

Analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim

RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH

 **Wojewódzki
Urząd Pracy**
w Lublinie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim

RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH



Lublin 2020

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

Wykonawca badania

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno

Opracowanie

Wydział Badań i Analiz WUP w Lublinie

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	5
2. Cele badania	6
3. Metodyka badania	8
3.1. Desk research	8
3.2. Wywiady telefoniczne (CATI) z przedstawicielami przedsiębiorstw	8
3.3. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z przedstawicielami pracodawców i pracownikami	14
4. Charakterystyka branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim	15
4.1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim – zróżnicowanie wojewódzkie i regionalne	15
4.2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim ze względu na typ działalności PKD (działy/grupy/klasy)	17
4.3. Analiza rynku motoryzacyjnego pod kątem płac i liczby zatrudnionych	18
4.3.1. Przedsiębiorstwa na terenie województwa lubelskiego zatrudniające największą ilość pracowników	19
4.3.2. Znaczenie branży motoryzacyjnej dla sektora finansów publicznych	20
4.3.3. Liczba oddziałów podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego	21
4.4. Branża w regionie na tle kraju – konkurencyjność, czynniki rozwoju, analiza SWOT	21
4.5. Sytuacja w branży na podstawie wyników badań społeczno-gospodarczych	26
4.5.1. Produkcja i handel częściami i komponentami do budowy samochodów	26
4.5.2. Park samochodowy	28
4.5.3. Sieć dealerska	28
4.5.4. Zadłużenie w branży motoryzacyjnej	29
4.5.5. Serwis i naprawa pojazdów samochodowych	30
4.5.6. Dostęp do wykwalifikowanej kadry	31
4.5.7. Kluczowe tendencje, które będą kształtowały sytuację w branży w kolejnych latach	32
4.6. Problemy dotyczące branży motoryzacyjnej	36
5. Aktualna oferta kształcenia formalnego w województwie lubelskim	37
6. Wyniki badania ilościowego (CATI)	45
6.1. Sytuacja w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim	45
6.2. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje w głównych zawodach	47
6.3. Struktura zatrudnienia w firmie i branży	50
6.4. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy	52

6.5. Potencjał zatrudnienia i oferta kształcenia zawodowego	59
7. Wyniki badania jakościowego (FGI) z pracodawcami	65
7.1. Opis grupy badanej - pracodawcy	65
7.2. Struktura zawodów i kluczowe cechy pracowników	65
7.3. Profil poszukiwanego pracownika, trudności w pozyskiwaniu pracowników	66
7.4. Struktura płac w branży	67
7.5. Potencjał zatrudnienia w branży oraz trwałość miejsc pracy	68
7.6. Prognoza branży motoryzacyjnej w perspektywie 5 najbliższych lat	69
7.7. Formy zatrudnienia	69
7.8. Problematyka zatrudniania obcokrajowców	70
8. Wyniki badania jakościowego (FGI) z pracownikami	71
8.1. Opis grupy badanej - pracownicy	71
8.2. Struktura zawodów i kluczowe cechy pracowników	71
8.3. Profil poszukiwanego pracownika, trudności w pozyskiwaniu pracowników	72
8.4. Struktura płac w branży	72
8.5. Potencjał zatrudnienia w branży oraz trwałość miejsc pracy	73
8.6. Prognoza branży motoryzacyjnej w perspektywie 5 najbliższych lat	73
8.7. Formy zatrudnienia	74
8.8. Problematyka zatrudniania obcokrajowców	74
9. Podsumowanie	75
10. Narzędzia badawcze	77
10.1. Kwestionariusz wywiadu CATI z przedsiębiorcami	77
10.2. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami pracodawców	84
10.3. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z pracownikami	89
11. Barometr zawodów	94

1 WPROWADZENIE

Branża motoryzacyjna przechodzi obecnie rewolucję polegającą przede wszystkim na elektromobilności, co czyni z branży rynek, który z jednej strony na pewno jest bardzo ciekawy, pełen wyzwań, ale z drugiej strony wytwarza gotowość do ciągłych zmian, nauki i zaniku dotychczasowych praktyk i rozwiązań. Rewolucja, która zaczęła już również obejmować rynek polski, w przyszłości może przyczynić się do rozwoju nowych zawodów oraz spadku zatrudnienia w niektórych tradycyjnych zawodach związanych z branżą.

Kondycja branży na terenie województwa lubelskiego jest obecnie na dobrym poziomie. Potencjał naukowo-badawczy, doświadczona i wykwalifikowana kadra techniczna, zaplecze infrastrukturalne, a także bliskość Europy Wschodniej¹, czyni z tego regionu teren przyjazny dla inwestycji motoryzacyjnych. Branża motoryzacyjna łączy w sobie produkcję, sprzedaż, jak i naprawę sprzętu motoryzacyjnego, dlatego istotne jest, aby w trakcie realizacji badań dookreślić zakres pojęcia branży motoryzacyjnej. Ze względu na przewagę liczby firm handlowych i naprawiających pojazdy (7650) nad firmami produkującymi pojazdy i części motoryzacyjne (83) w województwie lubelskim, zdecydowano, iż przedmiotem realizowanych badań był tylko handel oraz naprawa pojazdów (Dział 45, sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), a produkcja – automotive industry – stanowiła tło stanowiące punkt odniesienia dla całej branży.

W raporcie przedstawiono najpierw metodykę badania oraz analizę branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim odnosząc ją do kondycji rynku w całej Polsce – na podstawie analizy danych zastanych.



1

Urząd Miasta Lublin, *Przemysł motoryzacyjny i maszynowy*, Lublin 2018, s. 1.

2 CELE BADANIA

Przedmiotem badania była analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim, a za cel główny postawiono **charakterystykę branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim z perspektywy rynku pracy**. W ramach celu głównego sformułowano cele szczegółowe przedstawione w tabelach 1, 2.

Tabela 1. Cele szczegółowe analizy danych zastanych (desk research)

Nr	Cel szczegółowy
1	Identyfikacja ilości podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim i ich zróżnicowanie powiatowe (analiza rozkładu przestrzennego) oraz ze względu na typ działalności PKD (działy/grupy/klasy).
2	Analiza dostępnych statystyk publicznych dotyczących branży (w tym płace, liczba zatrudnionych osób) pod kątem rynku pracy lub oddziaływania na rynek pracy.
3	Diagnoza struktury wielkości podmiotów w branży w województwie lubelskim. Podmioty zatrudniające największą ilość pracowników.
4	Określenie szacunkowej skali występowania w województwie lubelskim oddziałów podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego.
5	Analiza branży w regionie na tle kraju – konkurencyjność, czynniki rozwoju, słabe i mocne strony.
6	Analiza branży w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych w skali kraju lub regionu, w tym zawody branżowe w wojewódzkich i powiatowych wynikach badania Barometr zawodów.
7	Analiza aktualnej oferty kształcenia formalnego (w województwie lubelskim) podnoszącego wiedzę i umiejętności branżowe.
8	Identyfikacja problemów dotyczących branży mających wpływ na sytuację osób zatrudnionych w podmiotach w branży w województwie lubelskim lub aspirujących do pracy w branży (osób kształcących się, zdobywających kwalifikacje).

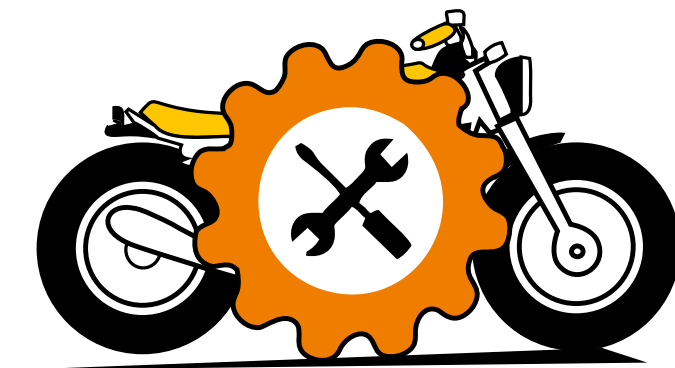


Tabela 2. Cele szczegółowe w badaniu ilościowym i jakościowym (CATI, FGI)

Nr	Cel szczegółowy	Pytania badawcze
1	Struktura zawodów	<ul style="list-style-type: none"> – Jakie zawody są kluczowe w branży motoryzacyjnej? – W jakich zawodach zatrudnia się najczęściej osób (według aktualnej KZiS)?
2	Formy zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> – Jakie rodzaje umów występują najczęściej, czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych zawodów? – Czy znane jest zjawisko szarej strefy i czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu/grup zawodów?
3	Płace	<ul style="list-style-type: none"> – Jak kształtują się wynagrodzenia w branży? – W jakich zawodach zarabia się najczęściej, a w jakich najmniej?
4	Trwałość miejsc pracy	<ul style="list-style-type: none"> – Czy są zawody, dla których charakterystyczna jest znacznie większa niż w pozostałych rotacja w zatrudnieniu? – Jeśli tak, to jakie i dlaczego? – Jaki jest średni okres zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie?
5	Potencjał zatrudnieniowy	<ul style="list-style-type: none"> – Czy zatrudnienie w branży będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie? – Jakie czynniki mają na to wpływ? – Czy są to czynniki zależne od samej firmy czy od koniunktury i innych czynników zewnętrznych?
6	Prognoza	<ul style="list-style-type: none"> – Prognozowana sytuacja w branży w województwie lubelskim za 5 lat. Jakie czynniki szczegółowe będą miały na nią wpływ? – Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe?
7	Kluczowe cechy pracowników	<ul style="list-style-type: none"> – Jakie kompetencje są pożądane u zatrudnionych pracowników w pięciu kluczowych zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe?
8	Dynamika zatrudnienia w branży	<ul style="list-style-type: none"> – Czy w ciągu roku liczba zatrudnionych pracowników zmalała/wzrosła, dlaczego?
9	Profil poszukiwanego pracownika w branży motoryzacyjnej	<ul style="list-style-type: none"> – Jakie kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie kandydatów do pracy sprawiają, że są poszukiwani?
10	Trudności w pozyskiwaniu pracowników	<ul style="list-style-type: none"> – Czy występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników, jeśli tak to jakie? – Jakimi kanałami poszukiwani są nowi pracownicy?
11	Problematyka zatrudnienia obcokrajowców, w tym spoza UE	<ul style="list-style-type: none"> – Czy przedsiębiorcy zatrudniali kiedykolwiek obcokrajowców spoza UE? – Czy wystąpiły jakieś trudności w ich zatrudnianiu?
12	Problematyka sezonowości zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> – Czy przedsiębiorcy zatrudniają/zatrudniali pracowników sezonowych w swoich firmach? W jakiej skali?

3 METODYKA BADANIA

Badanie zostało zrealizowane zgodnie z przyjętym zakresem przedmiotowym. Wykorzystano w nim trzy techniki: **analizę danych zastanych (desk research)**, **CATI** oraz **FGI**. Zastosowanie triangulacji pozwoliło na uzyskanie wyczerpującego materiału badawczego, który umożliwił wnikliwą analizę branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego.

3.1. Desk research

Analiza danych zastanych (desk research – DR) polega na wykorzystaniu dostępnych źródeł informacji na temat przedmiotu badania. Jest integralną częścią większości procesów badawczych, gdzie analiza stanu faktycznego jest działaniem kluczowym dla przyszłego wnioskowania.

Badanie metodą DR polega na wnikliwym i krytycznym zapoznaniu się z zebranymi dokumentami. Na podstawie przeanalizowanych danych powstała część raportu końcowego wraz z wnioskami, które mają charakter wyważony zgodnie z założeniami triangulacji metodologicznej.

3.2. Wywiady telefoniczne (CATI) z przedstawicielami przedsiębiorstw

Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo – CATI (ang. Computer Assisted Telephone Interviews) to technika badań ilościowych polegająca na wykorzystaniu pracy ankierów kontaktujących się z respondentami drogą telefoniczną. Podczas kontaktu ankier odczytuje respondentowi pytania zamieszczone w elektronicznej wersji kwestionariusza, w którym umieszcza również odpowiedzi. Do przeprowadzenia badania wykorzystywany jest system CADAS, który umożliwia nie tylko jego realizację, ale także bieżącą kontrolę.

Badanie CATI zostało zrealizowane na próbie 191 podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność w Dziale 45 (handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych) Sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) na terenie województwa lubelskiego.

Dobór próby do badania miał charakter losowy. Operatem do losowania była baza REGON przedsiębiorstw prowadzących działalność w Dziale 45 Sekcji G PKD 2007 w województwie lubelskim. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i niezatrudniające żadnych pracowników zostały wykluczone z próby. Dobór próby został opracowany w taki sposób, aby liczebności próby w 4 podregionach proporcjonalnie odpowiadały strukturze podmiotów z województwa (zgodnie z danymi GUS).



Tabela 3. Próba badania według podregionów

Podregion	Próba badania	Populacja
Bialski	26	1054
Chełmsko-zamojski	53	2122
Lubelski	70	2803
Puławski	42	1671
Suma	191	7650

Respondentami przedmiotowego badania byli właściciele, współwłaściciele, przedstawiciele zarządów lub osoby odpowiedzialne lub współodpowiedzialne za politykę kadrową i/lub rekrutacyjną podmiotu.

W trakcie realizacji badania, celem eliminacji możliwości wystąpienia niedoprecyzowania nazwy zawodu przez respondenta, ankieterzy byli zobowiązani do kodowania udzielonych odpowiedzi (zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności). Przykładowy ekran widoczny dla ankietera znajduje się na rysunku 1.

Rysunek 1. Screen z systemu wskazujący na sposób kodowania zawodów wskazanych przez respondenta

Proszę wskazać 5 kluczowych zawodów w Państwa firmie:

(Ankieter. jeśli w firmie nie ma 5 zawodów to należy podać min 3 kluczowe zawody. Proszę dopytać o ilość pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach).

Zawód 1	blachar
Zawód 2	BlacharzS (721301)
Zawód 3	Blacharz budowlany (721302)
Zawód 4	Blacharz izolacji przemysłowychS (721303)
Zawód 5	Blacharz lotniczy (721304)
	Blacharz okrętowy (721305)
	Blacharz samochodowyS (721306)
	Pozostali blacharze (721390)
Dalej	

Przed rozpoczęciem realizacji badania przeprowadzono pilotaż na próbie 20 respondentów. W efekcie jego realizacji dokonano identyfikacji kluczowych zawodów występujących w branży oraz korekty sformułowań niektórych pytań, a także rozszerzenia kafeterii. Pilotaż wykazał także, iż respondenci nie mieli większego problemu ze zrozumieniem pytań, a kwestie, które wymagały poprawy zostały uwzględnione w zmianach kwestionariusza. Należy dodać, iż średni czas trwania wywiadu wyniósł 15 minut.

Szczegółowe określenie pytań badawczych oraz odpowiadających im pytań kwestionariuszowych znajduje się w tabeli 4.

Tabela 4. Powiązanie pytań badawczych z pytaniami kwestionariuszowymi w badaniu ilościowym

Nr	Pytanie badawcze	Pytania kwestionariuszowe	Sposób udzielenia odpowiedzi na pytanie badawcze
1	<p>Struktura zawodów</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakie zawody są kluczowe w branży motoryzacyjnej? W jakich zawodach zatrudnia się najwięcej osób (według aktualnej KZiS)? 	<ul style="list-style-type: none"> Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) przedsiębiorstwo? Proszę wskazać kluczowe zawody w Państwa firmie oraz liczbę pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach [Lista zawodów właściwych dla branży]. 	Określenie liczby zatrudnionych osób; wymienienie 5 najbardziej kluczowych zawodów w firmie respondenta oraz określenie liczby pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach.
2	<p>Formy zatrudnienia</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakie rodzaje umów występują najczęściej, czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych zawodów? Czy znane jest zjawisko szarej strefy i czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu/grup zawodów? 	<ul style="list-style-type: none"> Jakie formy zatrudnienia występują najczęściej w Państwa firmie? Proszę przypisać poszczególnym formom procentowy udział pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie takiej formy. Proszę przypisać poszczególnym formom wynagrodzenia procentowy udział form zatrudniania pracowników na wskazanych wcześniej kluczowych stanowiskach. Czy w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim istnieje wg Pana/i zjawisko szarej strefy? (praca na czarno); w przypadku jakich zawodów występuje najczęściej? 	Wymienienie najczęstszych form zatrudnienia występujących w firmie respondenta oraz określenie, dla których zawodów są one najbardziej charakterystyczne. Zidentyfikowanie istnienia zjawiska szarej strefy w branży i wskazanie konkretnych zawodów/grup zawodów charakterystycznych dla szarej strefy.z
3	<p>Płace</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak kształtują się wynagrodzenia w branży? W jakich zawodach zarabia się najwięcej, w jakich najmniej? 	<ul style="list-style-type: none"> Proszę przypisać poszczególnym przedziałom miesięcznych wynagrodzeń netto procentowy udział pracowników, którzy w Pana(i) przedsiębiorstwie otrzymują takie wynagrodzenia. [Lista przedziałów wynagrodzeń]. Proszę wskazać dla każdego ze wskazanych wcześniej kluczowych stanowisk procentowy udział przedziałów miesięcznych wynagrodzeń netto. 	Przedstawienie struktury wynagrodzeń w firmie respondenta w odniesieniu do kluczowych zawodów oraz do ogółu pracowników.

4	<p>Trwałość miejsc pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy są zawody, dla których charakterystyczna jest znacznie większa niż w pozostałych rotacja w zatrudnieniu? Jeśli tak, to jakie i dlaczego? • Jaki jest średni okres zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie? 	<ul style="list-style-type: none"> • Proszę wymienić maksymalnie 3 zawody w Pana/Pani firmie, w których występuje największa rotacja w zatrudnieniu? • Jak długo zatrudnieni są pracownicy w Pana(i) przedsiębiorstwie? Proszę przypisać poszczególnym przedziałom długości zatrudnienia procentowy udział pracowników, którzy w Pana(i) przedsiębiorstwie przepracowali taki okres. [Lista przedziałów okresu zatrudnienia]. • Proszę wskazać dla każdego ze wskazanych wcześniej kluczowych stanowisk procentowy udział przedziałów długości zatrudnienia w Państwa firmie. 	<p>Wskazanie średniej długości stażu pracy wszystkich pracowników w firmie respondenta oraz stażu pracy w kluczowych zawodach, a także przedstawienie zawodów w firmie respondenta w których występuje największa rotacja.</p>
5	<p>Potencjał zatrudnieniowy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy zatrudnienie w branży będzie się zwiększać/ zmniejszać/ utrzymywać na obecnym poziomie? • Jakie czynniki mają na to wpływ? • Czy są to czynniki zależne od samej firmy czy od koniunktury i innych czynników zewnętrznych? 	<ul style="list-style-type: none"> • Jak według Pana/i będzie się zmieniać zatrudnienie w Państwa firmie? • Jakie czynniki wpływają na Państwa plany dotyczące zatrudnienia? [Lista czynników]. 	<p>Określenie potencjału zatrudnienia w branży oraz identyfikacja czynników na to wpływających.</p>
6	<p>Prognoza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prognozowana sytuacja w branży w województwie lubelskim za 5 lat. Jakie czynniki szczegółowe będą miały na nią wpływ? • Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe? 	<ul style="list-style-type: none"> • Jakie są Państwa przewidywania dotyczące szans na rozwój Państwa przedsiębiorstwa w perspektywie 5 lat? [Skala 5-stopniowa oraz rozwinięcie pytania: Dlaczego?]. 	<p>Identyfikacja czynników wpływających na zmiany sytuacji branży w przyszłości, a także określenie kierunku tych zmian.</p>

7	<p>Kluczowe cechy pracowników</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakie kompetencje są pożądane u zatrudnionych pracowników w pięciu kluczowych zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe? (pracodawca wskazuje te wymagania/kompetencje sam, ale egzekwowane muszą być szczególnie ich określenia). 	<ul style="list-style-type: none"> Jakie zawody uznałby Pan(i) za kluczowe dla działalności, jaką prowadzi Pana(i) przedsiębiorstwo? [maksymalnie 5 odpowiedzi z ukrytą dla respondenta kafeterią pozwalającą na rozszerzanie jej o własne wypowiedzi respondenta?] Proszę wymienić kluczowe wg Pana/Pani kwalifikacje/umiejętności/doświadczenie dla każdego z wymienionych wcześniej zawodów. Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia, jakie? 	<p>Identyfikacja kluczowych kwalifikacji i kompetencji/kwalifikacji/umiejętności i doświadczenia w 5 zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe.</p>
8	<p>Dynamika zatrudnienia w branży</p> <ul style="list-style-type: none"> Czy w ciągu roku liczba zatrudnionych pracowników zmalała/wzrosła, dlaczego? 	<ul style="list-style-type: none"> Jak zmieniła się liczba pracowników Pana(i) przedsiębiorstwa w ciągu ostatniego roku? [Skala 5-stopniowa z punktem centralnym oznaczającym brak zmian oraz rozwinięcie pytania: Dlaczego?]. 	<p>Określenie dynamiki zatrudnienia w firmie respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.</p>
9	<p>Profil poszukiwanego pracownika w branży motoryzacyjnej</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakie kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie kandydatów do pracy sprawiają, że są poszukiwani? 	<ul style="list-style-type: none"> Jakie kwalifikacje zawodowe kandydatów do pracy są z perspektywy Państwa przedsiębiorstwa szczególnie cenne? [Lista odpowiedzi oraz możliwość rozszerzenia jej o własne wypowiedzi respondentów]. Jakie umiejętności kandydatów do pracy są z perspektywy Państwa przedsiębiorstwa szczególnie cenne? [Lista odpowiedzi oraz możliwość rozszerzenia jej o własne wypowiedzi respondentów]. Jakie doświadczenie zawodowe kandydatów do pracy jest z perspektywy Państwa przedsiębiorstwa szczególnie cenne? [Lista odpowiedzi oraz możliwość rozszerzenia jej o własne wypowiedzi]. 	<p>Określenie profilu poszukiwanego pracownika w branży.</p>

10	<p>Trudności w pozyskiwaniu pracowników</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników? Jeśli tak, to jakie? • Jakimi kanałami poszukiwani są nowi pracownicy? 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy występują u Państwa w firmie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników? [Skala 3-stopniowa oraz – jeśli trudności zostały potwierdzone – rozwinięcie pytania: Dlaczego?] • W jaki sposób poszukują Państwo nowych pracowników? [Lista odpowiedzi]. 	<p>Wskazanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników oraz kanałów poszukiwania nowych pracowników.</p>
11	<p>Problematyka zatrudnienia obcokrajowców, w tym spoza UE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy przedsiębiorcy zatrudniali kiedykolwiek obcokrajowców spoza UE? • Czy wystąpiły jakieś trudności w ich zatrudnianiu? 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy zatrudniali Państwo kiedykolwiek obcokrajowców? [T/N, odpowiedź twierdząca otwiera dodatkowe pytanie o obszar, z którego pochodzą pracownicy-cudzoziemcy: Z UE/ Spoza UE]. • Czy zatrudniając obcokrajowców spoza UE natrafili Państwo na jakieś trudności/problemy? Jeśli tak, jakie? [lista odpowiedzi]. 	<p>Identyfikacja nastawienia respondenta do zatrudniania cudzoziemców.</p>
12	<p>Problematyka sezonowości zatrudnienia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy przedsiębiorcy zatrudniają/zatrudniali pracowników sezonowych w swoich firmach? Jeśli tak, to w jakiej skali? 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie zatrudniają Państwo pracowników sezonowych, czyli z założenia jedynie na pewien okres w ciągu roku? Jeśli tak, na jakich stanowiskach przede wszystkim stosują Państwo takie rozwiązanie? [lista stanowisk na podstawie odpowiedzi na wcześniejsze pytanie, do każdego stanowiska skala odnosząca się do udziału pracowników sezonowych w ogólnej puli pracowników zatrudnionych na danym stanowisku]. 	<p>Określenie sezonowości zatrudnienia w firmie respondenta.</p>



3.3. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z przedstawicielami pracodawców i pracownikami

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) to jedna z podstawowych metod badań jakościowych, polegająca na dłuższej, szczegółowej rozmowie z respondentami, którzy mogą również wymieniać się informacjami i dyskutować na dany temat. Celem FGI jest dotarcie do precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem. W trakcie wywiadu zadawane są pytania o charakterze eksploracyjnym mające doprowadzić do wyjaśnienia/zrozumienia zjawisk zachodzących w obrębie analizowanego zagadnienia. Wywiad trwa ok. 2 godzin, a jego przebieg jest za zgodą respondentów rejestrowany w formie audio-video umożliwiając następnie dokonanie pełnej transkrypcji przeprowadzonej rozmowy. Podstawą interpretacji wyników jest pogłębiona analiza informacji uzyskanych z wywiadów.

Przyjęta metodyka badania przewidywała realizację 2 wywiadów grupowych z respondentami reprezentującymi dwie grupy podmiotów²:

1. **PRACODAWCY** – minimum 6 pracodawców (właściciel/współwłaściciel/osoba zarządzająca firmą/decydująca o strategii firmy) prowadzących działalność w Dziale 45 Sekcji G PKD 2007 w województwie lubelskim. Każdy respondent reprezentował inny podmiot, zatrudniający co najmniej jednego pracownika.

Dobór próby w badaniu FGI z pracodawcami polegał na doborze uczestników spośród osób, które wzięły udział w badaniu ilościowym CATI i zgodziły się wziąć udział w badaniu jakościowym FGI, wykazując się dużym zaangażowaniem w rozmowę.

2. **PRACOWNICY ZATRUDNIENI W KLUCZOWYCH ZAWODACH** – minimum 6 pracowników zatrudnionych (w oparciu o umowę o pracę, umowę cywilnoprawną lub nieformalnie) w 4 różnych zawodach kluczowych, w 6 różnych przedsiębiorstwach prowadzących działalność w Dziale 45 Sekcji G PKD 2007 w województwie lubelskim, przy czym struktura uczestników FGI obejmowała maksymalnie 2 reprezentantów danego zawodu.

W efekcie badania pilotażowego zidentyfikowano 4 kluczowe grupy zawodów występujące w branży motoryzacyjnej. Reprezentanci poniższych zawodów stanowili próbę badania FGI:

- **Mechanik pojazdów samochodowych/Mechanik samochodów osobowych**
- **Sprzedawca w branży przemysłowej/Sprzedawca**
- **Błacharz/Błacharz samochodowy**
- **Lakiernik samochodowy/Lakiernik**

Dobór próby w badaniu FGI z pracownikami polegał na kontakcie z respondentem (pracodawcą) i wskazaniem przez niego pracownika, którego następnie delegował do udziału w spotkaniu dyskusyjnym.

2 W ramach badania jakościowego odbyło się jedno spotkanie z pracownikami oraz dwa spotkania z przedsiębiorcami. Założenia przedmiotowego badania obejmowały realizację jednego wywiadu z pracownikami i jednego pracodawcami, jednakże ze względu na niską frekwencję przedsiębiorców, zorganizowano, po uzgodnieniach z Zamawiającym, drugie spotkanie.

4. Charakterystyka branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim

W niniejszym rozdziale dokonano charakterystyki branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim porównując sytuację regionalną do rynku w całej Polsce. Wykorzystano w tym celu statystyki publiczne, statystyki społeczno-gospodarcze, raporty branżowe oraz artykuły medialne.

4.1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim – zróżnicowanie wojewódzkie i regionalne

W branży motoryzacyjnej działa 4% wszystkich podmiotów gospodarki narodowej w Polsce³. Analizując liczbę podmiotów w poszczególnych województwach, można zauważyć, że najwięcej firm z tej branży (odnosząc to do ogółu firm działających w danym regionie) działa w województwie mazowieckim (26 173), śląskim (19 090) oraz wielkopolskim (18 595). Z kolei najmniejsza ilość podmiotów zarejestrowana jest w województwie opolskim (3827) i podlaskim (3855). Region lubelski pod tym względem znajduje się na średnim poziomie – 5% firm działających w branży motoryzacyjnej w Polsce jest zarejestrowanych w województwie lubelskim.

Tabela 5. Liczba podmiotów gospodarki narodowej (PKD G – Dział 45): 2015-2018⁴

Obszar	2015	2016	2017	2018	2018 (%)
Polska	153 582	155 482	158 361	161 845	100%
Dolnośląskie	12 019	12 163	12 374	12 583	8%
Kujawsko-pomorskie	7 224	7 250	7 344	7 545	5%
Lubelskie	7 142	7 220	7 450	7 650	5%
Lubuskie	4 529	4 581	4 628	4 754	3%
Łódzkie	9 423	9 531	9 731	9 935	6%
Małopolskie	13 298	13 555	13 817	14 310	9%
Mazowieckie	24 627	25 185	25 585	26 173	16%
Opolskie	3 746	3 732	3 750	3 827	2%
Podkarpackie	6 773	6 870	7 066	7 359	5%
Podlaskie	3 671	3 634	3 725	3 855	2%
Pomorskie	8 797	8 996	9 310	9 415	6%
Śląskie	18 475	18 605	18 860	19 090	12%
Świętokrzyskie	5 412	5 500	5 721	5 882	4%
Warmińsko-mazurskie	3 997	4 002	4 121	4 257	3%
Wielkopolskie	17 882	18 070	18 289	18 595	11%
Zachodniopomorskie	6 559	6 572	6 581	6 607	4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

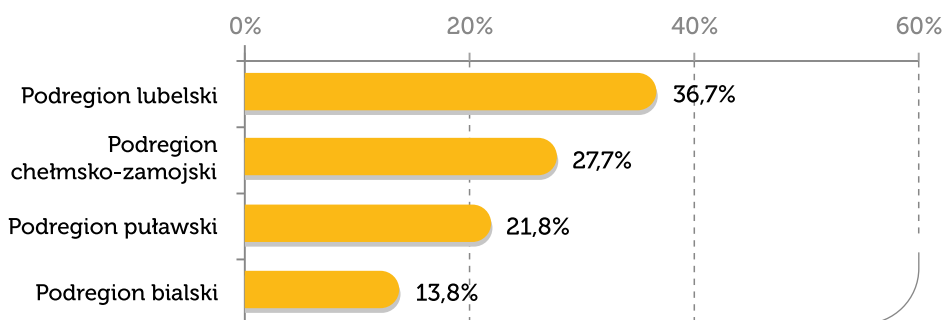
3 W Polsce w 2018 r. zarejestrowanych było łącznie 4 408 600 podmiotów gospodarki narodowej we wszystkich działach PKD – według danych GUS.

4 Badanie koncentruje się na branży motoryzacyjnej zdefiniowanej jako handel oraz naprawa pojazdów (Dział 45, sekcja C – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle).

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie regionalne regionu lubelskiego, **największa liczba podmiotów gospodarki narodowej działających w branży motoryzacyjnej działa w Lublinie (1383) oraz powiecie lubelskim (616), a także w powiatach – łukowskim (427) i puławskim (414). Najmniej firm branży motoryzacyjnej zlokalizowanych jest z kolei we wschodniej części województwa – powiat włodawski (106) oraz parczewski (120).**

Z kolei pod względem podregionów województwa lubelskiego, **najwięcej firm z branży motoryzacyjnej zlokalizowanych jest w podregionie lubelskim**, który stanowi centrum województwa (2803), następnie w południowym podregionie chełmsko-zamojskim (2122). Najmniejsza liczba podmiotów znajduje się natomiast w podregionie puławskim (1671) oraz białskim (1054). Zróżnicowanie procentowe zostało przedstawione na wykresie 1.

Wykres 1. Zróżnicowanie terytorialne podmiotów gospodarki narodowej w podregionach województwa lubelskiego (PKD G – Dział 45) – grudzień 2018⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Szczegółowe dane dotyczące zróżnicowania podmiotów gospodarki narodowej branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Zróżnicowanie powiatowe podmiotów gospodarki narodowej na terenie województwa lubelskiego (PKD G – Dział 45): 2015-2018⁶

Powiat	Podregion	2015	2016	2017	2018	2018 (%)
Powiat białski	Podregion białski	311	331	341	343	4%
Powiat parczewski		118	116	118	120	2%
Powiat radzyński		175	176	188	184	2%
Powiat włodawski		109	100	103	106	1%
Powiat m. Biąta Podlaska		291	293	309	301	4%
Powiat biłgorajski	Podregion chełmsko-zamojski	309	305	308	310	4%
Powiat chełmski		163	182	181	189	2%
Powiat hrubieszowski		196	198	200	201	3%
Powiat krasnostawski		190	185	189	186	2%
Powiat tomaszowski		300	303	309	323	4%
Powiat zamojski		304	318	345	371	5%
Powiat m. Chełm		216	220	226	229	3%
Powiat m. Zamość		297	310	323	313	4%

5 Aktualizacja danych: marzec 2019 r.

6 Za 100% w każdym powiecie przyjęto liczbę wszystkich podmiotów gospodarki narodowej. Aktualizacja danych: marzec 2019 r.

Powiat lubartowski	Podregion lubelski	2803	281	292	295	302	4%
Powiat lubelski			616	620	634	680	9%
Powiat łęczyński			126	136	148	151	2%
Powiat świdnicki			285	284	277	287	4%
Powiat m.Lublin			1 318	1 300	1 349	1 383	18%
Powiat janowski	Podregion puławski	1671	130	125	133	143	2%
Powiat kraśnicki			281	296	303	320	4%
Powiat łukowski			400	398	423	427	6%
Powiat opolski			172	175	171	183	2%
Powiat puławski			378	378	392	414	5%
Powiat rycki			176	179	185	184	2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

4.2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim ze względu na typ działalności PKD (działy/grupy/klasy)

Analizując liczbę podmiotów gospodarki narodowej branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim pod względem najbardziej szczegółowej podklasyfikacji PKD – klas sekcji G działu 45, możemy zauważyć, że działalność firm związana jest głównie z samochodami, bowiem aż **98% udziału w rynku stanowi handel i naprawa samochodów, zaledwie 2% branży zorientowana jest na handel i naprawę motocykli**. Liczbę podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim ze względu na typ działalności PKD (dział, grupy, klasy) – czerwiec 2019

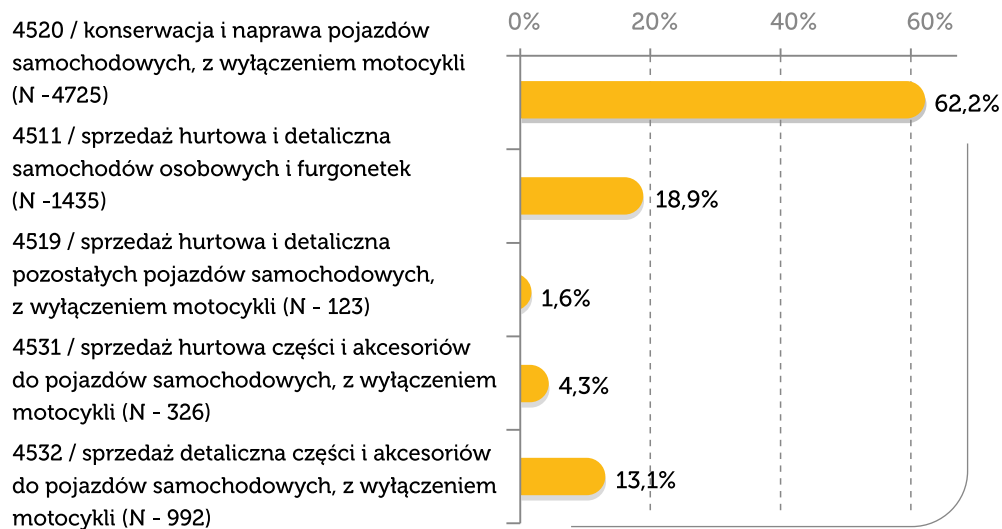
Grupa PKD	Klasa PKD	Ogółem
451 / Sprzedaż hurtowa i detaliczna pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	4511 / Sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek	1435
	4519 / Sprzedaż hurtowa i detaliczna pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	123
452 / Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	4520 / Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	4725
453 / Sprzedaż hurtowa i detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	4531 / Sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	326
	4532 / Sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	992
454 / Sprzedaż hurtowa i detaliczna motocykli, ich naprawa i konserwacja oraz sprzedaż hurtowa i detaliczna części i akcesoriów do nich	4540 / Sprzedaż hurtowa i detaliczna motocykli, ich naprawa i konserwacja oraz sprzedaż hurtowa i detaliczna części i akcesoriów do nich	183
Sekcja g – dział 45 ogółem		7784⁷

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych regionalnych danych GUS

⁷ Różnica w ilości podmiotów przedstawionych w tabeli 7 w stosunku do danych ukazanych w tabeli 5 wynika z aktualności danych. Najbardziej aktualne ogólnodostępne dane dla całej Polski (tabela 5) GUS udostępnił za 2018 r. Z kolei szczegółowe dane regionalne dla grup, klas PKD w województwie lubelskim (tabela 7) zostały udostępnione przez GUS za czerwiec 2019 r.

Biorąc pod uwagę wyłącznie rynek samochodowy, ponad połowę udziałów w rynku regionu lubelskiego mają firmy, które zajmują się konserwacją i naprawą pojazdów samochodowych – 62,2%. Z kolei, zestawiając ze sobą sprzedaż, zauważalna jest przewaga firm handlujących pojazdami samochodowymi (20,5%) nad handlującymi częściami przeznaczonymi do pojazdów samochodowych (17,4%) (13% firm z zajmuje się sprzedażą detaliczną, a zaledwie 4% handlem hurtowym).

Wykres 2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie lubelskim ze względu na typ działalności PKD (dział, grupy, klasy) z wyłączeniem motocykli, N - 7601 – czerwiec 2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych regionalnych danych GUS

4.3. Analiza rynku motoryzacyjnego pod kątem płac i liczby zatrudnionych

Łącznie w handlu i usługach motoryzacyjnych w 2016 r. pracowało w Polsce według raportu KPMG⁸ blisko 257 tys. osób, czyli o 9,7 tys. pracowników więcej niż w poprzednim roku. Zatrudnieni w tym sektorze otrzymali w ciągu 2016 r., według szacunków, łącznie 13,852 mld zł wynagrodzenia brutto. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze handlu i usług motoryzacyjnych wyniosło w 2016 r. prawie 4,5 tys. zł brutto. Było ono wyższe o 450 zł od przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce, aż o 1432 zł wyższe niż w sektorze handlu detalicznego i o 450 zł niższe niż w handlu hurtowym⁹.

Według danych przekazanych przez Urząd Statystyczny w Lublinie, przeciętnie w 2017 r. w sektorze handlu hurtowego i detalicznego pojazdami samochodowymi oraz naprawy pojazdów samochodowych zatrudnionych było 99 343 osób w Polsce i 3 788 osób w województwie lubelskim. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w tym sektorze, według danych Urzędu Statystycznego w Lublinie, wyniosło w Polsce 4 491,84 zł, a w województwie lubelskim – 3 788 zł. Należy jednak podkreślić, że dane agregowane przez Urząd Statystyczny nie obejmują podmiotów gospodarczych o liczbie zatrudnionych do 9 osób - przedstawia-

⁸ KPMG - międzynarodowa sieć firm audytorsko-doradczych.

⁹ KPMG w Polsce na podstawie danych GUS, za: Stan branży motoryzacyjnej oraz jej rola w polskiej gospodarce, Raport KPMG w Polsce z inicjatywy Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego, wrzesień 2017, s. 36.

sytuację dotyczącą zatrudnienia i wynagrodzenia wyłącznie w odniesieniu do podmiotów małych, średnich i dużych.

Tabela 8. Szacowana liczba zatrudnionych i przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze PKD G – Dział 45 w małych, średnich i dużych podmiotach gospodarczych – czerwiec 2019

PKD G – Dział 45 Handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych	liczba zatrudnionych (ogółem)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w zł
Polska	99 343	4 491,84
Województwo lubelskie	3 788	3 399,89

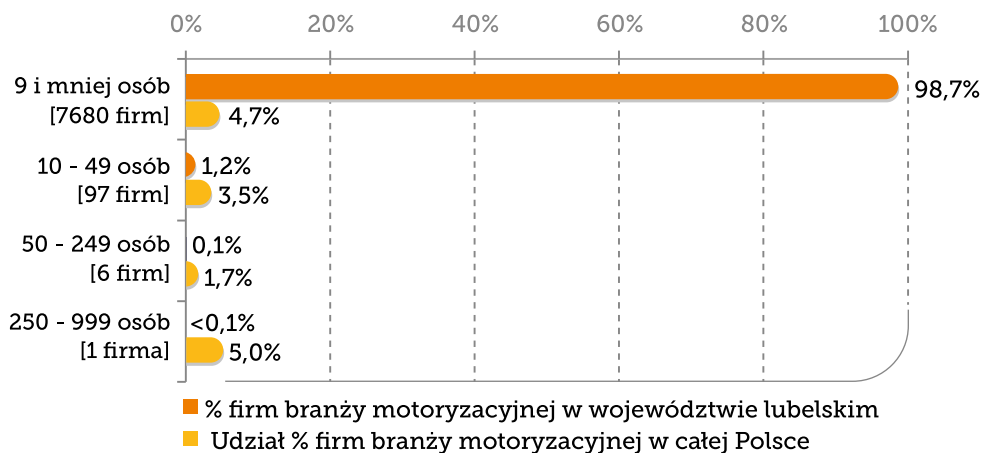
Źródło: Dane przekazane przez Urząd Statystyczny w Lublinie

4.3.1. Przedsiębiorstwa na terenie województwa lubelskiego zatrudniające największą ilość pracowników

Na koniec 2016 r. w Polsce zarejestrowanych było 138 600 podmiotów prowadzących działalność handlową i usługową związaną z motoryzacją o liczbie pracowników nieprzekraczającej 9 osób. Stanowiły one 98% wszystkich przedsiębiorstw z tego sektora. Natomiast podmioty małe, o liczbie pracujących w przedziale 10-49 osób, stanowiły 2% całości. Średnich oraz dużych firm funkcjonowało nieco ponad 360¹⁰.

Określając liczbę pracujących w branży motoryzacyjnej można zauważyć, iż osoby pracujące w branży na terenie województwa lubelskiego stanowią 5% pracujących w branży na terenie całej Polski, zatrudnieni są głównie w firmach zatrudniających poniżej 9 pracowników – 98,7%. Pracujący w większych firmach stanowią znikomy procent wśród wszystkich pracowników firm funkcjonujących w branży. Podmioty większe niż mikrofirmy stanowiły zaledwie 1,3%, o czym informuje wykres 3.

Wykres 3. Struktura wielkości podmiotów pod względem ilości zatrudnionych osób (PKD G, Dział 45) – czerwiec 2019



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Biorąc pod uwagę strukturę wielkości podmiotów w branży na terenie województwa lubelskiego (według bazy danych Bisnode) możemy wyodrębnić 7 firm zatrudniających powyżej 80 pracowników, w tym dwie zatrudniające powyżej 200 pracowników – Polski Związek Motorowy Okręgowy oraz Wojskowe Zakłady Inżynieryjne. Największe firmy swoją siedzibę mają w Lublinie (6 firm), Zamościu (1 firma) oraz w powiecie ryckim (1 firma).

Tabela 9. Podmioty branży motoryzacyjnej zatrudniające największą liczbę pracowników (Seksja G, Dział 45)

Nazwa	Powiat	Opis PKD	Zatrudnienie
POLSKI ZWIĄZEK MOTOROWY OKRĘGOWY SP. Z O. O.	M. Lublin	Sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek	206
WOJSKOWE ZAKŁADY INŻYNIERYJNE S.A.	rycki	Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	200
R K NIEDZIAŁEK HURTOWNIA SP. Z O. O.	M. Lublin	Sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	160
ZAMOJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUGOWO PRODUKCYJNE ENERGOZAM SP. Z O. O.	M. Zamość	Sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek	141
GALAAUTO SP. Z O. O.	M. Lublin	Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	130
PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCYJNO HANDLOWE PARYS SP. Z O. O.	M. Lublin	Sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	98
SABAT SP SP. Z O. O.	M. Lublin	Sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	84
AUTO EURO S.A.	M. Lublin	Sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	81

Źródło: opracowanie własne na podstawie www.bisnode.pl

4.3.2. Znaczenie branży motoryzacyjnej dla sektora finansów publicznych

W 2016 r. sektor handlu i usług motoryzacyjnych osiągnął szacunkowe przychody na poziomie 169,8 mld złotych, a wartość całej wytworzonej produkcji w opisywanej branży mogła wynosić nawet 33 mld złotych. Uwzględniając szarą strefę w obszarze napraw oraz handlu częściami i akcesoriami, wartości te mogłyby okazać się jeszcze wyższe. Szacuje się, że handel oraz usługi motoryzacyjne wygenerowały w sumie w 2016 r. 29,7 mld zł wartości dodanej brutto¹¹, co oznacza, że sektor motoryzacyjny miał 10,8% udziału w generowaniu wartości dodanej brutto handlu. Jednocześnie udział tego sektora stanowi 1,8% wartości dodanej brutto w gospodarce ogółem¹².

Biorąc pod uwagę przychody sektora finansów publicznych, przemysł oraz handel i usługi motoryzacyjne odpowiadały w 2016 roku bezpośrednio za 24,4 mld zł wpływów do sektora finansów publicznych (włączając ubezpieczenia społeczne i zdrowotne). Największym źródłem przychodów budżetowych jest podatek VAT. Łączna wartość należnego podatku od towarów i usług w związku z działalnością branży motoryzacyjnej w 2016 r. wyniosła 9,7 mld zł.

11 Wartość dodana brutto (ang. value added gross) – wartość wszystkich wyrobów i usług wytworzonych przez wszystkie krajowe podmioty działające w opisywanej branży pomniejszona o koszty związane z ich wytworzeniem. Wartość dodana brutto opisuje przyrost wartości dóbr w danym okresie.

12 KPMG Sp. z o.o., Stan branży motoryzacyjnej oraz jej rola w polskiej gospodarce, wrzesień 2017, s. 33.

Z tej sumy 5,5 mld zł związane było ze sprzedażą samochodów osobowych i pojazdów użytkowych, natomiast 4,2 mld zł pochodziło z handlu częściami i akcesoriami oraz usług motoryzacyjnych (dla samochodów o DMC¹³ > 3,5 ton przyjęto, że są kupowane wyłącznie przez przedsiębiorstwa i związany z nimi VAT odliczany jest w całości). Szacuje się, że w 2016 r. firmy produkcyjne z branży motoryzacyjnej odprowadziły około 1,2 mld zł podatku dochodowego, natomiast motoryzacyjne przedsiębiorstwa usługowe i handlowe - 0,5 mld zł. Łącznie z tytułu podatku od dochodów osób prawnych (CIT) sektor finansów publicznych pozyskał 1,7 mld zł. Należny podatek od dochodów osób fizycznych uzyskanych w 2016 r. wyniósł około 1,4 mld zł. Ponadto z miejscami pracy w branży motoryzacyjnej wiązało się 4,8 mld zł składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne opłacanych przez pracodawców i samych pracowników, które także można traktować jako dochód sektora finansów publicznych¹⁴.

4.3.3. Liczba oddziałów podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego

Na terenie województwa lubelskiego pod koniec czerwca 2019 r. działało 41 165 oddziałów (jednostek terytorialnych), których jednostka macierzysta ma siedzibę poza województwem lubelskim. Analizując branżę motoryzacyjną, 78 jednostek posiadało centralę w innym województwie, co stanowi 8% wszystkich jednostek w województwie lubelskim związanych z branżą motoryzacyjną. Sytuacja we wszystkich branżach województwa lubelskiego pod tym względem jest zbliżona, bowiem wartość procentowa jednostek centralnych poza województwem w tym przypadku wynosi 9%.

Tabela 10. Liczba podmiotów z branży motoryzacyjnej z województwa lubelskiego mających siedzibę poza terenem województwa lubelskiego – czerwiec 2019

Teren rejestracji jednostek	Ogółem	PKD dział 45
Liczba jednostek lokalnych na terenie województwa lubelskiego	41 165	967
Liczba jednostek lokalnych na terenie województwa lubelskiego, których jednostka podstawowa/macierzysta ma siedzibę poza woj. lubelskim lub nie podała lokalizacji siedziby	3 879	78
% wszystkich jednostek lokalnych	9%	8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie rejestru REGON

4.4. Branża w regionie na tle kraju – konkurencyjność, czynniki rozwoju, analiza SWOT

Województwo lubelskie posiada długoletnie tradycje w branży motoryzacyjnej, której symbolem jest Fabryka Samochodów Ciężarowych w Lublinie. Od wielu lat w Lublinie prowadzi działalność Ursus S.A. Firma znana głównie z produkcji ciągników i maszyn rolniczych, od 2015 r. w ramach spółki zależnej Ursus BUS rozwija również działalność w obszarze produkcji autobusów i trolejbusów, w tym także miejskich autobusów elektrycznych. Obecnie jednak Ursus S.A. przechodzi restrukturyzację i boryka się z bardzo poważnymi kłopotami finansowymi¹⁵,

13 DMC – dopuszczalna masa całkowita.

14 KPMG Sp. z o.o., Stan branży motoryzacyjnej oraz jej rola w polskiej gospodarce, wrzesień 2017, s. 40, 41.

15 <https://www.transport-publiczny.pl/wiadomosci/ursus-bus-niesprzedany-ursus-sa-z-klopotami-w-ncbr-61270.html> (dostęp: 09.07.2019 r.).

w wyniku których zagrożonych utratą pracy jest ponad 200 osób zatrudnionych w lubelskiej fabryce¹⁶.

Region lubelski posiada również pewną pozycję na mapie polskich producentów podzespołów i części samochodowych – **na drugim miejscu (po województwie śląskim), wyspecjalizowało się w produkcji elementów konstrukcyjnych podwozia**¹⁷. Region lubelski jest aktywny w prowadzeniu sprzedaży na eksport. Największym odbiorcą towarów z branży maszynowej, motoryzacyjnej i lotniczej z województwa lubelskiego są Niemcy. Główne produkty eksportowe to części i akcesoria do pojazdów samochodowych, przyczepy, naczepy oraz łożyska toczne¹⁸.

Inną cechą charakterystyczną dla województwa lubelskiego, zauważaną w porównaniach międzywojewódzkich, jest największa przewaga polskich firm motoryzacyjnych¹⁹ na regionalnym rynku – ponad 70% (podobnie, jak w województwach: świętokrzyskim, podlaskim oraz łódzkim)²⁰.

Na sytuację branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim oddziałują tendencje ogólnokrajowe i globalne opisane już w innych częściach raportu. Zauważalne jest przede wszystkim **konsekwentne dążenie do tworzenia w regionie, zwłaszcza w Lublinie, ekologicznego transportu miejskiego**. Projekt budowy i rozbudowy niskoemisyjnej sieci komunikacji zbiorowej, który będzie realizowany w Lublinie do 2021 r., obejmuje m.in. zakup nowego taboru, w tym autobusów elektrycznych, powstanie systemu biletu elektronicznego dla komunikacji aglomeracyjnej, rozbudowę sieci trolejbusowej, przebudowę skrzyżowań. Całkowita wartość projektu to blisko 175 mln zł, z czego prawie 128 mln zł ma stanowić dofinansowanie unijne z programu Polska Wschodnia 2014-2020²¹. Mieszkańcy regionu (na razie głównie mieszkańcy stolicy województwa) mogą również korzystać z innych nowoczesnych rozwiązań komunikacyjnych, takich jak car *sharing*²². Podobne są również problemy, z którymi boryka się sektor w województwie lubelskim i w innych regionach kraju, choć w różnych regionach mają one skalę adekwatną do wielkości sektora motoryzacyjnego istniejącego w danym województwie, a także ogólnego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego regionu.

Na kondycję i rozwój branży motoryzacyjnej w regionie wpływa wiele czynników, które w syntetycznej formie, w postaci analizy SWOT, zostały przedstawione w tabeli 11.

Tabela 11. Analiza SWOT branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> postępująca modernizacja systemu szkolnictwa zawodowego: szkoły zawodowe starają się podnosić jakość kształcenia i lepiej dostosować do potrzeb rynku pracy, a także podejmować współpracę z pracodawcami (na terenie województwa lubelskiego funkcjonuje łącznie 280 szkół zawodowych: techników i zasadniczych szkół zawodowych)²³, 	<ul style="list-style-type: none"> deficyt osób poszukujących pracy w zawodach związanych z branżą motoryzacyjną, przede wszystkim: spawaczy, diagnostów samochodowych, elektryków, elektromechaników i elektryków oraz mechaników pojazdów samochodowych (nadwyżka osób poszukujących pracy w stosunku do zapotrzebowania na rynku pracy w przypadku techników mechaników)²⁴,

16 <https://kurierlubelski.pl/ursus-zapowiada-likwidacje-fabryki-w-lublinie-wszystko-przez-dlugi-prace-moga-stracic-223-osoby/ar/c3-14022337> (dostęp: 07.08.2019 r.).

17 Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., Ile polskiego genu w polskim przemyśle motoryzacyjnym?, Warszawa, czerwiec 2017 r., s. 11.

18 http://invest.lubelskie.pl/sites/default/files/pliki/zalaczniki/2_pl_broszura_eksportowa_-_przemysl_maszynowy.pdf (dostęp: 09.07.2019 r.).

19 Przedsiębiorstwa polskie zostały zdefiniowane jako podmioty posiadające minimum 51% kapitału zakładowego wniesionego przez udziałowców krajowych.

20 Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., Ile polskiego genu w polskim przemyśle motoryzacyjnym?, Warszawa, czerwiec 2017 r., s. 5.

21 <https://www.pb.pl/lublin-kupi-autobusy-elektryczne-911926> (dostęp: 09.07.2019 r.).

22 <https://panekcs.pl/aktualnosci/carsharing-w-lublinie> (dostęp: 09.07.2019 r.).

23 <http://www.invest.lubelskie.pl/pl/szkolnictwo-zawodowe> (dostęp: 09.07.2019 r.).

24 P. Krzesiński, Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim, Kraków 2018. (dostęp: 09.07.2019 r.).

- rewitalizacja obszaru po FSC i odbudową przedsiębiorczości na tym terenie po upadku fabryki (działają na jej terenie firmy MW POLAND Sp. z o.o. i Daewon Europe Sp. z o.o.)²⁵,
- funkcjonująca od 2007 r. Specjalna Strefa Ekonomiczna Euro – Park Mielec, Podstrefa Lublin, w której działalność prowadzi obecnie 57 inwestorów (w sumie w strefie dostępnych jest 128 ha w pełni uzbrojonych zagospodarowanych terenów inwestycyjnych, dominują inwestycje związane z sektorem maszynowym – np. Noyen Sp. z o.o. (wcześniej GT85), ABM Greiffenberger Polska Sp. z o.o., w strefie istnieje 4 390 miejsc pracy)²⁶,
- zaplecze dydaktyczne i naukowo badawcze w postaci Politechniki Lubelskiej z Wydziałem Mechanicznym,
- utworzony w 2018 r. Klaster Wyżyna Motoryzacyjna i Maszynowa, który skupia firmy produkcyjne z branży, uczelnie wyższe, parki naukowo-technologiczne. Celem klastra jest pozyskiwanie funduszy na innowacyjne projekty, tworzenie centrów wdrożeń, w których można będzie pracować nad wynalazkami²⁷,
- sprzyjający klimat lokalny wobec potencjalnych inwestorów z branży motoryzacyjnej, w tym przychylność władz²⁸.
- stosunkowo mała liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących w województwie lubelskim (według stanu na 30.06.2018 r., w województwie lubelskim funkcjonowało 180,8 tys. podmiotów, co stanowiło 4,1% podmiotów zarejestrowanych w kraju),
- mniejsza dynamika spadku bezrobocia w porównaniu z innymi regionami Polski (według stanu na 30.06.2019 r. stopa bezrobocia wyniosła 7,3%)²⁹,
- najniższa wartość PKB na mieszkańca spośród wszystkich regionów w Polsce i stosunkowo niska dynamika jego wzrostu³⁰ oraz wysoki wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym (w 2017 r. przyjął wartość 18,4; przy 13,4 dla Polski)³¹,
- Znaczny odsetek uczniów szkół podstawowych i techników nie przystępuje do egzaminów praktycznych, rezygnując z uzyskania kwalifikacji zawodowych w kształconym zawodzie, co ma negatywne konsekwencje dla możliwości podjęcia zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej³²
- zadłużenie firm z branży motoryzacyjnej, w tym przede wszystkim podmiotów działających w sektorze handlu hurtowego i detalicznego oraz napraw (zadłużenie wyniosło 21,8 mln zł., a liczba dłużników branży wyniosła 858; z problemem tym boryka się sektor sprzedaży i naprawy pojazdów samochodowych w całej Polsce)³³.

Szansa	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie odsetka absolwentów kierunków technicznych, m.in. poprzez uruchomienie kompleksowego i kompletnego systemu planowania i rozwoju ścieżki edukacyjno-zawodowej ukierunkowanego na dokonywanie świadomych wyborów zawodu oraz kolejnych etapów kształcenia z uwzględnieniem posiadanych potencjałów, kompetencji, umiejętności i zainteresowań uczniów i słuchaczy różnego typu szkół, w tym zwłaszcza o profilu technicznym, 	<ul style="list-style-type: none"> • utrzymanie się lub dynamizacja tendencji, które wpływają negatywnie na rozwój sektora (zidentyfikowanych jako słabe strony) i/lub brak nowych bodźców, które będą prowadziły do ożywienia branży motoryzacyjnej, • dalszy wzrost kosztów pracy, • niestabilna sytuacja polityczno-gospodarcza w kraju, • uregulowania prawne niesprzyjające rozwojowi branży motoryzacyjnej,

25 <https://lajf.info/10-lat-lubelskiej-strefy-ekonomicznej/> (dostęp: 09.07.2019 r.).

26 <http://sse.lublin.eu/podstrefa-w-liczbach/> (dostęp: 09.07.2019 r.).

27 <http://klaster-wmm.pl/> (dostęp: 07.08.2019 r.).

28 <https://lajf.info/10-lat-lubelskiej-strefy-ekonomicznej/> (dostęp: 09.07.2019 r.).

29 Stopa bezrobocia w województwie od kilku lat systematycznie maleje, jednak pod tym względem, województwo nie nadrabia dystansu do regionów najbardziej rozwiniętych, gdyż spadek stopy bezrobocia nie jest tak dynamiczny jak w innych regionach. Za: <http://wuplublin.praca.gov.pl/stopa-bezrobocia> (dostęp: 07.08.2019 r.).

30 PKB na jednego mieszkańca w województwie lubelskim w 2016 r. wyniósł 32 074 zł, tj. 68,6% średniej krajowej (46 792 zł), w stosunku do 2015 r. PKB na mieszkańca w województwie lubelskim wzrósł o kwotę 841 zł, jednak w tym samym okresie kwota PKB na jednego mieszkańca zwiększyła się w Polsce średnio o kwotę 2 122 zł, czyli ponad dwuipółkrotnie więcej.

31 M. Dygoń, Analiza sytuacji społeczno – ekonomicznej województwa lubelskiego w obszarach oddziaływania Europejskiego Funduszu Społecznego, Lublin 2018 r., s. 9.

32 Tamże, s. 10.

33 Krajowy Rejestr Długów Biura Informacji Gospodarczej S.A., Napędzana przez eksport, hamowana przez długi – czyli sytuacja finansowa w branży motoryzacyjnej, czerwiec 2018 r., s. 14.

- wzrost działań ukierunkowanych na zdobywanie doświadczenia zawodowego przez uczniów i słuchaczy szkół zawodowych, średnich i wyższych – np. poprzez dostosowanie programów kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy, w tym uwzględnienie form zajęć umożliwiających zdobywanie umiejętności praktycznych aktualnie pożądanych przez pracodawców³⁴,
 - uruchomienie systemu uzupełniania kwalifikacji zawodowych absolwentów różnych typów szkół, w zwłaszcza o profilu zawodowym uwzględniających aktualne i przyszłe zapotrzebowanie rynku pracy na kwalifikacje i kompetencje³⁵,
 - postępujący rozwój infrastruktury na ścianie wschodniej, w tym budowa lub dokończenie budowy dróg ekspresowych z Lublina do Warszawy, Radomia i Rzeszowa, które połączą Lublin z autostradami, a także trasy Via Carpatia i doprowadzenie do uznania jej przez Komisję Europejską za nowy korytarz transportowy bazowej sieci TEN - T. Droga ma służyć aktywizacji gospodarczej wschodniej flanki UE poprzez integrację systemów transportowych Litwy, Polski, Słowacji, Węgier, Rumunii, Bułgarii i Grecji. Regiony słabiej rozwinięte mają być włączone w główny strumień międzynarodowej wymiany handlowej, zaś odnogi Via Carpatia mają dać możliwość otwarcia na kraje spoza UE, takie jak Turcja, Ukraina, czy kraje bałkańskie,
 - przygotowanie nowych terenów dla inwestorów,
 - skuteczne promowanie regionu, jako terenu dogodnego do rozwoju branży motoryzacyjnej, zwłaszcza wśród inwestorów zagranicznych,
 - pozyskanie koncernu, który prowadziłby produkcję samochodów osobowych³⁶,
 - polityka rządu polskiego sprzyjająca rozwojowi branży motoryzacyjnej, w tym elektromobilności,
 - zainteresowanie inwestorów z branży motoryzacyjnej prowadzeniem działalności gospodarczej na terenie województwa lubelskiego.
- postępujący proces starzenia się społeczeństwa i ujemne saldo migracji generuje wyzwania związane z efektywnym wykorzystaniem siły roboczej osób w produkcyjnym wieku niemożliwym, utrzymania ich aktywności zawodowej – wymaga to podejmowania działań zarówno w obszarze związanym z rynkiem pracy (np. podnoszenie kwalifikacji), zdrowia jak i rozwoju systemu opieki i wychowania dzieci, jako alternatywy dla osób, które przedwcześnie wychodzą z rynku pracy ze względu na role rodzinne i opiekuńcze³⁷.

Rozwój gospodarczy Lublina, możliwy m.in. dzięki nowym inwestorom w Podstrefie Lublin i powstającym tam nowym miejscom pracy, bezpośrednio przekłada się na wiele wskaźników społeczno-gospodarczych, w tym spadek bezrobocia. W tym kontekście istotna jest nie tylko liczba miejsc pracy w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Podstrefie, gdyż warto wspomnieć o efekcie mnożnikowym wynikającym z funkcjonowania Podstrefy – analizy wskazują, że każde jedno utworzone nowe miejsce pracy w Podstrefie generuje 1,3 nowego

34 M. Dygoń, op. cit, s. 17.

35 Ibidem, s. 12.

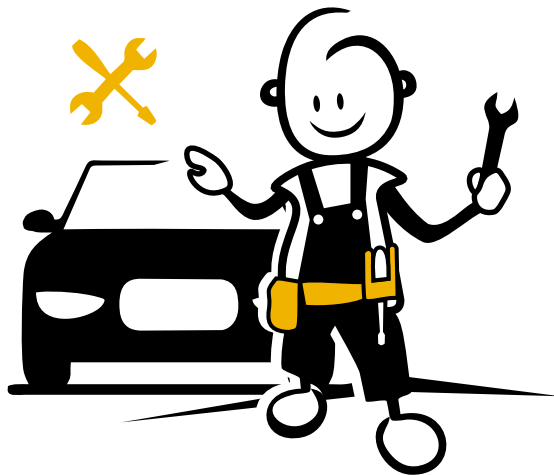
36 <http://lublin.wyborcza.pl/lublin/7,48724,24376378,za-dwa-lata-w-lublinie-calkowicie-zmieni-sie-rynek-pracy-rozmowa.html> (dostęp: 09.07.2019 r.).

37 Ibidem, s. 8–11.

etatu w podmiotach funkcjonujących poza nią. Pozytywne skutki widoczne są najbardziej w mieście Lublinie³⁸. Stopa bezrobocia spadła tu do rekordowo niskiego poziomu (według stanu na koniec sierpnia 2019 r. bezrobocie wyniosło 5%³⁹, jest to najniższy poziom od 1989 r.).

W latach 2010-2016 dynamika wzrostu liczby podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON w Lublinie wyniosła ponad 106%. Polepszenie kondycji gospodarczej stolicy województwa i regionu zachęca mieszkańców do podejmowania inicjatyw gospodarczych, w tym również stanowiących odpowiedź na potrzeby kooperacyjne nowych inwestorów w Lublinie. Za tym wszystkim podąża również wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (w 2016 r., w stosunku do 2010 r., wspomniane przeciętne wynagrodzenie w przemyśle wzrosło o blisko 15%). Wzrost inwestycji w mieście przekłada się zatem nie tylko na sytuację gospodarki miasta, ale również na życie mieszkańców regionu⁴⁰. Z drugiej strony, można zakładać, że wzrost zamożności mieszkańców regionu przełoży się wtórnie na rozwój branży motoryzacyjnej, w tym przede wszystkim w sektorze handlu pojazdami samochodowymi i usług motoryzacyjnych (w tym serwisu i napraw). Można również przypuszczać, biorąc pod uwagę choćby umiarkowany stopień nasycenia samochodami osobowymi w regionie⁴¹, że wraz ze wzrostem zamożności mieszkańców, wolumen kupowanych aut będzie wzrastał (co może się przełożyć na wzrost liczby podmiotów zajmujących się handlem pojazdami i częściami samochodowymi oraz wzrost liczby warsztatów samochodowych, stacji diagnostycznych itp.).

Koniecznym warunkiem rozwoju branży motoryzacyjnej w regionie jest jednak zapewnienie dopływu wykwalifikowanych pracowników. W tym celu konieczne jest przede wszystkim kontynuowanie zmian wprowadzanych w obszarze szkolnictwa zawodowego, których kierunki wytyczone zostały w Diagnostyce i planie rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim do 2025 r.⁴². W szczególności utrzymany powinien zostać pozytywny trend, zgodnie z którym wzrasta liczba chętnych do zdobycia konkretnego zawodu, a maleje liczba tych, którzy wybierają licea. Co ważne wybory dotyczą głównie nauki w technikumach, a najpopularniejsze i najczęściej wybierane zawody, to między innymi technikum pojazdów samochodowych⁴³.



38 <https://lajf.info/10-lat-lubelskiej-strefy-ekonomicznej/> (dostęp: 09.07.2019 r.).

39 <http://muplublin.praca.gov.pl/stopa-bezrobocia> (dostęp: 15.10.2019 r.).

40 <https://lajf.info/10-lat-lubelskiej-strefy-ekonomicznej/> (dostęp: 09.07.2019 r.).

41 Podobnie jak w poprzednich latach największe nasycenie samochodami osobowymi odnotowano w 2017 r. w woj. mazowieckim – 465 aut na tysiąc mieszkańców. W wielkopolskim ten wskaźnik wynosił 452, w lubuskim 424 i w łódzkim 414. Na drugim końcu znalazły się województwa: warmińsko-mazurskie (352), podlaskie (357) oraz zachodniopomorskie z liczbą 378 aut osobowych na tysiąc mieszkańców. Województwo lubelskie plasuje się w środku stawki. Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego, Branża Motoryzacyjna 2018/19, s. 26.

42 Konwent Powiatów Województwa Lubelskiego, Diagnostyka i plan rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim do roku 2025, Lublin 2016 r.

43 <https://kurierlubelski.pl/szkolnictwo-zawodowe-w-lublinie-zyskuje-na-znaczeniu-maleje-liczba-uczniow-wybijajacych-licea/ar/c5-14014845> (dostęp: 09.07.2019 r.).

4.5. Sytuacja w branży na podstawie wyników badań społeczno-gospodarczych

Wnioski przedstawione poniżej sformułowano w większości na podstawie ogólnopolskich badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli branży motoryzacyjnej w ostatnich latach. Ponadto, wykorzystano badanie Barometr zawodów, którego regionalne wyniki zostały opracowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie, w ramach ogólnopolskiego badania Barometr zawodów realizowanego na zlecenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

4.5.1. Produkcja i handel częściami i komponentami do budowy samochodów

Branża motoryzacyjna w dalszym ciągu stanowi ważną gałąź polskiej gospodarki (ok. 8% PKB), jest drugą po branży spożywczej największą gałęzią przemysłu. W polskim przemyśle motoryzacyjnym zatrudnionych było w 2016 r. 174,2 tys. pracowników, co stanowiło 10% wszystkich osób zatrudnionych w przemyśle. W latach 2007–2016 liczba zatrudnionych zwiększyła się o blisko 56 000 osób⁴⁴.

W produkcji samochodów osobowych na tle pozostałych krajów Europy Środkowej Polska nie wypada najlepiej. Wyrasta natomiast na lokalnego lidera w produkcji części i komponentów, przewyższa je również w produkcji samochodów dostawczych i ciężarowych, a także autobusów i autokarów. Największym konkurentem Polski w regionie w obszarze produkcji samochodów, ale też części i komponentów są Czechy. Produkcja części i akcesoriów była w ostatnich latach w Polsce najbardziej dynamicznie rosnącym segmentem przemysłu motoryzacyjnego. Zdecydowana większość z nich trafiała za granicę, gdzie była wykorzystywana w zakładach montażu samochodów. Eksport branży motoryzacyjnej odpowiadał w 2016 roku za ok. 13% całkowitego eksportu Polski. W 2016 r. łączna wartość produkcji sprzedanej polskiego przemysłu motoryzacyjnego (pojazdy oraz części i akcesoria) wzrosła o 75% w stosunku do 2007 r. Przyczyniła się do tego przede wszystkim szybko rosnąca produkcja części i akcesoriów. Wartość produkcji sprzedanej tego sektora w 2016 r. wyniosła 77,2 mld zł, co oznaczało blisko dwuipółkrotny wzrost w porównaniu z rokiem 2007. Tym samym udział produkcji części i akcesoriów w wartości produkcji całego przemysłu motoryzacyjnego zwiększył się w analizowanym okresie z niespełna 42% do 57%, przekraczając w 2011 r. wartość produkcji pojazdów samochodowych. Największym rynkiem zbytu dla polskiego przemysłu motoryzacyjnego są Niemcy – kieruje się tam 30% całego eksportu i ponad 38% w segmencie części i akcesoriów⁴⁵.

Jak wynika z najnowszych dostępnych danych Eurostat w 2016 r. przychody producentów motoryzacyjnych w Polsce osiągnęły wartość 34,3 mld euro, podczas gdy przychody firm zajmujących się handlem pojazdami samochodowymi, częściami i akcesoriami oraz naprawami związanymi z motoryzacją wyniosły 39,5 mld euro. Jak wskazują dane Eurostat, w obu obszarach branży motoryzacyjnej w 2016 r. pracowało w sumie 448,1 tys. osób, z czego 58% osób (260,8 tys.) pracowało w handlu i usługach, natomiast 42% (187,3 tys.) w segmencie produkcyjnym⁴⁶.

Analizując składowe budowy samochodu należy stwierdzić, że w Polsce powstaje zdecydowana większość części i komponentów niezbędnych do jego powstania. Najwięcej podmiotów specjalizuje się w produkcji: elementów wyposażenia samochodu (np. wyposażenie podstawowe,

44 <https://parts.trade.gov.pl/polski-sektor-czesci-samochodowych-i-lotniczych/polski-sektor-czesci-samochodowych/264886,czesci-samochodowe-kolem-zamachowym-polskiej-gospodarki.html?desk=1> (dostęp: 09.07.2019 r.).

45 http://www.automotivesuppliers.pl/images/stories/export/2017/12/informacja_prasowa_pl__2017.pdf (dostęp dn. 09.07.2019 r.).

46 Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego, Branża Motoryzacyjna. Raport 2018/2019, s. 191.

pompki, blokady, haki holownicze, bagażniki czy zestawy audio i telekomunikacyjne), części gumowych, materiałów eksploatacyjnych, elementów technologicznych (np. odlewy, półfabrykaty, rury i profile), części gumowo-metalowych oraz części metalowych (np. części tłoczone, wsporniki, elementy gięte z drutu). Ponadto polskie przedsiębiorstwa wyspecjalizowały się w obróbce powierzchniowej, wgłębnej oraz obróbce mechanicznej. Prawie 66% produkcji polskiego przemysłu motoryzacyjnego powstaje na terenie pięciu województw (śląskie, wielkopolskie, mazowieckie, dolnośląskie oraz małopolskie). Równocześnie można zauważyć, że istnieją w Polsce obszary, w których koncentruje się produkcja poszczególnych części i komponentów, co wskazuje, że zostały tam wykształcone możliwości produkcyjne, potencjał badawczy oraz technologia. Dla przykładu producentów silników oraz części i komponentów do jego budowy można znaleźć w województwach wielkopolskim i śląskim, napędu – w województwach śląskim oraz pomorskim. Produkcja podwozia, kół i opon, nadwozia oraz elementów wyposażenia to domena województwa śląskiego, natomiast wyposażenia elektrycznego – województwa małopolskiego. Województwo mazowieckie dominuje m.in. w wyposażeniu elektrycznym, elementach technologicznych, środkach zabezpieczających pojazdy czy usługach obróbki powierzchniowej i mechanicznej. Niemniej, ujemną stroną produkcji składowych budowy pojazdów jest niski poziom zużycia pośredniego, czyli wykorzystania produktów powstających w kraju przez działających w Polsce producentów finalnych. Ponadto udział przedsiębiorstw, które deklarują, że ich dobro finalne (produkt) bazuje na autorskiej technologii wytwarzania, wynosi zaledwie 19,8%⁴⁷.

W handlu częściami i komponentami motoryzacyjnymi Polska posiadała w analizowanym okresie trwałe i stabilne przewagi konkurencyjne (w 2016 r. wartość wskaźnika SCI w tej grupie wyrobów wyniosła 0,26⁴⁸).

Obok eksportu polska branża motoryzacyjna w ogromnym stopniu napędzana jest przez bezpośrednie inwestycje zagraniczne. Z danych FDI Markets wynika, że w 2017 r. było 49 takich projektów. Dodatkowo, właśnie w branży motoryzacyjnej inwestycje mają przynieść największą ilość kapitału do Polski (łącznie 2,1 mld euro)⁴⁹.

Równocześnie sektor dystrybucji części motoryzacyjnych w Polsce charakteryzuje się bardzo wysokim poziomem konkurencji. Tendencja ta raczej nie ulegnie zmianie w kolejnych latach. Aż 68% menedżerów firm - dystrybutorów komponentów uznało wojny cenowe, jako czynnik, który stanowi największe zagrożenie dla firmy. Według Alfreda Franke, Prezesa SDCM, zjawisko to jest wyraźnie zauważalne we wszystkich segmentach rynku, od tanich części motoryzacyjnych do produktów marki premium. W tym ostatnim segmencie są one na tyle intensywne, że zdaniem dużej części uczestników badania, całkowicie niszczą opłacalność. Kolejnym wyzwaniem dla dystrybutorów jest zwiększająca się aktywność sektora OES (ang. Original Equipment Supplier) w obszarze sprzedaży części zamiennych – 69% menedżerów wykazało wzrost segmentu autoryzowanych dealerów w 2017 r. Wraz z rosnącą kompleksowością technologiczną części motoryzacyjnych oraz zwiększeniem sprzedaży nowych pojazdów, producenci samochodów pragną zwiększyć swój udział na rynku części zamiennych, sprzedając komponenty z własnym logo. To z kolei znacząco uderza w segment niezależnych dystrybutorów części zamiennych, zmniejszając ich udziały w rynku⁵⁰.

47 Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., Ile polskiego genu w polskim przemyśle motoryzacyjnym?, Warszawa, czerwiec 2017 r.

48 SCI - syntetyczny miernik pozycji konkurencyjnej w handlu zagranicznym, wartości wskaźnika powyżej 0, świadczą o przewadze konkurencyjnej.

49 <https://www.salon24.pl/u/polska-gospodarka/841201,imponujacy-wzrost-inwestycji-zagranicznych-w-polsce> (dostęp: 09.07.2019 r.).

50 <https://warsztat.pl/artykuly/59-wizyt-w-serwisach-z-powodu-awarii-lub-zuzycia-c,65816/1> (dostęp: 09.07.2019 r.).

4.5.2. Park samochodowy

Liczba pojazdów silnikowych zarejestrowanych w Polsce w 2017 r. powiększyła się w stosunku do 2016 roku o 6,4% do 22,13 mln sztuk. Wśród nich zarejestrowanych było 16,924 mln aut osobowych, o 6,5% więcej (1,03 mln) niż na koniec 2016 r. Równocześnie należy zauważyć, że rośnie średni wiek samochodu osobowego, który w 2017 r. wyniósł 13,8 roku (o 0,2 roku więcej niż w 2016 r.). Samochody osobowe 4-letnie lub młodsze stanowiły na koniec 2017 r. 11,1% parku pojazdów osobowych, to jest 1,88 mln aut. Było to o 0,5 punktu procentowego mniej niż na koniec 2016 r. Samochody osobowe liczące od pięciu do dziesięciu lat stanowiły 19,5% parku, zaś auta liczące od jedenastu do dwudziestu lat – 54,5%. Najstarsze, ponad 20 letnie, stanowiły 14,9%, a zatem było ich więcej niż najmłodszych, liczących do czterech lat. Starzejący się od wielu lat park samochodowy zasilany jest głównie przez import, w którym przeważają auta ponad 10 letnie. Dzieliąc park samochodów osobowych pod względem formy prawnej właściciela, łatwo można zauważyć, że nowsze auta częściej wybierają firmy (podmioty rejestrujące na REGON)⁵¹.

Według statystyk PZPM opracowanych na podstawie danych CEP⁵², w 2017 r. urzędy w Polsce zarejestrowały 547 342 nowe samochody osobowe i dostawcze o DMC⁵³ poniżej 3,5 tony, o 15% więcej niż rok wcześniej. W grupie samochodów osobowych liczba rejestracji na koniec 2017 r. wyniosła 486 352 i była o 16,9% większa niż w poprzednim roku. Nabywcy indywidualni kupili 147,4 tys. aut, o 9,7% więcej niż rok wcześniej. Ich udział w całości rejestracji zmalał do 30,3%, o 2% mniej niż rok wcześniej. Zaledwie w 2010 r. udział klientów indywidualnych przekraczał połowę rejestracji. Nabywcy instytucjonalni, rejestrujący na REGON zwiększyli w stosunku do wcześniejszego roku zakupy o 20,3% - do 338,9 tys. samochodów. Udział samochodów osobowych rejestrowanych przez firmy w całości rejestracji aut osobowych sięgnął w 2017 r. 69,7%, o 2 pp. więcej niż w poprzednim roku. Po raz drugi od wejścia do UE poziom rejestracji aut osobowych przekroczył 400 tys. sztuk. Równocześnie daje to wskaźnik ledwo przekraczający 12 aut na tysiąc mieszkańców, przy unijnej średniej niemal 30 sztuk⁵⁴.

4.5.3. Sieć dealerska

Jak wylicza DCG Dealer Consulting, w 2017 r. w Polsce funkcjonowało 672 punkty dealerskie, o 6% mniej niż w 2016 r. Gdyby uwzględnić powiązania właścicielskie, okazało by się, że liczba firm dealerskich wynosi 524 punkty. Liczba autoryzacji⁵⁵ wyniosła na koniec 2017 r. 1337 punktów, o 45 mniej niż w 2014 r. Z raportu TOP 50 przygotowanego przez firmę consultingową DCG Dealer Consulting wynika, że w 2017 r. utrzymywało się tempo konsolidacji rynku dealerskiego. Udział największych 50 dealerów w całości sprzedaży przekroczył 50%. Pierwszorzędnym czynnikiem konsolidacyjnym była sprawność sprzedaży największych polskich firm dealerskich, znacznie wyższa od reszty rynku. W 2017 r. firmy z listy TOP 50 (z uwzględnieniem salonów producenckich) powiększyły sprzedaż o 20,9%, podczas gdy cały rynek wzrósł o 15%. Jeden punkt sprzedał średnio 1168 aut, o 18,7% więcej niż rok wcześniej. W przypadku całej branży, na punkt przypadło 815 sprzedanych aut. Na koniec 2017 r. branża zatrudniała ok. 40 tys. osób. Systematycznie wzrasta flota aut obsługiwanych przez firmy leasingowe i zajmujące się wynajmem długoterminowym⁵⁶.

51 Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego, Branża Motoryzacyjna. Raport 2018/2019, s. 28.

52 CEP – Centralna Ewidencja Pojazdów.

53 DMC – dopuszczalna masa całkowita.

54 Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego, Branża Motoryzacyjna. Raport 2018/2019, s. 29.

55 Autoryzacja – nadanie podmiotowi uprawnienia do sprzedaży samochodów danej marki.

56 Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego, Branża Motoryzacyjna. Raport 2018/2019, s. 35.

4.5.4. Zadłużenie w branży motoryzacyjnej

Bezpośrednim i dużym zagrożeniem dla przyszłości sektora motoryzacyjnego, w tym przede wszystkim w obszarze sprzedaży pojazdów i części jest zadłużenie. Według danych Krajowego Rejestru Długów Biura Informacji Gospodarczej, całkowite zadłużenie branży motoryzacyjnej wynosiło w 2018 roku 721,1 mln zł, przy czym najwyższe było ono w sektorze sprzedaży pojazdów i części (462,4 mln zł), nieco ponad połowę niższe w sektorze naprawy pojazdów (224 mln zł), a najniższe w produkcji (34,8 mln zł). Tak duże zadłużenie branży motoryzacyjnej to z jednej strony efekt problemów wynikających z obsługi kredytów, pożyczek i leasingów. Kolejną z głównych przyczyn niewypłacalności są zatory finansowe spowodowane przez współpracę z nierzetelnymi kontrahentami. Długi wobec sektora finansowego (firmy windykacyjne, banki i firmy leasingowe) wynosiły w 2018 roku 66% całkowitego zadłużenia branży. Na liście pozostałych wierzycieli znajdowali się ubezpieczyciele, handlowcy i inni producenci. Problemem mogą być również nierejestrowane długi dilerów nowych aut zaciąganych u importerów, co wynika z przymusu rejestracji samochodów na swoją firmę, zanim te zostaną faktycznie sprzedane. Do tego dochodzi konieczność płacenia podatku VAT za bardzo drogi towar. Ponadto, pojazdy dosyć szybko tracą na wartości, co również obciąża salony samochodowe. Z kolei serwisy samochodowe, szczególnie te dokonujące napraw powypadkowych, mają przede wszystkim problem z uzyskaniem pełnych należności od towarzystw ubezpieczeniowych. Mimo że na ogół odzyskują należne im pieniądze, to jednak spór najczęściej kończy się w sądzie, a rozstrzygnięcie procesu wymaga czasu. Przyczyną problemów z płynnością finansową była również tryb dokonywania napraw stosowany często w warsztatach samochodowych. Warto w tym kontekście przywołać opinię Jakuba Kosteckiego, prezesa Zarządu Kaczmarek Inkasso:

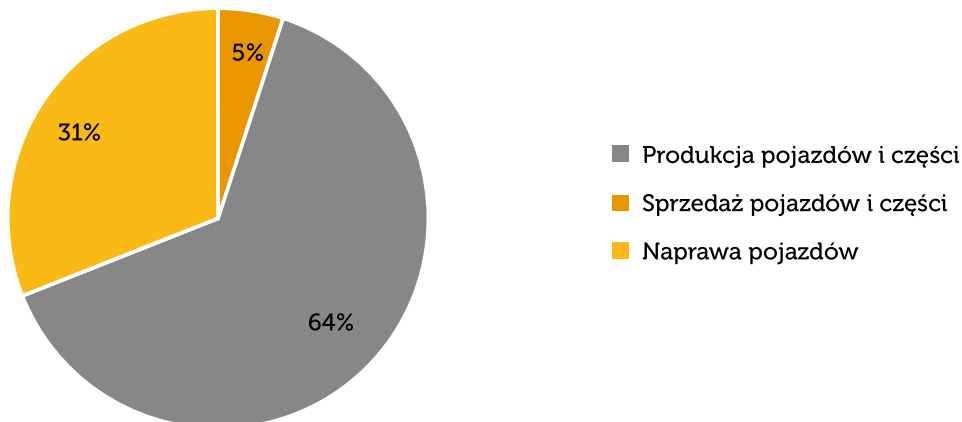
W branży motoryzacyjnej są dwa segmenty mocno rozdrobione – to handel częściami i akcesoriami oraz serwis. Panuje w nich duża konkurencja, która wymusza na przedsiębiorcach w nich działających nie tylko rywalizację cenową, ale także elastyczność w relacjach z klientami, która niestety często odbija się negatywnie na kondycji finansowej firm. Warsztaty naprawiające auta, a obsługujące samochody firmowe bardzo często ustalają zakres naprawy telefonicznie, bez żadnej dokumentacji. To potem prowadzi do konfliktu przy regulowaniu faktury za usługę, gdy nadchodzi termin płatności. A gdy klienci nie płacą mechanikowi, ten nie reguluje faktur za części i akcesoria – mamy tu klasyczny przykład, jak powstają zatory płatnicze. Windykując należności w tej branży, często musimy prowadzić mediacje między wierzycielem a dłużnikiem i pomóc im ustalić stan faktyczny⁵⁷.



57

Krajowy Rejestr Długów Biura Informacji Gospodarczej S.A., Napędzana przez eksport, hamowana przez długi – czyli sytuacja finansowa w branży motoryzacyjnej, czerwiec 2018 r., s. 10-12.

Wykres 4. Zadłużenie w branży motoryzacyjnej w podziale na podsektory



Źródło: Krajowy Rejestr Długów Biura Informacji Gospodarczej S.A., Napędzana przez eksport, hamowana przez długi – czyli sytuacja finansowa w branży motoryzacyjnej, czerwiec 2018 r., s. 10.

4.5.5. Serwis i naprawa pojazdów samochodowych

W obszarze serwisu i napraw pojazdów samochodowych istotny jest fakt, że w opinii przedstawicieli warsztatów samochodowych, którzy wzięli udział w badaniu Barometr Branży Części Motoryzacyjnych w Polsce, 59% wizyt ich klientów stanowią wizyty z przyczyn awarii lub zużycia części. Świadczy to o kilku cechach charakterystycznych krajowej motoryzacji. Po pierwsze, **park samochodowy w Polsce nie należy do młodych, ze średnią wieku powyżej 10 lat, co skutkuje większymi problemami oraz awariami pojazdów. Po drugie, w sytuacji bezproblemowej pracy wszystkich podzespołów w samochodzie, przeciętny kierowca nie zastanawia się nad profilaktyczną wizytą w warsztacie**⁵⁸.

Co istotne, ponad połowa respondentów (56%) zadeklarowała **wzrost inwestycji w warsztatach** w 2017 r., z czego zdecydowana większość dotyczyła zakupu urządzeń warsztatowych (dokonało ich 87% warsztatów, które wzięły udział w badaniu). W opinii ekspertów, **podjęcie niezbędnych inwestycji w narzędzia do skutecznej diagnostyki i naprawy szerokiego spektrum komponentów i systemów samochodowych jest niezbędne biorąc pod uwagę, że coraz więcej pojazdów samochodowych poruszających się po polskich drogach posiada nowoczesne rozwiązania technologiczne, informatyczne oraz elektroniczne**⁵⁹.

Najważniejsze wyzwania dla branży motoryzacyjnej w perspektywie kolejnych 6 miesięcy

Według badania *Barometr Nastrojów Menedżerów Firm Motoryzacyjnych* realizowanego cyklicznie przez Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego (PZPM) i KPMG Sp. z o.o. przeprowadzonego w 2018 r., przedstawiciele firm motoryzacyjnych obecnych na polskim rynku coraz gorzej oceniali sytuację panującą w branży. Wskaźnik nastrojów menedżerów oceniających bieżącą sytuację sektora wyniósł 70/100, co oznacza spadek o 13 punktów w porównaniu z poprzednią edycją badania KPMG i PZPM. Nieco gorsze nastroje niż panowały wśród menedżerów branży motoryzacyjnej odnośnie przyszłości sektora i przyszłej sytuacji gospodarczej. Mimo to

58 <http://www.egospodarka.pl/147429,Jak-czesci-motoryzacyjne-oceniaja-rynek,1,56,1.html> (dostęp: 07.07.2019 r.).

59 <http://www.egospodarka.pl/147429,Jak-czesci-motoryzacyjne-oceniaja-rynek,1,56,1.html> (dostęp: 07.07.2019 r.).

w ciągu najbliższych 6 miesięcy ponad połowa respondentów przewidywała, że sprzedaż, przychody oraz poziom zatrudnienia utrzymają się na dotychczasowym poziomie lub poprawią się⁶⁰.

W opinii dystrybutorów pojazdów, przyczep i naczeł lub podzespołów, części i akcesoriów, którzy wzięli udział we wspomnianym badaniu, najważniejszymi wyzwaniami dla branży w ciągu następnych 6 miesięcy miały być:

- dostęp do pracowników technicznych (75% odpowiedzi),
- koszty pracy (72% odpowiedzi),
- nowe regulacje prawne (66% odpowiedzi).

W opinii producentów pojazdów, przyczep i naczeł lub podzespołów, części i akcesoriów, którzy wzięli udział w badaniu, najważniejszymi wyzwaniami dla branży w ciągu następnych 6 miesięcy miały być:

- nowe regulacje prawne (63% odpowiedzi),
- dostęp do kadr o wysokich kwalifikacjach (50% odpowiedzi),
- sytuacja polityczno-gospodarcza w Polsce (50% odpowiedzi)⁶¹.

Inne badanie – *MotoBarometr 2017. Nastroje w automotive. Polska, Czechy, Niemcy, Rosja, Rumunia, Słowacja*, przeprowadzone przez firmę Exact Systems – pokazuje z kolei, że dominującym zagrożeniem dla rozwoju motobranży w Polsce jest niepewność odnośnie sytuacji gospodarczo-politycznej (42%). Jedna trzecia ankietowanych wskazuje na zbyt słabą promocję motoryzacji przez polski rząd na arenie międzynarodowej. Zaś trzecie i czwarte miejsce zajmują: spadek sprzedaży aut na świecie i wzrost kosztów pracy⁶².

4.5.6. Dostęp do wykwalifikowanej kadry

Jedną z najważniejszych barier rozwoju branży motoryzacyjnej jest utrudniony dostęp do pracowników, zarówno pracowników technicznych, jak i kadry posiadającej wyższe kwalifikacje. Problem ten analizują często przedstawiciele branży motoryzacyjnej biorący udział w badaniach ogólnopolskich. Jest on również identyfikowany w prowadzonych na poziomie regionalnym i ogólnopolskim badaniu zapotrzebowania na pracowników w różnych sektorach gospodarki.

Jak wynika z badania *Barometr zawodów* przeprowadzonego w województwie lubelskim w 2018 r. **w regionie lubelskim na rok 2019 prognozowano deficyt⁶³ osób poszukujących pracy w następujących zawodach związanych z branżą motoryzacyjną:**

- **spawacze (głównymi przyczynami deficytu pracowników w tym zawodzie są: brak kwalifikacji i/lub aktualnych uprawnień, niskie wynagrodzenia oferowane pracownikom tego typu w regionie oraz migracja doświadczonych pracowników z rgionu/kraju, a także brak doświadczenia/umiejętności praktycznych)⁶⁴,**

60 J. Faryś, M. Michna, Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego (PZPM) i KPMG Sp. z o.o., Barometr Nastrojów Menedżerów Firm Motoryzacyjnych, czerwiec 2019 r., s. 3-8.

61 J. Faryś, M. Michna, Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego (PZPM) i KPMG Sp. z o.o., Barometr Nastrojów Menedżerów Firm Motoryzacyjnych, czerwiec 2019 r., s. 9-10.

62 <http://www.egospodarka.pl/145577,Branza-motoryzacyjna-bez-inwestycji-nie-bedzie-sukcesu,1,56,1.html> (dostęp: 09.07.2019 r.).

63 Zawody deficytowe to zawody, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka. W przypadku zawodów zrównoważonych, liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się). Znalezienie pracy w zawodach nadwyżkowych może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie i/ lub nadmierną liczbę kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

64 <https://barometrzwawodow.pl/pl/lubelskie/prognozy-na-mapach/2019/spawacze,2019,lubelskie,,lubelskie,relacja-miedzy-dostepnymi-pracownikami-a-nsbsp-potrzebami-pracodawcow,18,,275,,3,,1,1,#> (dostęp: 07.08.2019 r.).

- diagności samochodowi (głównymi przyczynami deficytu pracowników w tym zawodzie są: brak kwalifikacji i/lub aktualnych uprawnień oraz brak doświadczenia/umiejętności praktycznych)⁶⁵,
- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy (głównymi przyczynami deficytu pracowników w tym zawodzie są: brak kwalifikacji i/lub aktualnych uprawnień, w tym uprawnień SEP⁶⁶ oraz brak doświadczenia/umiejętności praktycznych)⁶⁷,
- mechanicy pojazdów samochodowych (głównymi przyczynami deficytu pracowników w tym zawodzie są: praca nierejestrowana, prowadzenie własnej działalności gospodarczej, a także brak doświadczenia i/lub aktualnej wiedzy, a także niskie wynagrodzenia oferowane osobom pracującym w tym zawodzie)⁶⁸.

Jedynie w przypadku specjalności technicy mechanicy prognozowano nadwyżkę osób poszukujących pracy w stosunku do zapotrzebowania na rynku pracy. W odniesieniu do takich zawodów, jak blacharze i lakiernicy samochodowi, inżynierowie mechanicy, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki oraz pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych, przewidywana była równowaga popytu i podaży na pracowników.

Sytuacja w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego kształtuje się bardzo podobnie i nie odbiega znacząco od wyników ogólnych dla całego regionu, przy czym zauważyć można, że biorąc pod uwagę zawody deficytowe, w zdecydowanie największej liczbie powiatów wskazywano na trudności w znalezieniu spawaczy (w 19 powiatach)⁶⁹.

4.5.7. Kluczowe tendencje, które będą kształtowały sytuację w branży w kolejnych latach

W opinii przedstawicieli branży, przemysł motoryzacyjny przygotowuje się obecnie do rewolucji. Zmiana najbardziej znacząca z punktu widzenia użytkowników związana jest z popularyzacją idei współdzielenia - w miastach przy wsparciu samorządów, jak również bez ich pomocy powstają firmy zajmujące się carsharingiem⁷⁰. Coraz popularniejsze stają się również nowe formy finansowania zakupu auta, w tym wykorzystujące leasing z dużą wartością końcową, co często przybiera formę wynajmu długoterminowego. Uprawnione jest w tym kontekście mówienie o zmianie świadomościowej, mentalnościowej, która generuje nowe modele „posiadania” pojazdów, w których większy nacisk użytkownicy kładą na możliwość użytkowania pojazdu zamiast jego fizycznego posiadania. Z kolei rewolucja o technicznym charakterze dotyczy napędów i możliwości wykorzystania alternatywnych źródeł energii – coraz większymi krokami zbliża się elektryfikacja.

Jako kluczowy mega trend, który zmieni rynek handlu i usług w motoryzacji, postrzegana jest elektromobilność. Promowana jest ona również dość intensywnie przez polski rząd, w tym Ministerstwo Energii, które w tym celu przygotowało m.in. Ustawę o elektromobil-

65 <https://barometrzwodow.pl/pl/lubelskie/prognozy-na-mapach/2019/diagnosci-samochodowi,2019,lubelskie,,lubelskie,relacja-miedzy-dostepnymi-pracownikami-a-nbsp-potrzebami-pracodawcow,18,,134,,3,,1,1> (dostęp: 07.08.2019 r.).

66 SEP – uprawnienia w zakresie eksploatacji i/lub dozoru instalacji, sieci i urządzeń elektroenergetycznych oraz gazowych, które pozyskuje się kończąc odpowiednie kursy.

67 <https://barometrzwodow.pl/pl/lubelskie/prognozy-na-mapach/2019/elektrycy-elektromechanicy-i-elektromonterzy,2019,lubelskie,,lubelskie,relacja-miedzy-dostepnymi-pracownikami-a-nbsp-potrzebami-pracodawcow,18,,310,,3,,1,1> (dostęp: 07.08.2019 r.).

68 <https://barometrzwodow.pl/pl/lubelskie/prognozy-na-mapach/2019/mechanicy-pojazdow-samochodowych,2019,lubelskie,,lubelskie,relacja-miedzy-dostepnymi-pracownikami-a-nbsp-potrzebami-pracodawcow,18,,133,,3,,1,1> (dostęp: 07.08.2019 r.).

69 https://barometrzwodow.pl/userfiles/Barometr/2019/lubelskie/raport_województwo_lubelskie.pdf (dostęp: 09.07.2019 r.).

70 Carsharing – system użytkowania samochodów osobowych, polegający na płatnym wypożyczeniu auta na krótki czas użytkowania; samochody udostępniane są przez floty pojazdów.

ności i paliwach alternatywnych z dnia 11.01.2018 r., która zaczęła obowiązywać 22 lutego 2018 r. (Dz.U. 2018 poz. 317). Jej celem jest pobudzenie rozwoju elektromobilności oraz zastosowania innych paliw alternatywnych (gazu ziemnego w formie LNG i CNG) w sektorze transportowym w Polsce. Wspomniana Ustawa wprowadziła m.in. możliwość darmowego parkowania w strefach płatnego parkowania oraz korzystania z tzw. buspasów przez samochody z napędem wyłącznie elektrycznym, jako zachęty do wykorzystywania tego rodzaju pojazdów⁷¹.

Według analityków głównymi przeszkodami w rozwoju elektromobilności w Polsce są obecnie przede wszystkim wysokie koszty zakupu samochodów elektrycznych, a ponadto brak odpowiedniej infrastruktury ładowania oraz ograniczony zasięg pojazdów napędzanych prądem⁷². Równocześnie według prognoz Obserwatorium Rynku Paliw Alternatywnych ORPA. PL, ceny samochodów elektrycznych zaczną zrównywać się w Polsce z cenami samochodów z napędem tradycyjnym w latach 2026 – 2029. Wpływ na to ma mieć postępujący rozwój technologii, w tym głównie spadające ceny baterii oraz efekt skali produkcji, który przełoży się na bardziej przystępną ofertę koncernów. Zbiegnie się to w czasie ze wzrostem popytu w Polsce, możliwym dzięki rozwiniętej infrastrukturze ładowania i rządowemu systemowi wsparcia⁷³.

W rządowym dokumencie przyjętym 16 marca 2017 r., zwanym Planem Rozwoju Elektromobilności, założono osiągnięcie liczby 1 mln aut elektrycznych do 2025 r.⁷⁴. Przetargi na rodzime auta elektryczne trwają. W 2016 r. pierwszy rodzimy elektryczny pojazd zaprezentował Instytut KOMEL. Model FSE-01 bazuje na Fiacie 500: nadwozie i platforma auta produkowane są w Tychach, elektryczny silnik w Sosnowcu, natomiast finalny montaż pojazdu odbywa się w fabryce w Bielsku-Białej. Trudno jednak powiedzieć czy ta ambitna, ogólnopolska konstrukcja wejdzie do masowej produkcji. Wszystko zależy od ceny końcowej pojazdu. Zdaniem Piotra Michalczyka, partnera w PwC i lidera zespołu doradztwa dla branży motoryzacyjnej, samochody elektryczne dostępne obecnie na polskim rynku kosztują minimum 80 tys. zł i póki co brak jest ekonomicznego auta elektrycznego dla masowego odbiorcy. Dopiero auta praktyczne, w cenie wynoszącej około 60 tys. zł mogłyby odmienić nasz rynek⁷⁵. Już obecnie jednak liczba rejestracji samochodów elektrycznych rośnie bardzo dynamicznie - Polacy w I kwartale 2019 r. zarejestrowali blisko 80% więcej niż w analogicznym okresie 2018 roku⁷⁶. W 2017 r. sprzedano w Polsce ponad 483 tys. samochodów osobowych. Wśród nich niemal 18 tys. (3,7%) stanowiły te o napędach alternatywnych. Na tle Niemiec, Wielkiej Brytanii, krajów Skandynawskich czy krajów Beneluksu to niewiele, warto jednak zaznaczyć, że w porównaniu z rokiem 2016 w Polsce zanotowano ogromną dynamikę sprzedaży w tym segmencie, która wyniosła aż 69,2 procent. Klienci instytucjonalni kupili 75% aut hybrydowych i elektrycznych. Taki stan rzeczy jest efektem coraz lepszych narzędzi finansowych, które umożliwiają użytkowanie samochodu w zamian za spłatę zaledwie części jego wartości oraz odliczenie podatków (w tym VAT-u) w części lub w całości.

Jeśli chodzi o samochody elektryczne i hybrydowe typu plug-in⁷⁷, to w 2017 r. sprzedano ich w Polsce 1068 sztuk – to wzrost o 87,7% w porównaniu z 2016 r. Niestety ich udział w rynku wynosi zaledwie 2 promile. Ponad połowę tej liczby (585 sztuk) stanowią hybrydy z możliwością ładowania z gniazdka elektrycznego (wzrost o niemal 45%). W pełni elektrycz-

71 Zob. Ustawa o elektromobilności i paliwach alternatywnych z dnia 11.01.2018 r. (Dz.U. 2018 poz. 317).

72 <https://www.orpa.pl/badanie-co-o-elektromobilnosci-sadza-polacy/> (dostęp dn. 07.07.2019 r.).

73 <https://www.orpa.pl/stanowisko/samochody-elektryczne-w-polsce-znacznie-tansze-po-2026-roku/> (dostęp: 07.07.2019 r.).

74 Ministerstwo Energii, Plan Rozwoju Elektromobilności w Polsce, Warszawa 2016 r.

75 PwC, Czym i jak chcą jeździć Polacy? Trendy w branży motoryzacyjnej, s. 9.

76 Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego i KPMG Sp. z o.o., Branża motoryzacyjna, edycja Q2/2019 rok, s. 32.

77 Samochody hybrydowe typu plug-in posiadają możliwość ładowania baterii przy użyciu wtyczki podłączonej do sieci - akumulator można regenerować używając sieci typowo domowej o napięciu 230V, co trwa kilka godzin lub przy pomocy stacji szybkiego ładowania o dużej mocy. To odróżnia je od klasycznych aut hybrydowych, w których ładowanie baterii możliwe jest tylko i wyłącznie podczas jazdy. Z założenia, rozwiązanie to ma pozwalać na dłuższą, codzienną bezemisijną jazdę.

nych samochodów udało się sprzedać zaledwie 439 (wzrost o 306,5%). Największy udział w rynku osiągnął Nissan, który sprzedał 270 samochodów elektrycznych, z czego 190 wrocławskiej wypożyczalni miejskiej Vozilla). Koniunkturę sprzedaży aut z napędami alternatywnymi nakreśla uchwalona w lutym 2017 r. *Ustawa o elektromobilności i paliwach alternatywnych*. Obliguje ona instytucje państwowe, samorządowe i spółki skarbu państwa do zakupu samochodów elektrycznych i hybrydowych typu plug-in, a ich udział we flocie z każdym kolejnym rokiem ma się zwiększać i w 2025 r. osiągnąć nawet 50%⁷⁸.

Rozważając temat najważniejszych trendów w motoryzacji, należy również odnotować **rosnące zainteresowanie zastosowaniem najnowszych technologii w motoryzacji - zwłaszcza w obszarze pojazdów połączonych, tj. connected car, personalizacji oraz produkcji i wykorzystywania pojazdów autonomicznych**. Chodzi m.in. o wszelkie rozwiązania, dzięki którym smartfony czy tablety można bezproblemowo łączyć z pojazdami i korzystać z aplikacji znajdujących się w urządzeniach przenośnych za pośrednictwem pokładowego systemu infotainment. Kolejnym elementem *connected cars* są technologie pozwalające na wykorzystanie internetu w samochodach m.in. jako źródła informacji o celu podróży czy też po prostu do odwiedzania stron www. Nie można również zapominać o projektach związanych z łączeniem się pojazdów między sobą czy z infrastrukturą drogową w celu wymiany informacji np. o utrudnieniach w ruchu, a także o rozwiązaniach pozwalających samochodom na jazdę bez ingerencji kierowcy⁷⁹.

Ekspertcy wspominają również jako przewidywany kierunek rozwoju w branży *automotive* wdrożenie inteligentnych procesów produkcyjnych opierających się na zwiększonej automatyzacji, cyfryzacji oraz łączności (zawierające się w koncepcji czwartej rewolucji przemysłowej czy inaczej Przemysłu 4.0) w zautomatyzowanych procesach produkcyjnych dużych zakładów, w tym w przemyśle motoryzacyjnym⁸⁰.

Jak wynika z danych przedstawionych w *Raporcie Branża Motoryzacyjna 2017/18* przez Związek PZPM, dealerzy (sprzedawcy samochodów) raczej nie mają powodów do niepokoju, gdyż nowe auta w Polsce wciąż sprzedają się dość dobrze. Ekspertcy prognozują, że wolumen rynku w 2020 r. może przekroczyć pół miliona sztuk samochodów osobowych. Niemniej będą musieli w tej kwestii liczyć na wzmożone zakupy ze strony przedsiębiorstw, gdyż statystyczny Polak woli kupić auto używane i tańsze w eksploatacji. Na pierwszym miejscu zdecydowanie stawia cenę, następnie koszty użytkowania i zużycie paliwa. Na „szarym końcu” tych wartości pozostaje ekologia⁸¹.

Sytuację w sektorze handlu i napraw pojazdów samochodowych kształtują właśnie te dwie tendencje: z jednej strony rosnący popyt na auta nowe (generowany przede wszystkim przez zakupy firmowe, na REGON), z drugiej strony utrzymujący się na stabilnym, wysokim poziomie import aut używanych, które są preferowane przez dużą część użytkowników indywidualnych.

Liczba pojazdów silnikowych zarejestrowanych w Polsce zwiększa się każdego roku, na co wpływają zarówno zakupy samochodów nowych, jak też używanych, pochodzących z importu. Negatywnym elementem jest wzrost średniego wieku samochodu osobowego użytkowanego na terenie Polski, zwłaszcza, gdy założymy, że użytkowanie starszego auta (mającego powyżej 10 lat) przekłada się na zmniejszenie bezpieczeństwa kierowców, wpływa negatywnie na środowisko (auta takie emitują zazwyczaj więcej zanieczyszczeń), a także dla kierowców oznacza konieczność częstszych wizyt w warsztacie samochodowym i dokonywania bardziej kosztownych napraw.

78 Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego, Raport Branża Motoryzacyjna 2018/19, s. 88-89.

79 <https://mojafirma.infor.pl/moto/eksploatacja-auta/wnetrze-i-wyposazenie/700761,Connected-cars-co-to-jest.html> (dostęp: 07.07.2019 r.).

80 <http://www.egospodarka.pl/147429,Jak-czesci-motoryzacyjne-oceniaja-rynek,1,56,1.html> (dostęp: 07.07.2019 r.).

81 <https://www.kierunekenergetyka.pl/artykul,50363,autostrada-do-elektromobilnosci-czy-jestesmy-gotowi-na-samochody-elektryczne.html> (dostęp: 09.07.2019 r.).

Stan parku samochodowego oraz preferencje klientów indywidualnych dotyczące zakupu aut używanych pozwalają przewidywać, że firmy zajmujące się sprzedażą części i naprawą pojazdów samochodowych nie będą w najbliższej przyszłości cierpieć na deficyt klientów. Istotniejsze są w tym przypadku raczej inne zagrożenia.

Sektor sprzedaży pojazdów i sektor naprawy boryka się, jak wynika z badań z podobnymi problemami, wśród których wymienić należy szczególnie:

- utrudniony dostęp do pracowników technicznych, w tym kadr o wysokich kwalifikacjach,
- dużą konkurencję w tym sektorze,
- wysoki poziom zadłużenia, którego przyczyną bywają zarówno „wojny cenowe” prowadzone przez poszczególne podmioty, jak też współpraca z nierzetelnymi kontrahentami oraz problemy z uzyskaniem pełnych należności od towarzystw ubezpieczeniowych w przypadku warsztatów samochodowych dokonujących napraw powypadkowych,
- utrudniony dostęp do pracowników technicznych, w tym kadr o wysokich kwalifikacjach,
- wzrost kosztów pracy,
- niepewność dotycząca sytuacji społeczno-politycznej, w tym nowe uregulowania prawne wdrażane lub planowane do wdrożenia, a mające wpływ na branżę motoryzacyjną.

Zapotrzebowanie na pracowników z kwalifikacjami w branży motoryzacyjnej potwierdzają również wyniki badań regionalnych, w tym badania Barometr zawodów przeprowadzonego w województwie lubelskim.

W sektorze handlu pojazdami samochodowymi obserwowana jest konsolidacja – obecnie już połowę udziału w rynku mają największe sieci dealerskie, której celem jest wzmocnienie swojej pozycji na rynku i zwiększenie sprzedaży dzięki możliwości zaproponowania klientom bardziej konkurencyjnych cenowo ofert.

Jako kluczowy mega trend, który zmieni rynek handlu i usług w motoryzacji, postrzegana jest **elektromobilność**. Choć wiele jest jeszcze w tym obszarze do zrobienia, to dynamika sprzedaży pojazdów elektrycznych już w tym momencie jest duża, a koniunkturę sprzedaży aut z napędami alternatywnymi poprawia uchwalona w lutym 2017 r. Ustawa o elektromobilności i paliwach alternatywnych. Warto wspomnieć w tym kontekście o coraz bardziej widocznym trendzie do elektryfikacji transportu publicznego w miastach.

Elektryfikacja stanowi poważne wyzwanie dla producentów i sprzedawców, którzy muszą przygotować całą sieć dostawców do nowego asortymentu, podobnie jak sieć serwisową do jego obsługi. Po stronie innych podmiotów znajduje się rozwinięcie sieci ładowarek.

Elektryfikacja, ale też bardziej ogólnie coraz powszechniejsze wykorzystywanie nowych technologii w przemyśle samochodowym stanowi również wyzwanie dla serwisów i warsztatów samochodowych. Biorąc pod uwagę i dużą konkurencję w tym sektorze, firmy, które będą chciały się wyróżnić czy zdobyć przewagę, powinny mocno inwestować w nowoczesny sprzęt do diagnostyki i naprawy również nowoczesnych samochodów.

Zwiększanie się oferty aut nowoczesnych, w tym elektrycznych, a także zmiany preferencji klientów dotyczące sposobu finansowania zakupu auta (rosnąca popularność wynajmu oraz finansowania o wysokiej wartości końcowej), powinny również stanowić impuls do rozwoju dla firm zajmujących się sprzedażą pojazdów samochodowych. Zatrudniona w nich kadra pracowników musi posiadać szeroką wiedzę na temat aspektów technicznych funkcjonowania nowoczesnych samochodów tak, by móc przekonać do ich zakupu klienta. Dodatkowo powinna być zorientowana w zakresie dostępnych możliwości sfinansowania zakupu auta.

4.6. Problemy dotyczące branży motoryzacyjnej

Analizując dane zastane należy wyodrębnić trzy główne problemy, które dotyczą branży motoryzacyjnej i mają wpływ na sytuację osób zatrudnionych/aspirujących do pracy w branży:

- Niedobór pracowników w branży.
- Małe zainteresowanie młodych osób nauką w szkołach technicznych i zawodowych.
- Zmieniający się rynek samochodowy.

1. NIEDOBÓR PRACOWNIKÓW W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ, RÓWNIEŻ W SEKTORZE HANDLU I NAPRAWY POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH

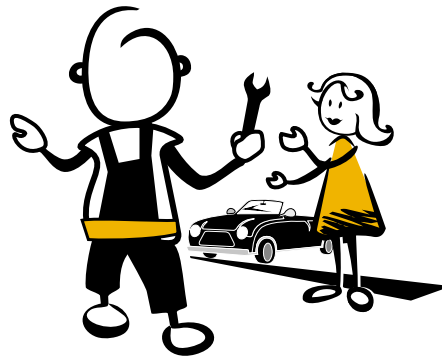
Funkcjonujące w Polsce przedsiębiorstwa z branży motoryzacyjnej, również te zajmujące się handlem i obsługą pojazdów, w tym naprawą, od lat oferują zarówno wolne miejsca pracy, jak i stosunkowo dobre warunki pracy, w tym wynagrodzenia. Według badania przeprowadzonego w 2019 r. przez grupę MotoFocus, zarobki mechaników w warsztatach samochodowych wahają się w przedziałach 2500-3500 zł oraz 3500-4500 zł. Jak z kolei pokazują wyniki badania Barometr zawodów, sytuacja pod względem zawodów deficytowych w regionie lubelskim nie różni się pod tym względem od pozostałej części kraju. Stwarza to bardzo dobrą sytuację dla osób poszukujących pracy w branży, choć aby otrzymać pracę na takich warunkach, kandydaci powinni przede wszystkim posiadać doświadczenie w pracy na stanowisku, o pracę na którym się ubiegają (na nieco lepsze warunki, w tym zatrudnienie w ramach umowy o pracę czy dodatkowe świadczenia, np. opiekę medyczną, liczyć mogą pracownicy zatrudnieni w autoryzowanych stacjach obsługi).

2. ZBYT MAŁE ZAINTERESOWANIE MŁODYCH OSÓB NAUKĄ W SZKOŁACH TECHNICZNYCH I ZAWODOWYCH

Naprzeciw problemom pracodawców z branży motoryzacyjnej borykającym się z problemami kadrowymi wyszli ustawodawcy, którzy podjęli się modernizacji szkolnictwa zawodowego. Do jego rozwoju ma się przyczynić między innymi wprowadzenie dwóch poziomów szkolnictwa i umożliwienie szkołom od 2021 r. tworzenie szkół branżowych drugiego stopnia, które będzie można zakończyć egzaminem maturalnym oraz wdrożenie w szkołach branżowych uczenia dualnego, w którym uczeń wiedzę teoretyczną zdobywa w szkole, a praktyki uczy się w zakładzie pracy. Nadal problemem – również w województwie lubelskim – jest jednak zbyt małe zainteresowanie wśród osób młodych podejmowaniem nauki w szkołach technicznych i zawodowych oraz podejmowaniem pracy w tego typu zawodach. Mimo, że jakość nauczania w szkołach tego typu rośnie, w lubelskich szkołach zawodowych i technicznych co roku przybywa jedynie około 10% uczniów. Niezbędne jest realizowanie w ramach systemu szkolnictwa efektywnych działań z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów oraz promowanie nauki i podejmowania zatrudnienia w tego typu specjalizacjach wśród rodziców uczniów (są one tym bardziej niezbędne, że w wyniku reformy szkolnictwa, która zlikwidowała gimnazja i przywróciła 8-klasową szkołę podstawową, decyzje o kierunku dalszego kształcenia, uczniowie podejmują w jeszcze młodszy, niż dotychczas, wieku). Jeśli chodzi o region lubelski, potrzebne jest nie tylko promowanie podejmowania przez młodzież nauki w szkołach technicznych i branżowych, ale również zachęcanie osób, które posiadają między innymi tego typu wykształcenie do podejmowania pracy właśnie na terenie województwa lubelskiego.

3. ZMIENIAJĄCY SIĘ RYNEK SAMOCHODOWY WYMUSZA MODERNIZACJĘ WARSZTATÓW SAMOCHODOWYCH I WZROST KWALIFIKACJI MECHANIKÓW

Samochody, które trafiają do warsztatów coraz częściej posiadają nowoczesne rozwiązania w zakresie źródeł napędów czy zastosowanych systemów bezpieczeństwa. W tej sytuacji najbardziej konkurencyjne na rynku będą te warsztaty i ci specjaliści, którzy będą umieli dostosować się do zmieniającej rzeczywistości: warsztaty wyposażone w nowoczesne systemy do diagnostyki (w tym diagnostyki zdalnej) i naprawy aut i mechanicy o kwalifikacjach umożliwiających dokonywanie fachowych napraw obejmujących również pojazdy hybrydowe czy posiadające różnego typu rozwiązania elektroniczne. Od mechaników kończących szkoły branżowe wymagana będzie zatem szeroka wiedza branżowa ogólna, wiedza specjalistyczna, a także – co być może najważniejsze – chęć ciągłego uczenia się, podnoszenia swoich kwalifikacji i pozyskiwania nowych uprawnień. Najlepsi mechanicy będą mogli konkurować o wyższe zarobki, a najlepsze warsztaty zdobywać mocne pozycje wśród mocno konkurujących ze sobą podmiotów różnego typu funkcjonujących w sektorze handlu i naprawy pojazdów samochodowych (ASO⁸² vs. warsztaty niezależne, warsztaty niezależne vs. szara strefa, stacjonarni dystrybutorzy części samochodowych vs. sprzedający części za pośrednictwem internetu).



5. Aktualna oferta kształcenia formalnego w województwie lubelskim

Na terenie województwa lubelskiego na poziomie wykształcenia wyższego można znaleźć kierunki studiów, które oferują wiedzę i umiejętności przydatne do pracy w branży motoryzacyjnej. Najbardziej ciekawą i skonkretyzowaną ofertą wydaje się kierunek oferowany przez PWSZ⁸³ w Chełmie: Mechanika i budowa maszyn – spec. Diagnostyka i eksploatacja pojazdów samochodowych.

Tabela 12. Aktualna oferta kształcenia wyższego w województwie lubelskim w roku akademickim 2019/2020

Kierunek	Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie	Politechnika Lubelska	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie
Mechatronika		X	
Ekoenergetyka	X		
Mechanika i budowa maszyn – spec. Diagnostyka i eksploatacja pojazdów samochodowych			X
Elektrotechnika			X

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <https://gdm.wup.lublin.pl/index.php/ciipkz/34-oferta-szkolnictwa-zawodowego-i-kształcenia-ustawicznego-w-woj-lubelskim>

82 ASO - Autoryzowana stacja obsługi.

83 PWSZ – Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie.

Na terenie województwa lubelskiego znajduje się 280 szkół zawodowych (technika, zasadnicze szkoły zawodowe)⁸⁴. Z kolei w ofercie 73 szkół znajdziemy zawody, specjalizacje, które kształcą w kierunku zdobycia pracy w branży motoryzacyjnej. Szeroką ofertę branżowego kształcenia zawodowego znajdziemy w Lublinie (5 szkół), Zamościu (5 szkół), w powiecie lubelskim (5 szkół) oraz w powiecie puławskim (5 szkół). Szkoły zawodowe najczęściej kształcą w zawodzie mechanika samochodowego – aż 45 w całym regionie posiada ofertę kształcenia w tym zawodzie.

Tabela 13. Oferta kształcenia zawodowego w województwie lubelskim w roku szkolnym 2019/2020⁸⁵

Nr	Miasto	Instytucja	Oferta
1	m. Biała Podlaska	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury	Mechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik, Elektromechanik pojazdów samochodowych,
2		Branżowa Szkoła I Stopnia im. K.K. Baczyńskiego w Białej Podlaskiej Zakład Doskonalenia Zawodowego Oddział	Mechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy, Elektromechanik pojazdów samochodowych
3		Branżowa Szkoła Rzemieśnicza I Stopnia	Mechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik
4		Technikum Nr 2 Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury	Technik pojazdów samochodowych
5	m. Chełm	Zespół Szkół Technicznych	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych
6		Zespół Szkół Energetycznych i Transportowych im. ks. Stanisława Staszica	Elektromechanik pojazdów samochodowych, Kierowca-mechanik
7	m. Lublin	Zespół Szkół Samochodowych im. Stanisława Syroczyńskiego	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych
8		Branżowa Szkoła Rzemieśnicza I stopnia w Lublinie Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości im. Jana Kilińskiego	Blacharz samochodowy, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Lakiernik samochodowy, Mechanik pojazdów samochodowych
9		Branżowa Szkoła Wielozawodowa Specjalna I stopnia nr 2 im. Marii Grzegorzewskiej	Mechanik pojazdów samochodowych
10		Branżowa Szkoła Wielozawodowa I stopnia w Lubelskim Centrum Kształcenia Zawodowego	Mechanik samochodowy

84 Konwent Powiatów Województwa Lubelskiego, Diagnoza i plan rozwoju szkolnictwa zawodowego, w województwie lubelskim do roku 2025, Lublin 2016, s. 9.

85 Oferta szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego na 2019/2020r, WUP Lublin, <http://wuplublin.praca.gov.pl/-/9666853-oferta-szkolnictwa-zawodowego-i-ksztalcenia-ustawicznego-na-2019-2020r->, opublikowano: 20.05.2019 r. (dostęp: 31.07.2019 r.).

11		Technikum Samochodowe	Technik pojazdów samochodowych
12	m. Zamość	Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 2 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. T. Kościuszki	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik (kurs na prawo jazdy kat. B za darmo), Mechanik motocyklowy, Mechanik – monter maszyn i urządzeń, Blacharz samochodowy
13		Rzemieślnicza Branżowa Szkoła I Stopnia	Mechanik pojazdów Samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy, Lakiernik
14		Branżowa Szkoła Rzemiosł Różnych I Stopnia	Blacharz, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik, Kucharz, Lakiernik samochodowy, Mechanik motocyklowy, Mechanik pojazdów samochodowych
15		Branżowa Szkoła I Stopnia	Mechanik pojazdów samochodowych
16		Technikum Nr 2 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. T. Kościuszki	Technik pojazdów samochodowych
17		Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Technicznych im. Unitów Podlaskich	Kierowca mechanik, Mechanik pojazdów samochodowych
18	powiat bialski	Technikum Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Leśnej Podlaskiej	Technik pojazdów samochodowych
19		Technikum Zespół Szkół im. Władysława Stanisława Reymontaw Małaszewiczach	Technik pojazdów samochodowych
20	powiat biłgorajski	Branżowa Szkoła I stopnia Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Biłgoraju	Mechanik pojazdów samochodowych
21		Branżowa Szkoła I stopnia Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych
22		Branżowa Szkoła I stopnia Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Różańcu	Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych
23		Rzemieślnicza Szkoła Zawodowa w Turobinie Cech Rzemiosł Różnych i Drobnej Przedsiębiorczości	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy, Lakiernik

24	powiat chełmski	Branżowa Szkoła Zawodowa I stopnia Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Józefa Piłsudskiego	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych
25	powiat hrubieszowski	Branżowa Szkoła I Stopnia w Zespole Szkół nr 1	Mechanik pojazdów samochodowych
26		Technikum w Zespole Szkół nr 1	Technik pojazdów samochodowych
27	powiat janowski	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Technicznych w Janowie Lubelskim	Lakiernik samochodowy
28		Technikum Zespół Szkół Technicznych w Janowie Lubelskim	Technik pojazdów samochodowych
29	powiat krasnostawski	Szkoła Branżowa I Stopnia Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki w Krasnymstawie	Mechanik pojazdów samochodowych
30		Technikum nr 1 Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki w Krasnymstawie	Technik pojazdów samochodowych
31	powiat kraśnicki	Branżowa Szkoła I stopnia Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych
32		Branżowa Szkoła I stopnia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Filia w Kraśniku	Blacharz samochodowy, Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Mechanik motocyklowy
33		Branżowa Szkoła I stopnia Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Anopolu	Elektromechanik pojazdów samochodowych, Mechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy
34		Szkoła Branżowa I stopnia Zespół Szkół im. Wł. St. Reymonta w Wólce Gościeradowskiej	Mechanik pojazdów samochodowych
35		Technikum nr 3 Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	Technik pojazdów samochodowych, Technik mechanik
36		powiat lubartowski	Branżowa Szkoła I Stopnia nr 1 Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie
37	Branżowa Szkoła I Stopnia Szkoła Umiejętności w Lubartowie		Mechanik pojazdów samochodowych

38		Branżowa Szkoła I Stopnia nr 1 Zespół Szkół w Kocku	Mechanik pojazdów samochodowych
39		Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół w Ostrowie Lubelskim	Mechanik pojazdów samochodowych
40	powiat lubelski	Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Beżycach	Mechanik pojazdów samochodowych
41		Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. mjr Henryka Dobrzańskiego w Bychawie	Elektromechanik pojazdów samochodowych, Mechanik pojazdów samochodowych
42		Zespół Szkół Techniki Rolniczej im. Wincentego Witosa w Piotrowicach	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik
43		Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Beżycach	Technik pojazdów samochodowych
44		Technikum Nr 1 w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1 im. mjr. Henryka Dobrzańskiego w Bychawie	Technik pojazdów samochodowych
45		Zespół Szkół Techniki Rolniczej im. Wincentego Witosa w Piotrowicach	Technik pojazdów samochodowych
46		powiat łęczyński	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Rolniczych w Kijanach
47	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Nr 2 im. Simona Bolivara w Milejowie		Mechanik pojazdów samochodowych
48	Technikum Górnicze i Politechniczne Zespół Szkół Górniczych w Łęcznej		Technik mechanik
49	powiat łukowski	Branżowa Szkoła I Stopnia nr 1 Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sien- kiewicza w Łukowie	Kierowca mechanik, Elektromechanik, Mecha- nik pojazdów samochodowych
50		Rzemieślnicza Branżowa Szkoła I Stopnia w Łukowie	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy
51	powiat opolski	Branżowa Szkoła I Stopnia w Opolu Lubelskim Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Konarskiego w Opolu Lubelskim	Mechanik samochodowy, Blacharz samochodowy

52		Branżowa Szkoła I Stopnia w Chodlu Zespół Szkół w Chodlu	Blacharz samochodowy
53		Branżowa Szkoła I Stopnia w Karczmiskach Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Karczmiskach	Mechanik pojazdów samochodowych
54		Technikum w Chodlu	Technik pojazdów samochodowych
55	powiat parczewski	Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Stanisława Staszica w Parczewie	Technik pojazdów samochodowych
56		Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 2 Zespół Szkół nr 2 im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Puławach	Mechanik pojazdów samochodowych
57		Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 8 Centrum Kształcenia Zawodowego w Puławach	Mechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik
58	powiat puławski	Branżowa Szkoła I Stopnia Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Filia w Puławach	Blacharz samochodowy
59		Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół im. Jana Koszczyca Witkiewicza w Kazimierzu Dolnym	Blacharz samochodowy, Mechanik pojazdów samochodowych
60		Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Nr 2 w Nałęczowie	Blacharz samochodowy, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik, Mechanik pojazdów samochodowych
61		Szkoła Branżowa I Stopnia Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Pod- laskim	Mechanik pojazdów samochodowych
62	powiat radzyński	Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim	Technik pojazdów samochodowych

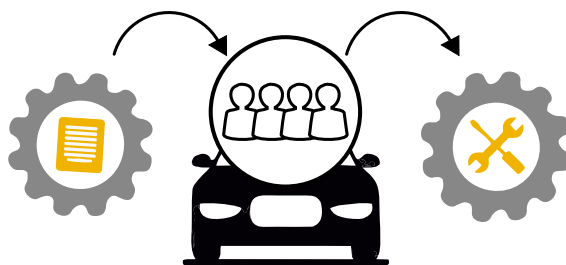
63		Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Władysława Korżyka w Rykach	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych
64	powiat rycki	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Dąbrowskiej w Dęblinie	Mechanik pojazdów samochodowych
65		Technikum Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Władysława Korżyka w Rykach	Technik pojazdów samochodowych
66		Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół w Piaskach	Mechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik, Mechanik motocyklowy
67	powiat świdnicki	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół w Trawnikach	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Blacharz samochodowy, Lakiernik samochodowy
68		Technikum w Piaskach Zespół Szkół w Piaskach	Technik pojazdów samochodowych
69	powiat tomaszowski	Branżowa Szkoła I Stopnia przy Zespole Szkół Nr 4 Zespół Szkół Nr 4 im. Jarostawa Dąbrowskiego w Tomaszowie Lub.	Mechanik pojazdów samochodowych, Elektromechanik pojazdów samochodowych, Kierowca mechanik
70		Technikum przy Zespole Szkół Nr 4 im. Jarostawa Dąbrowskiego w Tomaszowie Lubelskim Zespół Szkół Nr 4 im. Jarostawa Dąbrowskiego	Technik pojazdów samochodowych
71	powiat włodawski	Branżowa Szkoła I stopnia we Włodawie	Mechanik pojazdów samochodowych
72		Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 i II Liceum Ogólnokształcącego we Włodawie	Technik pojazdów samochodowych
73	powiat zamojski	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Nr 2 im. dr. Zygmunta Klukowskiego w Szczepieszynie	Mechanik pojazdów motocyklowych, Mechanik pojazdów samochodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie - <http://wuplublin.praca.gov.pl/-/9666853-oferta-szkolnictwa-zawodowego-i-ksztalcenia-ustawicznego-na-2019-2020r>. (dostęp: 31.07.2019 r.).

Tabela 14. Oferta branżowych kwalifikacyjnych kursów zawodowych w województwie lubelskim w roku szkolnym 2019/2020

Nr	Miasto	Instytucja	Oferta / kwalifikacje
1	m. Biata Podlaska	Branżowa Szkoła I Stopnia Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Franciszka Żwirki i Stanisława Wigury	Elektromechanik pojazdów samochodowych - diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych Mechanik pojazdów samochodowych - diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych Technik pojazdów samochodowych - diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych; diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów Samochodowych; organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych
2		Branżowa Szkoła Rzemieślnicza I Stopnia	Mechanik pojazdów samochodowych - diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych Elektromechanik pojazdów samochodowych - diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych
3	m. Zamość	Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Zamościu	Technik pojazdów samochodowych - diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych; obsługa, diagnozowanie oraz naprawa mechatronicznych systemów pojazdów samochodowych; obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych; organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych
4	powiat biłgorajski	Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju	Technik pojazdów samochodowych - diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych; diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych; organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych
5	powiat kraśnicki	Zespół Szkół Nr 3 w Kraśniku	Elektromechanik – montaż i obsługa maszyn i urządzeń elektrycznych Technik pojazdów samochodowych - obsługa, diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych; diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych; organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych
6	powiat lubelski	Zespół Szkół im. Mikołaja Kopernika w Bełżycach	Mechanik pojazdów samochodowych - diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych
7	powiat łęczyński	Zespół Szkół Rolniczych w Kijanach Centrum Kształcenia Ustawicznego	Technik pojazdów samochodowych - diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów Samochodowych; diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych; organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie - <http://wuplublin.praca.gov.pl/-/9666853-oferta-szkolnictwa-zawodowego-i-ksztalcenia-ustawicznego-na-2019-2020r> (dostęp: 31.07.2019 r.).



6 WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO (CATI)

6.1. Sytuacja w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim

Niniejszą część raportu zgodnie ze wcześniejszymi założeniami badawczymi opracowano na podstawie zrealizowanego badania ilościowego z przedsiębiorcami reprezentującymi branżę motoryzacyjną na terenie województwa lubelskiego. Większość respondentów stanowiła reprezentację podregionu lubelskiego, co zostało założone przed rozpoczęciem realizacji badania i było odzwierciedleniem struktury zagęszczenia przedsiębiorstw branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego.

Wykres 5. Rozmieszczenie przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego uczestniczących w badaniu, wg podregionów (źródło: opracowanie własne)

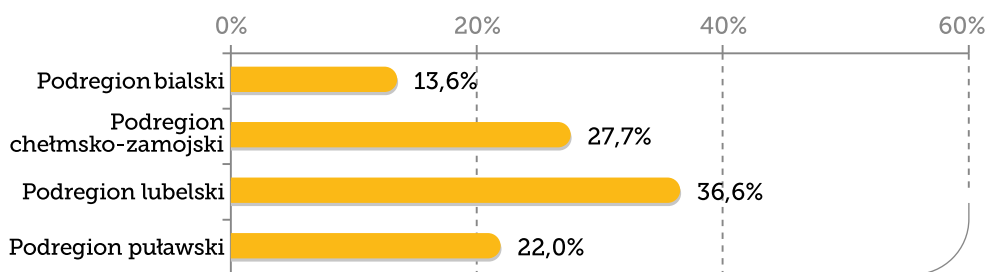


Tabela 15. Rozmieszczenie przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego według powiatów

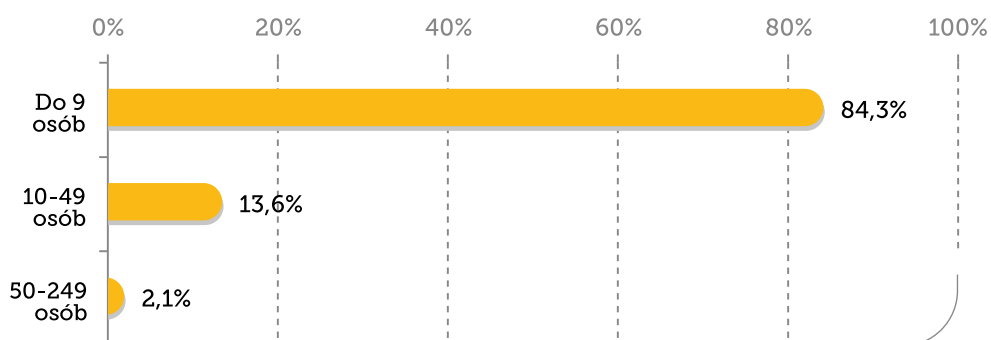
Powiat	Liczba zrealizowanych wywiadów
m. Lublin	38
lubelski	23
puławski	14
bialski	12
m. Zamość	12
m. Chełm	11
zamojski	10
łukowski	9
kraśnicki	8
chełmski	7
m. Biła Podlaska	6
tomaszowski	5
hrubieszowski	4

lubartowski	4
opolski	4
rycki	4
włodawski	4
biłgorajski	3
janowski	3
świdnicki	3
łęczyński	2
parczewski	2
radzyński	2
krasnostawski	1
Suma	191

Większość firm, co widać na wykresie 6, stanowią mikroprzedsiębiorstwa – aż 84,3% spośród firm biorących udział w badaniu zatrudniało nie więcej niż 9 pracowników. Jeśli porównamy to ze strukturą przedsiębiorstw określoną na podstawie danych statystycznych (por. wykres 2 z analizy danych zastanych), wówczas okaże się, że potwierdziła się tendencja o dużym udziale mikrofirm, choć w przypadku przedmiotowego badania wystąpiła nieznaczna niedoreprezentacja firm mikro oraz nadreprezentacja firm małych (zatrudniających 10-49 pracowników) i tych zatrudniających 50 pracowników i więcej. W kontekście prezentowanych danych należy podkreślić, że w badaniu nie uczestniczyli przedstawiciele jednoosobowych działalności gospodarczych niezatrudniający pracowników. Założenie metodologiczne takiego podejścia bazowało na tym, że wiedza tych podmiotów na temat tendencji na rynku pracy jest ograniczona z uwagi na brak stosownych doświadczeń z rekrutacją i zatrudnianiem pracowników.



Wykres 6. Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach z województwa lubelskiego uczestniczących w badaniu



Źródło: opracowanie własne

6.2. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje w głównych zawodach

Przed realizacją badania ilościowego założono identyfikację głównych zawodów branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego. Każdy z przedsiębiorców miał możliwość wskazania 5 takich zawodów. Na podstawie analizy uzyskanych wyników wyodrębniła się jedna znacząca grupa zawodowa mechaników samochodowych (42,3%). Pozostałe, które również wymagają uwzględnienia w głównych zawodach związane ze sprzedażą (7,7%), blacharstwem (7,7%) oraz lakiernictwem (5,1%).

W przypadku najczęściej wskazywanych zawodów nie ma wyraźnych prawidłowości wskazujących na rolę lokalizacji (podregionu) czy wielkości firmy jako czynników determinujących wskazania respondentów. Można jednak zauważyć, iż mechanicy, równie często jak w całym województwie, są reprezentowani w podregionie lubelskim. Z kolei największą liczbę sprzedawców znajdziemy w podregionie chełmsko-zamojskim (52%).

Wydaje się raczej, że to sama charakterystyka branży motoryzacyjnej implikuje znaczenie określonych zawodów oraz ich istotność dla zachowania ciągłości procesu produkcyjnego i sprzedażowego w przedsiębiorstwach.

Tabela 16. Kluczowe zawody w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim wg podregionów i liczby zatrudnionych⁸⁶

Kluczowe zawody	Ogółem	Podregion			
		białski	chełmsko-zamojski	lubelski	puławski
Mechanik pojazdów samochodowych / Mechanik samochodów osobowych	42,3%	12%	24%	42%	22%
Sprzedawca / Sprzedawca w branży przemysłowej	7,7%	10%	52%	35%	3%
Blacharz / Blacharz samochodowy	7,7%	13%	22%	35%	30%
Lakiernik / Lakiernik samochodowy	5,1%	9%	26%	30%	35%

Źródło: opracowanie własne

Ze wskazanymi zawodami powiązane są kompetencje zawodowe pożądane u pracowników branży motoryzacyjnej. Analizując tabelę 17 można uznać, że pracodawcy cenią sobie przede wszystkim kompetencje miękkie, jak sumienność (98%), samodzielność (98%), zaangażowanie (96%), pozytywne nastawienie do pracy (95%), uczciwość (93%), umiejętność współpracy (93%). Kompetencje twarde, zorientowane na wiedzę nabytą podczas trwania życia są w niższym stopniu pożądane przez pracodawców, wyjątkiem jest wiedza zawodowa, na którą wskazuje 95% oceniających. Na posiadanie kursów/certyfikatów wskazuje zaledwie 32% pracodawców. Rzadko oczekiwane są również kompetencje pracowników w zakresie znajomości języków obcych (14%), wskazywane tylko w przypadku sprzedawców, a więc osoby odpowiedzialne za kontakty z klientami czy kontrahentami. Szczegółowe powiązanie kompetencji zawodowych z najczęściej wskazywanymi zawodami kluczowymi dla przedsiębiorstw z branży przetwórstwa spożywczego zawiera tabela 17.

Tabela 17. Kwalifikacje / umiejętności w kluczowych zawodach wskazywanych przez przedsiębiorców w branży motoryzacyjnej województwa lubelskiego⁸⁷

Kluczowe zawody	Sprzedawca	Mechanik samochodów / pojazdów osobowych	Lakiernik / lakiernik samochodowy	Blacharz / blacharz samochodowy
Wiedza zawodowa	97,0%	98,0%	100,0%	100,0%
Umiejętność współpracy	93,3%	96,0%	91,0%	89,0%
Sumienność	96,7%	99,0%	95,0%	94,0%
Uczciwość	96,7%	99,0%	91,0%	91,0%
Organizacja i nadzór pracy innych osób	20,0%	32,0%	26,0%	11,0%
Organizacja pracy własnej	83,3%	87,0%	87,0%	82,0%
Chęć nauki	93,3%	90,0%	73,0%	73,0%
Dyspozycyjność	73,3%	67,0%	70,0%	56,0%
Zaangażowanie	96,7%	94,0%	91,0%	91,0%
Znajomość języków obcych	26,7%	14,0%	0,0%	0,0%
Odporność na stres	76,7%	59,0%	61,0%	56,0%
Komunikatywność	90,0%	89,0%	73,0%	71,0%
Samodzielność	100,0%	96,0%	91,0%	100,0%
Otwartość na naukę	86,7%	88,0%	82,0%	76,0%
Pozytywne nastawienie do pracy	93,3%	97,0%	91,0%	89,0%
Kursy / certyfikaty	40,0%	41,0%	44,0%	38,0%
Praktyczne umiejętności pochodzące z doświadczenia	43,30%	84,0%	82,0%	82,0%

Źródło: opracowanie własne



W trakcie realizacji badania, w przypadku wskazania umiejętności wyuczonych, tzw. twardech, poproszono respondentów o ich dookreślenie. Pracodawcy jednym głosem i niemalże zawsze wskazywali na doświadczenie zawodowe w zawodzie. Nazwy pożądanych języków obcych, praktycznych umiejętności oraz grup kursów/certyfikatów znajdują się w tabeli 18.

Tabela 18. Umiejętności twarde pożądane przez pracodawców branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim (N oznacza liczbę odpowiedzi danego typu).

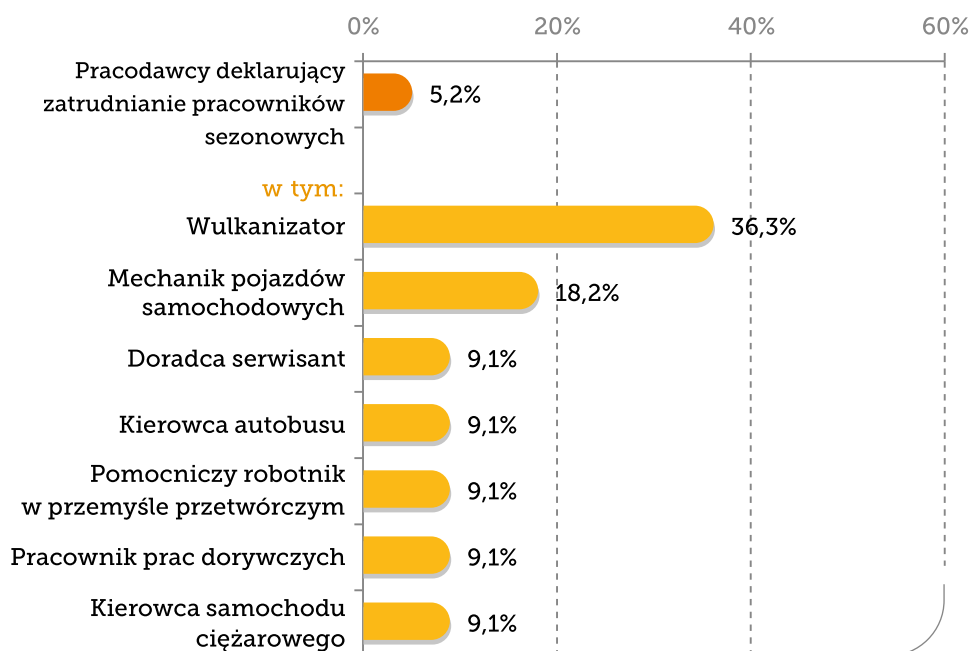
Kluczowe zawody	Znajomość języków - jakich?	Praktyczne umiejętności - jakie?	Kursy, certyfikaty - jakie?
Mechanik pojazdów samochodowych / Mechanik samochodów osobowych	Język angielski (N - 14), Język niemiecki (N - 5), Język rosyjski (N - 2)	Doświadczenie w zawodzie mechanik (N - 51), Doświadczenie zawodowe ogólnie (N - 21), Znajomość budowy silnika (N - 14), Samodzielność (N - 4), Umiejętność rozwiązywania problemów (N - 3), Obsługa komputera (N - 2), Umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy (N - 1), Umiejętności manualne (N - 1), Doświadczenie w zawodzie elektromechanika (N - 1), Wiedza branżowa (N - 1), Umiejętność kasacji samochodów (N - 1), Obsługa klienta (N - 1)	Kursy zawodowe (N - 6), Kurs spawacza (N - 3), Kurs naprawy i obsługi klimatyzacji (N - 3), Kursy diagnostyczne (N - 3), Kurs prawa jazdy/doskonalenia zawodowego kierowców (N - 2), Kursy dotyczące budowy samochodów (N - 2), Świadcetwo czeladnicze (N - 1), Kursy innowacyjności (N - 1)
Sprzedawca w branży przemysłowej / Sprzedawca	Język angielski (N - 6), Język niemiecki (N - 2), Język rosyjski (N - 2)	Obsługa komputera (N - 3), Doświadczenie w zawodzie mechanika (N - 3), Doświadczenie blacharskie (N - 2), Obsługa klienta (N - 1), Wiedza branżowa (N - 1), Doświadczenie lakiernicze (N - 1)	Kursy handlowo-sprzedażowe (N - 4), Kurs prawa jazdy/doskonalenia dla kierowców (N - 2), Kurs bhp (N - 1), Kursy zawodowe (N - 1), Kursy dotyczące budowy samochodu (N - 1), Kursy specjalistyczno-branżowe (N - 1)
Blacharz / Blacharz samochodowy	nie wskazano	Doświadczenie zawodowe ogólnie (N - 9), Doświadczenie zawodowe ogólnie (N - 9), Doświadczenie blacharskie (N - 7), Doświadczenie lakiernicze (N - 5), Umiejętności manualne (N - 1), Samodzielność (N - 2),	Kurs blacharski, Kurs spawacza, Kurs prawa jazdy/doskonalenia zawodowego kierowców (N - 1), Świadcetwo czeladnicze (N - 1), Kursy techniczne dotyczące budowy samochodu (N - 1)
Lakiernik samochodowy / Lakiernik	nie wskazano	Doświadczenie blacharskie (N - 1) Doświadczenie w zawodzie mechanika (N - 1), Umiejętności manualne (N - 1)	nie wskazano

Źródło: opracowanie własne

6.3. Struktura zatrudnienia w firmie i branży

W przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego sezonowość zatrudnienia występuje w bardzo małej skali, bowiem zaledwie 5,2% respondentów deklaruje zatrudnianie pracowników sezonowych. Można zakładać, że w branży motoryzacyjnej największe w ciągu roku zapotrzebowanie na specjalistów występuje przed nadejściem zimy, ze względu chociażby na zwiększone w tym okresie zapotrzebowanie wulkanizatorów. Potwierdzenie tej tezy znajdziemy na wykresie 8 uwzględniającej zawody, których dotyczy zjawisko sezonowości zatrudnienia w branży. Znajdziemy tam przede wszystkim wulkanizatorów (36,3%) oraz mechaników samochodowych (18,2%). Jednostkowe odpowiedzi dotyczą zawodów: doradca serwisant, kierowca autobusu, pomocniczy robotnik w przemyśle, pracownik prac dorywczych, kierowca samochodu ciężarowego.

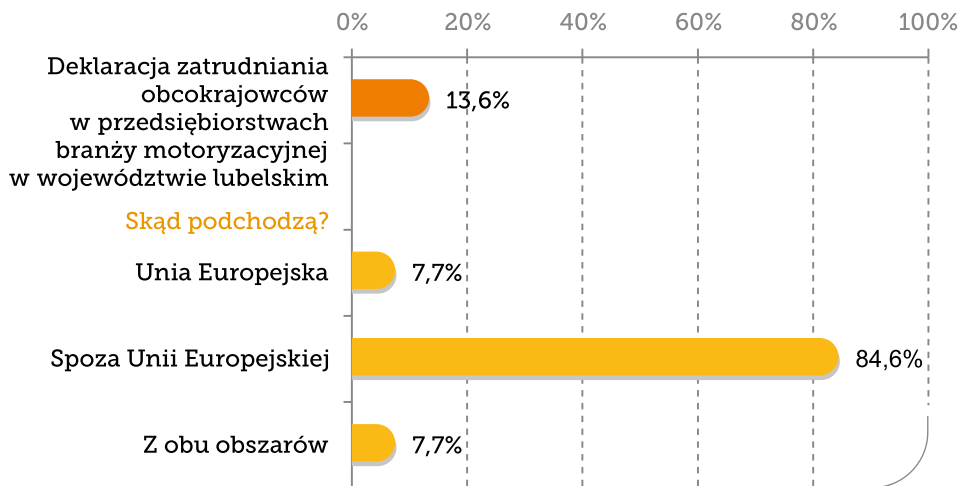
Wykres 7. Zawody, w których zatrudniani są pracownicy sezonowi w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim



Źródło: opracowanie własne

Ze względu na polepszenie sytuacji na polskim rynku pracy coraz więcej cudzoziemców decyduje się podejmować pracę w Polsce. Każdy obcokrajowiec, który chce podjąć legalne zatrudnienie w Polsce, musi posiadać zezwolenie o pracę. Według danych Eurostatu – Polska wydaje najwięcej oświadczeń w Unii Europejskiej na pobyt osób spoza Unii Europejskiej (683 tys. – 22%). Odzwierciedlenie dużej liczby pracowników spoza UE w lubelskiej branży motoryzacyjnej znajdziemy w wynikach przedmiotowego badania, bowiem aż 84,67% respondentów deklarujących zatrudnianie obcokrajowców w swoich firmach (13,6%) zatrudnia osoby spoza Unii Europejskiej.

Wykres 8. Pochodzenie obcokrajowców zatrudnianych przez przedsiębiorstwa branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim



Źródło: opracowanie własne

W większości przypadków firm niezatrudniających osób spoza Polski występował brak potrzeby – 47,3%, ale też nie było zainteresowania osób z zagranicy podjęciem pracy – 26,1%. Wszystkie przyczyny przedstawiono w tabeli 19.

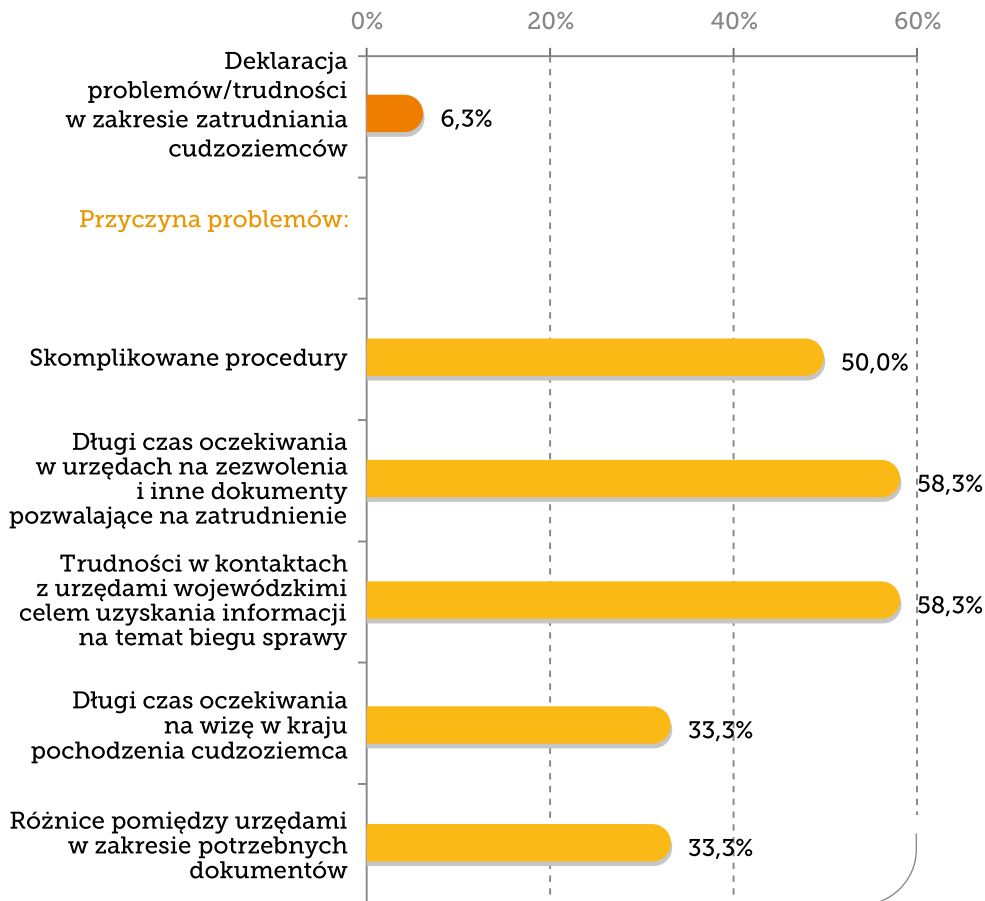
Tabela 19. Przyczyny niezatrudniania obcokrajowców w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim⁸⁸

Przyczyny niezatrudniania obcokrajowców (N - 165)	
Brak potrzeby	– 47,3%
Brak zainteresowania ze strony obcokrajowców	– 26,1%
Preferowanie zatrudniania krajowych pracowników	– 4,8%
Brak zaufania do obcokrajowców	– 4,8%
Niskie kompetencje obcokrajowców i konieczność ich doszkalania	– 4,2%
Bariera językowa	– 3,6%
Nadmiar formalności związanych z zatrudnieniem obcokrajowca	– 3,6%
Brak takiej możliwości	– 3,0%
Brak konieczności rozważania takiej opcji	– 3,0%
Obawa	– 1,8%
Wysokie koszty utrzymania pracownika	– 1,2%
Zbyt wysokie wymagania pracowników	– 0,6%

Źródło: opracowanie własne

Wśród respondentów deklarujących zatrudnianie obcokrajowców zaledwie 6,3% wskazało na problemy i trudności w zakresie ich zatrudniania. Barrier w zatrudnianiu cudzoziemców należałoby upatrywać w problemach występujących na linii pracodawca – urząd. Potwierdzenie powyższego znajdziemy analizując wyniki przedmiotowego badania, bowiem połowa i więcej wskazań dotyczy skomplikowanych procedur, długiego czasu na oczekiwania w urzędach na zezwolenia i inne dokumenty oraz trudności w kontaktach z urzędami wojewódzkimi celem uzyskania informacji na temat biegu sprawy.

Wykres 9. Problemy respondentów w zatrudnianiu cudzoziemców w branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego⁸⁹



Źródło: opracowanie własne

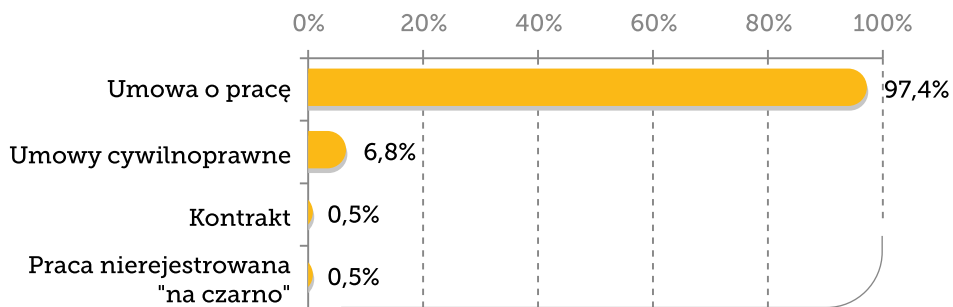
6.4. Formy zatrudnienia i trwałość miejsc pracy

Analizując wyniki badania ilościowego pod względem form zatrudnienia wskazywanych przez przedsiębiorców uczestniczących w badaniu widoczna jest najbardziej typowa i pożądana na rynku pracy forma zatrudnienia, czyli umowa o pracę (97,4%). Zaledwie 6,8% respondentów wskazuje na umowy cywilnoprawne, co może mieć związek ze zjawiskiem sezonowości zatrudnienia w okresach związanych z zapotrzebowaniem w zakresie prac wulkanizacyjnych. Należy również dodać, iż obecna sytuacja na rynku pracy wymusza na pracodawcach stosowanie umowy o pracę jeśli ci chcą zatrudniać pracownika w pełnym wymiarze godzin⁹⁰.

⁸⁹ Pytanie wielokrotnego wyboru - odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%.

⁹⁰ Zgodnie z art. 22 § 12 Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Wykres 10. Formy zatrudnienia występujące najczęściej w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej z województwa lubelskiego⁹¹



Źródło: opracowanie własne

Umowy o pracę występują w zasadzie przy wszystkich zawodach. Z punktu widzenia przedmiotu badania istotna jest identyfikacja przypadków, w których stosowane są inne formy, jak umowy cywilno-prawne lub zatrudnianie w ramach kontraktów (samozatrudnienie).

Tabela 20. Formy zatrudnienia w powiązaniu z zawodami występującymi w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej województwa lubelskiego.

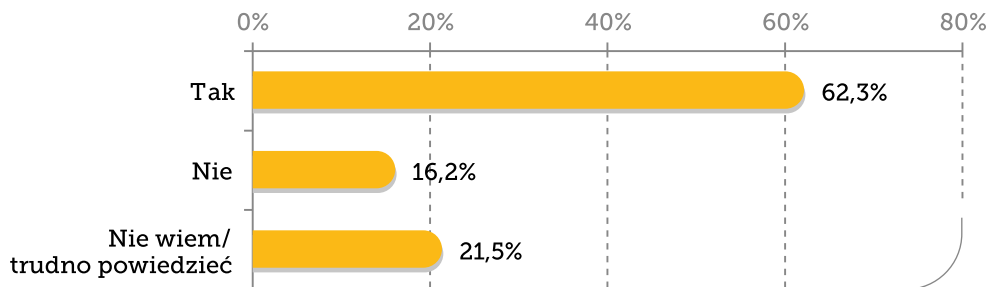
Umowa o dzieło	
Kierowca autobusu	25,0%
Blacharz / Blacharz samochodowy	7,1%
Sprzedawca / Sprzedawca branży przemysłowej	6,3%
Umowa zlecenia	
Handlowiec	100,0%
Sprzedawca w stacji paliw	33,3%
Lakiernik / Lakiernik samochodowy	8,3%
Blacharz / Blacharz samochodowy	7,1%
Sprzedawca / Sprzedawca branży przemysłowej	3,3%
Mechanik samochodów osobowych / Mechanik pojazdów samochodowych	1,6%
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	0,7%
Kontrakt	
Mechanik samochodów osobowych / Mechanik pojazdów samochodowych	0,3%
Praca nierejestrowana	
Blacharz / Blacharz samochodowy	11,1%

Źródło: opracowanie własne

Przedstawiciele przedsiębiorstw biorących udział w badaniu w większości wskazują na występowanie zjawiska „szarej strefy”. Sześciu na dziesięciu przedsiębiorców uznało, że takie zjawisko jest obecne w branży.

91 Pytanie wielokrotnego wyboru - odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Wykres 11. Występowanie tzw. „szarej strefy” w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim wg przedstawicieli przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu



Źródło: opracowanie własne

Problem zatrudniania w „szarej strefie” dotyczy głównie zawodu mechanika pojazdów samochodowych (53,8%), w mniejszym stopniu respondenci wskazują na wszystkie zawody (14,3%), lakierników (11,8%) oraz blacharzy samochodowych (9,2%). Pełne zestawienie udzielanych odpowiedzi przedstawiono na wykresie 12. Można przyjąć tezę, iż zjawisko „szarej strefy” obejmuje kluczowe zawody, które zidentyfikowano w efekcie analizy danych ilościowych. Według danych GUS istnieją trzy główne powody podejmowania pracy nierejestrowanej m.in. niewystarczające dochody (44,4%), brak możliwości znalezienia pracy (31,1%), pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę (28,1%), wysoka składka ubezpieczeniowa (20,1%).⁹²

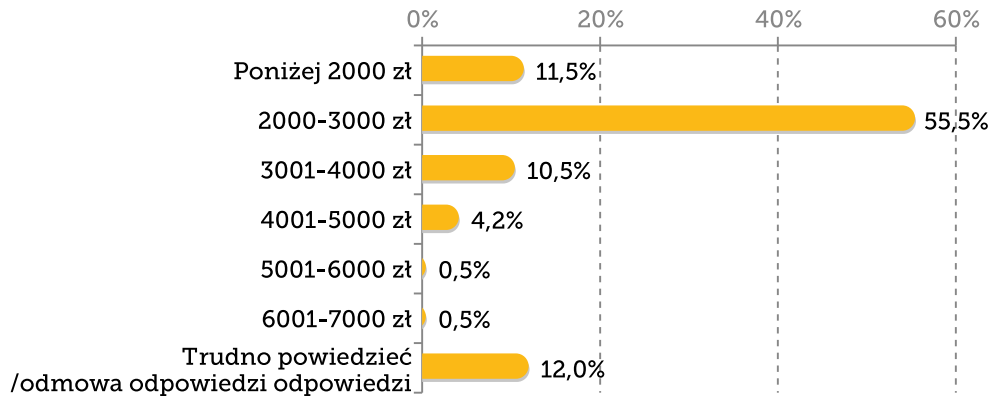
Wykres 12. Zawody, których w największym stopniu dotyczy występowanie tzw. „szarej strefy” w branży motoryzacyjnej z województwa lubelskiego wg przedstawicieli przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu.



Źródło: opracowanie własne

Elementem polityki zatrudnienia w firmach jest również poziom wynagrodzeń oferowanych pracownikom. Na podstawie informacji uzyskanych od reprezentantów branży motoryzacyjnej można stwierdzić, iż większość zatrudnianych pracowników zarabia od 2000 do 3000 zł netto (55,5%). Rozkład odpowiedzi dochodów pracowników przedstawiono na wykresie 13.

Wykres 13. Wysokość wynagrodzeń w branży motoryzacyjnej na podstawie odpowiedzi przedsiębiorców uczestniczących w badaniu.



Źródło: opracowanie własne

Jeśli weźmiemy pod uwagę listę zawodów wymienianych jako te, w których zarabia się najwięcej lub najmniej (tabela 21), wówczas okazuje się, że na największe zarobki mogą liczyć osoby, których zawód związany jest stricte z mechaniką elektryczno-elektroniczną. Na wynagrodzenie w wysokości powyżej 5000 zł netto mogą liczyć technicy elektrycy samochodowi, monterzy elektroniki samochodowej oraz elektromechanicy pojazdów samochodowych. Należy jednak podkreślić, że przedstawiciele tych zawodów zarabiają również niższe kwoty, co zapewne uzależnione jest od doświadczenia, umiejętności, jak i samej specyfiki firmy. Biorąc pod uwagę przeciwny biegun, należałoby założyć, że osoby zarabiające najmniej są na początku swojej drogi zawodowej. Analizując odpowiedzi respondentów można jednak wyrazić stuprocentową zgodność respondentów co do czterech zawodów w których zarabia się najmniej (poniżej 2000 zł netto), są to: serwisanci pojazdów samochodowych, pozostali mechanicy pojazdów samochodowych, monterzy samochodów.

Tabela 21. Zawody w których zarabia się najwięcej/najmniej wg przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej uczestniczących w badaniu⁹³

Zawody	Poniżej 2000 zł	2000-3000 zł	3001 - 4000 zł	4001 - 5000 zł	5001 - 6000 zł	6001 - 7000 zł
Wulkanizator	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tokarz w metalu	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Technolog regeneracji turbosprężarek	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Technik mechatronik	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Technik elektryk samochodowy	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Ślusarz	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Szlifierz metali	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

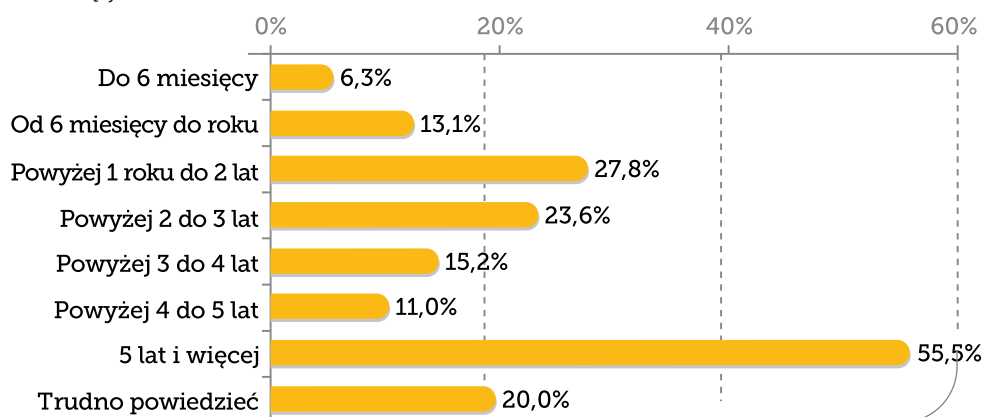
Sprzedawca / sprzedawca w branży przemysłowej	28,9%	60,6%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Sprzedawca w stacji paliw	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Serwisant pojazdów samochodowych	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Przedstawiciel handlowy	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pomocnik mechanika	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Pomocnik lakiernika	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Monter szyb samochodowych	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Monter samochodów	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Monter opon samochodowych	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Monter haków do samochodów	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Monter elektroniki samochodowej	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mechanik samochodów osobowych / mechanik pojazdów samochodowych	30,2%	59,6%	9,2%	0,5%	0,5%	0,0%
Mechanik precyzyjny	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mechanik pompiarz	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mechanik motocyklowy	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Mechanik/konserwator urządzeń dźwigniowych	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Magazynier	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lamiararz tworzyw sztucznych	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lakiernik / lakiernik samochodowy	23,7%	66,8%	9,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Kierowca samochodu pomocy drogowej	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kierowca samochodu dostawczego	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Kierowca samochodu ciężarowego	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Kierowca autobusu	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Handlowiec	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Elektromechanik	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Elektromechanik pojazdów samochodowych	0,0%	30,0%	30,0%	0,0%	20,0%	20,0%
Doradca serwisant	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Doradca klienta	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	9,1%	77,3%	13,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Detailer samochodowy	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Blacharz / blacharz samochodowy	19,7%	64,9%	15,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Wulkanizator	57,1%	42,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tokarz w metalu	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Technolog regeneracji turbosprężarek	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Technik mechatronik	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne

Jedną ze zmiennych opisujących sytuację na rynku pracy jest trwałość miejsc pracy. Na podstawie uzyskanych wyników badania ilościowego można stwierdzić, iż w przypadku branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego mamy do czynienia z trwałością miejsc pracy, bowiem ponad połowa wskazała pracodawców dotyczy deklaracji zatrudnienia pracowników trwającego 5 lat i więcej (55,5%).

Wykres 14. Długość zatrudnienia pracowników branży motoryzacyjnej na podstawie odpowiedzi przedsiębiorców uczestniczących w badaniu⁹⁴



Źródło: opracowanie własne

Kluczowe zawody cechują się długimi stażami pracy w firmach. Mechanicy, sprzedawcy, blacharze i lakiernicy mają szansę na najdłuższe okresy zatrudnienia w firmach z branży motoryzacyjnej (powyżej 5 lat).

Tabela 22. Długość zatrudnienia a kluczowe zawody występujące w branży wg przedsiębiorców z branży motoryzacyjnej uczestniczących w badaniu⁹⁵

Kluczowe zawody	Czas trwania zatrudnienia						
	Do 6 miesięcy	Od 6 miesięcy do 1 roku	Od 1 roku do 2 lat	Od 2 do 3 lat	Od 3 do 4 lat	Od 4 do 5 lat	5 lat i więcej
Mechanik pojazdów samochodowych / Mechanik samochodów osobowych	5,9%	8,6%	7,5%	11,6%	7,1%	10,0%	49,2%
Sprzedawca w branży przemysłowej / Sprzedawca	3,3%	1,3%	13,4%	16,4%	6,1%	2,2%	57,2%
Blacharz / Blacharz samochodowy	3,6%	3,6%	9,3%	9,1%	9,1%	12,5%	52,8%
Lakiernik samochodowy / Lakiernik	0,0%	4,2%	6,7%	9,1%	13,3%	10,8%	56,1%

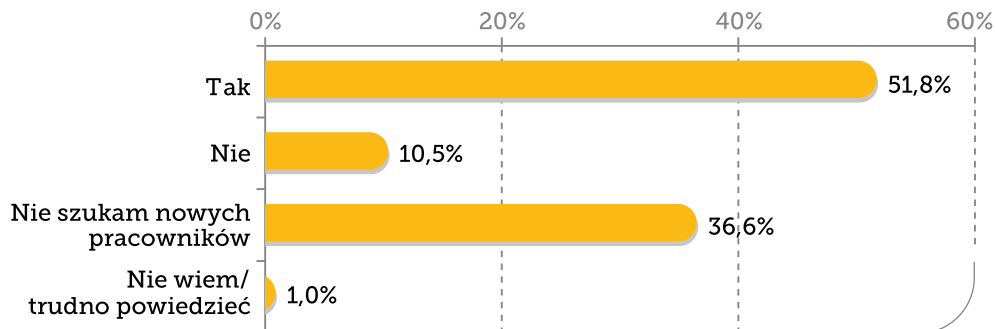
Źródło: opracowanie własne

94 Pytanie wielokrotnego wyboru - odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%.

95 Tabela prezentuje średnie wartości udzielanych odpowiedzi.

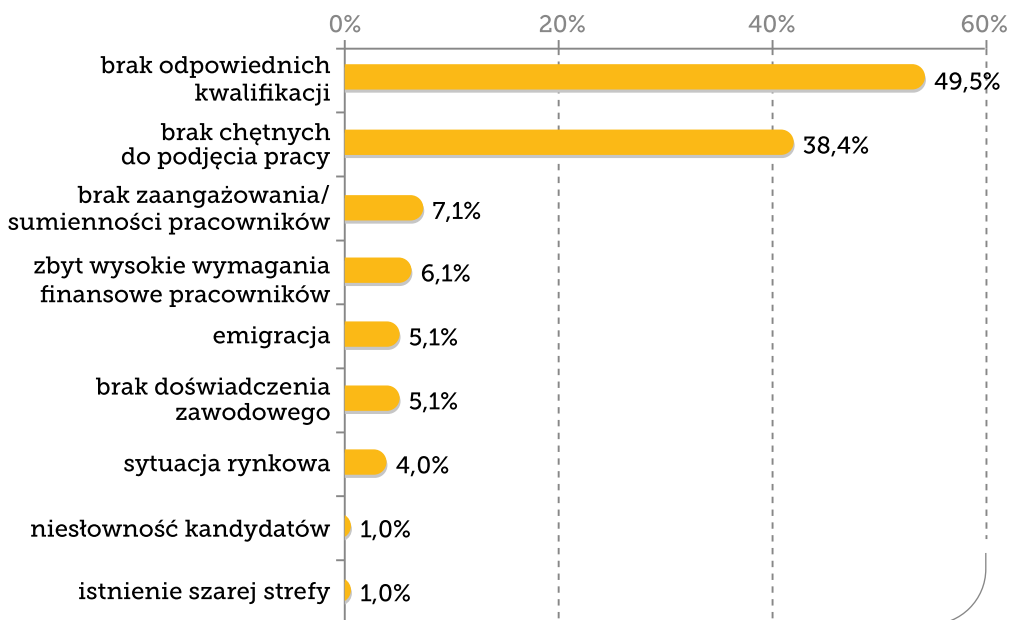
Ponad połowa respondentów (51,8%) miała trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej województwa lubelskiego, a zaledwie jeden na dziesięciu respondentów deklaruował brak tych trudności. Ponad jedna trzecia badanych nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie dotyczące występujących barier, ponieważ nie szuka nowych pracowników. Największe trudności w pozyskaniu nowych pracowników wiążą się głównie z brakiem odpowiednich kwalifikacji potencjalnych pracowników (49,5%), brakiem chętnych osób do podjęcia pracy (38,4%). Mniejsza część przedsiębiorców wskazuje między innymi na brak zaangażowania/sumienności pracowników (7,1%), czy zbyt wysokie wymagania finansowe (6,1%).

Wykres 15. Występowanie trudności w pozyskaniu nowych pracowników w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej województwa lubelskiego



Źródło: opracowanie własne

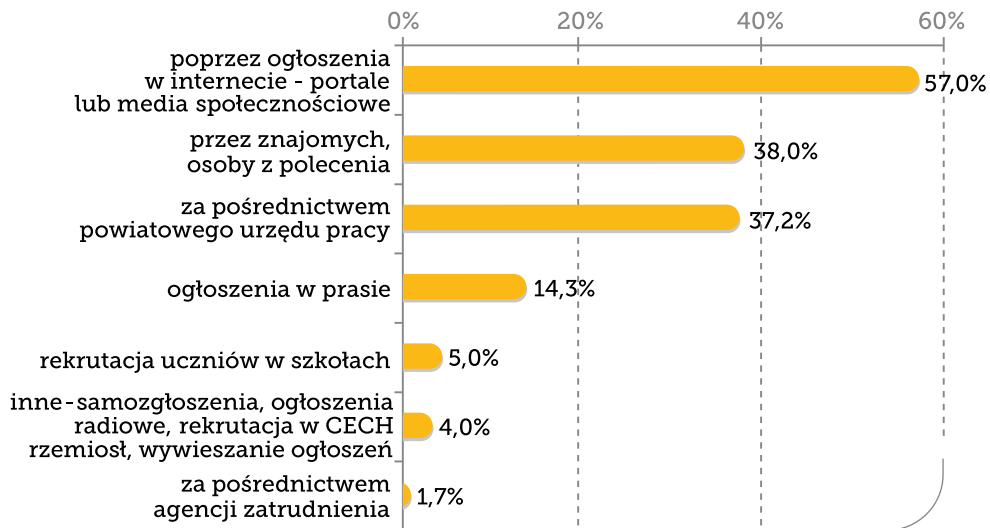
Wykres 16. Rodzaje trudności w pozyskaniu nowych pracowników w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim⁹⁶



Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy reprezentujący branżę motoryzacyjną w województwie lubelskim umieszczając ogłoszenia o pracę korzystają głównie z internetu (57%), publikując ogłoszenia na stronach www oraz za pośrednictwem portalów lub mediów społecznościowych. W mniejszym, ale również istotnym stopniu, pracowników poszukuje się przez znajomych/osoby z polecenia (38%) oraz przez publikacje w powiatowym urzędzie pracy (37,2%). Wykorzystywane kanały rekrutacyjne należą do najbardziej skutecznych.⁹⁷

Wykres 17. Sposoby rekrutacji nowych pracowników przez przedsiębiorstwa z branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim⁹⁸



Źródło: opracowanie własne

6.5. Potencjał zatrudnienia i oferta kształcenia zawodowego

W branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego mamy względnie stabilną sytuację pod względem zatrudnienia. Analizując wyniki przedmiotowego badania, możemy zaobserwować, że zdecydowana większość pracodawców deklarowała, iż liczba pracowników w ich firmach (w ostatnim roku) pozostała bez zmian (71,7%). Z kolei niemalże jedna piąta pracodawców (18,8%) zapowiadała zwiększenie zatrudnienia, a jeden na dziesięć respondentów (9,4%) przyznał, że w firmie zmalała liczba pracowników. Największą stabilizacją odznacza się podregion bialski, bowiem aż u 84,6% pracodawców liczba pracowników pozostała bez zmian. Z kolei największym odsetkiem odpowiedzi związanym ze zwiększeniem zatrudnienia odznacza się podregion lubelski – co czwarta firma (24,7%) zadeklarowała zwiększenie liczby pracowników w ostatnim roku, w porównaniu na przykład do podregionu chełmsko-zamojskiego (15,1%) to aż różnica 9,2 %. Może to świadczyć o ciągłym rozwoju centralnego regionu województwa. Sytuacja pod względem zatrudnienia wydaje się naturalną konsekwencją dobrej kondycji branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego⁹⁹ oraz spadającej stopy bezrobocia.

97 <http://weblog.infopraca.pl/2013/10/kanały-rekrutacji-które-są-najbardziej-efektywne/>, dostęp: 9.10.2019 r.

98 Pytanie wielokrotnego wyboru - odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%.

99 Kondycja branży na terenie województwa lubelskiego jest obecnie na dobrym poziomie. Potencjał naukowo-badawczy, doświadczona i wykwalifikowana kadra techniczna, zaplecze infrastrukturalne, a także bliskość Europy Wschodniej, czyni z tego regionu teren przyjazny dla inwestycji motoryzacyjnych.

Tabela 23. Zmiany w liczbie zatrudnionych w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach wg podregionów

Zmiany w liczbie zatrudnionych pracowników	Ogółem	Podre- gion białski	Podre- gion chełmsko- -zamojski	Podre- gion lubelski	Podre- gion puławski
Liczba pracowników zmalała	9,4%	0,0%	11,3%	10,0%	11,9%
Liczba pracowników pozostała bez zmian	71,7%	84,6%	73,6%	65,7%	71,4%
Liczba pracowników zwiększyła się	18,8%	15,4%	15,1%	24,3%	16,7%

Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę zmiany w liczbie zatrudnionych w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim pod względem wielkości firmy mierzoną liczbą zatrudnionych osób, zauważalny jest rozwój największych firm (50-249 pracowników), bowiem aż 75% z nich deklaruje zwiększenie liczby pracowników w ostatnim roku, w porównaniu z firmami mikro (do 9 osób) różnica wynosi aż 59,5 pp.

Tabela 24. Zmiany w liczbie zatrudnionych w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach wg wielkości zatrudnienia

Zmiany w liczbie zatrudnionych pracowników	Ogółem	Do 9 osób	10-49 osób	50-249
Liczba pracowników zmalała	9,4%	9,3%	11,5%	0,0%
Liczba pracowników pozostała bez zmian	71,7%	75,2%	57,7%	25,0%
Liczba pracowników zwiększyła się	18,8%	15,5%	30,8%	75,0%

Źródło: opracowanie własne

Przyczyn w zmianie liczbie zatrudnionych należy głównie szukać w zwiększeniu/zmniejszeniu ilości pracy i popytu na dobra i usługi (46,1%), dużych kosztach ponoszonych przez pracodawcę (41,9%) oraz wahaniami gospodarki (22%). Pozostałe przyczyny przedstawione zostały w tabeli 25.

Tabela 25. Przyczyny zmian w liczbie zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach z branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim w ostatnich 12 miesiącach

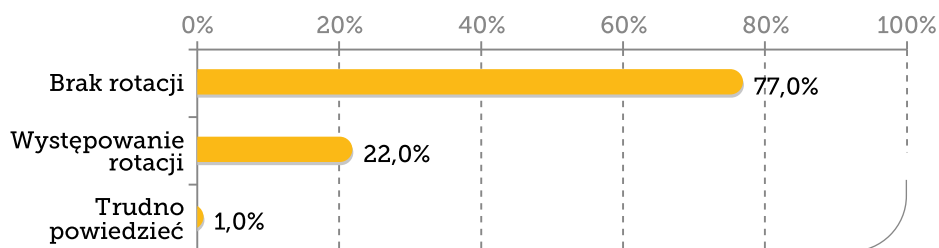
Przyczyny zmniejszającej się liczby pracowników (N - 20)
• zwolnienia z powodów niekompetencji pracowników, braku zaangażowania - 20%
• zbyt duże koszty pracownicze - 10%
• rotacja pracowników - 10%
• przebranżowienie pracowników - 10%
• odejście pracowników - 10%
• zwolnienia wynikające z obowiązującego prawa - 5%
• zwolnienia z powodu zbyt niskich kwalifikacji pracowników - 5%
• emigracja pracowników - 5%
• zbyt wysokie wymagania finansowe pracowników - 5%
• brak kontynuacji refundacji - 5%
• odejście pracowników do konkurencji - 5%
• rozpoczęcie działalności gospodarczej przez pracowników - 5%
• przejście pracownika na zasiłek rehabilitacyjny - 5%

- wzrost popytu - 53%
- wzrost potrzeb personalnych firmy - 16%
- rozwój firmy (nowe filie, oddziały, działy w firmie) - 11%
- potrzeba zatrudnienia osoby o odpowiednich kwalifikacjach - 11%
- wzrost sprzedaży - 5%
- przedłużenie umowy praktykantowi - 3%
- trudno powiedzieć - 3%

Źródło: opracowanie własne

Analiza potencjału zatrudnienia obejmuje szereg wątków odnoszących się zarówno do obecnego, jak i planowanego stanu zatrudnienia w firmach zaliczanych do branży motoryzacyjnej. Jednym z elementów tego zagadnienia jest problem rotacji pracowników, najogólniej rzecz biorąc nabierający natężenia w przypadku polepszania się sytuacji na rynku pracy. Jak wynika z opinii uzyskanych od przedstawicieli przedsiębiorstw niemal połowy z nich nie dotyka problem rotacji pracowników (77%).

Wykres 18. Rotacja w branży motoryzacyjnej województwa lubelskiego



Źródło: opracowanie własne

Respondenci zauważają rotację w kilku zawodach występujących w branży. Najwięcej wskazań przedsiębiorców dotyczy zawodu mechanika pojazdów/samochodów osobowych (12,6%). Pozostałe wskazania przedstawiono w tabeli 26.

Tabela 26. Zawody, w których najczęściej występuje rotacja w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim¹⁰⁰

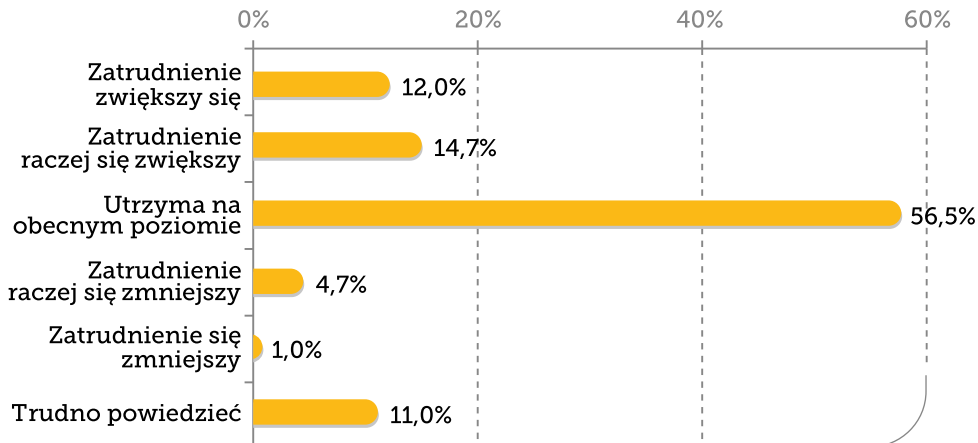
Zawody	%
Mechanik pojazdów samochodowych / mechanik samochodów osobowych	12,6%
Lakiernik / lakiernik samochodowy	3,1%
Blacharz / blacharz samochodowy	2,6%
Wulkanizator	1,0%

Źródło: opracowanie własne

Stabilizacja zatrudnienia zauważalna jest również w perspektywie oceny przyszłości firm branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego. Większość respondentów przedmiotowego badania deklaruje utrzymanie obecnego zatrudnienia w ciągu najbliższego roku (56,5%). Z kolei jedna piąta przedsiębiorców (26,7%) uważa, że zatrudnienie w ich firmach zwiększy się.

¹⁰⁰ Tabela przedstawia średnie wartości odpowiedzi, powyżej 1%.

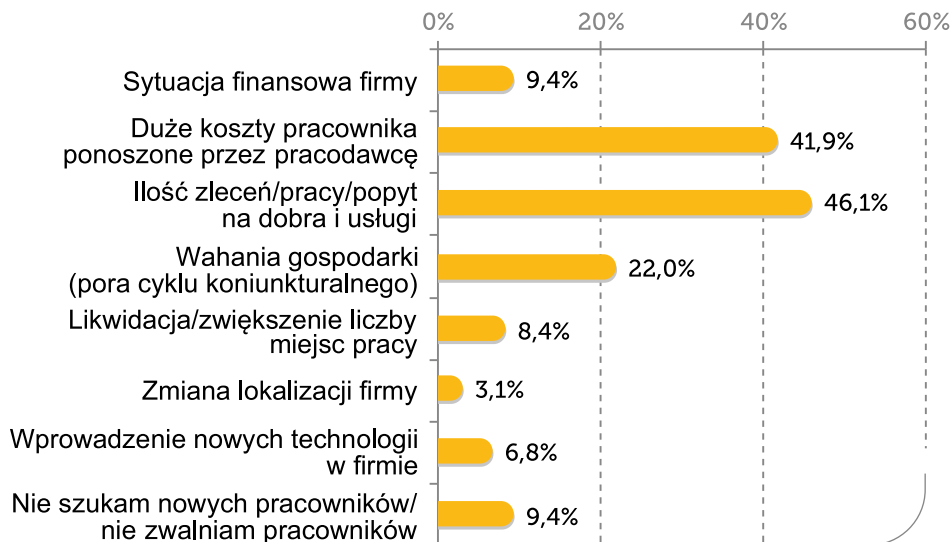
Wykres 19. Zmiany w liczbie zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim w najbliższych 12 miesiącach



Źródło: opracowanie własne

Przewidywania zmian w liczbie zatrudnionych pracowników związane są z różnymi czynnikami, zależnymi zarówno od samej firmy, koniunktury, jak i od czynników zewnętrznych, nie mających żadnego związku z firmą w której zatrudnienie ulega zmianie. Zdaniem pracodawców, zmiana zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie związana jest głównie z ilością pracy/zleceń (46,1%), kosztami ponoszonymi przez pracodawcę (41,9%) oraz z wahaniami gospodarki (22%). Zatem wszystkie najważniejsze czynniki wiążą się pośrednio lub bezpośrednio z gospodarką oraz ponoszonymi kosztami. Trudno szukać czynników bezpośrednio związanych tylko i wyłącznie z firmą, nawet jeśli zmianę lokalizacji firmy (3,1%), czy wprowadzenie technologii (6,8%) za takie należy uznać, to nie przesłaniają one zarysowanego obrazu czynników zewnętrznych, od których większość przedsiębiorstw zawsze była i jest zależna.

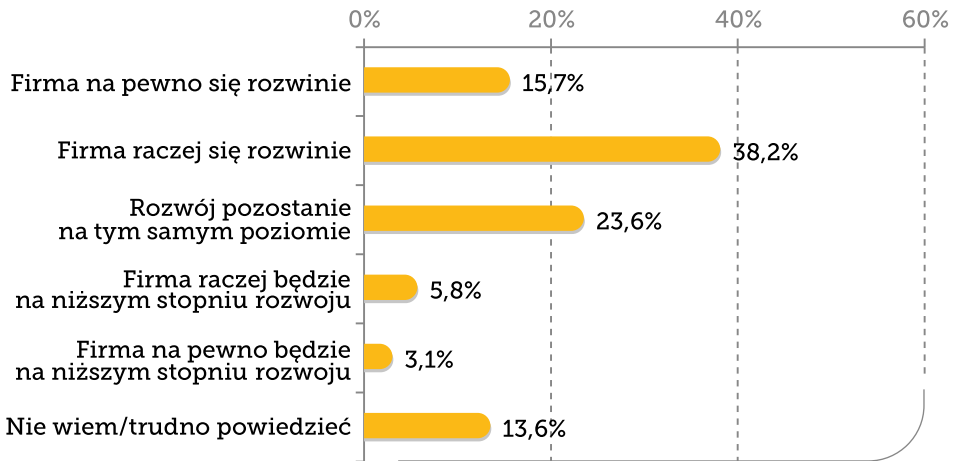
Wykres 20. Czynniki wpływające na plany dotyczące zatrudnienia¹⁰¹



Źródło: opracowanie własne

Na ogół stabilizacji zatrudnienia powinien towarzyszyć względny rozwój firm lub ewentualna stagnacja. Odzwierciedlenie tej zależności można zaobserwować w efekcie analizy przedmiotowego badania, ponieważ w większości przewidywania respondentów na temat szans rozwoju ich przedsiębiorstw wskazują głównie na rozwój firmy w ciągu najbliższych 5 lat (53,9%). Zaledwie 8,9% przedstawicieli firm branży motoryzacyjnej nie widzi szans na rozwój swojej firmy deklarując niższy stopień rozwoju niż dotychczas.

Wykres 21. Przewidywania respondentów na temat szans rozwoju ich przedsiębiorstwa w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim w perspektywie 5 najbliższych lat



Źródło: opracowanie własne

Szans na rozwój swoich firm przedsiębiorcy upatrują w zwiększonym popycie na dobra i usługi (20%), zwiększeniu zakresu oferowanych usług/produktów (16%) oraz dzięki poczynionym inwestycjom (14%), a także ze względu na prorozwojowe nastawienie firm (14%). Z kolei wśród czynników, które nie pozwolą na rozwój firmy znajdziemy między innymi zbyt wysokie koszty prowadzenia firmy (22%), likwidację działalności (22%) oraz brak osób chętnych do pracy (17%).

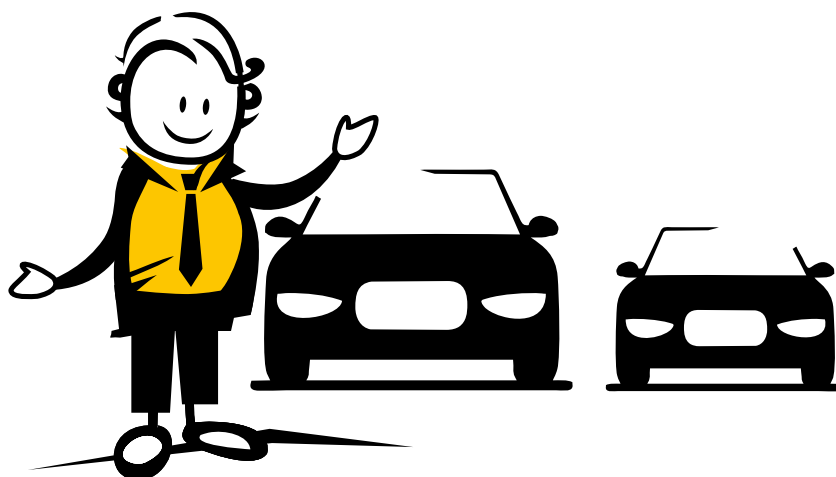
Tabela 27. Przyczyny potencjalnego rozwoju przedsiębiorstw według przedsiębiorców branży motoryzacyjnej biorących udział w badaniu

Dlaczego firma się rozwinie (N - 105)?	
•	z powodu zwiększonego popytu - 20%
•	ze względu na zwiększenie zakresu oferowanych usług/produktów - 16%
•	ze względu na poczynione inwestycje - 14%
•	z uwagi na prorozwojowe nastawienie firmy - 14%
•	ze względu na rozbudowę/zmianę lokalizacji firmy - 9%
•	ze względu na dostosowanie się do zmieniających się warunków rynkowych - 6%
•	dzięki sytuacji gospodarczej w branży - 5%
•	z uwagi na rozszerzenie działalności na nowe rynki - 3%
•	dzięki podążaniu za nowościami w branży, doszkalaniu się - 3%
•	ze względu na zmiany w koniunkturze pracowniczej - 2%
•	z uwagi na wzrost renomy firmy - 2%

- dzięki pozyskaniu dodatkowych środków finansowych - 2%
- ze względu wzrostu świadomości klientów - 1%
- ze względu na specjalizację firmy i brak konkurencji w dziedzinie jej działalności - 1%
- trudno powiedzieć - 1%

Dlaczego firma się nie rozwinie (N - 18)?

- z uwagi na wysokie koszty prowadzenia firmy - 22%
- z uwagi na plany likwidacji działalności - 22%
- z powodu braku osób chętnych do pracy - 17%
- ze względu na sytuację polityczną i wynikającą z niej trudną sytuację małych przedsiębiorstw - 11%
- ze względu na niekorzystną koniunkturę - 11%
- nieprzyszłościowa specjalizacja firmy - 6%
- ze względu na zdrowie właściciela - 6%



7 WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO (FGI) Z PRACODAWCAMI

7.1. Opis grupy badanej - pracodawcy

W ramach badań jakościowych odbyły się dwa spotkania z przedsiębiorcami (27.09.2019 r.; 3.10.2019 r.). Założenia przedmiotowego badania obejmowały realizację jednego wywiadu, jednakże ze względu na niską frekwencję przedsiębiorców, zorganizowano drugie spotkanie.

Rozmowie towarzyszyła atmosfera merytorycznej wymiany zdań na temat branży motoryzacyjnej. W spotkaniu wzięło udział dziewięciu przedstawicieli firm. Co ważne dyskutanci reprezentowali zróżnicowane sekcje branży motoryzacyjnej, od napraw pojazdów do handlu samochodami. Na spotkaniu mieliśmy zatem do czynienia z prezentacją różnych opinii. W większości respondentami byli reprezentanci firm zatrudniających do 9 pracowników (6 pracodawców) oraz 3 osoby zatrudniające od 10 do 49 pracowników.

7.2. Struktura zawodów i kluczowe cechy pracowników

Analizując wypowiedzi pracodawców należy wyodrębnić kilka zawodów, które należy uznać za kluczowe. Spontaniczne odpowiedzi respondentów wskazują głównie na zawody związane stricte z naprawą samochodów oraz sprzedażą - są to m.in. elektromechanicy, mechanicy, elektrycy, sprzedawcy i wulkanizatorzy. Częściowo zatem odpowiedzi pokrywają się z tymi udzielanymi podczas badania ilościowego.

Praktycznie w każdej branży można podzielić zawody na dwie grupy, jedne są dostępne dla osób z niższym zakresem kompetencji i umiejętności, a drugie wręcz przeciwnie – skoncentrowane są na wysokich kwalifikacjach. Do zawodów niewymagających dużego zakresu kompetencji i umiejętności, a zarazem takich, w których można łatwo znaleźć pracę można zaliczyć wulkanizatora. W zakresie zawodów, w których jest łatwo o pracę na rynku znajdują się stanowiska odznaczające się wyższymi kompetencjami i wymagające większego doświadczenia, są to m.in. elektromechanicy – reprezentanci tych zawodów nie mają problemu z znalezieniem pracy. Z kolei, koncentrując się tylko i wyłącznie na jednym zawodzie, pracodawcy uznają za wód mechanika jako specjalizację, w której jest najłatwiej znaleźć pracę. Wynika to zapewne z faktu, iż mechanik stanowi najszerszą grupę zawodową w branży motoryzacyjnej (podaż), co potwierdziły badania ilościowe. Reprezentanci pracodawców podkreślają również, że obecny rynek pracy jest przyjazny dla pracowników, uważając, że każdy kto chce pracować i posiada chociażby minimalne kwalifikacje – znajdzie zatrudnienie. Alternatywą jest także założenie własnej działalności gospodarczej.

Każdy człowiek, który będzie chciał pracować i będzie miał jakieś wykształcenie i doświadczenie oraz nie ma pracy, to w ciągu pięciu minut ma pracę.

Brak jest ludzi całkowicie, no ja głównie oponami się zajmuję i żeby znaleźć człowieka... Próbowałem brać po szkole, jakichś uczniaków, ale to ciężki temat, nawet żeby na sezon zatrudnić.

Mechanik na pewno, wulkanizator. Jeżeli ktoś zna się na robocie, to nie ma problemu z robotą.

Dobry elektromechanik mechaniki samochodowej nie będzie u nikogo pracował.

Mechanik samochodowy.

Analizy przeprowadzone na bazie wywiadów telefonicznych z przedstawicielami przedsiębiorstw znajdują potwierdzenie w ramach dyskusji grupowych toczonych wśród przedsiębiorców. Wynika z nich, że firmy działające w branży motoryzacyjnej zwracają u swoich pracowników głównie uwagę na kompetencje miękkie, związane z cechami charakteru i podejściem do wykonywanego zawodu (samodzielność, dokładność, odpowiedzialność, chęć do pracy).

Żeby był komunikatywny.

Też odpowiedzialny, żeby taką odpowiedzialność brał na siebie, że firma jest nie tylko tego pracodawcy, ale wszyscy razem pracujemy i jeśli coś wykonuję, to robię to naprawdę na maksa.

Pracownik musi rozwiązywać podstawowe problemy sam. To znaczy musi wiedzieć, że znalazł jakiś problem czy jakiś wystąpił problem w jakimś danym na przykład.

7.3. Profil poszukiwanego pracownika, trudności w pozyskiwaniu pracowników

Kolejnym wątkiem podjętym w trakcie dyskusji grupowych były umiejętności i doświadczenia. Przeglądając się umiejętnościom technicznym, wyuczonym, podobnie jak i w przypadku rozmów telefonicznych, respondenci również wskazują głównie na doświadczenie zawodowe w zawodzie.

Doświadczenie jakies jest potrzebne w każdej branży, tak. Przede wszystkim chęć do pracy. Jeżeli ktoś chce pracować i nauczyć się czegoś, to wtedy myślę, że znajdzie pracę bez problemu.

Zdaniem badanych pracodawców bardzo trudno znaleźć osobę z doświadczeniem, gotową od razu do podjęcia pracy, dlatego wolą decydować się na zatrudnienie pracownika i nauczanie go wszystkiego od podstaw, unikając przy tym poprawy złych nawyków pracowników nabytych podczas innego doświadczenia zawodowego. W trakcie toczącej się wymiany zdań na temat profilu poszukiwanego pracownika, respondenci przytaczają kwestię poruszonych wcześniej kluczowych cech pracowników, kolejny raz podkreślając wagę kompetencji miękkich, tak bardzo cenionych w pracownikach, są to m.in. uczciwość, pracowitość, chęci i komunikatywność. Zarówno podczas rozmów telefonicznych, jak i w trakcie rozmów bezpośrednich - cechy społeczne, wynikające z cech charakteru są bardzo ważne dla respondentów.

To są marzenia, żeby takich właśnie znajdować, średnio po szkole motocyklowej, gdzie jest specjalność motocyklowa, taka klasa jest bodajże jedna w Rzeszowie, i to od dwóch lat, to dopiero pierwsi absolwenci będą za dwa lata. Czyli nie ma, takich typowo twardych nie ma. Inaczej mówiąc trzeba z kaczątka zrobić łabędzia, proste.

B: Też się wydaje takim zawodem, który jest poszukiwany?

O1: Tak, oczywiście, lakiernik, blacharz, elektronik.

W tamtym roku przyjęliśmy ucznia po szkole i chłopak jedno z pierwszych zajęć miał coś uciąć brzeszczotem, to on przychodzi i się pyta, w którą stronę założyć ten brzeszczot. No ludzie, a skończył technikum samochodowe.

Co tam szkoła, ja mam dwóch uczniów, druga klasa w tym momencie, jakbym wiedział jak ich brałem, jak to wygląda, to bym ich nie brał.

W trakcie dyskusji wśród pracodawców poruszony został również temat metod i kanałów pozyskiwania nowych pracowników. Zaobserwowane kwestie podczas analizy badania ilościowe-

go znalazły potwierdzenie w wywiadach jakościowych, bowiem respondenci w trakcie toczonych dyskusji wskazują również głównie internet (w tym portale społecznościowe) jako stałe źródło bazy potencjalnych kandydatów do pracy. Niektórzy z respondentów bardziej wnikliwie opisują metody szukania pracowników, wykorzystując w ogłoszeniach na przykład bardzo dobre zdjęcia przykuwające uwagę. Pojawiają się również głosy o poszukiwaniach kandydatów do pracy wśród znajomych, na zasadzie poleceń, co jest dość powszechnym zjawiskiem na rynku pracy.

*Znajomi na przykład. Ja mam kolegę, który pracuje w warsztatach szkolnych i staram się od niego pozyskać jakichś pracowników.
Szukam mechanika, mechaniczki autoryzowanego. To musi być rewelacyjnie dobre zdjęcie, żeby zwróciło na siebie uwagę.
Ja tam raczej internetowe tak jak pan mówił.*

Jedną z głównych barier rozwoju rynku w branży motoryzacyjnej jest problem braku pracowników. Na przyczyny takiego stanu rzeczy składa się szereg czynników. Respondenci podłoża tej bariery upatrują w emigracji zarobkowej poza granice Polski oraz występowaniu trendu do otwierania własnych działalności gospodarczych związanych z mechaniką samochodową.

*Ludzie pouciekali za granicę, ja znam mnóstwo swoich swoich znajomych, którzy pracują jako mechanicy, mnóstwo... którzy pootwierali zakłady.
Otwierają własne, to jest prawda. Że patrzą, jeździ Mercedesem, to znaczy, że kurde warto mieć taki warsztat i się okazuje, że przy każdym salonie musi być serwis (...) pouciekali, pozakładali własne warsztaty.*

7.4 Struktura płac w branży

Strukturę płac branży przedstawiono w analizie badania ilościowego, postanowiono jednak również ten temat poruszyć podczas dyskusji w ramach badań jakościowych. Pracownicy wskazują na dobrą kondycję branży motoryzacyjnej pod względem finansowym, uważając, że ich pracownicy dobrze zarabiają. Podkreślają jednak, że poziom wynagrodzeń uzależniony jest od pełnionego stanowiska, wskazując jednocześnie na najniższe wynagrodzenia wśród doradców handlowych.

*Mówię o salonach samochodowych i stanowiskach tak zwanych doradców, no to tam nie jest kolorowo (..) znaczy doradca to jest ten, co siedzi za biurkiem (...) tego unikamy, bo to są ludzie bezproduktywni, bo oni są od odbierania telefonów.
Bardzo dobrze, pracownicy bardzo dobrze zarabiają.*

Odnosząc się do struktury wynagrodzenia, respondenci zauważają pewną dysproporcję zarobków między regionem lubelskim a centralnym, znajdującym się w Warszawie i okolicach. Region lubelski postrzegają jako teren rolniczy, bez wielkich zakładów, gdzie pracownicy mogliby podejmować dobrze płatne zatrudnienie.

*Ostatnio się nie interesowałem, 6400 zł Warszawa, 3200 zł Lublin, a kieleckie jeszcze gorzej.
W związku z czym, gościu zarabia 6400 zł na zakup, przyjmijmy, ja mówię motocykle, na zakup takiego za 12000 zł, potrzebuje 2 miesiące pracy.
Człowiek z Lublina również chciałby za 2 miesiące mieć i kupuje chiński..., dlatego ja mam tą sprzedaż. Ilościowo się sprzedaje taka sama ilość i w Warszawie w Lublinie.*

Respondentów przedmiotowego badania zapytano również o to, w jakich zawodach w branży motoryzacyjnej ich zdaniem zarabia się najwięcej. Jednogłośnie uznano blacharzy, lakierników oraz specjalizację, które zajmują się elektronicznymi aspektami w mechanice za zawody, które przynoszą największe dochody.

Myszę, że blacharstwo to jest taki wysoko płatny (...) wysoko, bo lakiernicy dobrze zarabiają.

To nie ma problemu dla mechanika wypracować średnią krajową. Ale tutaj, widzi pan, są też takie branże, na przykład wchodzące... podchodzące w mechanice pod IT i to jest razy 2.

Podczas wywiadów jakościowych potwierdzenia nie znalazły natomiast informacje na temat wynagrodzenia mechanika samochodowego, który przez respondentów wywiadów telefonicznych został uznany jako zawód kluczowy. W badaniu jakościowym przedstawiciele pracodawców twierdzą, że mechanicy zarabiają od 4 400 zł do 6 000 zł netto. Przyglądając się wynikom badania ilościowego możemy zauważyć, że zaledwie 2% mechaników wskazało przedział wynagrodzenia mechanika przekraczający 4 000 zł netto. Rozbieżność ta wydaje się być związana z tym, że respondenci podczas wywiadu FGI wskazywali na osobę z doświadczeniem, a w badaniu ilościowym podawano średnie przedziały wynagrodzeń.

Mechanik z doświadczeniem u mnie, a jest takich dwóch. 5 dni w tygodniu, soboty wolne, w zależności od miesiąca od 5 do 6 tysięcy złotych.

4400 zł u mnie, z tym że co drugą sobotę jeszcze.

Porównywalnie tak jak u nas (...) ale jeśli jest dobry, 5-6 tysięcy na rękę.

7.5. Potencjał zatrudnienia w branży oraz trwałość miejsc pracy

Pracodawcy nie zauważają rotacji w branży motoryzacyjnej, bez wątplenia nie utożsamiają jej ze zwalnianiem pracowników. Nie wskazują również na zwolnienia pracowników w swoich firmach, a co najwyżej na zmiany pracodawcy przez pracownika na przykład ze względów finansowych.

Jeżeli chodzi o mechaników, to na tych wyższych stanowiskach, czyli tych doświadczony mechanik, rotacji nie ma, a na niskich stanowiskach, to pewnie oni znikają po prostu”, „tak, pomocnicy to jest bardzo duża rotacja.

Jeszcze w tej firmie nie zwolniłem. Podkupili mi dobrego sprzedawcę, jednego z najlepszych w Polsce, tak potrafił bajerować, że do tego haczyka, po którego klient przyszedł, sprzedał mu nawet ponton.

Ja powiem szczerze, że ja też podkupiłem swojego pracownika, dałem dużo większe pieniądze, niż zarabiał w zakładzie wulkanicznym.

W efekcie zrealizowanego badania ilościowego okazało się, iż sezonowość w branży motoryzacyjnej występuje w bardzo małej skali i dotyczy głównie zakładów wulkanizacyjnych, gdzie zatrudnia się pracowników sezonowych na 2-3 miesiące w roku. Podobne wnioski można wysnuć na podstawie analizy badania jakościowego. Pracodawcy zauważają wzrost pracy w określonych miesiącach w roku, jednak nie stanowi to powodu zatrudniania dodatkowych osób, ponieważ w przypadku miesięcy, w których pracy jest mniej, pracownicy przyjmują w firmach inne role, bardziej wielozadaniowe.

Sezonowość na pewno, bo więcej jest zatrudnianych ludzi, zresztą mam znajomych, którzy mają zakłady wulkanizacyjne i zatrudniają ludzi tylko na sezon po prostu, na 2-3 miesiące po prostu (...) typowo mechaniczne zakłady nie mają chyba. Od miesiąca stycznia do końca lutego ty jesteś mechanikiem obsługi młota pneumatycznego. Dostaną tak samo dobre pieniądze, w związku z tym cięższa praca, bo mięśnie trochę więcej popracowały, niż przy kluczach, ale wiedział, że sobie poprawi warunki pracy na przyszły sezon.

Przedstawiciele pracodawców pod względem zmian zatrudnieniowych są bardzo niepewni, nie wiedzą co przyniesie przyszłość. Z drugiej strony, przedsiębiorcy opowiadając o swoich ostatnich doświadczeniach w zatrudnianiu osób nie wskazują na zwolnienia, raczej na względną stabilizację oraz zapotrzebowanie na nowych pracowników.

*Boimy się tego, co się za chwilę będzie.
Ja próbuję zwiększyć o 2 osoby, brakuje mi, nie umiem znaleźć.
Od 4 lat na sama załoga.
U mnie też tak od roku, w zasadzie jest stała.
U mnie kilka prób zatrudnienia pracownika, z kilku pozostał tylko jeden do nowego roku.*

7.6. Prognoza branży motoryzacyjnej w perspektywie 5 najbliższych lat

Na podstawie wypowiedzi pracodawców można zauważyć pewnego rodzaju niepokój, ponieważ hybrydyzacja i elektryzacja może przyczynić się do zaniku typowo mechanicznych elementów, chociażby silnikowo-spalinowych w branży, a co za tym idzie zmniejszenia ilości pracy w tradycyjnie widzianym zawodzie mechanika.

Coraz mniej napraw będzie samochodów mechanicznych (...) zaczną padać te wszystkie zakłady mechaniczne, gdzie zajmują się dieslem.

7.7. Formy zatrudnienia

Dominację umów o pracę jako formy zatrudnienia potwierdzają również dyskusje toczone w gronie zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników. Zdaniem pracodawców taka forma wynagradzania stanowi czynnik motywujący pracowników. W niewielkim stopniu również pracownicy zatrudniani są w ramach zawierania umów cywilnoprawnych. Przedsiębiorcy stosują ten rodzaj nawiązania stosunku pracy z reguły w okresie próbnym, a kolejnym etapem po pozytywnej weryfikacji umiejętności proponowana jest umowa o pracę.

*Natomiast pracownik, no jeden i drugi mieli umowy, bo jednego ucznia wcześniej zatrudniałem, mieli umowy na stałe, mają umowy na stałe i chciałbym, żeby wszyscy tak mieli, bo dla mnie jest to priorytetem, żeby każdy Polak miał umowę na stałe.
U mnie 3 osoby na umowę o pracę, jeden, który pracuje bodaj że 2 miesiące, na razie jest na umowie zlecenie, ale jeśli wyrazi chęć dostanie umowę o pracę. Sam prowadzę działalność, zatrudniam na umowę o pracę. Uważam, że tak powinno być i najbardziej to mobilizuje pracownika, jeden jest na umowę o pracę, dwóch jest na umowę zlecenia, bo tak im odpowiada.*

Z nowym pracownikiem, jeżeli podpisuję umowę, to jest 3 miesiące i automatycznie przechodzi po 3 miesiącach w czas nieokreślony na pełny etat.

Pracodawcy zauważają tendencję polegającą na zakładaniu przez pracowników własnych, nieformalnych działalności gospodarczych, związanych z naprawą pojazdów. Winą obarczają hurtownie części motoryzacyjnych, które oferują również części po hurtowej cenie osobom fizycznym. Problemu jednak należy szukać głębiej, w poziomie wynagrodzeń, o którym wspomnieli podczas dyskusji pracownicy.

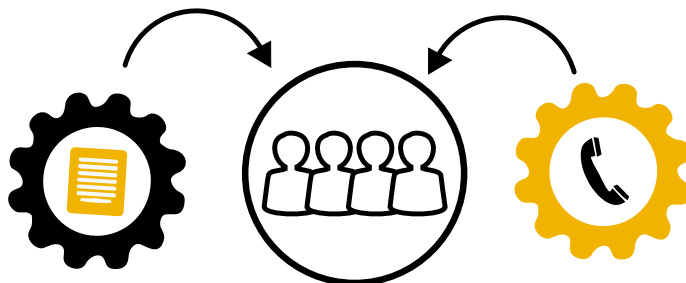
Znaczy powiem tak, trzech moich pracowników, których jak to się mówi szkoliłem prawie od zera to pouciekali, pozakładali własne warsztaty swoje po cichu, jeden u tatusia w garażu, jeszcze nawet dobudowali kawał garażu, pomieszczenie socjalne i po cichu robią

Ale też poruszę trochę inną sprawę. Ja uważam, że też jest wina też i hurtowni w tym wszystkim, dlatego, że sprzedają części po niższych na paragony.

7.8. Problematyka zatrudniania obcokrajowców

Poczynione w rozdziale przeznaczonym dla wywiadów telefonicznych analizy znajdują potwierdzenie w ramach dyskusji grupowych. Wynika z nich, że firmy z branży motoryzacyjnej z reguły nie zatrudniają obcokrajowców. Należy jednak zaznaczyć, że pracodawcy wykazują chęci do ich zatrudnienia, ale nie robią tego ze względu na różnego rodzaju pojawiające się bariery. Przykładem mogą być chociażby dotyczące pracowników zza wschodniej granicy (np. obywatele Ukrainy) ograniczenia, najczęściej formalne, związane z szeregiem spraw administracyjnych, m.in. okresem pobytu obcokrajowca w Polsce. Zatrudnienie zazwyczaj w oparciu o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Otrzymuje się je dużo szybciej niż zezwolenie na pracę. Jednakże, długość zatrudnienia obcokrajowca na bazie oświadczenia nie może przekroczyć pół roku. Jeśli z kolei pracodawca będzie chciał zatrudnić pracownika po upływie tego okresu, musi uzyskać przed upływem 6 miesięcy zezwolenie na pobyt czasowy, co z kolei wiąże się z większą ilością spraw administracyjnych.

Nie, są, jest bardzo duże problemy, tak żeby legalnie, są dwie możliwości jak w przypadku Ukrainca, albo musi mieć kartę pobytu, albo mieć normalną wizę, gdzie dostanie wizę pracowniczą. Czyli powiedzmy nie ma problemu, jeżeli po prostu wysyłam zaproszenie jemu, on idzie, wyrabia sobie i 6 miesięcy legalnie może pracować, potem znowu musi wracać.



8 WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO (FGI) Z PRACOWNIKAMI

8.1. Opis grupy badanej - pracownicy

Uczestnicy skoncentrowani byli na udzielaniu krótkich, ale za to konkretnych odpowiedzi. W dyskusji wzięło udział sześciu pracowników zatrudnionych w firmach branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego. Co ważne dyskutanci reprezentowali różne stanowiska, stanowiące reprezentację kluczowych zawodów zidentyfikowanych podczas badania pilotażowego (po jednym lakierniku i blacharzu oraz dwóch sprzedawców i mechaników). Na spotkaniu mieliśmy zatem do czynienia z prezentacją opinii z perspektywy odmiennych zawodów.

8.2. Struktura zawodów i kluczowe cechy pracowników

Wypowiedzi pracowników dotyczą przede wszystkim (podobnie jak i w przypadku pracodawców) wskazań zawodów związanych z naprawą samochodów, są to m.in. elektromechanicy, mechanicy, blacharze, lakiernicy, elektrycy, wulkanizatorzy oraz z osobami trudniącymi się myciem samochodów - pracownicy myjni. Podczas dyskusji zauważono, że jeśli ktoś posiada chociaż podstawowe umiejętności w zakresie swojego zawodu, to bez problemu jest w stanie znaleźć pracę w branży motoryzacyjnej. Ponadto, pracownicy wskazują mechanika oraz wulkanizatora jako przykłady zawodów, w których łatwo jest znaleźć pracę. Podkreślono również, że brakuje osób wykonujących prace blacharskie z powodu emigracji tych osób poza granice naszego kraju.

*Myślę, że blacharz samochodowy jest w tym momencie trochę na wygięciu.
Ciężko o dobrego fachowca w tym momencie, bo większość już pewnie jest za granicą.
Jakie zawody występują w ramach branży motoryzacyjnej? Myjkowy, mechanik,
blacharz, lakiernik, elektryk (...) elektronik jakiś, wulkanizator.
Mechanik na pewno, wulkanizator. Jeżeli ktoś zna się na robocie, to nie ma
problemu z robotą.*

Pracownicy zatrudnieni w branży motoryzacyjnej uważają, że w branży najważniejsze są kompetencje miękkie - m.in. cierpliwość, rozwój, dokładność, chęci do pracy. Wskazują również na doświadczenie jako element niezbędny do podjęcia pracy w branży motoryzacyjnej.

*Ktoś w wersji gąbka, a nie w wersji szkło, żeby chłonął.
Nie, na pewno cierpliwy.
No musi być przede wszystkim spokój, opanowanie w robocie.
Chęć rozwijania się.
Dokładność (...) doświadczenie i chęci tak jak koledzy mówią. Bo bez tego, to nigdzie.*

8.3. Profil poszukiwanego pracownika, trudności w pozyskiwaniu pracowników

Zdaniem badanych pracowników najbardziej poszukiwane na rynku pracy są osoby, które odznaczają się doświadczeniem. W dalszej części dyskusji podkreślają po raz kolejny wagę umiejętności miękkich, jak chociażby chęć do pracy i otwartość na naukę. Pożądaną umiejętnością jest również budowanie relacji z klientem, rozumianą przede wszystkim jako komunikatywność.

Doświadczenie jakiejś jest potrzebne w każdej branży, tak. Przede wszystkim chęć do pracy.

Jeżeli ktoś chce pracować i nauczyć się czegoś, to wtedy myślę, że znajdzie pracę bez problemu.

Z klientem komunikatywność.

Doświadczenie i chęci (...) komunikatywność.

Większość pracowników biorących udział w dyskusji otrzymała pracę poprzez znajomości i to właśnie ten kanał został wskazany jako najważniejszy w sposobie poszukiwania pracy. Uczestnicy nie mieli nic więcej do dodania w kwestii metod i kanałów poszukiwania nowych pracowników, przez co ich wypowiedzi nie wniosły zbyt wiele do analizy badania w tym temacie. Jednakże warto podkreślić fakt, iż zdaniem pracowników, pracodawcy nie mają istotnych wymagań co do podjęcia pracy w branży motoryzacyjnej, ich zdaniem dla pracodawców najważniejsze są chęci do pracy.

A ta rekrutacja, jak wyglądała? Było to takie, okej, chcesz pracować, cię nauczymy? Są i znajomości jeszcze (...) na zasadzie poleceń.

8.4. Struktura płac w branży

W większości pracownicy wskazują na dobrą kondycję branży motoryzacyjnej pod względem finansowym postrzegając branżę jako rozwojową ze względu na zwiększającą się liczbę samochodów, co z kolei determinuje większą ilość napraw. To natomiast przyczynia się do większej ilości czasu poświęconego na pracę i w końcu przekłada się na wysokość warunków finansowym.

Branża ma się dobrze. Coraz więcej samochodów. Przybywa samochodów, więc... dużo stłuczek, wypadków (...) oraz bardziej drogi dziurawe.

Pracownicy branży motoryzacyjnej zauważają pewną dysproporcję zarobków między regionem lubelskim a centralnym, znajdującym się w Warszawie. Podobne spostrzeżenia pojawiły się podczas trwania dyskusji wśród pracodawców. Spostrzeżeń tych nie należy jednak wiązać z postrzeganiem branży motoryzacyjnej, są one związane bardziej z czynnikiem terytorialnym i dotyczą niemalże każdej branży.

Mam informacje z Warszawy, że na przykład w moim zawodzie (...) mógłbym większe pieniądze zarabiać w Warszawie, tak. Tylko wiadomo, też wyjazd tam liczy się z tym, z większymi wydatkami, tak.

Podczas spotkania, dyskusji poddano również kwestie związane z najlepiej płatnymi zawodami występującymi w branży motoryzacyjnej. Pracownicy uznali blacharzy i lakierników oraz elektroników za zawody, które przynoszą największe dochody, co potwierdziło również po części badanie ilościowe oraz badanie pracodawców. Z kolei najmniejsze zarobki związane są ze stanowiskami sezonowymi oraz tymi wymagającymi niższych kompetencji, są to m.in. wulkanizatorzy oraz pracownicy myjni.

Najwięcej to na pewno elektryk (...) u nas blacharze, lakiernicy najwięcej (...) elektrony też zarabiają (...) najmniej to chyba na myjce (...) myjka i wulkanizacja. Bo to tak zwane „sezonowe” są.

8.5. Potencjał zatrudnienia w branży oraz trwałość miejsc pracy

Pracownicy zauważają rotację w branży motoryzacyjnej, ich zdaniem jej największe natężenie występuje w dziale obsługi klienta oraz na niższych, pomocniczych stanowiskach. Obecna jest w większych zakładach pracy i wynika głównie z poziomu oferowanych wynagrodzeń.

Płaca. Ostatnio u mnie zauważyłem najwięcej w biurze obsługi klienta na mechanice, bardzo duża rotacja (...) a z czego to może wynikać? Myślę, że wynagrodzenie. Czyli to jest determinant, że to musi być dosyć duży zakład pracy, w którym ta rotacja występuje, a w tych mniejszych raczej nie. Myślę, w mniejszych nie.

Przedstawiciele pracowników, podobnie jak pracodawcy, zauważają wzrost pracy w określonych miesiącach w roku, co może przyczynić się do zatrudniania nowych pracowników, np. w zawodzie wulkanizatora. Zatrudnienie nowych osób w okresie sezonowym z kolei może wpłynąć na bardziej sprawną pracę w danym zakładzie.

Wulkanizacja, też bym powiedział, że zawsze tam jedna, dwie pary rąk do pomocy i szybciej.

Biorąc pod uwagę opinie na temat perspektywy zmian w zatrudnieniu w branży motoryzacyjnej można zaobserwować, że zdania pracowników i pracodawców różnią się diametralnie. Pracownicy w zdecydowanej większości zgodnie twierdzą, że zatrudnienie będzie się zwiększać. Szans na to upatrują w większej awaryjności pojazdów samochodowych oraz w zwiększającej się ich liczby.

Zwiększać. Myślę, że będzie się zwiększać (...) nowe samochody są mniej solidne. Częściej się psują (...) szybciej rdzewieją.

8.6. Prognoza branży motoryzacyjnej w perspektywie 5 najbliższych lat

Sytuacja rynku pracy branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim widziana jest przez pracowników jako szansa upatrywana głównie w dziedzinie elektrotechniki i informatyki ze względu na wytworzenie nowego zapotrzebowania (np. oprogramowania serwisowego). Powyższe rozważania mogą poskutkować w rzeczywistości zdobywaniem przez obecnie zatrud-

nionych nowych kwalifikacji i wykazywania przez nich gotowości do przekwalifikowania się. Co ważne, określone czynniki przyszłościowe mogą być olbrzymią szansą dla jednych, a dla innych mogą stanowić zagrożenie. Osoby, które będą w gotowości do podnoszenia kwalifikacji, wydaje się, że nie muszą bać się o swoją przyszłość zawodową. Przy rozważaniach na temat prognoz rynku motoryzacyjnego warto również wskazać głosy respondentów związane ze spadającą jakością części samochodowych, która często również jest pewnego rodzaju zagrożeniem, ponieważ słaba jakość części z reguły przyczynia się do większych nakładów pracy osób zaangażowanych w naprawę, co z kolei może zwiększać koszt samej naprawy.

Ja bym powiedział, że bardziej elektronika, bo jest coraz więcej elektroniki (...) więcej jest tak samo tych samochodów hybrydowych, gdzie tam trzeba mieć też kwalifikacje, bo tam jest wysokie napięcie, tak. Trzeba mieć specjalne stanowiska, też się o tym dowiedziałem [pracownik] będzie mógł wybierać [w ofertach]. Jakość części i tak już spada i tak już większość z Chin wszystkiego. Nowsze samochody będą wymagały na przykład jakichś oprogramowań serwisowych, na które małe warsztaty też nie będą mogły sobie pozwolić na taką licencję.

8.7. Formy zatrudnienia

Wypowiedzi pracowników wskazują na korzyści pracownika z umów cywilnoprawnych. Ich zdaniem często pracodawcy w układzie z pracownikiem stosują taką formę wynagradzania, ponieważ jest ona wygodna zarówno dla pracodawcy (mniejsze koszty), jak i dla pracownika (pieniądze otrzymuje bezpośrednio). Część pracowników zauważa powiązanie stosunku pracy do konkretnego zawodu. Twierdzą, że zawody sezonowe wiążą się z umowami cywilnoprawnymi, a jako przykład służy wulkanizator.

Chyba przy wulkanizatorach. Bo tak jak ktoś przychodzi na sezon, to wydaje mi się, że może być umowa zlecenie.

W trakcie wywiadów skoncentrowano się na drażliwym i bardzo trudnym temacie – „szarej strefie”. Zdaniem pracowników „szara strefa” dotyczy zawodów najbardziej powszechnie występujących w branży m.in. blacharzy, lakierników, czy mechaników. Podłoże pracy „na czarno” ich zdaniem jest jedno – wysokość wynagrodzenia. Uważają, że godziwie wynagradzani nie podejmowałiby dodatkowych prac.

Dokładnie, wyższe wynagrodzenie [mogłyby zniwelować szarą strefę] (...) mechanik, blacharz, lakiernik też może sobie taką sferę ćwiczyć. Jak w pracy zarobimy tysiączek, dwa więcej, to się w domu nie będzie chciało już nic dłużyć (...) bo człowiek też potrzebuje odpocząć, tak.

8.8. Problematyka zatrudniania obcokrajowców

Pracownicy nie mają w zasadzie zdania na temat zatrudniania obcokrajowców. Podkreślają jedynie, że cudzoziemcy mają niższe wymagania finansowe od obywateli Polski.

*Raczej niższa płaca (...) płacić im. B: Czyli co, mają mniejsze wymagania finansowe?
- No, na pewno.*

9 PODSUMOWANIE

Głównym zawodem występującym w branży motoryzacyjnej w regionie lubelskim jest mechanik pojazdów samochodowych (42,3%). Pozostałe kluczowe zawody związane są również z naprawą samochodów, a także ze sprzedażą, za takie uznano: sprzedawcę (7,7%), blacharza samochodowego (7,7%) oraz lakiernika samochodowego (5,1%). Przedstawiciele tych zawodów mają szansę na najdłuższe okresy zatrudnienia w firmach branży motoryzacyjnej (powyżej 5 lat).

Biorąc pod uwagę formy zatrudnienia, najbardziej typową i pożądaną na rynku pracy jest umowa o pracę (97,4%). Umowy cywilnoprawne stanowią marginalny procent odpowiedzi (zaledwie 6,8%) i związane są głównie z pracą sezonową oraz okresem próbnym pracownika przechodzącego w kolejnym etapie pracy na umowę o pracę.

Zjawisko „szarej strefy” jest powszechnie znane i obserwowane w branży (62,3%). Problem zatrudniania w „szarej strefie” dotyczy głównie zawodu mechanika pojazdów samochodowych (53,8%), a w mniejszym stopniu lakierników samochodowych (11,8%) oraz blacharzy samochodowych (9,2%).

Większość zatrudnionych w branży zarabia od 2000 zł do 3000 zł netto (55,5%). Na zarobki 5000 zł netto i więcej mogą liczyć osoby, których zawód związany jest stricte z mechaniką elektryczno-elektroniczną (technicy elektrycy samochodowi, monterzy elektroniki samochodowej oraz elektromechanicy pojazdów samochodowych). Na wysokie zarobki mogą również liczyć doświadczeni mechanicy, blacharze oraz lakiernicy (pojazdów samochodowych). Z kolei na przeciwnym biegunie znajdują się stanowiska wymagające niższych kompetencji, min. wulkanizatorzy, czy pracownicy myjni.

Miejsca pracy w branży motoryzacyjnej na terenie województwa lubelskiego należy uznać za trwałe. Ponad połowa przedsiębiorstw (55,5%) deklaruje u swoich pracowników zatrudnionych w kluczowych zawodach staż pracy ponad 5 lat. Z kolei rotacja w branży jest zauważalna, jednak w niewielkim stopniu (23%). Największa występuje na niższych, pomocniczych stanowiskach, związanych z obsługą klienta oraz w zawodzie mechanika, wynika z poziomu oferowanych wynagrodzeń i wiąże się głównie z jednym zawodem - mechanikiem pojazdów i samochodów osobowych (12,6%). Z kolei sezonowość zatrudnienia w branży występuje w bardzo małej skali, bowiem zaledwie 5,2% respondentów deklaruje zatrudnianie pracowników sezonowych. Największe zapotrzebowanie w ciągu roku występuje przed nadejściem zimy i dotyczy wulkanizatorów. Należy jednak zaznaczyć, że dotyczy to tylko małych zakładów, które nie zajmują się bardziej wymagającymi pracami motoryzacyjnymi.

Przyszłość firm również wiąże się z trwałością miejsc pracy, ponieważ przedsiębiorcy planują utrzymać obecne zatrudnienie ciągu najbliższego roku (56,5%), a co piąty pracodawca (26,7%) uważa, że zatrudnienie w ich firmach zwiększy się. Przewidywania zmian w liczbie zatrudnionych pracowników związane są głównie z popytem na dobra usługi/ilością zleceń (46,11%), wahaniami gospodarki (22,0%), ponoszonymi kosztami (41,9%), a także ze zmianą lokalizacji firmy (3,1%) i wprowadzeniem nowych technologii (6,8%).

Rozwój branży motoryzacyjnej postrzega się w kontekście technologii związanych z hybrydyzacją i elektryzacją. Pracownicy swoich szans upatrują głównie w dziedzinie elektrotechniki i informatyki ze względu na wytworzenie nowych zapotrzebowań, np. oprogramowania serwisowego. Powyższe rozważania mogą skutkować w rzeczywistości wymuszeniem zdobywania nowych kwalifikacji na obecnie zatrudnionych i gotowością do przekwalifikowania się. Zagrożeniem dla rozwoju jest praca nierejestrowana oraz tendencja do odpływu pracowników

i zakładanie własnych, małych firm, spowodowane jest to przez niski poziom wynagrodzeń pracy na etacie.

Firmy motoryzacyjne u zatrudnionych pracowników, jak i u tych potencjalnych, cenią wachlarz kompetencji miękkich, są to min. uczciwość, pracowitość, chęci do pracy, komunikatywność, sumienność i umiejętność współpracy. Mniej ważne dla nich są umiejętności techniczne i nabyte podczas trwania doświadczenia zawodowego, wyjątkiem jest wiedza zawodowa na którą wskazuje 95% oceniających. Tylko jeden na trzech pracodawców wskazuje, że liczy się posiadanie certyfikatów. Jeszcze niżej oceniana jest znajomość języków obcych (14%), konieczna tylko w przypadku sprzedawców.

Pod względem zatrudnienia branża motoryzacyjna w regionie lubelskim wygląda na stabilną – w większości firm liczba pracowników w ostatnim roku pozostała bez zmian (71,7%). Z kolei prawie co piąty (18,8%) pracodawca zadeklarował zwiększenie zatrudnienia, a jeden na dziesięć respondentów (9,4%) przyznał się do zmniejszenia liczby pracowników.

Przedsiębiorcy bardzo chętnie podzieliliby wśród swojej kadry pracowniczej osoby doświadczone w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych i wyedukowane w dziedzinie motoryzacji. Jednakże w większości przypadków, z uwagi na brak osób spełniających ich oczekiwania, decydują się na zatrudnienie pracownika niedoświadzonego i postanawiają nauczyć go wszystkiego od podstaw, dzięki czemu unikają przy tym zmagania się ze złymi nawykami pracowników, nabytymi podczas doświadczeń zawodowych w innych miejscach.

Z reguły co drugi przedsiębiorca ma trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników. Wiąza się one w głównej mierze z brakiem odpowiednich kwalifikacji potencjalnych pracowników (49,5%), brakiem chętnych osób do podjęcia pracy (38,4%), brakiem zaangażowania/sumienności pracowników (7,1%) oraz zbyt wysokimi wymaganiami finansowymi (6,1%). Szukając nowego pracownika zamieszcza się ogłoszenia głównie w internecie (57,0%), publikując ogłoszenia na stronach www oraz za pośrednictwem portalów lub mediów społecznościowych. W mniejszym, ale również istotnym stopniu, pracowników poszukuje się przez znajomych/osoby z polecenia (38,0%) oraz przez pośrednictwo w powiatowego urzędu pracy (37,2%).

Istotną kwestią jest zatrudnianie w branży obcokrajowców. Co siódmy przedsiębiorca (13,6%) zatrudnia lub zatrudniał pracowników spoza Unii Europejskiej. Problemy w zatrudnianiu obcokrajowców związane są z szeregiem skomplikowanych procedur zatrudniania, długim czasem oczekiwania w urzędach na zezwolenia i inne dokumenty oraz trudności w kontaktach z urzędami wojewódzkimi celem uzyskania informacji na temat biegu sprawy. Wydaje się, że pracodawcy są skłonni do zatrudniania obcokrajowców, jednak poważną barierą są dla nich kwestie administracyjne.



10 NARZĘDZIA BADAWCZE

10.1. Kwestionariusz wywiadu CATI z przedsiębiorcami

Dzień dobry nazywam się i jestem ankierem firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Nasza firma realizuje dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie badanie, którego celem jest analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim. Zapraszając Pana/ią do udziału w badaniu zapewniamy poufność wszystkich odpowiedzi. Rozmowa potrwa około 10 minut. Pana/i wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych wynikach badania, bez możliwości powiązania ich z konkretną osobą.

Czy zgodzi się Pan/Pani na poświęcenie czasu i odpowiedź na pytania?

Metryczka

M1. Czy Państwa firma związana jest z branżą motoryzacyjną?

(Ankieter. pytanie jednokrotnego wyboru, ankieter nie czyta kafeterii)

- a) Tak
- b) Nie *(Skrypt. zakończ wywiad)*

M2. W którym powiecie województwa lubelskiego siedzibę ma Państwa firma?

(Ankieter. pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytamy kafeterii, w przypadku powiatów bialskiego, chełmskiego, lubelskiego oraz zamojskiego upewnić się, że chodzi o powiat ziemski, a nie miasto)

1.1 Podregion bialski

- a) bialski
- b) parczewski
- c) radzyński
- d) włodawski
- e) Biała Podlaska

1.2 Podregion chełmsko-zamojski

- a) biłgorajski
- b) chełmski
- c) hrubieszowski
- d) krasnostawski
- e) tomaszowski
- f) zamojski
- g) Zamość
- h) Chełm

1.3 Podregion lubelski

- a) lubartowski
- b) lubelski
- c) łęczyński
- d) świdnicki
- e) Lublin

1.4 Podregion puławski

- a) janowski
- b) kraśnicki
- c) łukowski
- d) opolski
- e) puławski
- f) rycki

M3. Ile osób zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo?

(Ankieter. pytanie jednokrotnego wyboru, nie czytamy kafeterii)

- a) Nikogo (skrypt. zakończ wywiad)
- b) do 9 osób
- c) 10-49 osób
- d) 50-249 osób
- e) Powyżej 249 osób

PYTANIA WŁAŚCIWE

1. Proszę wskazać kluczowe zawody w Państwa firmie:

(Ankieter. należy podać min 1 kluczowy zawód. Proszę dopytać o ilość pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach).

(Skrypt. Lista KZiS)

- a) Zawód 1, liczba pracowników
- b) Zawód 2, liczba pracowników
- c) Zawód 3, liczba pracowników
- d) Zawód 4, liczba pracowników
- e) Zawód 5, liczba pracowników

2. Proszę wymienić kluczowe wg Pana/Pani kwalifikacje/umiejętności dla każdego z wymienionych wcześniej zawodów.

(Ankieter. Spontaniczna wypowiedź respondenta. Pytanie wielokrotnego wyboru, czytamy kafeterię)

(Skrypt. wyświetlają się zawody z pytania nr 1).

	Zawód nr 1 wskazany przez respondenta	Zawód nr 2 wskazany przez respondenta	Zawód nr 3 wskazany przez respondenta	Zawód nr 4 wskazany przez respondenta	Zawód nr 5 wskazany przez respondenta
Wiedza zawodowa					
Umiejętność współpracy					
Sumiennosc					
Uczciwosc					
Organizacja i nadzór prac innych osób					
Organizowanie pracy własnej					
Chęć nauki					
Dyspozycyjność					
Zaangażowanie					
Znajomość języków obcych, jakich?					
Odporność na stres					
Komunikatywność					
Samodzielność					
Otwartość na naukę					
Pozytywne nastawienie do pracy					
Kursy/certyfikaty, jakie? (Ankieter. proszę zapisać nazwy) (Skrypt. Pytanie półotwarte)					
Praktyczne umiejętności pocho- dzące z doświadczenia, jakie? (Ankieter. proszę zapisać nazwy) (Skrypt. Pytanie półotwarte)					
Inne, jakie?					

3. Jakie formy zatrudnienia występują najczęściej w Państwa firmie?

Proszę przypisać poszczególnym formom procentowy udział pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie danej formy.

(Ankieter czyta kafeterię)

(Skrypt. Procenty muszą sumować się do 100%)

- a) Umowa o pracę
- b) Umowa o dzieło
- c) Umowa zlecenia
- d) Kontrakt
- e) Praca nierejestrowana („na czarno”)

4. Czy w branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim istnieje wg Pana/i zjawisko szarej strefy (praca „na czarno”)?
- a) Tak
 - b) Nie (skrypt. Przejdź do P6)
 - c) Nie wiem/trudno powiedzieć (Ankieter. Nie czytać); (skrypt. Przejdź do P6)

5. W przypadku jakich zawodów zjawisko szarej strefy występuje najczęściej? (Ankieter. Pytanie otwarte, zapis wypowiedzi respondenta)
-
-

6. Proszę określić procentowy udział form zatrudniania pracowników na wskazanych wcześniej kluczowych stanowiskach. (Ankieter. Czytamy kafeterię)
- (Skrypt. Wyświetlają się zawody wskazane w P1 oraz formy zatrudnienia wskazane w P3; wartości wszystkich form stosunku pracy dla każdego zawodu muszą sumować się do 100%)*

Formy stosunku pracy	Zawód nr 1 wskazany przez respondenta	Zawód nr 2 wskazany przez respondenta	Zawód nr 3 wskazany przez respondenta	Zawód nr 4 wskazany przez respondenta	Zawód nr 5 wskazany przez respondenta
Umowa o pracę					
Umowa o dzieło					
Umowa zlecenia					
Kontrakt					
Praca „na czarno”					

7. Proszę przypisać poszczególnym przedziałom miesięcznych wynagrodzeń netto procentowy udział pracowników, którzy Państwa przedsiębiorstwie otrzymują takie wynagrodzenia:

(Ankieter. Bierzemy pod uwagę wszystkich pracowników zatrudnionych w firmie. Jeśli respondent poda tylko liczbę – proszę przeliczyć)

(Skrypt. Procenty muszą sumować się do 100%)

- a) Poniżej 2000 zł
- b) 2000-3000 zł
- c) 3001-4000 zł
- d) 4001-5000 zł
- e) 5001-6000 zł
- f) 6001-7000 zł
- g) Powyżej 8000 zł
- h) Trudno powiedzieć/odmowa udzielenia odpowiedzi (skrypt. Przejdź do P9)

8. **Proszę wskazać dla każdego ze wskazanych wcześniej kluczowych stanowisk procentowy udział przedziałów miesięcznych wynagrodzeń netto.**
(Ankieter. Czytamy kafelety)
(Skrypt. Wyświetlają się zawody wskazane w P1 oraz przedziały wskazane w P7, wartości wszystkich przedziałów dla każdego zawodu muszą sumować się do 100%)

Przedziały wynagrodzenia	Zawód nr 1 wskazany przez respondenta	Zawód nr 2 wskazany przez respondenta	Zawód nr 3 wskazany przez respondenta	Zawód nr 4 wskazany przez respondenta	Zawód nr 5 wskazany przez respondenta
Powyżej 8000 zł brutto					
7001 – 8000 brutto					
6001 – 7000 zł brutto					
5001 – 6000 zł brutto					
4001 – 5000 zł brutto					
3001 – 4000 zł brutto					
2000 – 3000 zł brutto					
Poniżej 2000 zł brutto					

9. **Proszę wymienić maksymalnie 3 zawody w Pana/Pani firmie, w których występuje największa rotacja w zatrudnieniu.**

(Ankieter. pytanie otwarte, ankieter zapisuje odpowiedzi respondenta według rozwijanej listy Po udzieleniu odpowiedzi proszę dopytać dlaczego rotacja jest największa)

(Skrypt. Lista KZiS)

- a) Zawód nr 1 *(skrypt. Pytanie półotwarte - dlaczego?)*
- b) Zawód nr 2 *(skrypt. Pytanie półotwarte - dlaczego?)*
- c) Zawód nr 3 *(skrypt. Pytanie półotwarte - dlaczego?)*
- d) Rotacja nie występuje
- e) Nie wiem/trudno powiedzieć *(Ankieter. Nie czytać)*

10. **Jak długo zatrudnieni są pracownicy w Pana(i) przedsiębiorstwie?**

Proszę przypisać poszczególnym przedziałom długości zatrudnienia procentowy udział pracowników, którzy w Pana(i) przedsiębiorstwie przepracowali taki okres.

(Ankieter. Pytamy o wszystkich zatrudnionych pracowników. Jeśli respondent poda tylko liczby – proszę przeliczyć)

(Skrypt. Procenty muszą sumować się do 100%)

- a) Do 6 miesięcy
- b) Od 6 miesięcy do roku
- c) Powyżej 1 roku do 2 lat
- d) Powyżej 2 do 3 lat
- e) Powyżej 3 do 4 lat
- f) Powyżej 4 do 5 lat
- g) 5 lat i więcej

11. Proszę wskazać dla każdego ze wskazanych wcześniej kluczowych stanowisk procentowy udział przedziałów długości zatrudnienia w Państwa firmie.

(Ankieter. Czytamy kafeterię; Jeśli respondent poda tylko liczby – proszę przeliczyć)

(Skrypt. Wyświetlają się zawody wskazane w P1 oraz przedziały wskazane w P10; wartości każdego przedziału dla danego zawodu musi sumować się do 100%)

	Zawód nr 1 wskazany przez respondenta	Zawód nr 2 wskazany przez respondenta	Zawód nr 3 wskazany przez respondenta	Zawód nr 4 wskazany przez respondenta	Zawód nr 5 wskazany przez respondenta
Do 6 miesięcy					
Od 6 miesięcy do roku					
Powyżej 1 roku do 2 lat					
Powyżej 2 do 3 lat					
Powyżej 3 do 4 lat					
Powyżej 4 do 5 lat					
5 lat i więcej					

12. Jak według Pana/Pani będzie się zmieniać zatrudnienie w Państwa firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Będzie się:

(Ankieter. pytanie jednokrotnego wyboru, czytamy kafeterię).

- a) zwiększać
- b) raczej zwiększać
- c) utrzymywać na obecnym poziomie
- d) raczej zmniejszać
- e) zmniejszać
- f) Nie wiem/Trudno powiedzieć (ankieter. Nie czytać)

13. Jakie czynniki wpływają na Państwa plany dotyczące zatrudnienia?

(Ankieter. czytamy kafeterię, możliwość wskazania wielu odpowiedzi)

(Skrypt. Pytanie wielokrotnego wyboru)

- a) Sytuacja finansowa firmy
- b) Duże koszty pracownika ponoszone przez pracodawcę
- c) Ilość zleceń/pracy/popyt na dobra i usługi
- d) Wahania gospodarki (pora cyklu koniunkturalnego)
- e) Likwidacja/zwiększenie liczby miejsc pracy
- f) Zmiana lokalizacji firmy
- g) Wprowadzenie nowych technologii w firmie
- h) Nie szukam nowych pracowników/nie zwalniam pracowników
- i) Inne, jakie?

14. Jakie są Państwa przewidywania dotyczące szans na rozwój Państwa przedsiębiorstwa w perspektywie 5 lat?

(Ankieter. Pytanie jednokrotnego wyboru, czytamy kafeterię i dopytujemy dlaczego)
(Skrypt. Pytanie jednokrotnego wyboru)

- a) Firma na pewno rozwinie się, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)
- b) Firma raczej się rozwinie, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)
- c) Rozwój firmy pozostanie na tym samym poziomie, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)
- d) Firma raczej będzie na niższym stopniu rozwoju niż w tej chwili, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)
- e) Firma na pewno będzie na niższym stopniu rozwoju niż w tej chwili, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)
- f) Nie wiem/trudno powiedzieć (ankieter. Nie czytać)

15. Jak zmieniła się liczba pracowników Pana(i) przedsiębiorstwa w ciągu ostatniego roku?

(W zależności od terminu rozpoczęcia badania – wyświetli się okres (data) ostatniego roku, np. wrzesień 2018 – wrzesień 2019)

(Ankieter. pytanie jednokrotnego wyboru, dopytujemy dlaczego)

- a) Zmalała, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)
- b) Pozostała bez zmian
- c) Wzrosła, dlaczego? (skrypt. Opcja półotwarta)

16. Czy występują u Państwa w firmie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?

(Ankieter. pytanie jednokrotnego wyboru)

- a) Tak, dlaczego?.....
- b) Nie
- c) Nie szukam nowych pracowników (skrypt. Przejdź do P18)
- d) Nie wiem/trudno powiedzieć (ankieter. Nie czytać)

17. W jaki sposób poszukują Państwo nowych pracowników?

(Ankieter. pytanie wielokrotnego wyboru, nie czytamy kafeterii).

(Skrypt. Pytanie wielokrotnego wyboru)

- a) rekrutacja wewnętrzna, spośród pracowników
- b) poprzez ogłoszenia w internecie - portale lub media społecznościowe (goldenline, linkedin)
- c) za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy
- d) za pośrednictwem agencji zatrudnienia
- e) przez znajomych, poszukiwanie osób z polecenia
- f) korzystając z usług headhunterów
- g) ogłoszenia w prasie
- h) Inny sposób, jaki?.....

18. Czy kiedykolwiek zatrudniali Państwo w swojej firmie obcokrajowców?

- a) Tak
- b) Nie, dlaczego?..... (Skrypt. należy przejść do P22)

19. Z jakiego obszaru pochodzili zatrudniani cudzoziemcy?

(Ankieter. Czytamy kafeterię)

- a) UE (Skrypt. Należy przejść do P22)
- b) Spoza UE
- c) Z obu obszarów

20. Czy zatrudniając cudzoziemców spoza UE natrafili Państwo na jakieś problemy/trudności?

- d) Tak
- e) Nie (Skrypt. Przejdź do P22)

21. Jakie?

(Ankieter. czytamy wyboldowaną kafeterię, pytanie wielokrotnego wyboru)

- a) Skomplikowane procedury (niedostosowane do sytuacji na rynku pracy)
- b) Długi czas oczekiwania w urzędach na zezwolenia i inne dokumenty pozwalające na zatrudnienie
- c) Trudności w kontaktach z urzędami wojewódzkimi celem uzyskania informacji na temat biegu sprawy
- d) Długi czas oczekiwania na wizę w kraju pochodzenia cudzoziemca
- e) Różnice pomiędzy urzędami w zakresie potrzebnych dokumentów
- f) Inne, jakie?

22. Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie zatrudniają Państwo pracowników sezonowych, czyli z założenia jedynie na pewien okres w ciągu roku?

- a) Tak
- b) Nie *zakończ wywiad*

23. Jakich zawodów dotyczy sezonowość?

(Skrypt. rozwijana lista KZiS)

Dziękuję za udział w badaniu

10.2. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z przedstawicielami pracodawców

Dzień dobry nazywam się i jestem badaczem firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Nasza firma realizuje dla WUP w Lublinie badanie, którego celem jest analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim w kontekście rynku pracy.

W ramach badania przewidziane są między innymi grupowe rozmowy z pracodawcami firm zaliczanych do branży.

Stąd też zaprosiliśmy Państwa na spotkanie, aby porozmawiać ogólnie o zatrudnieniu pracowników w firmach w branży motoryzacyjnej oraz ogólnie o kondycji branży w woj. lubelskim.

Zapraszając Państwa do wywiadu zapewniamy anonimowość odpowiedzi oraz zachęcamy do podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami. Chciał/a/bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany, ale jedynie celem wiernego odtworzenia naszej rozmowy do celów badawczych i nie będzie w żaden sposób rozpowszechniany. Czy wyrażają Państwo na to zgodę? [moderator włącza dyktafon i kamerę].

WPROWADZENIE DO WYWIADU

Proszę aby na początku naszego spotkania każdy z Państwa krótko scharakteryzował firmę, w której pracuje, czym się firma zajmuje, ilu zatrudnia pracowników oraz jakie pełnią Państwo stanowisko w firmie.

WYWIAD WŁAŚCIWY

Proponuję zacząć nasze spotkanie od dyskusji na temat zawodów występujących w branży motoryzacyjnej oraz o Państwa pracownikach.

1.1 STRUKTURA ZAWODÓW I KLUCZOWE CECHY PRACOWNIKÓW

Moderator. Dyskusja nad określeniem zawodów z branży, w których jest najłatwiej znaleźć pracę oraz które są najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Należy ustalić najbardziej i najmniej pożądane przez pracodawców zawody i kompetencje/kwalifikacje pracowników w branży motoryzacyjnej, które stanowią gwarancję stabilnego zatrudnienia

- o Jak Państwo uważacie na podstawie własnych obserwacji, rozmów, spotkań branżowych, ale i doświadczeń – w jakich zawodach obecnie jest najłatwiej znaleźć pracę, mając na uwadze oczywiście branżę motoryzacyjną?
- o Czy właśnie takie zawody są najbardziej pożądane u Państwa w firmach? Czy może inne?
- o W jakich zawodach Państwo zatrudniają najwięcej osób?

Pozostając przy pożądanych przez Państwa pracownikach chciałbym/abym poznać właśnie Państwa opinię na temat najbardziej rozchwytywanych i tych najmniej pożądanych pracowników, niekoniecznie jeśli chodzi tylko i wyłącznie o zawody, ale również mając na uwadze kompetencje, kwalifikacje i wszelkiego rodzaju kursy. Oczywiście wśród Państwa znajdują się pewnie osoby, dla których zawód nie jest najważniejszy z perspektywy poszukiwania pracownika.

- o Jakimi cechami i kompetencjami miękkimi (kompetencje społeczne, wynikające z cech osobowości) powinna się odznaczać osoba, która odnajdzie się w branży?
- o A jeśli chodzi o kompetencje twarde, wyuczone jak chociażby kursy, kwalifikacje, języki?
- o Czy te kompetencje gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie? Jeśli nie to jakie dają choćby odrobinę gwarancji na dobrą płacę?

1.2 PROFIL POSZUKIWANEGO PRACOWNIKA, TRUDNOŚCI W POZYSKIWANIU PRACOWNIKÓW

Moderator. Podczas dyskusji należy określić trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników; cechy dobrego pracownika, sposoby poszukiwania dobrego pracownika w zależności od stanowiska oraz ustalić główne problemy z rekrutacją pracowników.

Chciałbym/abym teraz skupić się stricte na Państwa potencjalnych pracownikach, porozmawiać o kandydatach do pracy w Państwa firmie oraz o problemach występujących w rekrutacji.

- o Patrząc tylko na perspektywę Państwa firmy, czym powinien się odznaczać potencjalny pracownik?
 - Jakie umiejętności są w Państwa firmie przydatne?
 - Jakie doświadczenie zawodowe jest cenne?
 - Czy macie Państwo jakieś wystandaryzowane schematy rekrutacji?
 - Czy sami Państwo ją prowadzą, czy zajmuje się tym firma zewnętrzna?
- o Czy nowych pracowników ciężko jest Państwu pozyskać?
 - Z czego to może wynikać?
- o Na podstawie Państwa rozmów, wymiany doświadczeń, jak wygląda to w całej branży motoryzacyjnej? W innych regionach Polski?
 - Z czego to może wynikać?
- o W jaki sposób szukają Państwo nowych pracowników? Mają Państwo jakieś sprawdzone kanały lub metody? Jakież?

1.3 STRUKTURA PŁAC W BRANŻY

Moderator. Podczas dyskusji należy ustalić strukturę wynagrodzeń w branży, w szczególności zawodów, w których zarobki są najwyższe i najniższe oraz kształtujących tę strukturę przyczyn.

Przedstawienie struktury wynagrodzeń w województwie lubelskim w perspektywie zarobków w innych regionach kraju oraz ustalenie przyczyn i różnic występujących w obrębie tego obszaru.

Poruszyliśmy kwestię wynagrodzenia, więc chciałbym/abym z Państwem chwilę o tym porozmawiać. Spoglądając na branżę motoryzacyjną ogółem w całej Polsce, w jakim miejscu znajduje się w porównaniu do innych branż jeśli chodzi o wynagrodzenia?

- o Z czego może wynikać ten stan rzeczy?
- o Jak Państwo myślą, czy w innych województwach branża jest bardziej doceniana pod względem wynagradzania?
 - Jak to wygląda jeśli chodzi o inne rejony Polski?
- o Czy można wyodrębnić jakieś zawody, w których zarabia się najwięcej i najmniej w branży motoryzacyjnej?

- o Jakie zawody Państwa zdaniem są niedoceniane pod względem finansowym?
- o Co wpływa na zarobki w poszczególnych zawodach motoryzacyjnych?
 - Z czego to wynika?
- o Ile Państwa zdaniem powinien zarabiać młody człowiek po studiach w branży motoryzacyjnej (mam na myśli kierunki typu: mechatronika, elektrotechnika)?
- o Kto Państwa zdaniem powinien zarabiać najwięcej w branży motoryzacyjnej? (moderator. Dopytać o przybliżone kwoty, mamy na uwadze osoby z doświadczeniem)
 - mechanik samochodowy
 - sprzedawca
 - lakiernik
 - blacharz
- o Ile Państwa zdaniem powinien zarabiać
 - młody mechanik samochodowy po szkole zawodowej bez doświadczenia / doświadczony mechanik samochodowy
 - młody, niedoświadczony sprzedawca / doświadczony sprzedawca
 - blacharz z małym doświadczeniem / doświadczony blacharz
 - lakiernik z małym doświadczeniem / doświadczony lakiernik

1.4 POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W BRANŻY ORAZ TRWAŁOŚĆ MIEJSC PRACY

Moderator. Rozpoznanie dynamiki w branży związanej z rotacją; określenie sezonowości zatrudnienia w poszczególnych zawodach oraz ustalenie jej przyczyn i wpływu na branżę motoryzacyjną. Należy również ustalić czynniki wpływające na wielkość zatrudnienia w branży.

- o Czy występuje w Państwa firmach rotacja zatrudnienia?
 - Dlaczego? Na czym polega?
 - Jakich zawodów dotyczy?
- o Biorąc pod uwagę całą branżę motoryzacyjną w lubelskim, czy występuje rotacja?
 - Dlaczego? Na czym polega?
 - Jakich zawodów dotyczy?
 - Czy widać różnicę w rotacji jeśli chodzi o województwo lubelskie a pozostałą część kraju?
- o Jak Państwo uważają, biorąc pod uwagę całą branżę w Polsce, czy zatrudnienie w branży zwiększa się/zmniejsza w zależności od sezonu?
 - Jak bardzo zwiększa się/zmniejsza się zatrudnienie w branży motoryzacyjnej w zależności od sezonu?
 - Biorąc pod uwagę województwo lubelskie, jak wygląda sytuacja w branży pod względem rotacji?
 - Jakie zawody są najbardziej sezonowe?

- o W jaki sposób wpływa na branżę motoryzacyjną sezonowość zatrudnienia?
- o Jak będzie się zmieniać w najbliższym czasie zatrudnienie w całej branży motoryzacyjnej?
 - Z czego to może wynikać? Z czynników występujących w danej firmie czy bardziej z sytuacji na rynku?
 - Jak będzie wyglądała sytuacja zmian zatrudnienia w województwie lubelskim?
- o Jak wyglądało to u Państwa w firmie w ciągu ostatniego roku? Czy ta dynamika pozostała bez zmian?
 - Czy raczej ograniczali Państwo zatrudnianie nowych osób? Z jakiego powodu?
 - Czy może zatrudniali dużą liczbę osób? Z jakiego powodu?
 - Czy pracownicy byli zwalniani? Z jakiego powodu?

1.5 PROGNOZA W BRANŻY ZA 5 LAT

Moderator. Dyskusja nad kierunkiem rozwoju branży motoryzacyjnej w ciągu najbliższych 5 lat oraz ustalenie czynników determinujących rozwój lub zastój w branży.

Chciałbym/abym teraz z Państwem chwilę porozmawiać o branży motoryzacyjnej i kierunku jej rozwoju w województwie lubelskim. Wyobraźmy sobie branżę motoryzacyjną za 5 lat. Jakie mają Państwo pierwsze skojarzenia? Co się zmieni?

- o Czy ilość firm wzrośnie czy zmaleje?
- o Jak będzie wyglądać rynek pracowników?
- o Jakie czynniki szczegółowe będą miały na nią wpływ?
- o Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe dla branży?
- o Czy mogą Państwo podjąć jakieś działania, które przyczynią się do zwiększenia poziomu zatrudnienia?
- o Jaką branżę ma słabe i mocne strony, które spowodować mogą zmniejszenie rynku?

1.6 FORMY ZATRUDNIENIA

Moderator. Identyfikacja najczęstszych form zatrudnienia w poszczególnych zawodach branży motoryzacyjnej; dyskusja na temat szarej strefy i charakterystycznych zawodów, które do niej przynależą.

- o Jakie rodzaje umów występują u Państwa w firmie?
- o Który rodzaj umowy jest najczęściej stosowany i z czego to wynika? Czy to wynika z zakresu pracy, polityki firmy czy innych czynników?
- o Czy umowy są uzależnione od pełnionego stanowiska/wynagrodzenia/okresu zatrudnienia/stażu pracy lub od innych czynników? Jakich?
- o Jak wygląda forma zatrudnienia w branży?
- o Jaki jest średni okres zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie?
- o Jak jest Państwa zdanie na temat szarej strefy w branży?
- o Czy to zjawisko szarej strefy często występuje? Jaka jest skala tego zjawiska?
- o Z czego wynika pojawienie się tego zjawiska?
- o Czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu/grup zawodów/ regionu?

- o Co należałoby zrobić, aby zniwelować to zjawisko?
- o Czy pracownicy są za taką formą zatrudnienia?
- o Czy szara strefa ma wpływ na rotację pracowników?

1.7 PROBLEMATYKA ZATRUDNIENIA OBCOKRAJOWCÓW

Moderator. Identyfikacja problemów i trudności związanych z zatrudnianiem obcokrajowców spoza Unii Europejskiej

Na końcu naszej dyskusji chciałbym/abym z Państwem porozmawiać o zatrudnianiu obcokrajowców, konkretnie tych spoza Unii Europejskiej.

- o Czy zatrudniacie Państwo obcokrajowców spoza Unii Europejskiej?
- o Czy zatrudniacie ich Państwo ze względu na jakiś powód? Czy tylko i wyłącznie dlatego, że spełniają Państwa wymagania odnośnie kwalifikacji, kompetencji itp.?
- o Czy jeśli mieliby Państwo do wyboru obcokrajowca spoza UE i Polaka, którzy odznaczaliby się takimi samymi kompetencjami, to kogo byście Państwo wybrali? Dlaczego?
- o Czy z zatrudnieniem obcokrajowca wiążą się jakieś problemy/trudności?

- Jeśli tak to jakimi?

10.3. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego z pracownikami

Dzień dobry nazywam się i jestem badaczem firmy ASM Centrum Badań i Analiz Rynku. Nasza firma realizuje dla WUP w Lublinie badanie, którego celem jest analiza branży motoryzacyjnej w województwie lubelskim. W ramach badania przewidziane są między innymi grupowe rozmowy z pracownikami firm zaliczanych do branży. Stąd też zaprosiliśmy Państwa na spotkanie, aby porozmawiać ogólnie o zatrudnieniu pracowników w firmach w branży motoryzacyjnej oraz ogólnie o kondycji branży w woj. lubelskim.

Zapraszając Państwa do wywiadu zapewniamy anonimowość odpowiedzi oraz zachęcamy do podzielenia się swoimi opiniami i doświadczeniami. Chciał/a/bym jednocześnie zastrzec, że wywiad będzie nagrywany, ale jedynie celem wiernego odtworzenia naszej rozmowy do celów badawczych i nie będzie w żaden sposób rozpowszechniany. Czy wyrażają Państwo na to zgodę? [moderator włącza dyktafon i kamerę].

WPROWADZENIE DO WYWIADU

Proszę aby na początku naszego spotkania każdy z Państwa krótko scharakteryzował firmę, w której pracuje, czym się firma zajmuje, ilu zatrudnia pracowników oraz jakie pełnią Państwo stanowisko w firmie.

WYWIAD WŁAŚCIWY

Proponuję zacząć nasze spotkanie od dyskusji na temat zawodów występujących w branży motoryzacyjnej oraz o Państwa pracownikach.

1.1 STRUKTURA ZAWODÓW KLUCZOWE CECHY PRACOWNIKÓW

Moderator. Dyskusja nad określeniem zawodów z branży w który jest najłatwiej znaleźć pracę oraz które są najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Należy ustalić najbardziej i najmniej pożądane przez pracowników zawody i kompetencje/kwalifikacje pracowników w branży motoryzacyjnej, które stanowią gwarancję stabilnego zatrudnienia

- o Jak Państwo uważacie, na podstawie własnych obserwacji, rozmów, doświadczeń – w jakich zawodach obecnie jest najłatwiej znaleźć pracę, mając na uwadze oczywiście branżę motoryzacyjną?
- o Czy Państwa zawód pozwala na bezproblemowe znalezienie pracy w branży?
- o Jakie zawody są najbardziej pożądane przez pracodawców, a jakie najmniej?
- o Gdyby mieli Państwo możliwość jeszcze raz decydowania o swojej ścieżce kariery, czy postąpilibyście Państwo tak samo? Czy inaczej pokierowałibyście nią?
 - Czy również wybraliby Państwo branżę motoryzacyjną? Jeśli nie, to jaką?
 - Czy kończylibyście Państwo jakieś dodatkowe kursy? Jakież?
- o Jakimi cechami i kompetencjami miękkimi (rozumianymi jako umiejętności interpersonalne, społeczne, wynikające z cech charakteru) powinna się odznaczać osoba, która odnajdzie się w branży?
- o A jeśli chodzi o kompetencje twarde (rozumianymi jako wyuczone) jak chociażby kursy, kwalifikacje, języki?
- o Czy te kompetencje gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie? Jeśli nie to jakie dają choćby odrobinę gwarancji na dobrą płacę?

1.2 PROFIL POSZUKIWANEGO PRACOWNIKA, TRUDNOŚCI W POSZUKIWANIU PRACOWNIKÓW

Moderator. Podczas dyskusji należy określić trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników; cechy dobrego pracownika

Chciałbym/abym teraz skupić się *stricte* na Państwa firmie.

- o Jakie umiejętności są przydatne w Państwa firmie?
- o Jakie doświadczenie zawodowe jest cenne?
- o Jak wyglądała Państwa rekrutacja w firmie? Na co zwracano uwagę?
- o Na podstawie Państwa rozmów, wymiany doświadczeń z innymi pracownikami, jak wygląda to w innych firmach z branży motoryzacyjnej? W innych regionach Polski?

1.3 STRUKTURA PŁAC W BRANŻY

Moderator. Podczas dyskusji należy ustalić strukturę wynagrodzeń w branży, w szczególności zawodów, w których zarobki są najwyższe i najniższe oraz kształtujących tę strukturę przyczyn.

Przedstawienie struktury wynagrodzeń w województwie lubelskim w perspektywie zarobków w innych regionach kraju oraz ustalenie przyczyn i różnic występujących w obrębie tego obszaru.

Spoglądając na branżę motoryzacyjną ogółem, w całej Polsce w jakim ona miejscu znajduje się w porównaniu do innych branż jeśli chodzi o wynagrodzenia? Jak Państwo myślą?

- o Z czego może to wynikać?
- o Jak Państwo myślą, czy w innych województwach branża jest bardziej doceniana pod względem wynagradzania?

- Jak to wygląda jeśli chodzi o inne regiony Polski?

- o Czy można wyodrębnić jakieś zawody w który zarabia się najwięcej i najmniej w branży motoryzacyjnej?
- o Jakie zawody Państwa zdaniem są niedoceniane pod względem finansowym w branży?
- o Co wpływa na zarobki w poszczególnych zawodach motoryzacyjnych?

- Z czego to wynika?

- o Ile Państwa zdaniem powinien zarabiać młody człowiek po studiach w branży motoryzacyjnej (mam na myśli kierunki typu: mechatronika, elektrotechnika)?
- o Kto Państwa zdaniem powinien zarabiać najwięcej w branży motoryzacyjnej? (moderator. Dopytać o przybliżone kwoty, mamy na uwadze osoby z doświadczeniem)

- mechanik samochodowy
- sprzedawca
- lakiernik
- blacharz

- o Ile Państwa zdaniem powinien zarabiać

- młody mechanik samochodowy po szkole zawodowej bez doświadczenia / doświadczony mechanik samochodowy
- młody, niedoświadczony sprzedawca / doświadczony sprzedawca
- blacharz z małym doświadczeniem / doświadczony blacharz
- lakiernik z małym doświadczeniem / doświadczony lakiernik

1.4 POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA W BRANŻY ORAZ TRWAŁOŚĆ MIEJSC PRACY

Moderator. Rozpoznanie dynamiki w branży związanej z rotacją; określenie sezonowości zatrudnienia w poszczególnych zawodach oraz ustalenie jej przyczyn i wpływu na branżę motoryzacyjną.

- o Czy występuje w Państwa firmach rotacja zatrudnienia?
 - Jak Państwo myślą, z czego może wynikać?
 - Jakich zawodów dotyczy?

- o Biorąc pod uwagę całą branżę motoryzacyjną w województwie lubelskim, czy występuje rotacja?
 - Dlaczego? Na czym polega?
 - Jakich zawodów dotyczy?
- o Jak bardzo Państwa zdaniem zwiększa się/zmniejsza się zatrudnienie w branży motoryzacyjnej w zależności od sezonu?
 - Które zawody są najbardziej sezonowe?
- o W jaki sposób wpływa na branżę motoryzacyjną sezonowość zatrudnienia?
- o Czy w najbliższym czasie zatrudnienie w branży będzie się zwiększać czy zmniejszać?
 - Z czego to może wynikać? Z czynników występujących w danej firmie czy bardziej z sytuacji na rynku?

1.5 PROGNOZA W BRANŻY ZA 5 LAT

Moderator. Dyskusja nad kierunkiem rozwoju branży motoryzacyjnej w ciągu najbliższych 5 lat oraz ustalenie czynników determinujących rozwój lub zastój w branży.

Chciałbym/abym teraz z Państwem chwilę porozmawiać o branży motoryzacyjnej, kierunku jej rozwoju. Wyobraźmy sobie branżę motoryzacyjną za 5 lat, jakie mają Państwo pierwsze skojarzenia? Co się zmieni?

- o Czy ilość firm wzrośnie czy zmaleje?
- o Jak będzie wyglądać rynek pracowników?
- o Jakie czynniki szczegółowe będą miały na nią wpływ?
- o Jakie są najważniejsze zagrożenia dla rozwoju oraz największe szanse rozwojowe dla branży?
- o Czy pracodawcy mogą podjąć jakieś działania, które przyczynią się do zwiększenia poziomu zatrudnienia?
- o Jaką branżę ma słabe i mocne strony Państwa zdaniem?

1.6 FORMY ZATRUDNIENIA

Moderator. Identyfikacja najczęstszych form zatrudnienia w poszczególnych zawodach branży motoryzacyjnej; dyskusja na temat szarej strefy i charakterystycznych zawodów, które do niej przynależą.

- o Jakie rodzaje umów występują najczęściej w branży motoryzacyjnej?
- o Który rodzaj umowy najczęściej jest stosowany i z czego to wynika? Czy to wynika z zakresu pracy, polityki firmy czy innych czynników?
- o Od czego/jakich czynników są uzależnione umowy? Pełnionego stanowiska/wynagrodzenia/okresu zatrudnienia/stażu pracy? Może od innych czynników? Jakich?
- o Czy często zmieniali Państwo pracę w branży?
 - W ilu firmach Państwo pracowali? Z czego wynikała zmiana pracy?

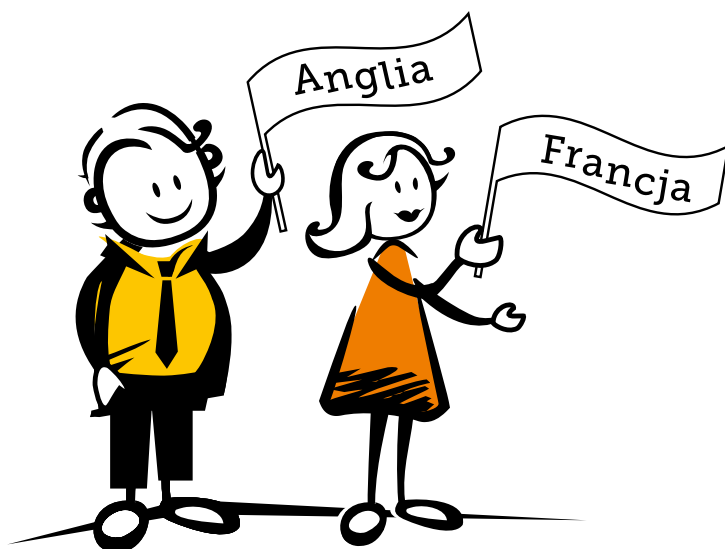
- o Na podstawie doświadczeń, rozmów, obserwacji chciałbym/abym Państwa zapytać o zjawisko szarej strefy, czy Państwa zdaniem często występuje w branży motoryzacyjnej?
 - Czy zatrudnianie pracowników na czarno jest bardziej korzystne dla pracodawcy, czy czasem i dla pracownika? Dlaczego?
 - Czy jakieś konkretne zawody przychodzą Państwu do głowy, które uczestniczą w szarej strefie?
 - Czy mają Państwo jakieś pomysły na zniwelowanie tego zjawiska?

1.7 PROBLEMATYKA ZATRUDNIENIA OBCOKRAJOWCÓW

Moderator. Identyfikacja problemów i trudności związanych z zatrudnianiem obcokrajowców spoza Unii Europejskiej

Na końcu naszej dyskusji chciałbym/abym z Państwem porozmawiać o zatrudnianiu obcokrajowców, konkretnie tych spoza Unii Europejskiej.

- o Czy obcokrajowcy spoza Unii Europejskiej są Państwa zdaniem dobrymi pracownikami?
- o Czy są zatrudniani przez przedsiębiorstwa ze względu na jakiś powód? Czy tylko i wyłącznie dlatego, ponieważ spełniają stawiane im wymagania odnośnie kwalifikacji, kompetencji itp.?
- o Czy jeśli byliby Państwo pracodawcą i mieliby do wyboru obcokrajowca spoza UE i Polaka, którzy odznaczałoby się takimi samymi kompetencjami, to kogo byście Państwo wybrali? Dlaczego?
- o Czy z zatrudnieniem obcokrajowca wiążą się jakieś problemy/trudności?
 - Jeśli tak, jakimi?



11 BAROMETR ZAWODÓW

Deficyt – deficyt pracowników

Równowaga – równowaga popytu i podaży

Nadwyżka – nadwyżka poszukujących pracy

Tabela 27. Prognozowana relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców

Obszar - powiat	blacharze i lakiernicy samochodowi	diagności samochodowi	elektrycy, elektrycy-mechanicy i elektrycy-monterzy	inżynierowie mechanicznych	mechanicy pojazdów samochodowych	pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	spawacze	specjaliści elektrycy, automatyki i robotyki	technicy mechanicznych
woj. lubelskie	równowaga	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka
białski	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	nadwyżka
Biała Podlaska	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	nadwyżka
biłgorajski	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga
Chełm	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka
chełmski	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka
hrubieszowski	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka	równowaga	równowaga	równowaga	nadwyżka
janowski	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka
kraśnostawski	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	nadwyżka
kraśnicki	deficyt	deficyt	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	deficyt	równowaga
lubartowski	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	nadwyżka
lubelski	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
Lublin	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
łęczyński	równowaga	deficyt	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	deficyt	równowaga
łukowski	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	nadwyżka
opolski	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
parczewski	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	deficyt	nadwyżka
puławski	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
radzyński	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka
rycki	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	nadwyżka
świdnicki	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
tomaszowski	deficyt	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
włodawski	równowaga	deficyt	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	deficyt	równowaga	nadwyżka
zamojski	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga
Zamość	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga	równowaga	równowaga	deficyt	równowaga	równowaga

Źródło: opracowanie własne na podstawie: barometrzedawodow.pl

wuplublin.praca.gov.pl



**Wojewódzki
Urząd Pracy**
w Lublinie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00
wuplublin.praca.gov.pl
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

Opracowania
Wydziału Badań i Analiz

