

RAPORT Z BADAŃ MIKROPRZEDSIĘBIORCÓW Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO



OBSERWATORIUM
LUBELSKIEGO RYNKU PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dr Bohdan Rożnowski
Katedra Psychologii Organizacji i Zarządzania
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II.

RAPORT Z BADAŃ MIKROPRZEDSIĘBIORCÓW **w ramach projektu *Obserwatorium lubelskiego rynku pracy***

Badania zostały wykonane w ramach projektu *Obserwatorium lubelskiego rynku pracy* finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, poddziałanie 6.1.1, realizowanego na podstawie umowy zawartej pomiędzy firmą Europerspektywa Beata Romejko a Samorządem Województwa Lubelskiego.

1. Cel badań

Celem badań była ocena stanu mikroprzedsiębiorstw działających w województwie lubelskim oraz określenie przyszłego popytu na pracę w poszczególnych zawodach w tym segmencie. Ponadto określona została krótka charakterystyka kwalifikacji wymaganych od kandydatów na oferowane stanowiska pracy. Dzięki badaniom uzyskano informację o profilach wymagań związanych ze stanowiskami pracy, na które mikroprzedsiębiorcy poszukują pracowników. Odpowiada to zapotrzebowaniu na zgłaszaną również w literaturze fachowej potrzebę prognozowania popytu na pracę według kwalifikacji (Karpiński, Paradysz, Penconek, 2002).

Szczegółowymi celami badania było uzyskanie odpowiedzi na pytania:

- Jaka jest kondycja segmentu mikroprzedsiębiorstw w województwie lubelskim,
- W jakich sekcjach działalności mikroprzedsiębiorcy deklarują zapotrzebowanie na nowych pracowników, a w jakich deklarują chęć zwalniania?
- Jak duży jest deklarowany popyt na pracowników i w jakich zawodach pracodawcy planują ich zatrudnić?

- Jakich kwalifikacji poszukują pracodawcy tego segmentu wśród kandydatów do pracy na konkretne stanowiska (zawody)?
- Z jakich powodów planują zwalniać pracowników?
- Jakiej pomocy oczekują od urzędów pracy .

2. Przedmiot badania

Aby odpowiedzieć na postawione powyżej pytania, w badaniach ujęto dwie grupy zagadnień – 1) odnoszące się do pracodawców i 2) odnoszące się do pracobiorców. Spośród wielu możliwych wybrano następujące zmienne:

a. Zmienne odnoszące się do pracodawców

Podstawowe dane pozwalające określić sytuację pracodawcy, zwłaszcza w zakresie czynników silnie wpływających na zatrudnianie nowych pracowników to:

- Branża działalności,
- Czas działania na rynku,
- Liczba pracujących,
- Liczba zatrudnionych.

W badaniach uwzględnione zostały także dodatkowe zmienne dotyczące pracodawców, które pozwalają określić aktualną kondycję firmy oraz siłę oddziaływania na nią kryzysu gospodarczego. Ustalono, jaka jest skala zjawiska zmiany kondycji firmy z uwagi na kryzys gospodarczy.

b. Zmienne odnoszące się do kandydatów

Do kluczowych charakterystyk kandydatów można zaliczyć m.in.: wiedzę, umiejętności, wartości i standardy, motywację, etykę pracy, entuzjazm, własny wizerunek. Spośród tych możliwości do badań wybrano tylko trzy najważniejsze elementy:

- Wiedzę (lista zagadnień),
- Umiejętności (np. komunikacja, podejmowanie decyzji, praca w zespole, twórczość, itp),
- Kwalifikacje potwierdzone certyfikatem

Wartości, motywy itp. czynniki uznano za nienadające się do badań w formie ankiety pocztowej ze względu na trudność jednoznacznego ich wyrażenia w tego typu kwestionariuszu. Zebranie takich informacji wymagałoby zastosowania wywiadu pogłębionego, podczas którego można doprecyzować znaczenie słów, które na poziomie bardzo ogólnym pojawiają się jako odpowiedzi w badaniach ankietowych.

Zgodnie z założeniami projektu zapisanymi we wniosku o jego dofinansowanie, badania zostały zrealizowane za pomocą ankiety pocztowej, rozesłanej do grupy 700 mikroprzedsiębiorców (czyli podmiotów prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących nie większej niż 9) działających na terenie województwa lubelskiego. Założenia te spowodowały, że określenie wielkości popytu na pracę było realizowane poprzez zebranie deklaracji pracodawców na temat planowanych zmian zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach (zwalniania lub zatrudniania). Ten sposób zdefiniowania wielkości przewidywanego popytu na pracę wiąże się z subiektywnością ocen i zjawiskiem braku planów dotyczących personelu wśród mikroprzedsiębiorców (Rożnowski, Markowski, Łobocki, Konefał, 2007). Jednak w obecnym stanie badań nie ma innego sposobu dotarcia do określenia popytu na pracę w przyszłości. Prognozy oparte na trendach zmian makrostrukturalnych okazały się zawodne (Strzelecki, 2004).

3. Narzędzie badawcze i sposób przeprowadzenia badań

Do badań został skonstruowany specjalny kwestionariusz zawierający zarówno pytania skategoryzowane jak i otwarte. Ze względu na to, iż było to badanie pocztowe, kwestionariusz musiał być dość krótki, tak aby nie zniechęcić respondentów do jego wypełnienia. Kwestionariusz składał się z 11 pytań dotyczących personelu oraz 6 pytań dotyczących sytuacji firmy. W pierwszej kolejności respondent odpowiadał na pytania dotyczące zatrudniania nowych pracowników (pozytywne aspekty polityki personalnej), w drugiej kolejności zastosowano pytania o zwalnianie pracowników (negatywne aspekty).

Z racji ograniczeń ankiety pocztowej pominięto pytania o inne elementy polityki personalnej takie jak polityka płacowa czy szkoleniowa.

Ankieta została rozesłana wraz z kopertami zwrotnymi na adres podmiotów pochodzących z reprezentatywnej próby mikroprzedsiębiorców województwa lubelskiego, wylosowanych przez Urząd Statystyczny w Lublinie z bazy REGON. Procedura doboru próby została opisana poniżej w części IV. Badani mieli zagwarantowaną anonimowość wraz z zastrzeżeniem, że wyniki zostaną

wykorzystane tylko do opracowania raportów i wskazania możliwych kierunków działań dla instytucji rynku pracy.

4. Próba adresowa wraz z opisem jej doboru

Próba została wylosowana przez Urząd Statystyczny w Lublinie. Za operat losowania posłużyła baza danych REGON.

Zastosowano następujące kryteria doboru próby:

- Liczba pracujących – *od 0 do 9,*
- sektor własności – *własność krajowych osób fizycznych, własność mieszana pomiędzy sektorami z przewagą własności sektora prywatnego, własność mieszana w sektorze prywatnym z przewagą własności krajowych osób fizycznych, własność prywatna krajowa pozostała*
- gotowość eksploatacyjna – *podmiot aktywny,*
- Powiat, w którym została zarejestrowana działalność gospodarcza – *wszystkie powiaty województwa lubelskiego,*
- Sekcja według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2004) – *wszystkie sekcje.*

W pierwszym etapie doboru próby do wysyłki kwestionariuszy określono liczbę podmiotów, które będą wchodzić w jej skład z każdego powiatu województwa lubelskiego. Liczebność i struktura próby wysyłkowej odpowiadała proporcjonalnie liczebności i strukturze populacji, tzn. każdy powiat reprezentowany był w próbie przez ok. 0,5% podmiotów zarejestrowanych na jego terenie. Wynika to z obliczenia stosunku liczebności próby (700 podmiotów) do liczebności populacji (138 357 podmiotów w chwili losowania).

Drugim etapem doboru próby było określenie, w ramach każdego powiatu osobno, liczebności próby w podziale na sekcje wg PKD 2004. Liczebność i struktura próby wg sekcji PKD 2004 w ramach każdego powiatu odpowiadała liczebności i strukturze populacji w danym powiecie. Wartości ułamkowe zaokrąglano do liczb całkowitych zgodnie z ogólnie przyjętymi w matematyce zasadami. W sytuacji, gdy w wyniku przeliczenia, któraś sekcja miałaby być reprezentowana przez mniej niż 0,5 podmiotu, nie była uwzględniana w próbie.

Po szczegółowym określeniu składu ilościowego próby przedstawionego w tabeli 1, wykonano losowanie.

. Tabela 1. Struktura próby badawczej wysyłkowej

Sekcja PKD POWIAT	A	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Razem	% z całości
BIALSKI	1	2	4	6	1	3	2	3	2	0	2	3	29	4,14
BIŁGORAJSKI	1	3	4	7	1	3	2	3	2	0	3	3	32	4,57
CHEŁMSKI	1	2	3	4	0	1	2	2	0	0	2	2	19	2,71
HRUBIESZOWSKI	1	2	3	6	1	2	2	3	0	0	2	3	25	3,57
JANOWSKI	1	3	3	5	1	2	2	2	0	0	2	2	23	3,29
KRASNOSTAWSKI	0	2	3	5	0	3	2	2	2	0	2	2	23	3,29
KRAŚNICKI	0	2	4	6	1	2	2	4	0	0	2	3	26	3,71
LUBARTOWSKI	0	3	4	6	1	2	2	3	2	0	2	3	28	4,00
LUBELSKI	1	3	5	8	2	3	3	4	2	0	3	3	37	5,29
ŁĘCZYŃSKI	0	2	3	4	0	1	2	2	0	0	2	2	18	2,57
ŁUKOWSKI	1	3	5	7	1	3	2	4	0	0	3	3	32	4,57
OPOLSKI	0	2	3	5	0	3	2	3	0	0	2	2	22	3,14
PARCZEWSKI	0	2	2	4	0	2	0	2	0	0	2	2	16	2,29
PUŁAWSKI	1	3	5	8	2	3	3	5	0	2	3	4	39	5,57
RADZYŃSKI	0	2	4	5	0	2	2	2	0	0	2	3	22	3,14
RYCKI	0	3	3	5	0	2	2	3	0	0	2	3	23	3,29
ŚWIDNICKI	0	3	3	6	1	2	2	4	0	0	2	3	26	3,71
TOMASZOWSKI	1	2	4	7	2	2	2	3	2	0	3	3	31	4,43
WŁODAWSKI	1	2	3	4	2	2	0	3	0	0	2	2	21	3,00
ZAMOJSKI	1	3	4	6	1	3	2	3	2	0	2	3	30	4,29
M. BIAŁA PODLASKA	0	2	3	6	2	3	2	4	0	0	3	3	28	4,00
M. CHEŁM	0	3	3	6	2	3	2	4	0	2	3	3	31	4,43
M. LUBLIN	0	7	9	16	2	7	7	13	0	4	8	9	82	11,71
M. ZAMOŚĆ	0	3	4	8	2	3	3	5	0	2	3	4	37	5,29
RAZEM	11	64	91	150	25	62	52	86	14	10	62	73	700	100,00
% z całości	1,57	9,14	13,00	21,43	3,57	8,86	7,43	12,29	2,00	1,43	8,86	10,43	100,00	

Wylosowana próba jest zatem reprezentatywna ze względu na powiat zarejestrowania i w ramach powiatu ze względu na przedmiot działalności mikroprzedsiębiorstw (sekcja PKD 2004).

5. Charakterystyka uzyskanej próby badawczej

Wypełniony kwestionariusz badawczy odesłało 79 firm. Wskaźnik zwrotności ankiet wyniósł 11%. Wynik ten należy do średnich w ramach metodologii badań społecznych wykorzystujących ankietę pocztową. Uzyskana liczba zebranych ankiet jest jednak zbyt mała aby było możliwe dokonanie analiz związku poszczególnych powiatów i branż z popytem i jego charakterystyką. W raporcie zostaną przedstawione tylko charakterystyki dla całej grupy badanych.

Każdy z powiatów województwa, poza powiatem ziemskim chełmskim jest reprezentowany w próbie badawczej. Rozkład procentowy badanych przedsiębiorców z poszczególnych powiatów przedstawia wykres 1.



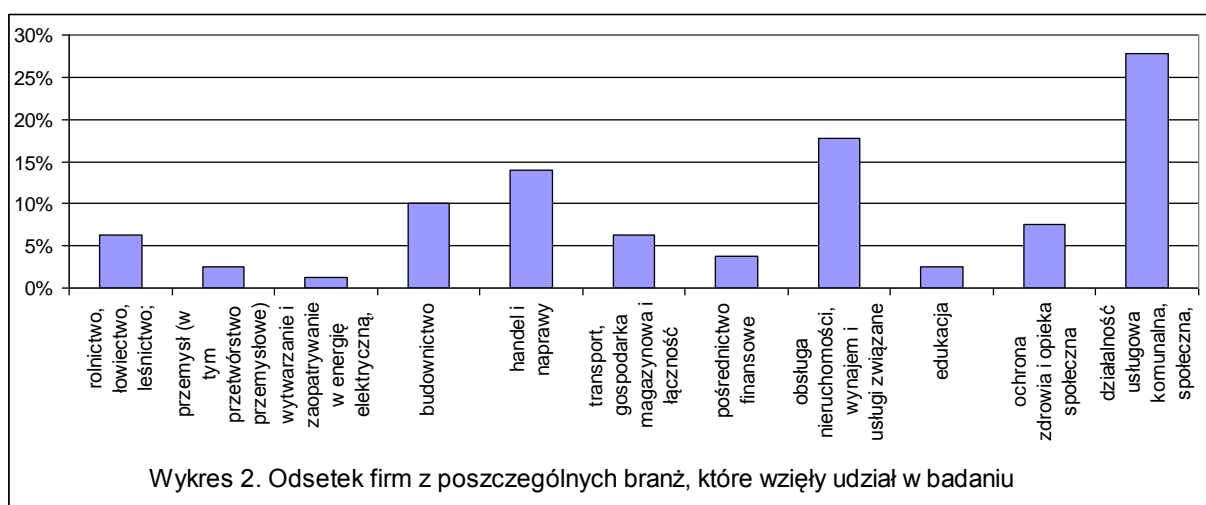
Największa liczba respondentów pochodzi z powiatu grodzkiego Lublin. Podobnie inne większe miasta charakteryzują się większym udziałem w uzyskanej próbie badawczej (Chełm – 9%; Biała Podlaska – 8%). Na tym tle Zamość (5%) jawi się jako miejsce, z którego napłynęło mniej odpowiedzi niż z pozostałych.

Na uwagę zasługuje także zwrotność ankiet z powiatu biłgorajskiego (8%) i lubartowskiego (8%), które w próbie uzyskanej są reprezentowane dwukrotnie liczniej niż zakładano to w próbie wysyłkowej.

Najmniej odpowiedzi otrzymaliśmy z powiatów: krasnostawski, łączyński, opolski, puławski, zamojski (1%) oraz chełmskiego, z którego nie ma ani jednej wypełnionej ankiety.

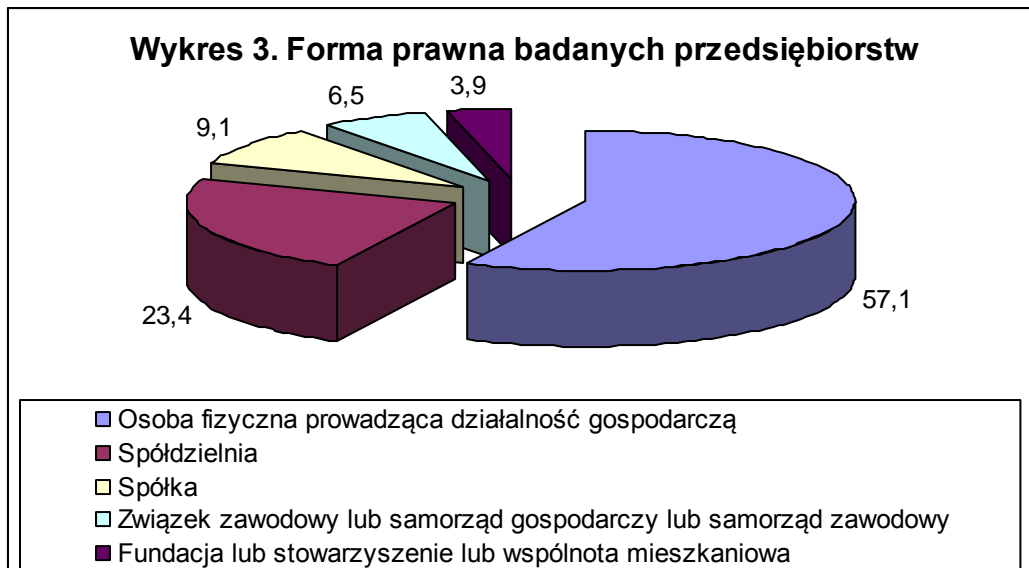
W uzyskanej próbie badawczej reprezentowane są firmy z 11 branż spośród 14 wyróżnionych w PKD 2004¹ (patrz Wykres 2.). W badaniach nie wystąpiły branże, które z natury rzeczy nie mogą zatrudniać mniej niż dziewięć osób (administracja publiczna i obrona narodowa, górnictwo, organizacje i zespoły eksterytorialne) lub na terenie Lubelszczyzny należą do rzadkości (rybactwo). Sekcja P – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników nie znalazły się wśród respondentów ponieważ nie są zarejestrowane w bazie REGON i nie były zawarte w operacie losowania. Brak sekcji H – hotele i restauracje należy wiązać raczej z pierwszą z wymienionych przyczyn.

Mikroprzedsiębiorcy w ramach poszczególnych sekcji PKD 2004 są reprezentowani w zróżnicowanym stopniu. Najwięcej respondentów pochodzi z sekcji O- działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna i pozostała (27%), w dalszej kolejności znalazły się obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja K - 18%), handel i naprawy (sekcja G - 14%) oraz budownictwo (sekcja F - 10%). W pozostałych sekcjach odsetek respondentów nie przekroczył 10%. Najmniej respondentów pochodzi z następujących sekcji: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (sekcja E - 1%), edukacja (sekcja M - 3%), przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe (sekcja D - 3%) oraz pośrednictwo finansowe (sekcja J - 4%). Pozostałe sekcje mieszczą się w przedziale pomiędzy 5 a 10%.

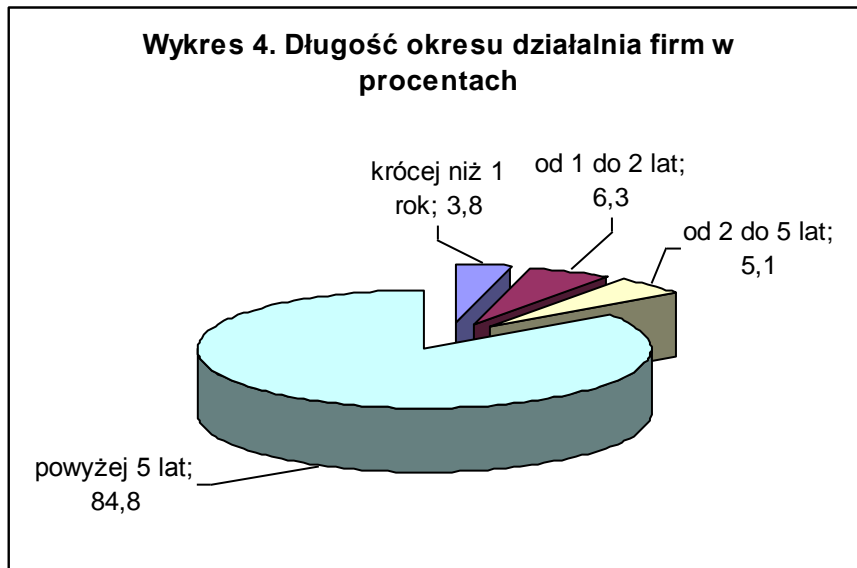


¹ Badani w ankietach częściej postęgowali się wersją PKD 2004. Dlatego obliczenia odwołują się do sekcji wyróżnionej w tej klasyfikacji.

Wśród respondentów, podobnie jak w rzeczywistości, dominują osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (57%). Dwa razy rzadziej mikroprzedsiębiorstwa funkcjonują jako spółdzielnia (23%). Z kolei 9% badanych działa jako spółki prawa handlowego. Najrzadziej wśród respondentów wystąpiły fundacje lub stowarzyszenia (patrz wykres 3).



Wśród badanych przedsiębiorców dominują podmioty z długą historią działalności na rynku (Patrz wykres 4.). Staż dłuższy niż pięcioletni ma aż 85% badanych. Wynik ten, w świetle opisywanej w literaturze dwuletniej średniej przeżywalności firm wskazuje, że otrzymaliśmy odpowiedzi od pracodawców doświadczonych w działalności gospodarczej i to prowadzonej z sukcesem. Wśród respondentów 5% to firmy o stażu od dwóch do pięciu lat. 10 % respondentów działa na rynku mniej niż dwa lata. Są to firmy, które powstały pomimo światowego kryzysu gospodarczego.



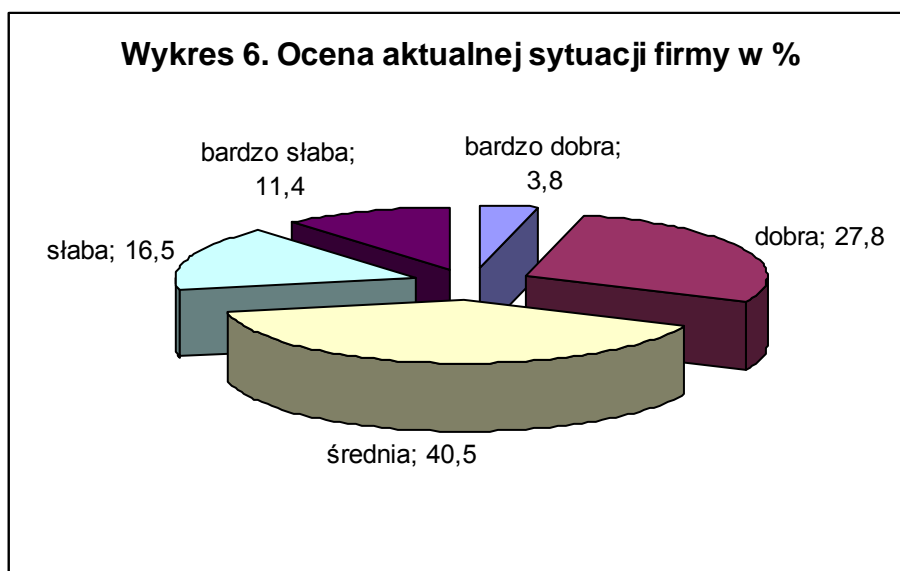
Większość prowadzących działalność gospodarczą mikroprzedsiębiorców województwa lubelskiego odczuwa negatywne skutki kryzysu (patrz wykres 5.). Co drugi badany (52%) twierdzi, że kryzys wywiera na jego firmę wpływ negatywny. Jednak równocześnie duży segment osób prowadzących działalność gospodarczą twierdzi, że kryzys nie ma na nich wpływu (44%). Tylko marginalna grupa około 4% respondentów skutecznie wykorzystuje ogólnoswiatowy kryzys i twierdzi, że ma on pozytywny wpływ na ich biznes.



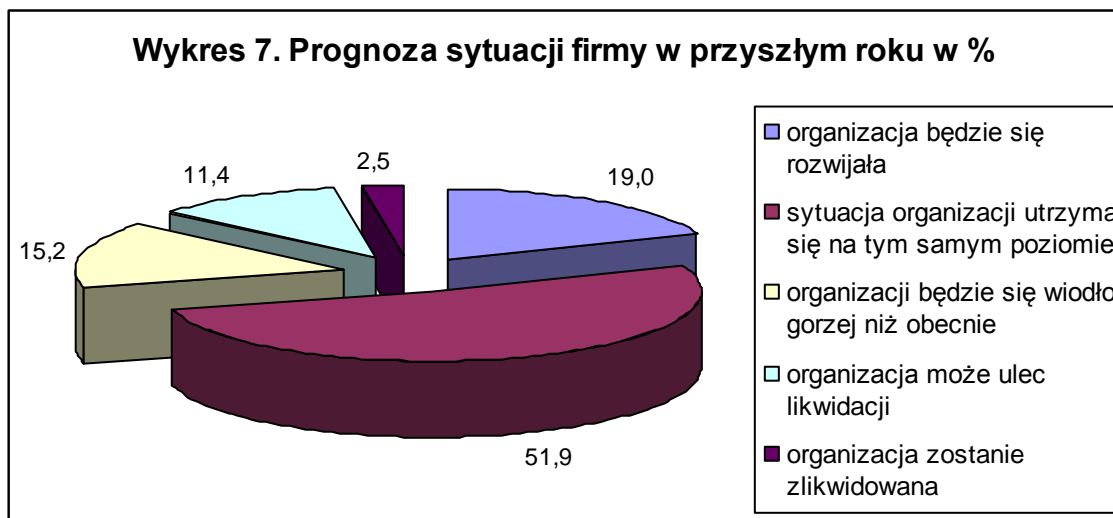
6. Ocena obecnej sytuacji swojej firmy

W ankiecie spytano respondentów o ocenę aktualnej sytuacji swojej firmy → rozkład odpowiedzi przedstawia wykres 6. Największy odsetek badanych przedsiębiorców ocenia swoją sytuację jako średnią (41%). Jednocześnie duży odsetek uważa, że jest ona dobra

(28%). Najmniej osób uważa, że kondycja ich biznesu jest bardzo dobra (3,8%). Z drugiej strony istnieje segment firm, które określiły swą sytuację jako złą (17%) oraz bardzo złą (11,4%). Rozkład wyników jest zbliżony do teoretycznego rozkładu zjawisk społecznych – krzywej Gausa. Warto zwrócić uwagę, że w niniejszych badaniach liczba firm w dobrej sytuacji jest większa od liczby przedsiębiorców oceniających swoją sytuację negatywnie. Można więc przyjąć, że, w świetle badań, mikroprzedsiębiorstwa jawią się jako zdrowy segment biznesu.

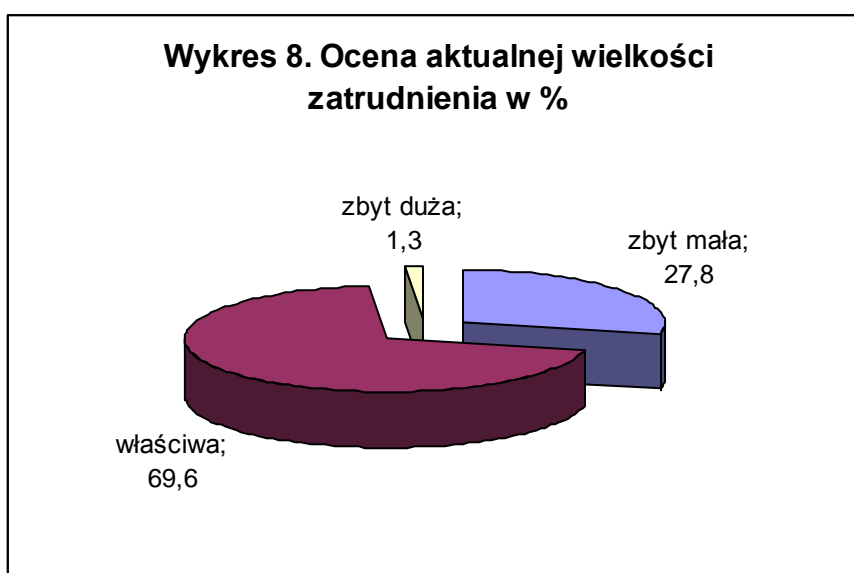


Obraz segmentu mikroprzedsiębiorstw dopełnia odpowiedź na pytanie o ocenę przewidywanej sytuacji w jakiej znajdzie się przedsiębiorstwo po upływie roku. Przedstawione na wykresie 7 dane wskazują, że podobnie jak w poprzednim pytaniu dominuje ocena średnia (sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie – 52%), w przypadku 19% przedsiębiorstw sytuacja w przyszłości będzie lepsza niż obecna. Dla 15% respondentów przyszłość jawi się w ciemniejszych barwach – sytuacja firmy się pogorszy a dla 14% respondentów występuje realne zagrożenie likwidacji działalności gospodarczej. Dane zebrane w tym pytaniu potwierdzają, że badani pochodzący z segmentu mikroprzedsiębiorstw dobrze sobie radzą w obecnej sytuacji gospodarczej.



7. Popyt na pracę

Istotnym aspektem, w tych badaniach jest poznanie opinii mikroprzedsiębiorców odnośnie wielkości zatrudnienia. Zebrane dane ilustruje wykres 8. Oprócz największego segmentu badanych, którzy oceniają poziom zatrudnienia we własnej firmie jako właściwy (70%) istnieje duża grupa tych (28%), którzy uważają, że potrzeba im więcej pracowników. Można powiedzieć, że przerosty zatrudnienia są obce temu segmentowi pracodawców a odsetek respondentów oceniających swoją załogę jako zbyt liczną jest marginalny i wynosi zaledwie 1%.



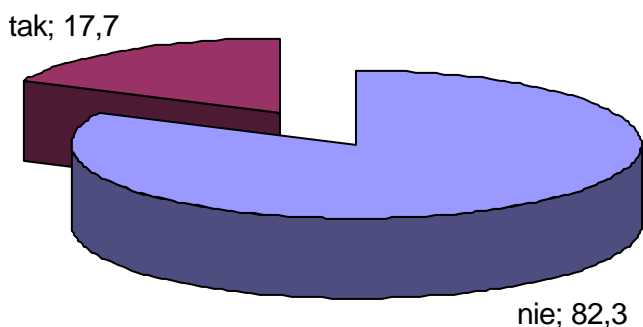
Spośród wszystkich badanych mikroprzedsiębiorców tylko 3% zamierza zwalniać pracowników (patrz wykres 9.), przy czym, jako jedyną przyczynę podają konieczność redukcji kosztów. Należą oni do respondentów twierdzących, że będzie się im wiodło gorzej niż obecnie lub że ich firma zostanie zlikwidowana. Firm należących do tych dwóch grup jest

jednak więcej, a zatem można powiedzieć, że w segmencie mikroprzedsiębiorstw nawet spodziewane pogorszenie sytuacji (por wykres 7.) nie skutkuje zwalnianiem pracowników.



Kolejne pytanie kwestionariusza eksplorowało zgłaszany przez respondentów popyt na pracowników (patrz wykres 10.). Zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłasza 18% badanych firm. Pozostała część (82% respondentów) twierdzi, że nie planuje zatrudniania nowych pracowników. Są to osoby, które spodziewają się w przyszłości rozwoju lub utrzymania sytuacji swojej firmy na dotychczasowym poziomie oraz w większości uważają, że liczba osób, które zatrudniają jest zbyt mała. Wśród deklarowanych planowanych przyjęć pracowników aż w 79% są one związane z tworzeniem nowych miejsc pracy a tylko 21 % z fluktuacją pracowników. Wskazuje to na spory potencjał mikroprzedsiębiorstw w zmniejszaniu bezrobocia na lokalnych rynkach pracy.

Wykres 10. Odsetek firm planujących zatrudnianie pracowników



Analiza wpływu mikroprzedsiębiorstw z poszczególnych branż na sytuację rynku pracy okazała się niemożliwa z uwagi na niewystarczającą reprezentację sekcji PKD w grupie respondentów. Dokonano zatem tylko analizy generalnej, wzbogaconej o interpretację jakościową.

Wśród poszukiwanych przez respondentów kandydatów do pracy najliczniejszymi grupami są księgowi, pracownicy budowlani (murarz-tynkarz, cieśla-dekarz, blacharz-dekarz, kierownik budowy, projektant dróg i mostów) oraz magazynierzy z uprawnieniami kierowcy.

Tabela 2. Poszukiwani przez respondentów pracownicy

Zawód/stanowisko pracy, w którym poszukiwany jest pracownik	Liczba oferowanych miejsc pracy
Księgowa	9
murarz – tynkarz	4
magazynier kierowca z uprawnieniami na wózki widłowe	3
blacharz-dekarz	2
cieśla budowlany – dekarz	2
asystent agenta ubezpieczeniowego	1
asystent projektanta	1
Konserwator	1
inżynier BHP	1
kierownik budowy	1
Projektant	1
przedstawiciel handlowy	1
stolarz	1
Pracownik ochrony	1

8. Poszukiwane przez mikroprzedsiębiorców kwalifikacje

Tylko w przypadku trzech poszukiwanych zawodów od kandydatów wymagane jest wyższe wykształcenie. W czterech przypadkach konieczne jest wykształcenie średnie a w pozostałych wystarcza zasadnicze lub poziom wykształcenia nie ma znaczenia. Można więc mówić o niewielkiej istotności wykształcenia pracownika na lubelskim rynku pracy w segmencie mikroprzedsiębiorstw. Dużo większe znaczenie ma posiadanie doświadczenia zawodowego oraz certyfikatów poświadczających konkretne umiejętności (np. wózki widłowe, uprawnienia elektryczne, prawo jazdy). Mikroprzedsiębiorcy podkreślają też „znajomość” zawodu, branży, maszyn, programów użytkowych jako cechę pożądaną przy staraniu się o pracę.

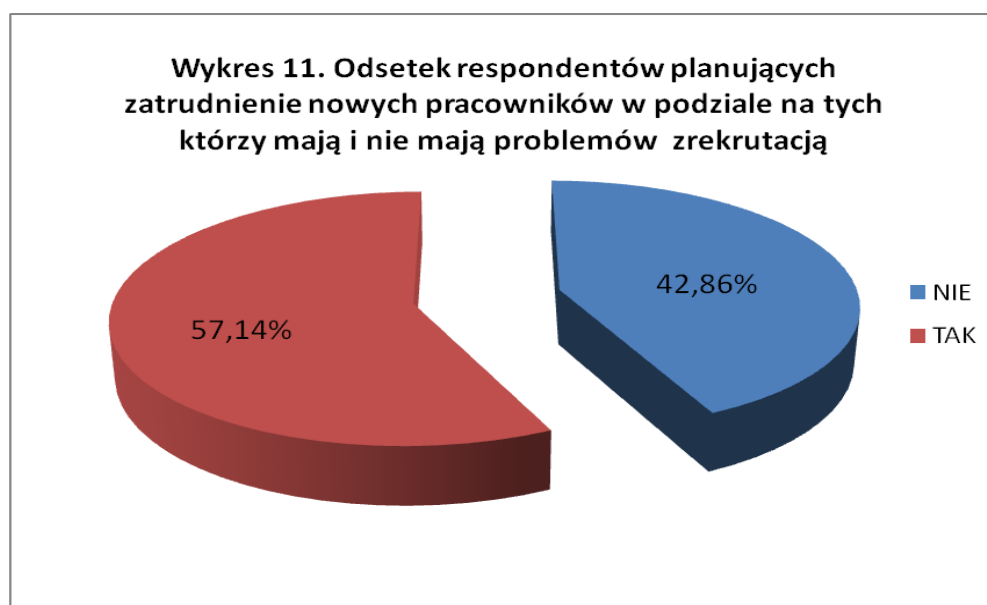
Tabela 2. Wymagania stawiane poszukiwanym pracownikom

zawód	umiejętności i wiedza	kwalifikacje i uprawnienia	wykształcenie
asystent agenta ubezpieczeniowego	biurowość, ubezpieczenia	certyfikat - zaświadczenie o przeszkoleniu ubezpieczeniowym	średnie zawodowe
Konserwator	hydraulika, elektryka	elektryczne	zasadnicze zawodowe
Projektant	obsługa AUTO-CADA	mgr inż. o specjalności budowa dróg i mostów	wyższe
blacharz-dekarz	znajomość zawodu		
inżynier BHP	znajomość maszyn - urządzeń elektronicznych	dyplom	wyższe
kierownik budowy	uprawnienia budowlane	przynależność do izby, zaświadczenie	średnie ogólne
sprzedawca - magazynier	obsługa komputera znajomość branży	uprawnienia na wózki widłowe	obojętne
przedstawiciel handlowy	wiedza w zakresie handlu komunikatywność	prawo jazdy	średnie ogólne
murarz - tynkarz	ogólne doświadczenie tynkowanie	certyfikat zaświadczenie	obojętne
murarz - tynkarz	budowa domów	czeladnik	zasadnicze zawodowe
główna księgową		co najmniej 2-letnia praktyka	wyższe
Budowlaniec	tynkowanie szybka nauka pracy	niepotrzebne	obojętne
stolarz	konstrukcja domów z drewna, obsługa strugarki czterostronnej	czeladnik	zasadnicze zawodowe
pracownik ochrony	doświadczenie		średnie ogólne

asystent projektanta	znajomość projektowania dróg, znajomość programów CAD, CIVIL		wyższe
magazynier - kierowca	Chęć do pracy	pawo jazdy kat. C, przyczepy, naczepy, HDS, uprawnienia na wózki widłowe	obojętne
cieśla – dekarz	doświadczenie zawodowe	certyfiakat zaświadczenie	obojętne

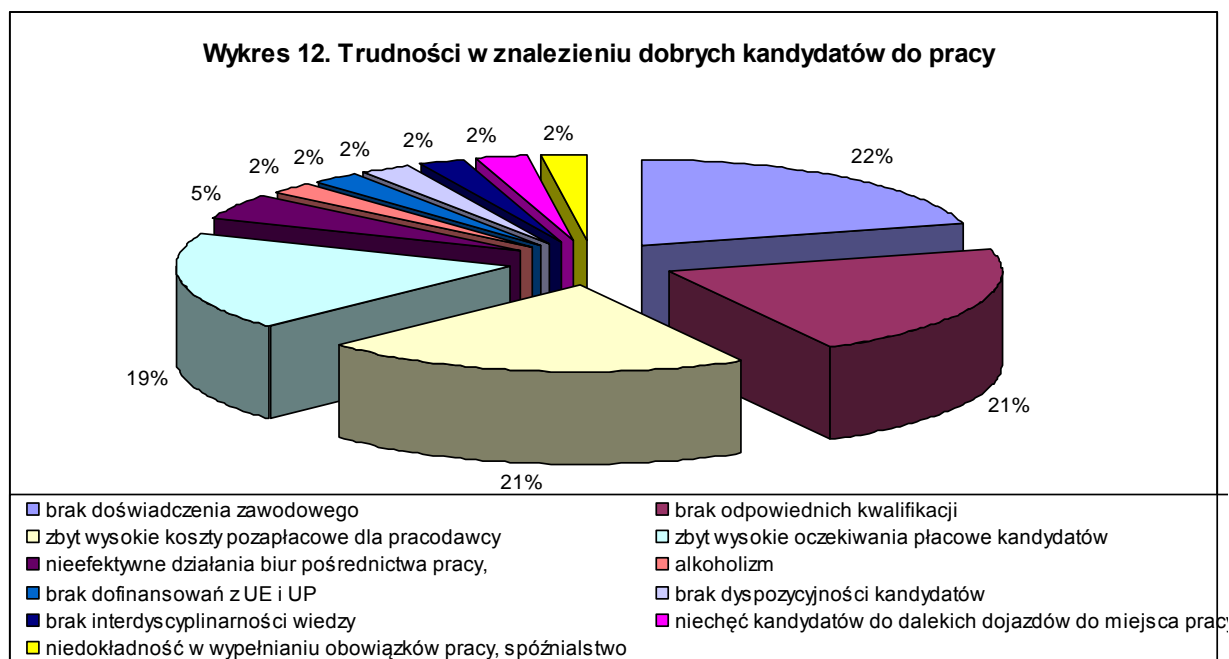
9. Rekrutacja pracowników

Na pytanie *Czy organizacja ma problemy z rekrutacją nowych pracowników?* 18% respondentów odpowiada twierdząco. Wśród podmiotów planujących w ciągu najbliższych 12 m-cy zatrudnić pracowników odsetek ten wynosi 57,14% (patrz wykres 11). Oznacza to, że ponad połowa pracodawców, którzy chcieliby zwiększyć zatrudnienie odczuwa kłopoty ze znalezieniem właściwych pracowników. Ma to oczywiście negatywny wpływ na stan bezrobocia w województwie, ale także na możliwości rozwoju mikroprzedsiębiorstw.



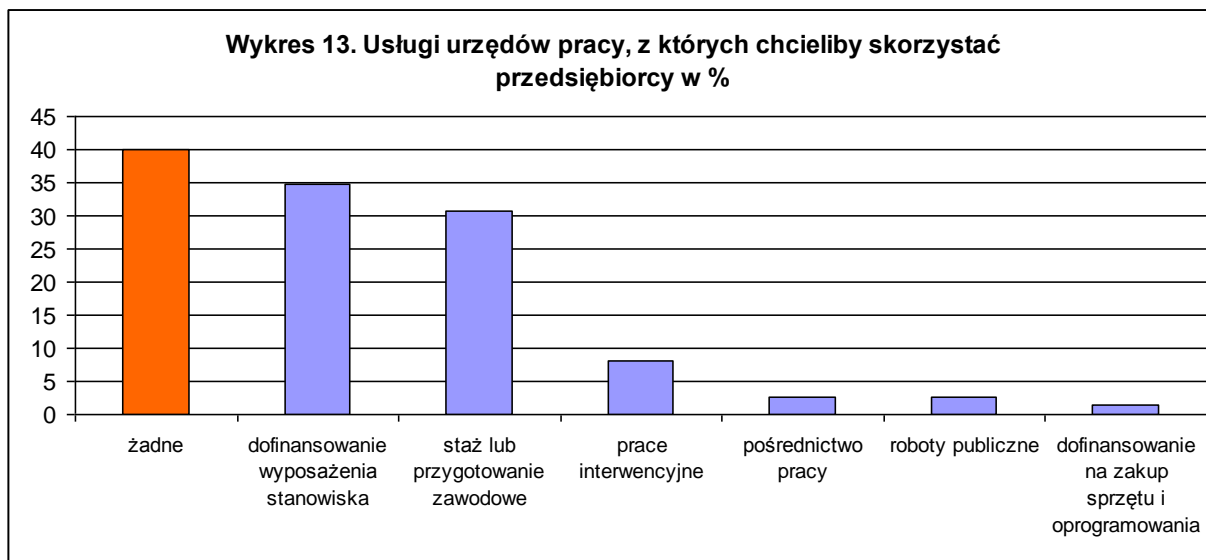
Firmy, które mają trudności ze znalezieniem dobrych kandydatów do pracy najczęściej wskazywały na ich brak doświadczenia zawodowego (22%), brak kwalifikacji (21%) i zawyżone oczekiwania finansowe (19%). Jako problem związany z rekrutacją wskazywano także zbyt wysokie koszty pozapłacowe (21%). Źródłem wielu z tych problemów jest z jednej strony system edukacji nie dostosowany do rynku pracy (brak odpowiednich kwalifikacji), ale też niski kapitał społeczny populacji mieszkańców regionu. Problemy te powinny być wzięte pod uwagę przez władze regionalne i lokalne by zwiększyć atrakcyjność zasobów ludzkich w swoich środowiskach. Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy to z kolei problem, którego rozwiązanie leży w gestii władz centralnych

Pozostałe źródła trudności pojawiały się sporadycznie.

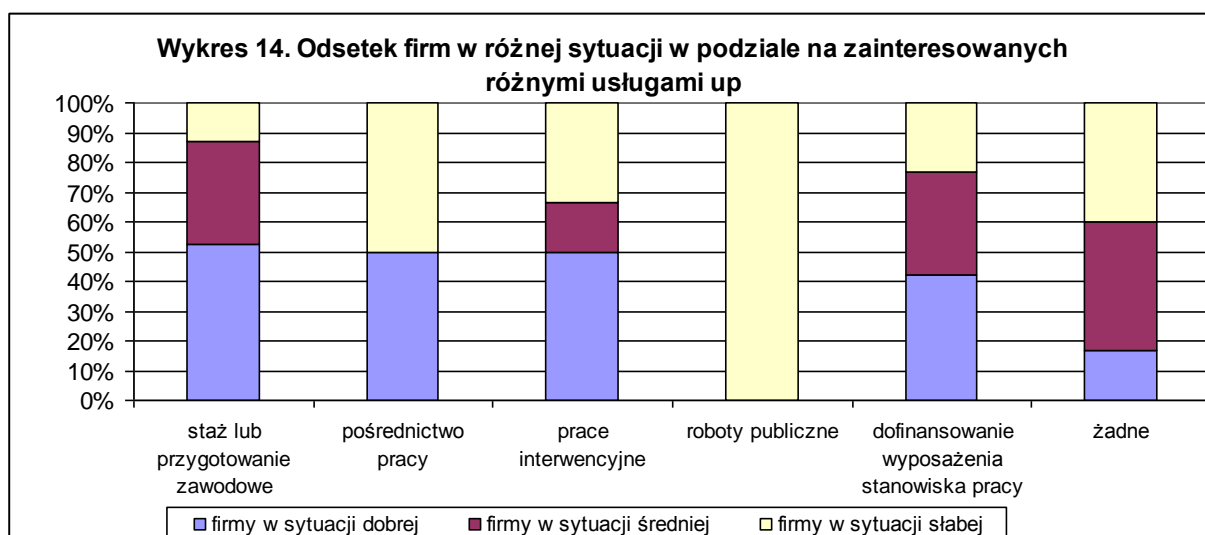


10. Zapotrzebowanie na usługi urzędów pracy

Odpowiadając na pytanie o usługi urzędów pracy, z których respondenci chcieliby skorzystać, większość z nich nie wyraziła zainteresowania żadną taką usługą (patrz wykres 13.). Sugeruje to potrzebę poszukania nowych form wsparcia dla przedsiębiorców z tego segmentu. Natomiast spośród istniejącej dotychczas oferty, badani mikroprzedsiębiorcy wykazywali najczęściej chęć skorzystania z dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy (35%) oraz ze stażu lub przygotowania zawodowego (31%). Kolejne usługi cieszą się już bardzo niewielką popularnością. Zainteresowanie pracami interwencyjnymi zgłosiło tylko 8% respondentów. Pośrednictwo pracy, roboty publiczne i dofinansowanie na zakup sprzętu i oprogramowania wskazało mniej niż 3% respondentów. Świadczy to o nieadekwatności tych elementów oferty urzędów pracy do potrzeb mikroprzedsiębiorców i oznacza potrzebę wprowadzenia zmian.

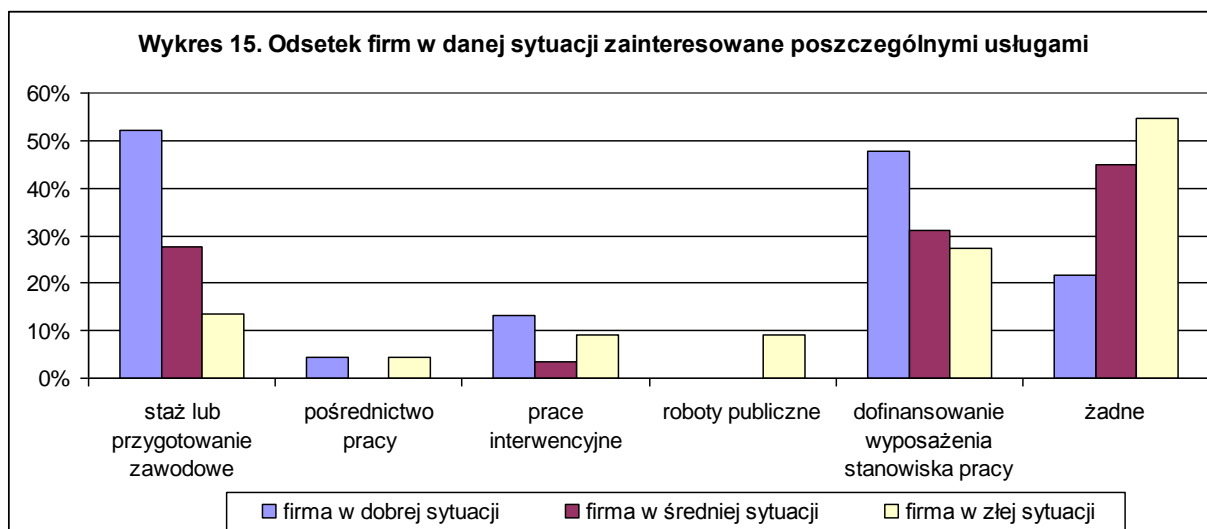


Dalsza analiza pokazuje, jak rozkłada się zainteresowanie poszczególnymi narzędziami wsparcia w różnych grupach mikroprzedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na ich kondycję ekonomiczną (patrz wykres 14.). Najbardziej wyrazistym elementem jest fakt, że firmy w dobrej kondycji częściej niż firmy w sytuacji złej są zainteresowane ofertą wsparcia ze strony urzędów pracy. Dotyczy to każdej formy, poza robotami publicznymi. Firmy w kondycji słabej i średniej, częściej też niż firmy w dobrej sytuacji, deklarują brak zainteresowania ofertą urzędów pracy.



Spośród firm zainteresowanych organizacją staży lub przygotowania zawodowego połowę stanowią firmy w dobrej sytuacji. Podobnie jest w ramach pośrednictwa pracy i prac interwencyjnych. Wśród firm zainteresowanych otrzymaniem dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy odsetek ten jest nieco mniejszy, ale i tak największy spośród wszystkich trzech grup firm o różnej kondycji.

Dane wskazują, że roboty publiczne cieszą się zainteresowaniem wyłącznie podmiotów będących w złej kondycji ekonomicznej.



11. Podsumowanie

Rezultaty badań przedstawiono w odniesieniu do wcześniej postawionych pytań badawczych

- *Jaka jest kondycja segmentu mikroprzedsiębiorstw w województwie lubelskim?*

Można powiedzieć, że pomimo deklarowanego przez większą część respondentów negatywnego wpływu kryzysu na ich firmy, większość badanych podmiotów jest w sytuacji dobrej lub średniej i dość optymistycznie patrzy w przyszłość twierdząc, że nie pogorszy się ich sytuacja.

- *W jakich sekcjach działalności mikroprzedsiębiorcy deklarują zapotrzebowanie na nowych pracowników, a w jakich deklarują chęć zwalniania?*

Analizy tej kwestii nie można było efektywnie przeprowadzić. Brak wystarczającej liczby podmiotów w badaniu nie dawał możliwości orzekania o poszczególnych sekcjach PKD. Można jednak wskazać, że wśród deklarowanego zapotrzebowania na pracowników dominują zawody związane z budownictwem (sekcja F) oraz obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja K).

- *Jakich kwalifikacji poszukują pracodawcy wśród kandydatów do pracy na konkretne stanowiska (zawody)?*

Należy stwierdzić, że na podstawie niniejszych badań, z uwagi na małą liczbę odesłanych ankiet, nie udało się ustalić listy najbardziej poszukiwanych kwalifikacji.

Warto zwrócić jednak uwagę władz samorządowych, że zdaniem mikroprzedsiębiorców nieadekwatne do potrzeb rynku kwalifikacje, brak doświadczenia zawodowego i zbyt wysokie wymagania płacowe stanowią główne przeszkody zatrudniania mieszkańców Lubelszczyzny.

- *Z jakich powodów badani planują zwalniać pracowników?*

Należy wskazać, że zwolnienia pracowników są traktowane przez pracodawców jako rozwiązanie ostateczne. Tylko marginalny odsetek badanych firm deklaruje, że zamierza je stosować. Na deklarację taką nie mają wpływu: ani odczuwanie kryzysu gospodarczego, ani obecna sytuacja firmy, ani prognoza pogorszenia się kondycji przedsiębiorstwa.

- *Jakimi formami pomocy ze strony urzędów pracy są zainteresowani respondenci*

Najczęściej badani nie widzą żadnej atrakcyjnej dla siebie oferty. Trzeba podkreślić, że częściej brak zainteresowania jakimikolwiek formami wsparcia ze strony urzędu pracy deklarują firmy w złej kondycji, a więc takie które tego wsparcia najbardziej potrzebują. Wśród firm zainteresowanych uzyskaniem wsparcia z urzędu pracy największą popularnością cieszą się staże i przygotowanie zawodowe, za pomocą których kandydaci do pracynabywają doświadczenia zawodowego – temat poruszany powyżej w związku z tabelą 2) oraz dofinansowanie wyposażenia stanowisk pracy. Staże lub przygotowanie zawodowe częściej niż dofinansowanie wyposażenia wskazywane jest przez firmy w dobrej kondycji ekonomicznej. Innymi słowy, firmy w średniej i gorszej sytuacji częściej chcą sięgać po dofinansowanie niż po staże. Warto podkreślić, że tylko mikroprzedsiębiorstwa będące w złej sytuacji ekonomicznej były zainteresowane robotami publicznymi.