

Zofia Hasińska, Katarzyna Sipurzyńska-  
-Rudnicka\*

## Zapotrzebowanie na pracowników produkcyjnych w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej

W opracowaniu przedstawiono wyniki badania popytu na pracowników produkcyjnych w przedsiębiorstwach działających na obszarze Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (WSSE). Analiza dotyczyła ogólnych rozmiarów i struktur zatrudnienia w 2006 r. oraz przewidywanych przyjęć i zwolnień w latach 2007-2010. Zgodnie ze specyfiką działalności wytwórczej w WSSE popyt na pracę jest obecnie i będzie w kilkuletniej perspektywie skoncentrowany w grupach zawodów robotniczych, zwłaszcza robotników wykwalifikowanych. Optymistyczne przewidywania pracodawców dotyczące zmian ogólnych rozmiarów zatrudnienia w latach 2007-2010 zbiegają się z bardzo wysoką oceną efektów zatrudnieniowych na obszarze strefy w 10-letnim okresie jej funkcjonowania.

### Wstęp

Przedmiotem opracowania jest popyt na pracowników produkcyjnych w przedsiębiorstwach działających w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Przeprowadzona analiza zapotrzebowania na tę kategorię pracobiorców dotyczy zarówno ujęcia retrospektywnego (struktury zatrudnienia w roku 2006), jak i prospektywnego (przewidywanych potrzeb kadrowych w latach 2007–2010). Podstawowym źródłem wykorzystanych informacji były dane pierwotne, uzyskane z badania ankietowego przeprowadzonego w październiku i listopadzie 2006 r. wśród pracodawców działających w WSSE<sup>1</sup>. Ankiety skie-

\* dr hab. Zofia Hasińska pracuje w Katedrze Zarządzania Produkcją i Pracą, a dr Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka – w Katedrze Socjologii i Polityki Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu  
1 Badanie dotyczące procesów zatrudnienia na obszarze WSSE przeprowadziły autorki niniejszego opracowania w ramach projektu badawczego „Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna INVEST-PARK w Wałbrzychu. Bilans pierwszej dekady i perspektywy rozwoju”, realizowanego we współpracy Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu z Zarządem Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej INVEST-PARK sp. z o.o. w Wałbrzychu.

rowano drogą pocztową do wszystkich 55 podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w strefie, a odpowiedzi udzieliła ponad połowa badanych (28 firm). W analizie popytu wykorzystano także z danych wtórnych zawartych w opracowaniach polskiej statystyki publicznej oraz udostępnionych przez Zarząd Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej INVEST-PARK w Wałbrzychu.

Specjalne strefy ekonomiczne (SSE) stanowią instytucjonalną formę wspierania przez państwo przekształceń strukturalnych w gospodarce oraz rozwoju regionalnego [Kryńska, 2000], wprowadzoną w Polsce w połowie lat 90. zeszłego wieku<sup>2</sup>. Jako główne cele SSE przyjęto: rozwój określonych dziedzin działalności gospodarczej, dywersyfikację struktury produkcji w regionach z monokulturą przemysłową, wdrażanie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych, zagospodarowanie majątku przemysłowego oraz infrastruktury technicznej, a także tworzenie nowych miejsc pracy, zwłaszcza w regionach o wysokim bezrobociu strukturalnym. Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna należy do najstarszych<sup>3</sup> i najszybciej rozwijających się stref w Polsce [Broszkiewicz, 2006]. Według stanu na koniec 2006 r. w jej skład wchodziło 16 podstref, zlokalizowanych w 11 powiatach, głównie na obszarze woj. dolnośląskiego (2 w woj. opolskim i 1 w wielkopolskim). Zajmuje ona drugie miejsce w kraju pod względem podstawowych wskaźników ekonomicznych: liczby nowo utworzonych miejsc pracy i wartości inwestycji, poziomu produkcji mierzonej wielkością sprzedaży oraz skali oddziaływania na gospodarkę regionu. W prawie 10-letnim okresie funkcjonowania w strefie utworzono ponad 15 tys. miejsc pracy, co przyczyniło się do ograniczenia wysokiego bezrobocia na lokalnych rynkach pracy. Działające w podstrefach przedsiębiorstwa wzbogaciły branżową strukturę gospodarki lokalnej, gdyż reprezentują prawie wszystkie z 14 podsekcji, wyróżnionych zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności w sekcji Przetwórstwo przemysłowe.

## Pracownicy produkcyjni – podstawowe ustalenia terminologiczne

W niniejszym opracowaniu przyjęto, że kategoria pracowników produkcyjnych w badanych przedsiębiorstwach WSSE dotyczy kadry zatrudnionej na stanowiskach o charakterze robotniczym. Do wyodrębnienia tej grupy posłużono się klasyfikacją zawodów, których liczbę i charakter określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2004, nr 265, poz. 2644). Na podstawie wskazanych przepisów

2 Ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych z 20 października 1994 r. (Dz.U. 1994, nr 123, poz. 600)

3 Została utworzona rozporządzeniem RM z 15 kwietnia 1997 r. w sprawie ustanowienia Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (Dz.U. nr 46, poz. 290).

wyróżnia się 10 wielkich grup zawodowych, z których każda oznaczona jest kodem jednocyfrowym (od 1 do 10)<sup>4</sup>.

Ze względu na charakter zadań na stanowisku pracy oraz wymagania kwalifikacyjne, dokonać można ogólnego podziału wielkich grup zawodowych na trzy zbiory:

- 1) grupę zawodów robotniczych, obejmującą wielkie grupy: 6, 7, 8 i 9,
- 2) grupę zawodów nierobotniczych, obejmującą wielkie grupy: 1, 2, 3 i 4,
- 3) grupę, obejmującą zawody o charakterze zarówno robotniczym, jak i nierobotniczym (wielka grupa 5).

Pracownicy produkcyjni w zakładach pracy WSSE zatrudnieni są przede wszystkim na stanowiskach robotniczych, zaliczanych głównie do trzech wielkich grup zawodowych, a mianowicie: 7, 8 i 9. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na charakter tych zawodów.

Wielka siódma grupa zawodowa obejmuje profesje wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów. Zgodnie z zapisami wspomnianego rozporządzenia z roku 2004, przyjmuje się, że wykonywanie zawodów zaliczonych do wielkiej grupy siódmej wymaga kwalifikacji na poziomie drugim, tj. odnoszących się do wykształcenia uzyskiwanego w gimnazjum, liceum profilowanym, liceum ogólnokształcącym lub w zasadniczej szkole zawodowej.

Z kolei wielka ósma grupa zawodowa obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Realizacja tych zadań wymaga głównie wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń. Podobnie jak w przypadku wielkiej grupy zawodowej siódmej, przyjmuje się, że wykonywanie zawodów zaliczanych do grupy ósmej wymaga kwalifikacji na poziomie drugim, tj. odnoszących się do wykształcenia uzyskiwanego w gimnazjum, liceum profilowanym, liceum ogólnokształcącym lub w zasadniczej szkole zawodowej

Ostatnia z omawianych grup, tj. wielka grupa zawodowa dziewiąta, obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teore-

4 Są to następujące grupy: oznaczona kodem 1 – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2 – specjaliści, 3 – technicy i inny średni personel, 4 – pracownicy biurowi, 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8 – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 9 – pracownicy przy pracach prostych, 10 – siły zbrojne.

tycznej, niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac, przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych oraz przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych wypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego. Realizacja tych zadań wymaga kwalifikacji na poziomie pierwszym, tj. odnoszących się do wykształcenia uzyskiwanego w szkole podstawowej.

### Poziom i struktura zatrudnienia w 2006 r.

Uczestniczące w badaniu firmy zatrudniały w 2006 r. (według stanu na 30.06.) 11 024 osoby. Dominującą formą zatrudnienia w tych podmiotach był stosunek pracy (94,6% pracujących), a niewielkie znaczenie miały tzw. niestandardowe formy, jak umowa z agencją pracy tymczasowej (4,3%), umowa-zlecenie (0,9%) oraz kontrakt menedżerski lub umowa o sprawowanie zarządu (0,2%)<sup>5</sup>.

Produkcyjny charakter działalności podmiotów „strefowych” wpływa na kwalifikacyjno-zawodową strukturę zatrudnienia<sup>6</sup>, w której czołowe miejsca (udział po około 40%) zajmują dwa poziomy wykształcenia, średni i zasadniczy zawodowy (tab. 1).

**Tabela 1.** Struktura zatrudnionych według poziomu wykształcenia (stan na 30.06.2006 r.)

Poziom wykształcenia zatrudnionych	Liczba zatrudnionych	Udział w ogólnej liczbie zatrudnionych (w %)
Wyższy (łącznie z licencjackim lub inżynierskim)	1 078	10,3
Policealny i średni zawodowy	3 616	34,7
Średni ogólnokształcący	783	7,5
Zasadniczy zawodowy	4 197	40,2
Gimnazjalny, podstawowy i niepełny podstawowy	756	7,2
Ogółem zatrudnieni	10 430	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie ankietowego badania pracodawców WSSE

Wielokrotnie niższy jest natomiast udział pracowników z wyższym wykształceniem (10,3%) oraz gimnazjalnym i niższym (7,2%).

Wprawdzie pracodawcy „strefowi” stawiają kandydatom do pracy wysokie wymaga-

5 Podobne wyniki uzyskano w przeprowadzonym w 2005 r. badaniu 2002 pracodawców aglomeracji wrocławskiej (dawnego woj. wrocławskiego), wylosowanych przy uwzględnieniu podziału na firmy mikro, małe, średnie i duże – zob: [Hasińska, 2006, s. 117].

6 Analiza struktur kwalifikacyjno-zawodowych dotyczy pracujących w ramach stosunku pracy.

nia kwalifikacyjne, ale specyfika działalności produkcyjnej powoduje przesunięcie potrzeb kadrowych w kierunku stanowisk robotniczych. Świadczy o tym struktura zatrudnienia w układzie wielkich grup zawodowych (tab. 2).

**Tabela 2.** Struktura zatrudnionych według wielkich grup zawodowych (stan na 30.06.2006 r.)

Kod grupy	Nazwa wielkiej grupy zawodowej	Liczba zatrudnionych	Udział w ogólnej liczbie zatrudnionych (%)
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	266	2,6
2	Specjaliści	557	5,3
3	Technicy i inny średni personel	953	9,1
4	Pracownicy biurowi	384	3,7
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	46	0,4
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4	0,0
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2 837	27,2
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4 903	47,0
9	Pracownicy przy pracach prostych	538	5,2
	Ogółem zatrudnieni	10 430	100,0

Źródło: jak w tab.1.

Prawie połowę zatrudnionych w ramach stosunku pracy stanowią robotnicy wykwalifikowani zaliczeni do grupy 8 (47%), a także liczna grupa 7 (27,2%). Dwie powyższe grupy zawodów robotniczych wraz z trzecią grupą, oznaczoną kodem 9 (5,2%), czyli ogół pracowników produkcyjnych, wyznacza w 80% rozmiary zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Na stanowiska nierobotnicze (kierownicze i wykonawcze) przypada zatem jedynie 1/5 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Najlicniejsza jest wśród nich grupa 3 (9,1%), o prawie połowę mniejsza jest grupa 2 (5,3%), a jeszcze mniejsze pozostałe dwie grupy, 4 i 1.

Jeśli porównamy zawodową strukturę zatrudnienia w badanych firmach ze strukturą według poziomu wykształcenia, to okaże się, że na stanowiskach produkcyjnych pracuje wiele osób ze średnim lub policealnym wykształceniem. Świadczyć to może z jednej strony o wysokich wymaganiach kwalifikacyjnych pracodawców, a z drugiej o niedostosowaniu struktury kształcenia ponadgimnazjalnego do potrzeb rynku pracy.

## Popyt na pracowników produkcyjnych w latach 2007–2010

Zapotrzebowanie na pracowników produkcyjnych w firmach WSSE w analizowanym okresie prognostycznym 2007-2010 należy wiązać z ogólnymi nastrojami zatrudnieniami badanych pracodawców oraz ich przewidywaniami na temat kształtowania się ogólnej liczby pracujących w ich firmach w tym czasie.

Podstawą do formułowania wniosków dotyczących przewidywanych zmian w ogólnym poziomie zatrudnienia w latach 2007-2010 były wypowiedzi na temat „Przewidywane zmiany w ogólnej liczbie zatrudnionych na podstawie stosunku pracy według stanu na koniec roku w latach 2007, 2008, 2009, 2010, w porównaniu do roku poprzedniego”. Należy przy tym dodać, że dla każdego roku prognostycznego respondenci mogli wybrać jeden z trzech wariantów odpowiedzi, tj. „wzrost”, „spadek” lub „stabilizacja” liczby zatrudnionych. Zestawienie uzyskanych wypowiedzi prezentuje tab. 3.

**Tabela 3.** Przewidywane zmiany w ogólnej liczbie zatrudnionych w badanych firmach WSSE w latach 2007, 2008-2010

Rok	Firmy określające zmiany ogółem	Przewidywana zmiana w liczbie pracujących		
		Wzrost	Spadek	Stabilizacja
odsetek firm określających zmiany (w %)				
2007	100	65,4	3,8	30,8
2008	100	65,4	0,0	34,6
2009	100	40,0	0,0	60,0
2010	100	36,0	0,0	64,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród firm WSSE

Analiza danych dotyczących przewidywanych zmian w poziomie zatrudnienia w latach 2007-2010 w podmiotach gospodarczych działających w obszarze WSSE prowadzi do zasadniczego wniosku, że ogólny popyt na siłę roboczą generowany przez ten segment regionalnego rynku pracy nie powinien ulec zmniejszeniu, lecz wręcz należy oczekiwać jego wzrostu. Optymizm zatrudnieniowy badanych pracodawców, wyrażony prognozą wzrostu ogólnych rozmiarów zatrudnienia w ich zakładach, dotyczy szczególnie wyraźnie najbliższej perspektywy czasowej (lat 2007-2008). Większość badanych firm (65,4%) w okresie tym przewiduje wzrost liczby zatrudnionych. W dłuższej perspektywie czasowej (2009-2010) daje się zauważyć większą ostrożność w określaniu zmian w poziomie zatrudnienia. Większość ankietowanych podmiotów (60% w 2009 r. oraz 64% w 2010 r.), wobec większej już niepewności co do rozwoju zdarzeń gospodarczych, przewidywała na ten czas stabilizację liczebności pracujących. W całym badanym okresie prognostycznym

wśród firm zakładających zmiany w liczbie zatrudnionych zdecydowanie więcej było firm „optymistek”, przewidujących u siebie wzrost tej liczby. Zwraca uwagę natomiast znikomy odsetek pracodawców, którzy w badanym okresie przewidywali obniżenie rozmiarów zatrudnienia. W grupie badanych podmiotów spadek liczby zatrudnionych prognozowała tylko jedna firma i dotyczyło to jedynie pierwszego roku planistycznego (2007). Żaden z badanych podmiotów nie przewidywał natomiast spadku poziomu zatrudnienia w następnych latach, tj. 2008, 2009 oraz 2010. Z wypowiedzi pracodawców WSSE na temat poziomu zatrudnienia w ich firmach w latach 2007-2010 wyłania się zatem dość optymistyczny obraz strony popytowej badanego segmentu rynku pracy. Należy przypuszczać, że u podstaw wyrażonych postaw prozatrudnieniowych leżą doświadczenia z lat 2004-2006, w których pojawiło się szereg symptomów ożywienia i poprawy sytuacji gospodarczej w kraju, w tym sytuacji na rynku pracy (spadek liczby bezrobotnych, wzrost liczby pracujących, wzrost liczby ofert pracy i in.). Wśród respondentów dominowało zatem przekonanie, że w najbliższych latach klimat gospodarczy, prawny i polityczny sprzyjać będzie dalszemu rozwojowi gospodarstwu i tworzeniu nowych miejsc pracy.

Na optymistyczny obraz strony popytowej rynku pracy WSSE w najbliższych latach, tj. 2007-2010, wskazuje także dodatni bilans ruchu kadrowego, uzyskany z porównania liczebności zadeklarowanych przez badanych pracodawców przyjęć oraz zwolnień (zob. tab. 6 – ostatni wiersz). Należy przy tym podkreślić, że nadwyżka przyjęć nad zwolnieniami dotyczyła nie tylko całego czteroletniego okresu prognozy, lecz także każdego z jego rocznych podokresów, tj. lat: 2007, 2008, 2009, 2010. Warto też zauważyć, że dodatnia różnica pomiędzy liczbą przewidywanych przyjęć i przewidywanych zwolnień była najwyższa dla pierwszego podokresu planistycznego (2007). W następnych latach prognozy (2008-2010) analizowana różnica stopniowo zmniejszała się, co wynika głównie ze znacznie bardziej ostrożnych dla tego okresu deklaracji pracodawców dotyczących przyjęć zatrudnionych.

Istotnym czynnikiem wpływającym na wyniki ruchu kadrowego w badanych firmach WSSE w analizowanym okresie prognostycznym jest rodzaj kwalifikacji zawodowych reprezentowanych przez zatrudnionych. W przeprowadzonej analizie przewidywanych przyjęć i zwolnień pracowników szczególną uwagę zwraca, ze względu na dominujące udziały, grupa pracowników produkcyjnych (por.: tab. 4).

Z prezentowanych danych wynika, że w ogólnej liczbie przewidywanych przyjęć do pracy w całym okresie prognostycznym 2007-2010 najwięcej, gdyż 41,6%, dotyczyć będzie zawodów należących do wielkiej grupy ósmej. Kolejną wielką grupą zawodową, wyróżniającą się ze względu na liczbę przewidywanych przyjęć do pracy, jest grupa siódma. Dotyczyło jej blisko co piąte (21,3%) z ogółu deklarowanych przyjęć. W analizowanej strukturze przyjęć do pracy zwraca uwagę taki sam udział (wynoszący 10,5%) dwóch skrajnie różnych pod względem wymagań kwalifikacyjnych grup zawodowych, tj. ozna-

**Tabela 4.** Struktura przewidywanych przyjęć do pracy według wielkich grup zawodowych w badanych firmach WSSE w latach 2007, 2008, 2009, 2010

Rok	Przewidywane przyjęcia do pracy ogółem	w tym w wielkich grupach zawodowych*								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<b>w osobach</b>									
2007	516	16	65	46	15	1	0	97	222	54
2008	406	9	36	35	15	0	0	97	173	41
2009	312	7	30	37	17	0	0	63	122	36
2010	277	3	28	27	15	0	0	65	112	27
Razem 2007-2010	1511	35	159	145	62	1	0	322	629	158
2007	udział w ogólnej liczbie przyjętych do pracy (w %)									
	100,0	3,1	12,6	8,9	2,9	0,2	0,0	18,8	43,0	10,5
2008	100,0	2,2	8,9	8,6	3,7	0,0	0,0	23,9	42,6	10,1
2009	100,0	2,2	9,6	11,9	5,4	0,0	0,0	20,2	39,1	11,5
2010	100,0	1,1	10,1	9,7	5,4	0,0	0,0	23,5	40,4	9,7
Razem 2007-2010	100,0	2,3	10,5	9,6	4,1	0,1	0,0	21,3	41,6	10,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród firm WSSE  
\* patrz przypis 4 na s. 13 i tab. 2

czonych kodami 2 i 9. Pierwsza z nich wymaga kwalifikacji na poziomie czwartym, tj. odnoszących się do wykształcenia uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych, studiach magisterskich, studiach podyplomowych oraz na studiach doktoranckich. Druga z nich wymaga z kolei kwalifikacji na poziomie pierwszym, tj. odnoszących się do wykształcenia uzyskiwanego w szkole podstawowej.

Blisko co 10. osoba przyjmowana do pracy (9,6%) reprezentować będzie zawód należący do wielkiej grupy zawodów nierobotniczych, oznaczonej kodem 3. Pozostałe grupy zawodów o charakterze nieprodukcyjnym (1,4,5) partycypowały w analizowanej strukturze przyjęć do pracy na poziomie niższym niż 5%.

W ogólnym podziale wielkich grup zawodowych na robotnicze i nierobotnicze (produkcyjne i nieprodukcyjne) strukturę deklarowanego popytu na pracę w latach 2007-2010 można określić jako asymetryczną i niezrównoważoną, z decydującą przewagą stanowisk robotniczych (produkcyjnych). Odsetek przewidywanych przyjęć do pracy w zawodach robotniczych stanowi bowiem 73,4% ogółu przyjęć deklarowanych w tym okresie. Udział przyjęć w zawodach nierobotniczych ukształtował się natomiast na znacznie niższym poziomie – 26,5%.

**Tabela 5.** Struktura przewidywanych zwolnień z pracy według wielkich grup zawodowych w badanych firmach WSSE w latach 2007, 2008, 2009, 2010

Rok	Przewidywane zwolnienia z pracy ogółem	w tym w wielkich grupach zawodowych*								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<b>w osobach</b>									
2007	49	2	3	3	2	0	0	16	7	16
2008	61	2	3	3	2	0	0	19	12	20
2009	66	2	3	3	2	0	0	24	13	19
2010	69	2	3	3	2	0	0	26	13	20
Razem 2007-2010	245	8	12	12	8	0	0	85	45	75
2007	udział w ogólnej liczbie przyjętych do pracy (w %)									
	100,0	4,1	6,1	6,1	4,1	0,0	0,0	32,7	14,3	32,7
2008	100,0	3,3	4,9	4,9	3,3	0,0	0,0	31,1	19,7	32,8
2009	100,0	3,0	4,5	4,5	3,0	0,0	0,0	36,4	19,7	28,8
2010	100,0	2,9	4,3	4,3	2,9	0,0	0,0	37,7	18,8	29,0
Razem 2007-2010	100,0	3,3	4,9	4,9	3,3	0,0	0,0	34,7	18,4	30,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród firm WSSE  
\* patrz przypis 4 na s. 13 i tab. 2

Z kolei strukturę zadeklarowanych zwolnień z pracy w analizowanym układzie wielkich grup zawodów w latach 2007-2010 przedstawiają dane zamieszczone w tab. 5. Wynika z nich, że w całym badanym czasie zwolnienia dotyczyć będą siedmiu na ogólną liczbę dziewięciu rozpatrywanych grup. Ze względu na skalę zwolnień, wyróżniają się szczególnie dwie grupy, oznaczone kodami 7 i 9. Ich udziały w ogólnej liczbie przewidywanych zwolnień wyniosły odpowiednio 34,7% i 30,6%. W analizowanej strukturze zwraca także uwagę stosunkowo duży udział, gdyż wynoszący 18,4%, innej wielkiej grupy zawodów robotniczych – 8. Łączny udział powyższych trzech wielkich grup zawodowych w ogólnej liczbie analizowanych zwolnień wyniósł 83,7%. Pozostałe wielkie grupy zawodów (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; specjaliści; technicy i inny średni personel; pracownicy biurowi) partycypowały w analizowanej strukturze zwolnień z pracy na poziomie od 3,3 % do 4,9%.

Struktury deklarowanych zwolnień z pracy, rozpatrywane w przekroju każdego roku w analizowanym okresie prognostycznym, są w ogólnym zarysie zbliżone do struktury określonej łącznie dla całego tego okresu. Ich charakterystyczną cechą jest bowiem domi-

nacja udziału dwóch wielkich grup zawodowych, 7 i 9, a także duży, choć już nie tak wysoki, udział grupy 8. Ponadto – znacznie mniejsze, na tle wymienionych grup zawodów robotniczych, są udziały grup reprezentujących zawody nierobotnicze.

W ogólnym podziale wielkich grup zawodowych na robotnicze i nierobotnicze, strukturę deklarowanych zwolnień z pracy w latach 2007-2010 należy określić jako asymetryczną i niezrównoważoną, z decydującą przewagą stanowisk robotniczych (produkcyjnych). Odsetek przewidywanych zwolnień z pracy w zawodach robotniczych stanowi bowiem 83,7% ogółu zwolnień deklarowanych w tym okresie. Udział zwolnień w zawodach nierobotniczych (pozaprodukcyjnych) ukształtował się natomiast na znacznie niższym poziomie – 16,4%.

Wyraźna przewaga zawodów produkcyjnych zarówno w przewidywanych przyjęciach, jak i zwolnieniach pracowników świadczy o dużym ruchu kadrowym w tej grupie zatrudnionych. Należy przypuszczać, że sytuacja taka wynika z charakteru prowadzonej działalności gospodarczej i jest konsekwencją ukształtowanej w minionych latach struktury zatrudnionych, w której dominujące udziały mają grupy zatrudnionych w zawodach robotniczych, głównie z grupy 8 i 7.

Z porównania liczebności wszystkich deklarowanych w tym okresie przyjęć i zwolnień w układzie wszystkich wielkich grup zawodowych wynika, że dodatni bilans ruchu kadrowego dotyczy zdecydowanej większości tych grup (poza wielką szóstą grupą zawodową, w stosunku do której nie zadeklarowano żadnych przyjęć i zwolnień, a także wielką piątą grupą zawodową, wobec której nie przewidziano żadnych zwolnień i tylko jedno przyjęcie do pracy). Nadwyżka liczby przyjęć nad zwolnieniami jest jednak zróżnicowana pomiędzy analizowanymi grupami zawodowymi (zob.: tab. 6). Najwyższe jej wartości są widoczne w dwóch grupach zawodów robotniczych, 8 i 7 (237).

W ogólnym podziale wielkich grup zawodowych na zawody robotnicze i nierobotnicze zwraca uwagę bezwzględna nadwyżka przyjęć (904) nad zwolnieniami w zawodach robotniczych (361).

Analiza danych o charakterze relatywnym (stosunek przyjęć do zwolnień) wskazuje, że przewaga zawodów robotniczych w bilansie ruchu kadrowego nie jest już tak jednoznaczna. W całym okresie prognostycznym najbardziej wyróżnia się, ze względu na wartość badanej cechy, wielka grupa zawodów robotniczych oznaczona kodem 8, dla której stosunek deklarowanych przyjęć i zwolnień wyniósł 14,0 (co oznacza, że na 1 zadeklarowane zwolnienie z pracy przypada 14,0 zadeklarowanych przyjęć). Jeśli chodzi o pozostałe grupy zawodów robotniczych, rozpatrywana relacja była wyraźnie niższa i wyniosła 3,8 – dla robotników przemysłowych i rzemieślników oraz 2,1 – dla pracowników przy pracach prostych. W analizie stosunku przewidywanych przyjęć do zwolnień zwracają uwagę stosunkowo wysokie jego wartości dla grup zawodów nierobotniczych, szczególnie specjalistów oraz techników i innego średniego personelu. W przypadku pierwszej

**Tabela 6.** Bilans ruchu kadrowego w przekroju wielkich grup zawodowych w badanych firmach WSSE w latach 2007-2010

Wielka grupa zawodowa	Różnica pomiędzy liczbą zadeklarowanych przyjęć i zwolnień				Stosunek deklarowanych przyjęć do zwolnień	
	Lata					Razem 2007-2010
	2007	2008	2009	2010		
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	14	7	5	1	27	4,4
Specjaliści	62	33	27	25	147	13,3
Technicy i inny średni personel	43	32	34	24	133	12,1
Pracownicy biurowi	13	13	15	13	54	7,8
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1	0	0	0	1	–
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	0	0	0	0	0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	81	78	39	39	237	3,8
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	215	161	109	99	584	14,0
Pracownicy przy pracach prostych	38	21	17	7	83	2,1
Zatrudnieni ogółem	467	345	246	208	1266	6,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w tabelach 2 i 3

z wyróżnionych grup, na jedno przewidywane zwolnienie zadeklarowano 13,3 przyjęć do pracy, zaś drugiej – 12,1 przyjęć.

## Zakończenie

Specyfika działalności gospodarczej prowadzonej przez firmy WSSE powoduje koncentrację potrzeb kadrowych tych podmiotów w grupach zawodów produkcyjnych. Wyrazem tego jest zarówno ukształtowana dotychczas struktura zatrudnienia w badanych zakładach pracy, charakteryzująca się dominującymi udziałami grupy zatrudnionych w zawodach robotniczych (produkcyjnych), głównie z grup 8 i 7, jak również zgłoszone przez te zakłady przewidywania dotyczące ruchu kadrowego w latach 2007-2010.

Zapotrzebowanie na pracowników produkcyjnych w analizowanym okresie prognozytycznym jest konsekwencją przewidywanych zmian dotyczących ogólnego poziomu zatrudnienia w badanych podmiotach. Z wypowiedzi pracodawców WSSE na temat ogólnej liczby zatrudnionych w ich firmach w latach 2007-2010 wyłania się optymistyczny obraz strony popytowej badanego segmentu rynku pracy. Należy przypuszczać, że u podstaw wskazań dokonanych przez większość pracodawców leży przypuszczenie, iż warun-

ki gospodarowania w najbliższych latach nie ulegną pogorszeniu, a wręcz poprawią się, co w konsekwencji przełoży się na wzrastający lub co najmniej stabilny poziom zatrudnienia. W całym rozpatrywanym okresie prognostycznym wśród firm przewidujących zmiany w liczbie zatrudnionych zdecydowanie więcej było firm „optymistek”, liczących na wzrost tej liczby. Zwraca uwagę znikomy odsetek pracodawców, którzy w badanym czasie przewidywali obniżenie rozmiarów zatrudnienia. W grupie badanych podmiotów spadek liczby zatrudnionych przewidywała tylko jedna firma i dotyczyło to tylko pierwszego roku planistycznego (2007). Żaden z badanych podmiotów nie przewidywał natomiast spadku poziomu zatrudnienia w następnych latach, tj. 2008, 2009 oraz 2010.

Szczegółowa analiza danych dotyczących rozmiarów i struktury zadeklarowanych przyjęć oraz zwolnień w rozpatrywanym okresie prospektywnym wskazuje, że w najbliższych latach w badanym segmencie rynku pracy oczekiwać należy przede wszystkim wzrostu zapotrzebowania na pracowników produkcyjnych. Wyrazem tego jest wyraźnie większa, w porównaniu do zawodów nierobotniczych, bezwzględna nadwyżka zapowiadanych przyjęć nad zwolnieniami w zawodach robotniczych. Szczególnie dotyczy to pracowników reprezentujących zawody z wielkiej grupy zawodowej 8.

Do tego dodatniego bilansu ruchu kadrowego zgłaszanego przez firmy już działające w strefie należy dodać efekty zatrudnieniowe, które będą generowane w najbliższych kilku latach przez podmioty gospodarcze powstałe w 2006 i 2007 r. Członkowie Zarządu WSSE spodziewają się utworzenia w nich około 5 tys. nowych miejsc pracy w ciągu 2-3 lat<sup>7</sup>. Zgodnie ze specyfiką kwalifikacyjno-zawodowych struktur zatrudnienia w przemyśle przetwórczym ten popyt na pracę będzie skoncentrowany w grupach zawodów produkcyjnych, zwłaszcza grupie 8. Wzmocnieniu popytu na pracowników produkcyjnych, ale należących do grupy oznaczonej kodem 7, będą sprzyjały realizowane równolegle inwestycje budowlano-montażowe.

Przewidywane zapotrzebowanie kadrowe stanowić powinno istotną informację dla systemu edukacji, zarówno szkolnej, jak i pozaszkolnej, wykorzystaną do przygotowania odpowiedniej oferty edukacyjnej. Zadania oświatowe w tym obszarze należy potraktować jako priorytetowe, szczególnie wobec faktu odczuwanych już dziś przez badane firmy trudności z pozyskaniem pracowników w zawodach robotniczych, co może być zapowiedzią wystąpienia barier w zaspokajaniu przyszłych potrzeb kadrowych tych podmiotów. Warto przy tym zauważyć, że na zagrożenie w postaci rozwoju deficytu odpowiednio przygotowanych kadr, w tym kadr w zawodach robotniczych, wskazują także wyniki innych badań przeprowadzonych w Polsce [Kabaj, 2005; Kryńska, 2001; Sipurzyńska-Rudnicka, 2006].

7 Źródłem tak optymistycznych przewidywań na przyszłość jest wyraźne powiększenie zasięgu przestrzennego WSSE na początku 2007 r. przez utworzenie kolejnych 11 podstref, głównie w woj. dolnośląskim.

## Literatura

- Broszkiewicz P. (2006), *Specjalne strefy ekonomiczne jako czynnik rozwoju regionalnego (na przykładzie Dolnego Śląska, w latach 1997-2005)*, rozprawa doktorska, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław, s. 113.
- Hasińska Z. (2006), *Struktura pracujących według form zatrudnienia i poziomu wykształcenia* [w:] Dittmann P., Dziechciarz J., Hasińska Z., Tausz K. (red.) *Rynek pracy aglomeracji wrocławskiej. Stan i perspektywy*, Wyd. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław.
- Kabaj M. (2005), *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, s. 241-287.
- Kryńska E. red. (2000), *Polskie specjalne strefy ekonomiczne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, s. 13.
- Kryńska E. (2001), *Dylematy polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 125-130.
- Sipurzyńska-Rudnicka K. (1994), *Bariery kwalifikacyjno-zawodowe w zaspokajaniu potrzeb kadrowych zakładów pracy w regionie wrocławskim* [w:] Rauziński R., Soldra-Gwiżdż T., Szczygielski K. (red.), *Sytuacja społeczno-gospodarcza Śląska. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole, s.122-135.