



Analiza branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim

RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ IŁOŚCIOWYCH 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 rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim

RAPORT KOŃCOWY
Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Lublin 2019

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

Opracowanie i realizacja badania:

Danae Sp. z o.o.

Zespół autorski:

dr Magdalena Muszel
Tomasz Bach

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

Nakład 400 egz.

ISBN 978-83-63826-49-9

Lublin 2019



Spis treści

| | |
|--|-----------|
| 1. Wprowadzenie | 5 |
| 2. Przedmiot badania. Cele i pytania badawcze. | 8 |
| 3. Metodyka badania | 11 |
| 4. Charakterystyka branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim – analiza danych zastanych | 13 |
| Liczba podmiotów i ich zróżnicowanie..... | 13 |
| Analiza zatrudnienia oraz płace w branży rachunkowo-księgowej..... | 14 |
| Przykłady przedsiębiorstw zatrudniających największą liczbę pracowników..... | 16 |
| Skala występowania podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego..... | 17 |
| Branża rachunkowo-księgowa województwa lubelskiego na tle kraju..... | 17 |
| Branża w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych..... | 34 |
| Aktualna oferta kształcenia formalnego dla branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim..... | 36 |
| Problemy dotyczące branży mające wpływ na sytuację zatrudnionych..... | 42 |
| Bibliografia..... | 44 |
| 5. Wyniki badania telefonicznego CATI..... | 45 |
| Charakterystyka badanych podmiotów..... | 45 |
| Struktura zawodów..... | 46 |
| Formy zatrudnienia..... | 48 |
| Płace..... | 49 |
| Struktura demograficzna..... | 49 |
| Kluczowe kwalifikacje i kompetencje..... | 50 |
| Trwałość miejsc pracy..... | 53 |

| | |
|---|-----------|
| Fluktuacja zatrudnienia i potencjał zatrudnieniowy w badanych firmach..... | 54 |
| Pozyskiwanie nowych pracowników..... | 55 |
| Rotacja i sezonowość..... | 57 |
| Problem szarej strefy w branży..... | 58 |
| Zatrudnienie obcokrajowców w branży..... | 59 |
| Prognoza dla branży..... | 59 |
| 6. Wyniki badań – wywiady grupowe..... | 61 |
| Branża rachunkowo-księgową z perspektywy pracowników..... | 61 |
| Oczekiwania wobec pracowników w zawodach z branży rachunkowo-księgowej...61 | |
| Analiza zatrudnienia oraz płace w branży rachunkowo-księgowej..... | 62 |
| Proces rekrutacji..... | 65 |
| Obcokrajowcy na rynku pracy w branży rachunkowo-księgowej..... | 66 |
| Ocena branży i prognozowane kierunki rozwoju..... | 67 |
| Branża rachunkowo-księgową z perspektywy pracodawców..... | 68 |
| Oczekiwania wobec pracowników w branży rachunkowo-księgowej..... | 68 |
| Formy zatrudnienia i płace w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim..... | 70 |
| Obcokrajowcy na rynku pracy w branży rachunkowo-księgowej..... | 71 |
| Ocena branży i prognozowane kierunki jej rozwoju..... | 72 |
| 7. Wnioski końcowe | 74 |
| 8. Załączniki – narzędzia badawcze | 75 |
| Ankieta do CATI..... | 75 |
| Scenariusz FGI z pracodawcami..... | 85 |
| Scenariusz FGI z pracownikami..... | 91 |

1 Wprowadzenie

Polska Klasyfikacja Działalności zalicza działalność rachunkowo-księgową oraz doradztwo podatkowe do działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej wymagającej specjalistycznej wiedzy.

Zgodnie z opisem w PKD, który jest w niniejszym badaniu podstawą definiowania branży rachunkowo-księgowej, działania branżowe obejmują:

- księgowanie wszelkiego rodzaju transakcji gospodarczych, wykonywane na zlecenie,
- sporządzanie sprawozdań i bilansów finansowych,
- kontrolę i potwierdzanie poprawności sprawozdań i bilansów finansowych (działalność biegłych księgowych/biegłych rewidentów),
- przygotowywanie dokumentów o dochodach osób i firm w celach podatkowych,
- doradztwo podatkowe i reprezentowanie klientów przed organami podatkowymi.

Do 2014 r. gwarancją należyte wykonanych usług zapewniał wydawany przez Ministerstwo Finansów certyfikat księgowego. Certyfikat ten był obligatoryjny, aby można było wykonywać usługi prowadzenia ksiąg rachunkowych, ksiąg podatkowych czy rozliczać małe firmy z podatku PIT czy VAT. W 2014 r. w życie weszła deregulacja w zakresie wydawania certyfikatów księgowych. Od tego czasu czynności z zakresu usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych może wykonywać każda osoba, która posiada pełną zdolność do czynności prawnych i niekaralność za ściśle określony katalog przestępstw (m.in. przeciwko wiarygodności dokumentu). Zmiany te nie objęły jednak doradców podatkowych. Aby pracować w zawodzie doradcy nadal trzeba zdać egzaminy państwowe na doradcę podatkowego i tylko osoby wpisane na listę doradców podatkowych mają prawo do wykonywania zawodu i używania tytułu doradcy.

Wspomniana deregulacja w zawodzie księgowego znacząco wpłynęła na wzrost ilości przedsiębiorstw trudniących się działalnością księgową, zwłaszcza podmiotów niezatrudniających żadnych pracowników. Obecnie, zarówno w skali kraju, jak i w województwie lubelskim, znaczna większość przedsiębiorstw z branży rachunkowo-księgowej to jednoosobowe firmy. O skali zjawiska może świadczyć fakt, że w regionie lubelskim na 1887 zarejestrowanych podmiotów, które działa w badanym sektorze, aż 1606 stanowią jednoosobową działalność gospodarczą. Podmioty zatrudniające powyżej 50 pracowników to zaledwie 5 firm zarejestrowanych w województwie lubelskim.

Niniejszy raport prezentuje branżę rachunkowo-księgową w sposób przekrojowy, zarówno biorąc pod uwagę liczbę podmiotów, ich strukturę i rozmieszczenie terytorialne, jak również

stara się zaprezentować problemy branży, które znacząco wpływają na sytuację zatrudnionych w niej pracowników oraz kondycję sektora w województwie na tle całego kraju.

W ramach badania *Analiza branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim* zrealizowano dwa badania tj. badanie telefoniczne CATI z przedsiębiorstwami prowadzącymi działalność na terenie województwa lubelskiego w branży rachunkowo-księgowej oraz badanie FGI z pracodawcami i pracownikami tej samej branży i terenu co respondenci telefoniczni. W ramach pierwszego z modułów zrealizowano 178 wywiadów, zaś w ramach drugiego dwa wywiady zogniskowane z sześciorgiem osób pracujących i sześciorgiem pracodawców. Badania koncentrowały się na problematyce zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej.

Raport podzielony jest na 8 rozdziałów, które uwzględniają kolejno:

- wprowadzenie,
- przedmiot badania, cel i pytania badawcze,
- metodykę badania,
- analizę danych zastanych dla branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim,
- wyniki badania telefonicznego CATI,
- wyniki badań grupowych,
- wnioski końcowe,
- załączniki – narzędzia badawcze.

Pierwszy rozdział zawiera ogólne wprowadzenie do charakterystyki branży oraz przedstawia jeden z ważniejszych momentów ostatnich lat dla branży, czyli uwolnienie zawodu księgowego. Zaprezentowano skalę zjawiska oraz efekty jakie ta deregulacja przyniosła dla branży.

W drugim rozdziale przedstawiono w szczegółowy sposób cele i pytania badawcze, na jakie starano się znaleźć odpowiedzi podczas wykonywania badania oraz analizy wyników jakie one przyniosły.

Trzeci rozdział traktuje szczegółowo o sposobie przeprowadzenia badania – zarówno telefonicznego, jak i wywiadów zogniskowanych. Przedstawiony jest sposób doboru próby na podstawie populacji przedsiębiorstw z analizowanej branży w województwie lubelskim w ramach badania CATI oraz w na jakiej podstawie zostali dobrani uczestnicy badania FGI.

W czwartym rozdziale podjęta została próba analizy danych zastanych tzw. „desk research”. Uwzględniono w tym celu 24 pozycje, opublikowane nie dawniej niż w roku 2015, takie jak raporty z badań, analiz branżowych, danych statystycznych czy artykułów. Przedmiotem analizy zawartej w tym rozdziale są m.in. branża w regionie na tle kraju, problemy dotyczące branży mające wpływ na sytuację osób zatrudnionych czy aktualna oferta kształcenia formalnego w dziedzinie rachunkowości i ekonomii w województwie lubelskim.

Piąty rozdział zawiera wyniki badania telefonicznego CATI. Za pomocą wykresów, zwięzłych opisów oraz tabel przedstawione są w przejrzysty sposób wyniki badania oraz odpowiedzi na przedstawione w rozdziale drugim pytania badawcze.

W szóstym rozdziale zawarte zostały wyniki badań grupowych. Dzięki dogłębnej analizie zgromadzonego materiału, podjęta została próba odpowiedzi na pytania badawcze zarówno biorąc pod uwagę perspektywę pracodawców, jak i osób pracujących w branży rachunkowo-księ-gowej w województwie lubelskim.

Ostatni rozdział to wnioski końcowe jakie zostały wyciągnięte po przeprowadzonych ba-daniach. Przedstawiają branżę rachunkowo-księ-gowej w województwie lubelskim pod kątem charakterystyki zatrudnienia, w oczach zarówno pracowników, jak i pracodawców w branży.

Załączniki zawierają w sobie narzędzia badawcze, którymi posłużono się w celu zdobycia danych do późniejszej analizy oraz wyciągniętych wniosków. Znajdują się w nim zarówno ankieta CATI jak i dwa scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych FGI – odpowiednio jeden do wywiadu z pracodawcami oraz jeden do wywiadu z pracownikami.



2

Przedmiot badania. Cele i pytania badawcze.

Przedmiotem badania jest branża rachunkowo-księgową w województwie lubelskim. Celem głównym badania jest charakterystyka zatrudnienia w branży rachunkowo-księgową w województwie lubelskim.

Tabela 1. Szczegółowe cele badania desk research oraz kluczowe pytania badawcze

| DESK RESEARCH/ WEB RESEARCH | | |
|---|---|---|
| SZCZEGÓŁOWE CELE | | |
| <ul style="list-style-type: none"> uzyskanie informacji o ilości podmiotów gospodarki narodowej funkcjonujących w branży rachunkowo-księgową w województwie lubelskim i ich analiza rozkładu przestrzennego ze względu na powiaty oraz typ działalności PKD (działy/grupy/klasy) analiza zatrudnienia oraz płace na rynku w branży rachunkowo-księgową pod kątem rynku pracy i oddziaływania na ten rynek analiza struktury wielkości podmiotów w branży w województwie lubelskim i zaprezentowanie przykładów podmiotów zatrudniających największą liczbę pracowników oszacowanie skali występowania w województwie lubelskim oddziałów podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego przedstawienie branży rachunkowo-księgową województwa lubelskiego na tle kraju, jej konkurencyjności, czynników rozwoju, słabych i mocnych stron przedstawienie branży rachunkowo-księgową w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych w skali kraju lub regionu, w tym zawody branżowe w wojewódzkich i powiatowych wynikach badania <i>Barometr Zawodów</i> (barometrzasawodow.pl) przedstawienie aktualnej oferty kształcenia formalnego w województwie lubelskim podnoszącego wiedzę i umiejętności branżowe przedstawienie problemów branży, które mają wpływ na pracowników branży w województwie lubelskim lub na osoby aspirujące do pracy w branży | | |
| BADANIE TERENOWE | | |
| OKREŚLENIE: | KLUCZOWE PYTANIA BADAWCZE | |
| | BADANIE ILOŚCIOWE CATI | BADANIE JAKOŚCIOWE FGI |
| -struktury zawodów w branży rachunkowo-księgową | Wymienienie 3 najbardziej kluczowych zawodów w branży w opinii respondenta. | Określenie zawodów z branży rachunkowo-księgową, w których najłatwiej jest obecnie znaleźć pracę i które są obecnie najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Dyskusja nad przyczynami takiego stanu rzeczy. |

| | | |
|---|--|--|
| - najczęstszych form zatrudnienia w branży | Wymienienie najczęstszych form zatrudnienia jakie występują w firmie respondenta oraz określenie dla zawodów najbardziej charakterystycznych formy zatrudnienia (rodzaje umów). Zidentyfikowanie istnienia zjawiska szarej strefy w branży i wskazanie konkretnych zawodów/grup zawodów charakterystycznych dla szarej strefy. | Określenie najczęściej występujących form zatrudnienia (rodzaje umów) w odniesieniu do poszczególnych zawodów czy grup zawodów z branży rachunkowo-księgowej. |
| - struktury płac w branży | Wskazanie struktury wynagrodzeń w branży i w firmie respondenta w odniesieniu do konkretnych zawodów. | Określenie struktury 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 określenie przyczyn różnic występujących w tym obszarze. |
| - trwałości miejsc pracy i sezonowości pracy | Wskazanie zawodów, w których jest największa rotacja w zatrudnieniu w firmie respondenta, przyczyn rotacji, średniego okresu zatrudnienia w kluczowych zawodach w firmie respondenta. | Rozpoznanie przyczyn i specyfiki związanej z rotacją zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej oraz długości trwania zatrudnienia w kluczowych zawodach branżowych. |
| - potencjału zatrudnieniowego | Określenie prognozy zatrudnienia (zwiększenie/zmniejszenie/utrzymanie na podobnym poziomie) w firmie respondenta oraz wskazanie czynników, które mogą mieć na to wpływ. | Identyfikacja czynników wpływających na wielkość zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej, określenie czy są to czynniki zależne od samej firmy czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych. |
| - prognozowanej sytuacji w branży za 5 lat | Wskazanie najważniejszych zagrożeń i szans rozwojowych dla firmy respondenta w perspektywie najbliższych 5 lat oraz czynników szczegółowych, które będą miały na nią wpływ. | Określenie kierunku, w którym branża rachunkowo-księgowa w województwie lubelskim będzie się rozwijała w najbliższych 5 latach oraz czynników, które potencjalnie mogą mieć wpływ na rozwój oraz zastój branży. Określenie największych szans oraz zagrożeń dla branży oraz branżowego rynku pracy w województwie lubelskim w perspektywie najbliższych 5 lat. |
| - kluczowych cech pracowników w odniesieniu do kwalifikacji i kompetencji oraz doświadczenia ¹ | Określenie kluczowych kwalifikacji i kompetencji oraz doświadczenia pracowników w 5 zawodach uznanych przez respondenta za kluczowe w branży. | Najbardziej i najmniej pożądane przez pracodawców kwalifikacje, kompetencje oraz cechy doświadczenia zawodowego pracowników w branży rachunkowo-księgowej. Przyczyny takiego zapotrzebowania. Kwalifikacje i kompetencje, które gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie. |

¹ Definicje przyjęte na potrzeby badania:
 Kwalifikacje – zasób formalnych potwierdzeń procesu uczenia się np. dyplomów, certyfikatów, uprawnień, określających, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodnie z określonymi standardami i umożliwiającymi zmianę statusu danej osoby np. podjęcie nauki w szkole wyższego szczebla lub uzyskanie zatrudnienia, jakie jest możliwe właśnie pod warunkiem posiadania danej kwalifikacji, czyli dyplomu lub świadectwa.
 Kompetencje – zbiór następujących składowych: wiedzy z danego zakresu - wiem co; umiejętności - wiem jak i potrafię oraz postaw - chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę.

| | | |
|---|---|--|
| <p>- dynamiki zatrudnienia w branży w ostatnim roku</p> | <p>Określenie dynamiki zatrudnienia w firmie respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.</p> | <p>Zawody branżowe, w których zatrudnienie będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie, określenie czynników które mają wpływ na zatrudnienie oraz czy są one zależne od samej firmy czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych.</p> |
| <p>- najbardziej poszukiwanych kwalifikacji i kompetencji oraz cech doświadczenia u pracowników</p> | <p>Określenie najbardziej poszukiwanych kwalifikacji i kompetencji wśród pracowników oraz cech doświadczenia zawodowego, które zwiększa powodzenie w procesie rekrutacji.</p> | <p>Identyfikacja kwalifikacji i kompetencji pracowników branży rachunkowo-księgowej, które są najbardziej poszukiwane na rynku pracy. Określenie cech doświadczenia zawodowego pracownika (długości, jakości, rodzaju miejsca pracy itd.), które są najbardziej poszukiwane przez pracodawców.</p> |
| <p>- trudności w poszukiwaniu nowych pracowników</p> | <p>Wskazanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników oraz kanałów poszukiwania nowych pracowników.</p> | <p>Określenie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników, cech dobrego pracownika, sposobów poszukiwania dobrego pracownika w zależności od stanowiska.</p> |
| <p>- problematyki sezonowości zatrudnienia</p> | <p>Wskazanie zawodów branżowych, w stosunku do których występuję zjawisko sezonowości zatrudnienia.</p> | <p>Identyfikacja i charakterystyka zjawiska sezonowości zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim, m.in. charakterystycznych dla sezonowości zawodów branżowych czy grupy zawodów oraz przyczyn występowania zjawiska sezonowości w branży rachunkowo-księgowej.</p> |
| <p>- problematyki zatrudnienia obcokrajowców spoza UE w branży</p> | <p>Określenie stosunku respondenta do zatrudniania obcokrajowców spoza UE.</p> | <p>Ewentualne trudności wiążące się z zatrudnieniem obcokrajowca. Znaczenie narodowości pracownika spoza UE.</p> |



3 Metodyka badania

Zastosowany w niniejszym badaniu zestaw metod badawczych miał charakter komplementarny. Wykorzystanie tzw. triangulacji, czyli różnorodnych technik gromadzenia informacji i ich analizy pozwolił lepiej poznać i zrozumieć przedmiot badania oraz stworzyć możliwość dokonywania odniesień i porównań. W badaniu wykorzystane zostały zarówno dane wtórne (desk research), jak i dane pierwotne, pozyskane w wyniku jakościowych i ilościowych badań terenowych.

Całościowy raport powstał w oparciu o:

1. Desk research i web research - technikę, która opiera się na wykorzystaniu wtórnych źródeł danych, tj. takich materiałów, opracowań, publikacji, baz danych i innych źródeł informacji, które nie powstały na potrzeby planowanego badania, lecz ich zawartość merytoryczna uzasadnia ich wykorzystanie.

2. Badania ilościowe (CATI)

Próba badawcza: 178 podmiotów gospodarki narodowej, prowadzących działalność na terenie województwa lubelskiego w branży rachunkowo-księgowej, rozumianej jako Grupa 69.2 (Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe) znajdującej się w Dziale 69 (Działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe) Sekcji M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) w Polskiej Kwalifikacji Działalności 2007. Liczebność próby rozłożona była na 4 podregiony województwa i proporcjonalnie odpowiadała strukturze podmiotów z województwa (zgodnie z danymi GUS):

Tabela 2. Struktura populacji oraz próby w podziale na podregiony

| PODREGION | LICZBA PODMIOTÓW W POPULACJI | UDZIAŁ PODMIOTÓW W CAŁOŚCI POPULACJI (W %) | LICZBA PODMIOTÓW W PRÓBIE |
|-------------------|------------------------------|--|---------------------------|
| bialski | 208 | 10,2 | 18 |
| chełmsko-zamojski | 403 | 19,8 | 35 |
| lubelski | 1057 | 52 | 93 |
| puławski | 364 | 17,9 | 32 |

Wywiady przeprowadzone zostały z osobami odpowiedzialnymi lub współodpowiedzialnymi za politykę kadrową i rekrutacyjną podmiotu.

Sposób doboru próby - losowy, przy czym osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i niezatrudniające żadnych pracowników nie zostały uwzględnione w badaniu. Operatem do losowania była baza REGON przedsiębiorstw prowadzących działalność w Grupie 69.2, Dziale 69, Sekcji M PKD 2007 w województwie lubelskim.

Badanie ilościowe CATI zostało poprzedzone badaniem pilotażowym. Pilotaż został przeprowadzony w celu weryfikacji narzędzia do realizacji badania techniką CATI. W trakcie trwania pilotażu przeprowadzonych zostało 20 wywiadów telefonicznych CATI. Wyniki badania pilotażowego nie zostały włączone do badania właściwego.

3. Badania jakościowe (FGI).

Na potrzeby niniejszego projektu przeprowadzone zostały dwa osobne wywiady zogniskowane (FGI – Focus Group Interview), w których udział wzięli pracodawcy i pracownicy branży rachunkowo-księgowej działający i pracujący na terenie województwa lubelskiego.

FGI jest metodą o charakterze jakościowym, stosowaną w celu identyfikacji kwestii statystycznie nieuchwytnych i niewymiernych. Metoda ta używana jako uzupełnienie wyników badań ilościowych pozwala m.in. zrozumieć preferencje, opinie i zachowania, uzyskać wiedzę na temat oceny zjawisk, działań, generować nowe pomysły i rozwiązania, oceniać istniejące pomysły oraz uzyskiwać informacje na temat możliwych reakcji na konkretne działania.

Próba badawcza do badania FGI:

- **Pracodawcy** - 6 pracodawców (właściciel/współwłaściciel/osoba zarządzająca firmą/decydująca o strategii firmy) prowadzących działalność w Grupie 69.2, Dziale 69, Sekcji M PKD 2007 w województwie lubelskim.
Sposób doboru próby – uczestnicy badania wyodrębnieni spośród osób, które wzięły udział w badaniu ilościowym CATI i zgodziły się wziąć udział w badaniu jakościowym FGI. Każdy respondent reprezentował inny podmiot.
- **Pracownicy** - 6 pracowników zatrudnionych (w oparciu o umowę o pracę, umowę cywilnoprawną lub nieformalnie) w różnych zawodach kluczowych wyłonionych z pierwszej dziesiątki zawodów kluczowych zidentyfikowanych w badaniu pilotażowym, w 6 różnych przedsiębiorstwach prowadzących działalność w Grupie 69.2, Dziale 69, Sekcji M PKD 2007 w województwie lubelskim.²
Sposób doboru próby - celowy. Uczestnicy badania wskazani przez respondentów CATI. Każdy respondent reprezentował inny podmiot.

² W badaniu pilotażowym respondenci wskazali 6 zawodów jako zawody kluczowe, z czego 75% wskazało tylko zawód księgowego. Z uwagi na ten fakt Zamawiający wyraził zgodę na udział w FGI 4 pracujących na stanowisku księgowego/księgowej i 2 na innych stanowiskach.

4

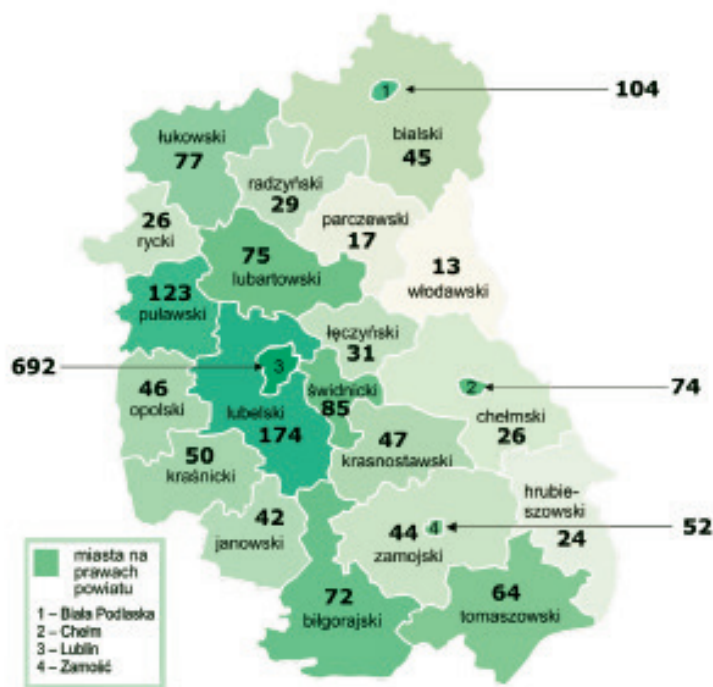
Charakterystyka branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim – analiza danych zastanych

Liczba podmiotów i ich zróżnicowanie

W ostatnim dniu lutego 2019 r. w województwie lubelskim zarejestrowanych było 2032 podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność rachunkowo księgową; doradztwo podatkowe (PKD 69.20.Z).³

Analizując dane w podziale na powiat zauważyć można, że najwięcej podmiotów znajduje się w Lublinie (692), na drugim miejscu znalazł się powiat lubelski (174), a na trzecim powiat puławski (123). Najmniej jednostek odnotowano z kolei w powiecie włodawskim (13), parczewskim (17) i hrubieszowskim (15).

Mapa 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim. Dane dla poszczególnych powiatów

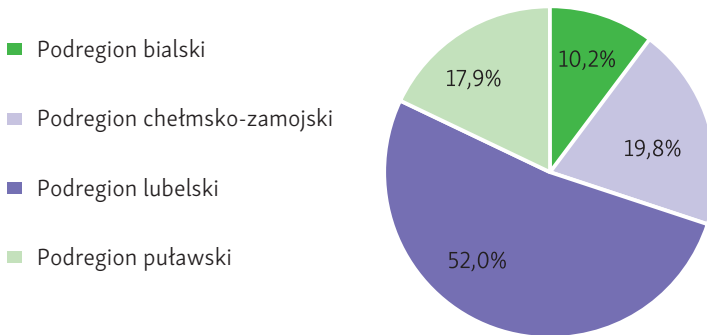


Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie na dzień 28 lutego 2019 r.

³ Dane pochodzą z Urzędu Statystycznego w Lublinie.

Ze względu na rozkład regionalny widoczna jest znaczna przewaga podregionu lubelskiego nad pozostałymi. Ponad połowa wszystkich podmiotów prowadzących działalność rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe w województwie lubelskim znajduje się w tym podregionie.

Wykres 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej prowadzących działalność w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim. Dane dla podregionów



Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie. Stan na 28 lutego 2019 r.

Biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników w analizowanej zbiorowości ponad 98% firm zatrudniało 9 lub mniej osób. Zatrudnienie w przedziale między 10 a 49 osób reprezentowało 1,5% firm, a ponad 50 osób zatrudniało 0,3% przedsiębiorstw. Przedstawione dane pochodzą z Urzędu Statystycznego w Lublinie (stan na dzień 28.02.2019 r.).

Analiza zatrudnienia oraz płace w branży rachunkowo-księgowej

Eksperti ds. finansów są jednymi z najbardziej poszukiwanych specjalistów na rynku pracy. Takie informacje można znaleźć w raporcie opublikowanym przez grupę *pracuj.pl*.⁴ Według autorów raportu podmioty z branży finansowej to często duże przedsiębiorstwa o rozbudowanej strukturze. Prowadzą one jednocześnie do kilkudziesięciu procesów rekrutacyjnych otrzymując nawet kilkaset aplikacji dziennie. Najwięcej ogłoszeń o pracę kierowanych było przez największe firmy (powyżej 250 pracowników). Drugie miejsce pod tym względem zajęły małe firmy (11-50 pracowników). W 2015 r. w okresie od stycznia do maja na stronie *pracuj.pl* pojawiło się 15 415 ofert pracy dla kandydatów z branż bankowość/finanse/ubezpieczenia. Jest to wynik zdumiewający, biorąc pod uwagę liczbę ofert na kolejnych miejscach. Na drugim miejscu znalazł się handel i sprzedaż (1 681 ofert pracy) oraz przemysł ciężki (1 189 ofert).

Według raportu płacowego przedsiębiorstwa Hays, wiele organizacji zwraca coraz większą uwagę na obszary finansowo-księgowo-firmy. Prognozowano, że w 2019 r. w Polsce liczne będą oferty pracy dotyczące specjalistów oraz księgowych ds. podatków. Związane jest to z wciąż rozrastającymi się regulacjami podatkowymi. Autorzy raportu zwracają uwagę, że rosną wynagrodzenia na stanowiskach specjalistycznych w działach o charakterze księgowo-finansowym. W porównaniu do ubiegłego roku minimalne stawki płac wzrosły nawet o 20%. Mniejszą dynamiką wzrostu charakteryzują się stanowiska menedżerskie. Co jest niezwykle

⁴ <http://media.pracuj.pl/15882-jest-praca-dla-specjalistow-ds-finansow> (dostęp: 25.03.19 r.).

istotne to fakt, że pracodawcy coraz częściej zaczynają zwracać uwagę na kompetencje miękkie kandydatów do pracy w branży. Wśród najbardziej oczekiwanych wymienić można: komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole. Zauważono, że w ciągu ostatnich lat zmieniły się również potrzeby kandydatów dotyczące wynagrodzeń pozapłacowych. Obok pensji znaczenie mają również możliwości rozwoju czy zdobycia wyspecjalizowanych umiejętności. Elastyczny czas pracy oraz forma zatrudnienia to także aspekty, którymi kierują się kandydaci do pracy w branży rachunkowo-księgowej. Tabela 3 przedstawia na jakie wynagrodzenia mogą liczyć osoby zainteresowane pracą w branży na poszczególnych stanowiskach.⁵

Tabela 3. Płace w branży rachunkowo-księgowej w ujęciu ogólnopolskim

| Stanowisko | MIN* (zł brutto) | OPT** (zł brutto) | MAX*(zł brutto) |
|--|------------------|-------------------|-----------------|
| CFO/ Członek Zarządu | 25 000 | 40 000 | 55 000 |
| Dyrektor Finansowy | 20 000 | 25 000 | 35 000 |
| Kierownik ds. Finansowych | 13 000 | 18 000 | 25 000 |
| Kierownik Działu Kontrolingu | 15 000 | 18 000 | 22 000 |
| Główny Księgowy | 12 000 | 17 000 | 25 000 |
| Kontroler Finansowy (z zespołem) | 12 000 | 15 000 | 18 000 |
| Starszy Auditor Wewnętrzny | 12 000 | 15 000 | 18 000 |
| Analitik Biznesowy | 10 000 | 12 000 | 14 000 |
| Finance Business Partner / Finance Executive | 10 000 | 12 000 | 14 000 |
| Zastępca Głównego Księgowego | 9 000 | 12 000 | 15 000 |
| Kontroler Finansowy (stanowisko samodzielne) | 10 000 | 13 000 | 15 000 |
| Audytór Wewnętrzny | 9 000 | 12 000 | 14 000 |
| Starszy Księgowy | 7 000 | 10 000 | 12 000 |
| Konsultant (departament audytu) | 6 500 | 8 000 | 9 000 |
| Starszy Konsultant (departament audytu) | 8 000 | 10 000 | 12 000 |
| Specjalista ds. Raportowania i Analiz | 7 000 | 9 000 | 11 000 |

⁵ Opracowanie firmy Hays Poland *Raport płacowy 2019*, s. 40.

| | | | |
|--|-------|--------|--------|
| Analityk/ Starszy Analityk Finansowy | 7 000 | 10 000 | 14 000 |
| Samodzielny Księgowy | 7 000 | 8 500 | 10 000 |
| Księgowy Projektu | 7 000 | 8 000 | 9 000 |
| Specjalista ds. Płac (dział finansowy) | 6 000 | 7 000 | 8 000 |
| Księgowy | 6 000 | 7 000 | 7 500 |
| Księgowy ds. Vat | 6 500 | 7 500 | 8 500 |
| Młodszy Analityk | 5 500 | 6 000 | 6 500 |
| Młodszy Księgowy | 4 000 | 5 000 | 5 500 |
| Młodszy Specjalista ds. Płac (Dział Finansowy) | 4 500 | 5 000 | 5 500 |
| Asystent Działu Finansowego | 3 500 | 4 000 | 5 000 |

Źródło: Opracowanie firmy Hays Poland *Raport płacowy 2019*, s. 40.

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełny etat).

**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku.

Przykłady przedsiębiorstw zatrudniających największą liczbę pracowników

Tabela 4. Wybrane przykłady podmiotów gospodarczych województwa lubelskiego, które działają w branży rachunkowo-księgowej i zatrudniają największą liczbę pracowników

| Podmiot | Rok rozpoczęcia działalności | Profil działalności | Liczba pracowników |
|---|------------------------------|---|--------------------|
| Generali | 2011 | Centrum usług wspólnych zajmujące się usługami informatycznymi, finansowo-księgowymi, HR i związanymi z obsługą klienta | >250 |
| Genpact | 2009 | Centrum operacyjne specjalizujące się w obsłudze procesów finansowo-księgowych | >250 |
| Orange (Centrum Operacji Księgowych Orange Polska) | 2006 | Centrum usług zajmujące się obsługą operacji księgowych Grupy Orange | >250 |
| PGNiG Serwis Sp. z o.o. | 2012 | 69.20.Z - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe | >100 |
| Remuz Biuro Rachunkowe Sp. z o.o. | 1997 | 69.20.Z - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe | >50 |
| Lubelskie Centrum Ekonomiczno Administracyjne Oświaty | 2018 | 69.20.Z - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe | >40 |
| DJB Serwis Sp. z o.o. | 2014 | 69.20.Z - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe | >40 |

| | | | |
|--|------|---|-----|
| Wojewódzki Związek Rolników Kółek i Organizacji Rolniczych W Lublinie | 1975 | 69.20.Z - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe | >40 |
| Doradca Zespół Doradców Finansowo Księgowych Sp. z o.o. | 1990 | 69.20.Z - Działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe | >20 |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych - Opracowanie ABSL Usługi biznesowe w Lublinie, rok wydania 2017 oraz Bisnode Polska.

Skala występowania podmiotów z branży, które mają siedzibę poza regionem, a ich pracownicy pracują na terenie województwa lubelskiego

Biorąc pod uwagę oferty pracy zamieszczone na stronie internetowej *pracuj.pl* podmioty z branży, które mają siedzibę poza województwem lubelskim, są istotnymi pracodawcami w tym regionie. Tabela 5 przedstawia przykładowe podmioty, które w marcu 2019 r. poszukiwały osób do pracy dla swoich oddziałów w województwie lubelskim.

Tabela 5. Wybrane przykłady podmiotów gospodarczych z branży rachunkowo-księgowej działających na terenie województwa lubelskiego

| PODMIOT | MIEJSCE SIEDZIBY | DZIAŁANIE |
|--|------------------|--|
| Generali | Włochy | Centrum usług wspólnych zajmujące się usługami informatycznymi, finansowo-księgowymi, HR i związanymi z obsługą klienta dla Generali. |
| Genpact | USA | Centrum operacyjne specjalizujące się w obsłudze procesów finansowo-księgowych. |
| Orange (Centrum Operacji Księgowych Orange Polska) | Francja | Centrum usług zajmujące się obsługą operacji księgowych Grupy Orange. |
| EY | Wielka Brytania | EY jest światowym liderem w zakresie audytu, doradztwa podatkowego, doradztwa biznesowe oraz doradztwa transakcyjnego. |
| Randstad Payroll Solutions | Holandia | Randstad Payroll Solutions zapewnia kompleksową obsługę płac pracowniczych oraz prowadzenie dokumentacji pracowniczej zgodnie z przepisami prawa. |
| Vistra | Szwajcaria | Przedsiębiorstwo z branży finansowej oferujące szeroką gamę usług dla przedsiębiorstw m.in. usługi dotyczące księgowości i wsparcia w prowadzeniu wynagrodzeń. |
| Tax Care S.A. | Warszawa | Tax Care to największa w Polsce firma świadcząca usługi księgowe dla przedsiębiorców prowadzących dowolny rodzaj działalności. |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ofert pracy ze strony *pracuj.pl* oraz stron internetowych wymienionych firm.

Branża rachunkowo-księgowa województwa lubelskiego na tle kraju

Analizę branży na tle kraju rozpoczęto od porównania relacji dostępności pracowników i potrzeb pracodawców w poszczególnych zawodach w branży rachunkowo-księgowej. W tym posłużono się mapami prognoz na 2019 rok celem ilustracji tych zależności w poszczególnych regionach.

Zawody deficytowe to te, w których w najbliższym roku nie powinno być trudności z znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie w ich przypadku duże,

a podaż pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia i mających odpowiednie kwalifikacje – niewielka.

Zawody zrównoważone to te, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się).

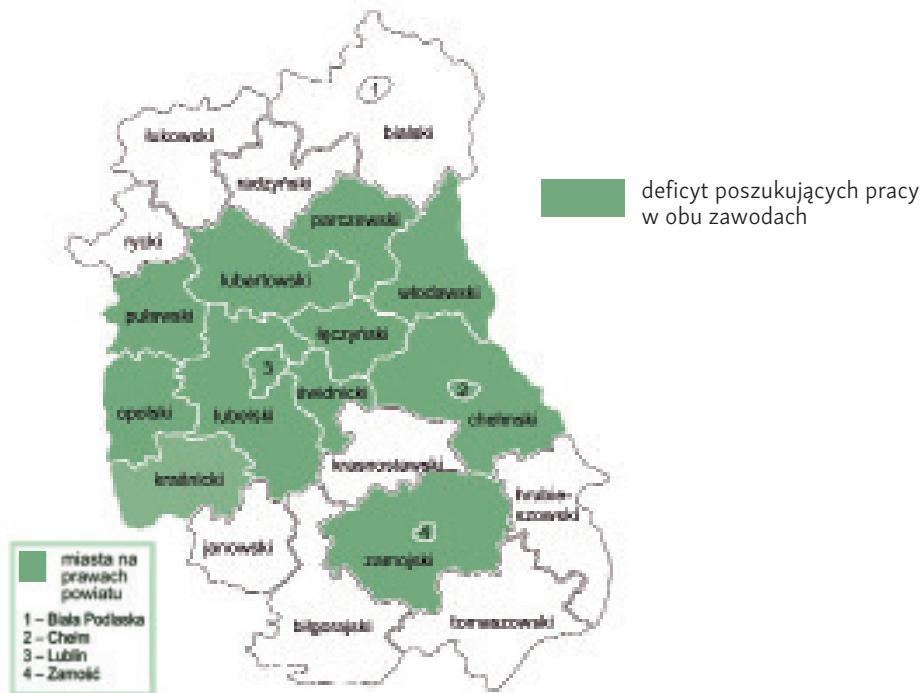
Zawody nadwyżkowe to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na małe zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia pracy i spełniających wymagania pracodawców.

W celu zweryfikowania zapotrzebowania na zawody w branży rachunkowo księgowej przeanalizowano następujące z nich:

- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości,
- pracownicy ds. finansowo-księgowych,
- samodzielni księgowi,
- pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych.

W województwie lubelskim widoczny jest deficyt osób poszukujących pracy w branży rachunkowo-księgowej. Widoczne jest to zwłaszcza w centralnych powiatach. Oznacza to, że osoby z wykształceniem i doświadczeniem w tej branży będą miały mniejszy problem ze znalezieniem pracy w tych powiatach w stosunku do pozostałych. Powiaty, w których zaobserwowano jednocześnie deficyt dwóch zawodów przedstawione zostały na Mapie 2.

Mapa 2. Powiaty w województwie lubelskim, w których występuje jednoczesny deficyt poszukujących pracy w zawodach: pracownicy ds. rachunkowości i księgowości oraz samodzielni księgowi



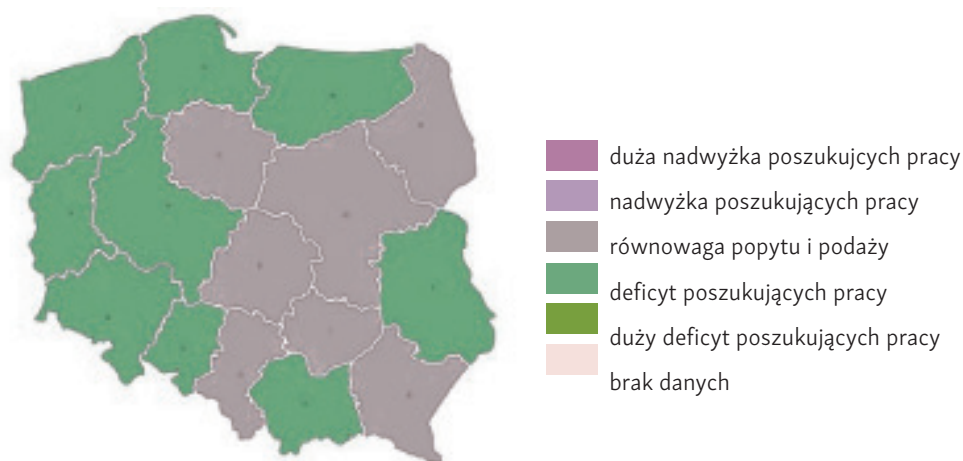
Źródło: opracowanie własne na podstawie barometrzwodow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)

W przypadku **pracowników ds. rachunkowości i księgowości** Polskę północno-zachodnią charakteryzuje deficyt poszukujących pracy. Wschód i centrum kraju w większości charakteryzują równowaga popytu i podaży. Wyjątek stanowi tu województwo lubelskie wyróżniające się deficytem na tle otaczających regionów

Tabela 6. Podział województw ze względu na zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie pracownik ds. rachunkowości i księgowości

| Województwa, w których jest deficyt pracowników | Województwa, w których jest równowaga ofert i kandydatów do pracy |
|---|---|
| lubelskie | kujawsko-pomorskie |
| opolskie | mazowieckie |
| dolnośląskie | podlaskie |
| lubuskie | łódzkie |
| wielkopolskie | świętokrzyskie |
| zachodniopomorskie | śląskie |
| pomorskie | podkarpackie |
| warmińsko-mazurskie | |
| małopolskie | |

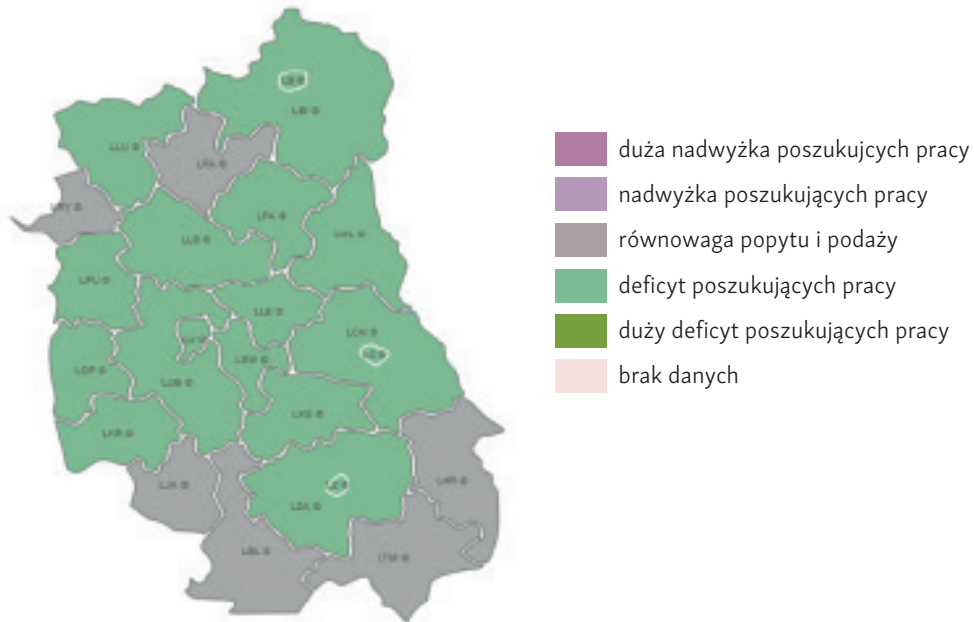
Mapa 3. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, w perspektywie kraju (prognoza na rok 2019)



Źródło: barometrzwodow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)

W samym województwie lubelskim większość powiatów charakteryzuje deficyt poszukujących pracy w tym zawodzie (pracownicy ds. rachunkowości i księgowości). Powiaty południowe wyróżniają się na tle pozostałych większą równowagą popytu i podaży pracowników.

Mapa 4. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, w perspektywie regionu (prognoza na rok 2019)



Źródło: barometrzaslowow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)

Najczęstszymi powodami, dla których prognozowany jest deficyt w zawodzie pracownicy ds. rachunkowości i księgowości są niskie wynagrodzenia, brak doświadczenia oraz kwalifikacji wśród kandydatów na to stanowisko.

Tabela 7. Powody prognozowanego deficytu dla poszczególnych powiatów w zawodzie pracownicy ds. rachunkowości i księgowości

| Powiaty, w których jest deficyt pracowników | Powody, dla których prognozowany jest deficyt w zawodzie |
|---|---|
| białski | <ul style="list-style-type: none"> niskie wynagrodzenie brak wymaganego doświadczenia |
| chełmski | <ul style="list-style-type: none"> brak doświadczenia brak kwalifikacji |
| krasnostawski | <ul style="list-style-type: none"> brak doświadczenia |
| kraśnicki | <ul style="list-style-type: none"> brak kwalifikacji brak doświadczenia |
| lubartowski | <ul style="list-style-type: none"> prowadzenie własnej działalności gosp. brak kwalifikacji |

| | |
|-------------------|---|
| lubelski | <ul style="list-style-type: none"> • brak umiejętności obsługi programów komputerowych |
| łęczyński | <ul style="list-style-type: none"> • brak kwalifikacji |
| łukowski | <ul style="list-style-type: none"> • niskie wynagrodzenie • brak aktualnej wiedzy |
| opolski | <ul style="list-style-type: none"> • brak kwalifikacji |
| parczewski | <ul style="list-style-type: none"> • brak osób z wykształceniem • brak doświadczenia |
| puławski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji |
| świdnicki | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |
| zamojski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji |
| m. Biała Podlaska | <ul style="list-style-type: none"> • niskie wynagrodzenie • brak wymaganego doświadczenia |
| m. Chełm | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji |
| m. Lublin | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |
| m. Zamość | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji |

Źródło: opracowanie własne na podstawie barometr.zawodow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)

W przypadku **samodzielnych księgowych** deficyt poszukujących pracy jest bardziej wyraźny w kraju (w tym w województwie lubelskim) w porównaniu do pracowników ds. rachunkowości i księgowości. Jedynie centralna część Polski charakteryzowana jest przez równowagę popytu i podaży.

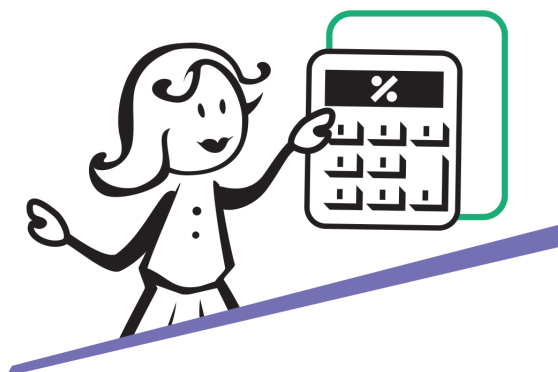
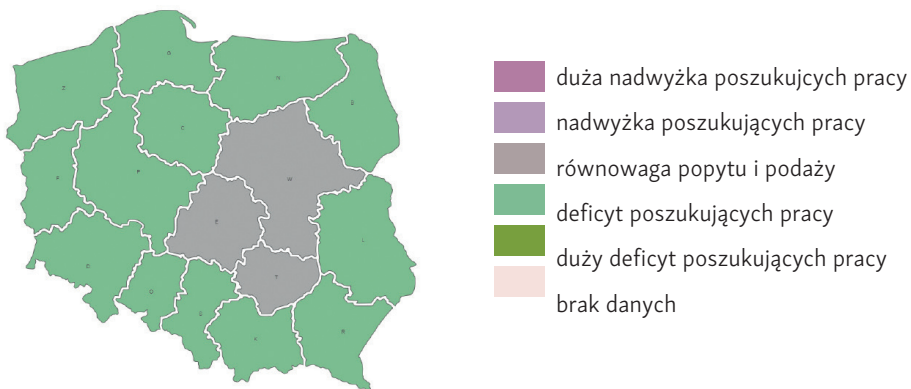


Tabela 8. Podział województw ze względu na zapotrzebowanie na pracowników w zawodzie samodzielni księgowi

| Województwa, w których jest deficyt pracowników | Województwa, w których jest równowaga podaży i popytu |
|---|---|
| lubelskie | mazowieckie |
| pomorskie | świętokrzyskie |
| zachodniopomorskie | łódzkie |
| lubuskie | |
| wielkopolskie | |
| warmińsko-mazurskie | |
| podlaskie | |
| podkarpackie | |
| małopolskie | |
| śląskie | |
| opolskie | |
| dolnośląskie | |
| kujawsko-pomorskie | |

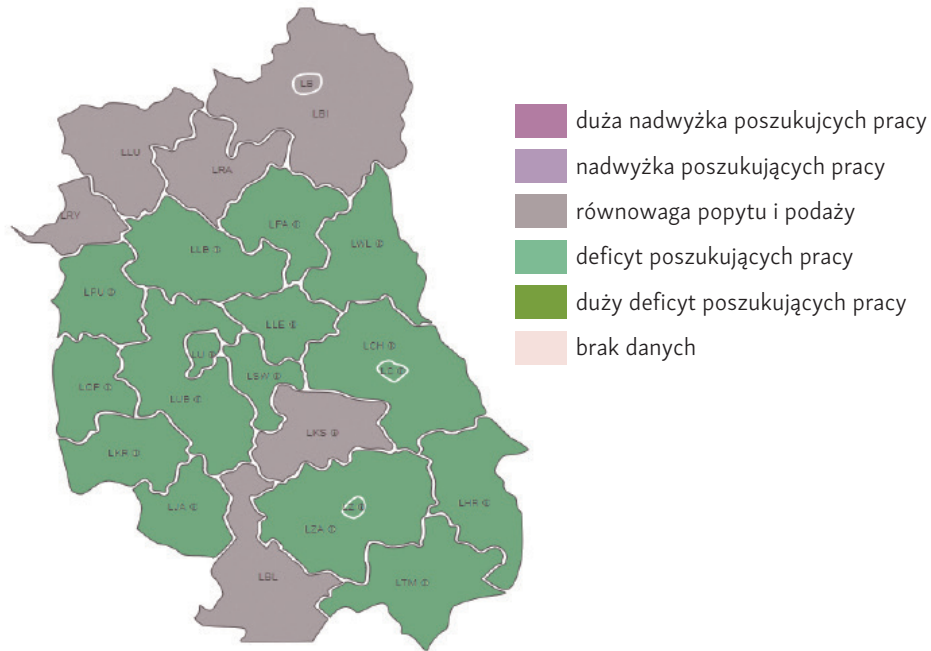
Mapa 5. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie samodzielni księgowi, w perspektywie kraju (prognoza na rok 2019)



Źródło: barometrzwodow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)

W odniesieniu do regionu, najbardziej widoczny jest deficyt poszukujących pracy przede wszystkim w powiatach centralnych i południowo-wschodnich. Równowaga popytu i podaży występuje na północy województwa.

Mapa 6. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie samodzielni księgowi, w perspektywie regionu (prognoza na rok 2019)



Źródło: barometrzwodow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)

Najczęstszymi powodami, dla których prognozowany jest deficyt w zawodzie samodzielny księgowy są brak doświadczenia oraz kwalifikacji wśród kandydatów na to stanowisko.

Tabela 9. Przedstawienie powodów prognozowanego deficytu pracowników dla poszczególnych powiatów w zawodzie samodzielni księgowi

| Powiaty, w których jest deficyt pracowników | Powody, dla których prognozowany jest deficyt w zawodzie |
|---|---|
| chełmski | <ul style="list-style-type: none"> brak doświadczenia |
| hrubieszowski | <ul style="list-style-type: none"> brak doświadczenia brak kwalifikacji brak umiejętności obsługi oprogramowania |
| janowski | <ul style="list-style-type: none"> brak doświadczenia |
| kraśnicki | <ul style="list-style-type: none"> brak kwalifikacji brak doświadczenia |

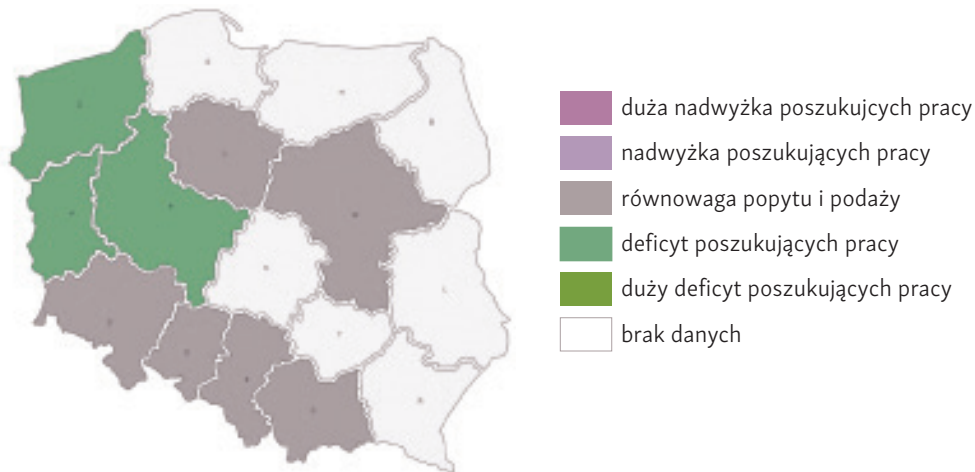
| | |
|-------------|--|
| lubartowski | <ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie własnej działalności gosp. • brak kwalifikacji • brak doświadczenia • brak znajomości obsługi programów komputerowych |
| lubelski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia na samodzielnym stanowisku • brak umiejętności obsługi programów komputerowych |
| łęczyński | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji |
| opolski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji • brak aktualnej wiedzy |
| parczewski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |
| puławski | <ul style="list-style-type: none"> • brak kwalifikacji |
| świdnicki | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia • brak kwalifikacji • brak aktualnej wiedzy |
| tomaszowski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |
| włodawski | <ul style="list-style-type: none"> • brak kwalifikacji • brak doświadczenia |
| zamojski | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |
| m. Chełm | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |
| m. Lublin | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia w branży • brak znajomości prawa międzynarodowego |
| m. Zamość | <ul style="list-style-type: none"> • brak doświadczenia |

Źródło: opracowanie własne na podstawie barometrzwodow.pl (dostęp: 25.03.19 r.)



W przypadku zawodu pracownik ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych niestety spotykamy się brakiem danych dla niektórych województw⁶, w tym dla województwa lubelskiego. Zgodnie z danymi zamieszczonymi na stronie *barometrzwodow.pl* eksperci uznali, że w 19 powiatach województwa lubelskiego zawód ten nie występuje i w jednym powiecie mieli problem z przypisaniem mu konkretnej kategorii. Oceny dokonano tylko w czterech powiatach - zawód ten jest w dwóch przypadkach deficytowy (powiat kraśnicki i Lublin), a w kolejnych dwóch w równowadze (powiaty parczewski i hrubieszowski). Na podstawie posiadanych danych można stwierdzić, że widoczny jest deficyt tych pracowników w północno-zachodniej Polsce. W południowo-zachodniej natomiast, widoczna jest równowaga, tak jak w przypadku dwóch centralnych województw: kujawsko-pomorskiego oraz mazowieckiego.

Mapa 7. Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w zawodzie pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, w perspektywie kraju (prognoza na rok 2019)



Źródło: *barometrzwodow.pl* (dostęp: 25.03.19 r.)

Kierunki i czynniki rozwoju branży w Polsce (trendy, wynagrodzenia, rynek pracy)

Sektor rachunkowo-księgowy uważany jest za raczej konserwatywny, niepoddający się łatwo trendom informatycznym i technologicznym. Rozwój przedsiębiorstw we współczesnej gospodarce wymusza jednak nieodwracalne zmiany w praktycznie funkcjonujących systemach rachunkowości.

Branża uznawana jest za dobrze osadzoną na rynku pracy i przynoszącą pracownikom stabilne dochody. Świetnie ilustruje to powiedzenie: *Tylko dwie rzeczy na świecie są pewne: śmierć i podatki*. Stąd można wysnuć łatwo wniosek, że osoby planujące karierę w branży rachunkowo-księgowej (zajmujący się finansami, doradztwem biznesowym, kontrolą i audytem, księgowością i rozliczaniem podatków, a także analizą finansową i controllingiem) nie będą mieć problemów z zatrudnieniem, jeżeli tylko dobrze znają się na swoim fachu. Konieczne jest posiadanie szerokiej wiedzy ekonomicznej i matematycznej, a także coraz częściej wymagana

⁶ Brak danych wynika z faktu nieoceny zawodu w co najmniej połowie powiatów danego województwa (zawód nie występuje lub eksperci mieli problem z dokonaniem oceny).

jest znajomość technologii informatycznej. W tej branży trzeba śledzić szybko zmieniające się przepisy prawa, orzecznictwo sądowe i prasę gospodarczą. Wysoko cenione są wszelkie kursy i szkolenia dotyczące rozliczania podatków, procesów finansowych i inwestycyjnych czy mechaniki działania biznesu. Szczególnie ważne jest zdobywanie uznawanych i cenionych certyfikatów.

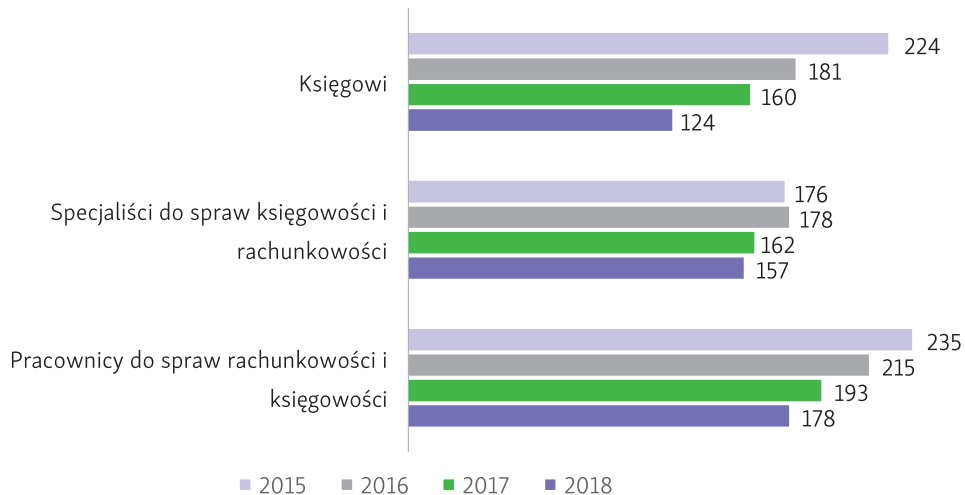
Przedstawiciele Stowarzyszenia Księgowych w Polsce podają, że obecnie trwają prace na szczeblu ministerialnym (prowadzone przez Instytut Badań Edukacyjnych), które wprowadzą Zintegrowany System Kwalifikacji w zawodzie księgowego. Projekt zakłada stworzenie trzech szczebli certyfikacji: podstawy rachunkowości, samodzielny księgowy i główny księgowy. Prace koncentrują się także nad dwoma certyfikatami dotyczącymi usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych i trzema dotyczącymi kadr i płac. Wszystkie będą nadawane przez instytucje certyfikujące. W wyniku deregulacji likwidacji uległ ministerialny certyfikat księgowego, Stowarzyszenie wprowadziło certyfikat eksperta usług księgowych, a następnie specjaliści do spraw usługowego prowadzenia ksiąg. Tworzenie nowych systemów i dokumentów potwierdzających kwalifikacje z zakresu księgowości jest zatem silnym trendem i wynika z potrzeby zapewniania przedsiębiorcom wsparcia w zakresie wyboru bezpiecznego i profesjonalnego biura rachunkowego. Badania wskazują, że wybierając biuro przedsiębiorcy z dużym stopniem kierują się posiadanymi przez nie certyfikatami.

Zgodnie z publikowanym i aktualizowanym przez Ministerstwo Finansów wykazem osób posiadających certyfikat księgowy, obecnie jest 69 276 takich osób. Na liście doradców podatkowych widnieje 8 929 nazwisk. W kraju jest też około 500 aktywnych osób prawnych uprawnionych do wykonywania czynności doradztwa podatkowego. Z kolei obecnych w CEIDG w roku 2016 zarejestrowanych pod szyldem działalności rachunkowo-księgowych i/lub doradztwa podatkowego było 70 317 przedsiębiorstw. Fakt zarejestrowania nie oznacza jednak, że każda z tych osób faktycznie świadczy usługi księgowe. Co więcej, osoby zarejestrowane w CEIDG nie zadeklarowały działalności wyłącznie księgowej. We wnioskach o wpis do ewidencji działalność księgową pojawiała się w towarzystwie np. działalności usługowej związanej z administracyjną obsługą biura, która nie wymaga specjalistycznej wiedzy czy też w połączeniu ze sprzedażą detaliczną prowadzoną przez domy sprzedaży wysyłkowej.

Analizując branżę rachunkowo-księgową w województwie lubelskim warto zwrócić uwagę na dane jakie prezentuje Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na temat liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w zawodach. Zestawiając ze sobą dane w kolejności chronologicznej zauważyć można, że z roku na rok jest tych osób coraz mniej. Najbardziej zmniejszyła się liczba bezrobotnych zarejestrowanych w zawodzie księgowi, w ich przypadku licząc od 2015 r. jest to spadek o blisko połowę (45%). Na drugim miejscu pod tym względem w badanej grupie znaleźli się pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości, których liczba w grupie bezrobotnych spadła o ¼ (25%). Liczba bezrobotnych zarejestrowanych jako specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości również spadła, choć nie tak znacznie jak w pozostałych przypadkach (jest to spadek o 11%).



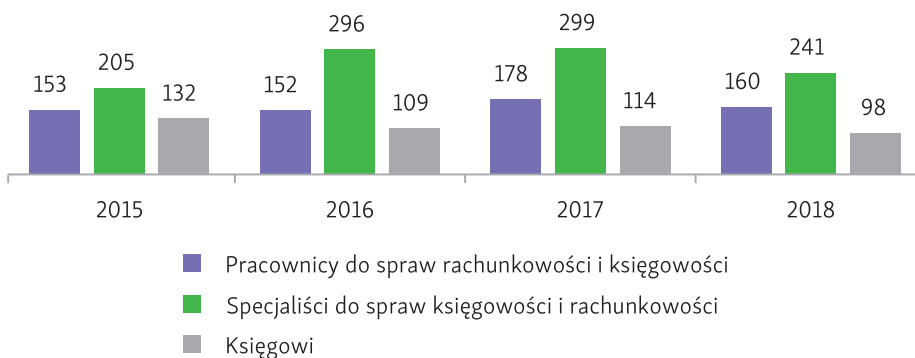
Wykres 2. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w zawodach z branży rachunkowo-księgowej na koniec danego roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Dane przedstawione na wykresie 3 pokazują, jak zmieniała się liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych z branży rachunkowo-księgowej. Zauważyć można, że z roku na rok coraz mniej było rejestrowanych osób w zawodzie księgowy. Pośród wszystkich trzech grup, najwięcej nowych rejestracji każdego roku było w przypadku specjalistów do spraw księgowości i rachunkowości. Każdego roku liczba bezrobotnych w zawodzie pracownik do spraw rachunkowości zwiększała się o podobną wartość.

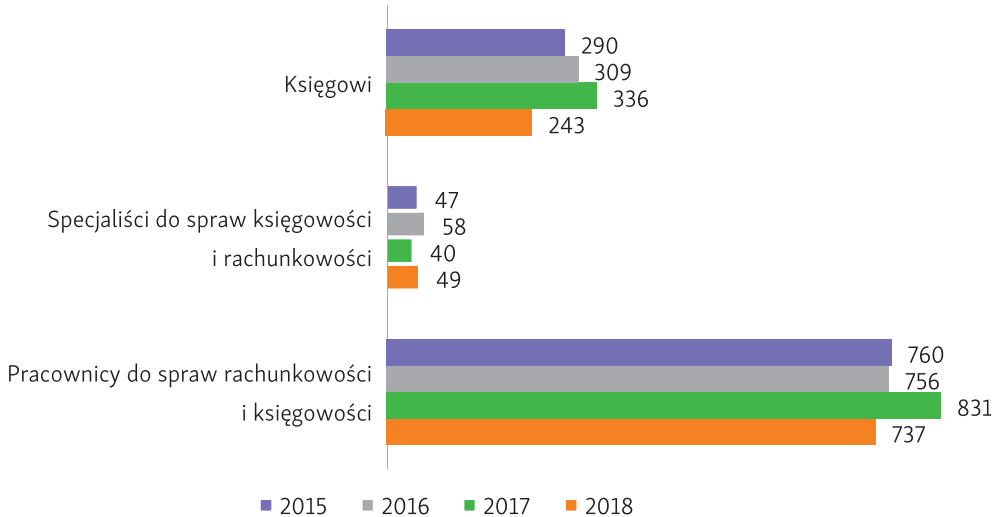
Wykres 3. Liczba nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych w zawodach z branży rachunkowo-księgowej na koniec danego roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Wśród badanych zawodów w ciągu ostatnich czterech lat najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej było w zawodzie pracownik do spraw rachunkowości i księgowości. Na drugim miejscu pod tym względem znalazła się liczba ofert pracy dla księgowych, a na trzecim dla specjalistów do spraw księgowości oraz rachunkowości.

Wykres 4. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej, które zostały zgłoszone w latach 2015-2018



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

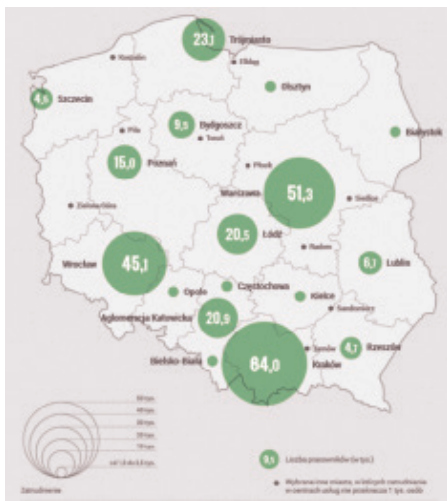
Wskazuje się jednak, że dostęp do zawodów w branży powinien być bardziej otwarty i wynagradzać pracowników podczas odbywania praktyki zawodowej (np. w przypadku doradcy zawodowego trwa aż 2 lata po uprzednim zdaniu serii trudnych egzaminów państwowych). Pomimo, iż osoby te uczą się wykonywania zawodu, wykonują pracę, są przy tym bardzo dobrze wykształcone i perspektywa aż tak długich praktyk jest dla potencjalnych kandydatów do pracy w branży zniechęcająca.

Outsourcing/Shared Service Centre wciąż uznawane jest za rozwijającą się gałąź usług na obszarze całej Europy Wschodniej i Środkowo-Wschodniej. W jej skład wchodzi obsługiwane procesów finansowych, księgowość, obsługa łańcucha dostaw, działania HR, centra IT oraz Research & Development – R&D. Największy potencjał rozwoju sektora BPO w województwie ma Lublin. Szacuje się, że sektor BPO/SSC będzie w przyszłości jednym z najdynamiczniej rozwijających się sektorów.

Jak wynika z analiz specjalistów Randstad, ABSL i JLL Lublin jest jednym z 10 największych ośrodków w Polsce pod względem zatrudnienia w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Ponadto ma przed sobą perspektywy dynamicznego rozwoju. Jak wskazują autorzy opracowania *Usługi biznesowe w Lublinie* blisko 6 tysięcy osób zatrudnionych jest w sektorze nowoczesnych usług (BPO/SSC) w Lublinie, a do 2020 r. powstanie ponad 3 tysiące nowych miejsc pracy.⁷

⁷ Opracowanie ABSL *Usługi biznesowe w Lublinie*, rok wydania 2017, s. 9 – 10.

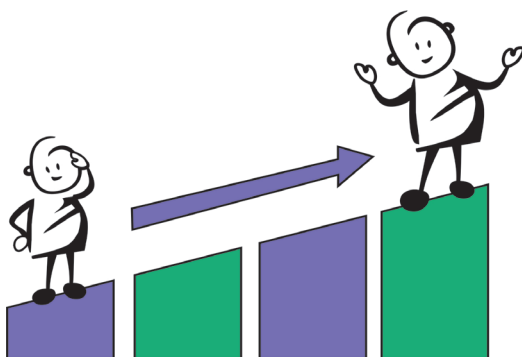
Mapa 8. Zatrudnienie w centrach BPO, SSC, IT, R&D w poszczególnych ośrodkach usług biznesowych



Źródło: opracowanie ABSL Sektor nowoczesnych usług biznesowych 2018, s. 14.

Sektor rachunkowo-księgowy jest jednym z dominujących najemców powierzchni biurowych w mieście. Lublin coraz częściej wymieniany jest też jako jedna z preferowanych lokalizacji firm z sektora nowoczesnych usług biznesowych. Należy oczekiwać, że w następnych latach to zjawisko będzie się nasilało i coraz więcej firm będzie się decydowało na rozpoczęcie działalności w mieście.

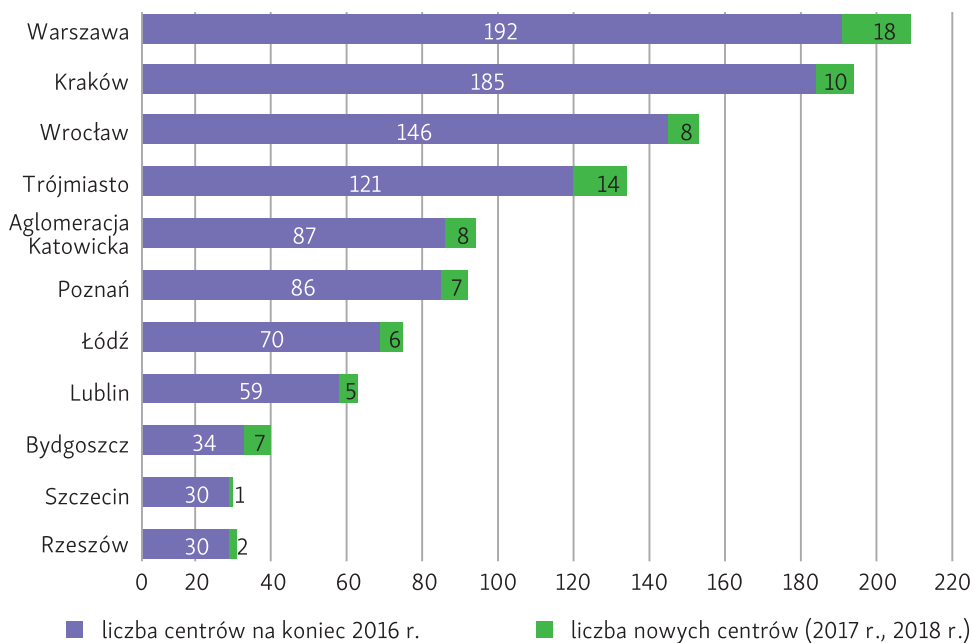
Podkreśla się również intensywnie rozwijający się rynek powierzchni biurowych w Lublinie. Już teraz jest największy we wschodniej Polsce. W ciągu ostatnich 5 lat jego zasoby wzrosły o 70%.⁸ Coraz lepsze wyniki w segmencie biurowym Lublin zawdzięcza napływowi inwestycji, szczególnie z sektora usług dla biznesu. Firmy doceniają taką kombinację atutów miasta jak dostęp do świetnie wykształconych pracowników, rozwijająca się infrastruktura, jak również atrakcyjne stawki najmu, które oscylują na poziomie 10,50 – 11,50 euro za mkw. miesięcznie – tłumaczył Karol Patynowski, Dyrektor ds. Rynków Regionalnych w JLL. W Lublinie powierzchnia biurowa sięga już 150 tysięcy mkw., w tym roku powstanie kolejne 37 tysięcy.⁹



⁸ Raport przedsiębiorstwa ABSL Usługi biznesowe w Lublinie, rok wydania 2017, s. 33.

⁹ <https://www.lublin.eu/biznes-i-nauka/aktualnosci/absl-analizuje-sektor-nowoczesnych-uslug-biznesowych-w-lublinie,857,791,1.html> (dostęp 19.03.19.r)

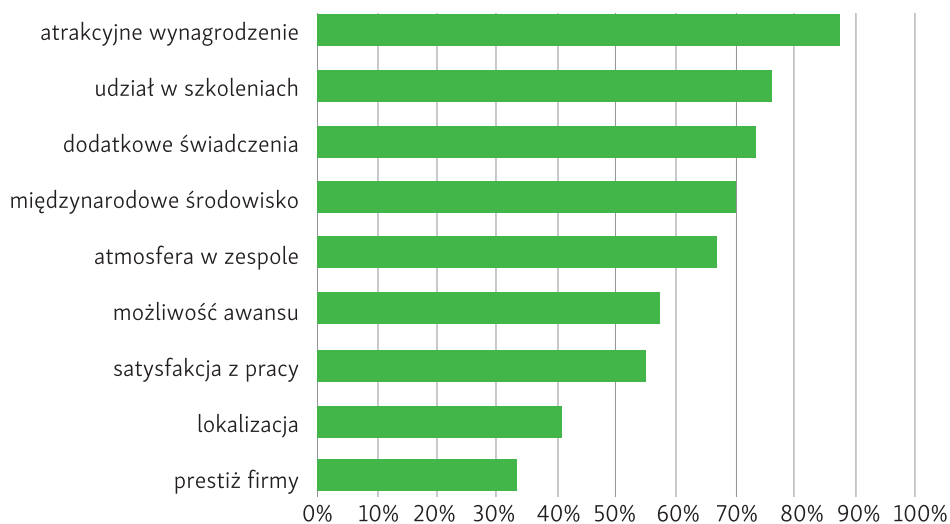
Wykres 5. Porównanie liczby centrów ośrodków biznesowych wśród największych miast/aglomeracji miejskich w Polsce



Źródło: opracowanie ABSL Sektor nowoczesnych usług biznesowych 2018, s. 21.

W 2015 r. przeprowadzone zostało badanie wśród pracowników jednego z centrów usług wspólnych na terenie Krakowa. Jego celem było wskazanie specyfiki pracy księgowego pracującego w tego typu miejscach. Respondenci zostali zapytani m.in. o motywy jakimi się kierowali podejmując pracę w centrum usług wspólnych. Wykres 6 przedstawia jakich odpowiedzi udzielali ankietowani.

Wykres 6. Motywacje podjęcia i kontynuowania pracy w Centrum Usług Wspólnych



Źródło: Łada M., Konieczny A., Rozwój kariery zawodowej księgowego w centrach usług wspólnych, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 245/2015, s. 147.

Jak pokazują wyniki, atrakcyjne wynagrodzenie (87%), udział w szkoleniach (76%) oraz dodatkowe świadczenia oferowane przez firmę (73%) to najistotniejsze czynniki podjęcia i kontynuowania pracy w centrum usług wspólnych dla jego pracowników. Najmniej istotne były satysfakcja z wykonywanej pracy (56%), lokalizacja (41%) oraz prestiż firmy (33%). Autorzy raportu są zdania, że *sektor centrów usług wspólnych stwarza młodym księgowym dogodne warunki do rozwoju wiedzy i przechodzenia wraz z awansem pionowym do najbardziej prestiżowego działu, to jest księgi głównej. Podjęcie pierwszego zatrudnienia w centrum daje nadzieję na rozwój kariery księgowego w sektorze usług outsourcingowych.*¹⁰

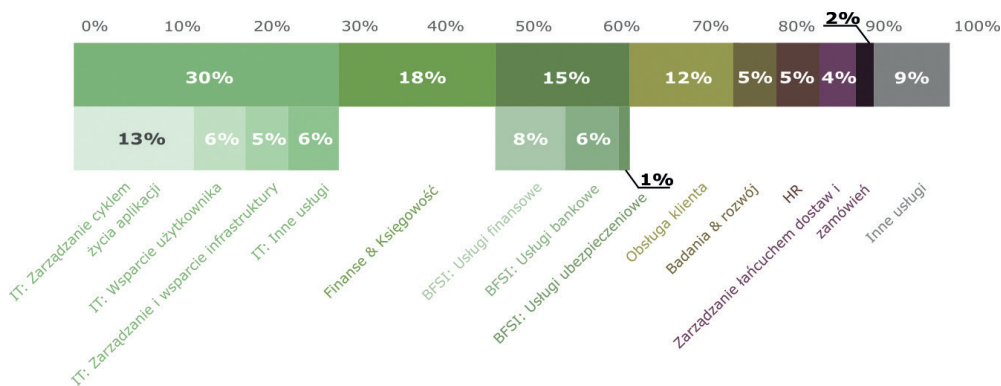
Antal Polska w swoim artykule pt. *Nowy wizerunek korporacji*. Wprowadzenie do SSC/BPO zdaje się potwierdzać opinie studentów przebadanych w krakowskim centrum usług wspólnych. Firmy z tego sektora przyciągają uwagę kandydatów do pracy atrakcyjnymi bonusami pozapłacowymi, których oferta jest szczególnie bogata w porównaniu do mniejszych firm z branży rachunkowo-księgowej.

Wśród atutów pracy w sektorze BPO/SSC wymienia się przede wszystkim: rozbudowane zaplecze socjalne,

- możliwość pracy w międzynarodowym środowisku,
- rozwój w kierunku językowym,
- dofinansowanie studiów, szkoleń i certyfikatów,
- równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym,
- elastyczny grafik szczególnie istotny dla osób uczących się,
- rodzinna i przyjazna atmosfera.¹¹

Warto przytoczyć dane jakie prezentuje przedsiębiorstwo ABSL w swoim raporcie pt. *Sektor nowoczesnych usług w Polsce 2018*. Według nich zatrudnienie finansach i księgowości sięga 18% w całej strukturze zatrudnienia wśród centrów usług wspólnych. Biorąc pod uwagę, że jest to drugi co do wielkości wynik stwierdzić należy, że dynamiczny rozwój sektora centrów usług wspólnych na terenie Polski oraz województwa lubelskiego jest dużą szansą rozwoju dla osób pracujących w tych zawodach, jak i kandydatów do pracy.¹²

Rysunek 1. Struktura zatrudnienia centrów usług w podziale na obsługiwane kategorie procesów



Źródło: Raport ABSL Sektor nowoczesnych usług wspólnych w Polsce 2018, s. 35.

¹⁰ M. Łada, A. Konieczny, *Rozwój kariery zawodowej księgowego w centrach usług wspólnych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 245/2015, Katowice, s. 150

¹¹ Artykuł *Nowy wizerunek korporacji. Wprowadzenie do SSC/BPO* dostępny pod adresem: <https://antal.pl/wiedza/arttykul/nowy-wizerunek-korporacji-wprowadzenie-do-ssc-bpo> (dostęp: 21.03.19 r.).

¹² Raport ABSL Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2018, s. 35.

Wskazuje się, że czynnikami warunkującymi rozwój rachunkowości w XXI wieku są m.in. uwzględnienie aspektów społecznych, środowiskowych i ekonomicznych, dostosowanie do międzynarodowych regulacji, wykorzystanie rozwiązań wynikających z rozwoju technologii, informatyki i Internetu.

Uważa się, że rachunkowość będzie zmierzała w kierunku przetwarzania danych "w chmurze", na co mają pozwolić systemy informatyczne dostępne on-line, jak: *www.mKsiegowa.pl*, czy światowej sławy serwis: *xero.com* udostępniający rachunkowość on-line. Czynnikami wzmacniającymi ten trend będą usługi publiczne dostępne w internecie oraz integracja systemów księgowych z tymi usługami.

Przykładem innowacyjnego rozwiązania, jakie zostało wdrożone do branży rachunkowo-księgowej jest system *eDeklaracje*. Składanie deklaracji podatkowych przez internet będzie nie tylko się upowszechniało, ale też będzie coraz łatwiejsze. Zamiast ręcznego wypełniania formularzy typu PDF, programy księgowe będą wyposażone w moduł wysyłania deklaracji on-line.

Coraz silniej zaznacza się integracja wczytywania wyciągów bankowych z systemami płatności internetowych. Księgowanie ma odbywać się automatycznie, a kojarzenie płatności pobranej z systemu on-line z dokumentem sprzedaży jest zazwyczaj dużo prostsze niż księgowanie wyciągu bankowego pobranego z tradycyjnej bankowości elektronicznej. Łatwość integracji systemów „w chmurze” powoduje, że rozwiązania tanieją i są już dostępne dla małych firm.¹³

Rozwój technologii, coraz silniej umacniająca się koncepcja zrównoważonego rozwoju, rosnąca odpowiedzialność społeczna, zarówno przedsiębiorstw jak i otoczenia, powodują wzrost wymagań informacyjnych i kontrolnych wyznaczanych systemom rachunkowości, poszerzając zakres danych dostarczanych przez rachunkowość o informacje o charakterze społecznym.

Wskazuje się, że coraz częściej praca w branży będzie możliwa również do wykonywania przez pracownika zdalnie, bez wymogu regularnego przychodzenia do biura w celu wykonywania obowiązków zawodowych. Zatem stanowiska branżowe stanowiąc będą świetną alternatywę dla osób, którym ciężko jest pogodzić sferę prywatną z pracą. Umożliwił ma to m.in. korzystanie z programów „w chmurze”, gdzie dostęp możliwy jest również z domu.¹⁴

Analizując stan i czynniki rozwoju branży warto zacytować eksperta – doradcę podatkowego z firmy DORADCA Zespół Doradców Finansowo-Księgowych z Lublina: *Przedsiębiorca nie jest w stanie poświęcić pełnej uwagi na prowadzenie biznesu i rozwój firmy, gdyż jednocześnie musi zajmować się „odkodowywaniem” przepisów podatkowych, wypełnianiem dodatkowych obowiązków oraz oceną wynikającego z nich ryzyka podatkowego. Jednocześnie nie należy liczyć na to, że przypadkowe niedopełnienie obowiązków podatkowych spotka się ze zrozumieniem oraz jakąś taryfą ulgową ze strony organów podatkowych. Oznacza to, że specjalistami w zakresie wyjaśniania zawilosci systemu podatkowego oraz stosowania przepisów są doradcy podatkowi. Oczekuje się od nich biegłości w ocenie ekonomicznych aspektów analizowanych transakcji. Zawód doradcy podatkowego wymaga nieustannej pracy – kształcenia, podnoszenia kwalifikacji. Doradca podatkowy stanowi łącznik między organami podatkowymi, a przedsiębiorcami. Ekspert konkluduje, że praca doradcy podatkowego w przyszłości nabierze jeszcze bardziej analitycznego znaczenia.*¹⁵

¹³ <https://ksiegowosc.infor.pl/vademecum/doskonalenie-zawodu/132441,Rachunkowosc-online-w-jakim-kierunku-zmierz.html> (dostęp: 25.03.19 r.)

¹⁴ R. Biadacz, *Czynniki warunkujące rozwój rachunkowości w XXI wieku – wybrane problemy* [w:] *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 2/2016 (80), cz. 2, Częstochowa, s. 25.

¹⁵ Cytaty w akapicie pochodzą z artykułu *Kilka słów o tym, dlaczego warto zainwestować we współpracę z doradcą podatkowym* [w:] *Dziennik Wschodni* z 19.06.2018, Złota Setka 2018. Ranking najlepszych firm Lubelszczyzny, s.25.

Mocne strony województwa na tle kraju

Poniżej została przedstawiona bardziej szczegółowa analiza mocnych stron branży rachunkowo-księgowej województwa lubelskiego, z uwzględnieniem kontekstu krajowego:

- paneuropejski korytarz tranzytowy wschód-zachód/północ-południe,
- wysoko rozwinięta infrastruktura przejść granicznych z Ukrainą (4 przejścia) i Białorusią (3 przejścia),
- Lublin jako największy ośrodek akademicki Polski Wschodniej,
- obecność Parków Naukowo-Technologicznych oraz wyspecjalizowanych jednostek i instytutów badawczych,
- liczne instytucje otoczenia biznesu zrzeszające i wspierające przedsiębiorców z regionu,
- instytucje powołane w celu obsługi inwestorów, m.in. Centrum Obsługi Inwestora (COI), Centrum Obsługi Inwestorów i Eksporterów (COIE). Inicjatywa Biznes Lubelskie - stworzenie skoordynowanego systemu wsparcia eksporterów i inwestorów w regionie, który opiera się na centralizacji działań na poziomie województwa i współpracy z wszystkimi jednostkami samorządu terytorialnego oraz instytucjami otoczenia biznesu,
- trzy specjalne strefy ekonomiczne,
- parki przemysłowo-technologiczne,
- największa podaż nowoczesnej powierzchni biurowej (prawie 7 mln m²) w Europie Środkowo-Wschodniej,
- zasoby młodej i dobrze wykształconej kadry,
- korzystna struktura wiekowa mieszkańców
- znaczący udział osób w wieku produkcyjnym,
- granty rządowe,
- środki unijne w ramach sześciu programów krajowych oraz Regionalnego Programu Operacyjnego dla województwa lubelskiego,
- lokalne ulgi podatkowe,
- stabilność zatrudnienia – niewielka rotacja pracowników na poszczególnych stanowiskach,
- wykwalifikowana i kompetentna kadra pracownicza – na początku roku akademickiego 2015/2016 na terenie województwa lubelskiego kształciło się 77,6 tys. studentów (w tym ponad 68 tys. w Lublinie),
- relatywnie niskie koszty pracy: 89 % średniej krajowej,
- wschodzący lider innowacji w regionie – wysoka dynamika nakładów na badania i rozwój oraz aktywne wdrażanie innowacyjnych projektów badawczych,
- rozwinięte szkolnictwo zawodowe oraz system doradztwa zawodowego,
- rosnące zaangażowanie przedsiębiorstw we współpracę (m.in. w ramach klastrów),
- sąsiedztwo rynków Białorusi i Ukrainy,
- odpowiednie zaplecze naukowe:
 - Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie,
 - Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II,
 - Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie,
 - Uniwersytet Medyczny w Lublinie,
 - Politechnika Lubelska,
 - Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie,
 - Wyższa Szkoła Społeczno-Przyrodnicza im. Wincentego Poła w Lublinie,
 - Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie,

- Wyższa Szkoła Nauk Społecznych z siedzibą w Lublinie,
- Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu,
- Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna im. Jana Zamoyskiego w Zamościu,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Szymonowica w Zamościu,
- Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej,
- Wyższa Szkoła Umiejętności Pedagogicznych i Zarządzania w Rykach,
- Szkoła Wyższa im. B. Jańskiego - Wydział Zamiejscowy w Chełmie,
- Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych Komunikacji Społecznej w Chełmie,
- Wyższa Szkoła Biznesu i Administracji w Łukowie.

Branża w dotychczasowych badaniach społeczno-gospodarczych

Sytuacja branży rachunkowo-księgową jest regularnie omawiana w wielu badaniach o charakterze społeczno-gospodarczym. Przykładem może być badanie przeprowadzone cyklicznie przez przedsiębiorstwo Billentis na temat e-faktur na międzynarodowym rynku. Przedstawia ono w sposób bardzo obrazowy rozwój księgowości online i automatyzacji zadań z nią związanych w ujęciu światowym. Według najnowszego raportu z 2018 r. Polska jest krajem, który w tej kwestii ma wiele do nadrobienia, gdyż nadal ponad 80% faktur wystawianych w Polsce to faktury tradycyjne, papierowe. Sytuacja ta ma miejsce w przypadku zarówno transakcji B2B, jak i B2C. W regionie europejskim na pierwszych miejscach pod tym względem znajdują się państwa skandynawskie, a także Estonia, w których udział faktur elektronicznych jest bliski 50%.¹⁶

Jedno z badań międzynarodowego przedsiębiorstwa o nazwie Sage wykazało, że blisko połowa księgowych zauważa potrzebę automatyzacji zadań związanych z ich pracą, a 66% chętnie wsparłoby rozwiązywanie swoich zadań sztuczną inteligencją w celu przyspieszenia swojej pracy. Może być to związane z rosnącą liczbą technologii, z których korzysta branża księgowości, takich jak płatności online czy automatyczne odczytywanie danych z dokumentów księgowych.¹⁷ Według strony WillRobotsTakeMyJob.com istnieje blisko 100% ryzyko, że w niektórych zawodach związanych z rachunkowością, sztuczna inteligencja zastąpi pracowników księgowych. Możliwości adaptacyjne w zmiennych warunkach są zatem kluczowe, aby pozostać konkurencyjnym w branży. Dziennik Gazeta Prawna idąc dalej tym tropem zauważa, że już następuje zastępowanie ludzi w działach takich jak HR i księgowość.¹⁸ Autorzy publikacji zwracają uwagę, że coraz powszechniejszym jest oddelegowywanie części pracy, zwłaszcza tej powtarzalnej – jak rozliczanie wynagrodzeń pracowników czy księgowanie faktur, inteligentnemu oprogramowaniu. Wydawać by się mogło, że jest to charakterystyczne dla dużych korporacji posiadających środki na tego typu wdrożenia. Okazuje się, że roboty znajdują się w kręgu zainteresowań również niewielkich firm, takich jak np. małe biura rachunkowe.

Informacje na temat branży rachunkowo-księgowej w ujęciu krajowym można znaleźć w raporcie wydanym przez SKWP, czyli Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. *Autoportret Księgowych 2017*, bo taką nazwę ma raport wymieniony wyżej, przedstawia dane, z których wynika, że w naszym kraju pracuje co najmniej 350 tys. księgowych, z których 70 tys. jest w posiadaniu certyfikatu uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. W Polsce aktualnie funkcjonuje 40 tys. biur rachunkowych.¹⁹

¹⁶ https://billentis.com/einvoicing_ebilling_market_overview_2018.pdf (dostęp: 25.03.19 r.).

¹⁷ <https://www.sage.com/en-us/cp/practice-of-now/> (dostęp: 25.03.19 r.), s. 13.

¹⁸ K. Topolska, P. Słowik, W HR i księgowości roboty już zastępują ludzi. I tylko prawo nie nadąza [w:] Dziennik Gazeta Prawna nr 213/2018.

¹⁹ Raport SkWP *Autoportret księgowych 2017*, s. 4.

Międzynarodowa Federacja Księgowych w swojej publikacji o nazwie *Profesja księgowa i jej rola w walce z korupcją* zwraca uwagę, że praca zawodowych księgowych jest jednym z podstawowych elementów budujących transparentność, rzędy prawa i odpowiedzialność. Takie cechy pracy księgowego jak etyka zawodowa, edukacja oraz nadzór odgrywają ważną rolę w walce z korupcją. Podkreśla się istotność przestrzegania międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej oraz etyki wśród księgowych, jako że to oni zwykle stoją na straży tych wartości. Księgowi są częścią struktury, która ma na celu walkę z korupcją.²⁰

Przedsiębiorstwo międzynarodowe KPMG w 2018 r. wydało raport traktujący o outsourcingu usług księgowych, prawnych i podatkowych w firmach w Polsce, tego jakie są jego powody oraz czy rzeczywiście ma on miejsce w obrębie kraju. Outsourcing to praktyka polegająca na wydzieleniu i zleceniu wykonania innemu podmiotowi pewnych procesów biznesowych, takich jak np. księgowość. Z wyników można wywnioskować, że aż 65% przedsiębiorstw w Polsce korzysta z tego typu praktyki. Sięgając głębiej do wyników dowiemy się co kieruje firmy do zlecenia własnej księgowości innemu podmiotowi. Okazuje się, że 72% firm zleca księgowość po to, by upewnić się, że działają zgodnie z obowiązującymi przepisami, 72% z powodu bezpieczeństwa, natomiast 70% poszukuje fachowej wiedzy specjalistów tej dziedziny. Warto zaznaczyć, że aż 84% firm obawia się zmian jakie zachodzą w przepisach, które dotyczą prowadzenia działalności gospodarczej.²¹

W badaniu przeprowadzonym na zlecenie inFakt przez agencję ARC Rynek i Opinia prawie połowa księgowych pozytywnie ocenia zmiany takie jak wprowadzenie obowiązku składania Jednolitego Pliku Kontrolnego. Jest to niewątpliwie wyzwanie dla branży rachunkowo-księgowej. Ankietowani zwracali uwagę na to, że narzędzie skłoni klientów do zwiększonej regularności w dostarczaniu faktur, co niewątpliwie usprawni oraz ułatwi pracę księgowym. Warto tutaj dodać, że ankietowani księgowi byli dużo bardziej pozytywnie nastawieni do tego obowiązku w porównaniu z przedsiębiorcami. Nie zabrakło jednak obaw wobec nowego przepisu również wśród księgowych. Pojawiły się głosy, że jest to tylko dodatkowy obowiązek, który w dodatku nie jest potrzebny dla osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą.²²

Kolejną interesującą pozycją dotyczącą m.in. branży rachunkowo-księgowej jest wydany w 2018 r. raport firmy Hays o nazwie *Raport płacowy. Trendy na rynku pracy*. Chociaż przedstawia on przede wszystkim dane na temat zarobków na poszczególnych stanowiskach, czytamy w nim, że zapotrzebowanie na ekspertów z dziedziny finansowo-księgowej ciągle rośnie, co świadczy o ciągłym rozwoju tej branży. Aktualna sytuacja rynkowa sprzyja osobom zajmującym się księgowością, a wiele ofert pracy będzie pochodzić z sektora nowoczesnych usług dla biznesu.²³

W sposób interesujący polska branża rachunkowo-księgowa została przedstawiona w raporcie Wolters Kluwer Polska wykonanym po zorganizowaniu konkursu o nazwie *Lider Księgowości*. Wynika z niego, że księgowi to jeden z tych zawodów, którego przedstawiciele nieustannie się rozwijają. Głównym tego powodem są ciągle zmiany przepisów prawnych, jak i podatkowych. Dla księgowych oznacza to, że ich praca wymaga szybkiego przyswajania wiedzy oraz wyciągania trafnych wniosków. Na rozwój tych kompetencji będzie stawiać w najbliższej przyszłości blisko 84% księgowych. Z roku na rok coraz więcej ogłoszeń o pracę z branży rachunkowości pochodzi od dużych przedsiębiorstw międzynarodowych, które coraz chętniej otwierają swoje oddziały w Polsce. Wygląda na to, że przedstawiciele branży zdążyli zauważyć ten proces, ponieważ blisko o 12% więcej niż w poprzednim roku księgowych myśli o rozpoczęciu kursów

²⁰ Raport IFAC *Profesja księgowa i jej rola w walce z korupcją*, rok wydania 2017, s.6

²¹ Raport KPMG *Outsourcing usług księgowych prawnych i podatkowych w firmach w Polsce*, rok wydania 2018, s. 5, 7, 12.

²² http://inwestycje.pl/kadry_i_place/Jednolity-Plik-Kontrolny-oczami-ksiegowych;313839;0.html (dostęp: 25.03.19 r.)

²³ Hays Poland *Raport płacowy 2018*, s. 32.

językowych. Biegła znajomość języka obcego, a w szczególności języka angielskiego to jeden z głównych warunków jakie trzeba spełnić poszukując pracy w dużej korporacji.²⁴

Raportem traktującym o prężnym rozwoju centrów usług biznesowych w Lublinie, których głównymi motorami napędowymi są korporacje międzynarodowe jest publikacja firmy ABSL *Usługi biznesowe w Lublinie*. Jakkolwiek w raporcie wyczytać można, że województwo lubelskie specjalizuje się przede wszystkim w branży IT, to znaleźć możemy również kilka przykładów dużych oddziałów firm, które zajmują się głównie księgowością swojej głównej spółki. Bardzo dobrym przykładem jest tutaj Genpact ze Stanów Zjednoczonych, który rozpoczął tutaj działalność w 2009 r. Firma ta jest jednym z większych pracodawców dla lokalnych księgowych zatrudniając ponad 250 osób. Warto zauważyć, że Orange Polska zdecydowało się otworzyć swoje Centrum Operacji Księgowych właśnie w województwie lubelskim. Jest to jedno z pierwszych centrów usług wspólnych w tej lokalizacji. Jego celem jest dostarczanie najwyższej jakości usług księgowych dla spółek należących do grupy Orange Polska.²⁵

Aktualna oferta kształcenia formalnego dla branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim

Dynamiczny proces rozwoju sektora BPO, czyli Business Process Outsourcing/Shared Service Centre w którego skład wchodzi między innymi obsługiwane procesów finansowych i księgowych, w województwie lubelskim²⁶ stwarza duże możliwości dla osób z branży rachunkowo-księgowej. Potwierdzają to przykłady współpracy centrów usług z lubelskimi uczelniami. Na jedną z takich współpracy zdecydowała się firma Genpact zawierając umowę o współpracy z UMCS. Współpraca polega na konsultowaniu programów nauczania w celu jak najlepszego dostosowania ich do wymogów, jakie stawia firma podczas rekrutacji na swoje stanowiska. Porozumienie to stwarza również możliwość odbywania staży i praktyk studenckich w firmie Genpact. Obecnie najważniejsze środki kształcenia w branży rachunkowo-księgowej skupione są w uczelniach wyższych. Tabela 10 ma na celu przedstawienie aktualnej oferty kształcenia w województwie lubelskim w kierunkach związanych z branżą.

Tabela 10. Oferta kształcenia formalnego w zakresie rachunkowo-księgowym w woj. lubelskim – szkolnictwo wyższe

| Miasto | Instytucja | Oferta |
|--------|---|--|
| Chełm | Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Komunikacji Społecznej w Chełmie | <ul style="list-style-type: none"> ekonomia - stopień I zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe |
| Chełm | Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie | <ul style="list-style-type: none"> przygotowanie i zarządzanie projektami finansowanymi z funduszy unijnych - studia podyplomowe ekonomia matematyczna – stopień I |

²⁴ Artykuł *Potrzeby, problemy i wyzwania stojące przed księgowymi oczami Liderów Księgowości* sporządzony po przeprowadzeniu konkursu *Lider Księgowości Edycja 2018*, s.12, 19, 20.

²⁵ Raport ABSL *Usługi biznesowe w Lublinie*, rok wydania 2017, s. 12.

²⁶ https://www.otouczelnie.pl/miasto_dzial/632/Branze-w-ktorych-Lublin-rozwija-sie-najszybciej (dostęp: 25.03.19 r.).

| | | |
|----------------|---|--|
| Biała Podlaska | Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej | <ul style="list-style-type: none"> • polsko-szwajcarskie studia menedżerskie - zarządzanie w XXI wieku - studia podyplomowe • rachunkowość i audyt finansowy - studia podyplomowe • finanse publiczne i administracja - studia podyplomowe • bezpieczeństwo finansowe Polski i Unii Europejskiej - studia podyplomowe • zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe |
| Ryki | Lubelska Szkoła Wyższa w Rykach | <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe |
| Zamość | Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu | <ul style="list-style-type: none"> • finanse i rachunkowość - stopień I • podatki w przedsiębiorstwie - studia podyplomowe • rachunkowość - studia podyplomowe • kadry i płace - studia podyplomowe • księgowość małych i średnich przedsiębiorstw - studia podyplomowe • zarządzanie kadra pracowniczą - studia podyplomowe • zarządzanie ryzykiem - studia podyplomowe • ekonomia stopień I • podatki - studia podyplomowe • zarządzanie finansami w jednostkach publicznych - studia podyplomowe • prawo w przedsiębiorstwie - studia podyplomowe • kadry i płace - studia podyplomowe • finanse i rachunkowość - studia stopnia I • zarządzanie kadrami - studia podyplomowe |
| Lublin | Wyższa Szkoła Nauk Społecznych | <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie - stopień I |
| Lublin | Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji | <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie - studia podyplomowe • zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe • zarządzanie i marketing - studia podyplomowe • rachunkowość budżetowa - studia podyplomowe • rachunkowość i finanse - studia podyplomowe • prawo pracy i ubezpieczeń - studia podyplomowe • nowoczesne techniki zarządzania - studia podyplomowe • podatki - studia podyplomowe • kadry i płace w prawie i praktyce - studia podyplomowe • zarządzanie - stopień I • finanse i rachunkowość - stopień I |
| Lublin | Wyższa Szkoła Społeczno - Przyrodnicza | <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie zasobami ludzkimi w turystyce - studia podyplomowe • zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie - studia podyplomowe • zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe • prawo pracy – kadry i płace - studia podyplomowe |

| | | |
|--------|---|---|
| Lublin | Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji | <ul style="list-style-type: none"> • rachunkowość jednostek sektora finansów publicznych (rachunkowość budżetowa) – studia podyplomowe • rachunkowość i finanse przedsiębiorstw – studia podyplomowe • kontroler wewnętrzny - studia podyplomowe • doradca bankowy - studia podyplomowe • doradca podatkowy - studia podyplomowe • bankowość hipoteczna i rynek nieruchomości - studia podyplomowe • biegly do spraw zapobiegania i wykrywania przestępstw gospodarczych i korupcji - studia podyplomowe • audyt wewnętrzny w gospodarce i administracji - studia podyplomowe • nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe • finanse i rachunkowość - stopień I • zarządzanie - stopień I oraz II • ekonomia - stopień I oraz II |
| Lublin | Uniwersytet Przyrodniczy | <ul style="list-style-type: none"> • ekonomia - stopień I |
| Lublin | Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II | <ul style="list-style-type: none"> • zarządzanie - stopień I oraz II • ekonomia - stopień I oraz II • podatki i prawo podatkowe – studia podyplomowe • praktyczna rachunkowość komputerowa – studia podyplomowe • rachunkowość i podatki – studia podyplomowe • zarządzanie i finanse w administracji publicznej – studia podyplomowe • zarządzanie zasobami ludzkimi – studia podyplomowe |
| Lublin | Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie | <ul style="list-style-type: none"> • business management - stopień I • prawno-biznesowy - stopień II • rachunkowość - studia podyplomowe • ubezpieczenia i pośrednictwo finansowe - studia podyplomowe • nauki o zarządzaniu – III stopień • matematyka w finansach – stopień I oraz II • europejski certyfikat bankowca EFCB - studia podyplomowe • ekonomia - stopień I, II oraz III • finanse i rachunkowość - stopień I oraz II • finanse i rachunkowość - stopień I |

Źródło: opracowanie własne na podstawie oferty szkół wyższych z woj. lubelskiego.

Tabela 11. Oferta kształcenia formalnego w zakresie rachunkowo-księgowym w woj. lubelskim – szkolnictwo zawodowe i policealne

| Miasto/powiat | Instytucja | Oferta |
|----------------|---|---|
| Biała Podlaska | Technikum im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Oddział Biała Podlaska | • technik ekonomista |
| Biała Podlaska | ZSZ Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Białej Podlaskiej | • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| Chełm | Zespół Szkół Ekonomicznych i Mundurowych im. gen. Władysława Andersa | • technik ekonomista |
| Chełm | Centrum Nauki i Biznesu „Żak” Sp. z o.o. | • technik rachunkowości |
| Chełm | Policealna Szkoła Academia w Chełmie | • technik rachunkowości |
| Lublin | Policealne Studium Zawodowe Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Lublinie | • technik rachunkowości |
| Lublin | Policealne Studium Zawodowe "Cogito" | • technik rachunkowości |
| Lublin | Policealna Szkoła dla Dorosłych "Kursor" w Lublinie | • technik rachunkowości |
| Lublin | CKU Nr 1 w Lublinie | • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| Lublin | Szkoła Policealna PERSPEKTYWA | • technik rachunkowości |
| Lublin | Szkoła Policealna Cosinus | • technik rachunkowości |
| Lublin | Niepubliczna Policealna Szkoła TEB Edukacja w Lublinie | • technik rachunkowości - księgowość firm |
| Lublin | Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego | • technik ekonomista |
| Lublin | Technikum Ekonomiczno-Handlowe | • technik ekonomista |
| Lublin | Technikum Ekonomiczne | • technik ekonomista |
| Lublin | Policealna Szkoła Zawodowa „ETAT” w Lublinie | • technik ekonomista • technik rachunkowości |
| Zamość | Technikum Nr 1 w Zamościu Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Zamościu | • technik ekonomista |
| Zamość | Policealne Studium Zawodowe w Zamościu Zakład Doskonalenia Zawodowego im. Jana Kilińskiego w Zamościu | • technik rachunkowości |
| białski | Technikum Zespół Szkół Ekonomicznych w Międzyrzecu Podlaskim | • technik ekonomista • technik rachunkowości |
| biłgorajski | Technikum Mechaniczno-Elektryczne w Biłgoraju Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju | • technik ekonomista • technik rachunkowości |

| | | |
|---------------|---|---|
| janowski | Technikum Zespół Szkół Technicznych w Janowie Lubelskim | • technik ekonomista |
| krasnostawski | Technikum nr 1 Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 im. Tadeusza Kościuszki w Krasnymstawie | • technik ekonomista |
| krasnostawski | Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Żółkiewce | • technik ekonomista |
| lubartowski | Technikum Zawodowe w Lubartowie Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Lubartowie | • technik ekonomista |
| łęczyński | Zespół Szkół w Ludwinie Szkoła Policealna dla Dorosłych w Ludwinie | • technik rachunkowości |
| łęczyński | Technikum Zespół Szkół im. Króla Kazimierza Jagiellończyka w Łęcznej | • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| łęczyński | Szkoła Policealna Zespół Szkół Nr 2 im. Simona Bolívara w Milejowie | • technik rachunkowości |
| łęczyński | Technikum Zespół Szkół Nr 2 im. Simona Bolívara w Milejowie | • technik ekonomista |
| łukowski | Technikum nr 3 Zespół Szkół nr 3 im. Władysława Reymonta w Łukowie | • technik ekonomista |
| łukowski | Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sienkiewicza w Łukowie | • technik ekonomista |
| łukowski | Szkoła Policealna dla Dorosłych Zespół Szkół im. Wł. Tatkiewiczza w Radoryżu Smolanym | • technik rachunkowości |
| łukowski | Szkoła Policealna dla Dorosłych Zespół Szkół w Stoczku Łukowskim | • technik rachunkowości |
| parczewski | Policealne Studium Zawodowe ZSZ „PROFIT” w Parczewie | • technik rachunkowości |
| parczewski | Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Stanisława Staszica w Parczewie | • technik ekonomista |
| puławski | Technikum Nr 1 Zespół Szkół nr 1 im. Stefanii Sempołowskiej w Puławach | • technik ekonomista |
| puławski | Szkoła Policealna Zespół Szkół Agrobiznesu im. Macieja Rataja w Klementowicach | • technik rachunkowości |
| puławski | Szkoła Policealna Nr 5w Puławach Regionalne Centrum Kształcenia Ustawicznego w Puławach | • technik rachunkowości |
| puławski | Szkoła Policealna dla Dorosłych Zespół Szkół nr 1 im. Stefanii Sempołowskiej w Puławach | • technik rachunkowości |
| puławski | Technikum Zakład Doskonalenia Zawodowego w Lublinie Filia w Puławach | • technik ekonomista |

| | | |
|-------------|---|---|
| puławski | Technikum nr 1 Zespół Szkół Nr 2 w Nałęczowie | • technik ekonomista |
| radzyński | Technikum Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim | • technik ekonomista |
| rycki | Technikum Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Marii Dąbrowskiej w Dęblinie | • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| rycki | Technikum Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Leona Wyczółkowskiego w Rykach | • technik ekonomista |
| świdnicki | Technikum Nr 1 w Świdniku Powiatowe Centrum Edukacji Zawodowej im. Zygmunta Puławskiego w Świdniku | • technik ekonomista – klasa mundurowa |
| tomaszowski | Technikum przy Zespole Szkół Nr 3 im. Macieja Rataja w Tomaszowie Lubelskim Zespół Szkół m Nr 3. Macieja Rataja | • technik ekonomista |

Źródło: dane pochodzą z wykazu szkół zawodowych w woj. lubelskim dostępnych na stronie <http://wuplublin.praca.gov.pl/-/1525073-wykaz-szkol-zawodowych> dostęp (24.06.2019).

Tabela 12. Oferta kształcenia formalnego w zakresie rachunkowo-księgowym w woj. lubelskim – kursy/szkolenia

| Miasto/powiat | Instytucja | Oferta |
|----------------|---|---|
| Biała Podlaska | Szkoła Policealna Novum w Białej Podlaskiej Centrum Kształcenia PLEJADA | • rachunkowość |
| Biała Podlaska | Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej w Białej Podlaskiej | • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| Chełm | Centrum Kształcenia Ustawicznego im. B. Prusa w Chełmie | • technik rachunkowości |
| Lublin | Centrum Kształcenia Ustawicznego Nr 1 im Eugeniusza Kwiatkowskiego w Lublinie | • technik ekonomista • technik rachunkowości |
| Lublin | Niepubliczna Policealna Szkoła TEB Edukacja w Lublinie | • technik rachunkowości |
| Lublin | Policealna Szkoła Zawodowa „ETAT” w Lublinie Szkoły Dla Dorosłych „ETAT” w Lublinie | • technik ekonomista |
| Lublin | Centrum Kształcenia Ustawicznego Nr 2 w Lublinie | • technik rachunkowości |
| Zamość | Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Zamościu | • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| biłgorajski | Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej w Biłgoraju | • technik ekonomista |
| łęczyński | Zespół Szkół w Ludwinie Szkoła Policealna dla Dorosłych w Ludwinie | • technik rachunkowości |

| | | |
|-----------|--|---|
| łukowski | Zespół Szkół Nr 1 im. Henryka Sienkiewicza w Łukowie | <ul style="list-style-type: none"> • technik rachunkowości • technik ekonomista |
| puławski | Zespół Szkół nr 1 im. Stefanii Sempołowskiej w Puławach | <ul style="list-style-type: none"> • technik ekonomista |
| radzyński | Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Jana Pawła II w Radzynie Podlaskim | <ul style="list-style-type: none"> • technik rachunkowości |

Źródło: dane pochodzą z wykazu kwalifikacyjnych kursów zawodowych w woj. lubelskim dostępnych na stronie <http://wuplublin.praca.gov.pl/-/1524934-wykaz-kwalifikacyjnych-kursow-zawodowych> (dostęp 24.06.2019)

Problemy dotyczące branży mające wpływ na sytuację zatrudnionych

Jedną ze szczególnych sytuacji jakie dotknęły branże rachunkowo-księgową w ostatnich latach było niewątpliwie zniesienie wymogów dostępu do zawodu. W 2014 r. uchwalono ustawę o ułatwieniu dostępu do wykonywania niektórych zawodów regulowanych.²⁷ Przepisy dotyczące postanowień ustawy zaczęły obowiązywać 60 dni od daty publikacji w Dzienniku Ustaw, tj. 10.08.2014 r.

Deregulacja w przypadku zawodu księgowego wprowadziła kilka sporych zmian. Do tej pory kandydat do prowadzenia działalności księgowej posiadał obowiązek odbycia 3-letniej praktyki w zawodzie księgowego na terytorium kraju. Obostrzenie to dotyczyło osób posiadających dyplom wyższej uczelni z tytułem magistra na kierunku rachunkowość albo kierunku pokrewnym, związanym z naukami ekonomicznymi. W sytuacji braku takiego wykształcenia kandydat do prowadzenia działalności usługowej polegającej na prowadzeniu ksiąg rachunkowych musiał podejść do egzaminu państwowego w celu uzyskania certyfikatu księgowego. Poza uzyskaniem takiego certyfikatu kandydat również musiał odbyć staż zawodowy, w tym przypadku jednak dwuletni. Deregulacja utworzyła sytuację, w której nie jest już wymagany egzamin państwowy oraz posiadanie certyfikatu księgowego.²⁸

Wprowadzenie ustawy wywołało dużo kontrowersji. Jej przeciwnicy zauważali, że wprowadza ona ryzyko obniżenia jakości usług świadczonych przez przedsiębiorstwa z branży księgowości. Zwolennicy natomiast byli zdania, że następujące uwolnienie zawodów będzie miało pozytywny wpływ na konkurencyjność oraz pozwoli na stworzenie nowych miejsc pracy. Nowa sytuacja na rynku ma szczególne znaczenie w kontekście promocji wysokich standardów pracy oraz ciągłego podnoszenia swoich kompetencji przez zawodowych księgowych.²⁹

Zaistniała sytuacja z jednej strony może być problemem, ale i szansą rozwoju dla branży księgowej w Polsce, jak i w województwie lubelskim. Brak przeszkód, jakimi były wymogi obowiązujące przed deregulacją, spowodowały zwiększenie konkurencji na rynku. Taki wzrost konkurencji zwykle pociąga za sobą spadek cen za usługi. Ze zwiększenia konkurencyjności z pewnością nie są zadowolone jednostki, które tworzyły ten rynek już przed deregulacją. Chcąc być nadal konkurencyjnymi muszą dostosować ceny za swoje usługi do ciągle zwiększającego się rynku, co może prowadzić do redukcji kosztów, a co za tym idzie do redukcji zatrudnienia. Z pewnością nie jest to pozytywna informacja dla osób pracujących w tych przedsiębiorstwach i które posiadają dokumenty i doświadczenie pozwalające na pracę w zawodzie przed deregulacją.

²⁷ Ustawa z 9.05.2014 r. o ułatwieniu dostępu do wykonywania niektórych zawodów regulowanych.

²⁸ M. Wenclik (red.), *Deregulacja Zawodów w Polsce, Łomża 2015*, s. 200 – s. 201

²⁹ <https://www.biznestrendy.eu/finanse/deregulacja-zawodu-ksiegowego-jak-wyglada-przyszlosc-ksiegowosci/> (dostęp: 25.03.19 r.).

W związku z otwarciem branży dla wszystkich chętnych, osoby te muszą liczyć się ze zwiększoną konkurencją na rynku pracy zarówno lokalnie, jak i ogólnokrajowo.

Kolejnym aspektem aktualnej sytuacji branży rachunkowo-księgowej jakiego muszą być świadome osoby zatrudnione oraz aspirujące do pracy w branży jest rosnący udział wśród pracodawców dużych centr finansowo-księgowych coraz chętniej lokujących swoje oddziały w Polsce i w województwie lubelskim.³⁰ Związane jest to z niższymi kosztami obsługi księgowej w Polsce w porównaniu z innymi krajami UE. Sytuacja ta jest o tyle ważna dla pracowników branży, że chcąc utrzymać się na rynku i być konkurencyjnym lub znaleźć zatrudnienie w takim centrum finansowo-księgowym muszą być świadomi konieczności posiadania umiejętności posługiwania się językiem obcym. Najczęściej wykorzystywanymi we współpracy z klientami są: angielski, niemiecki oraz francuski. Nie bez znaczenia są również mniej popularne języki takie jak: szwedzki, portugalski, hiszpański lub włoski. Osoby decydujące się na zatrudnienie w oddziale międzynarodowego przedsiębiorstwa, które zajmuje się księgowością najczęściej mogą liczyć na wyższe bezpieczeństwo pracy niż ma to miejsce w małych podmiotach oraz wyższe zarobki. Niestety wiąże się to również z wadami w postaci tzw. zaszufladkowania, czyli zajmowania się wciąż tylko jednym działem księgowości np. rozliczeniami. Sytuacja ta nie jest korzystna dla osób liczących na awans na stanowisko głównego księgowego. Kolejną rzeczą, którą trzeba wziąć pod uwagę są nieregularne godziny pracy związane z faktem, iż centra bardzo często obsługują firmy z różnych stref czasowych, co wiąże się z częstą potrzebą pracy całą dobę, także w godzinach nocnych.³¹

Ważną informacją dla pracowników oraz osób aspirujących do pracy w branży rachunkowo-księgowej jest fakt, że Ministerstwo Finansów jest zainteresowane ponownym uregulowaniem usługowego prowadzenia ksiąg, które miałyby na celu odwrócenie skutków deregulacji, która miała miejsce w 2014 r. oraz wzmocnienie pozycji doradców podatkowych. Planowane zmiany zostały różnie ocenione przez ekspertów. Zdaniem przedstawiciela Krajowej Rady Doradców Podatkowych usługowe prowadzenie ksiąg powinny być powierzone osobom z odpowiednimi do tego uprawnieniami. Jest to szczególnie ważne dla doradców działających w niewielkich miejscowościach, dla których zarówno doradztwo podatkowe, jak i księgowość są źródłem dochodu. Ustawa deregulacyjna sprawiła, że konkurencyjnymi dla nich jednostkami stały się firmy, których pracownicy nie muszą mieć odpowiednich kompetencji. Prezes Stowarzyszenia Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Lublinie wypowiedział się sceptycznie na temat pomysłu ministerstwa. Stwierdził on, że rynek zdążył już zweryfikować kompetencje osób zajmujących się usługowym prowadzeniem ksiąg rachunkowych i jeżeli ktoś źle wykonywał swoje obowiązki zdążył już zrezygnować z prowadzenia takiej działalności.³²

³⁰ Raport ABSL *Usługi biznesowe w Lublinie*, rok wydania 2017, s. 15 – 16.

³¹ <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/22114,firmy-coraz-czesniej-maja-klopoty-ze-znalezieniem-ksiegowych.html> (dostęp: 25.03.19 r.).

³² <https://www.rp.pl/Rachunkowosc/301159972-Czy-kazdy-moze-prowadzic-ksiegowosc.html> (dostęp: 25.03.19 r.).

Bibliografia

1. Artykuł *Nowy wizerunek korporacji. Wprowadzenie do SSC/BPO* dostępny pod adresem: <https://antal.pl/wiedza/arttykul/nowy-wizerunek-korporacji-wprowadzenie-do-ssc-bpo> (dostęp 21.03.19 r.).
2. Artykuł *Potrzeby, problemy i wyzwania stojące przed księgowymi oczami Liderów Księgowości* sporządzony po przeprowadzeniu konkursu Lider Księgowości Edycja 2018.
3. Biadacz R., *Czynniki warunkujące rozwój rachunkowości w XXI wieku – wybrane problemy* [w:] *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 2/2016 (80), cz. 2, Częstochowa.
4. http://inwestycje.pl/kadry_i_place/Jednolity-Plik-Kontrolny-oczami-ksiegowych;313839;0.html (dostęp 19.03.19 r.).
5. <http://media.pracuj.pl/15882-jest-praca-dla-specjalistow-ds-finansow> (dostęp 19.03.19 r.).
6. <https://ksiegowosc.infor.pl/vademecum/doskonalenie-zawodu/132441,Rachunkowosc-online-w-jakim-kierunku-zmierz.html> (dostęp 19.03.19 r.).
7. <https://praca.gazetaprawna.pl/arttykuly/22114,firmy-coraz-czesciej-maja-klopoty-ze-znalezieniem-ksiegowych.html> (dostęp 19.03.19 r.).
8. https://www.otouczelnie.pl/miasto_dzial/632/Branze-w-ktorych-Lublin-rozwija-sie-na-jszybciej (dostęp 19.03.19 r.).
9. <https://www.rp.pl/Rachunkowosc/301159972-Czy-kazdy-moze-prowadzic-ksiegowosc.html> (dostęp 19.03.19 r.).
10. Krzesiński P., *Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelski*, Kraków 2018.
11. Łada M., Konieczny A., *Rozwój kariery zawodowej księgowego w centrach usług wspólnych* [w:] *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* nr 245/2015, Katowice 2015.
12. Opracowanie firmy ABSL *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2018*.
13. Opracowanie firmy Hays Poland *Raport płacowy 2018*.
14. Opracowanie firmy Hays Poland *Raport Płacowy 2019*.
15. Opracowanie firmy KPMG *Outsourcing usług księgowych prawnych i podatkowych w firmach w Polsce*, rok wydania 2018.
16. Opracowanie firmy IFAC *Profesja księgowa i jej rola w walce z korupcją*, rok wydania 2017.
17. Opracowanie firmy ABSL *Usługi biznesowe w Lublinie*, rok wydania 2017.
18. Raport firmy przedsiębiorstwa Billentis na temat e-faktur dostępny pod adresem: https://billentis.com/einvoicing_ebilling_market_overview_2018.pdf (dostęp 19.03.19 r.).
19. Raport przedsiębiorstwa Sage dostępny pod adresem: www.sage.com/en-us/cp/practice-of-now/ (dostęp 19.03.2019)
20. Raport SkwP *Autoportret księgowych 2017*.
21. Topolska K., Słowik P., *W HR i księgowości roboty już zastępują ludzi. I tylko prawo nie nadąża* [w:] *Dziennik Gazeta Prawna* nr 213/2018.
22. Wenclik M. (red.), *Deregulacja Zawodów w Polsce*, Łomża 2015.
23. www.barometrzwodow.pl (dostęp 25.03.19 r.).
24. www.biznestrendy.eu/finanse/deregulacja-zawodu-ksiegowego-jak-wyglada-przyszlosc-ksiegowosci/ (dostęp 19.03.19 r.).
25. *Kilka słów o tym, dlaczego warto zainwestować we współpracę z doradcą podatkowym* [w:] *Dziennik Wschodni* z 19.06.2018, *Złota Setka* 2018. Ranking najlepszych firm Lubelszczyzny.

5

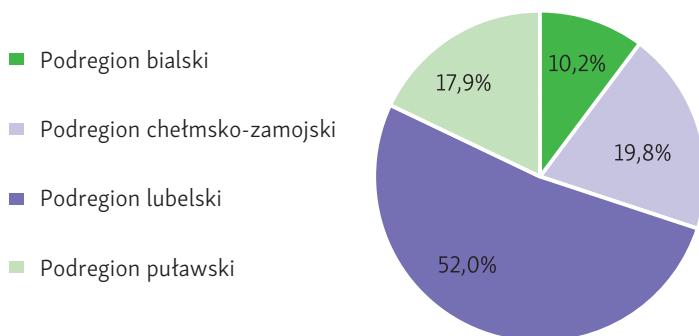
Wyniki badania telefonicznego CATI

Charakterystyka badanych podmiotów

Pośród badanych podmiotów z branży rachunkowo-księgowej zdecydowana większość (88,2%) zatrudniała 9 lub mniej osób. Widocznie mniejszą reprezentację (11,8%) miały przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 osób. W próbie nie znalazły się firmy zatrudniające 50 lub więcej osób.

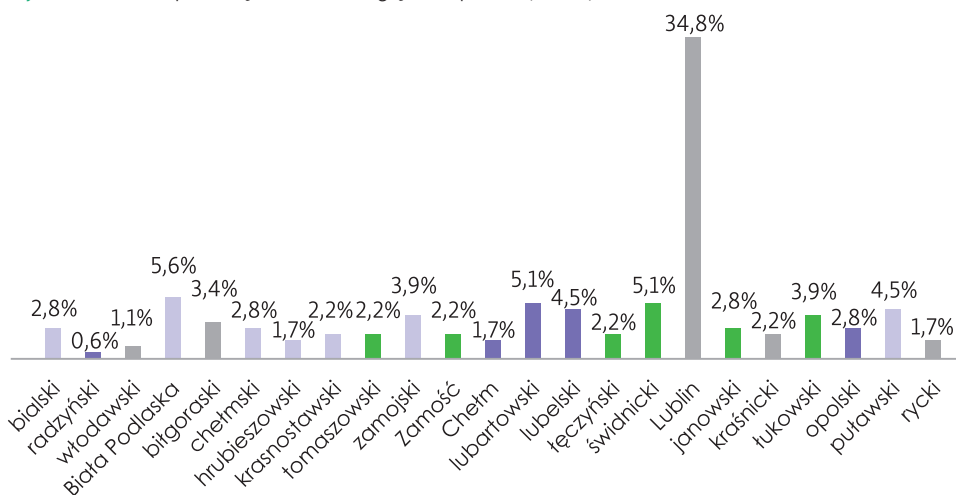
Istotnym założeniem metodologicznym była proporcjonalna zgodność ilości badanych podmiotów w poszczególnych podregionach z ogólną liczbą podmiotów z branży rachunkowo-księgowej zarejestrowanych w tych podregionach. W celu zachowania tej proporcji największa ilość badanych firm miała swoje siedziby w podregionie lubelskim (52%). Blisko co piąty respondent pochodził z podregionu chełmsko-zamojskiego (19,8%) oraz z podregionu puławskiego (17,9%). Najmniej licznie reprezentowany w badaniu był podregion bialski (10,2%).

Wykres 7. Podział przedsiębiorstw ze względu na podregion (N=178)



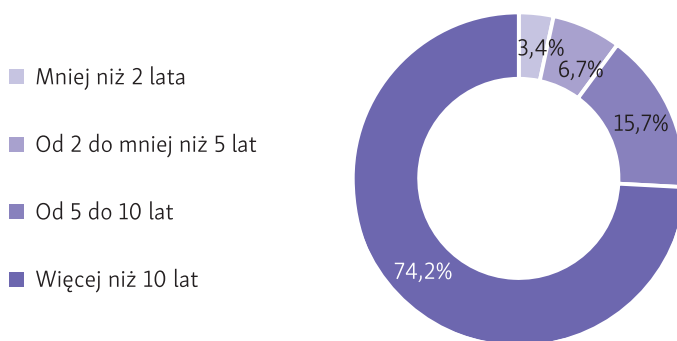
Analizując respondentów pod kątem szczegółowego podziału na powiaty, z których pochodzą, najliczniejszą grupę stanowiły firmy z siedzibą w Lublinie (34,8%). Kolejne powiaty reprezentowane były w mniejszym stopniu – Biała Podlaska (5,6%), lubartowski (5,1%) oraz świdnicki (5,1%).

Wykres 8. Podział przedsiębiorstw ze względu na powiat (N=178)



Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu najczęściej (74,2%) funkcjonowały na rynku dłużej niż 10 lat. W przedziale pomiędzy 5 a 10 lat funkcjonowania mieściło się 15,7% firm. Kolejny przedział, czyli od 2 do mniej niż 5 lat reprezentowało 6,7% firm. Najmniejszy udział w badaniu miały przedsiębiorstwa funkcjonujące mniej niż 2 lata (3,4%).

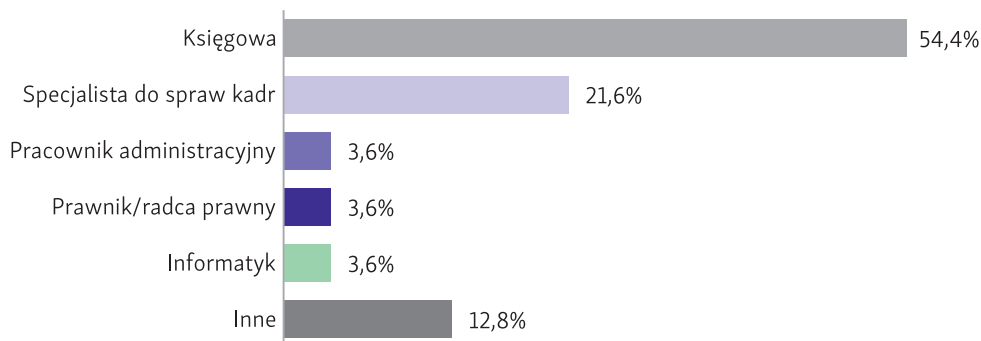
Wykres 9. Czas od kiedy zarejestrowane jest przedsiębiorstwo (N=178)



Struktura zawodów

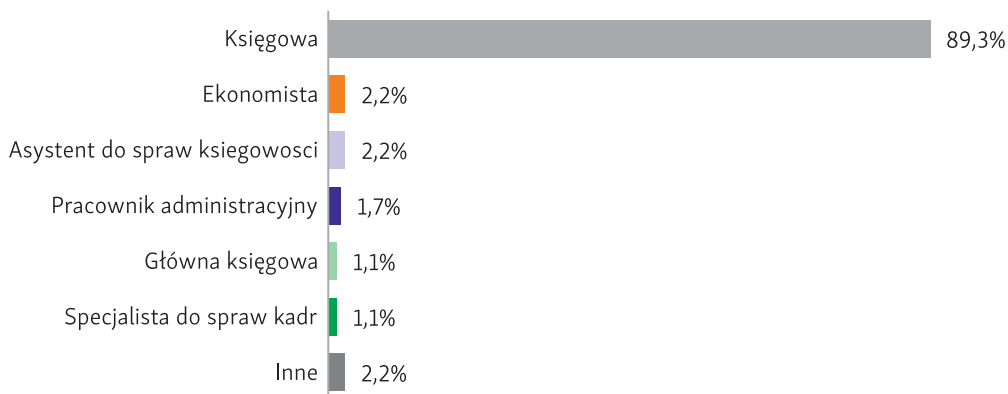
Podczas badania respondentów poproszono o wymienienie maksymalnie trzech zawodów, które są według nich kluczowe w ich firmie. Zdecydowanie najczęściej wymienianym zawodem, wśród wszystkich wskazań, była księgową (57,4%). Drugim najczęściej wskazywanym zawodem (21,6%) był specjalista do spraw kadr. Pozostałe zawody wskazywane były znacznie rzadziej, na wykresie znalazły się dane dotyczące tych, które zostały wymienione przynajmniej 10 razy. Wśród pozostałych warto wyróżnić jeszcze stanowiska takie jak: doradca podatkowy (3%), ekonomista (2,3%) czy asystent do spraw księgowości (1,3%). Warto zauważyć, że ani razu w odpowiedziach respondentów nie pojawiło się stanowisko wielozawodowe, co świadczyć może o wysokiej specjalizacji wśród zatrudnionych w branży rachunkowo-księgowej.

Wykres 10. Kluczowe zawody w branży według odsetka wskazań³³

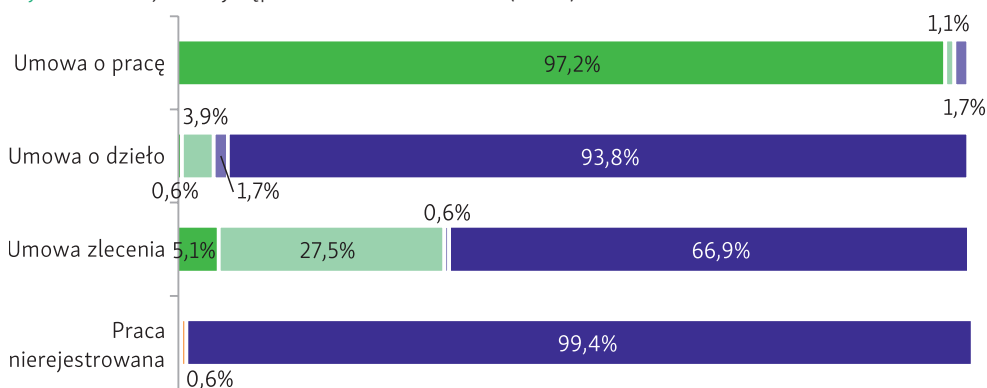


Respondenci zapytani o zawód, w którym w ich firmie zatrudnia się najwięcej osób najczęściej odpowiadali, że jest nim księgowa (89,3%). Pozostałe zawody były wskazywane zdecydowanie rzadziej, o czym świadczy fakt, że kolejnego w tym zestawieniu ekonomistę wskazało tylko 2,2% respondentów.³⁴

Wykres 11. Podział zawodów ze względu na częstotliwość występowania (N=178)



Wykres 12. Kolejność występowania form zatrudnienia (N=178)



³³ Pozostałe odpowiedzi (inne – 12,8%) stanowiły zawody, które zostały wskazane mniej niż 10 razy.

³⁴ Pozostałe odpowiedzi (inne – 2,2%) stanowiły zawody, które zostały wskazane po jednym razie.

Formy zatrudnienia

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie w jakiej kolejności w ich firmach występują formy zatrudnienia, poczynając od najczęściej występującej do nie występującej w ogóle. Umowa o pracę występuje najczęściej w prawie każdym przedsiębiorstwie (97,2%). Kolejną, pod względem częstotliwości występowania, formą zatrudnienia jest umowa zlecenia. Przeszło co czwarty badany wskazał ją jako drugą w kolejności występowania umowę w swojej firmie. Umowa o dzieło oraz „praca nierejestrowana” nie występują w odpowiednio 93,8% oraz 99,4% firm.

Tabela 13 przedstawia, jak kształtują się formy zatrudnienia w podziale na wybrane przez respondentów zawody.

Tabela 13. Forma zatrudnienia w podziale na kluczowe zawody

| | Umowa o pracę | Umowa o dzieło | Umowa zlecenia |
|---|---------------|----------------|----------------|
| Księgowa | 164 | 2 | 21 |
| Specjalista do spraw kadr | 52 | 0 | 3 |
| Pracownik administracyjny | 7 | 0 | 9 |
| Doradca podatkowy | 6 | 0 | 0 |
| Ekonomista | 5 | 1 | 0 |
| Prawnik/radca prawny | 5 | 0 | 2 |
| Informatyk | 5 | 1 | 5 |
| Asystent do spraw księgowości | 4 | 2 | 7 |
| Główna księgowa | 3 | 0 | 0 |
| Pracownik obsługi płacowej | 3 | 0 | 1 |
| Specjalista do spraw rachunkowości | 1 | 0 | 0 |
| Specjalista do spraw marketingu i handlu | 1 | 0 | 0 |
| Fakturzystka | 1 | 0 | 0 |
| Biegły rewident | 1 | 1 | 1 |
| Specjalista do spraw rachunkowości | 1 | 0 | 1 |
| Specjalista do spraw czasowego zatrudniania pracowników | 1 | 0 | 0 |
| Agent ubezpieczeniowy | 0 | 0 | 1 |
| Audytor/kontroler | 0 | 1 | 0 |

Płace

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie zawodów, które charakteryzują się najwyższymi zarobkami netto, w firmach, w których pracują oraz o ich średnią wysokość. Większość (73,6%) wskazała zawód księgowego ze średnią zarobków 2793,38 zł. Najwyższymi średnimi zarobkami, według respondentów, mogli pochwalić się prawnicy/radcy prawni (5499,75 zł) oraz biegli rewidenci (4875 zł). Poza zawodami pokazanymi na wykresie pojawiły się również, pojedyncze wskazania w takich zawodach jak informatyk, agent ubezpieczeniowy czy pracownik administracyjny.

Tabela 14. Zawody w branży rachunkowo-księgowej z najwyższymi zarobkami oraz średnia wartość zarobków³⁵

| Zawód | Procentowa wartość wskazań | Średnie zarobki |
|---------------------------|----------------------------|-----------------|
| Księgowa | 73,6% | 2793,38 zł |
| Główna Księgowa | 6,4% | 3971,42 zł |
| Biegły rewident | 3,6% | 4875 zł |
| Prawnik/radca prawny | 3,6% | 5499,75 zł |
| Doradca podatkowy | 2,7% | 4666,33 zł |
| Specjalista do spraw kadr | 2,7% | 3133,33 zł |
| Ekonomista | 2,7% | 3833,33 zł |

Respondenci zapytani o zawody o najniższych zarobkach w ich firmach najczęściej wskazywali na specjalistę do spraw kadr (43,4%). Najniższymi średnimi zarobkami charakteryzują się pracownicy administracyjni (1639,09 zł). Oprócz zawodów przedstawionych na wykresie pojawiły się również, pojedyncze wskazania w takich zawodach jak informatyk, ekonomista czy fakturzystka.

Tabela 15. Zawody w branży rachunkowo-księgowej z najniższymi zarobkami oraz średnia wartość zarobków³⁶

| Zawód | Procentowa wartość wskazań | Średnie zarobki |
|-------------------------------|----------------------------|-----------------|
| Specjalista do spraw kadr | 43,4% | 2018,16 zł |
| Księgowa | 15,8% | 2349,92 zł |
| Pracownik administracyjny | 15,8% | 1639,09 zł |
| Asystent do spraw księgowości | 15,8% | 1925 zł |

Struktura demograficzna

Prawie wszyscy respondenci (99,4%) zaznaczyli, że w ich przedsiębiorstwach zatrudnione są kobiety. W przypadku 65,5% badanych przedsiębiorstw wszyscy pracownicy to osoby płci żeńskiej. Mężczyźni natomiast, zatrudnieni są w 35% przedsiębiorstw, jednak najczęściej jest to 10% całego zatrudnienia (6,8%).

³⁵ Odpowiedzi na to pytanie respondenci udzielali w oparciu o zawody występujące w ich przedsiębiorstwach.

³⁶ Odpowiedzi na to pytanie respondenci udzielali w oparciu o zawody występujące w ich przedsiębiorstwach.

Biorąc pod uwagę wiek zatrudnionych, blisko trzy na cztery firmy (74,7%) nie mają zatrudnionych osób poniżej 26 roku życia. Do zatrudnienia jednego takiego pracownika przyznało się 18,5% przedsiębiorstw.

Liczba pracowników z kategorii wiekowej 26-35 lat była nieco wyższa, ponieważ już 66,9% respondentów twierdziło, że wśród osób zatrudnionych w ich firmie znajdowały się osoby w tym wieku. Blisko co piąta firma (19,7%) zatrudnia dwie takie osoby, a 27% zatrudnia jedną.

Najkorzystniejszej sytuacji wyglądała wśród osób z przedziału wiekowego 36-45 lat, z uwagi na to, że aż 73,6% przedsiębiorstw miało w swojej załodze osoby w tym wieku. Tak jak w przypadku pozostałych kohort wiekowych była to zwykle jedna osoba (30,9%) lub dwie (23,6%).

Analizując osoby w wieku 46-55 lat na rynku pracy w branży rachunkowo-księgowej zauważyć można, że ponad połowa przedsiębiorstw (56,7%) nie zatrudniała tych osób. Blisko co piąte przedsiębiorstwo (18%) zatrudniało jedną taką osobę.

Osoby w wieku ponad 55 lat stanowili drugą w kolejności najrzadziej zatrudnianą grupę wiekową. 66,3% przedsiębiorstw przyznało, że nie ma wśród zatrudnionych osób w tym wieku.

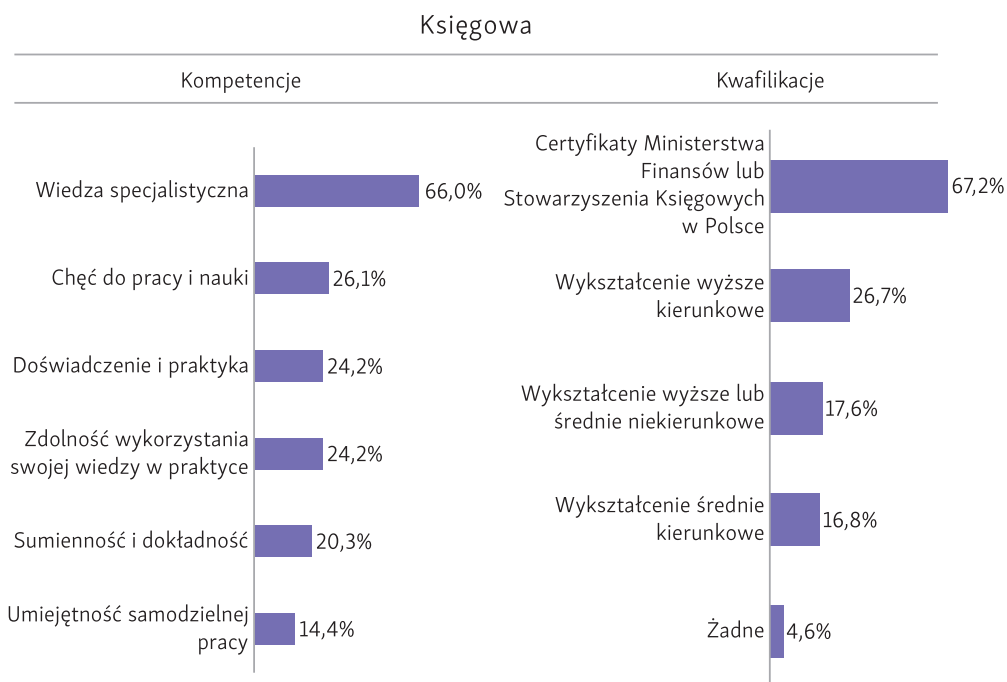
Kluczowe kwalifikacje i kompetencje

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie najważniejszych, według nich, kwalifikacji i kompetencji, które powinni mieć przedstawiciele wcześniej przez nich wymienionych kluczowych zawodów. W przypadku zawodu wskazywanego w pierwszej kolejności jako kluczowego, czyli **księgowej**, większość respondentów wskazała (66%), że najważniejszą kompetencją jest posiadanie wiedzy specjalistycznej. Przeszło co czwarte wskazanie (26,1%) dotyczyło chęci do pracy i nauki, natomiast zdolność wykorzystywania swojej wiedzy w praktyce oraz doświadczenie praktyka otrzymały po 24,2% wskazań. Co piąta odpowiedź (20,3%) dotyczyła sumienności i dokładności w zawodzie księgowego, a na ostatnim miejscu znalazło się doświadczenie i umiejętność samodzielnej pracy (14,4%).

Pośród kluczowych kwalifikacji, jakie respondenci wskazywali dla zawodu księgowego, wyróżnione zostały certyfikaty Ministerstwa Finansów lub Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (67,2%). W przypadku wykształcenia zwracano uwagę przede wszystkim na wykształcenie wyższe kierunkowe (26,7%).

Badani zwracali uwagę, że zawody takie jak główna księgowa czy biegły rewident powinny charakteryzować się wiedzą specjalistyczną. Pracownik administracyjny, oprócz wiedzy specjalistycznej, powinien charakteryzować się jeszcze chęcią do ciągłego kształcenia się oraz umiejętnością wykorzystania nabytej wiedzy w praktyce.

Wykres 13. Kluczowe kompetencje oraz kwalifikacje w zawodzie księgowej³⁷

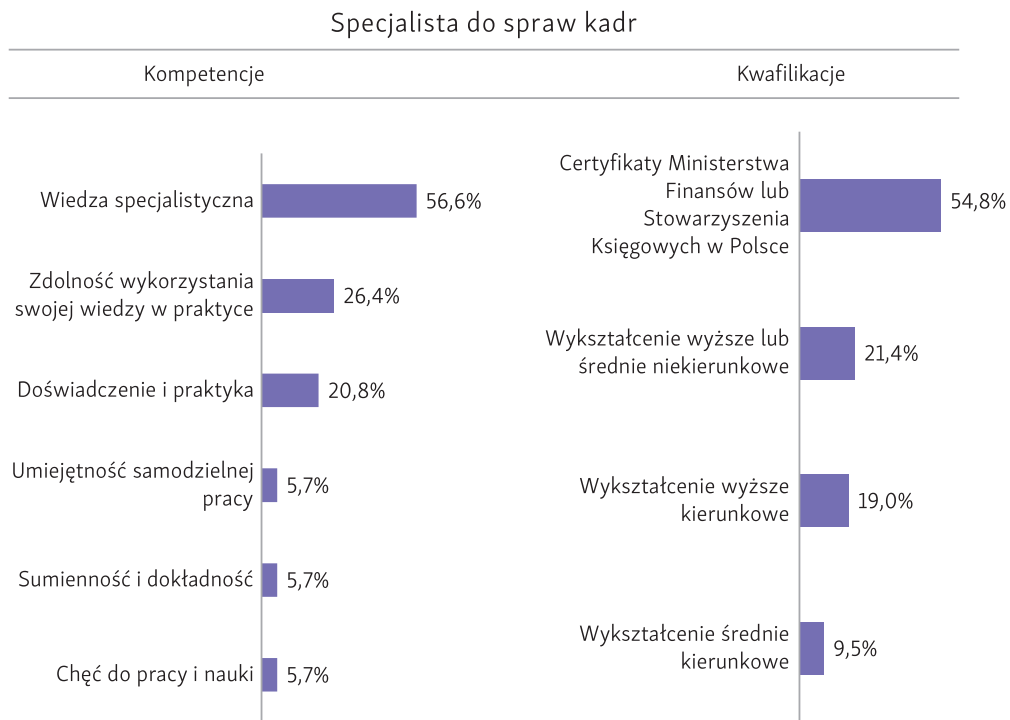


Specjalista do spraw kadr to zawód wskazywany jako drugi w kolejności wśród kluczowych zawodów w branży. Respondenci poproszeni o wskazanie najważniejszych kompetencji w nim wskazywali przede wszystkim na wiedzę specjalistyczną (56,6%) oraz zdolność do wykorzystywania tej wiedzy w praktyce (26,4%). Kluczowymi kwalifikacjami wskazywanymi w tym zawodzie były certyfikaty Ministerstwa Finansów lub Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (54,8%). Ponad co piąte wskazanie (21,4%) dotyczyło posiadania wykształcenia wyższego lub średniego niekoniecznie związanego z kierunkami takimi jak księgowość czy ekonomia.



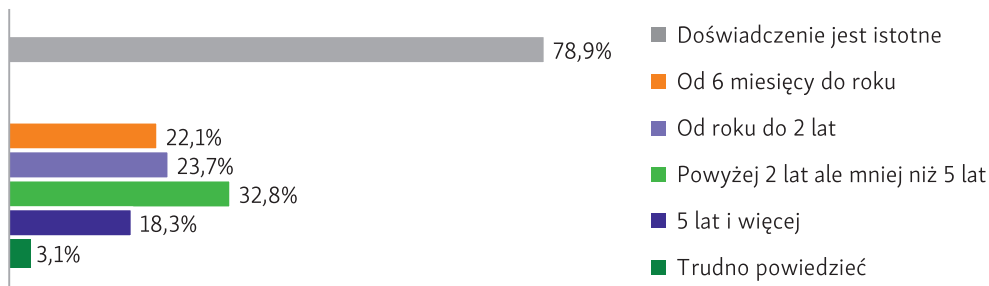
³⁷ Pytanie o kwalifikacje i kompetencje było pytaniem otwartym, respondenci wypowiadali się na temat wybranych przez siebie kluczowych zawodów, z których zdecydowanie najczęstszym był zawód księgowej.

Wykres 14. Kluczowe kompetencje oraz kwalifikacje w zawodzie specjalisty do spraw kadr



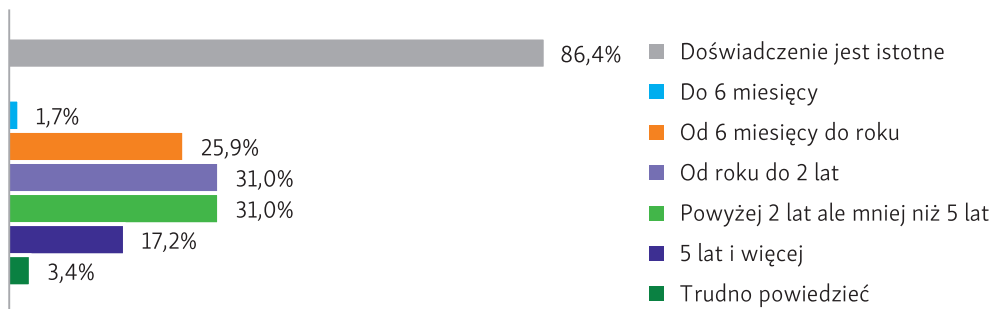
Badani zapytani o istotność posiadania doświadczenia w stosunku do zawodów uznanych przez siebie wcześniej za kluczowe w firmach, w których pracują, w większości odpowiedzieli, że jest ono istotne. Widać to zwłaszcza w przypadku dwóch zawodów najczęściej uznawanych za kluczowe, czyli księgowy oraz specjalista do spraw kadr. 78,9% respondentów wypowiadających się o księgowych, uznało, że w przypadku rekrutacji na to stanowisko w ich firmie było by dla nich istotne posiadanie przez te osoby doświadczenia. Nieco więcej, bo 86,4% badanych wypowiadających się na temat specjalisty do spraw kadr uznało, że jest dla nich istotne posiadanie przez te osoby doświadczenia. W przypadku pozostałych zawodów, takich jak: ekonomista, prawnik/radca prawny, doradca podatkowy czy główna księgowa wszyscy opisujący je respondenci byli zgodni o istotności posiadania doświadczenia przez te osoby. Zawody, w których pojawiły się odpowiedzi o możliwym braku doświadczenia to asystent do spraw księgowości, pracownik administracyjny, specjalista ds. rachunkowości, biegły rewident.

Wykres 15. Istotność posiadania doświadczenia oraz jego długość w przypadku rekrutacji na stanowisko księgowej w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim³⁸



Osoby zatrudniane na stanowisko księgowej najczęściej (32,8%), według respondentów, powinny mieć powyżej 2 lat doświadczenia. Z kolei osoby ubiegające się o stanowisko specjalisty do spraw kadr najczęściej (31%) powinny mieć minimum rok doświadczenia. Taki sam odsetek respondentów wskazał również wymagane doświadczenie na tym stanowisku jako minimum 2 lata. U doradców podatkowych wskazywano zwykle minimum 5-letnie doświadczenie.

Wykres 16. Istotność posiadania doświadczenia oraz jego długość w przypadku rekrutacji na stanowisko specjalisty do spraw kadr w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim³⁹



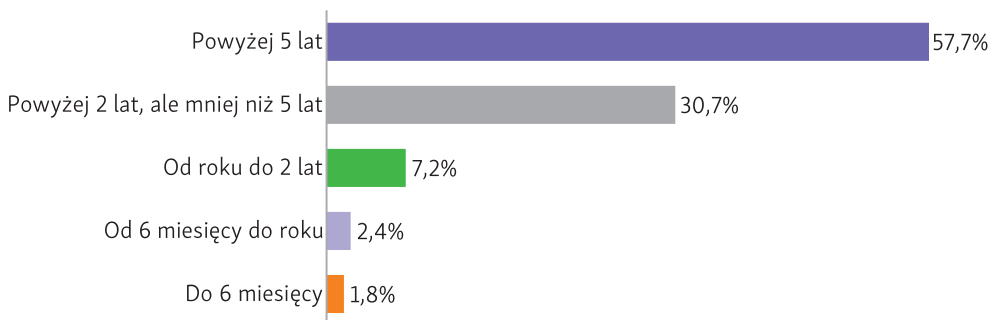
Trwałość miejsc pracy

Uczestnicy badania zostali poproszeni również o podanie średniego okresu zatrudnienia w kluczowych zawodach w ich firmach. Zarówno w zawodzie księgowego, jak i w zawodzie specjalisty do spraw kadr, ponad połowa respondentów stwierdziła, że średni okres zatrudnienia to powyżej 5 lat (odpowiednio 57,7% i 53%). Nieco mniej osób zauważyła, że średni okres zatrudnienia w tych zawodach to powyżej 2 lat, jednak nie mniej niż 5 (dla zawodu księgowego – 30,7% wskazań, dla zawodu specjalisty do spraw kadr – 31,8% wskazań). Pozostałe zawody były wspomniane jednostkowo.

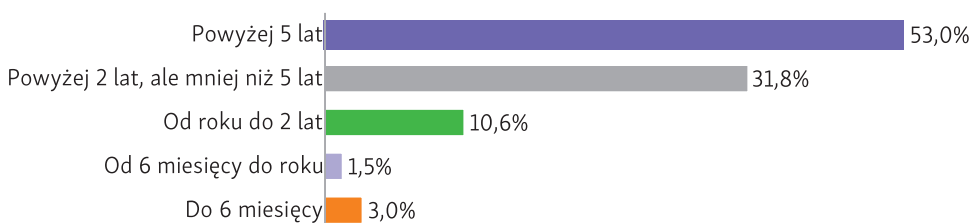
³⁸ O istotności posiadania doświadczenia przez księgową wypowiadali się badani, którzy wśród kluczowych zawodów wymienili właśnie zawód księgowy, wskazując więcej niż jedną odpowiedź.

³⁹ O istotności posiadania doświadczenia przez specjalistę do spraw kadr wypowiadali się badani, którzy wśród kluczowych zawodów wymienili właśnie zawód specjalisty do spraw kadr, wskazując więcej niż jedną odpowiedź.

Wykres 17. Średni okres zatrudnienia w zawodzie księgowego⁴⁰



Wykres 18. Średni okres zatrudnienia w zawodzie specjalisty do spraw kadr⁴¹



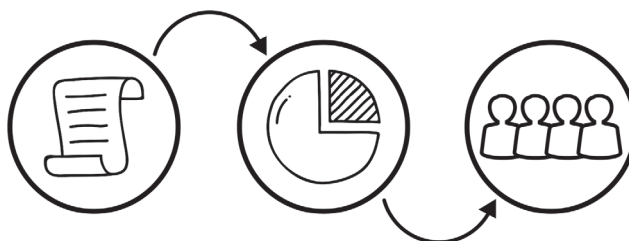
Fluktuacja zatrudnienia i potencjał zatrudnieniowy w badanych firmach

Blisko co piąty pracodawca (18%) w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim przewidywał zwiększenie liczby pracowników w swojej firmie w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jedynie 1,7% badanych przewidywało zmniejszenie liczebności swojego personelu. Jednak większość pracodawców (74,7%) była zdania, że liczba pracowników w ich firmie nie zmieni się.

Wykres 19. Przewidywania pracodawców wobec zmiany liczby pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy (N=178)



■ Zwiększenie ■ Utrzymywanie na obecnym poziomie ■ Nie wiem/trudno powiedzieć ■ Zmniejszenie

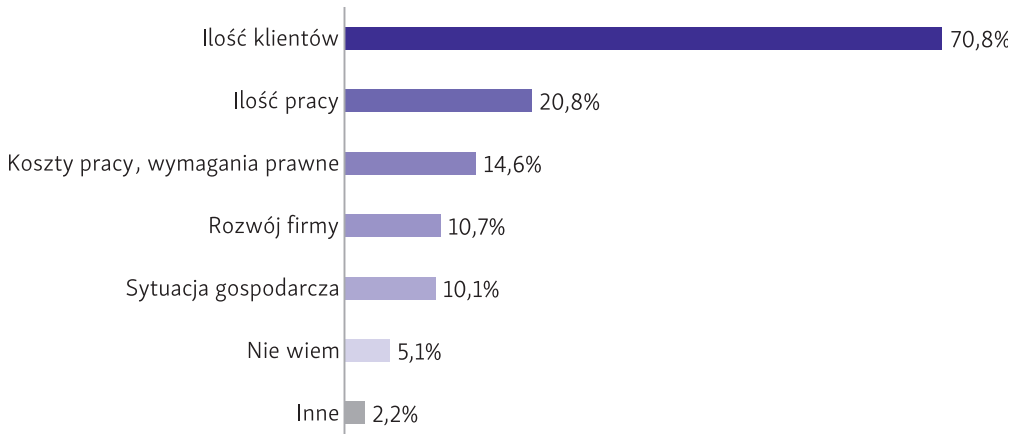


⁴⁰ O średnim okresie zatrudnienia w zawodzie księgowym wypowiadali się badani, którzy wśród kluczowych zawodów wymienili właśnie zawód księgowy.

⁴¹ O średnim okresie zatrudnienia w zawodzie specjalisty do spraw kadr wypowiadali się badani, którzy wśród kluczowych zawodów wymienili właśnie zawód specjalisty do spraw kadr.

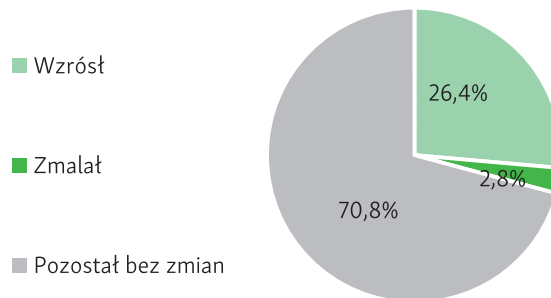
Podając czynniki, które mają wpływ na poziom zatrudnienia, najczęściej wskazywano na liczbę klientów. Ten czynnik został wskazany przez 70,8% badanych. Co piąty respondent wskazał ilość pracy jako powód, wpływający na poziom zatrudnienia. Na trzecim miejscu znalazły się koszty pracy i wymagania prawne, które zostały wspomniane przez 14,6% respondentów.

Wykres 20. Czynniki wpływające na poziom zatrudnienia (N=178)



Analizując ostatnie 12 miesięcy, w większości (70,8%) badanych przedsiębiorstw poziom zatrudnienia pozostał bez zmian. W przeszło co czwartej firmie (26,4%) zatrudnienie wzrosło, natomiast w 2,8% przypadków zmalało.

Wykres 21. Dynamika poziomu zatrudnienia w badanych firmach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (N=178)



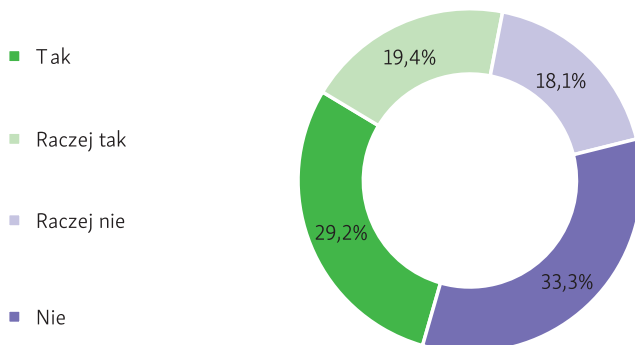
Pozyskiwanie nowych pracowników

Respondenci zostali poproszeni o podzielenie się informacją, czy w ich firmie w ubiegłym lub bieżącym roku występowały trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników. Ponad połowa badanych (59,6%) zwróciła uwagę, że w tym czasie firma nie rekrutowała pracowników.

Biorąc pod uwagę zagregowane odpowiedzi osób, w których firmach miała miejsce rekrutacja w czasie ubiegłego i bieżącego roku, na pytanie o trudność w pozyskiwaniu nowych pracowników zdają się one dzielić mniej więcej po połowie. Odpowiedzi, według których nie było żadnych

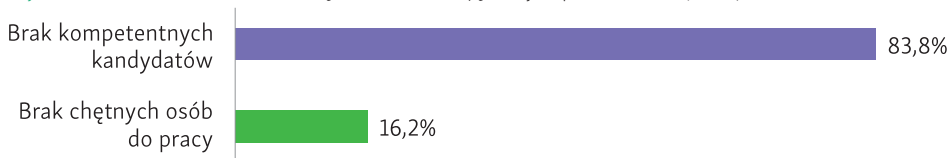
trudności w pozyskaniu nowych pracowników udzieliło 48,6% respondentów, natomiast odpowiedzi mówiących o istnieniu trudności udzieliło 51,4% badanych.⁴²

Wykres 22. Występowanie trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników wśród firm, które rekrutowały pracowników (N=72)



Respondenci, którzy zauważyli trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników, stwierdzili w większości przypadków (83,8%), że brak jest na rynku pracy kompetentnych kandydatów na stanowiska, na które rekrutowano. Pozostała część respondentów (16,2%) podczas rekrutowania spotkała się z brakiem chętnych osób do pracy.

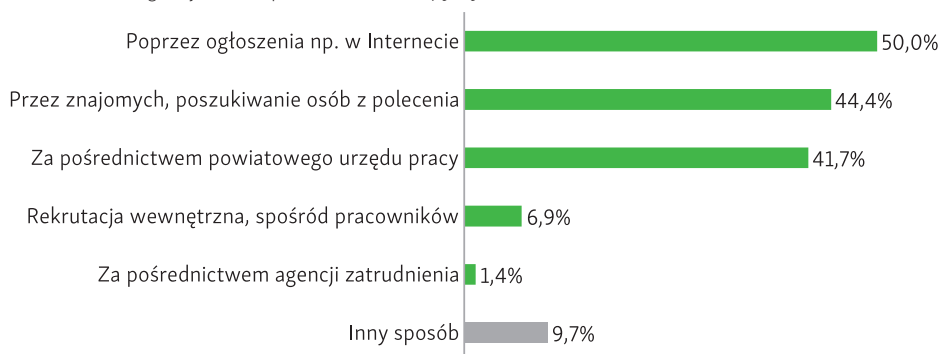
Wykres 23. Konkretnie trudności związane z rekrutacją nowych pracowników (N=37)



Najczęstszą metodą rekrutacji, wśród respondentów, którzy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy ją prowadzili, były ogłoszenia zamieszczane np. w internecie. Ten sposób wybrała dokładnie połowa z nich. Kolejnymi stosunkowo często wymienianymi sposobami były: poszukiwanie osób z polecenia (44,4%) oraz za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (41,4%).

Wykres 24. Sposoby rekrutacji nowych pracowników (N=72).

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.

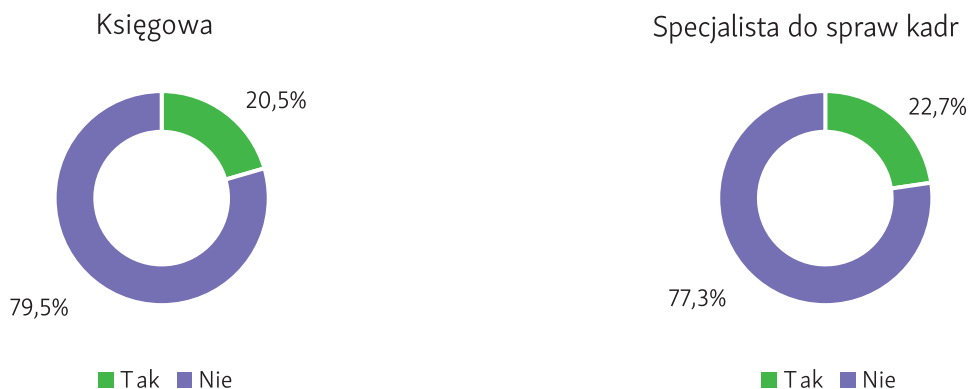


⁴² Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 40,4% respondentów, w których firmach, w ciągu ostatnich 12 miesięcy zmieniła się liczba zatrudnionych.

Rotacja i sezonowość

Zarówno w zawodach księgowego, jak i specjaliści do spraw kadr, większość respondentów stwierdziła, że nie występuje zjawisko rotacji (odpowiednio 79,5% w zawodzie księgowego i 77,3% w zawodzie specjalisty do spraw kadr). O stabilności na pewno można także mówić w odniesieniu do stanowiska doradcy podatkowego.

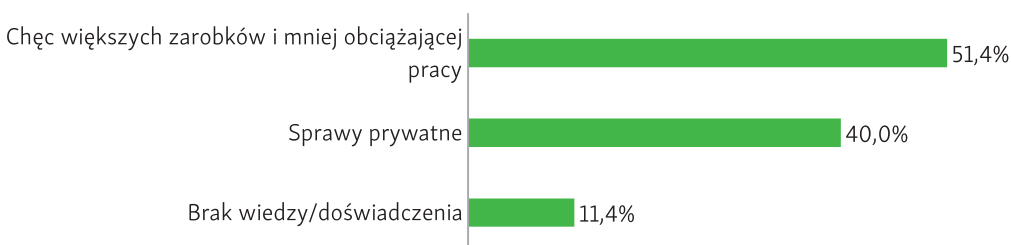
Wykres 25. Występowanie zjawiska rotacji pracowników w zawodach księgowca oraz specjalista do spraw kadr⁴³



Zdecydowana większość respondentów (95,5%) przyznała, że w ich przedsiębiorstwach nie występuje sezonowość zatrudnienia. Jedynie 5,1% badanych zaznaczyła, że spotkała się z nią w swoich firmach. Taka sezonowość wystąpiła w 8 ze 178 badanych firm, a zawody, których ona dotyczyła, to w sześciu przypadkach księgowca, a w dwóch biegły rewident.

Większość respondentów, która przyznała, że w ich firmach występuje zjawisko rotacji pracowników, stwierdziła, że jej przyczyna leży po stronie osób zatrudnionych. Najczęściej podawaną przyczyną (51,4%) była chęć większych zarobków i zmiany pracy na mniej obciążającą. Na drugim miejscu pod względem ilości wskazań przez respondentów znalazły się sprawy prywatne (40%). Brak wiedzy/doświadczenia wśród pracowników znalazł się w nieco ponad co dziesiątym wskazaniu (11,4%).

Wykres 26. Przyczyny zjawiska rotacji pracowników (N=35).
Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.

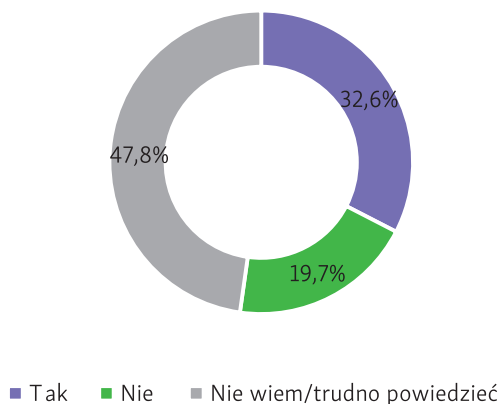


⁴³ Respondenci wypowiedzieli w kontekście, wymienionych przez nich wcześniej, 3 kluczowych zawodów występujących w ich przedsiębiorstwach.

Problem szarej strefy w branży

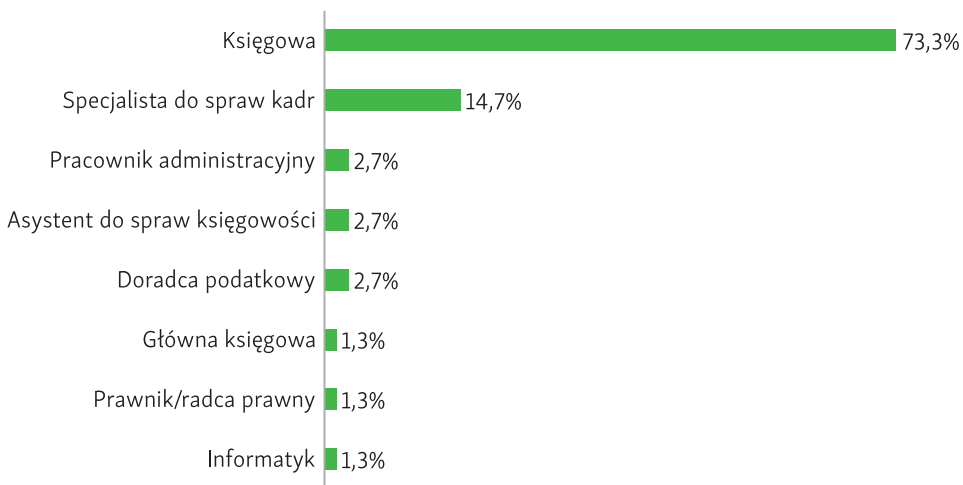
Respondenci zapytani o to, czy według nich w branży rachunkowo-księgowej występuje zjawisko „szarej strefy” zwykle nie mieli zdania lub wiedzy na ten temat (47,8%). Osoby świadome tego zjawiska, częściej odpowiadały, że istnieje ono (32,6%) niż zaprzeczały mu, twierdząc, że nie występuje (19,7%).

Wykres 27. Występowanie zjawiska „szarej strefy” w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim (N=178)



Badani, którzy stwierdzili, że w branży rachunkowo-księgowej występuje zjawisko „szarej strefy” zostali zapytani w jakich zawodach ono występuje. Zdecydowanie na pierwszym miejscu znalazł się zawód księgowej, którą wskazało 73,3% z nich. Na kolejnym miejscu znalazł się zawód specjalisty do spraw kadr (14,7%).

Wykres 28. Występowanie zjawiska „szarej strefy” w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim (N=58)⁴⁴

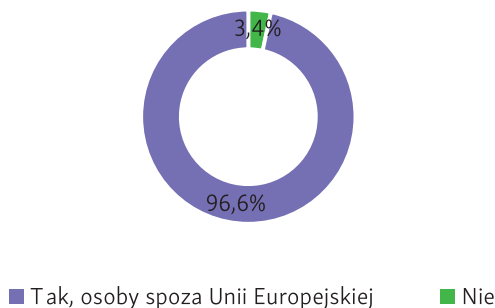


⁴⁴ Odpowiadali respondenci, którzy stwierdzili, że istnieje „szara strefa” w branży, mieli możliwość wymienienia maksymalnie 3 zawodów.

Zatrudnienie obcokrajowców w branży

Branża rachunkowo-księgową w województwie lubelskim charakteryzuje się bardzo niskim odsetkiem zatrudnionych obcokrajowców. Jedynie 3,4% badanych przyznało, że zatrudnia osoby spoza Unii Europejskiej, natomiast nikt z respondentów nie zatrudnia obcokrajowców z terenu Unii Europejskiej. Wśród osób, które zatrudniały obcokrajowców w swoich firmach jedynie dwie napotkały się z trudnościami z tym związanymi. Zwracały one uwagę na niedostosowanie przepisów dotyczące zatrudniania osób spoza Unii Europejskiej.

Wykres 29. Zatrudnienie pracowników spoza Polski w branży rachunkowo-księgowej w woj. lubelskim (N=178)

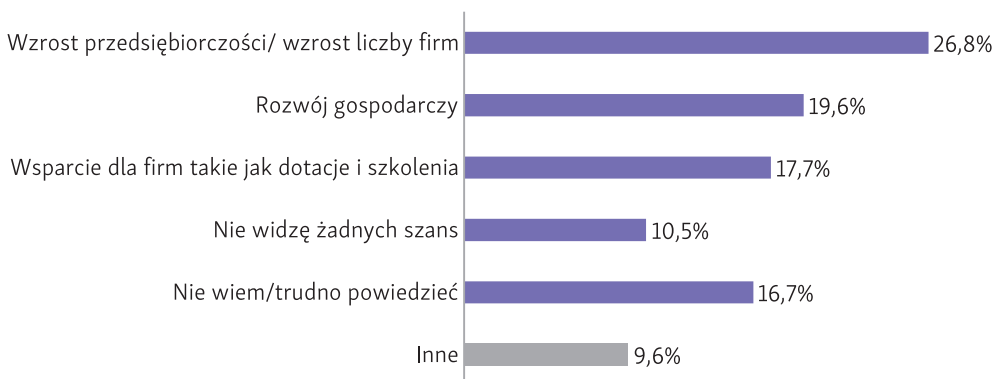


Prognoza dla branży

Największe szanse w perspektywie 5 lat dla branży rachunkowo-księgową respondenci widzieli przede wszystkim we wzroście przedsiębiorczości wśród mieszkańców województwa, a tym samym wzroście liczby firm, które potencjalnie mogłyby obsługiwać (26,8%). Blisko co piątą szansą (19,6%) jaką wskazywali badani był ogólnie pojmowany szybszy rozwój gospodarczy państwa jako czynnik wzrostu dla branży. Na trzecim miejscu pod względem wskazań (17,7%) znalazły się wsparcia dla firm z branży, takie jak dotacje czy szkolenia.

Wykres 30. Największe prognozowane szanse dla branży.

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.



Wśród największych prognozowanych zagrożeń wymieniano najczęściej zawilość oraz częste zmiany przepisów prawnych dotyczących branży (20,9%) oraz sytuację gospodarczą, np.: spowolnienie gospodarcze (18,3%). Najrzadziej przedstawianymi zagrożeniami były niskie płace w branży (4,3%) oraz automatyzacja pracy księgowego (3%). Przeszło co dziesiąte wskazanie dotyczyło braku spostrzeżeń co do zagrożeń dla branży (11,3%).

Wykres 31. Największe prognozowane zagrożenia dla branży.

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%



6

Wyniki badań - wywiady grupowe

Branża rachunkowo-księgową z perspektywy pracowników

Zogniskowany wywiad grupowy z pracownikami został przeprowadzony w maju 2019 r. W badaniu wzięło udział 6 pracowników z branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim. Trzy z nich zajmowały w swoich firmach stanowiska księgowych, dwie były asystentkami do spraw księgowości, natomiast jedna pracowała jako doradczyni podatkowa. Pięć uczestniczek badania było przedstawicielkami firm rachunkowo-księgowych zatrudniających od 2 do 9 osób, natomiast jedna respondentka pracowała w przedsiębiorstwie większym, zatrudniającym od 10 do 50 osób.

Oczekiwania wobec pracowników w zawodach z branży rachunkowo-księgowej

Z perspektywy doświadczonych pracowników branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim, aby rozpocząć karierę zawodową w księgowości nie ma konieczności ukończenia studiów wyższych kierunkowych. Dwuletnie szkoły, kursy oraz staże dostarczają wiedzy i doświadczenia zawodowego, które z powodzeniem pozwalają na rozpoczęcie pracy w branży. Najpopularniejszymi wśród pracowników stażami zawodowymi są te oferowane przez urzędy pracy, natomiast najbardziej cenionymi kursami zawodowymi są kursy organizowane przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.

☞ *Myślę, że można było inaczej troszkę zacząć, bo zacząć można było od kursów, od szkoły, która jest dwuletnią, a nie od razu studia. Bo wydaje mi się, że teraz kursy, staże później w odpowiednich firmach, dają dużo więcej znajomości, poznaje się dużo rzeczy.*

Nie dziwi zatem deklaracja, że posiadając wolne środki na dokończenie, niektóre z badanych osób przeznaczyłyby je w pierwszym rzędzie na kosztowny kurs pełnej księgowości. Kwalifikacje tego typu pozwoliłyby, zdaniem badanych, na obsługę księgowości dużych podmiotów gospodarczych w pełnym zakresie. Chęci dokończenia na kursach dotyczyły przede wszystkim osób, które pracują w branży rachunkowo-księgowej, lecz nie posiadają wykształcenia wyższego kierunkowego. Doświadczenia badanych wskazują jednoznacznie, że kursy księgowe dostępne na rynku dają wystarczające kwalifikacje, aby móc podjąć pierwszą pracę w branży rachunkowo-księgowej.

☞ *Mi na przykład dużo dało to, że znalazłam pracę, bo nie jestem po studiach, nie mam wykształcenia księgowego, nic z finansami nie miałam wspólnego.*

Niemniej jednak, oprócz pożądanej wiedzy uzyskanej na studiach i kursach, na rynku pracy bardzo istotne jest doświadczenie zawodowe. Szczególnie pomocne i cenne jest doświadczenie zdobyte podczas staży zawodowych. Praktyka zdobyta w ich trakcie pozwala pracownikowi uzyskać wiedzę i umiejętności przy ograniczonej odpowiedzialności za ewentualne błędy.

FF *Myślę, że teraz te staże są bardzo dobrą sprawą, bo do nas do firmy przychodzą ludzie młodzi, którzy nabywają rzeczywiście bardzo duże umiejętności pod okiem fachowców.*

Dlatego też, zdaniem badanych, najbardziej cenione przez pracodawców z branży rachunkowo-księgowej jest przede wszystkim doświadczenie zawodowe.

FF *No ale przede wszystkim doświadczenie. Jak szukałam w tamtym roku, bo zaczęłam od stażu właśnie w tamtym roku, to przede wszystkim w jakichś firmach to minimum dwuletnie doświadczenie.*

Jak zaznaczyły uczestniczki badania fokusowego, praca na stanowisku księgowej/ego wiąże się często z koniecznością wypełniania obowiązków zawodowych w nieewidencjonowanym czasie pracy. W związku z powyższym bardzo ceniona w branży jest pełna dyspozycyjność pracowników i gotowość do pracy po godzinach.

FF *I dyspozycyjność przede wszystkim, czy będzie pani w stanie zostać po godzinach, jeśli trzeba będzie. (...) No bo nie ukrywajmy, księgowość to jest praca na okrągło, jak nie zestawienie, to rejestr, jak nie rejestr, to deklaracja.*

Dodatkowo, osoba pracująca w branży rachunkowo-księgowej powinna wykazywać się przede wszystkim obowiązkowością, terminowością, skrupulatnością i dokładnością.

Analiza zatrudnienia oraz płace w branży rachunkowo-księgowej

Zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu rachunkowo-księgowego wzrasta. Wynika to z zapotrzebowania na usługi księgowe ze strony wzrastającej liczby firm, które nie prowadzą własnych działów księgowych.

FF *Ale musi się zwiększać, bo dużo firm po prostu nie robi sama księgowości, tylko idzie do biura rachunkowego i zleca to danej firmie, bo nie musi pracownika przyjmować, tylko płaci po prostu danej firmie za całość księgowości.*

Są teraz certyfikaty, są JPK-i⁴⁵, nie każdy ma program księgowy w swojej firmie i nie będzie w to inwestował, bo taki program też jest drogi, trzeba sobie wyrobić klucze i tak dalej, więc woli oddać to do biura rachunkowego.

Do pracy w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim najczęściej poszukiwani są pracownicy na stanowiska księgowy/a, posiadający kursy podstawowego księgowania. Kurs tego typu, w połączeniu z doświadczeniem zawodowym nabytym na stażu, okazuje się,

⁴⁵ Respondent miał w tym miejscu na myśli Jednolity Plik Kontrolny

zdaniem badanych, niejednokrotnie cenniejszy na rynku pracy niż dyplom ukończonych studiów wyższych na kierunku finanse i rachunkowość. Sytuacja taka wynika przede wszystkim z faktu, że absolwenci studiów wyższych kończąc uczelnie nie posiadają niezbędnego doświadczenia zawodowego, a dodatkowo ich wykształcenie traktowane jest jako nieadekwatne (zbyt wysokie) w odniesieniu do proponowanego wynagrodzenia.

☞ *Myszę, że głównie potrzebują pracowników typu księgowy, po zwykłym kursie podstawowym księgowania. To każda, nawet mała firma potrzebuje takiej osoby. Natomiast osoby takie, które kończą studia wyższe, dodatkowo później robią sobie różne szkolenia – im jest trudniej na pewno znaleźć pracę, bo mają zbyt wysokie kwalifikacje, nieadekwatne do tego wynagrodzenia, które jest im proponowane na rynku pracy.*

Respondenci biorący udział w badaniu jakościowym pokreślili również wysokie wymagania pracodawców branży rachunkowo-księgowej, które często są zawyżone w stosunku do proponowanych zarobków.

☞ *Mnie się wydaje, że najwięcej to potrzebują pracodawcy najlepiej doświadczonych, czyli głównych księgowych, które by wiedziały wszystko i wszystko od razu robiły, całą księgowość. I najlepiej żeby młode jeszcze były i z doświadczeniem i nie chciały dużo zarabiać (śmiech).*

Najlepiej płatne zawody w branży łączą się ze stanowiskiem głównego/ej księgowego/ej. Oprócz najwyższych zarobków stanowisko to zapewnia również stabilne zatrudnienie. Niemniej jednak, jak podkreśliły badane osoby, stanowisko głównego/ej księgowego/ej wiąże się z dużą odpowiedzialnością zawodową. Zdaniem pracowników z branży rachunkowo-księgowej, pracodawcy, zwłaszcza reprezentujący duże podmioty, poszukują na tego typu stanowiska osoby, które potrafią stosować tzw. „kreatywną księgowość”, czyli możliwie jak najbardziej ograniczać koszty, jakie z tytułu różnorodnych podatków powinny ponosić firmy.

☞ *Respondent 1: To nie są małe firmy, które tak naprawdę można bardzo szybko skontrolować. (...) Małe się boją, ale są takie firmy duże, gdzie po prostu tam się idzie na całość.*
Respondent 3: I oni potrzebują takich specjalistów, którzy wiedzą co, gdzie i jak.
Respondent 2: Tak, znają wszystkie kruczki.
Respondent 1: Dobra księgowy to jest taka, która nie nalicza VAT-u, nie nalicza podatków.
Respondent 2: Tak, umie to zrobić. I ciągle jest strata, albo VAT do zwrotu.

W opinii badanych pracowników, w znalezieniu pracy w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim, oprócz odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia, bardzo pomocne jest posiadanie odpowiednich znajomości.

☞ *Respondent 1: Też znajomości są bardzo ważne, mi się wydaje.*
Respondent 2: Nie chciałam tego mówić, ale to jest podstawa (śmiech).

Badani zaznaczyli, że większość osób pracujących w branży rachunkowo-księgowej, po zdobyciu odpowiedniego doświadczenia zawodowego, zakłada własną działalność gospodarczą, świadcząc usługi jako osoby samozatrudnione. Znajduje to potwierdzenie w analizie danych zastanych, przeprowadzonej na potrzeby niniejszego badania, z której wynika, że aż 98,3%

podmiotów działających w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim stanowią jednoosobowe działalności gospodarcze lub firmy zatrudniające do 9 osób (Urząd Statystyczny w Lublinie. Stan na dzień 28.02.2019 r.).

Zdaniem badanych, na wzrost liczby osób samozatrudnionych w branży rachunkowo-księgowej wpływa również możliwość otrzymania dofinansowania na otwarcie własnej działalności gospodarczej – także przez osoby z innych branż, które po założeniu działalności potrzebują usług księgowych.

“ *A teraz większość ludzi decyduje się na podjęcie jednak własnej działalności gospodarczej, przez to, że są dofinansowania unijne, a nie potrafią sami poprowadzić tej księgowości i potrzebują kogoś. Więc myślę, że jest zapotrzebowanie.*

Wysokość zarobków w branży uzależniona jest przede wszystkim od doświadczenia zawodowego, kwalifikacji oraz liczby kandydatów z poszukiwanymi kwalifikacjami i doświadczeniem na rynku pracy.

“ *Jeśli jest mało osób wykwalifikowanych, pracodawca wie, że musi zainwestować w tego pracownika i dołożyć mu na przykład tę kwotę, którą on chce, bo wie, że nikogo takiego z takimi kompetencjami nie znajdzie na jego miejsce.*

W opinii badanych pracowników, specjalista/ka z dużym doświadczeniem pracująca/y w dużej firmie na stanowisku głównej księgowej może liczyć na minimalną płacę wynoszącą 10 tysięcy złotych netto miesięcznie.

Z kolei osoba rozpoczynająca dopiero pracę w branży najczęściej zarabia najniższą krajową pensję. Należy zaznaczyć jednak, że pierwsza praca w branży najczęściej jest postrzegana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, jako niezbędny etap nauki zawodu. Niska płaca na tym etapie kariery nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem młodych, początkujących pracowników, których preferowane wymagania finansowe oscylują około 5 tysięcy złotych miesięcznie.

“ *Respondent 1: Żeby się nauczyć, pójdzie za najniższą krajową, czyli 1800. Ona pójdzie, będzie siedziała, będzie klepała dokumenty, nic nie będzie mówiła, tylko będzie po prostu sobie liczyła staż.*

Respondent 2: Jeśli nie będzie widziała możliwości awansu, to ucieknie, ale jeśli będzie ścieżka awansu zawodowego, to ludzie się trzymają.

Myślę, że teraz jak młode osoby przychodzą, to chciałyby zarabiać 5 tys. zł i to jest takie minimum. Pracują za 3 tys., ale każdy chciałby i każdy mówi, że 5 tys. zł to byłoby po prostu „na start” bardzo dobre i potem, żeby sukcesywnie to wzrastało.

Płace w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim zostały przez badanych ocenione jako niższe niż w pozostałych częściach kraju. W opinii respondentów różnice te wynikają przede wszystkim z liczby podmiotów funkcjonujących na rynku, a co za tym idzie – popytu na usługi księgowe.

“ *Tak naprawdę w Lublinie mało się dzieje – duże zakłady pozamykane albo podzielone.*

Formy zatrudnienia praktykowane w badanej branży uzależnione są od stanowiska pracy.

Na początku swojej ścieżki zawodowej asystenci najczęściej mogą liczyć na umowy zlecenia, następnie na umowy o pracę na czas określony i nieokreślony. Natomiast bardziej doświadczeni specjaliści zatrudniani są zazwyczaj w oparciu o stałą umowę o pracę.

☞ *Wydaje mi się, że dla asystentów w głównej mierze są to umowy zlecenia. I później umowy na czas określony, które są przedłużane ewentualnie (...) Głównemu księgowemu, jakiemuś specjaliście to po prostu proponują umowę o pracę, żeby zaproponować stałość taką, bo chcą zachować dla siebie specjalistę.*

Rotacja zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej jest niewielka i uzależniona w pewnym stopniu od odgórnych terminów wyznaczonych na rozliczenia roczne i kwartalne.

Proces rekrutacji

Zdaniem badanych, w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim publikowana jest znaczna liczba ofert pracy, jednak są to stanowiska w dużej mierze słabo płatne. Natomiast o wysoko płatnej ofercie potencjalni kandydaci dowiadują się najczęściej drogą nieoficjalną, tzw. „pocztą pantoflową”. Dodatkowo, jak po raz kolejny podkreślili respondenci, aby dostać atrakcyjnie wynagradzaną pracę należy mieć znajomości w branży.

☞ *Ofert może jest dużo, ale żeby to były dobre oferty i dobre propozycje, to to już jest trochę inna bajka. Lepsze oferty są trochę bardziej po znajomości.*

Respondent 1: Wydaje mi się, że tu w Lubelskiem jest to tragedią.

Respondent 2: Jeden drugiego zna, jeden drugiego poleci.

Respondent 1: A inaczej to za bardzo nie można...

Badani byli również zgodni co do tego, że w najtrudniejszej sytuacji są osoby, które dopiero chciałyby rozpocząć swoją karierę zawodową w branży rachunkowo-księgowej i nie posiadają jeszcze żadnego doświadczenia zawodowego. Pierwszym etapem kariery w branży jest zazwyczaj staż na stanowisku asystenta/teki do spraw księgowości.

☞ *Na przykład też jako asystentka do spraw księgowości, ten pierwszy stopień, bez doświadczenia, bez niczego, to też jest ciężko, bez stażu, żeby od razu pójść na umowę.*

Staż zawodowy jest często pierwszym krokiem do zatrudnienia na stałe, niemniej jednak dość popularnie praktykowanym zjawiskiem na jakie wskazali respondenci, jest również rotacja stażystów w celu oszczędzenia kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracownika na umowę o pracę.

☞ *Respondent 1: Wydaje się, że ktoś, kto przejdzie na staż, to przeważnie zawsze jest przyjmowany.*

Respondent 2: Ale też zależy od firmy, bo na przykład są też firmy, które tak wykorzystują stażystów, że jednego na pół roku i następny, taka rotacja jest.

Respondenci przyznali, że pracy w branży poszukiwali na dedykowanych portalach internetowych i w urzędach pracy. Przy czym zauważono, że z portali internetowych częściej korzystają młodzi ludzie. Niemniej jednak, najskuteczniejszym sposobem znalezienia atrakcyjnej oferty pracy jest zdaniem badanych informowanie o swojej dyspozycyjności i pytanie znajomych („poczta pantoflowa”), a także monitorowanie ofert pracy i konkursów zamieszczanych na stronach dużych firm branżowych.

“ Ale wydaje mi się, że najlepiej jest jednak „poczta pantoflowa”, trzeba każdemu mówić, że się szuka tej pracy i generalnie ktoś, gdzieś kogoś zna.

Na najbardziej odpowiedzialne i wymagające stanowiska (takie jak główny/a księgowy/a) najchętniej zatrudniane są osoby z polecenia.

“ A wydaje mi się, że główną księgową to chętniej ludzie zatrudniają z polecenia czyjegoś, że ta pani jest rzetelna, dobra i możemy ją polecić.

Na stanowiska wymagające mniejszych kwalifikacji (np. asystenta) praktykowana jest często rekrutacja jednoetapowa - kandydaci wyłaniany są na podstawie CV. Natomiast na wyższe stanowiska, wymagające wyższych kwalifikacji i kompetencji najczęściej stosowana jest rekrutacja wieloetapowa.

“ Ja myślę, że na te wyższe stanowiska jest po prostu więcej etapów rekrutacji. Bo przyjmując asystenta, to tak jak pani powiedziała, sprawdzane CV, doświadczenie mniej więcej, rozmowa, a już jak potrzebujemy kogoś na wyższe stanowisko, to z większej grupy wybierają mniejszą i to się po prostu w ten sposób odbywa. A dopiero na końcu kogoś, kto im najbardziej odpowiada.

W odniesieniu do bardziej odpowiedzialnych stanowisk często praktykowana jest również rekrutacja wewnętrzna spośród osób, które sprawdziły się już w pracy w danej firmie.

Rozwój zawodowy pracowników uzależniony jest nie tyle od nabywanych w trakcie pracy kolejnych kwalifikacji formalnych (dyplomów, świadectw, zaświadczeń o odbytych kursach), a bardziej od jakości wykonywanej pracy, skrupulatności i rzetelności pracownika.

“ Mi się wydaje, że to się sprawdza po prostu CV, czyli doświadczenie, co ktoś umie, umiejętności, podstawowe kwalifikacje. No i wiadomo, na początku tego człowieka się nie zatrudnia do jakichś takich bardzo ważnych spraw, tylko bardziej do takich spraw porządkowych. Natomiast później, jeśli on się sprawdza, jeśli pracodawca widzi, że ta osoba jest rzeczywiście rzetelna, skrupulatna, sumienna itp., to powierza jej coraz bardziej ambitne zadania do wykonania. I później też ta procedura konkursowa wydaje mi się, że już przebiega zupełnie inaczej. Już nie tylko CV jest brane pod uwagę, ale to, jak pracownik jest postrzegany.

Obcokrajowcy na rynku pracy w branży rachunkowo-księgowej

Wśród obcokrajowców poszukujących pracy w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim dominują przede wszystkim obywatele Ukrainy.

Badani pracownicy przyznali, że kandydaci z Ukrainy są bardzo zmotywowani i w większości dobrze znają język polski. Braki w doświadczeniu zawodowym często uzupełniają aplikując o dofinansowanie na staż zawodowy. Dwuletnie zatrudnienie obcokrajowca, które jest podstawą takiego dofinansowania stażu zawodowego w firmie, daje pracownikom pochodzącym z Ukrainy doskonałe przygotowanie do dalszego rozwoju kariery w branży i szukania pracy na terenie województwa lubelskiego, jak i całej Polski.

“ Oni teraz mają dofinansowanie, to się nazywa... jak są repatrianci... i wiem, że w branży księgowej było zainteresowanie. Tylko że te dziewczyny są bardzo cwane.(...) dostanie takie dofinansowanie i ucieka wtedy, bo to może przenieść, i idzie do innego biura, tam, gdzie dostaje większe pieniądze. Bo one chyba muszą być zatrudnione w biurze przez 2 lata... Nie, projekt chyba jest dwuletni, a później chyba jeszcze rok pracodawca musi zatrudnić po skończonym stażu.

W opinii osób badanych, województwo lubelskie jest dla obcokrajowców tylko początkowym etapem w ich karierze. Po uzyskaniu odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego na rynku lubelskim pracownicy ze wschodu poszukują pracy w innych regionach Polski, głównie w dużych miastach takich jak Warszawa czy Wrocław, gdzie mogą liczyć na wyższe płace.

“ Respondent 1: Przyjeżdżają na studia, w międzyczasie już tutaj kursy robią, zatrudniają się na staże. Ale one nie będą pracowały tak jak my pracujemy tutaj, tylko szukają lepiej płatnej pracy i uciekają. Tutaj się dokszałca...

Respondent 2: A później Warszawa, Wrocław, inne miasta

Respondent 1: Większe miasta.

Zaprezentowane opinie pracowników na temat zatrudnienia i pracy obcokrajowców w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim nie są wynikiem ich doświadczeń, ponieważ żadna z badanych osób nie miała do czynienia z cudzoziemcami jako współpracownikami.

Ocena branży i prognozowane kierunki rozwoju

W ogólnym rozrachunku badani oceniali jakość pracy pracowników branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim na bardzo wysoki, przede wszystkim ze względu na posiadane doświadczenie, rzetelność, terminowość, pracowitość i znajomość przepisów prawa podatkowego.

Badani podkreślili brak pewności siebie wśród pracowników z branży w województwie lubelskim w kwestii negocjacji swoich zarobków z pracodawcą.

“ Respondent 1: Może jakby przyszedł taki ktoś z Warszawy, czy z Krakowa, nauczyłyby nas pewnych rzeczy.

Respondent 2: On by przyszedł i powiedział tak: „Słuchaj, chcesz mnie zatrudnić, daj 25 tys., bierzesz mnie? Nie, to żegnam”. A Lubliniak: „25 tys. to nie, to może nie powiem, powiem mu 20. Jak powiem mu 20, to weźmie inną, to powiem mu 18, a najlepiej powiem mu 10”.

Lublin jest taki, jaki jest, nie ma w czym wybierać i trzeba brać to, co jest.

Badani doceniali pracowników z innych regionów Polski za stanowcze stanowiska w kwestii wymagań finansowych (Mazowsze) oraz wyjątkową skrupulatność w pracy (Wielkopolska).

W odniesieniu do przyszłości uczestnicy badania wyrazili przekonanie, że na rozwój branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim będą miały wpływ następujące czynniki:

- dalszy rozwój gospodarczy w kraju, i co za tym idzie, powstawanie coraz większej liczby małych przedsiębiorstw w województwie, które nie posiadają swoich działów księgowych będzie generował coraz większy popyt na usługi świadczone przez małe biura rachunkowe;
- otwarcie zawodu księgowego spowodowało, że duża liczba osób bez doświadczenia zaczęła świadczyć nierzetelne usługi księgowe. Spadek jakości tych usług będzie skutkował, zdaniem badanych, koniecznością ponownego „zamknięcia branży”.

Największe potencjalne zagrożenie dla branży upatrywane jest w kryzysie gospodarczym i większych podatkach dla przedsiębiorców, natomiast największa szansa dostrzegana jest we wzroście gospodarczym mobilizującym do powstawania nowych przedsiębiorstw.

Plany zawodowe badanych pracowników związane są przede wszystkim z podnoszeniem indywidualnych kwalifikacji lub zamiarem otwarcia własnego biura rachunkowego. Dodatkowymi kwalifikacjami, w które chciałyby inwestować badane osoby to przede wszystkim kursy języków obcych skierowane do księgowych (szczególnie angielski jako uniwersalny język biznesu oraz chiński, ze względu na duży udział firm z Chin na rynku polskim) oraz różnorodne kursy księgowe oferowane głównie przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.

W opinii respondentów, w rozwoju badanej branży w województwie lubelskim pożądana byłaby dodatkowa oferta dofinansowanych staży w firmach rachunkowych, dofinansowane szkolenia i kursy zawodowe, a także promocja regionu, tak aby stał się on bardziej atrakcyjny dla potencjalnych inwestorów.

❧ *Przede wszystkim dobra promocja województwa lubelskiego. Czyli wypromowanie nas jako takiego rynku, w który by można było zainwestować po prostu, jakies po prostu otwierac działalności tutaj.*

Branża rachunkowo-księgowa z perspektywy pracodawców

Zogniskowany wywiad grupowy z pracodawcami został przeprowadzony w maju 2019 r. W badaniu wzięło udział 6 respondentek, reprezentujących pracodawców z branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim, z których cztery były właścicielkami biur rachunkowych, natomiast pozostałe dwie były osobami decydującymi o strategii w swoich firmach. Pięć firm zatrudniało od 2 do 5 osób, natomiast jedna zatrudniała od 10 do 50 osób.

Oczekiwania wobec pracowników w branży rachunkowo-księgowej

W badaniu jakościowym FGI zapytano pracodawców z branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim o najważniejsze wymagania odnośnie pracownika tej branży. Badani byli w swych odpowiedziach dość zgodni i wskazali, że wykształcenie wyższe kierunkowe (np. ekonomiczne) jest mile widziane u kandydata, jednak nie jest ono obligatoryjne, aby rozpocząć pracę w branży rachunkowo-księgowej. Zdecydowanie bardziej doceniane przez pracodawców były specjalistyczne kursy branżowe, uczące konkretnej wiedzy i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe.

Jedna z osób podała przykład ogłoszenia o pracę, jakie wystosowała jej firma, gdzie kluczowymi wymaganiami w odniesieniu do kandydata na stanowisko specjalistyczne były ukończone kursy kierunkowe oraz doświadczenie zawodowe.

“ Nie było wymagane wykształcenie wyższe, średnie. Także nie było to, że miały być studia ekonomiczne, wystarczyłyby chociaż kursy w księgowości, bądź praca jakaś tam, doświadczenie w tej branży.

Doświadczenie zawodowe było jednym z kluczowych warunków, jakie stawiali pracodawcy potencjalnym kandydatom do pracy.

“ Ja bym przede wszystkim brała doświadczenie, bo jednak ktoś bez doświadczenia to trzeba nad tym człowiekiem, że tak powiem, siedzieć, pomagać, na to trzeba mieć czas po prostu. Także doświadczenie byłoby bardzo ważne.

Dotychczasowymi elementami, na które zwracali uwagę badani pracodawcy z branży rachunkowo-księgowej podczas procesu rekrutacyjnego są: chęć do pracy kandydata i dalszej nauki podczas wykonywania obowiązków zawodowych, systematyczne aktualizowanie posiadanej wiedzy oraz umiejętność organizacji pracy. Idealny kandydat do pierwszej pracy w branży to osoba, która posiada wiedzę branżową i na bieżąco ją uzupełnia, jest otwarta i komunikatywna oraz posiada minimalne doświadczenie zawodowe.

“ Szkoła jest też bardzo ważna, idziemy do przodu i wszystko, co teraz uczą się... niestety, wszystko poszło jednak do przodu, jakieś nowinki, ustawy w ogóle, ilość ustaw, których teraz się uczą, są zupełnie inne niż kiedyś były. (...) Żeby był taki otwarty na wiedzę, komunikatywny, elastyczny, ambitny. Jeszcze jakby miał jakieś tam minimum doświadczenia, to mile widziane.

Respondenci zgodnie ocenili, że na rynku pracy w ich województwie nie istnieje znacząca nadreprezentacja przedstawicieli żadnego z branżowych zawodów. Najbardziej poszukiwanymi pracownikami w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim, zdaniem osób zatrudniających w tej branży, są przede wszystkim księgowi/e, natomiast w dalszej kolejności: doradcy księgowi oraz referenci do spraw kadrowo-płacowych.

W opinii pracodawców kwalifikacje i umiejętności, które pozwalają zdobyć pracę w branży można nabyć na specjalistycznych kursach zawodowych organizowanych przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. Oferta kursów i szkoleń jest zdaniem badanych bogata i w zupełności zaspokaja potrzeby rynku pracy w województwie lubelskim. Niemniej jednak respondenci zasugerowali, że w rozpoczęciu kariery zawodowej w branży rachunkowo-księgowej pomocne byłyby oferty kursów zawodowych połączonych ze stażami w firmach. Najbardziej atrakcyjne kursy zawodowe w perspektywie potrzeb na rynku pracy to zdaniem respondentów kurs kadrowo-płacowy oraz kurs dla doradców podatkowych.

Na najwyższe zarobki w branży mogą liczyć samodzielni księgowi w dużych firmach, zwłaszcza produkcyjnych. Zdaniem badanych są to osoby, które posiadają najczęściej zarówno rozległą wiedzę, kwalifikacje oraz mogą się pochwalić wieloletnim doświadczeniem. Jednocześnie są to stanowiska, które wiążą się z największym zakresem odpowiedzialności.

“ Z mojego punktu widzenia, jak ktoś pracował w firmie produkcyjnej na stanowisku księgowego, a już głównego, to jest taki znak, że to już jest najcięższy z kalibrów takich, jeśli chodzi o księgowość. Biura rachunkowe są niedoceniane, my co prawda może produkcyjnych jakichś dużych nie mamy, ale też jest ten przekrój. Ale tak jak widziałam, to często w ogłoszeniach właśnie najlepiej płatne chyba i takie najbardziej poważane, to jest praca na stanowisku głównej księgowej w firmie produkcyjnej, takie doświadczenie daje chyba.

W opinii badanych przedsiębiorców, osoba którą gotowi byliby zatrudnić w swojej firmie bezwzględnie musi posiadać doświadczenie zawodowe, być lojalna, ambitna, sumienna, dociekliwa i dokładna. W rekrutacji do swoich zakładów pracy nie brałoby natomiast pod uwagę osób, które nie lubią pracy z liczbami, są zbyt pewne siebie, są niekomunikatywne i niedyspozycje. Oczywistym warunkiem jest również niekaralność kandydata/ki.

Formy zatrudnienia i płace w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim

Szacunki płac na poszczególnych stanowiskach w branży różnią się w zależności od zajmowanego stanowiska i związanego z nim zakresu prac, a także odpowiedzialności oraz od posiadanego doświadczenia zawodowego. Najlepiej zarabiającymi osobami w branży są pracownicy zajmujący stanowiska głównej księgowej, biegłego rewidenta oraz doradcy podatkowego.

“ To tak idzie od góry: samodzielna księgowa, jakaś tam księgowa, asystent do spraw księgowości już będzie tak najmniej, jakiś pracownik biurowy, to już wtedy rzeczywiście jeszcze mniej. (...) Zależy od ryzyka jakie się ponosi na danym stanowisku, tak mi się wydaje, (...) zakresu obowiązków, ta odpowiedzialność za to, co się robi i doświadczenie wcześniejsze pewnie też.

Zdaniem badanych satysfakcjonującym miesięcznym wynagrodzeniem netto dla samodzielnej lub głównej księgowej w województwie lubelskim jest kwota od 5 tys. zł do 7,5 tys. zł, natomiast początkujący pracownik w branży może liczyć na kwotę rzędu od 2 do 2,5 tys. zł netto.

Niezależnie od stanowiska najczęściej praktykowaną formą zawieranej umowy z pracownikami w branży rachunkowo-księgowej jest umowa o pracę na czas nieokreślony, poprzedzona wcześniejszą umową na okres próbny.

Zawody w branży rachunkowo-księgowej postrzegane są jako przyszłościowe, a księgowość stała się synonimem stabilnej pracy. W przypadku rekrutacji dostępność potencjalnych kandydatów jest duża, natomiast największym problemem jest znalezienie kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym.

“ Jakoś ta księgowość się teraz stała synonimem chyba stabilnej pracy, tak bym powiedziała, że młodzi ludzie ciągną w tę stronę, chociaż nie mają doświadczenia, próbują.

Preferowanym przez pracodawców z województwa lubelskiego pierwszym etapem rekrutacji nowego pracownika do branży rachunkowo-księgowej jest staż zawodowy dofinansowany przez urząd pracy.

“*Ja uważam, że teraz te staże są bardzo fajne, bo jest to taki czas, który nas nie kosztuje, a sprawdzamy sobie, czy ktoś się nadaje do pracy, czy nie.*

Ścieżka kariery w branży rachunkowo-księgowej często jest etapowa i rozpoczyna się od stażu.

“*Ja myślę, że to idzie po kolei szczeblami. Zaczyna chociażby od stażu, idzie po kolei i kiedyś, za jakiś czas. Ja mam taką znajomą - zaczynała od fakturowania w tej firmie, później była do pomocy księgowej, tam było właśnie biuro rachunkowe, a na końcu właściciel stwierdził, że już nie chce biura rachunkowego, bo jest firma za duża i zasponsorował jej kurs.*

Respondenci zadeklarowali również, że najczęściej rekrutacja zewnętrzna odbywa się na stanowiska najniższe w firmie, natomiast na stanowiska bardziej odpowiedzialne stosowana jest często rekrutacja wewnętrzna.

Szara strefa w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim dotyczy obsługi małych, najczęściej jednoosobowych firm. Przejawia się ona w tym, że najczęściej osoby, które nie są już czynne zawodowo (emeryci) wykonują dorywcze prace związane z księgowością małych firm i/lub rozliczaniem podatków.

“*Jak są takie małe jednoosobowe firmy, coś ktoś robi, sam nie potrafi, to zleci sąsiadce, byłej księgowej.*

Zdaniem respondentów rotacja w branży zazwyczaj wiąże się z poszukiwaniem przez pracowników lepiej płatnego stanowiska. Dodatkowo, wnosząc z opinii badanych pracodawców, można stwierdzić, że rotacja jednoznacznie koreluje ze strukturą płci zatrudnionych w branży, która w ogromnej mierze jest sfeminizowana. Rotacja wiąże się zatem z urloпами macierzyńskimi kobiet (konieczność zatrudnienia pracownika na zastępstwo, rezygnacja z aktywności zawodowej kobiet po urlopie macierzyńskim) oraz częstszymi zwolnieniami lekarskimi pracowników powodowanymi zobowiązaniami rodzinnymi (np. opieka nad chorymi dziećmi lub innymi osobami zależnymi w rodzinie). Natomiast sezonowość w branży rachunkowo-księgowej nie została przez respondentki zauważona.

Obcokrajowcy na rynku pracy w branży rachunkowo-księgowej

Badani pracodawcy z branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim spośród cudzoziemców najczęściej mieli do czynienia z kandydatami lub pracownikami pochodzącymi z Ukrainy. Obcokrajowcy ci byli przez respondentów postrzegani jako dobrze wykształceni, rzetelni i sumienni pracownicy, którym zależy na pracy. Niedogodnością, która zdecydowanie zniechęca pracodawców z Polski do zatrudniania osób spoza Unii Europejskiej jest ilość dokumentów, jakie pracodawcy muszą zgromadzić i uzupełnić, aby dopełnić wszystkich wymaganych formalności.

“*Od pierwszego dnia zatrudnienia trzeba już powiadomić urząd, że jest zatrudniony. I to naprawdę przejść, odpowiednią papierologię, to się może odechcieć. A to są ludzie, którym zależy, dobrze pracują.*

“ *Znam wiele osób na stypendium prezydenta Lublina, naprawdę mądrych ludzi, którzy po prostu ręce rozkładają, nie mają co zrobić ze sobą, bo właśnie przez takie rzeczy nikt nie chce ich przyjąć do pracy. A są po fakultetach takich, że ja bym mogła pozazdrościć, naprawdę.*

Wskazać należy, że ze względu na bariery formalne, częściej niż Ukraińcy do pracy w branży rachunkowo-księgowej wybierani są kandydaci posiadający obywatelstwo polskie.

Ocena branży i prognozowane kierunki jej rozwoju

Mocnymi stronami branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim - w opinii pracodawców - jest wykształcenie pracowników, ich lojalność, samodzielność oraz doświadczenie zawodowe. Bolączką branży w regionie są natomiast niskie zarobki w porównaniu z innymi województwami, zwłaszcza mazowieckim.

W przedstawicielach branży rachunkowo-księgowej z innych regionów Polski uczestnicy badania doceniali przede wszystkim otwartość na nowe wyzwania oraz pracowitość.

“ *Respondent 1: Może w pracowitość, tak jak patrząc po innych regionach, może pracowitość by była.*

Respondent 2: Przebojowość nie w sensie rozrywkowym, tylko rachunkowym.

Respondent 1: Taka otwartość żeby zrobić rzeczy niemożliwe. A nie że się nie da i już, tak jak u nas.

Zdaniem badanych przedsiębiorców zatrudnienie w branży rachunkowo-księgowej będzie się sukcesywnie zwiększać. Wpływ na ten trend będą miały przede wszystkim czynniki niezależne od firm branżowych, związane z polepszającą się koniunkturą gospodarczą w Polsce oraz ofertą różnorodnych dotacji, zachęcającymi do rozpoczynania działalności gospodarczej. Wzrastająca liczba firm na rynku oznacza zarazem wzrost zapotrzebowania na usługi rachunkowo-księgowe.

“ *Dużo firm powstaje, na przykład mi w tym roku bardzo dużo firm doszło, młodzi ludzie otwierają, kończą studia, mają po prostu fach w ręce, korzystają z internetu, zakładają ogrody...*

Zdaniem badanych pracodawców, zarobki pracowników badanej branży w województwie lubelskim są niższe od zarobków w tej grupie zawodowej w pozostałych regionach kraju, zwłaszcza w porównaniu z Warszawą i miastami wojewódzkimi Polski Zachodniej.

Szansę na poprawę sytuacji w branży badani upatrywali w utrzymaniu dofinansowanego programu stażowego, w ewentualnej ofercie bezzwrotnych pożyczek na tworzenie nowych miejsc pracy, dofinansowaniu opłat na ZUS pracownika oraz w szerszym programie dofinansowanych kursów i szkoleń dla pracowników.

“ *Respondent 1: Może dofinansowanie do ZUS-u.*

Respondent 2: Tak, bo to jest najgorsze. Resztę da się obejść, naprawdę, ZUS-y są okropne (...)

Myszę, że nawet chętniej by się zatrudniło jeszcze dodatkową osobę, gdyby nie te opłaty.

Respondenci wskazali również, że w rozwoju badanej branży w ich województwie pomocna byłaby znacznie większa promocja lokalnych firm przez samorzady województwa lubelskiego.

Zadaniem badanych dalszy rozwój branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim będzie uzależniony przede wszystkim od koniunktury na rynku gospodarczym. Prognozy uczestników badania są optymistyczne i wskazują na wzrost liczby zakładanych przedsiębiorstw w przyszłości.

Najbardziej cenioną kwalifikacją pracowników w branży, zarówno obecnie jak i w przyszłości, będzie stale uzupełniana, wszechstronna wiedza i kwalifikacje branżowe z różnych dziedzin.

☞ *Jednak słabym w tym kierunku księgowości, bo uważam, że to jest przyszłościowe. Dzisiaj trzeba się kształcić nie tylko z samej stricte księgowości, tylko trzeba dużo również wiedzieć o kadrach. Bo biura są kompleksowe, tam ta wiedza zmienia się ciągle.*

Pomimo ciężaru odpowiedzialności związanej z zawodem, respondenci nie planowali znaczących zmian w swojej karierze zawodowej w ciągu najbliższych 5 lat.



7 Wnioski końcowe

Niniejsze badanie jednoznacznie wskazuje, że branża rachunkowo-księgową w województwie lubelskim, podobnie jak w całej Polsce, jest silnie sfeminizowana. Kobiety dominują na wszystkich stanowiskach branżowych, włączając najbardziej odpowiedzialne i wymagające najwyższych kwalifikacji i wiedzy, jak główna księgową.

Zarówno część ilościowa badania, jak i jakościowa, wykazały, że kluczowymi zawodami w badanej branży jest zawód księgowej oraz specjalisty do spraw płac i kadr. Księgową to również stanowisko, które jest najwyżej opłacane w branży, jednak wiąże się również z największą odpowiedzialnością zawodową.

Za najważniejszą kwalifikację w branży rachunkowo-księgowej uznano przede wszystkim wiedzę specjalistyczną, a za dokument ją potwierdzający – certyfikat Ministerstwa Finansów lub Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. Respondenci byli również zgodni, że kluczowe w branży jest doświadczenie zawodowe: preferowane minimum 2-letnie.

Podczas poszukiwania pracowników, pracodawcy korzystają głównie z ogłoszeń w internecie oraz pośrednictwa powiatowych urzędów pracy. Preferują jednak osoby z polecenia. Równocześnie pracownicy branży w badaniu jakościowym przyznają, że najlepiej płatne stanowiska zdobywane są dzięki kontaktom osobistym oraz z polecenia.

W branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim nie zatrudnia się osób spoza Polski, ani spoza Unii Europejskiej, oprócz pojedynczych przypadków. Wynika to przede wszystkim z trudności formalnych. Kandydaci do pracy, głównie z Ukrainy, postrzegani są jako dobrze wykształceni i rzetelni.

Za największą szansę dla branży uważa się wzrost przedsiębiorczości wśród ludności lokalnej, co wiąże się ze wzrostem liczby klientów, a tym samym zwiększonym popytem na usługi księgowe.

Zdaniem przedstawicieli branży rachunkowo-księgowej dodatkowym motorem rozwoju branży mogłaby być większa promocja regionu przez lokalne samorzady, tak aby województwo lubelskie stało się bardziej atrakcyjne dla inwestorów.





Załączniki - narzędzia badawcze

Ankieta do CATI

Analiza branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim

Kwestionariusz badań

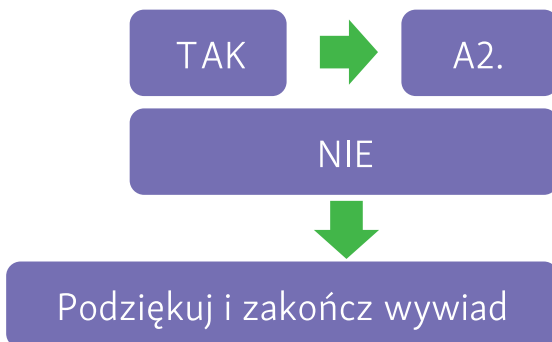
Dzień dobry! Nazywam się ___ ___ i reprezentuję firmę DANAE. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie prowadzimy badania ankietowe branży rachunkowo-księgowej. Celem głównym badania jest uzyskanie charakterystyki zatrudnienia w Państwa branży. Sektor rachunkowo-księgowy jest kolejną z branż, która staje się przedmiotem takich badań. Zebrane informacje będą wspierać osoby zainteresowane pracą w branży oraz przedsiębiorców.

A0. Czy zgodziłby/aby się Pan/i poświęcić mi kilkanaście minut i udzielić odpowiedzi na kilka pytań? Oczywiście zapewniam, że wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych wynikach badania, bez możliwości powiązania ich z konkretną osobą.



Ankieter: w przypadku odmowy zapytaj o możliwy późniejszy termin przeprowadzenia rozmowy.

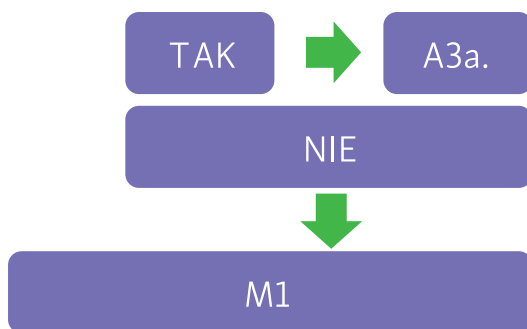
A1. Czy pracuje Pan/Pani w branży rachunkowo-księgowej?



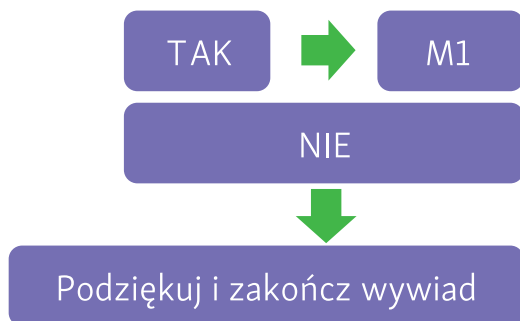
A2. Jakie stanowisko zajmuje Pan/Pani w firmie?

| | | |
|---|---|-------|
| 1 | Właściciel | ➔ A3 |
| 2 | Współwłaściciel | ➔ A3a |
| 3 | Przedstawiciel zarządu | ➔ A3a |
| 4 | Osoba odpowiedzialna lub współodpowiedzialna za politykę kadrową i rekrutacyjną | ➔ A3a |
| 5 | Żadne z powyższych ANKIETER: proszę zapytać, czy jest możliwość rozmowy z kimś w firmie z osób wyżej wymienionych. Jeśli nie ma takiej możliwości proszę podziękować i zakończyć wywiad wyjaśniając, że wywiad może być przeprowadzony tylko z ww. osobami. | ➔ A3 |

A3. Czy prowadzi Pan jednoosobową działalność gospodarczą?



A3a. Czy zatrudnia Pan/Pani pracowników na jakiegokolwiek umowie?



METRYCZKA

M1. W którym powiecie województwa lubelskiego siedzibę ma Pana/Pani firma?

Ankieter: Proszę, nie czytaj kafeterii oraz upewnij się, czy respondent odpowiadając na pytanie ma na myśli powiat ziemski czy miasto (rozdzielnym powiaty biały, chełmski, zamojski i lubelski od miast Biała Podlaska, Chełm, Zamość, Lublin).

| | | | | |
|-----|----------------|-----|-------------|--|
| Lp. | Powiat | 14. | łukowski | |
| 1. | biały | 15. | opolski | |
| 2. | Biała Podlaska | 16. | parczewski | |
| 3. | biłgorajski | 17. | puławski | |
| 4. | Chełm | 18. | radzyński | |
| 5. | chełmski | 19. | rycki | |
| 6. | hrubieszowski | 20. | świdnicki | |
| 7. | janowski | 21. | tomaszowski | |
| 8. | krasnostawski | 22. | włodawski | |
| 9. | krański | 23. | zamojski | |
| 10. | lubartowski | 24. | Zamość | |
| 11. | lubelski | | | |
| 12. | Lublin | | | |
| 13. | łęczyński | | | |

M2. Ile osób zatrudnia Pana/Pani przedsiębiorstwo?

Ankieter: pytanie dotyczy również zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa o dzieło, umowa zlecenie)

| | | |
|---|--------------------------|--|
| 1 | 1-9 pracowników | |
| 2 | 10-49 pracowników | |
| 3 | 50-249 pracowników | |
| 4 | 250 i więcej pracowników | |

M3. Jak długo działa Pana/Pani firma?

Ankieter: Proszę, nie odczytuj odpowiedzi. W razie wątpliwości respondenta, zaznacz, że pytanie dotyczy czasu działalności firmy bez względu na zmiany form prawnych w jego trakcie.

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|-------------------------|--|----------------|--|----------------------|
| Mniej niż 2 lata ⁴⁶ | | Od 2 do mniej niż 5 lat | | Od 5 do 10 lat | | Więcej niż 10 lat |
|-----------------------------------|--|-------------------------|--|----------------|--|----------------------|

CZĘŚĆ MERYTORYCZNA

P1. Proszę wymienić maksymalnie trzy wykonywane zawody, które według Pana/Pani są najbardziej kluczowe w Pana/Pani firmie.

Ankieter: zawody kluczowe to zawody najistotniejsze, związane z podstawową działalnością firmy, ich wykonywanie jest kluczowe dla dalszego prowadzenia firmy.

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się podpowiedź z listy KZiS oraz dodatkowo – stanowisko wielozadaniowe. Zostaje ono zaznaczone przez ankietera w sytuacji, gdy respondent wskaże stanowisko, na którym wykonywane są czynności obejmujące zakres dwóch lub więcej zawodów. Następnie w dodatkowym polu wpisuje zawody przypisane przez respondenta do tego stanowiska.

Ankieter: Proszę zacząć wpisywać odpowiedź respondenta i wybrać odpowiedni zawód z proponowanej listy. W sytuacji, kiedy respondent wskaże stanowisko wielozawodowe (np. równocześnie księgowy oraz doradca podatkowy) proszę wybrać opcję stanowisko wielozawodowe i następnie wpisać zawody, które składają się na to stanowisko.

| Nr | Zawód |
|----|------------------------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | Stanowisko wielozawodowe Zawody: |

⁴⁶ Przedział do 2 lat działalności podyktowany jest niższymi składkami ZUS na pierwsze dwa lata prowadzenia działalności i tym samym mniejszego ryzyka zamknięcia firmy.

Ankieter: Po zadaniu każdego z pytań P2, P3 oraz P4 w razie wątpliwości proszę przypomnieć respondentowi, jakie zostały przez niego wskazane kluczowe zawody.

P2. Jakie kwalifikacje oraz kompetencje, w tym postawy, powinny mieć takie osoby?

Ankieter: W przypadku ogólnych odpowiedzi takich jak: „szkolenia” lub „wiedza z branży” proszę dopytać o dokładniejszą informację np. nazwę szkolenia. Kwalifikacje rozumiane są jako potwierdzenia ukończenia np. kursów i nauki. Kompetencje natomiast, są to wiedza z danego zakresu, umiejętności oraz postawy.

| | Kwalifikacje | | |
|--------------------------|--------------|----|----|
| Zawód nr 1 | 1. | 2. | 3. |
| Zawód nr 2 | 1. | 2. | 3. |
| Zawód nr 3 | 1. | 2. | 3. |
| Stanowsiko wielozawodowe | 1. | 2. | 3. |

| | Kompetencje | | |
|--------------------------|-------------|----|----|
| Zawód nr 1 | 1. | 2. | 3. |
| Zawód nr 2 | 1. | 2. | 3. |
| Zawód nr 3 | 1. | 2. | 3. |
| Stanowsiko wielozawodowe | 1. | 2. | 3. |

P3. Proszę wyobrazić sobie, że hipotetycznie musicie zatrudnić Państwo pracownika na jedno z wyżej wymienionych stanowisk. Czy istotne byłoby dla Państwa jego doświadczenie na stanowisku w zawodzie:

Jak długie powinno ono być?

| | Doświadczenie (czy istotne?) | Doświadczenie (okres czasu) (zapisać, jeśli istotne) |
|--------------------------|------------------------------|---|
| Zawód nr 1 | | |
| Zawód nr 2 | | |
| Zawód nr 3 | | |
| Stanowsiko wielozawodowe | | |

P4. Jaki jest średni okres zatrudnienia u Państwa pracownika w wymienionych przez Pana/Panią kluczowych zawodach?

Ankieter: Proszę, nie odczytuj odpowiedzi.

| | | | |
|------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| Zawód nr 1 | | Zawód nr 2 | |
| Do 6 miesięcy | | Do 6 miesięcy | |
| Od 6 miesięcy do roku | | Od 6 miesięcy do roku | |
| Od roku do 2 lat | | Od roku do 2 lat | |
| Powyżej 2 lat, ale mniej niż 5 lat | | Powyżej 2 lat, ale mniej niż 5 lat | |
| Powyżej 5 lat | | Powyżej 5 lat | |
| Zawód nr 3 | | Zawód nr 4 | |
| Do 6 miesięcy | | Do 6 miesięcy | |
| Od 6 miesięcy do roku | | Od 6 miesięcy do roku | |
| Od roku do 2 lat | | Od roku do 2 lat | |
| Powyżej 2 lat, ale mniej niż 5 lat | | Powyżej 2 lat, ale mniej niż 5 lat | |
| Powyżej 5 lat | | Powyżej 5 lat | |

P5. Które z następujących form zatrudnienia występują najczęściej w Państwa firmie, a które nie występują w ogóle?

Ankieter: Proszę, przeczytaj listę form zatrudnienia.

| Rodzaj umowy | Kolejność |
|-------------------------|-----------|
| Umowa o pracę | |
| Umowa o dzieło | |
| Umowa zlecenia | |
| „Praca nierejestrowana” | |

P6. W którym zawodzie spośród występujących w Pana/i firmie zatrudnia pan/i najwięcej osób?

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się odpowiedź z listy KZiS.

Zawód nr 1

P7. Dla jakich zawodów w Państwa firmie charakterystyczne są następujące formy zatrudnienia: umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa zlecenia, „praca nierejestrowana”?

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się odpowiedź z listy KZiS.

| Forma zatrudnienia | Nazwy zawodów wskazane przez respondenta |
|-------------------------|--|
| Umowa o pracę | |
| Umowa o dzieło | |
| Umowa zlecenia | |
| „Praca nierejestrowana” | |

Ankieter: Jeżeli respondent nie wykazał jakiejś formy zatrudnienia proszę przy niej nie wpisywać nazwy zawodu.

P8. Czy w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim występuje zjawisko „szarej strefy”?

Ankieter: zjawisko szarej strefy polega na zatrudnianiu pracowników „na czarno”, w ramach „pracy nierejestrowanej”.

| | |
|----------------------------|-------|
| Tak | |
| Nie | ➔P.10 |
| Nie wiem/trudno powiedzieć | ➔P.10 |

P9. W jakich zawodach w branży najczęściej występuje zjawisko „szarej strefy”? Proszę wymienić maksymalnie trzy zawody.

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się podpowiedź z listy KZiS.

| | |
|------------|--|
| Zawód nr 1 | |
| Zawód nr 2 | |
| Zawód nr 3 | |

P10. W jakich zawodach w Państwa firmie zarabia się najwięcej, a w jakich najmniej „na rękę” (netto na miesiąc)? Proszę o podanie przybliżonej kwoty.

Ankieter: Proszę pamiętać, że interesują nas różne zawody, a nie zróżnicowanie płac na poziomie jednego zawodu np. księgowej. W przypadku, gdy w firmie występuje jeden zawód proszę zapytać o uśrednioną kwotę.

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się podpowiedź z listy KZiS. Wpisać konkretne kwoty, a nie przedziały.

| | Zawód | Kwota |
|-----------|-------|-------|
| Najwięcej | | |
| Najmniej | | |

Jeżeli jeden zawód:

| Zawód | Uśredniona kwota dla wszystkich pracowników w zawodzie |
|-------|--|
| | |

P11. W którym zawodzie spośród występujących w Pana/i firmie występuje największa rotacja pracowników?

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się odpowiedź z listy KZiS.

| | |
|--------------|-------|
| Zawód nr 1 | |
| Zawód nr 2 | |
| Zawód nr 3 | |
| Brak rotacji | ➔P.13 |

P12. Dlaczego Pana/i zdaniem w tym zawodzie występuje największa rotacja?

Powód rotacji |

P13. Czy Pana/Pani zdaniem zatrudnienie w Pana/Pani firmie, w ciągu następnych 12 miesięcy, będzie się zwiększać/zmniejszać/ utrzymywać na obecnym poziomie?

| | |
|--------------------------------|--|
| Zwiększać | |
| Zmniejszać | |
| Utrzymywać na obecnym poziomie | |
| Nie wiem/trudno powiedzieć | |

P14. Proszę o wymienienie trzech czynników, które mają wpływ na poziom zatrudnienia w Pana/Pani firmie.

Ankieter: Proszę, nie odczytuj kafeterii. Proszę pamiętać, że odpowiedź ilość pracy nie jest związana ze spadkiem/przyrostem klientów.

| | | |
|---|----------------------|-------|
| 1 | Ilość klientów | |
| 2 | Sytuacja gospodarcza | |
| 3 | Ilość pracy | |
| 4 | Inne jakie? | |

P15. Czy liczba zatrudnionych osób w Pana/Pani firmie wzrosła czy spadła w ciągu ostatniego roku?

| | | |
|---|---------------------|--|
| 1 | Wzrosła | |
| 2 | Spadła | |
| 3 | Pozostała bez zmian | |

P16. Czy w Państwa firmie w ubiegłym lub bieżącym roku występowały trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?

Ankieter: Proszę, nie odczytuj odpowiedzi.

| | | |
|---|--|------|
| 1 | Tak | |
| 2 | Raczej tak | |
| 3 | Raczej nie | P.18 |
| 4 | Nie | P.18 |
| 5 | Nie dotyczy, ponieważ firma nie zrekrutowała pracowników | P.19 |

P17. Jakie były to trudności i z jakim stanowiskiem były związane?

Ankieter: Proszę, nie sugerując odpowiedzi, zachęć respondenta do krótkiego opisu takich sytuacji notując je w sposób syntetyczny.

| Stanowisko | Trudności z rekrutacją |
|------------|------------------------|
| | |
| | |
| | |

P18. W jaki sposób Państwa firma rekrutuje nowych pracowników? (Pytanie wielokrotnego wyboru)

Ankieter: proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. W sytuacji, gdy respondent ma trudności wymienieniem kanału wyczytać z listy. Proszę nie wyczytywać od razu po zadaniu pytania.

| | |
|--|--|
| Rekrutacja wewnętrzna, spośród pracowników | |
| Poprzez ogłoszenia np. w Internecie | |
| Za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy | |
| Za pośrednictwem agencji zatrudnienia | |
| Przez znajomych, poszukiwanie osób z polecenia | |
| Inny sposób | |

P19. Jakie są według Pana/Pani największe zagrożenia dla rozwoju branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim w ciągu najbliższych 5 lat?

| | |
|----|--|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |

P20. Jakie są według Pana/Pani największe szanse dla rozwoju branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim w ciągu najbliższych 5 lat?

| | |
|----|--|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |

P21. Czy w Państwa firmie były kiedykolwiek zatrudniane osoby spoza Polski? (Pytanie wielokrotnego wyboru)

| | | |
|----|------------------------------------|------|
| 1. | Tak, osoby z Unii Europejskiej | |
| 2. | Tak, osoby spoza Unii Europejskiej | |
| 3. | Nie | P.23 |

P22. Czy w firmie, spotkał/a się Pan/Pani osobiście z jakimiś problemami w zatrudnianiu takich osób?

| | | |
|----|------------------------------|-------|
| 1. | Tak, jakie to były problemy? | |
| 2. | Nie | |

P23. Czy w Pana/Pani firmie występuje sezonowość zatrudnienia?

| | | |
|----|-----|------|
| 1. | Tak | |
| 2. | Nie | P.25 |

P24. Jakich zawodów dotyczy ta sezonowość?

Do wyboru są wszystkie zawody z listy KZiS. Ankieter zaczyna wpisywać odpowiedź i wyświetla się odpowiedź z listy KZiS.

Ankieter: Proszę zacząć wpisywać odpowiedź respondenta i wybrać odpowiedni zawód z proponowanej listy.

.....
P25. Proszę określić, jaki jest szacowany procentowy udział kobiet zatrudnionych w Pana/Pani firmie?

Ankieter: Proszę zapisać procentowy udział mężczyzn według wzoru: 100% - odsetek kobiet.

kobiety | ... | mężczyźni | ... |

P26. Proszę powiedzieć, ile w Pana/Pani firmie pracuje osób w wieku poniżej 26 lat, między 26-35 lat, między 36-45 lat, między 46-55 lat i powyżej 55 lat.

<26 | ... | 26-35 | ... | 36-45 | ... | 46-55 | ... | >55 | ... |

Ankieter: Bardzo dziękuję za poświęcony mi czas i udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

SCENARIUSZ FGI Z PRACODAWCAMI

„Analiza branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim”

1. **WPROWADZENIE** (przedstawienie się moderatora, projektu oraz celów badania, informacja o nagrywaniu spotkania, przedstawienie się uczestników)

Czas: 10 minut

Moderator:

Dzień dobry,

Bardzo dziękuję, że zechcieli Państwo przyjąć nasze zaproszenie. Nazywam się i jestem pracownikiem firmy badawczej DANAE.

Zaprosiliśmy dziś Państwa do dyskusji na temat branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim. Spotkanie jest częścią projektu realizowanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pra-

cy w Lublinie dotyczącego analizy branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim. Celem tego badania jest:

- analiza stanu kapitału ludzkiego w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim dokonana z perspektywy pracodawców,
- ocena kondycji branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim w perspektywie krajowej,
- analiza płac i zatrudnienia w branży,
- identyfikacja barier utrudniających rozwój branży w województwie lubelskim,
- ocena perspektyw branży na przyszłość.

W trakcie naszej dyskusji padnie wiele pytań i różnych odpowiedzi. Wszystkie są niezwykle cenne. Proszę bardzo, aby Państwo w żaden sposób nie czuli się skrępowani czy ograniczeni moją obecnością albo opiniami innych uczestników badania. W trakcie tego badania każdy z uczestników jest ekspertem, którego opinie posłużą nam do sformułowania wniosków na tematy poruszane w tym badaniu. Rejestrowanie naszej rozmowy jest konieczne ze względu na to, że nie jestem w stanie notować każdej z Państwa wypowiedzi, a nie chciałbym/ałabym, aby coś mi umknęło. Materiał zarejestrowany będzie wykorzystany jedynie przez pracowników firmy Danae do sporządzenia końcowego raportu. Chciałbym/chciałabym zapewnić Państwo, że Wasze dane personalne oraz nazwy Waszych firm nie zostaną podane do wiadomości publicznej i posłużą tylko i wyłącznie celom niniejszego badania.

Nagranie nie zostanie użyte w żadnym innym celu, nie będzie rozpowszechniane ani publikowane. Proszę o wyrażenie zgody na zapis obrazu i dźwięku, w tej sali znajduje się kamera, które rejestruje nasze spotkanie. Czy zgadzacie się Państwo?

Nasze dzisiejsze spotkanie potrwa maksymalnie 90 minut.

Na początku bardzo proszę aby się Państwo krótko przedstawili (imię, nazwę firmy którą Państwo reprezentują, wykonywany zawód i stanowisko w firmie, ewentualnie powiat, z którego pochodzą).

2. KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW

Czas: 20 minut

Zadanie 1.

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo możliwość przyjęcia do pracy jednego pracownika na stanowisko:... *Moderator wymienia 3 stanowiska/zawody wymienione w badaniu ilościowym jako kluczowe.*

Kogo zdecydowałoby się Państwo zatrudnić i na które ze stanowisk? Co brałoby Państwo w procesie rekrutacji: jakie cechy pracownika, jego kwalifikacje, kompetencje? Czy brałoby Państwo doświadczenie pod uwagę? Jakiego typu? Jak długie? Gdzie? Jaki typ pracownika przyniesie

Państwa firmie największe korzyści? Jakimi kryteriami w takiej sytuacji należy się kierować, aby nie popełnić błędu?

Zadanie 2.

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo bezrobotni, jakie umiejętności czy wiedzę staraliby się Państwo nabyć, aby zmienić własny status i otrzymać dobrze płatną i stabilną pracę w sektorze rachunkowo-księgowym?

Kogo branża rachunkowo-księgowa w województwie lubelskim potrzebuje najbardziej (pracowników o jakich kwalifikacjach), a pracowników o jakich kwalifikacjach jest w nadmiarze? Dlaczego, jakie są przyczyny?

Jakie kwalifikacje i kompetencje są na lubelskim rynku pracy najbardziej opłacalne? Jakie gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie?

Zadanie 3.

Moderator:

Gdyby uzyskał(a)by Pan/i bezzwrotną pożyczkę na cel szkoleniowy, to na jakie kursy lub szkolenia branżowe Pan/i by je przeznaczył(a)? Dlaczego akurat wybrał(a) Pani właśnie te kursy i szkolenia?

Woleliby Państwo przeszkolić siebie ze względu na lepsze wykorzystanie zdobytej wiedzy czy umiejętności czy wolał(a)by Pan/i doszkolić pracowników? Co gwarantuje pełniejszy rozwój firmy?

Gdyby mieli Państwo otworzyć firmę szkoleniową to jaki typ kursów i szkoleń miałaby w swojej ofercie? Do kogo kierowałiby Państwo swoją ofertę i dlaczego? Jak Państwo mierzyliby efektywność szkoleń oferowanych przez własną firmę?

Zadanie 4.

Moderator:

Proszę dokończyć zdanie:

Osoba, którą ma zatrudnić moja firma bezwzględnie musi

Osoba, którą ma zatrudnić moja firma bezwzględnie nie może.....

3. ZATRUDNIENIE W BRANŻY RACHUNKOWO-KSIĘGOWEJ

Czas: 20 minut

Zadanie 1. Potencjał zatrudnieniowy

Moderator:

Kolejne zagadnienie o którym będziemy rozmawiać to zatrudnienie w Państwa branży.

Jak Państwo sądzą, czy zatrudnienie w branży rachunkowo-księgowej będzie się zwiększać/zmniejszać/utrzymywać na obecnym poziomie?

Jakie czynniki mają na to wpływ?

Czy są to czynniki zależne od samej firmy, czy raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych?

Jakie są kluczowe zawody w branży rachunkowo-księgowej? Które są obecnie najbardziej poszukiwane przez pracodawców?

Zadanie 2. Rekrutacja pracowników

Moderator:

Kolejną sprawą, o której będziemy rozmawiać jest rekrutacja pracowników.

Czy jest to łatwe czy trudne zadanie w branży rachunkowo-księgowej?

Jeśli występują trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników to jakie?

Czy łatwo jest znaleźć dobrego pracownika?

Jak się szuka dobrego pracownika?

Czy sposoby poszukiwania nowych pracowników różnią się w zależności od tego na jakie stanowisko szukamy? Jak przebiega rekrutacja w zależności od stanowiska?

Zadanie 3. Problematyka zatrudnienia obcokrajowców spoza UE

Moderator:

Szanowni Państwo, proszę sobie wyobrazić teraz podobną sytuację do przedstawionej na początku: znów mają Państwo wakat. Tym razem jednak zgłaszają się dwie osoby, które posiadają bardzo podobne wykształcenie, doświadczenie i kwalifikacje przy czym jedna z nich jest obcokrajowcem spoza Unii Europejskiej. Kogo zdecydowałiby się Państwo zatrudnić i dlaczego? Na jakim stanowisku najchętniej zatrudnilibyście obcokrajowca?

Jakimi kryteriami w takiej sytuacji należy się kierować, aby nie popełnić błędu?

Czy zatrudniacie, zatrudnialiście albo planujecie zatrudniać obcokrajowców?

Czy z zatrudnieniem obcokrajowca wiążą się jakieś trudności? Jakie?

Czy ma znaczenie narodowość pracownika spoza UE? Jeśli tak, to jakie?

4. PŁACE I FORMY ZATRUDNIENIA W BRANŻY RACHUNKOWO-KSIĘGOWEJ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM ORAZ ROTACJE I SEZONOWOŚĆ.

Czas: 15 minut

Zadanie 1. Płace i formy zatrudnienia

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że jako wykształcony i doświadczony specjalista ubiegają się Państwo o pracę w branży rachunkowo-księgowej w lubelskim. Jaka kwota netto („na rękę”) byłaby przez Państwo pożądana, a jaka nie do przyjęcia? Jakiej płacy oczekivaliby Państwo gdyby byli

Państwo specjalistami zaraz po studiach, bez doświadczenia, a jaka kwota w tym przypadku nie zadawałaby Państwa? Jak te kwoty różniłyby się w zależności od stanowiska na które Państwo aplikujecie?

W których zawodach branżowych zarabia najwięcej, a w których najmniej?

Co wpływa na zarobki w poszczególnych zawodach w branży rachunkowo-księgowej i dlaczego?

Jak przedstawiają się płace w branży w województwie lubelskim w porównaniu do innych regionów kraju? Skąd się biorą różnice?

Jakie formy zatrudnienia występują najczęściej w branży?

Czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych zawodów? Jakie umowy dla jakich zawodów?

Czy znane jest zjawisko szarej strefy? Czy jest ono charakterystyczne dla jakiegoś konkretnego zawodu czy grupy zawodów?

Zadanie 2. Rotacja i sezonowość

Moderator:

Dodatkowym zagadnieniem jest rotacja zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej i jej sezonowość prac.

Czy występuje rotacja zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej, dlaczego i na czym polega?

Czy istnieje sezonowość zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej? Jeśli tak:

Na czym polega ta sezonowość? Jak bardzo zwiększa się/zmniejsza się zatrudnienie w branży rachunkowo-księgowej w zależności od sezonu? Które zawody są najbardziej sezonowe?

5. KONDYCJA BRANŻY RACHUNKOWO-KSIĘGOWEJ I RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM W PERSPEKTYWIE KRAJOWEJ

Czas: 15 minut

Zadanie 1.

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo zareklamować zagranicznemu klientowi/inwestorowi lubelską branżę rachunkowo-księgową, o czym Państwo wspomnieliby w pierwszej kolejności, a co chcieliby Państwo wstydliwie przemilczeć?

Zadanie 2.

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić nieco abstrakcyjną sytuację, że mogą Państwo zatrudnić pracowników

z innego (ale jednego) regionu Polski do własnej firmy.

Który region wybrałoby Państwo i z jakich powodów? Proszę o uzasadnienie swojej wypowiedzi.

Czy i w czym pracownicy z innych regionów (których?) byłoby lepsi od pracowników miejscowych?

6. PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Czas: 10 minut

Zadanie 1.

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo urzędnikami, którzy mają podjąć decyzję dotyczącą pomocy przedsiębiorcom z branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim. Jaka z Państwa punktu widzenia pomoc czy działania byłyby dla nich najbardziej korzystne?

Jakie działania/pomoc dla jednoosobowych działalności gospodarczych?

Jakie dla małych firm zatrudniających do 9 osób?

Czy inne dla firm średnich (do 49 pracowników)?

A jakie dla największych firm, które zatrudniają ponad 50 pracowników?

Jakie firma powinna podjąć działania, aby zwiększać konkurencyjność swojej firmy?

Jakie Państwo podjęli ostatnio działania, aby zwiększyć konkurencyjność swoich firm i swoich pracowników?

Zadanie 2.

Moderator:

Gdyby zostali Państwo poproszeni, aby w ciągu jednego roku zwiększyć dochody przedsiębiorstwa o 50% i jednocześnie dostali bezzwrotną pożyczkę na dowolny cel rozwojowy firmy to w jakim kierunku rozwijałoby Państwo firmę? W co by Państwo zainwestowali? Dlaczego?

Zadanie 3.

Moderator:

Jak Państwo myślą, w którym kierunku będzie się rozwijała branża rachunkowo-księgowa w Państwa województwie?

Jakie czynniki będą miały wpływ na jej rozwój?

Jakie czynniki mogą zahamować ten rozwój, a jakie pomóc się jej bardziej rozwinąć?

Jakie są największe szanse, a jakie największe zagrożenia dla budownictwa w województwie lubelskim i rynku pracy w tej branży?

Jakie są Państwa plany zawodowe na najbliższe 5 lat?

7. PODSUMOWANIE

Czas: 5 minut

Moderator:

Biorąc pod uwagę wszystko to, o czym rozmawialiśmy na dzisiejszym spotkaniu, a więc o sytuacji branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim i rynku pracy w tej branży, czy mogą Państwo powiedzieć co władze samorządowe (powiatowe i wojewódzkie) mogłyby uczynić, aby ułatwić Państwu prowadzenie własnego biznesu na terenie województwa lubelskiego? Dziękuję za uczestnictwo w spotkaniu.

Czas trwania spotkania ogółem ok. 90 minut.

SCENARIUSZ FGI Z PRACOWNIKAMI

„Analiza branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim”

1. **WPROWADZENIE** (przedstawienie się moderatora, projektu oraz celów badania, informacja o nagrywaniu spotkania, przedstawienie się uczestników)

Czas: 10 minut

Moderator:

Dzień dobry,

Bardzo dziękuję, że zechcieli Państwo przyjąć nasze zaproszenie. Nazywam się i jestem pracownikiem firmy badawczej DANAE.

Zaprosiliśmy dziś Państwa do dyskusji na temat branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim. Spotkanie jest częścią projektu realizowanego dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie dotyczącego analizy branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim.

Celem tego badania jest:

- analiza stanu kapitału ludzkiego w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim dokonana z perspektywy pracodawców,
- ocena kondycji branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim w perspektywie krajowej,
- analiza płac i zatrudnienia w branży,
- identyfikacja barier utrudniających rozwój branży w województwie,
- ocena perspektyw branży na przyszłość.

W trakcie naszej dyskusji padnie wiele pytań i różnych odpowiedzi. Wszystkie są niezwykle

cenne. Proszę bardzo, aby Państwo w żaden sposób nie czuli się skrzepowani czy ograniczeni swoją obecnością albo opiniami innych uczestników badania. W trakcie tego badania każdy z uczestników jest ekspertem, którego opinie posłużą nam do sformułowania wniosków na tematy poruszane w tym badaniu. Rejestrowanie naszej rozmowy jest konieczne ze względu na to, że nie jestem w stanie notować każdej z Państwa wypowiedzi, a nie chciałbym/ałabym, aby coś mi umknęło. Materiał zarejestrowany będzie wykorzystany jedynie przez pracowników firmy Danae do sporządzenia końcowego raportu. Chciałbym/chciałabym zapewnić Państwo, że Wasze dane personalne oraz nazwy Waszych firm nie zostaną podane do wiadomości publicznej i posłużą tylko i wyłącznie celom niniejszego badania.

Nagranie nie zostanie użyte w żadnym innym celu, nie będzie rozpowszechniane ani publikowane. Proszę o wyrażenie zgody na zapis obrazu i dźwięku, w tej sali znajduje się kamera, które zarejestruje nasze spotkanie. Czy zgadzacie się Państwo?

Nasze dzisiejsze spotkanie potrwa maksymalnie 90 minut.

Na początku bardzo proszę aby się Państwo krótko przedstawili (imię, nazwę firmy którą Państwo reprezentują, wykonywany zawód i stanowisko w firmie, ewentualnie powiat, z którego pochodzą).

2. KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW

Czas: 20 minut

Moderator:

Wyobraźcie sobie Państwo, że cofacie się w czasie i znowu jesteście na takim etapie swojego życia kiedy decydujecie się w którym kierunku chcecie się kształcić. Marzycie o pracy w branży rachunkowo-księgowej. Od czego zaczynacie? Jak kierujecie swoją karierą?

Czy wybraliby Państwo taką samą ścieżkę rozwoju zawodowego jaką Państwo wybrali, czy inną? Jaką? Dlaczego? Jaki rodzaj szkoły? Dlaczego?

Kogo Państwa zdaniem najczęściej wybierają pracodawcy?

Jakie kwalifikacje i kompetencje są obecnie najbardziej cenione przez pracodawców w branży?

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo bezrobotni, jakie umiejętności czy wiedzę staraliby się Państwo nabyć, aby zmienić własny status i otrzymać dobrze płatną i stabilną pracę w sektorze rachunkowo-księgowym?

Kogo branża rachunkowo-księgowa potrzebuje najbardziej (pracowników o jakich kwalifikacjach), a pracowników o jakich kwalifikacjach jest w nadmiarze? Dlaczego, jakie są przyczyny? Jakie zawody są na lubelskim rynku pracy w branży rachunkowo-księgowej najbardziej opłacalne? Jakie gwarantują stabilne zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie?

Moderator:

Gdyby uzyskał(a)by Pan/i pożyczkę bezzwrotną pieniądze na dowolne szkolenie branżowe, to na jakie kursy lub szkolenia Pan/i by je przeznaczył(a)? Dlaczego akurat wybrał(a) Pani właśnie te kursy i szkolenia?

3. ZATRUDNIENIE W BRANŻY RACHUNKOWO-KSIĘGOWEJ

Czas: 20 minut

α) Potencjał zatrudnieniowy

Moderator:

Kolejne zagadnienie o którym będziemy rozmawiać to zatrudnienie w Państwa branży.

Jak Państwo sądzą, 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 raczej od koniunktury i innych czynników zewnętrznych?

Jakie są kluczowe zawody w branży?

b) Poszukiwanie pracy

Moderator:

Kolejną sprawą, o której będziemy rozmawiać jest poszukiwanie pracy w branży rachunkowo-księgowej.

Czy jest to łatwe czy trudne zadanie?

W jakich zawodach jest najłatwiej znaleźć pracę, a w jakich najtrudniej?

Czy łatwo jest znaleźć dobrego pracodawcę? „Dobry” pracodawca to znaczy jaki?

Jak najlepiej znaleźć dobra pracę w rachunkowości czy księgowości? Gdzie i jak szukać?

Czy sposoby poszukiwania pracy różnią się w zależności od tego jakim stanowiskiem jesteśmy zainteresowani? Jakie sposoby na jakie stanowiska?

Jak przebiega rekrutacja w zależności od stanowiska?

Jak zaplanować swoją karierę, jakie formy kształcenia i zdobywania doświadczenia wybrać, aby odnaleźć się na rynku pracy?

c) Problematyka zatrudnienia obcokrajowców spoza UE

Moderator:

Szanowni Państwo, Polska stała się atrakcyjnym rynkiem pracy dla naszych sąsiadów z wschodniej granicy. Czy branża rachunkowo-księgowa również cieszy się zainteresowaniem pracowników spoza Unii Europejskiej? Czy znacie takich pracowników?

Czy widzicie Państwo jakieś trudności lub zagrożenia w fakcie zatrudniania obcokrajowców spoza Unii Europejskiej w branży rachunkowo-księgowej w Polsce?

Czy pracujecie lub zdarzyło się Wam z nimi pracować?

Jak oceniacie ich pracę?

Jak oceniacie ich kompetencje?

Czy z pracą obcokrajowca spoza UE wiążą się jakieś trudności? Jakie? Czy są jakieś trudności dla współpracowników?

4. PŁACE I FORMY ZATRUDNIENIA W BRANŻY RACHUNKOWO-KSIĘGOWEJ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM ORAZ ROTACJE I SEZONOWOŚĆ

Czas: 15 minut

a) Płace i formy zatrudnienia

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że jako wykształceni i doświadczeni specjaliści ubiegają się Państwo o pracę w branży budowlanej w lubelskim. Jaka kwota netto („na rękę”) byłaby przez Państwo pożądana, a jaka nie do przyjęcia? Jakiej płacy oczekivaliby Państwo gdyby byli Państwo specjalistami zaraz po studiach, bez doświadczenia, a jaka kwota w tym przypadku nie zadawałaby Państwa? Na ile ta kwota różniłaby się w zależności od stanowiska na które się Państwo ubiegacie? (*Moderator: proszę poprosić o przykłady*)

W których zawodach zarabiają najwięcej, a w których najmniej?

Które zawody są „przeplęcane”, a w których podnieśliby Państwo płace i dlaczego?

Co wpływa na zarobki w poszczególnych zawodach i dlaczego?

Jak przedstawiają się płace w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim w porównaniu do innych regionów kraju? Skąd się biorą różnice?

Jakie rodzaje form zatrudnienia (umów) występują najczęściej w branży?

Czy są rodzaje umów charakterystyczne dla poszczególnych stanowisk/zawodów w branży?

Jakie umowy dla jakich zawodów/stanowisk?

b) Rotacja i sezonowość

Moderator:

Dodatkowym zagadnieniem jest rotacja zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej i jej sezonowość.

Czy występuje rotacja zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej, dlaczego i na czym polega?

Czy występuje sezonowość zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej? Kiedy? Od czego zależy?

Jak bardzo zwiększa się/zmniejsza się zatrudnienie w branży budowlanej w zależności od sezo-

nu? Które zawody są najbardziej sezonowe?

5. KONDYCJA BRANŻY RACHUNKOWO-KSIĘGOWEJ I BRANŻOWEGO RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM W PERSPEKTYWIE KRAJOWEJ.

Czas: 15 minut

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że mają Państwo zareklamować zagranicznemu klientowi/inwestorowi lubelską branżę rachunkowo-księgową, firmy i pracowników, o czym Państwo wspomnieliby w pierwszej kolejności, a co chcieliby Państwo wstydliwie przemilczeć żeby go nie zniechęcić?

Moderator:

Jak oceniają Państwo pracowników z innych regionów Polski? Czy różnią się od pracowników branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim?

Gdyby byli Państwo w sytuacji, że mogliby wybrać współpracowników, osoby z którego regionu Polski wybraliby Państwo i z jakich powodów? Proszę o uzasadnienie swojej wypowiedzi.

Czy i w czym pracownicy z innych regionów (których?) byłoby lepsi od pracowników miejscowych?

6. PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ.

Czas: 10 minut

Moderator:

Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo urzędnikami w urzędzie pracy i mają Państwo podjąć decyzję dotyczącą pomocy osobom poszukującym zatrudnienia w branży rachunkowo-księgowej w województwie lubelskim.

Jaka, z Państwa punktu widzenia, pomoc byłoby najbardziej korzystna dla takich osób? Dodatkowe szkolenia, kursy? Staże w firmach? Co by Państwo wybrali? Dlaczego? Jakaś inna forma pomocy?

Moderator:

Gdyby dostali Państwo dowolną sumę pieniędzy z przeznaczeniem wyłącznie na swój rozwój zawodowy/szkolenia itp., to jak zainwestowałoby Państwo te pieniądze? Dlaczego?

Czy wydatki przeznaczone na rozwój i doskonalenie kwalifikacji personelu gwarantują wzrost dochodów przedsiębiorstwa? Proszę uzasadnić odpowiedź.

Moderator:

- Jak Państwo myślą, w którym kierunku będzie się rozwijała branża rachunkowo-księgowa

w Państwa województwie?

- Jakie czynniki będą miały wpływ na jej rozwój?
- Jakie czynniki mogą zahamować ten rozwój, a jakie pomóc się jej bardziej rozwinąć?
- Jakie są największe szanse, a jakie największe zagrożenia dla rozwoju branży i branżowego rynku pracy w województwie lubelskim?
- Jakie są Państwa plany zawodowe na najbliższe 5 lat?

7. PODSUMOWANIE

Czas: 5 minut

Biorąc pod uwagę wszystko to, o czym rozmawialiśmy na dzisiejszym spotkaniu, czy mogą Państwo powiedzieć co władze samorządowe (powiatowe i wojewódzkie) mogłyby uczynić, aby poprawić sytuację pracownika branży rachunkowo-księgowej na terenie województwa lubelskiego?

Czy chcieliby Państwo coś jeszcze dodać do naszej rozmowy?

Dziękuję za uczestnictwo w spotkaniu. Jeśli chcą Państwo otrzymać powiadomienie o umieszczeniu raportu na stronie, bądź chcą Państwo otrzymać publikację drogą mailową prosimy o zostawienie adresu e-mail, a firma Danae dopilnuje przekazania tych informacji.

Czas trwania spotkania ogółem ok. 90 minut

NOTATKI

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
ISBN 978-83-63826-49-9

Opracowania Wydziału Badań i Analiz

