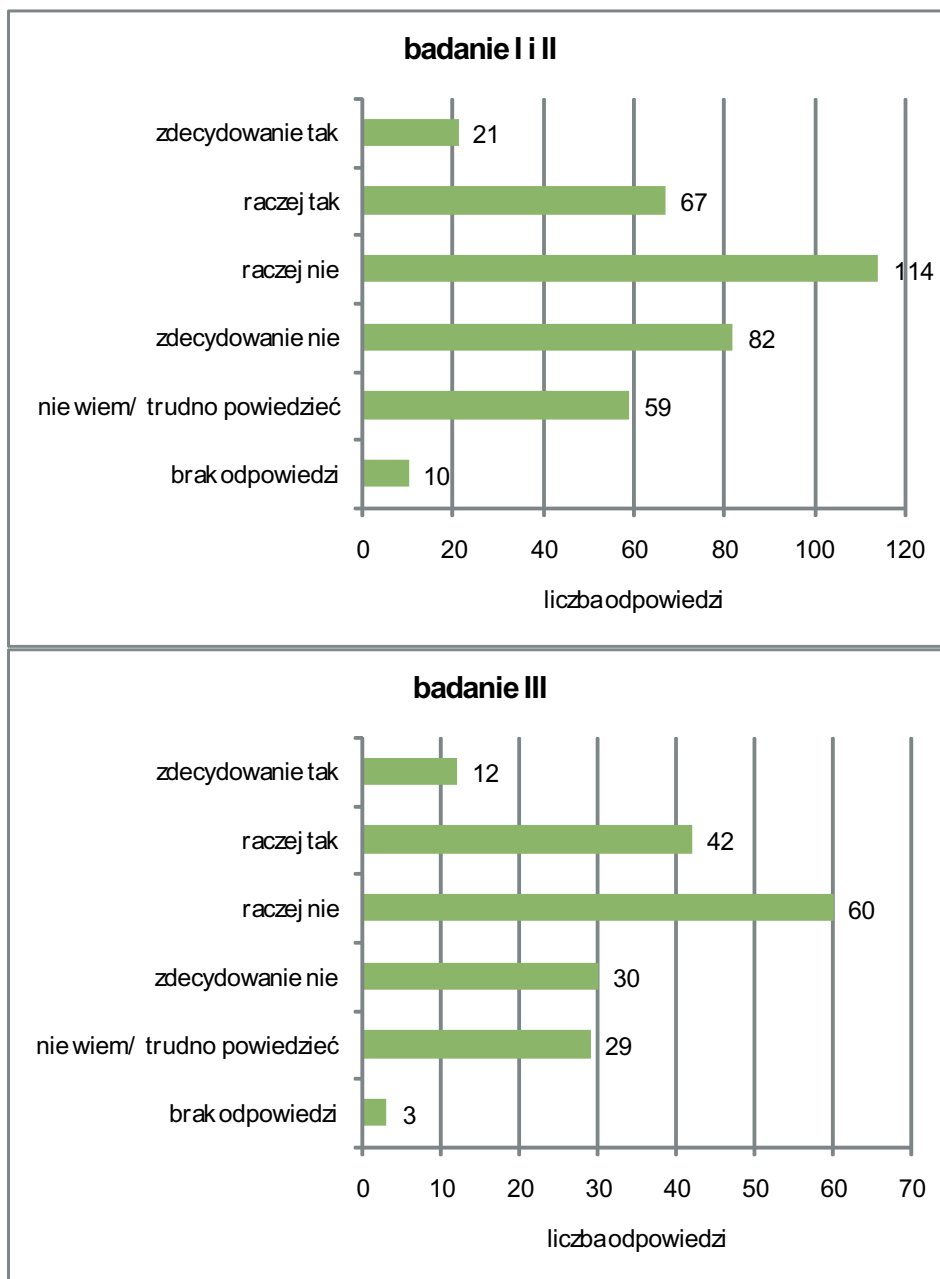
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

#### 6.4. Plany zatrudnienia absolwentów i oczekiwane kompetencje

Wyniki dwóch pierwszych badań wskazują, że ponad połowa spośród firm, które w najbliższym czasie planują zwiększyć zatrudnienie, nie bierze pod uwagę możliwości zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – 55,5% negatywnych odpowiedzi (32,3% – raczej nie oraz 23,2% – zdecydowanie nie). Zaledwie co czwarty odpowiadający przedsiębiorca był chętny do zatrudnienia absolwentów (19,0% – raczej tak, 5,9% – zdecydowanie tak). Podobne rezultaty przyniosło badanie trzecie, również ponad połowa nie bierze pod uwagę możliwości zatrudnienia absolwentów – 51,1% negatywnych odpowiedzi (34,1% – raczej nie oraz 17,0% – zdecydowanie nie).

Zaledwie co trzeci odpowiadający przedsiębiorca był skłonny do zatrudnienia absolwentów (23,9% – raczej tak, 6,8% – zdecydowanie tak) – zob. rysunek 3.35.

**Rysunek 3.35.** Plany dotyczące zatrudnienia absolwentów



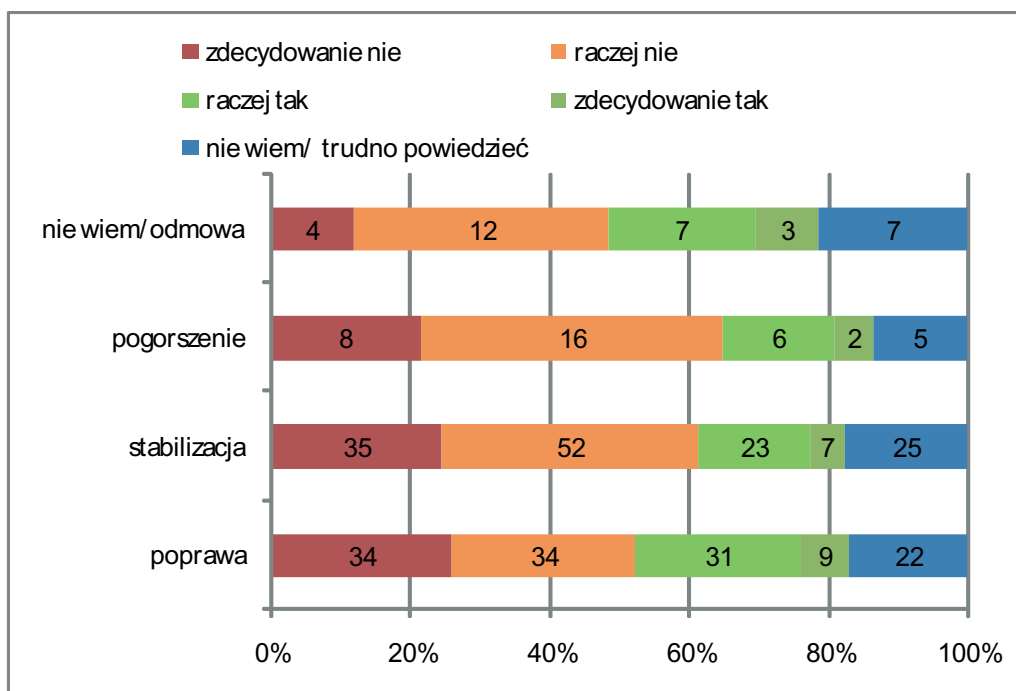
*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.*

Duża niechęć pracodawców do zatrudniania absolwentów może mieć związek z faktem, że firmy 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 zdybywania niezbędnego doświadczenia zawodowego. Można to osiągnąć poprzez realizację większej liczby praktyk oraz staży oferowanych uczniom.

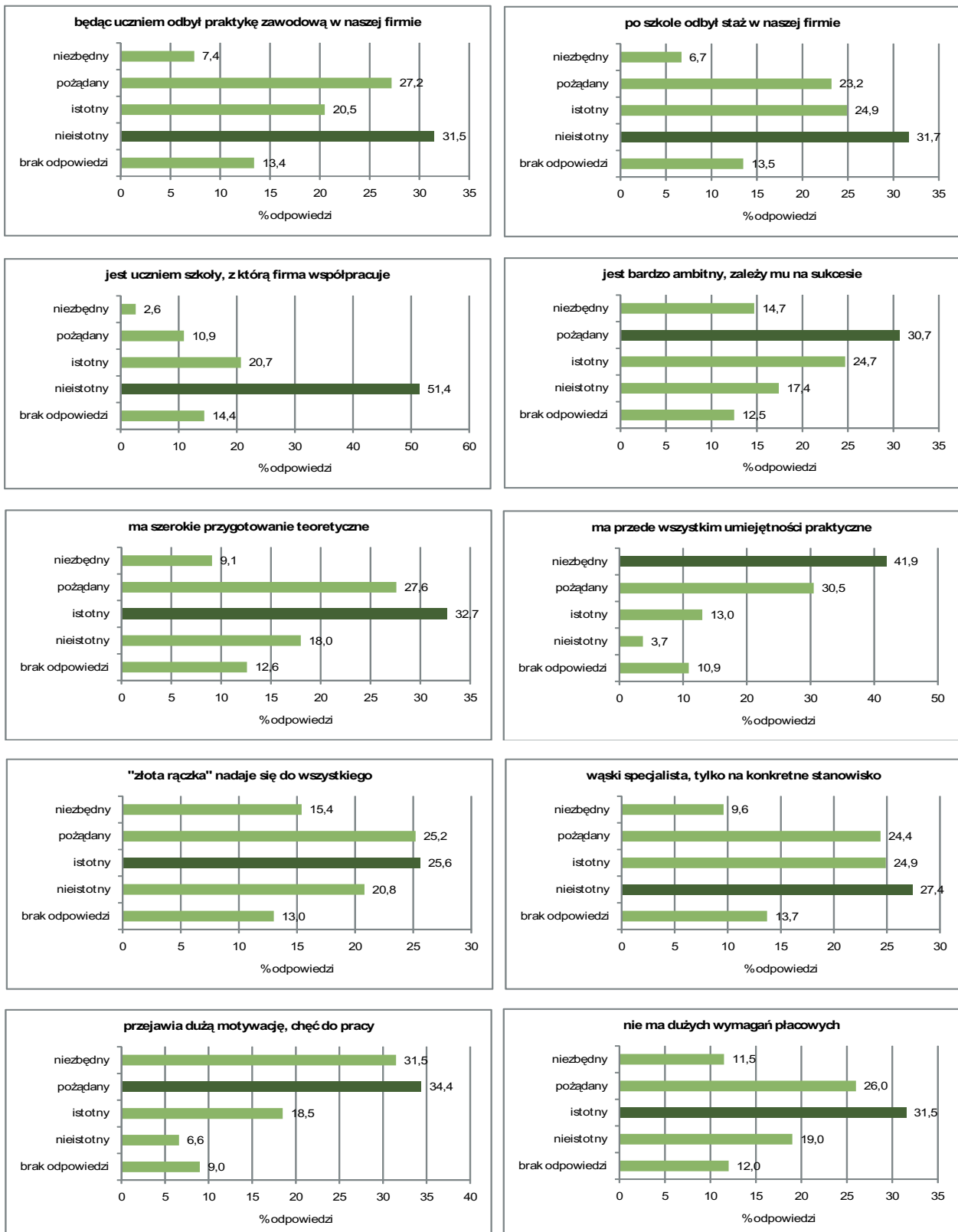
Wpływ na plany dotyczące zatrudnienia absolwentów miała dokonywana przez respondentów ocena perspektyw rozwoju branży, w której działa firma. Na rysunku 3.36 przedstawiono liczbę odpowiedzi odnośnie planów zatrudnienia absolwentów z uzyskaną oceną perspektyw rozwoju branży, w której działa przedsiębiorstwo w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Prezentowane wyniki dotyczą dwóch pierwszych badań. Firmy oceniające, że sytuacja branży poprawi się częściej niż przeciętnie deklarują, że zatrudnią absolwentów (11,0% – raczej tak i 3,2% – zdecydowanie tak), natomiast 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. rysunek 3.36.

**Rysunek 3.36.** Perspektywy rozwoju branży, w której działa firma a plany dotyczące zatrudnienia absolwentów – badanie I i II

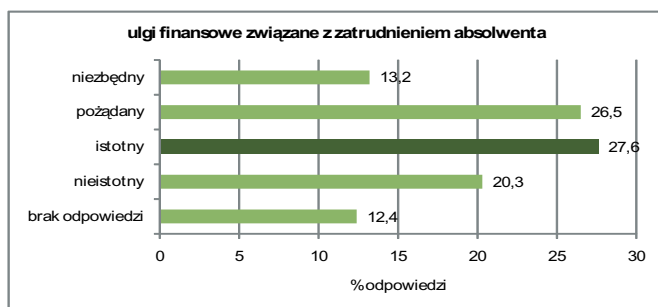


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Rysunek 3.37. Cechy absolwenta ważne z punktu widzenia firmy – badanie I i II





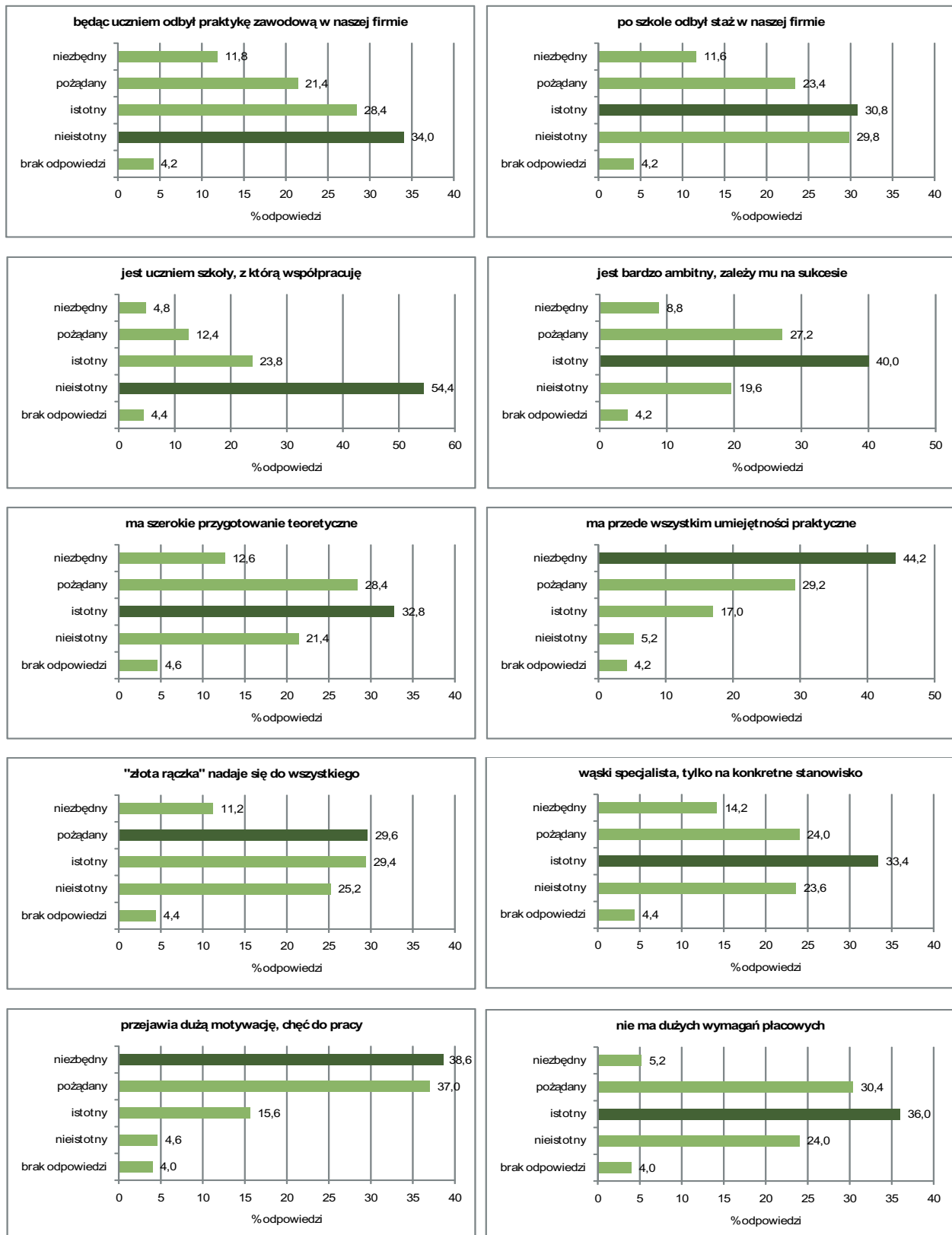


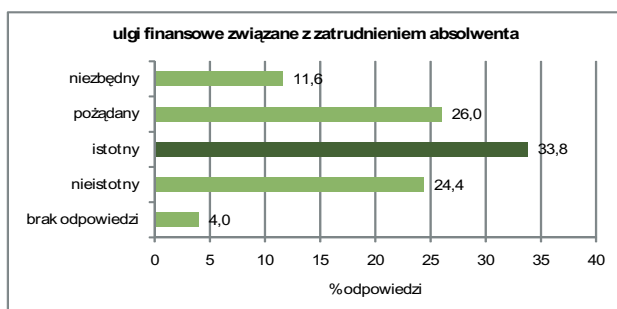
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

W dwóch pierwszych badaniach pracodawcy zapytani o cechy najważniejsze z punktu widzenia ich firmy – w kontekście zatrudnienia absolwentów – wskazywali, że niezbędne są umiejętności praktyczne (41,9% odpowiedzi). Ponadto pracodawcy uznali, że pożądaną cechą zatrudnianego absolwenta jest ambicja absolwenta i chęć osiągnięcia sukcesu (30,7% odpowiedzi) oraz duża motywacja do pracy, chęć do pracy (31,5%). Zgadza się to ze wcześniejszymi odpowiedziami respondentów, którzy wskazywali, że najważniejsze jest dobre przygotowanie praktyczne absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Istotne dla pracodawców są następujące cechy: szerokie przygotowanie teoretyczne (32,7%), nie ma dużych wymagań płacowych (31,5%), nadaje się do wszystkiego, tzw. złota rączka (25,6%), a wśród bodźców stymulujących pracodawców do zatrudnienia absolwentów respondenci jako istotne uznali ulgi finansowe związane z zatrudnieniem absolwenta (27,6%). 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%), będąc uczniem odbył praktyki w firmie (31,5%) oraz jest wąskim specjalistą, na konkretne stanowisko (27,4%) – zob. rysunek 3.37.

Odpowiedzi ankietowanych w badaniu trzecim różnią się od uzyskanych we wcześniejszych dwóch badaniach. W trzecim badaniu respondenci zapytani o cechy zatrudnianych absolwentów wskazywali, że niezbędne są umiejętności praktyczne (44,2% odpowiedzi) oraz duża motywacja do pracy, chęć do pracy (38,6%). Zgadza się to ze wcześniejszymi odpowiedziami respondentów, którzy wskazywali, że najważniejsze jest dobre przygotowanie praktyczne absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ponadto pracodawcy uznali, że pożądaną cechą zatrudnianego absolwenta jest bycie „złotą rączką” czyli nadawanie się do wszystkiego (29,7% odpowiedzi). Istotne według pracodawców jest aby po szkole absolwent odbył staż, w ich firmie (30,8% odpowiedzi), absolwent był ambitnym i zależało mu na sukcesie (40,0%), miał szerokie przygotowanie teoretyczne (32,8% odpowiedzi), był wąskim specjalistą, tylko na konkretne stanowisko (33,4%) oraz nie miał dużych wymagań płacowych (36,0%). A wśród bodźców stymulujących pracodawców do zatrudnienia absolwentów respondenci jako istotne uznali ulgi finansowe związane z zatrudnieniem absolwenta (33,8% odpowiedzi). Natomiast nieistotny jest dla pracodawców fakt, że absolwent jest uczniem szkoły, z którą firma współpracuje (54,4%) oraz będąc uczniem odbył praktyki w firmie (34,0%) – zob. rysunek 3.38.

Rysunek 3.38. Cechy absolwenta ważne z punktu widzenia firmy – badanie III





Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Uzyskane opinie respondentów badań ankietowych pozwalają na stworzenie obrazu absolwenta szkoły zawodowej widzianego przez pracodawcę podregionu wałbrzyskiego. Absolwent jest pracownikiem mało wartościowym, ponieważ nie posiada doświadczenia zawodowego oraz praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu. Stąd niechęć pracodawców do zatrudniania absolwentów.

Absolwent jako młody pracownik nie budzi u pracodawcy żadnego zainteresowania. Pracodawca praktycznie nic nie wie o swoim młodym pracowniku (jaką szkołę ukończył, czy wcześniej odbywał staże i praktyki oraz jak jest przygotowany do wykonywania zawodu).

Chociaż pracodawca jest generalnie zadowolony z dobrego przygotowania praktycznego absolwenta, to widzi jednak braki w przygotowaniu zawodowym absolwenta, tj.: brak przygotowania praktycznego i teoretycznego, niedbałe wykonywanie obowiązków, niechęć do pracy, brak zaangażowania, brak doświadczenia zawodowego (niskie kwalifikacje), brak znajomości języków obcych, brak sumienności.

Pracodawca oczekuje od absolwenta niezbędnych umiejętności praktycznych oraz dużej motywacji do prac (chęć do pracy). Ponadto pracodawca oczekuje aby zatrudniany absolwent był ambitny i miał chęć osiągnięcia sukcesu oraz miał szerokie przygotowanie teoretyczne.

W przyszłości absolwent może mieć trudności z zatrudnieniem, pracodawca niechętnie bierze pod uwagę możliwość zatrudnienia młodego pracownika, choć chętnie przyjmie w swojej firmie ucznia szkoły zawodowej na praktykę.

## 7. Podsumowanie

W dwóch pierwszych badaniach uczestniczyło łącznie 1000 podmiotów gospodarczych wybranych losowo zatrudniających powyżej 9 osób, a w badaniu trzecim 500 podmiotów wybranych celowo.

W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności. W dwóch pierwszych badaniach cztery sekcje zdominowały badaną zbiorowość: Przetwórstwo przemysłowe, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, Budownictwo oraz Pozostała działalność usługowa łącznie stanowiąc 75,6% ogółu badanych firm. W badaniu trzecim dominowały trzy sekcje: Przetwórstwo przemysłowe, Pozostała działalność usługowa oraz Handel

hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych. W przedsiębiorstwach objętych dwoma pierwszymi badaniami zatrudnionych było łącznie 42,9 tys. osób, w tym 29,0% kobiet, a w badaniu trzecim liczba zatrudnionych w badanych podmiotach wynosiła 24,8 tys. osób, w tym 31,8% kobiet. Dominującą grupą zatrudnionych byli pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym, a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym.

Analiza odpowiedzi dotyczących zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pozwala 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 w dwóch pierwszych badaniach częściej wskazywano na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie niż na wzrost zatrudnienia, natomiast w badaniu trzecim częściej wskazywano na wzrost zatrudnienia niż na spadek.

Istotnym elementem polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw jest przyjmowanie pracowników. Spośród badanych firm 61% respondentów przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników. Przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego ankietowane w dwóch pierwszych badaniach przyjęły do pracy 4489 osób (w tym 33,6% kobiet), a w badaniu trzecim liczba przyjętych do pracy wyniosła 1931 osób (w tym 32,1% kobiet).

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. W dwóch pierwszych badaniach 61,9% przedsiębiorstw zwalniało pracowników, a w badaniu trzecim 54,0% przedsiębiorstw redukowało zatrudnienie. Łączna liczba zwolnionych pracowników w firmach objętych dwoma pierwszymi badaniami wyniosła 3721 osób (w tym 32,5% kobiet), a w badaniu trzecim liczba zwolnionych wyniosła 1517 osób (w tym 29,5% kobiet).

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. Przedsiębiorstwa, których sytuacja ekonomiczna wyraźnie pogorszyła się lub pogorszyła również częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników. Biorąc pod uwagę powiaty, w których działały badane firmy zauważa się, że w powiatach dzierzoniowskim i kłodzkim firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce zwolnienia pracowników.

W 8 na 10 badanych przedsiębiorstwach zadeklarowano, że nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie około 20% respondentów badania pierwszego i drugiego oraz 15% respondentów badania trzeciego wskazało, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych osób. Ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, że nie miała 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.

Odpowiedzi respondentów wskazują, że nie należy spodziewać się znacznego ożywienia na rynku pracy i zwiększenia poziomu zatrudnienia w podregionie. Potwierdzają to dane o planowanej liczbie zatrudnionych osób. Około 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 zatrudnienie 1659 osób (w dwóch pierwszych badaniach) i 840 osób (w badaniu trzecim).

Firmy z podregionu wałbrzyskiego nie planują również w najbliższym czasie zwolnień pracowników. Zaledwie 7,6% respondentów dwóch pierwszych badań i 4,4% respondentów badania trzeciego wskazało na taką ewentualność, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było odpowiednio 18,2% i 16,3% respondentów. Łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniosła 339 osób w badaniu pierwszym i drugim oraz 138 osób w badaniu trzecim.

Listę zawodów pożądanых określono na podstawie czterech kryteriów: 1 – zawodów, w których w badanych firmach najczęściej przyjmowano pracowników, 2 – zawodów, w których są wolne miejsca pracy, 3 – zawodów, w których firmy planują najczęściej przyjęcia pracowników oraz 4 – zawodów najczęściej określonych przy wskazywaniu kompetencji.

Wiele wymienionych zawodów powtarzało się w rozpatrywanych obszarach. W świetle odpowiedzi respondentów pierwszego i drugiego badania siedem zawodów znajdowało się na przynajmniej trzech z czterech list, a są to: szwaczka, ślusarz, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, kamieniarz, magazynier oraz kierowca autobusu. W świetle odpowiedzi respondentów trzeciego badania sześć zawodów znajdowało się na każdej z czterech list, a są to: kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, stolarz, szwaczka, kucharz oraz sprzedawca. Wymienione zawody z pewnością można uznać za zawody pożądane w świetle uzyskanych opinii respondentów.

Pracodawcy określając kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach najczęściej opisywali następujące zawody: 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 powtarzające się w odpowiedziach respondentów badań zawody to: sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, magazynier, szwaczka, kucharz, spawacz ręczny gazowy, księgowy (samodzielny), piekarz, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), tokarz, cukiernik, recepcjonista, specjalista ds. marketingu i handlu, handlowiec (technik handlowiec), kelner, kamieniarz, murarz oraz operator koparek i zwałowarek.

Ważną kwestią zatrudnienia w firmach podregionu wałbrzyskiego, było 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. W dwóch pierwszych badaniach zaledwie 12,0% respondentów zadeklarowało, że w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a w badaniu trzecim odsetek ten wyniósł 8,4%. 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 zatrudniano absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym, przyjęli do pracy ogółem 336 osób (badanie pierwsze i drugie) oraz 104 osoby (badanie trzecie). Biorąc pod uwagę liczbę osób, które co roku kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w podregionie wałbrzyskim, liczba zatrudnionych absolwentów jest niepokojąco niska.

Pracodawcy nie znają swoich młodych pracowników – absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ponad połowa udzielających odpowiedzi na pytania dotyczące absolwentów nie odpowiedziała, 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. Wydaje się, że 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. Jako najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym absolwentów wymieniali najczęściej: brak przygotowania praktycznego, brak przygotowania teoretycznego, niedbałe wykonywanie obowiązków, niechęć do pracy, brak zaangażowania, 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 po-

---

żądane wykształcenie zawodowe. Z drugiej strony firmy wyrażają chęć przyjęcia ucznia na praktykę (46,8% twierdzących odpowiedzi w dwóch pierwszych badaniach i 52,4% twierdzących odpowiedzi w trzecim badaniu).

Z drugiej strony 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 w dwóch pierwszych badaniach i co trzeci – w badaniu trzecim był chętny do zatrudnienia absolwentów. Najważniejsze cechy z punktu widzenia firmy – w kontekście zatrudnienia absolwentów – wskazywane przez respondentów to: niezbędne umiejętności praktyczne oraz niezbędne lub pożądane 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 lub istotną 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.

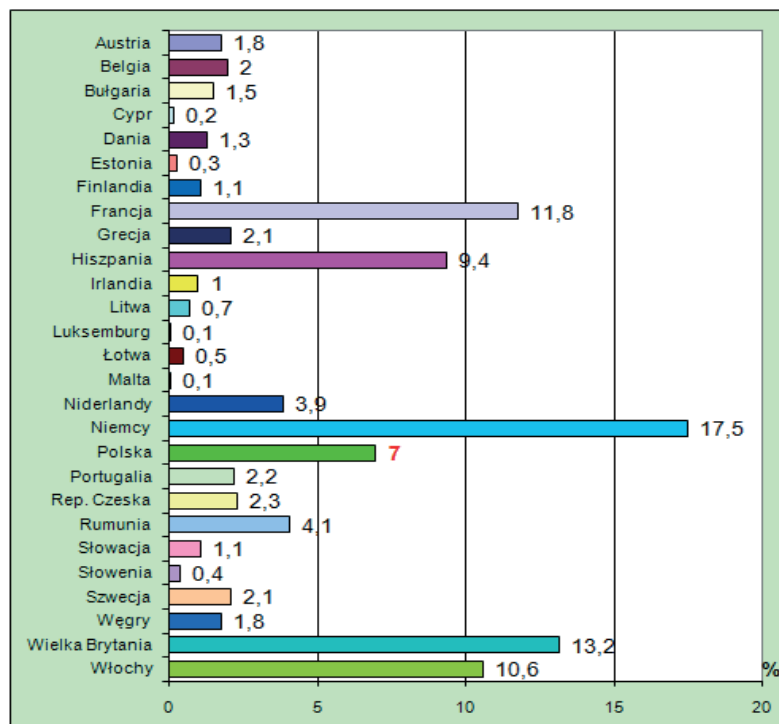
## Część 4

# Perspektywy europejskiego rynku pracy

## 1. Prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie

Analizując zapotrzebowanie na siłę roboczą w Europie warto wyjść od znaczenia poszczególnych krajów w europejskim rynku pracy. Na rysunku 4.1 przedstawiono udział poszczególnych państw Unii Europejskiej w strukturze pracujących ogółem. Największy udział mają Niemcy (17,5%), na kolejnych miejscach są Wielka Brytania, Francja i Włochy, z udziałem ponad 10-procentowym. Polska zajmuje 6 miejsce w Europie, a jej udział wynosi 7% ogółu pracujących w Unii.

Rysunek 4.1. Struktura pracujących w Unii Europejskiej w 2007 r., cecha kraj.

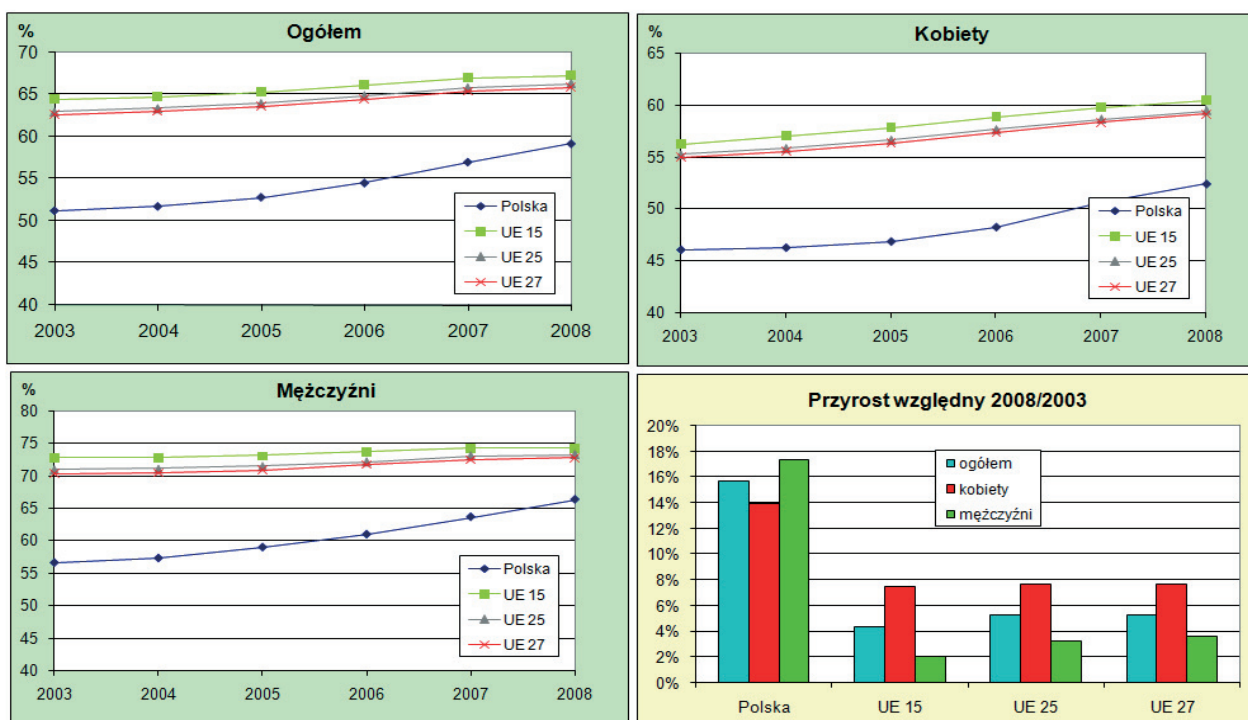


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]



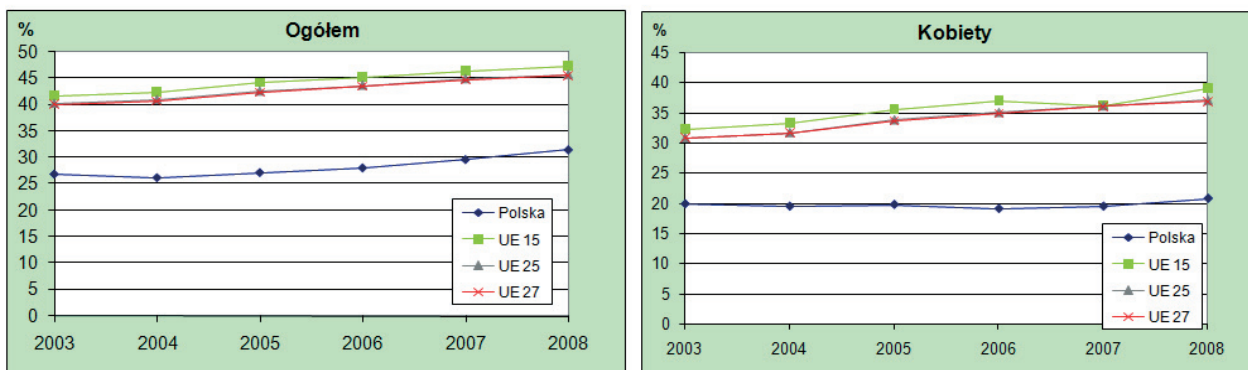
Na rysunku 4.2 przedstawiono zmiany wskaźnika zatrudnienia w latach 2003-2008 w Polsce i w krajach Unii, z uwzględnieniem cechy płeć. Przytoczone dane statystyczne wskazują, że przyrost wskaźnika zatrudnienia jest w Polsce wyższy niż średnio w Unii (korzystne zmiany obserwuje się zarówno w populacji mężczyzn, jak i kobiet), jednak jego poziom nadal mocno odbiega (w dół) od średniej unijnej. Niestety analogiczne dane dla grupy wiekowej 55-64 lata nie stawiają Polski w korzystnym świetle. Dla tej grupy wiekowej poziom wskaźnika w Polsce jest zastraszająco niski, a dodatkowo pozytywne zmiany w okresie analizowanych 6 lat wyłącznie dla populacji mężczyzn. W przypadku kobiet wskaźnik zatrudnienia wzrósł jedynie w minimalnym zakresie.

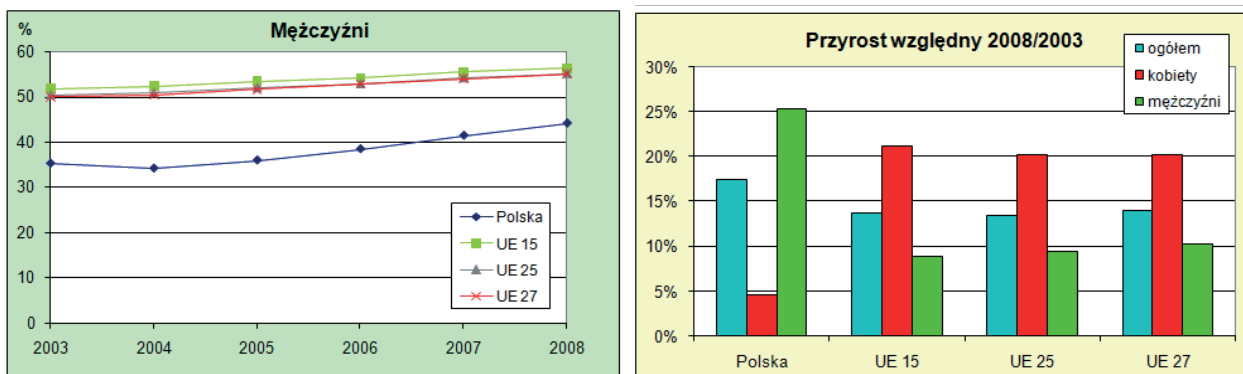
**Rysunek 4.2.** Zmiany poziomu wskaźnika zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej, lata 2003-2008



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii ... 2009]

**Rysunek 4.3.** Zmiany poziomu wskaźnika zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej, grupa wiekowa 55-64





Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]

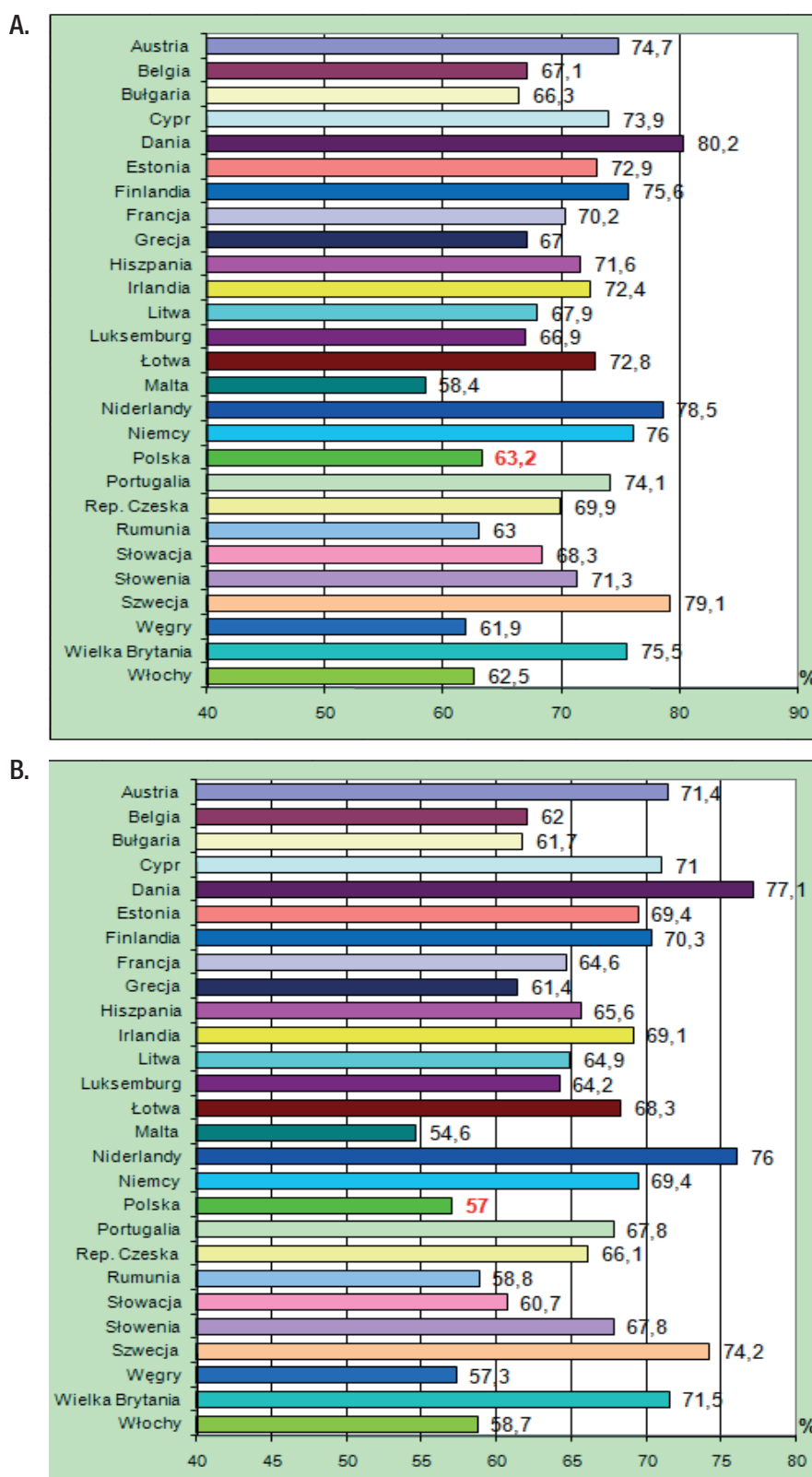
Sytuacja w obszarze zatrudnienia jest zróżnicowana w poszczególnych krajach europejskich. W 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej średnio w Unii (UE27) wynosił 70,5%, przy czym najwyższą wartość osiągnął w Danii (80,2%), najniższą zaś na Malcie (58,2%). Wskaźnik zatrudnienia był natomiast na poziomie 65%, przy wartościach skrajnych odpowiednio dla Danii (77,1%) oraz Malty (54,6%). Polska ze wskaźnikiem zatrudnienia na poziomie 57% zajmowała przedostatnie miejsce w Europie (por. rysunek 4.4).

## 2. Analiza według cech demograficznych

Prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie, uwzględniające założenia zmodyfikowanej Strategii Lizbońskiej i innych dokumentów o strategicznym znaczeniu, mówią o ogólnym wzroście miejsc pracy w okresie 2006-2015 o 13 mln, przy czym ma to być wynikiem wzrostu zapotrzebowania na wysoko kwalifikowanych pracowników o blisko 12,5 mln miejsc (ISCED<sup>14</sup> poziom 5-6), blisko 9,5 mln wzrostu zapotrzebowania na średnio wykwalifikowaną kadrę (ISCED poziom 3-4) oraz spadku o blisko 8,5 mln miejsc w zakresie osób o niskich kwalifikacjach (ISCED poziom 0-2) [Future Skill ..., 2009]. Według danych statystycznych aktualna struktura siły roboczej (dane 2007 r.) w Europie przedstawia się następująco: 38,1% osób charakteryzuje się kwalifikacjami niskimi (ISCED poziom 0-2), 42,5% kwalifikacjami średnimi (poziom 3-4) oraz 19,3% kwalifikacjami wysokimi (poziom 5-6) – por. rysunek 4.5. Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników pokazują konieczność szybkiego wzrostu udziału tych osób w najbliższych latach, średnio w UE25 relatywnie o ok. 41,6% do 2020 r. w porównaniu do stanu z roku 2007, przy czym znacznie większy wzrost oczekiwany jest w populacji kobiet (o46,6%), niż mężczyzn (37,6%). Przewidywany udział osób z wysokimi kwalifikacjami wynosić ma w Europie w 2020 r. 26,0%. Warty odnotowania jest fakt zacierania się różnic pomiędzy strukturą kwalifikacji kobiet i mężczyzn. W 2007 r. różnica między odsetkiem wysoko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn wynosiła 1,5 punktu procentowego na niekorzyść kobiet. Według prognoz w 2013 r. różnica ta ma zmniejszyć się do 0,8 punktu procentowego, a w 2020 r. tylko do 0,2. Jest to skutek znacznego wzrostu aktywności zawodowej kobiet w ostatnich latach oraz aktualnych i planowanych działań Unii w zakresie podnoszenia kwa-

<sup>14</sup> ISCED (International Standard Classification of Education), w najnowszej obowiązującej od 1997 r. klasyfikacji wyróżnia się 7 poziomów 0-6. W odniesieniu do polskiego systemu edukacji poszczególne poziomy oznaczają: 0 przedszkole, 1 szkoła podstawowa, 2 gimnazjum, 3 szkolnictwo średnie, 4 szkolnictwo policealne, 5 szkolnictwo wyższe, 6 studia doktoranckie.

Rysunek 4.4. Współczynnik aktywności (A) oraz wskaźnik zatrudnienia (B) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, 2007 r.



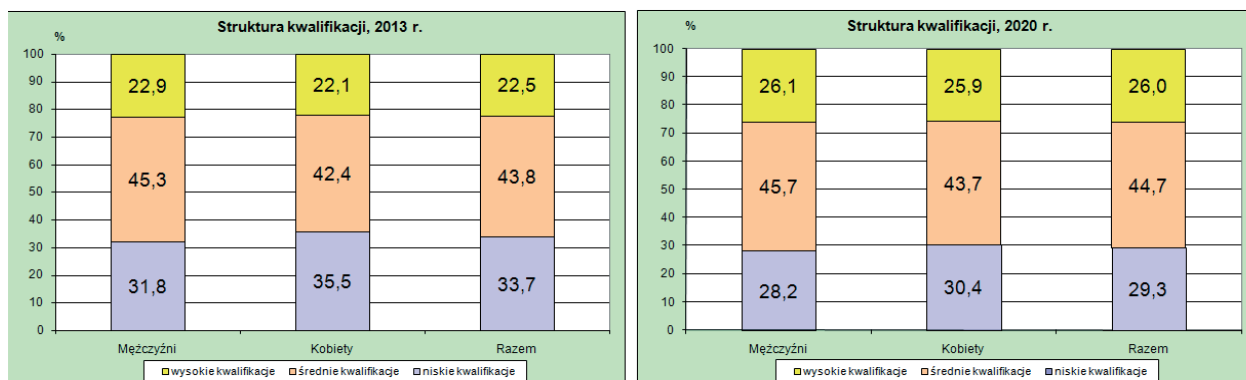
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]

lifikacji kobiet oraz dostosowania ich do potrzeb rynku pracy<sup>15</sup>. Przewidywane relatywne zmiany w poziomie kwalifikacji osób ogółem oraz w podziale na płeć w trzech horyzontach czasowych: 2020/2007, 2013/2007 oraz 2007/2000 zaprezentowano na rysunku 4.6. Przewidywane tempo zmian w poszczególnych krajach jest zróżnicowane (por. rysunek 4.7). Wśród krajów, w których do 2020 r. odsetek osób pracujących o wysokich kwalifikacjach będzie najwyższy wymienia się Holandię (przewidywany odsetek na poziomie 39,9%, zmiana o 66,2% w porównaniu do poziomu z 2007 r.), Danię (odpowiednio 39,4%, przyrost relatywny o 52,3%) oraz Irlandię (odpowiednio 38,0%, przyrost relatywny o 81,1%). Do krajów o najniższym udziale osób z wysokimi kwalifikacjami mają należeć natomiast Włochy (przewidywany odsetek na poziomie 12,8%, zmiana relatywna o 37,6% w porównaniu do poziomu z 2007 r.) oraz Czechy (odpowiednio 15,6%, przyrost relatywny o 43,6%). Do krajów, w których przewiduje się najniższy relatywny przyrost osób o wysokich kwalifikacjach należą Finlandia (przewidywany przyrost relatywny na poziomie 8,2%) oraz Wielka Brytania (przewidywany przyrost relatywny na poziomie 12,2%). Według prognoz przewidywany odsetek osób z wysokimi kwalifikacjami dla Polski w 2020 r. ma być wyższy od średniego dla Unii i ma wynosić 28,2%. Jest to olbrzymie wyzwanie, bowiem obecny odsetek wynosi jedynie 14,6% i jest o 4,7 punktu procentowego niższy niż średnia unijna. Należy zaznaczyć, że osiągnięcie prognozowanego poziomu osób o wysokich kwalifikacjach wiąże się z osiągnięciem relatywnego wzrostu w stosunku do 2007 r. o 94,3%. I jest to drugi co do wielkości założony przyrost relatywny wśród wszystkich krajów unijnych (najwyższy ma Portugalia na poziomie 111,2%!). Wymaga to dużego wysiłku, w tym przede wszystkim bardzo spójnych i przemyślanych działań ze strony urzędów i instytucji mających wpływ na tworzenie i funkcjonowanie uwarunkowań organizacyjno-prawnych w obszarze systemu oświaty i nauki, a także kształcenia ustawicznego dorosłych. Bez systemowych udogodnień w zakresie kształcenia dorosłych, w tym zapewnienia możliwości kontynuacji nauki osobom z grup defaworyzowanych, nie będziemy w stanie osiągnąć założonego przyrostu. Także bez odpowiedniej oferty w obszarze formalnego podnoszenia kwalifikacji nie uda nam się osiągnąć założonych wielkości. Z drugiej strony osiągnięcie założonych wskaźników wymaga również zmiany mentalności pracodawców co do konieczności inwestowania w kapitał ludzki przedsiębiorstw, zwłaszcza w zakresie kompetencji kluczowych pracowników.

**Rysunek 4.5.** Obecna i prognozowana struktura kwalifikacji w Europie, cecha płeć.

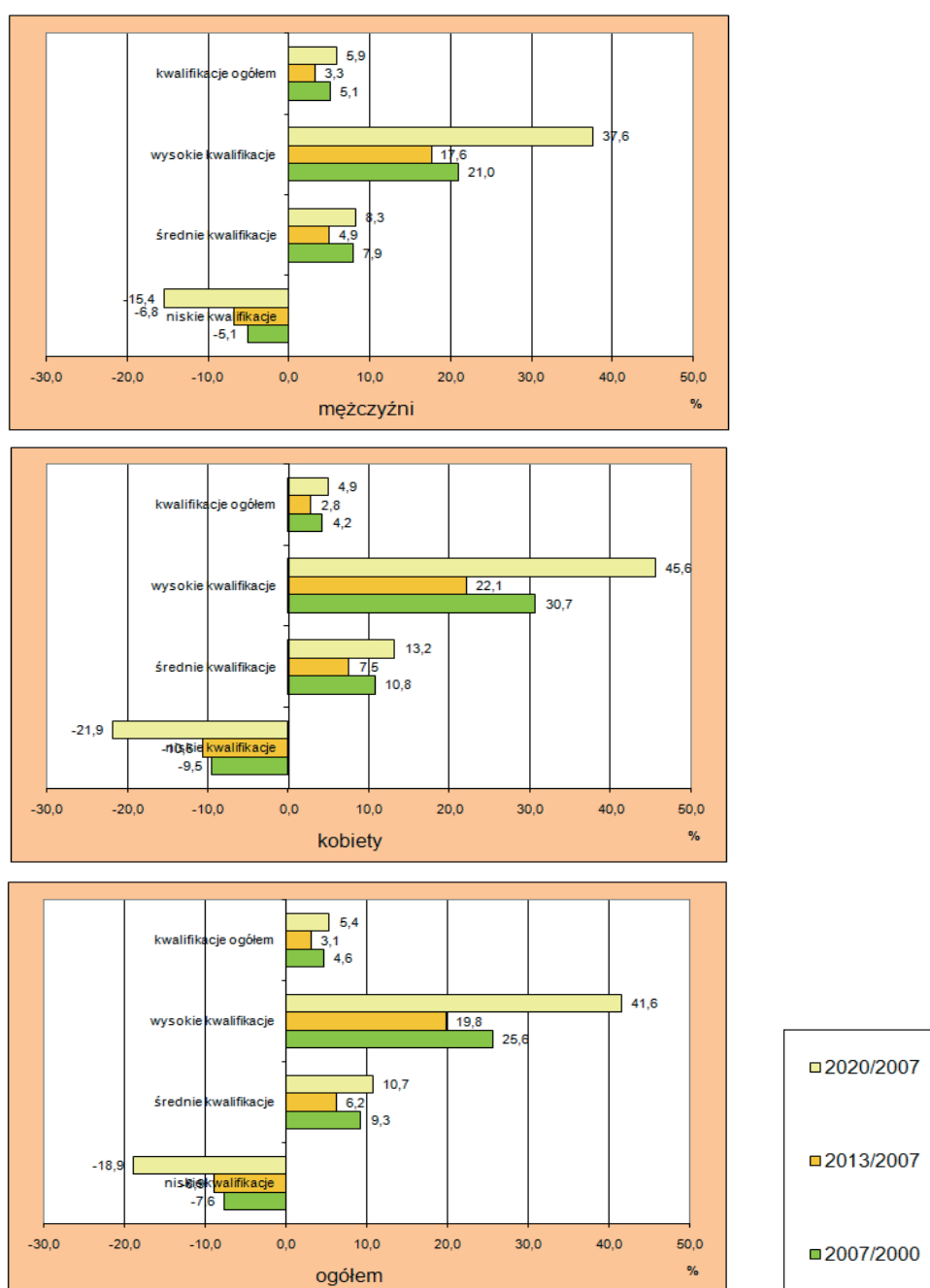


<sup>15</sup> Jest to m.in. efekt uznania konieczności wzrostu dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy jako jednego z pięciu filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Na realizację idei ESZ w poszczególnych krajach członkowskich Unii mogą być wykorzystywane m.in. środki w ramach funduszy strukturalnych, pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego. Polska korzysta z tego przywileju od 2004 r.



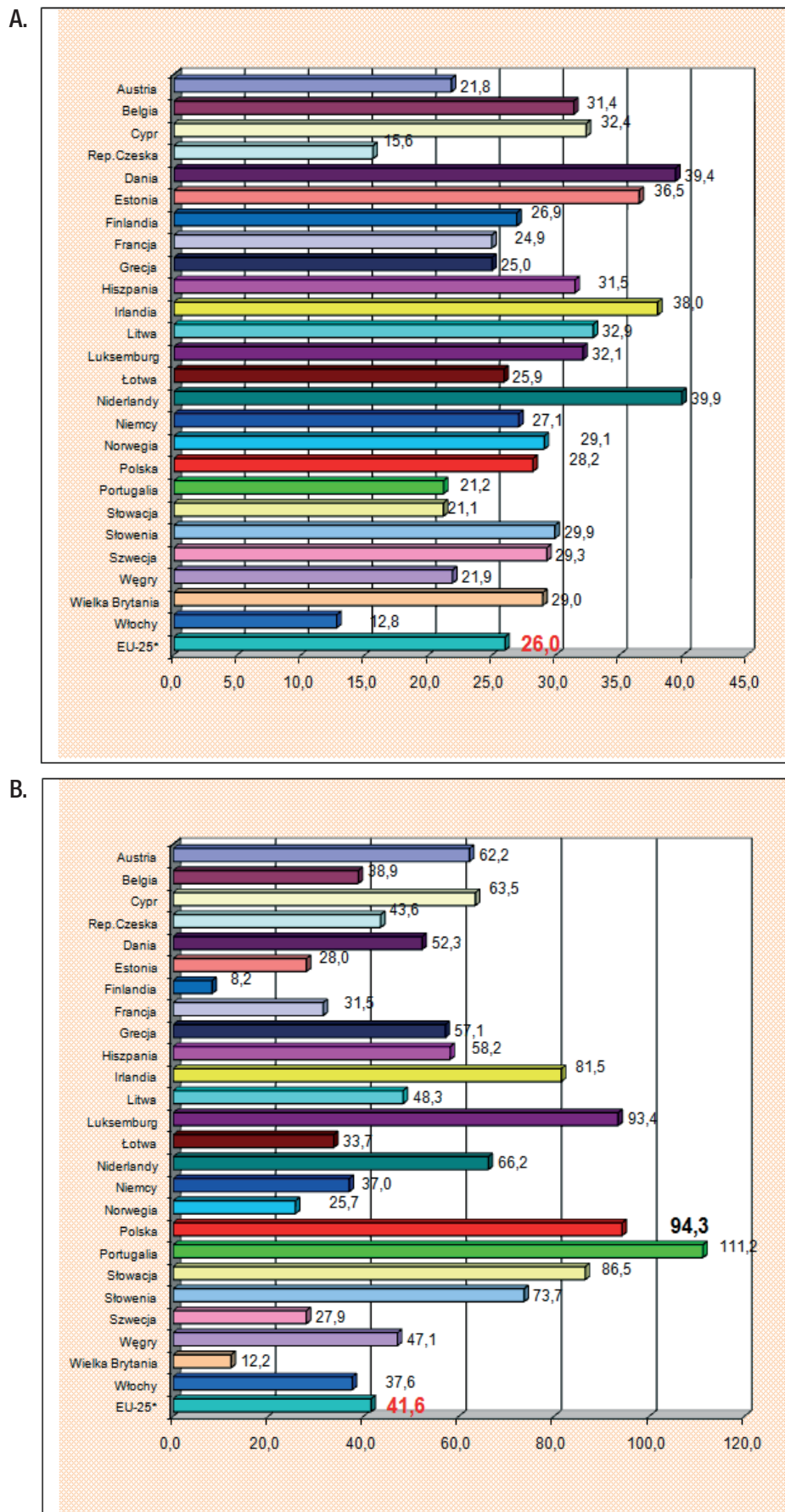
Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

Rysunek 4.6. Prognozowane zmiany relatywne kwalifikacji w Europie, cecha płęć.



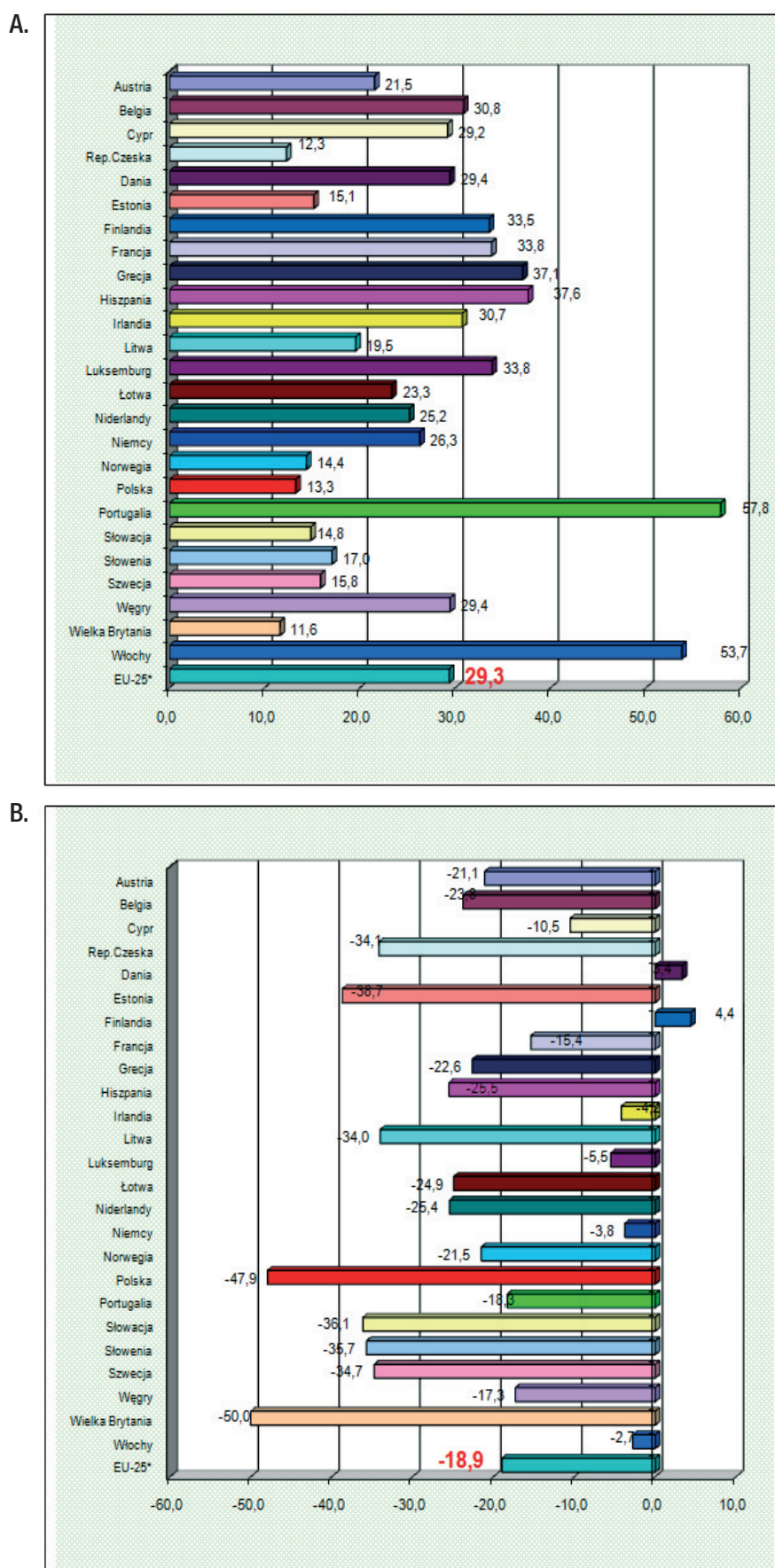
Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

**Rysunek 4.7.** Przewidywany odsetek osób o wysokich kwalifikacjach, cecha kraj, A – prognoza na 2020 r., B – przewidywana zmiana procentowa 2020/2007



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

**Rysunek 4.8.** Przewidywany odsetek osób o niskich kwalifikacjach, cecha kraj, A – prognoza na 2020 r., B – przewidywana zmiana procentowa 2020/2007

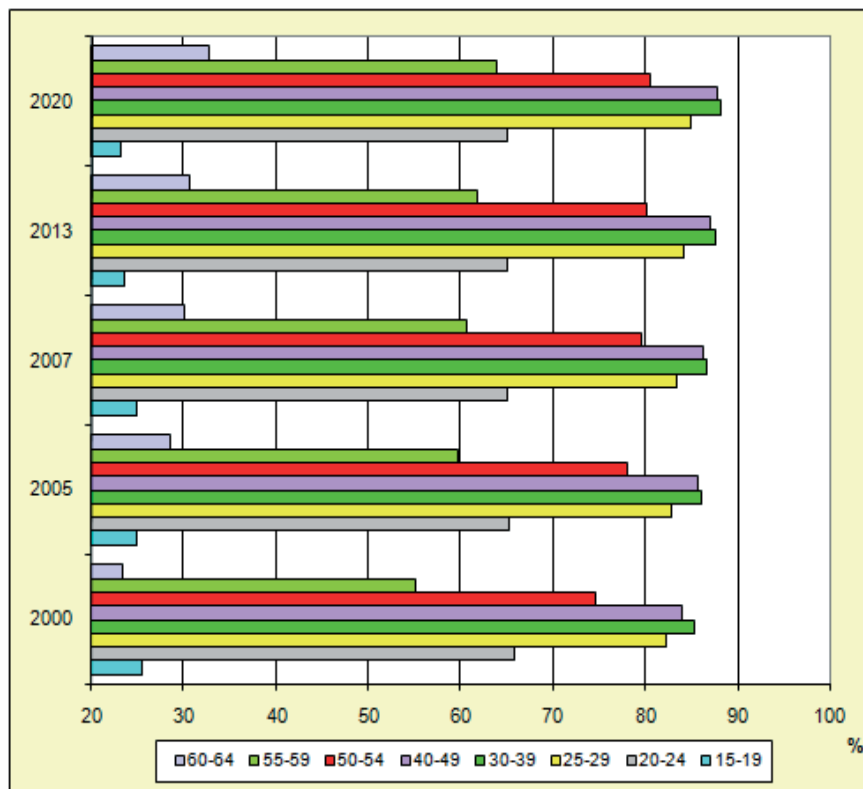


Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

Na rysunku 4.8 przedstawiono przewidywany odsetek osób o niskich kwalifikacjach w poszczególnych krajach wraz z przewidywanymi zmianami procentowymi w okresie 2020/2007. Do krajów, które wyraźnie odstają od średniej europejskiej należą w tym obszarze Portugalia i Włochy, gdzie prognozowany udział osób o niskich kwalifikacjach w strukturze zatrudnienia wynosi aż ponad 50% (przy średniej unijnej na poziomie 29,3%).

Duże zróżnicowanie w obszarze kwalifikacji obserwuje się ze względu na grupy wiekowe. Na rysunku 4.9 przedstawiono stopę aktywności ogółem w poszczególnych grupach wiekowych w pięciu horyzontach czasowych: 2000, 2005, 2007, 2013 oraz 2020 r. Warty odnotowania jest fakt systematycznego wzrostu wskaźnika dla najstarszych grup wiekowych.

**Rysunek 4.9.** Stopa aktywności ogółem, cecha wiek

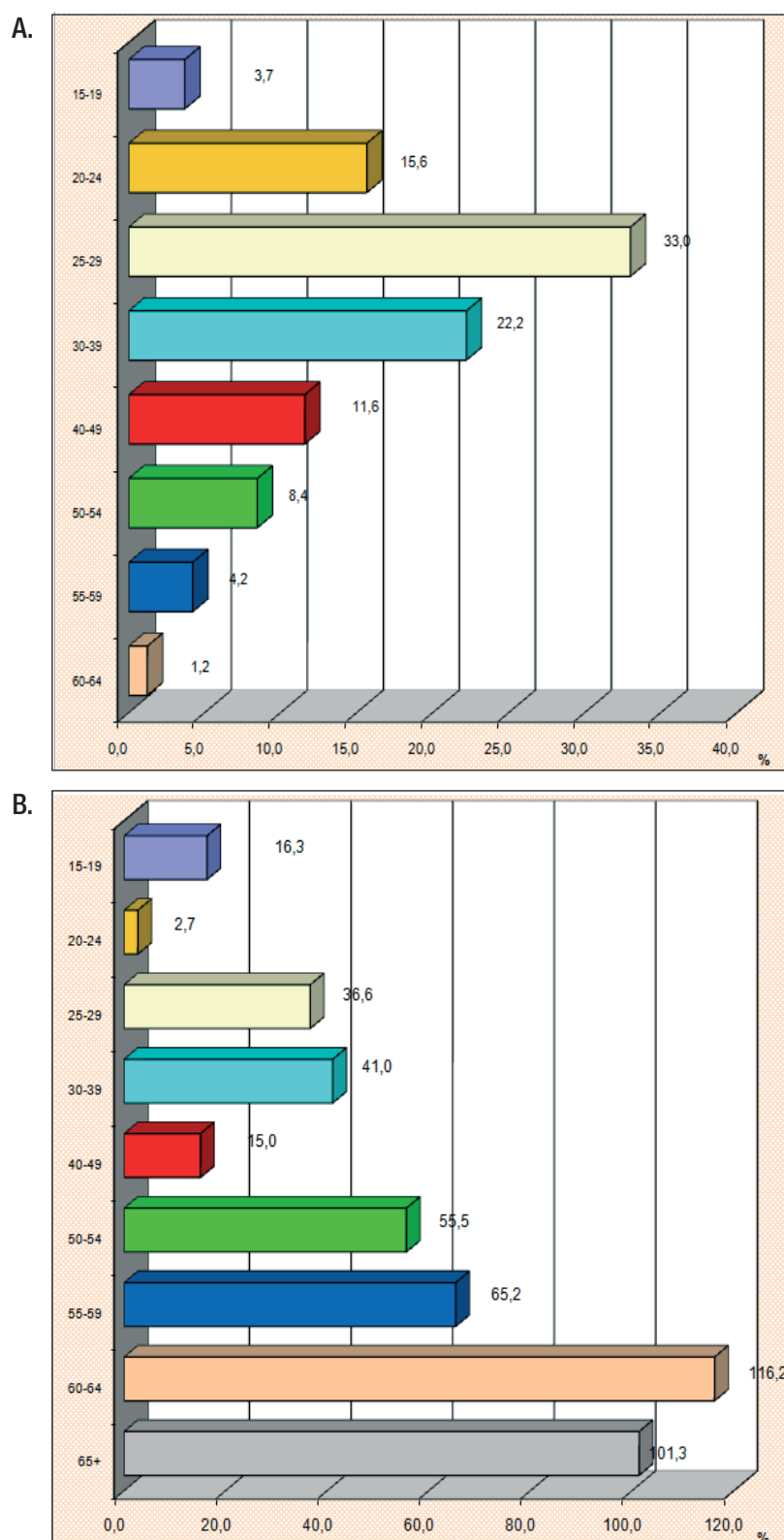


Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

Analizując strukturę przewidywanej grupy osób o wysokich kwalifikacjach w Europie ze względu na cechę wiek warto zwrócić uwagę na dwie kwestie (por. rysunek 4.10). Przede wszystkim należy podkreślić bardzo wysoki prognozowany udział grupy wiekowej 30-39 lat (33% ogółu). Jest to pokolenie obecnych 20-25-latków, co oznacza intensywne działania skierowane do grupy osób rozpoczynających obecnie naukę na poziomie wyższym. Poza tym należy podkreślić bardzo wysoki planowany relatywny przyrost udziału grupy wiekowej 60-64 lata (przyrost relatywnie o 116%), czyli osób obecnie w wieku 50+. Ta zmiana jakościowa wywołana ma być głównie bardzo licznymi i zakrojonymi na szeroką skalę działaniami w całej Unii w kierunku wzrostu aktywizacji zawodowej osób ze starszych grup wiekowych oraz wzrostu ich uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.



**Rysunek 4.10.** Przewidywany odsetek osób o wysokich kwalifikacjach, cecha wiek, A – prognoza na 2020 r., B – przewidywana zmiana procentowa 2020/2007

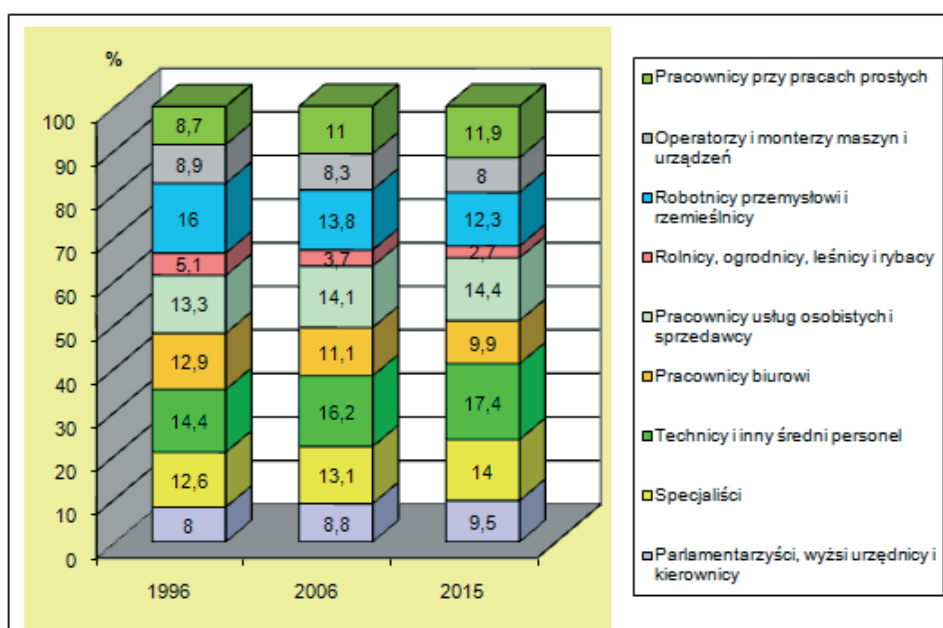


Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

### 3. Analiza według cech zawodowych

Na rysunku 4.11 przedstawiono strukturę zatrudnienia w Europie według wielkich grup zawodów w latach 1996 r., 2006 r. oraz prognozę na 2015 r. Główne zmiany to silny wzrost zatrudnienia w grupie specjalistów, techników i pracowników usług osobistych oraz duży spadek w zakresie osób pracujących w rolnictwie, pracowników biurowych i robotników przemysłowych. Odnosząc analizę według wielkich grup zawodowych do obecnej sytuacji Polski należy podkreślić nie notowany w żadnym kraju Unii olbrzymi odsetek osób pracujących w rolnictwie – w 2008 r. był on na poziomie 12,2% przy średniej unijnej z 2006 r. na poziomie 3,7%.

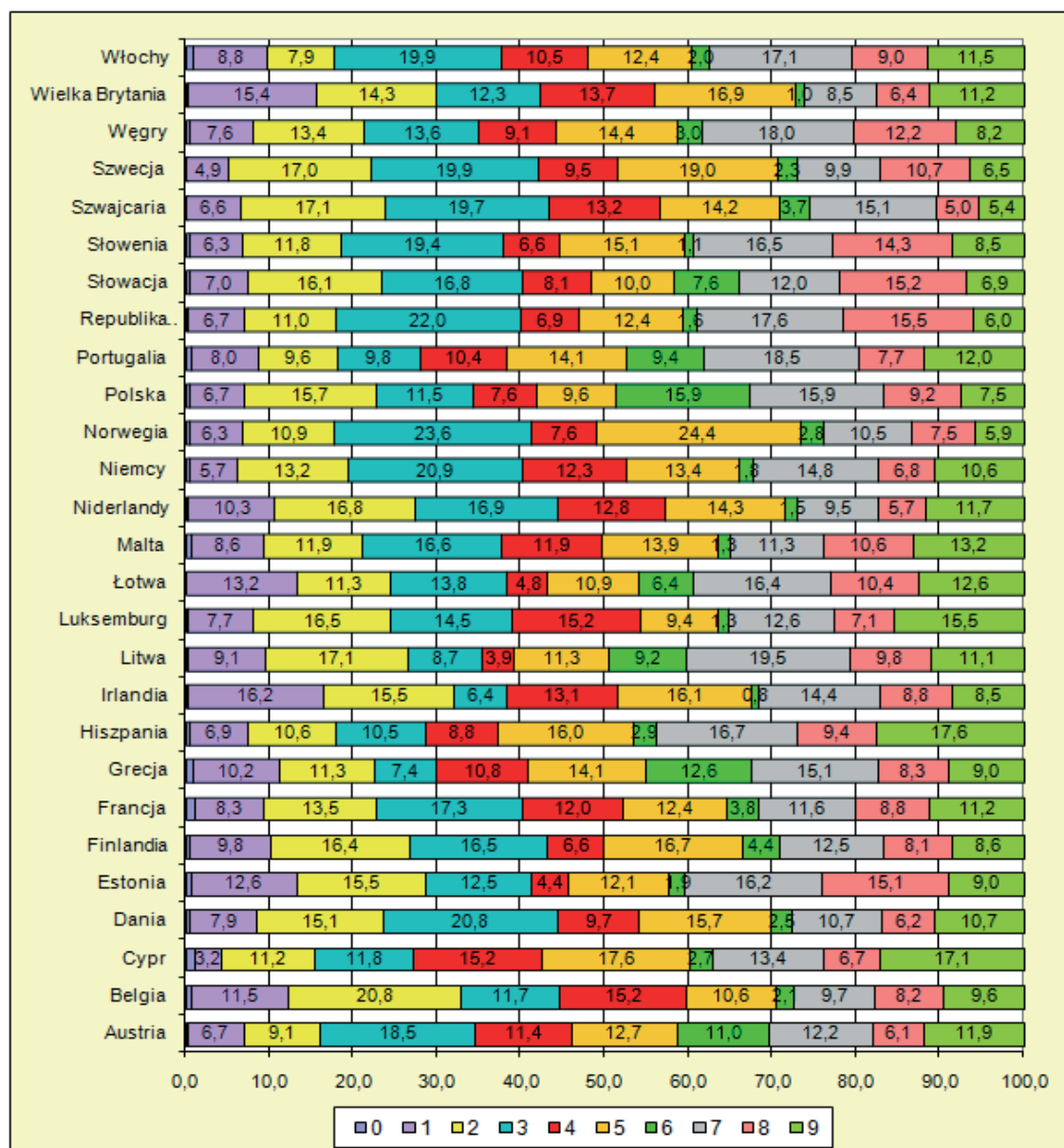
**Rysunek 4.11.** Struktura zatrudnienia w Europie według wielkich grup zawodów. *Uwaga: ze względu na marginalny charakter na wykresie pominięto zmiany w obszarze grupy 0 – przedstawiciele sił zbrojnych.*



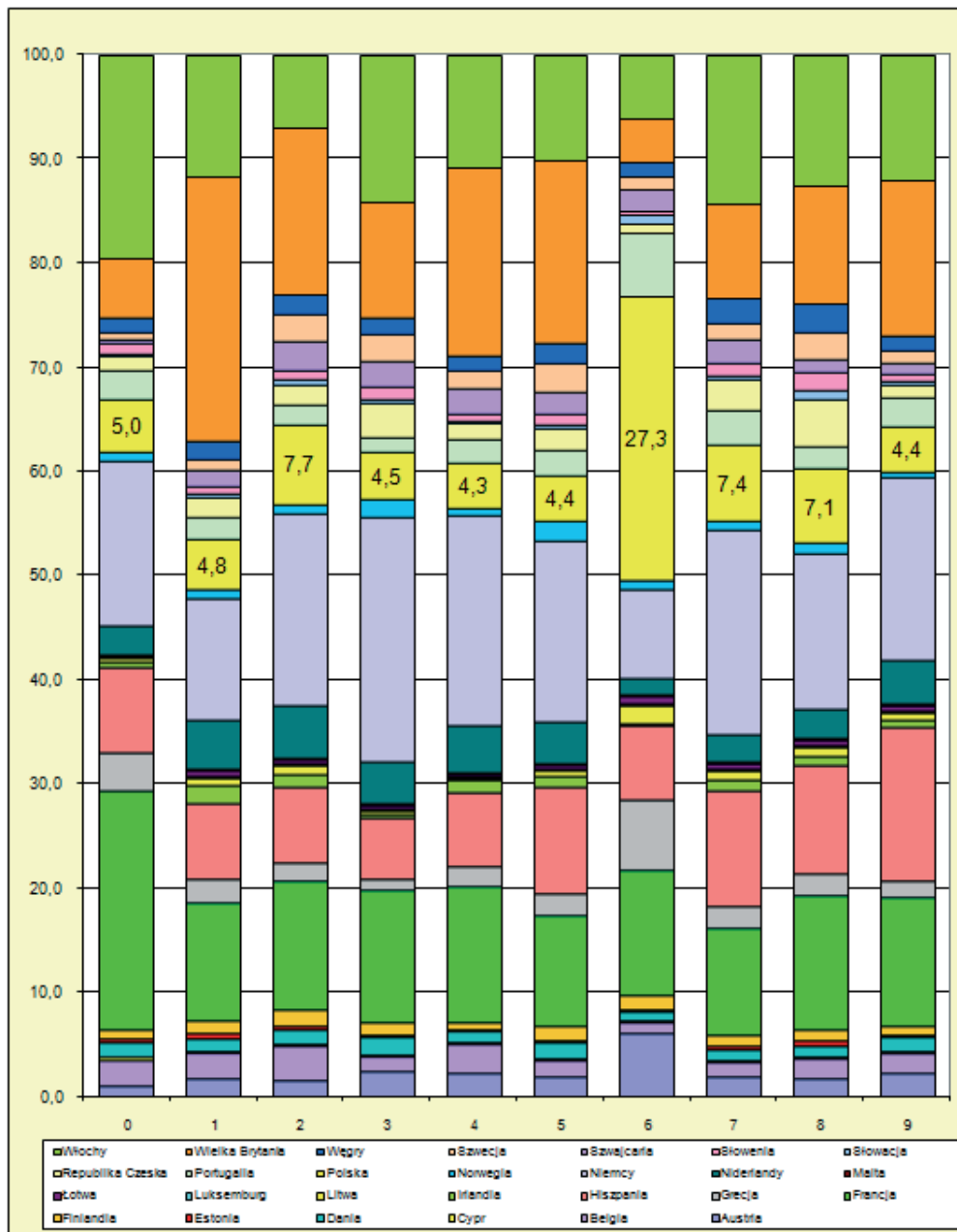
Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

Strukturę zatrudnienia według wielkich grup zawodowych w poszczególnych krajach europejskich w 2007 r. zaprezentowano na rysunku 4.12. Udział poszczególnych grup zawodowych w był mocno zróżnicowany. W przypadku pierwszej grupy (wyżsi urzędnicy i kierownicy) udział procentowy wahał się od 3,2% w przypadku Cypru, do 16,4% dla Wielkiej Brytanii i 16,2% dla Irlandii. Dla grupy drugiej (specjaliści) najniższy udział odnotowano dla Włoch (7,9%), najwyższy zaś dla Belgii (20,8%). Udział grupy trzeciej (technicy i średni personel) przyjmował wartości od 6,4% (Irlandia) do 22% (Republika Czech). Grupa czwarta (pracownicy biurowi) – wartość najniższa 4,4% (Estonia), najwyższa 15,2% (Belgia i Luksemburg), grupa piąta (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) – wartości od 9,4% (Luksemburg) do 24,4% (Norwegia). W grupie szóstej (rolnicy) najniższe wartości odnotowano dla Irlandii (0,8%), najwyższe zaś dla Polski (15,9%). Dla grupy siódmej (robotnicy przemysłowi) odnotowano najmniejsze zróżnicowanie (od 8,5% dla Wielkiej Brytanii do 19,5% dla Litwy). W grupie ósmej (operatorzy) udział wahał się od 5% dla Szwajcarii, do 15,9% dla Estonii. Udział grupy dziewiątej (pracownicy przy pracach prostych) wynosił od 5,4% dla Szwajcarii do 17,5% dla Hiszpanii.

Rysunek 4.12. Struktura zawodów w krajach europejskich – według wielkich grup zawodowych, 2007



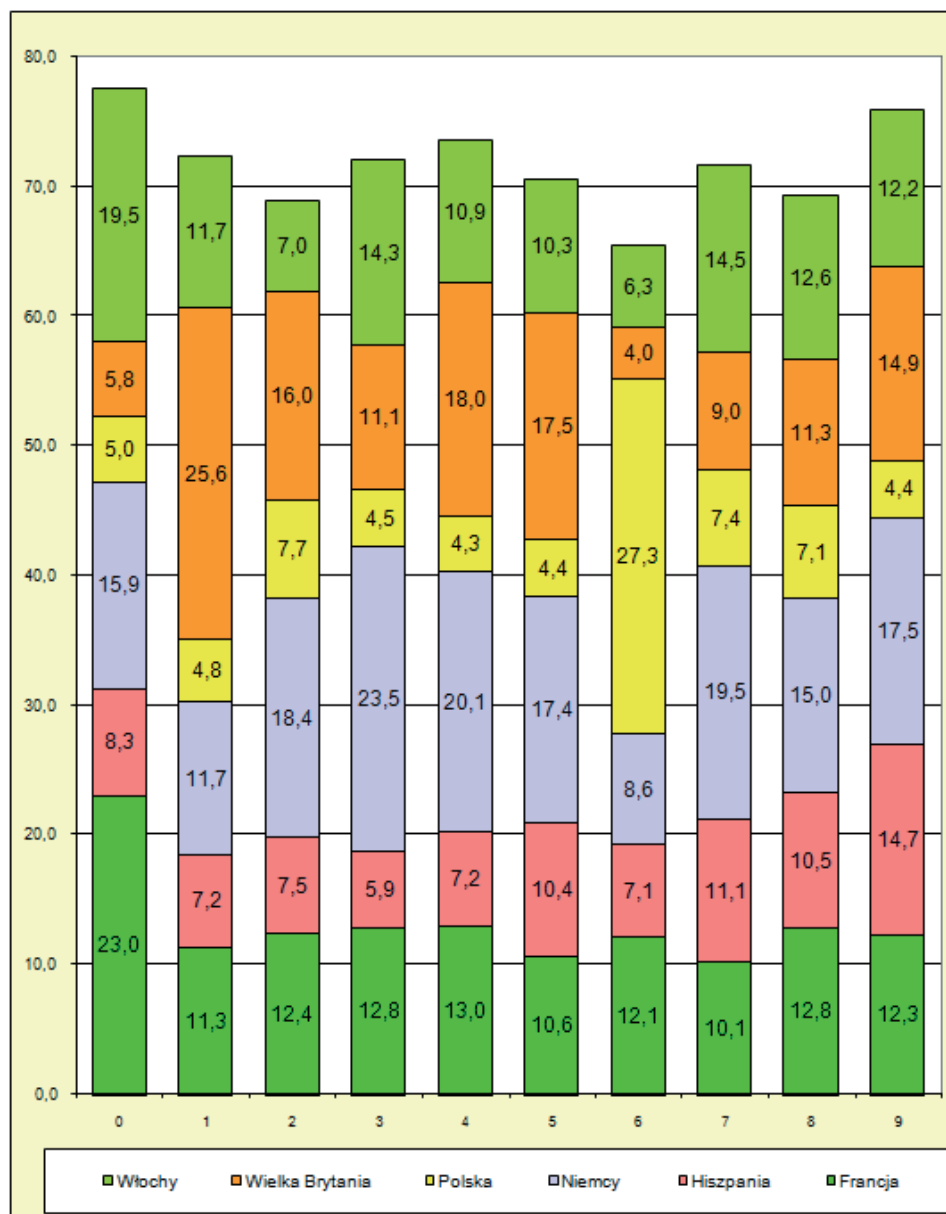
Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

**Rysunek 4.13.** Struktura zawodów w Unii Europejskiej – według wielkich grup zawodowych (podane wielkości dla Polski)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

Na rysunku 4.13 zaprezentowano strukturę zatrudnienia w Unii Europejskiej według wielkich grup zawodów. Rozpatrując grupę 0 (siły zbrojne) największy procentowy udział w Unii w tej grupie ma Francja (blisko 23%) oraz Włochy (19,5%), udział Polski wynosi 5%. W grupie pierwszej największy udział ma Wielka Brytania (25,6%), na drugim miejscu są Włochy, jednak ich udział procentowy jest dużo mniejszy i wynosi 11,7%. Udział Polski wynosi 4,8%. W grupie drugiej największe znaczenie mają Niemcy (18,4%) przed Wielką Brytanią (16%), udział Polski jest na poziomie 7,7%. Niemcy mają również najwyższy udział procentowy w grupie trzeciej (23,5%), czwartej (20,1%), siódmej (19,5%), ósmej (15,0%) i dziewiątej (17,5%). W grupie piątej najwyższy udział procentowy ma Wielka Brytania (17,5%), przed Niemcami (17,4%). W grupie szóstej Polska ma największy udział procentowy i wynosi on aż 27,3%. Warto dodać, że drugi co do wielkości udział procentowy mają Włochy i wynosi on 12,1%. Na rysunku 4.14 zamieszczono strukturę zawodów w Unii dla wybranych krajów.

**Rysunek 4.14.** Struktura zawodów w Unii Europejskiej – według wielkich grup zawodowych, wybrane kraje



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

W tabeli 4.1 zamieszczono, wyznaczone na podstawie procentowego udziału siły roboczej, pozycje poszczególnych krajów w Unii Europejskiej ogółem oraz według wielkich grup zawodów w 2006 r. Pierwsze miejsce w Unii zajmują Niemcy, przed Wielką Brytanią i Francją. Na ostatnich miejscach znalazły się Cypr, Luksemburg i Malta. Polska ogółem zajmuje 6 miejsce w Unii. Również w poszczególnych wielkich grupach zawodowych zajmujemy najczęściej 6 miejsce w Unii. Jedynie w grupie szóstej (rolnicy) jesteśmy na pierwszym miejscu, a w grupie drugiej (specjaliści) na miejscu czwartym.

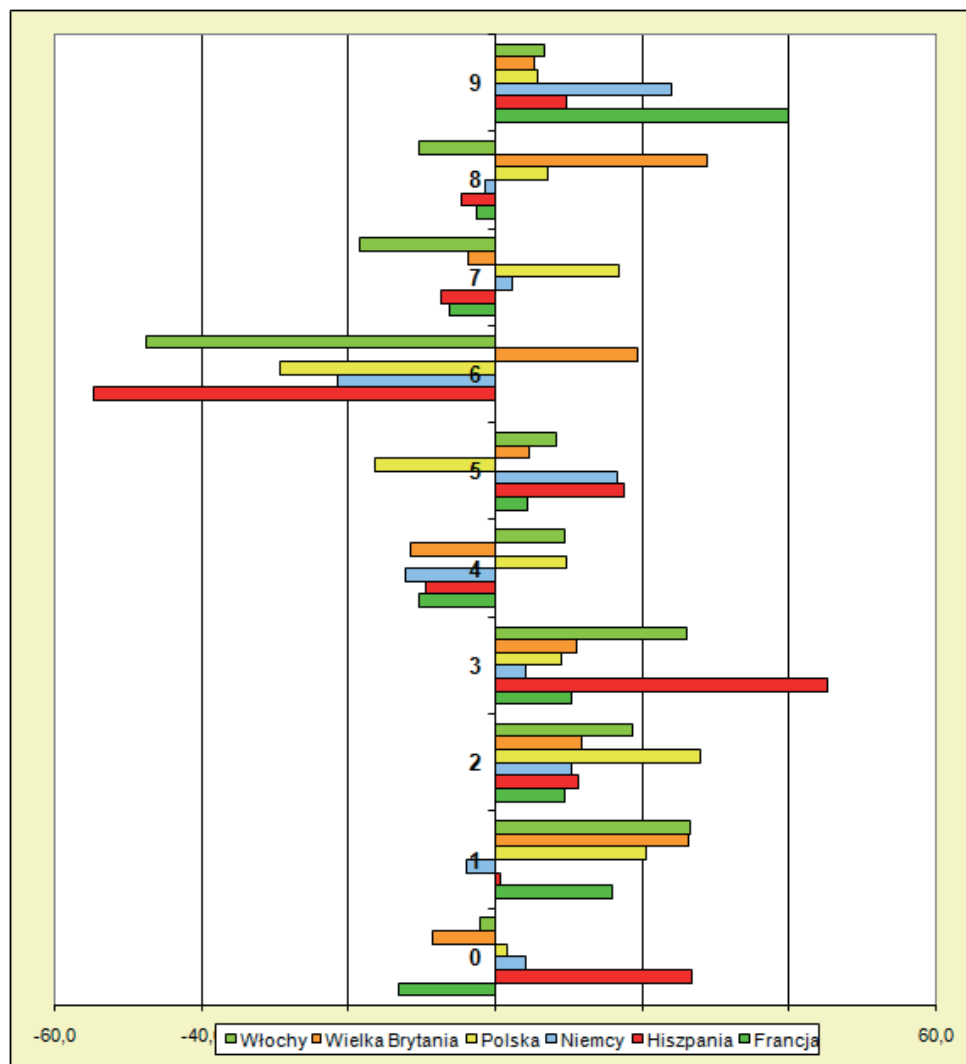
**Tabela 4.1.** Znaczenie krajów członkowskich w strukturze zatrudnienia w Unii Europejskiej w 2006 r.

Kraj	Wielkie grupy zawodowe										Ogółem
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Austria	17	15	17	11	11	15	8	13	15	9	<b>14</b>
Belgia	10	8	8	15	8	16	16	15	13	10	<b>11</b>
Cypr	21	27	26	26	23	25	25	25	25	23	<b>25</b>
Dania	12	17	15	12	16	17	18	17	20	14	<b>16</b>
Estonia	21	23	24	24	26	24	24	24	24	25	<b>24</b>
Finlandia	14	16	16	18	19	18	14	17	17	17	<b>18</b>
Francja	1	4	3	3	3	3	2	4	2	4	<b>3</b>
Grecja	7	9	14	19	12	12	5	12	12	11	<b>13</b>
Hiszpania	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	<b>5</b>
Irlandia	19	12	18	23	17	19	23	20	19	19	<b>20</b>
Litwa	19	21	20	22	22	21	11	19	21	20	<b>21</b>
Luksemburg	25	25	25	25	25	26	26	26	26	26	<b>26</b>
Łotwa	27	20	23	21	24	22	21	22	23	22	<b>22</b>
Malta	25	26	27	27	27	27	27	27	27	27	<b>27</b>
Niderlandy	9	7	7	7	6	7	12	9	9	7	<b>7</b>
Niemcy	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	<b>1</b>
Norwegia	15	19	19	13	18	13	20	21	18	21	<b>17</b>
Polska	6	6	4	6	7	6	1	6	6	6	<b>6</b>
Portugalia	8	10	13	16	10	9	7	7	11	8	<b>9</b>
Republika Czeska	12	11	11	8	15	10	17	8	7	13	<b>8</b>
Słowacja	21	24	22	20	21	23	19	23	22	24	<b>23</b>
Słowenia	15	22	21	17	20	20	22	16	14	18	<b>19</b>
Szwajcaria	21	14	10	10	9	11	10	11	16	16	<b>12</b>
Szwecja	18	18	9	9	13	8	15	14	10	15	<b>10</b>
Węgry	11	13	12	14	14	14	13	10	8	12	<b>15</b>
Wielka Brytania	5	1	2	4	2	1	9	5	4	2	<b>2</b>
Włochy	2	3	6	2	4	5	6	2	3	5	<b>4</b>

Źródło: obliczenia własne na podstawie udziału procentowego zatrudnionych, dane: [Future Skill .... 2009]

Na rysunku 4.15 przedstawiono prognozowane zmiany zatrudnienia według wielkich grup zawodów w wybranych krajach Unii. W Polsce, podobnie jak w Wielkiej Brytanii i we Włoszech przewiduje się duży relatywny wzrost w grupie pierwszej (wyżsi urzędnicy i kierownicy) oraz drugiej (specjaliści). W Hiszpanii największy relatywny wzrost odnotowany będzie w grupie trzeciej (technicy i średni personel), we Francji i w Niemczech natomiast w grupie dziewiątej (pracownicy przy pracach prostych). Największy relatywny spadek odnotowany zostanie wśród osób pracujących w rolnictwie, głównie w Hiszpanii, Niemczech, Polsce i we Włoszech.

**Rysunek 4.15.** Przewidywane zmiany zatrudnienia według wielkich grup zawodowych, wybrane kraje



Źródło: pracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

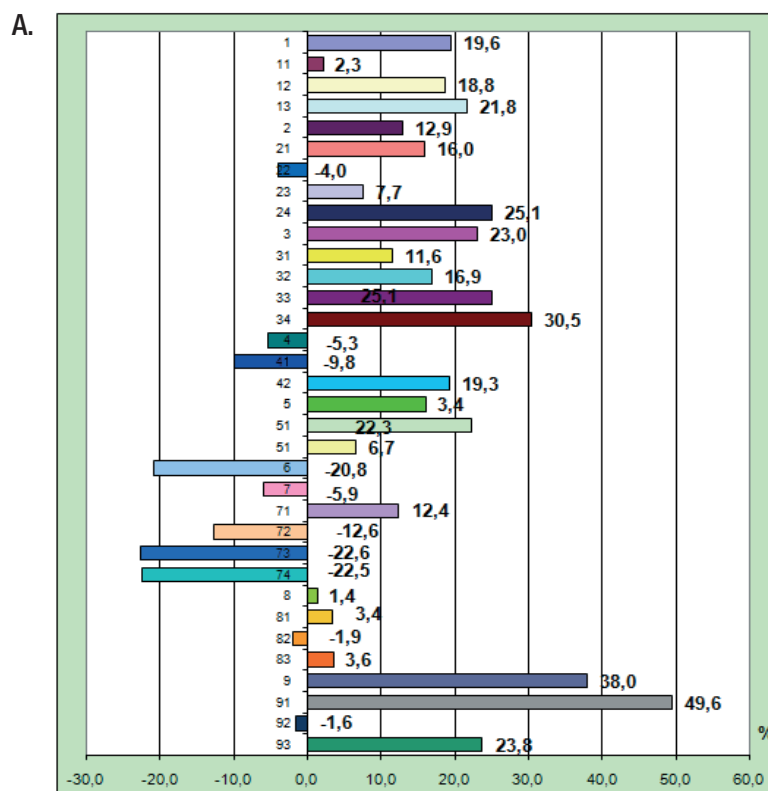
Na rysunku 4.16 zamieszczono przewidywane zmiany zatrudnienia krajach Unii Europejskiej według dużych grup zawodowych (według Europejskiej Klasyfikacji Zawodów). Porównanie sytuacji w roku 2006 do roku 1996 (lewa strona rysunku) wskazuje na największe relatywne spadki w zawodach wchodzących do szóstej grupy wielkiej (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) – spadek o 20,8%. Również spadki odnotowano w siódmej grupie wielkiej (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy), głównie w grupie 7.3 (robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni) oraz grupie 7.4 (pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy) – spadek ok. 22,5%. Największe relatywne wzrosty odnotowano natomiast w zawodach wchodzących w skład grupy dziewiątej (pracownicy przy pracach prostych) – średni wzrost o 38%, zwłaszcza w grupie 9.1 (pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach) – wzrost o 49,9%. Również duży wzrost odnotowano w zawodach wchodzących w skład pierwszej (o 19,6%) oraz trzeciej (o 23%) grupy wielkiej.

Porównując sytuację z roku 2006 do prognoz na rok 2015 (prawa strona rysunku 4.16) można wskazać przede wszystkim dalsze silne tendencje malejące w zatrudnieniu w szóstej grupie wielkiej (przewidywany spadek o 21,9%) oraz o znacznie mniejszej sile we wszystkich dużych grupach

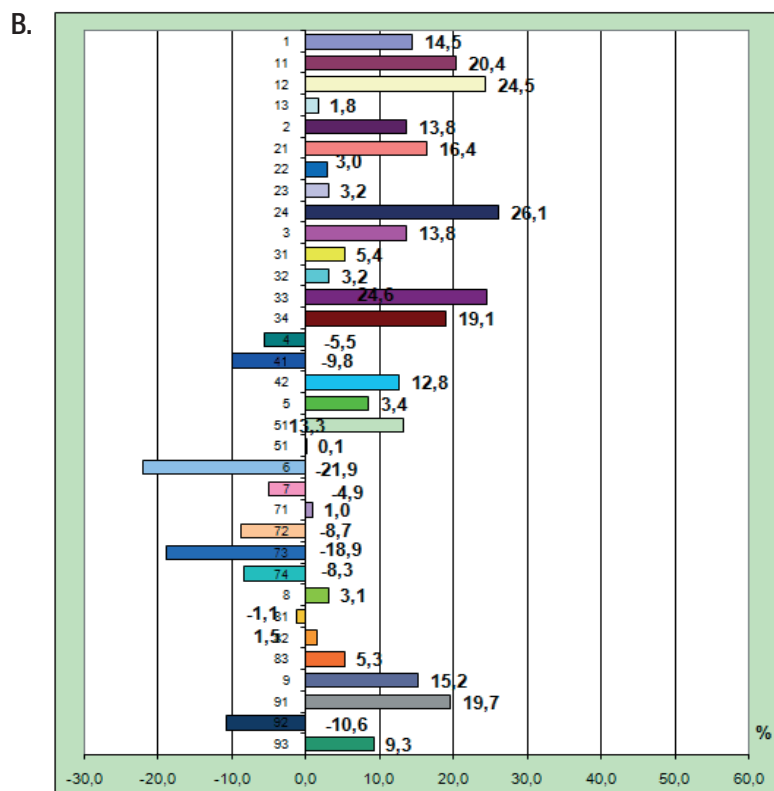
w wielkiej grupie siódmej (przewidywany spadek o 4,9%, głównie w grupie 7,3 spadek o 18,9%). Spadek o 5,5% oczekiwany jest również w grupie czwartej (pracownicy biurowi), jednak jest to wynik przede wszystkim przewidywanej redukcji zatrudnienia w grupie 4.1 (pracownicy obsługi biurowej) aż o 9,8%. Relatywnie największe wzrosty oczekiwane są w grupie dziewiątej (o 15,2%), przede wszystkim za sprawą grupy 9.1 (przewidywany wzrost o 19,7%). Duże grupy zawodów o prognozowanych największych relatywnych wzrostach do 2015 r. w Unii Europejskiej to grupa 2.4 (pozostali specjaliści, wzrost o 26,1%), grupa 3.3 (nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy – wzrost o 24,6%) oraz grupa 1.2 (kierownicy dużych średnich organizacji – wzrost o 24,5%). Najmniejsze zmiany przewiduje się w wielkiej grupie ósmej.

Na rysunku 4.17 przedstawiono strukturę pracujących w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w 2007 r. według rodzajów działalności. Średnio w Unii w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie pracuje 5,9% osób, w przemyśle i budownictwie 24,9%, a w usługach 69,2%. Porównując strukturę według rodzajów działalności z 2007 r. do stanu z 2004 r. widoczny jest średni wzrost o 1 punkt procentowy w usługach oraz spadek w pozostałych dziedzinach o pół punktu procentowego. W 2007 r. w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie relatywnie najwięcej osób pracuje w Rumunii (30,6%), na kolejnych miejscach znalazły się Bułgaria (19,7%) oraz Polska (14,7%). Najniższy odsetek osób pracujących w rolnictwie był natomiast w Holandii (3%) oraz we Włoszech (4%). W przemyśle i budownictwie najwyższy relatywny udział pracujących występuje w Słowenii (34,7%), Estonii (34,6%) oraz w Słowacji (34,3%); najniższy zaś w Holandii (16,9%) oraz w Wielkiej Brytanii (17,7%). W usługach relatywnie najwięcej osób pracuje we Francji (76,5%) oraz w Danii i Luksemburgu (po 76,3%). Najniższy odsetek pracujących w usługach jest w Rumunii (38,7%) oraz Bułgarii (52%).

**Rysunek 4.16.** Przewidywane zmiany zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej według dużych grup zawodowych, 2006/1996 (A), 2015/2006 (B)

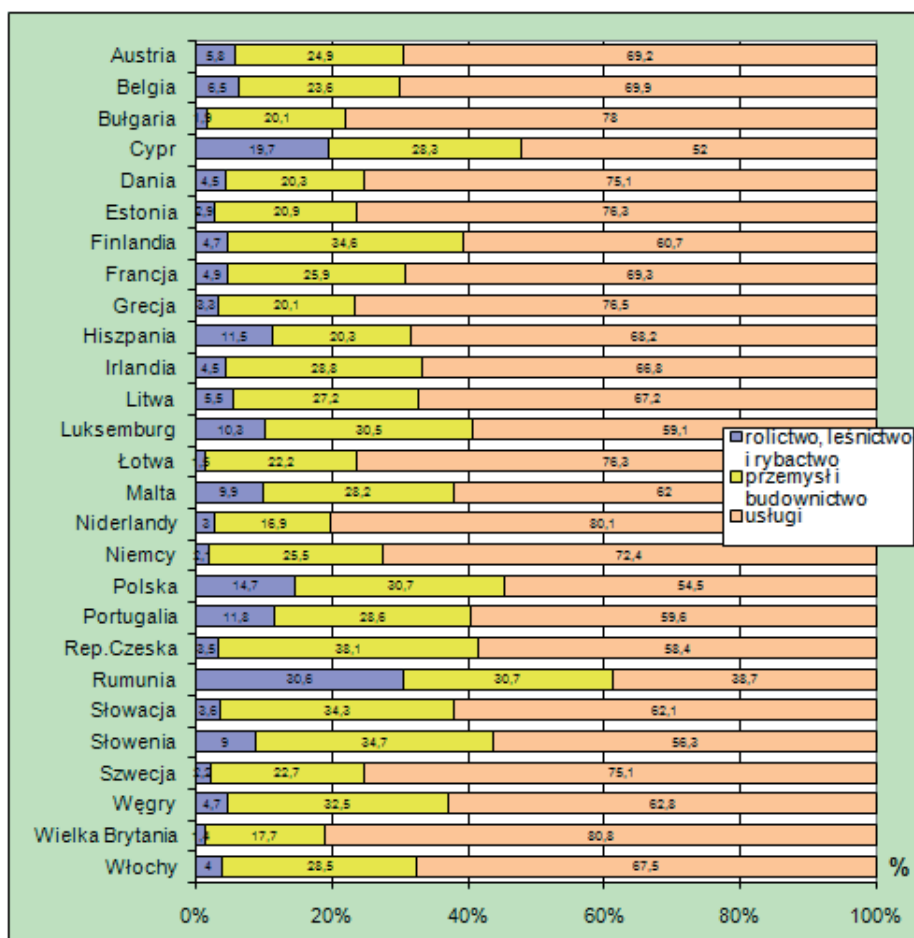






Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill .... 2009]

Rysunek 4.17. Pracujący w Unii Europejskiej według rodzaju działalności, 2007

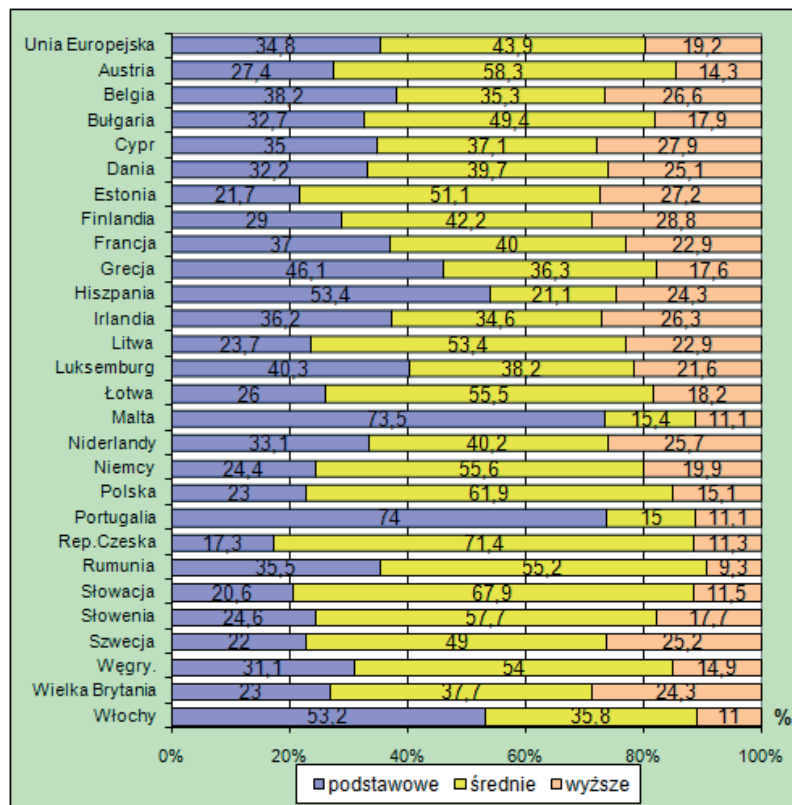


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]

Porównując sytuację Polski pośrodkowej unijnej należy podkreślić zdecydowanie wyższy od średniej udział osób pracujących w rolnictwie (poziom 14,7%) oraz jeden z najniższych w Unii udział osób pracujących w usługach (54,5%, trzecie miejsce od końca po Rumunii i Bułgarii). Wydaje się, że w świetle długoterminowych prognoz zapotrzebowania na siłę roboczą, przeprowadzenie koniecznych zmian w strukturze zatrudnienia według rodzajów działalności urasta do rangi problemu o pierwszorzędym znaczeniu. Zbliżenie się do średniej struktury unijnej, zwłaszcza w zakresie zwiększenia udziału osób pracujących w usługach jest wręcz absolutną koniecznością.

Na rysunku 4.18 zaprezentowano strukturę pracujących w Unii Europejskiej ogółem oraz w poszczególnych krajach członkowskich według poziomu wykształcenia w 2007 r. Średnio w Unii wykształceniem wyższym legitymowało się 19,2% osób pracujących, wykształceniem średnim 43,9%, wykształceniem podstawowym zaś 34,8%. Najwyższy odsetek osób z wykształceniem wyższym był w Finlandii (28,8%) oraz na Cyprze (27,9%). Najniższy odsetek osób z wykształceniem wyższym był w Rumunii (9,3%) oraz we Włoszech (11,0%), na Malcie i w Portugalii (11,1%). Polska z udziałem osób z wykształceniem wyższym na poziomie 15,1% była poniżej średniej unijnej. Podobny do Polski udział osób z wykształceniem wyższym miały Węgry Austria. Bardzo duże różnice w krajach członkowskich widać w grupie osób z wykształceniem podstawowym. Najwyższy udział tej grupy osób, i to blisko dwukrotnie wyższy od średniej unijnej mają Portugalia (74%) i Malta (73,5%). Kolejne kraje z dużym udziałem osób z wykształceniem podstawowym to Hiszpania (53,4%) oraz Włochy (53,2%). Najniższy poziom osób z wykształceniem podstawowym był natomiast w Słowacji (20,6%), Estonii (21,7%) oraz Szwecji (22%). Polska z udziałem na poziomie 23% należała do krajów o najniższym odsetku osób z wykształceniem podstawowym.

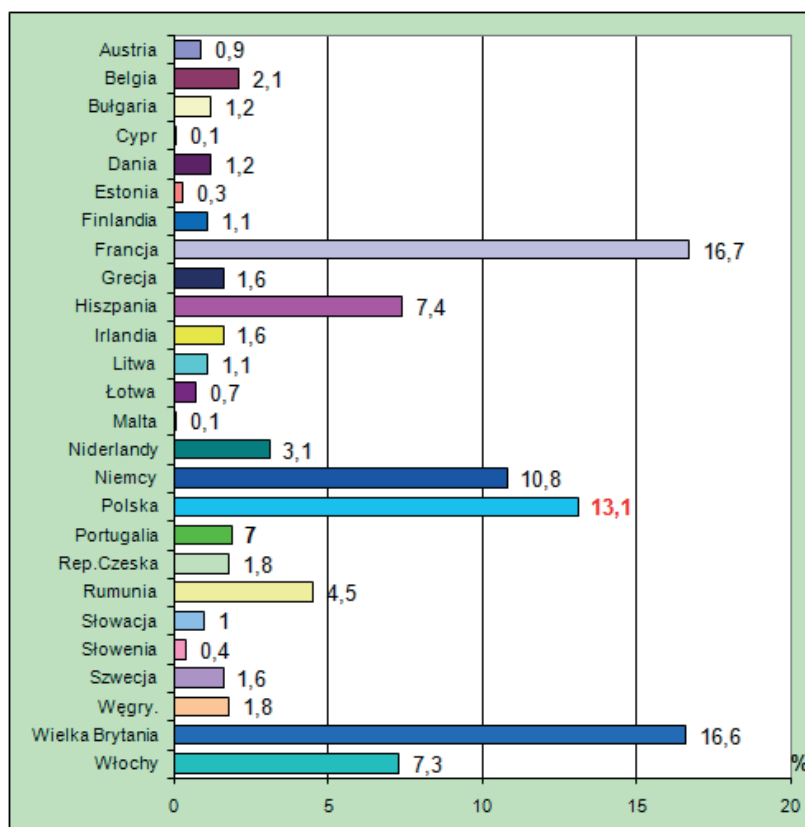
**Rysunek 4.18.** Ludność w Unii Europejskiej według poziomu wykształcenia, 2007



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]

Dopełnieniem analizy pracujących osób w krajach członkowskich Unii jest analiza struktury absolwentów szkół wyższych (por. rysunek 4.19). Według danych z 2007 r. największy udział absolwentów wyższych uczelni miały Francja (16,7%) oraz Wielka Brytania (16,6%). Polska z udziałem na poziomie 13,1% zajmowała trzecie miejsce, przed Niemcami (10,8%), Hiszpanią (7,4%) i Włochami (7,3%). Udział pozostałych krajów był dużo mniejszy i nie przekraczał kilku procent.

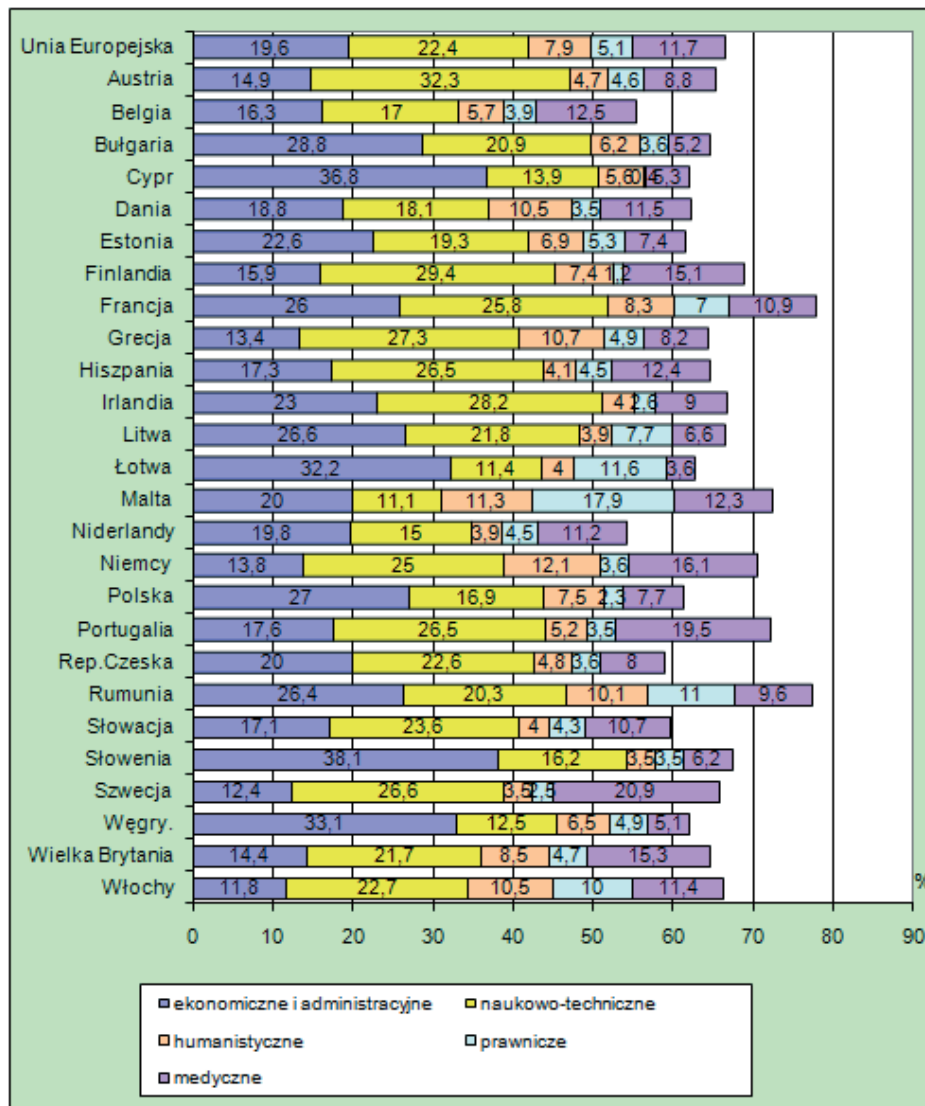
**Rysunek 4.19.** Absolwenci szkół wyższych w Unii Europejskiej 2007



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]

Analiza sytuacji w obszarze udziału absolwentów szkół wyższych w Unii ogółem stawia Polskę w gronie najlepiej rozwiniętych krajów Unii. Gorzej jednak wygląda struktura tych absolwentów ze względu na wybrane kierunki kształcenia (por. rysunek 4.20). Średnio w Unii kierunki techniczne kończy ok. 22,4% absolwentów szkół wyższych, kierunki ekonomiczne natomiast ok. 19,6%. Struktura absolwentów szkół wyższych w Polsce znacznie odbiega zarówno od struktury charakterystycznej dla najwyżej rozwiniętych krajów Unii, jak i od średniej unijnej, zwłaszcza na niekorzyść kierunków technicznych. W 2007 r. udział absolwentów kierunków technicznych w Polsce wynosił 16,9%, natomiast kierunków ekonomicznych aż 27%. Dla przykładu natomiast w Niemczech udział kierunków technicznych był na poziomie 25%, a ekonomicznych jedynie 13,8%, w Szwecji było to odpowiednio 26,6% oraz 12,4%. We Francji natomiast udział obu kierunków był na poziomie ok. 26%. Najniższy udział kierunków technicznych odnotowano na Łotwie i na Malcie (lekką powyżej 11%), najwyższy zaś w Austrii (32,3%). Najwyższym udziałem kierunków ekonomicznych charakteryzuje się większość nowych krajów Unii, zwłaszcza zaś Słowenia (38,1%), Cypr (36,3%) oraz Węgry (33,1%). Najniższy odsetek ekonomistów wśród absolwentów szkół wyższych jest zaś we Włoszech (11,8%), Szwecji (12,4%) i Grecji (13,4%).

Rysunek 4.20. Absolwenci szkół wyższych w Unii Europejskiej według wybranych kierunków 2007



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Polska w Unii .... 2009]

## Wnioski

Formułując wnioski płynące dla grup interesariuszy badań prowadzonych w ramach projektu warto podsumować najważniejsze charakterystyki badanego obszaru wynikające zarówno z analizy danych wtórnych (część I i III raportu), jak i danych pierwotnych (część II raportu). Odnosząc się do wyników analizy danych wtórnych główne kwestie mające znaczenie dla sytuacji w obszarze szkolnictwa zawodowego i rynku pracy to:

1. Przewidywany wzrost zapotrzebowania na średnio i wysokokwalifikowaną kadrę. Długookresowe prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie mówią o ogólnym wzroście miejsc pracy w okresie 2006-2015 o 13 mln, przy czym ma to być wynikiem wzrostu zapotrzebowania na wysoko kwalifikowanych pracowników o blisko 12,5 mln miejsc, blisko 9,5 mln wzrostu zapotrzebowania na średnio wykwalifikowaną kadrę oraz spadku o blisko 8,5 mln miejsc w zakresie osób o niskich kwalifikacjach. Sytuacja na krajowym i regionalnym rynku pracy potwierdza przewidywane trendy. Analiza ofert pracy wskazuje, że pracodawcy poszukują obecnie przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników fizycznych (kadra o średnich kwalifikacjach) oraz specjalistów z wielu dziedzin (w tym m.in. menedżerów projektów) o bardzo wysokich kwalifikacjach. Jednak obserwowane dość często spore rozbieżności między opiniami pracodawców w zakresie potrzeb kadrowych, a stanem rynku pracy mierzonym liczbą osób poszukujących pracy dowodzi, że w wielu przypadkach problem leży bardziej w poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacjach, aniżeli liczbie osób legitymujących się świadectwem ukończenia danej szkoły. Potwierdza to konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na dobre przygotowanie do zawodu oraz wyposażenie absolwentów różnego typu szkół w dodatkowe kompetencje i umiejętności wysoko cenione obecnie przez pracodawców.
2. Niekwestionowana konieczność zmian w szkolnictwie zawodowym, zarówno na poziomie kraju, regionu, jak i analizowanego subregionu. Reformy z końca lat 90. doprowadziły nie tylko do znacznego obniżenia rzeczywistej i relatywnej liczby uczniów kształcących się w ramach kształcenia zawodowego, wynikającej głównie z redukcji liczby szkół o profilu zawodowym. Spowodowały również zdeprecjonowanie zawodu rzemieślnika, a w konsekwencji duży spadek zainteresowania młodzieży podejmowaniem tej ścieżki nauki. W konsekwencji młodzi ludzie nie wiązali swojej przyszłości na rynku pracy ze zdobyciem kwalifikacji i umiejętności w wielu zawodach rzemieślniczych, coraz częściej poszukiwanych dziś na rynku. W tym kontekście cieszy obserwowany od roku szkolnego 2006/2007 powolny rzeczywisty i relatywny przyrost liczby uczniów, zarówno zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników. Korzystnie należy również ocenić zwiększenie oferty kształcenia zawodowego w subregionie wałbrzyskim. W roku szkolnym 2009/2010 młodzież mogła się uczyć w 39 zawodach w ramach zasadniczych szkół zawodowych oraz w 32 zawodach w technikach. Jako bardzo pozytywny symptom zmian należy uznać rosnącą przeciętną zdawalność przez uczniów egzaminów zawodowych. Jednak duże zróżnicowanie sytuacji w tym obszarze jest kolejnym dowodem na konieczność podejmowania działań w zakresie lepszego przygotowania uczniów i absolwentów szkół o profilu zawodowym do wykonywania zawodu.

3. Konieczność doskonalenia narzędzi stosowanych do badań rynku pracy, zwłaszcza w zakresie określania zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Przytoczone w części I i II raportu wyniki w tym zakresie wskazują na utrzymywanie się w analizowanym okresie wśród zawodów nadwyżkowych przede wszystkim tych wymagających średniego wykształcenia ekonomicznego. Wśród zawodów deficytowych dominują natomiast te, które obejmują pracowników fizycznych o średnich kwalifikacjach. Stosowane narzędzia pomiaru (wskaźnik intensywności deficytu zawodu oraz wskaźnik intensywności nadwyżki zawodu) pokazywały w poszczególnych okresach badawczych występowanie co najmniej kilkunastu zawodów nadwyżkowych i deficytowych w każdym z branż pod uwagę powiatów. Nie kwestionując uzyskanych wyników warto jednak zwrócić uwagę na pewną ułomność stosowanych narzędzi, wynikającą z ich relatywnego charakteru. Wskaźnik intensywności deficytu zawodów (WID) jest ilorazem liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym i liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym, określa skalę nadwyżki popytu nad podażą na rynku pracy. Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów (WIN) jest ilorazem liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym i liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym, określa zatem skalę nadwyżki podaży nad popytem w danym zawodzie na rynku pracy. Wartości wskaźników przekraczające 1,1 wskazują na zawód deficytowy / zawód nadwyżkowy. Z uwagi na to, że formuła obu wskaźników jest ilorazowa, ich wynik zależy zarówno od wartości licznika, jak i mianownika. Oznacza to, że zbyt duży licznik, w porównaniu do wartości mianownika, czy też odwrotnie, może wskazywać na istnienie zawodu deficytowego / nadwyżkowego w sytuacji, kiedy faktycznie się tego na rynku pracy nie obserwuje. Wydaje się, że pewnym rozwiązaniem byłoby oparcie się w analizach w większym stopniu na miernikach bezwzględnych, aniżeli względnych. Jest to jednak trudne ze względu na to, że mierniki bezwzględne nie zapewniają porównywalności sytuacji analizowanych obiektów, co jest niezwykle ważne zwłaszcza w przypadku występowania między nimi dużych różnic bezwzględnych.

Odnosząc się do wyników analizy danych pierwotnych warto podkreślić:

1. Obserwowane wśród badanych podmiotów ożywienie w zakresie potrzeb kadrowych przejawiające się zwiększoną liczbą deklarowanych przyjęć do pracy w stosunku do deklarowanych zwolnień pracowników. W świetle wyników badań należy zwrócić uwagę na duże zróżnicowanie sytuacji w poszczególnych powiatach, w tym przede wszystkim w zakresie cech demograficznych pracowników (płeć, wiek). Za najlepszą w świetle analizowanych kryteriów uznać należy sytuację w powiecie świdnickim.
2. Silne powiązanie decyzji o przyjęciu / zwolnieniu pracowników z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstw. Można było zaobserwować częstsze przyjęcia do pracy w przedsiębiorstwach lepiej oceniających swoją sytuację ekonomiczną. Co ciekawe dotyczyło to zarówno rzeczywistej aktualnej oceny sytuacji przedsiębiorstwa, jak i relatywnej poprawy sytuacji w porównaniu z poprzednim okresem.
3. Dominujący powód przyjęć pracowników zgłaszany przez pracodawców to rotacja zatrudnienia, w tym niedostosowanie do ich oczekiwań kompetencji obecnie zatrudnianej

kadry. Potwierdza to konieczność podejmowania działań w kierunku dobrego przygotowania absolwentów szkół do wykonywania zawodu, w tym „uzbrojenie” ich w poszukiwane przez pracodawców kompetencje. Decydujące znaczenie kompetencji dla przyjęć pracowników potwierdza również wskazywany najczęściej przez pracodawców tryb przyjęć – z polecenia. Dodatkowo, zgłaszane przez 15 -19% przedsiębiorstw wolne miejsca pracy dotyczą właśnie głównie wykwalifikowanych pracowników fizycznych o pożądanych przez pracodawców kompetencjach.

4. Malejące znaczenie wyjazdów zagranicznych wśród przyczyn odejścia przez pracowników na własną prośbę. W prowadzonych w ramach projektu badaniach za główną przyczynę odejść pracowników ankietowani podawali przejście do innego pracodawcy, bez zmiany wykonywanego zawodu.
5. Niepokojąco duży (ok. 10%) powód zwolnień pracowniczych z przyczyn dyscyplinarnych.
6. Powtarzający się wśród pracodawców główny powód trudności z naborem kadry – brak doświadczenia i praktycznych umiejętności (średnio 50-60% odpowiedzi).

## Rekomendacje

Poszukiwanie przez pracodawców doświadczonych pracowników o wysokich kwalifikacjach prowadzi do ich względnej niechęci do zatrudniania świeżo upieczonych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Pracodawcy w małym stopniu zainteresowani są poświęcaniem czasu i środków finansowych na doszkalanie nowo zatrudnionych osób. Absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, z racji startu na rynku pracy, nie posiadają jeszcze niezbędnego doświadczenia. Często nie charakteryzują się również kompetencjami kluczowymi poszukiwanymi przez pracodawców, jak np. umiejętność pracy zespołowej, praktyczne wykorzystanie wiedzy, kompetencje informacyjne czy językowe. Pracodawcy podkreślają też słabe przygotowanie praktyczne absolwentów do wykonywania wyuczonego zawodu. Aby ułatwić absolwentom ponadgimnazjalnych szkół zawodowych skuteczny start na rynku pracy konieczne wydaje się zwrócenie uwagi na:

1. Niezbędne zmiany w programach nauczania w szkołach, a w szczególności skupienie większej uwagi na praktycznym kształceniu uczniów. Modyfikacja programów nauczania w tym zakresie może polegać na zwiększeniu liczby godzin praktycznej nauki zawodu dla uczniów wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych kształcenia zawodowego. W przypadku uczniów kształcących się w technikach większy nacisk należy położyć na naukę języków obcych oraz umiejętności korzystania z komputera i programów komputerowych. Wszystkim uczniom ponadgimnazjalnych szkół zawodowych należałoby umożliwić zdobycie specjalistycznych uprawnień zawodowych, jeśli zawód, w którym następuje kształcenie tego wymaga.
2. Umożliwienie uczniom jeszcze na etapie nauki, zdobywania niezbędnego doświadczenia zawodowego. Można to osiągnąć poprzez realizację większej liczby praktyk oraz staży oferowanych uczniom. Prowadzenie praktycznych zajęć w przedsiębiorstwach często okazuje się jedyną metodą, umożliwiającą uczniom pogłębianie wiadomości nabytych w szkole,

doskonalenie umiejętności praktycznych na różnych stanowiskach pracy, czy też nabycie umiejętności pracy zespołowej. Pracodawcom kontakty z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi pozwalają poznać oraz sprawdzić kompetencje przyszłych pracowników.

3. Nawiązywanie współpracy z pracodawcami podregionu w celu pozyskania ich przychylności w stwarzaniu miejsc praktyk i staży zawodowych dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Warte rozważenia jest stworzenie instytucji (czy koordynatora), która zajęłaby się usprawnieniem kontaktów pomiędzy pracodawcami a szkołami w podregionie. Pracodawcy dostrzegali brak takiej instytucji pomagającej w kontaktach ze szkołami zawodowymi. Jednocześnie pracodawcy wskazywali na niezgodność kierunków kształcenia z potrzebami kadrowymi firm podregionu. Instytucja taka byłaby platformą wymiany potrzeb edukacji zawodowej i rynku pracy, z jednej strony pomogłaby w tworzeniu w firmach miejsc praktyk i staży zawodowych, a z drugiej przekazywałaby sygnały o potrzebnych zmianach w kształceniu w zawodach w podregionie.
4. Promowanie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w podregionie. Absolwent jako osoba poszukująca pracy jest w szczególnie trudnej sytuacji. Warto przygotować uczniów jeszcze na etapie nauki w szkole do autopromocji niezbędnej w poszukiwaniu pracy (poprzez umiejętność pisania CV, listu motywacyjnego, autoprezentacji). Instytucja wymiany potrzeb edukacji zawodowej i rynku pracy mogłaby wspomagać absolwenta w znalezieniu miejsca stażu zawodowego u pracodawcy w podregionie.
5. Położenie większego nacisku w procesie nauczania na odniesienia do praktycznych możliwości zastosowania przez uczniów zdobytej wiedzy. Pokazanie na przykładach użyteczności treści programowych, realizowanych w ramach lekcji z poszczególnych przedmiotów, z jednej strony zachęci uczniów do nauki, z drugiej zwiększy ich percepcję. W konsekwencji, w dłuższym okresie, powinno to doprowadzić do zwiększenia poczucia własnej wartości na rynku pracy przez absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych.
6. Pobudzenie w uczniach ciekawości badawczej i poszukiwań praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy poprzez tworzenie w szkołach oferty interdyscyplinarnych kół zainteresowań. Koła te powinny być prowadzone w formie zajęć pozalekcyjnych i promować rozwiązywanie problemów badawczych w ramach pracy zespołowej (forma wprowadzania do szkół nauczania metodą projektu). Działania te przyczynią się do nabycia przez uczniów cenionych wśród pracodawców kompetencji kluczowych.



## Literatura

- Biuletyn statystyczny województwa dolnośląskiego I kwartał 2010 r. Wrocław: Urząd Statystyczny.
- Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report. CEDEFOP, Luxembourg, 2009.
- Jabłońska G. (2009): Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask? Strona internetowa <http://www.rynekpracy.pl> (dostęp 14.07.2010 r.)
- Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2006 r. Warszawa: GUS.
- Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2009 r. Warszawa: GUS.
- Ludność. Ruch naturalny i migracje w województwie dolnośląskim w latach 2007-2008. Wrocław: Urząd Statystyczny.
- Jagiełło W., Węsierska S. (2009): Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie. Raport KPMG. Strona internetowa [http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/migracje/Migracja\\_pracownikow\\_raport\\_KPMG.pdf](http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/migracje/Migracja_pracownikow_raport_KPMG.pdf) (dostęp 28.06.2010 r.)
- Niedobór talentów w Polsce i na świecie – 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w 2010 r.. Strona internetowa <http://www.manpower.pl> (dostęp 28.06.2010 r.)
- Polska w Unii Europejskiej, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.
- Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2007. Wrocław: Urząd Statystyczny.
- Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2008. Wrocław: Urząd Statystyczny.

### Dane statystyczne

- Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
- Kuratorium Oświaty we Wrocławiu
- Urząd Statystyczny we Wrocławiu

### Zasoby internetowe

- [www.manpower.pl](http://www.manpower.pl)
- [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)

We Wstępie wykorzystano treść recenzji raportu przygotowaną przez Profesora nadzwyczajnego Uniwersytetu Ekonomicznego dr hab. Józefa Dziechciarza