

Joanna LITWIN
Uniwersytet Gdański

POPYT NA PRACĘ W MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁU OKRĘTOWEGO

Uogólniając wyniki badań w zakresie analizy i oceny bieżących potrzeb kadrowych MSP okołostoczniowych widać, że w tym segmencie rynku, popyt na pracę znacznie przewyższa ilość kandydatów zainteresowanych jej podjęciem, reprezentujących zawody i specjalności bezpośrednio związane z budową i remontami statków. W związku z tym, kierownictwo małych i średnich przedsiębiorstw musi poszukiwać innych, atrakcyjnych form pracy i płacy, aby utrzymać załogę. Przedsiębiorcy, zdając sobie z tego sprawę, jednocześnie dysponując ograniczonymi zasobami finansowymi, swoją szansę upatrują w nietypowych formach zatrudnienia.

1. WPROWADZENIE

W niniejszym referacie wykorzystano wyniki badania ankietowego, które przeprowadzono w maju i czerwcu 2006 roku w 50 małych i średnich przedsiębiorstwach działających na rzecz stoczni¹. Respondenci uczestniczący w badaniu to w większości firmy bezpośrednio produkcyjne (47 przedsiębiorstw). Siedziby większości z nich ulokowane są na terenie dwóch Trójmiejskich stoczni: Gdańskiej Stoczni Remontowej i Stoczni Remontowej NAUTA mieszczącej się w Gdyni. Dwadzieścia dwa badane MSP działają na rynku ponad 10 lat, pozostałe zaś funkcjonują krócej niż 10 lat, z tego czternaście firm jest obecnych na rynku niespełna 5 lat. Dziewiętnaście badanych przedsiębiorstw zostało utworzonych przez wydzielenie i prawne usamodzielnienie pewnych ogniw i służb z innego przedsiębiorstwa. Dziesięć takich firm wydzieliło się z SR NAUTA, trzy firmy z GSR, sześć pozostałych z innych przedsiębiorstw działających na polskim rynku przed 1990 rokiem.

2. STRUKTURA I POZIOM ZATRUDNIENIA MSP OKOŁOSTOCZNIOWYCH

Analiza struktury badanych podmiotów według sekcji EKD pokazała, że przedsiębiorstwa te w większości należą do sekcji: przetwórstwo przemysłowe oraz podsekcji: produkcja i naprawy statków. Aż czterdzieści jeden z pięćdziesięciu ankietowanych firm prowadzi właśnie taką działalność. W badaniu uczestniczyły także trzy przedsiębiorstwa reprezentujące sekcje: budownictwo oraz hotele i restauracje. Wszystkie badane podmioty reprezentują sektor prywatny. Spośród nich, trzydzieści sześć

¹ Badanie: *Analiza i ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych MSP okołostoczniowych*, przeprowadzono w ramach projektu EUROSTER, Podprojektu 1, Podzadania FG1/2B.

firm stanowiły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, siedem – zakłady osób fizycznych. W badaniu obecne były także trzy spółki cywilne, dwie spółki akcyjne, jedna spółka jawna i jedna spółka z udziałem kapitału zagranicznego

Struktura badanych podmiotów gospodarczych pod względem liczby zatrudnionych pokazuje, że w końcu pierwszego kwartału 2006 roku najwięcej firm zatrudniało do 50 pracowników. Takie zatrudnienie wykazało trzydzieści dziewięć firm, co stanowi prawie 80% wszystkich badanych. Dziewięć przedsiębiorstw (18%) zatrudniało w tym okresie nie więcej niż 100 osób, zaś dwie firmy (4%) zatrudniały ponad 100 pracowników (tabela 1).

Tabela 1. Liczba badanych podmiotów gospodarczych pod względem wielkości zatrudnienia w latach: 2004, 2005, I kw. 2006. Stan na koniec okresu.

Rok	Podmioty gospodarcze o liczbie pracujących				
	Do 9 osób	10-20 osób	21-50 osób	51-100 osób	pow. 100 osób
2004	11	15	13	8	2
2005	6	17	18	7	2
I kw. 2006	6	16	17	9	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Analiza wielkości zatrudnienia w 2006 roku w porównaniu z rokiem 2004 pokazała, że w siedemnastu MSP (35%) zatrudnienie nie zmieniło się, dwadzieścia jeden firm (43%) odnotowało wzrost zatrudnienia, zaś jedenaście firm (22%) ograniczyło zatrudnienie².

Wzrost zatrudnienia, w latach 2004 – I kwartał 2006, w większości przypadków wynosił od 5% do 30%. Jednak w sześciu ankietowanych firmach odnotowany wzrost był znacznie wyższy. W jednym przypadku zatrudnienie w przedsiębiorstwie wzrosło ponad 8 razy, w jednym 5- krotnie, w dwóch firmach ponad 3,5 – krotnie, a kolejne dwie firmy w badanym okresie podwoiły liczbę pracowników. Wśród przyczyn przyrostu liczby pracowników wszyscy pracodawcy (100%) wskazywali na: wzrost popytu na produkty lub usługi firmy ze strony głównego odbiorcy, jakim jest stocznia. Czternastu respondentów (67%) wskazało na: wzrost popytu na produkty lub usługi firmy ze strony innych przedsiębiorstw, trzech pracodawców (29%) wśród przyczyn wzrostu zatrudnienia upatruje wzrost eksportu produktów lub usług, jeden (5%) zaś wskazał na zakończenie inwestycji.

Spadek zatrudnienia, który w latach 2004- I kwartał 2006, odnotowano w jedenastu badanych firmach (22%) był w większości przypadków nieznaczny i przeciętnie wynosił od 5% do 20%. W dwóch firmach odnotowano nieco większe ograniczenie zatrudnienia. W jednym przypadku zatrudnienie zredukowano o 32%, a w drugim przedsiębiorstwie o 25%. Wśród przyczyn spadku zatrudnienia pracodawcy najczęściej mówili o rezygnacji z pracy i wyjeździe pracownika za granicę oraz wprowadzeniu w firmie zmian dotyczących organizacji i zarządzania (po 4 wskazania – po 36%). Trzech pracodawców (27%), jako przyczynę ograniczenia zatrudnienia w badanym okresie, wskazało na likwidację nadmiernego zatrudnienia, po dwóch pracodawców (po 18%) na zmniejszenie rozmiarów produkcji lub usług wywołane konkurencją firm krajowych oraz niezdyscyplinowanie pracownika w miejscu pracy.

² Jedna z badanych firm powstała w 2005 roku, dlatego nie została uwzględniona w wyliczeniach.

3. NIEDOBORY KADROWE W MSP OKOŁOSTOCZNIOWYCH

Sednem przeprowadzonego badania było ustalenie zapotrzebowania oraz zaspokojenia bieżących potrzeb kadrowych małych i średnich przedsiębiorstw branży okrętowej. W tym celu właściciele lub zarządzający firmami mieli określić: czy bieżące zatrudnienie w przedsiębiorstwie jest wystarczające dla realizacji zamówień? Dziewiętnastu pracodawców (38%) stwierdziło, że poziom zatrudnienia w ich firmie jest odpowiedni. Ponadto w jednym przypadku utrzymywane jest nawet nadmierne zatrudnienie, które wynosi do 20% załogi, a utrzymywane jest ze względów społecznych (brak pracy dla osób o tych specjalnościach na rynku, a są to jedyni żywicieli rodzin). Trzydziestu jeden pracodawców (62%) stwierdziło, że zatrudnienie w ich firmach jest niedostateczne.

Pracodawcy z firm, w których brakuje pracowników, określili liczbę i profil zawodowy takich osób. Szefowie MSP okołosteczniowych najczęściej wskazywali na brak kandydatów do pracy w zawodzie monter kadłubów okrętowych i konstrukcji stalowych. W sumie gotowi byłiby od razu zatrudnić około 210 osób o takich kwalifikacjach. Poszukiwani przez nich są także spawacze, dla których znalazłoby się prawie 200 stanowisk pracy. W firmach brakuje również pracowników o innych specjalnościach bezpośrednio związanych z budową i remontami statków, takich jak: piaskarzy, malarzy, monterów rusztowań, monterów silników i urządzeń okrętowych, ślusarzy, tokarzy i innych. Szczegółowe zapotrzebowanie na pracowników w zawodach stoczniowych zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Liczba osób o określonych kwalifikacjach, których brakuje w MSP okołosteczniowych uczestniczących w badaniu.

Poszukiwane kwalifikacje	Liczba brakujących pracowników
monter kadłubów okrętowych i konstrukcji stalowych	210
spawacz	200
piaskarz	30
malarz	30
monter rusztowań	20
monter silników i urządzeń okrętowych	10
ślusarz	9
monter rurociągów okrętowych	9
tokarz	8
monter urządzeń wentylacyjnych	5
elektromechanik okrętowy	5
rurarz	4
elektryk	3
formierz odlewnik	2
mechanik siłowni okrętowych	2
wytaczarz	2
elektromonter	1
operator dźwigowy	1

Zródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Z powodu braku na rynku pracowników o odpowiednich kwalifikacjach pracodawcy mieli duże problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Trzydziestu czterech pracodawców (68%) przyznało, że w ciągu roku poprzedzającego badanie natrafiło na kłopoty związane ze znalezieniem osób do pracy. Ośmiu z nich (23%) stwierdziło, że jest to problem, który występuje stale, ośmiu (23%), że nie częściej niż dwa razy do roku, pozostali pracodawcy (53%) z problemem znalezienia odpowiednich kandydatów do pracy spotykają się rzadziej. Przypadki, w których badane firmy zamierzały zatrudnić pracowników, ale były z tym kłopoty dotyczyły około 350 osób o zawodach i specjalnościach, które zostały wymienione w tabeli 1.

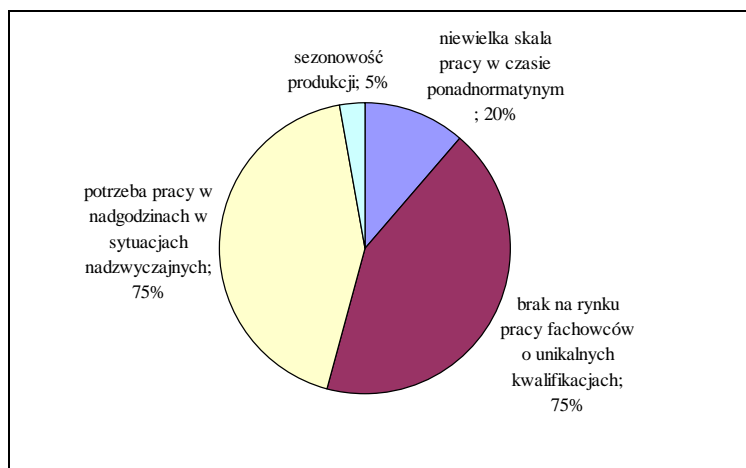
Najczęstszą przyczyną, dla której firmy miały zamiar zatrudnić pracowników, a do tego nie doszło, był bardzo niski poziom kwalifikacji u kandydatów do pracy (30 wskazań – 88%). Siedemnastu pracodawców (50%) stwierdziło, że w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych jest bardzo wielu bezrobotnych, ale gdy chce się zatrudnić określonych fachowców to nikt się nie zgłasza, dziesięciu (29%) wskazało na zbyt wygórowane żądania płacowe osób interesujących się zatrudnieniem, a pięciu (10%) w ogóle nie mogło znaleźć kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach.

4. WYKORZYSTYWANE ALTERNATYWY REKRUTACJI PRZEZ MSP OKOŁOSTOCZNIOWE

W związku z brakiem kandydatów do pracy o kluczowych dla firm specjalnościach, pracodawcy poszukiwali innych form pozyskania pracowników. Organizowali pracę w godzinach nadliczbowych, wykorzystywali elastyczne formy zatrudnienia, poszukiwali odpowiednich osób poza miejscem lokalizacji firmy i inicjowali szkolenia zawodowe.

W ciągu roku poprzedzającego badanie, pracę w **godzinach nadliczbowych** organizowano w dwudziestu ankietowanych firmach (40%). Pracodawcy wymieniali kilka powodów, dla których nie przyjmują dodatkowych pracowników, nawet pomimo, że praca w godzinach nadliczbowych jest drożej opłacana. Według nich potrzeba pracy w nadgodzinach pojawia się w sytuacjach nadzwyczajnych, w sposób niemożliwy do przewidzenia, a takie sytuacje nie uzasadniają dodatkowego, stałego zatrudnienia (15 wskazań – 75%). Piętnastu pracodawców (75%) stwierdziło, że nie może utworzyć dodatkowych stanowisk pracy i zatrudnić na stałe dodatkowych osób, gdyż w godzinach nadliczbowych pracują fachowcy o unikalnych kwalifikacjach, których brakuje na rynku pracy. W czterech firmach (20%) zatrudnieni pracują w nadgodzinach, gdyż skala pracy w ponadnormatywnym czasie jest niewielka, dlatego nie uzasadnia to wzrostu zatrudnienia.

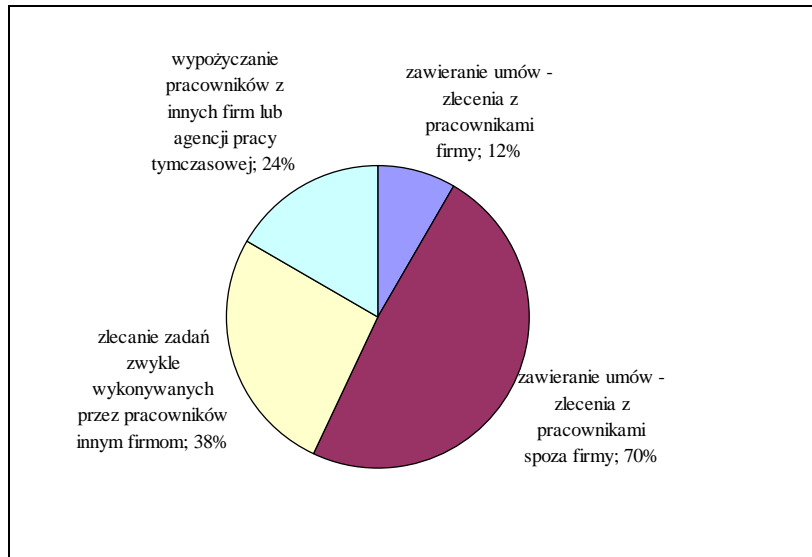
Rys. 1. Przyczyny organizowania pracy w godzinach nadliczbowych w MSP okołostoczniovych [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Szefowie badanych firm wykorzystywali także inne, niż praca na etacie, sposoby zatrudniania ludzi. Wśród najczęściej wykorzystywanych **alternatyw rekrutacji** było zawieranie umów- zlecenia z osobami spoza przedsiębiorstwa. W ciągu roku poprzedzającego badanie, w trzydziestu pięciu firmach (70%) korzystano z tej formy zatrudniania pracowników. Dziewiętnastu pracodawców (38%) zlecało w analogicznym okresie, usługi zwykle wykonywane przez pracowników przedsiębiorstwa innym firmom. W dwunastu podmiotach (24%) potrzebnych pracowników wypożyczano z innych firm lub z agencji pracy tymczasowej, zaś w sześciu przedsiębiorstwach (12%) zadania do wykonania zlecano własnym pracownikom. W roku następującym po badaniu większość firm planuje kontynuowanie lub rozpoczęcie korzystania z tego typu elastycznych form zatrudnienia. Najwięcej pracodawców zamierza wykorzystywać zlecenie pewnych usług, zwykle wykonywanych przez pracowników przedsiębiorstwa innym firmom (35 wskazań – 70%). Wielu planuje powierzać prace osobom spoza przedsiębiorstwa w ramach umowy – zlecenia (33 wskazania – 66%). Pracodawcy chcą także wykorzystać pozostałe alternatywy rekrutacji takie jak: sezonowe zatrudnianie pracowników, zawieranie umowy - zlecenia z pracownikami przedsiębiorstwa oraz wypożyczanie pracowników z innych firm lub agencji pracy tymczasowej

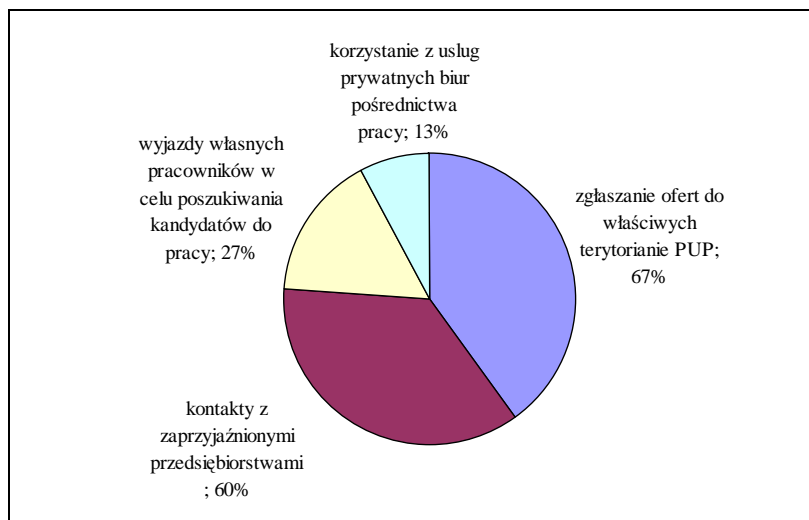
Rys. 2. Alternatywy rekrutacji wykorzystywane przez MSP okołosteczniowe w ciągu roku poprzedzającego badanie [%].



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Z powodu braku kandydatów do pracy o odpowiednich kwalifikacjach na rynku lokalnym, piętnastu pracodawców (30%) zdecydowało się na poszukiwanie odpowiednich osób **poza miejscem lokalizacji firmy**: w innych miastach a nawet w innych województwach. Dziesięciu (67%) z nich poszukiwało pracowników poprzez zgłaszanie ofert do właściwych terytorialnie powiatowych urzędów pracy, dziewięciu (60%) poprzez kontaktowanie się z zaprzyjaźnionymi przedsiębiorstwami, które mogłyby wypożyczyć niezbędne osoby. W czterech przypadkach (27%) firmy wysyłały własnych pracowników do innych miast i województw w celu poszukiwania kandydatów do pracy, a w dwóch firmach (13%) poszukiwano pracowników korzystając z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy lub agencji pracy tymczasowej zlokalizowanych w innych miastach i województwach.

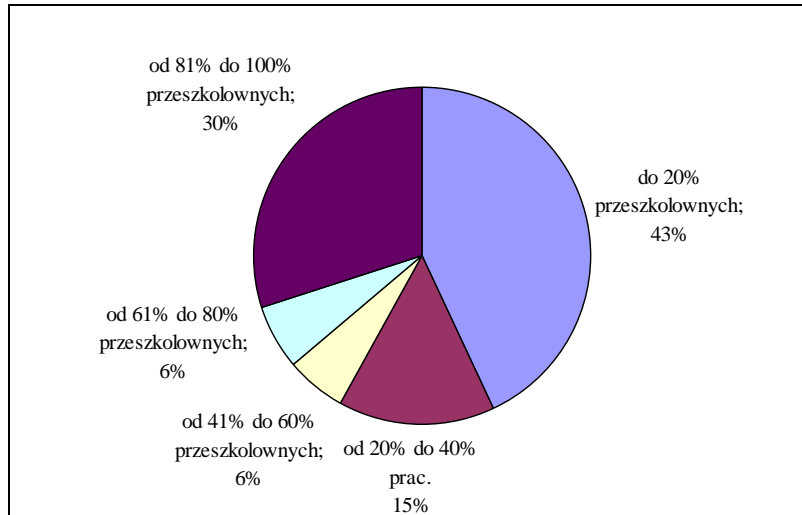
Rys. 3. Formy poszukiwania pracowników poza miejscem lokalizacji firmy wykorzystywane przez MSP ośrodkowe [%].



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Poza poszukiwaniem kandydatów do pracy na rynkach oddalonych od firmy, często korzystano także ze **szkoleń zawodowych**. W dwudziestu siedmiu firmach uczestniczących w badaniu (54%) funkcjonuje system szkoleń nastawiony na podnoszenie lub zmianę kwalifikacji pracowników. W dwudziestu trzech firmach (46%) takiego systemu nie ma, ale także w części z nich pracownicy uczestniczą w szkoleniach zawodowych. W roku poprzedzającym badanie w takich szkoleniach brali udział pracownicy zatrudnieni w trzydziestu trzech ankietowanych firmach (66%). W dziewięciu z nich (27%) ze szkoleń związanych ze zmianą lub podnoszeniem kwalifikacji zawodowych skorzystali wszyscy pracownicy. W czternastu podmiotach (43%) zostało przeszkolonych do 20% załogi, w pięciu (15%) od 20% do 40% pracowników, w dwóch firmach (6%) od 41% do 60% oraz także w dwóch (6%) od 61% do 80% załogi.

Rys. 4. Odsetek pracowników zatrudnionych w MSP okołostoczniowych, którzy zostali przeszkoleni w 2005 roku [%].



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

5. ZAKOŃCZENIE

Przedstawione powyżej wyniki badań przeprowadzonych w 50 małych i średnich przedsiębiorstwach działających na rzecz stoczni pokazują, że firmy te korzystają z dobrej koniunktury i rozwijają się. Dzieje się tak pomimo trudności, z którymi przedsiębiorcy muszą się borykać, związanych głównie z brakiem kandydatów do pracy o kluczowych dla branży okrętowej specjalnościach. Istniejąca w tym segmencie rynku nierównowaga powoduje, że mamy do czynienia ze znacznie przewyższającym podaż popytem na pracę. Ponad połowa pracodawców stwierdziła, że zatrudnienie w ich firmach jest niedostateczne dla bieżącej realizacji zamówień.

WORK DEMAND IN SMEs OF SHIPBUILDING INDUSTRY

The presented data are the results of the research work in the range of analysis and evaluation of the actual demand for the workers from the SMEs in the shipbuilding industry. It appears that in this segment of the market the demand for the work is higher than the number of the candidates interested in undertaking it. It is true of the workers representing the occupations and the specialty connected with building and repairing of the ships. In relation to this, the management of SMEs has to seek for different, attractive forms of working conditions and payment to keep the crew