

OSOBY ODCHODZĄCE Z ROLNICTWA

RAPORT NR 8 Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

PRZEDSIĘBIORCY PROWADZĄCY DZIAŁALNOŚĆ NA TERENACH MIAST: LEGNICY, GŁOGOWA, LUBINA I INNYCH USYTUOWANYCH NA OBSZARZE SUBREGIONU LEGNICKIEGO

Raport z sesji fokusowej 29.10. 2007r.

Ósma sesja fokusowa odbyła się 29.10.2007 r. o godz. 17. 30 i trwała około 1,5 godz. Do siedziby Arlegu w Legnicy zostali zaproszeni przedsiębiorcy prowadzący działalność na terenach miast: Legnicy, Głogowa, Lubina i innych, usytuowanych na obszarze subregionu legnickiego. Warunkiem uczestnictwa w spotkaniu było zatrudnianie osób pochodzących z terenów rolniczych. W większości przypadków osoby te zatrudniano na subsydiowanych miejscach pracy, głównie z funduszy unijnych. Celem rozmów było ustalenie, jaka jest mobilność zawodowa mieszkańców wsi, specyfika ich podejścia do pracy w porównaniu z pracownikami mieszkającymi w miastach. Scenariusz zawierał 6 modułów (pełny scenariusz na końcu dokumentu). W ramach realizacji scenariusza wywiadu stosowano dodatkowe techniki wspomagające. W spotkaniu uczestniczyło 6 osób. Atmosfera spotkania była spokojna, a uczestnicy chętnie dyskutowali nad kwestiami poruszonymi przez moderatora. Wydaje się jednak, że ich doświadczenia we współpracy z osobami pochodzącymi z terenów wiejskich nie są duże (zatrudniają 1-3 osób). Podkreślamy jednak fakt, iż prowadzenie małego (a nawet mikro) przedsiębiorstwa wymaga bezpośrednich i często mniej formalnych kontaktów pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Dlatego opinie tych przedsiębiorców zawierają także, oprócz (raczej wąskiego w tym przypadku) elementu informacyjnego, ważny ładunek ocenny.

Uczestnicy:

- p. Xenia, Lubin, firma gastronomiczna, od 4,5 roku, największe zatrudnienie: 8 osób w tej chwili 6 osób, w tym 2 osoby z terenów rolniczych, jeden rolnik, jeden domownik, jedna osoba odeszła i nie znaleziono nikogo na jej miejsce; w ostatnim tygodniu p. Xenia podjęła decyzję o zamknięciu jednego z punktów gastronomicznych z powodu braku pracowników;

- p. Jarosław, Chocianów, firma usługowa, usługi noclegowe i wynajem pomieszczeń, jeden pracownik, zatrudnia domownika z terenów rolniczych;
- p. Henryka, Głogów, usługi rachunkowe, handel, rolniczka (4,13 arów), właścicielka firmy, zatrudnia 3 osoby pochodzące z terenów wiejskich, 2 domowników, na 4 hektary nie opłaca się kupować maszyn, przeliczyli kilka lat temu i doszli do wniosku, że do 1 ha dopłacają rocznie 1000 zł. Podjęli decyzję o odejściu z rolnictwa, o dopłaty się nie starają;
- p. Franciszek, Głogów, mąż p. Henryki, prowadzi niezależną działalność, usługi spawalnicze od 7 lat,
- p., Teresa, Legnica, firma usługowa, usługi kredytowe, zatrudnia 2 domowników z terenów wiejskich, jedna z kobiet jest na wychowawczym,
- p. Mariola, Legnica, usługi budowlane, 5 ludzi, 1 osoba ze wsi,
- Tomasz, Legnica, 2 osoby z terenów wiejskich, mały sklepik, chciałby rozszerzyć działalność.

Celem sesji fokusowej było:

- 1. zdiagnozowanie trudności lokalnego rynku pracy**
- 2. ocena pracowników ze wsi**
- 3. określenie pożądanych kierunków szkoleń dla pracowników z terenów rolniczych**
- 4. pogłębienie wiedzy dotyczącej zapotrzebowania na nowe kierunki szkoleń dla osób odchodzących z rolnictwa.**

Spotkanie rozpoczęło się płynnie, od nawiązania kontaktów jeszcze przed uruchomieniem sprzętu rejestrującego. Moderator poinformował zebranych o konieczności rejestrowania rozmów i zapewnił o poufności zebranych danych. Następnie przedstawił cele sesji oraz poprosił o przedstawienie się uczestników.

Pierwsze pytanie dotyczyło zmian, które zaszły na polskim rynku pracy w ostatnich dwóch latach, których efektem było ograniczenie liczby pracowników i problemy kadrowe polskich firm. Zebrani przedsiębiorcy, szukający osób o różnego rodzaju kwalifikacjach, zgłaszali trudności ze zdobyciem kandydatów na pracowników. Jedna z uczestniczek już na wstępie podzieliła się informacją, że z powodu braku pracowników („szukam gwałtownie pracowników od maja”) jest zmuszona do likwidacji jednego z oddziałów firmy. Przywoływane doświadczenia pokazują dalsze problemy pracodawców:

- brak nie tylko osób z wymaganym doświadczeniem czy umiejętnościami, brak jest też osób, które „byłyby po prostu wyuczalne”. Najczęściej zgłaszanym wymaganiem wobec pracowników jest posiadanie prawa jazdy, resztę potrzebnych kompetencji zebrani przedsiębiorcy mogliby uzupełnić we własnym zakresie, w formie szkoleń i przyuczenia. Niektórzy z nich z miejsca gwarantują stałe miejsce pracy.
- wyuczenie pracownika jest to dla przedsiębiorców duży wysiłek w postaci energii i czasu, który jednak zwraca się tylko w części. Wyszkoleni pracownicy w popytnych obecnie branżach (budowlanka) szkolą się przez pół roku, po czym uciekają do konkurencji (podkupieni) lub wyjeżdżają za granicę.
- przedsiębiorcy zderzają się z niskim poziomem aktywności i aspiracji kandydatów do pracy. Nie jest to jednak opinia jednoznaczna. Z jednej strony mają bowiem pracowników (także z terenów wiejskich), którzy potrafią rozpocząć studia ekonomiczne w wieku 35 lat, z drugiej jednak próby nakłaniania innych do zrobienia podstawowego kursu prawa jazdy okazuje się awykonalne.

Zgromadzeni przedsiębiorcy poszukiwali pracowników na różne sposoby: od kontaktów z Urzędem Pracy, po słupy ogłoszeniowe i Internet. W ramach dyskusji uczestnicy uznali, że ten ostatni sposób jest stosunkowo mało skuteczny na terenach wiejskich, gdzie dostęp do Internetu jest wciąż bardzo niski. Warto zwrócić jednak uwagę, że na koniec rozmowy Internet pojawił się jednak jako propozycja wygodnego forum dla spotkań przedsiębiorców i pracowników.

Główna oś spotkania opierała się na diagnozie specyfiki pracowników pochodzących z terenów rolniczych. Moderator sformułował pytanie z prośbą o ocenę ich sposobu podejścia do wykonywanej pracy, stopnia zaangażowania w pracę tych osób, a także innych ważnych cech wymaganych na zajmowanych przez nich stanowiskach. Opinie, czego należało się spodziewać, były zróżnicowane. Przeważały jednak oceny o charakterze pozytywnym i neutralnym.

Osoby z terenów rolniczych, o których opowiadali nasi przedsiębiorcy, są młode, pomiędzy 25 a 35 rokiem życia. Są pracowici, sumienni i zależy im na pracy. Wynika to z wpojonego przez system pracy w gospodarstwie rolnym poczucia obowiązku i że *„nic się za darmo nie dostanie”*. Na przykładzie własnych dzieci, małżeństwo, które od zawsze mieszka na wsi tak to opisuje: *„zawsze mieszkaliśmy na wsi i moi bracia z miasta uważali, że nasze dzieci to są takie biedne i poszkodowane, ale te nasze biedne dzieci, kiedy syn miał 16 lat, córka 13, a najmłodsze dziecko 5 lat, my mogliśmy zostawić z tą dwójką dorastających dzieci, to małe dziecko, mogliśmy wyjechać na cały dzień, mogło nas w domu nie być, i te dzieciaki ugotowały sobie obiad, posprzątały dom, zajęły się małym dzieckiem, ale... to takie wiejskie biedne dzieci były, a oni nigdy na nic nie mieli czasu, bo nie mogli nigdzie na 5 minut zostawić swoich dzieci, bo im się wydawało, że dom spłonie czy coś tam się stanie ... te dzieci od samego początku są uczone pracy i jak później idą do pracy, to wiedzą że za darmo nic się nie dostanie”*. Ci sami przedsiębiorcy mówią o pracownikach ze wsi bardzo ciepło (*„bardzo wartościowi pracownicy, nie różnią się niczym, studiują są ambitne, wydaje mi się że nie ma różnicy”*), jednak podkreślają, że osoby ze wsi mają trochę gorszy start: brak komunikacji, możliwości dojazdu, bieda, zgnuśniali rodzice (posiadacze małych arealów). Te gorsze warunki brzegowe dla osób pochodzących ze wsi są według innej uczestniczki z powodzeniem kompensowane właśnie sumiennością, umiłowaniem porządku i umiejętnością świadczenia na rzecz firmy: *„miałam jedną dziewczynę z miasta, biegła na komputerze, Internet, no więcej nawet niż ja potrafiłam, więc jak mówiła Pani, że te osoby z terenów wiejskich mają gorszy*

start, mały dostęp do Internetu... te osoby wykazują się w inny sposób, ta osoba wykazuje się tym, że posprząta mi biuro, bardziej dokładnie prowadząc to, co lepiej potrafi robić, natomiast ta dziewczyna z miasta, ona wszystko umiała szybciej zrobić, ale ona ten swój czas, oprócz tego, że szybko zrobiła, to ten czas wykorzystywała dla siebie, ona już nie pracowała na rzecz firmy, nawet nie posprzątała swojego stanowiska, tylko cały czas swoimi sprawami się zajmowała, w Internecie swoje sprawy, poczty meilowe...". Pracownicy z terenów wiejskich mają zatem zalety, których nie da się wycenić, ale które dają przedsiębiorcy poczucie bezpieczeństwa i spokoju („są bardziej odpowiedzialni, pracowici, dzieci po szkole miały zawsze jakieś obowiązki, sami pochodzimy ze wsi, nie ma różnic, może nawet wydaje mi się że są bardziej takie spokojne, no nie wiem... grzeczniejsze”).

Bez ryzyka można powiedzieć, że pracodawcy z ogromną atencją wypowiadali się o swoich pracownikach. Szczególnie przedsiębiorcy z branży budowlanej i gastronomicznej (najtrudniejszych obecnie na polskim rynku pracy) ujawniali smutek z powodu odejścia pracowników, nawet tych nieuczciwych. Z rozmów przebija także niepewność o przyszłość kadrową ich firm, szukają sposobów, by tych pracowników zatrzymać. Najczęściej stosowanym środkiem jest podniesienie pensji, jednak wypłacanej „pod stołem”. Jedna z właściolek korzysta także z innych sposobów: „staram się ich wynagradzać, trzymamy się razem, staramy się żyć we własnym gronie”.

Opinie negatywne pracowników z terenów wiejskich dotyczyły pojedynczych przypadków nieuczciwości pracowników (kradzież bloków sera) lub ich odplywie do firmy konkurencyjnej. W dalszej dyskusji wyszły jednak także inne zarzuty wobec tych osób: **brak umiejętności komunikacji, podejrzliwość i brak zaufania do ludzi, niechęć do podnoszenia kwalifikacji**. Jedna z wypowiedzi dobrze odzwierciedla zestaw tych cech (osoba prowadząca usługi kredytowe): „bardzo źle była pracownica nastawiona do mnie jako do pracodawcy, tak jakby nie miała do mnie zaufania, jakby się spodziewała najgorszego; wcześniej już mieliśmy złe doświadczenia, ale do tej



pory, jak już rok razem pracujemy, widzę szacunek ze strony pracownika, lubimy się, dogadujemy się, uważam tylko że jest mało komunikatywna, powinna lepiej przekazywać informacje, jest zamknięta w sobie bardziej, ale wszystko stara się zrobić dokładnie, tak jak trzeba. Brak jej kreatywności, właśnie, inicjatywy, bo tu też trzeba wyjść z pomysłem do klienta, po prostu do siebie przekonać, tak samo jak i do biura, nie ma inicjatywy i nie chce się rozwijać, nic nie chce dać od siebie. Proponuję jej lepsze zarobki, np. nie tylko biuro ale też i wyjazdy, bo mamy też w terenie różne spotkania, nie chce iść na prawo jazdy. Nie widzi się, tzn. chce lepiej zarabiać, ale nie chce robić prawa jazdy, jestem zadowolona, ale mogłoby być lepiej”. Pojawiły się także pojedyncze głosy podkreślające niską dyspozycyjność pracowników ze wsi, szczególnie w sytuacjach kryzysowych lub terminach np. przedświątecznych.

Na pytanie moderatora, czy poleciliby komuś swoich obecnych pracowników z terenów wiejskich, wszyscy udzielili odpowiedzi twierdzącej. Ogólnie wypowiedzi o pracownikach z terenów wiejskich utrzymane były w tonacji pozytywnej. Niemal wszyscy uczestnicy podkreślali, że zasadniczo nie widzą różnic pomiędzy osobami ze wsi i z miasta, a jeśli już to w większości pozytywne.

Pamiętając o głównym celu projektu, spyaliśmy pracodawców, czy byłiby w stanie zaoferować osobom u nich zatrudnionym kwotę, jaką zaproponowali podczas wcześniejszych sesji rolnicy. Niestety, w sprawach finansowych obie strony znacznie różnią się w ocenach. Rolnicy deklarowali, że za kwotę średnio 1600 zł byłoby w stanie zarzucić działalność rolniczą i przejść na pracę etatową. Pracodawcy uznali tę kwotę za nierealną, chyba że miałyby to być zapłata za usługi wyspecjalizowane i wysokiej jakości. **Rozmijanie oczekiwań płacowych** w tym wypadku jest bardzo prawdopodobne, ponieważ rolnicy zarzucający działalność rolniczą rzadko dysponują kapitałem doświadczenia czy wiedzy, za który pracodawca byłby w stanie tyle zapłacić. Należy uznać tę sytuację za podstawową barierę odchodzenia od rolnictwa osób prowadzących działalność rolniczą. Zasoby uzyskiwane z dochodu z pracy nie byłyby w stanie zaspokoić potrzeb rolników i ich rodzin.

Kolejne pytania moderatora przekierowały dyskusję na tematy kierunków szkoleń i kursów dla osób z terenów rolniczych. Opinie pracodawców w tej materii powstawały w oparciu o zapotrzebowanie ich konkretnych firm, uwzględniały zatem realne potrzeby rynku pracy. Najczęściej wymieniają umiejętnością, której brakuje pracownikom bądź kandydatom na pracowników to niezdolność do kierowania pojazdami z powodu **braku prawa jazdy**. Kolejne szkolenia dotyczyły szkoleń z zakresu:

- usług budowlanych
- szkolenia BHP
- usługi finansowo-księgowych
- praktyki sprzedaży, prezentowania towarów i usług
- kontaktów z klientami, psychologii konsumenckiej, sztuki negocjacji
- kursy zawodowe – ginące zawody.

Ostatni blok pytań miał na celu wysondowanie stopnia elastyczności pracodawców biorących udział w badaniach. Moderator zapytał o to, czy byliby w stanie wprowadzić u siebie w firmach elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy. Uzyskane odpowiedzi wskazują słabą znajomość problematyki elastycznych form zatrudnienia wśród właścicieli. Umożliwianie łączenia wielu ról (np. matki i pracownicy, rolnika i pracownika) jest pojmowane niezwykle wąsko, w kategoriach rozumienia występowania tych samych problemów („*zbliżał się 1 listopada i powiedziałam do pracownicy, to dzisiaj ty wyjdź wcześniej, umyj sobie groby, a ja jutro*”). Wskazywali też, że nie ma fizycznej możliwości, żeby pracownik zabrał pracę do domu, ponieważ komputery w firmie połączone są siecią wewnętrzną. Zgromadzony (co prawda niewielki) materiał empiryczny pokazuje konieczność szerokiej promocji elastycznych form zatrudniania wśród pracodawców, zarówno co do wachlarza możliwych rozwiązań, jak i sposobów ich implementacji.

Na zakończenie poproszono uczestników o przedstawienie swoich pomysłów na skuteczną komunikację pracodawców i potencjalnych pracowników. Zasadniczo pojawił się jeden pomysł – stworzenia **internetowego forum pracy na podstronie witryny Arlegu**. W żywej dyskusji grupowej uczestnicy wyrazili przekonanie, że warto byłoby utworzyć dwa banki informacji. Z jednej strony należy ich zdaniem umieszczać dane na temat tego, kogo (w jakim kierunku) aktualnie Arleg szkoli, by pracodawca szukający pracownika mógł ewentualnie zgłosić się do takiego kandydata i zawczasu zaproponować mu staż lub zatrudnienie. Także pracownicy przeszkoleni w Arlegu mogliby automatycznie zasilić bank informacji o osobach aktualnie poszukujących zatrudnienia.

Przy okazji uczestnicy zgodzili się z opinią jednego z dyskutantów, że po stronie internetowej Arlegu trudno jest się poruszać. Informacje o programach realizowanych przez Arleg są podawane w zbyt formalnej szacie, trudnej do zrozumienia dla przeciętnego człowieka. Należałoby uprościć język informacji, a po drugie zamieszczać informacje nie według programów (Arleg realizuje programy i tu lista...) lecz według potencjalnych potrzeb (jeśli potrzebujesz xx, skorzystaj z programu...). Taką formę prezentacji działań Arlegu uczestnicy uznali za bardzo przejrzystą i wygodną.

Jeden z uczestników wyraził też opinię, że w Arlegu mogłaby powstać wyspecjalizowana komórka ds. kontaktów osób z terenów rolniczych z przedsiębiorcami: *„ktoś powinien czuwać, mieć kontakty z firmami, my was znamy, mamy zaufanie”, „proponuję, żebyście szli za nami, bo my już jesteśmy na rynku, nawzajem sobie przekazujemy informacje, bądźcie z nami w kontakcie, my chętnie skorzystamy”*.

Widać wśród przedsiębiorców niezwykle wysokie zaufanie do Arlegu i chęć dalszej współpracy. Badani zauważają też, że **Arleg ma „słabą reklamę”**, a jego działalność w terenie powinna być bardziej widoczna.

TOP LINES – główne wyniki

Przedsiębiorcy z terenów miejskich borykają się z problemami kadrowymi, mimo że poszukują osób o stosunkowo niskich kwalifikacjach i oferują przyuczenie do stanowiska pracy.

W ocenach pracowników z terenów wiejskich przeważały oceny o charakterze pozytywnym i neutralnym. Doceniano pracowitość, sumienność i dbałość o pracę wśród pracowników terenów wiejskich. Według pracodawców mają oni zalety, których nie da się wycenić, ale które dają przedsiębiorcom poczucie bezpieczeństwa i spokoju. Negatywne oceny pracowników ze wsi skupiały się na braku umiejętności komunikacji, podejrzliwości, braku zaufania do ludzi, niechęć do podnoszenia kwalifikacji.

Za najważniejszą barierę zatrudniania osób z terenów rolniczych należy zatem uznać rozmiękanie się oczekiwań płacowych. Maksymalna kwota dla niskow kwalifikowanego pracownika to 1200 zł.

Najczęściej wymieniają umiejętnością, której brakuje pracownikom bądź kandydatom na pracowników to niezdolność do kierowania pojazdami z powodu braku prawa jazdy.

Pozostałe kierunki szkoleń: usługi budowlane, szkolenia BHP, usługi finansowo-księgowe, kursy z praktyki sprzedaży, prezentowania towarów i usług, kontaktów z klientami, psychologii konsumenckiej, sztuki negocjacji oraz kursy zawodowe – ginące zawody.

Podstawowym pomysłem ułatwienia kontaktu między pracodawcami i potencjalnymi pracownikami to stworzenie internetowego forum pracy na podstronie witryny Arlegu.

Uczestnicy ujawniali wysoki poziom zaufania do Arlegu. Zgodzili się jednak z opinią jednego z dyskutantów, że po stronie internetowej Arlegu trudno jest się poruszać. Informacje o programach realizowanych przez Arleg są podawane w zbyt

formalnej szacie, trudnej do zrozumienia dla przeciętnego człowieka. Należałoby uprościć język informacji, a po drugie zamieszać informacje nie według programów lecz według potencjalnych potrzeb.

ZAŁĄCZNIK NR. 1 – SCENARIUSZ

Cele:

- trudności lokalnego rynku pracy
- ocena pracowników ze wsi
- ustalenie ścieżek dotarcia pracodawców do pracowników

TOPIC GUIDE

Lp.	Etap	Uwagi i notatki
1.	<p>Powitanie, przedstawienie uczestników i założeń spotkania /10 min/.</p> <ul style="list-style-type: none"> - imię, - liczba zatrudnianych pracowników (w nawiasie liczba zatrudnianych z terenów wiejskich – orientacyjnie) - charakter przedsiębiorstwa (produkcyjny, usługowy) 	
2.	<p>Rozgrzewka: zatrudnianie pracowników</p> <p><i>Czy obecnie brakuje rąk do pracy w Państwa firmach? Czy są to już duże kłopoty czy raczej małe trudności? Kogo (do jakich prac) brakuje pracowników? Na jakie stanowiska aktualnie prowadzicie nabór? Czy poszukaliby Państwo pracowników wśród mieszkańców wsi? Dlaczego?</i></p>	
3.	<p>Ocena pracowników pochodzących ze wsi</p> <p><i>Czy pracownicy ze wsi różnią się czymś od tych, którzy mieszkają w mieście? Czy inaczej podchodzą do pracy,</i></p>	

	<i>np. pracują mniej czy bardziej intensywnie, czy bardziej zależy im na pracy, czy trudniej czy łatwiej się z nimi współpracuje, czy łatwo czy trudno się podporządkowują, czy mają jakieś specjalne zachowania, żądania itp.</i>	
4.	<p>Kłopoty z pracownikami /20 min/</p> <p><i>Czy kiedykolwiek zdarzyły się jakieś trudne sytuacje w firmie wynikające z faktu, że pracownicy pochodzili ze wsi?</i></p> <p><i>Jakie cechy negatywne widać wśród osób pochodzących ze wsi?</i></p> <p><i>Jakie cechy pozytywne widać wśród osób pochodzących ze wsi?</i></p>	
5	<p>Co należy (można) zrobić, by przyciągnąć wymaganą liczbę pracowników?</p> <p><i>Co Państwo robicie, żeby przyciągnąć pracowników?</i></p> <p><i>Co można (jaką pracę, jakie warunki) zaproponować mieszkańcom wsi, żeby zgodzili się u Państwa pracować?</i></p>	
6	<p>W jaki sposób szukacie pracowników? (przez znajomych, przez sołtysa, organizują spotkania w miejscu pracy, ogłoszenie w sklepie, ulotki w skrzynkach pocztowych, Urząd Gminy, ogłoszenie w gazecie lokalnej, kościół – ksiądz-po mszy, ODR).</p> <p><i>Jakie inne ścieżki dotarcia do pracowników stosują?</i></p> <p><i>Jakie są szanse, żeby osoba, która chce porzucić pracę w gospodarstwie rolnym, mogła u Państwa otrzymać:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pracę na etat (na stałe) i legalnie, z ubezpieczeniem - 1600 zł na rękę - dojazd / pracę blisko w domu - pomoc w zorganizowaniu opieki nad dziećmi lub zapewnić pracę pomagającą godzić obowiązki pracownicze z zawodowymi - pracę w ramach samodzielnego stanowiska? 	