

RAPORT NR 11. CHARAKTERYSTYKA I ANALIZA BADAŃ ZAGRANICZNYCH DOTYCZĄCYCH RYNKU PRACY REALIZOWANYCH PRZEZ INSTYTUCJE UNIJNE

Iwona Barszcz

SPIS TREŚCI

RAPORT NR 11. CHARAKTERYSTYKA I ANALIZA BADAŃ ZAGRANICZNYCH DOTYCZĄCYCH RYNKU PRACY REALIZOWANYCH PRZEZ INSTYTUCJE UNIJNE	1
I. CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU ANALIZY	3
II. ŹRÓDŁA INFORMACJI	4
BADANIA NAUKOWE ZLECANE PRZEZ INSTYTUCJE UNIJNE	4
III. PRZEGLĄD ZIDENTYFIKOWANYCH BADAŃ	9
BADANIE NR 1. „STARZENIE SIĘ I ZATRUDNIENIE: IDENTYFIKACJA DOBRZYCH PRAKTYK W CELU ZWIĘKSZENIA MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA I UTRZYMANIA STARSZYCH PRACOWNIKÓW W STANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ”	9
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	9
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	9
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	15
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	18
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	18
BADANIE NR 2. „STUDIUM WYKONALNOŚCI BADANIA BEZPOŚREDNIEGO DOTYCZĄCEGO PRACY NIEREJESTROWANEJ”	20
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	20
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	21
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	22
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	26
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	27
BADANIE NR 3. „PRACA NIEREJESTROWANA W UNII EUROPEJSKIEJ”	28
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	28
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	29
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	31
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	34
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	34
BADANIE NR 4. „ZATRUDNIENIE W EUROPIE 2008”	36
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	36
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	36
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	38
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	41
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	42
BADANIE NR 5. „AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA MIGRUJĄCYCH KOBIET W EUROPIE STAN OBECNY I PERSPEKTYWY”	43

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	43
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	44
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	44
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	46
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	47
BADANIE NR 6. „POLSCY MIGRANCY W LONDYNIE – KLASA SPOŁECZNA I ETNICZNOŚĆ”	48
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	48
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	49
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	51
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	53
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	53
BADANIE NR 7. „ROZWÓJ RYNKU PRACY I PŁAC W 2006, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ROZWOJU WZGLĘDNYCH KOSZTÓW JEDNOSTKOWYCH PRACY W STREFIE EURO”	54
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	54
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	54
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	55
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	58
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	58
BADANIE NR 8. „MŁODZIEŻ, BEZROBOCIE I WYKLUCZENIE W EUROPIE: WIELOWYMIAROWE PODEJŚCIE DO ZROZUMIENIA WARUNKÓW I PERSPEKTYW SPOŁECZNEJ I POLITYCZNEJ INTEGRACJI MŁODYCH BEZROBOTNYCH”	60
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	60
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	61
3. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	65
4. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	66
BADANIE NR 9. „NIEZAWODOWE KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH W EUROPIE. ANALIZA PORÓWNAWCZA NA PODSTAWIE RAPORTÓW KRAJOWYCH OPUBLIKOWANYCH W BAZIE DANYCH EURYBASE”	67
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	67
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	67
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	68
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	69
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	69
BADANIE NR 10. „WYTYCZNE DLA SŁUŻB ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH”	70
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	70
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	70
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	72
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	73
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	74
IV. PODSUMOWANIE	75
1. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi możliwych do wykorzystania przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy:	76
2. Rekomendacja zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycji dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy:	76

I. CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU ANALIZY

Przedmiotem niniejszego raportu są analizy i badania dotyczące szeroko pojętego rynku pracy, prowadzone przez instytucje unijne. Badania zostały wybrane w taki sposób, aby obejmowały większość aspektów rynku pracy począwszy od bezrobocia wśród młodzieży, poprzez badania migracji zagranicznych, sytuację kobiet, badania popytu i podaży na europejskim rynku pracy, osoby niepełnosprawne, edukację ustawiczną, aż po dobre praktyki zatrudniania osób starszych (50+) stosowane w innych krajach UE.

Ze względu na obiektywne trudności związane z pozyskaniem danych, zamieszczono jedynie 10 raportów. Obejmują one badania opublikowane w latach 2006 – 2009. Dziewięć z nich są to badania ukończone, jedno jest w trakcie realizacji – badanie to prowadzone jest w ramach 7 Programu Ramowego i dotyczy zagadnień bezrobocia młodzieży i wykluczenia w Europie.

Wszystkie opisane raporty są dostępne na stronach internetowych.

II. ŹRÓDŁA INFORMACJI

Badania naukowe zlecane przez Instytucje unijne

L.p.	Nazwa podmiotu	Zakres problemowy informacji	Okres badania	Rodzaj	Dostępność
1.	European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities „Starzenie się i zatrudnienie: identyfikacja dobrych praktyk w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia i utrzymania starszych pracowników w stanie aktywności zawodowej”.	1. Polityka rynku pracy 3.9 Inne problemy	Marzec 2009	Dane zastane, badania empiryczne jakościowe (studia przypadków)	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=648&langId=pl
2.	European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities and Directorate General Communication	2. Charakterystyka rynku pracy 2.4. Zatrudnienie 2.4.12.Praca nierejestrowana	Grudzień 2006	Studium wykonalności,	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=647&langId=pl

	„Studium wykonalności badania bezpośredniego dotyczącego pracy nierejestrowanej”				
3.	European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities and Directorate General Communication „Praca nierejestrowana w Unii Europejskiej” . Specjalny Eurobarometr	3. Charakterystyka rynku pracy 3.4. Zatrudnienie 2.4.12. Praca nierejestrowana	Maj – czerwiec 2007	Analiza danych zastanych, Badania empiryczne ilościowe	http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf
4.	European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities „Zatrudnienie w Europie 2008”	2. Charakterystyka rynku pracy 2.4. Zatrudnienie	Październik 2008	Analiza danych zastanych: Dane statystyczne Eurostat, urzędów statystycznych państw członkowskich oraz OECD	http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en
5.	European Commission, Directorate General for Employment,	2. Charakterystyka rynku pracy 2.2. Strona podażowa	2008	Przegląd literatury, analiza danych Europejskiego Badania Aktywności Ekonomicznej	http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2099&langId=en

	Social Affairs and Equal Opportunity „Aktywność ekonomiczna migrujących kobiet w Europie stan obecny i perspektywy”	2.2.4. Migracje zawodowe: odpływ i napływ zasobów pracy		European Union Labour Force Survey (EU LFS)	
6.	Grant badawczy Economic and Social Research Council, CRONEM (Center for Research on Nationalism, Ethnicity and Multiculturalism), „Polscy migranci w Londynie – klasa społeczna i etniczność”	2.Charakterystyka rynku pracy 2.2. Strona podażowa 2.2.4. Migracje zawodowe: odpływ i napływ zasobów pracy	2006	Badania empiryczne ilościowe i jakościowe, analiza danych zastanych.	http://www.surrey.ac.uk/Arts/CRO/NEM/polish/RAPORT-finalny.pdf
7.	European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs “Rozwój rynku pracy i płac w 2006, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju względnych	2. Charakterystyka rynku pracy 2.4. Zatrudnienie	2007	Analiza danych zastanych: dane statystyczne	http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication9553_en.pdf

	kosztów jednostkowych pracy w strefie euro”				
8.	European Commission Directorate - general for reaserch socio-economic Sciences and Humanities „Młodzież, bezrobocie i wykluczenie w Europie: wielowymiarowe podejście do zrozumienia warunków i perspektyw społecznej i politycznej integracji młodych bezrobotnych”	2. Charakterystyka rynku pracy 2.2. Strona podażowa 2.2.2. Sytuacja grup defaworyzowanych: młodzież.	2009 – badania w trakcie w ramach 7 Programu Ramowego	Analiza danych zastanych: dane statystyczne, badania empiryczne ilościowe i jakościowe.	http://www.younex.unige.ch/description.html
9.	European Commission Directorate - general for education and culture „Niezawodowe kształcenie	2.Charakterystyka rynku pracy 2.2. Strona podażowa 2.2.3. Edukacja zawodowa i jej powiązania z rynkiem pracy. 2.2.3.5. Instytucje	2007	Analiza danych zastanych: dane statystyczne	http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/0_integral/083EN.pdf

	<p>dorosłych w Europie” Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurybase”</p>	<p>kształcenia ustawicznego</p>			
10.	<p>European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions „Wytyczne dla służb zatrudnienia osób niepełnosprawnych”</p>	<p>2. Charakterystyka rynku pracy 2.2.Strona podażowa 2.2.2. Sytuacja grup defaworyzowanych: niepełnosprawni</p>	2006	<p>Przegląd literatury. Badanie empiryczne jakościowe - Studium przypadku.</p>	<p>http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0633.htm</p>

III. PRZEGLĄD ZIDENTYFIKOWANYCH BADAŃ

BADANIE NR 1. „STARZENIE SIĘ I ZATRUDNIENIE: IDENTYFIKACJA DOBRYCH PRAKTYK W CELU ZWIĘKSZENIA MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA I UTRZYMANIA STARSZYCH PRACOWNIKÓW W STANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ”.

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Polityka rynku pracy. Inne problemy

1.1 Nazwa (temat badania)

„Starzenie się i zatrudnienie: identyfikacja dobrych praktyk w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia i utrzymania starszych pracowników w stanie aktywności zawodowej”

1.2 Cel lub cele badania

Identyfikacja wzorców w celu zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników.

1.3 Przedmiot badania

Przedmiotem badania są dobre praktyki w zakresie zwiększenia zatrudnienia osób starszych, bazujące na doświadczeniach 11 państw członkowskich.

1.3.1 Główny temat badania

Istotą badania jest identyfikacja dobrych praktyk w celu zwiększenia możliwości pracy i utrzymania aktywności zawodowej starszych pracowników.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

W badaniach została wykorzystana triangulacja danych (pozyskiwanie informacji z różnych źródeł). Główną część badania stanowi 41 studiów przypadków firm, pochodzących z 11 krajów członkowskich.

Badanie zostało uzupełnione analizą mocnych i słabych stron krajowych ram instytucjonalnych, wewnątrz których organizacje współpracują w poszukiwaniu wybranych przykładów dobrych praktyk wśród inicjatyw partnerów społecznych, organizacji pozarządowych (NGO) oraz krajowych lub regionalnych decydentów.

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

W ramach analizy danych zastanych skupiono się w trakcie badania na:

- przeglądzie międzynarodowej literatury w temacie wynagrodzenia i wydajności pracy oraz zdolności do wykonywania danego zawodu i szkolenia;
- raportach z poszczególnych krajów, które analizują poruszane zagadnienia w kontekście danego kraju.

2.1.2 Badania empiryczne

Badania empiryczne zostały przeprowadzone jako studia przypadków w oparciu o analizę rozwoju strategii zarządzania wiekiem kadry, stworzonej w firmach przez pracodawców, w niektórych przypadkach z zaangażowaniem przedstawicieli pracowników. Badane również były poszczególne podejścia do starszych pracowników, ich rezultaty oraz warunki osiągnięcia sukcesu i ograniczenia.

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

- Przegląd literatury.
- Studium przypadku.

2.2 Charakterystyka próby

Próba badawcza została wybrana dwustopniowo. Najpierw kierując się określonymi wstępnie kryteriami wybrano do badań kraje członkowskie, a następnie firmy, w których zostały przeprowadzone badania.

2.2.1 Charakter próby

Wybór państw do badań został przeprowadzony w oparciu o następujące kryteria:

- (a) skala i zakres problemu związany ze starzeniem się siły roboczej
- (b) warunki panujące na rynku pracy (stopień aktywności, bezrobocie i struktura kwalifikacji,
- (c) rodzaj podjętych działań.

Dodatkowy wybór kraju musiał być:

- geograficznie wyrównany,
- obejmować małe i duże państwa,
- obejmować nowe państwa członkowskie,

aby można było spełnić wymogi danych referencyjnych. Opierając się na tych kryteriach finalnie wybrano następujące kraje: Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Węgry, Włochy, Litwa, Holandia, Polska, Portugalia i Wielka Brytania. Wybór ten reprezentuje:

- małe i duże państwa członkowskie (7 starych i 4 nowe);
- północne i południowe kraje;
- z dużym i małym udziałem starszych pracowników (Finlandia, Portugalia i Wlk. Brytania pomiędzy 50% i 60% względem Polski i Węgier z udziałem poniżej 30%, z pozostałymi krajami pomiędzy) oraz ze zróżnicowanym rynkiem pracy wśród założycielskich państw członkowskich (rosnące zatrudnienie w Finlandii, Holandii i Wlk. Brytanii i malejąc np. w Niemczech);
- podział starszych pracowników ze względu na płeć (duże różnice w próbach włączając kraje z wysokim poziomem podziału na grupy wiekowe i płeć, np. Włochy);
- kraje ze szczególnie małymi różnicami w zatrudnieniu z podziałem na wiek i płeć np. Finlandia;
- różny stopień rozwoju rynku pracy i różny poziom ekonomicznych procesów restrukturyzacyjnych;
- różny stopień udziału w rynku pracy i luka w zatrudnieniu pracowników różnych płci w młodszych grupach;
- zróżnicowanie systemu opieki społecznej pod względem wysokości wypłacanych zasiłków dla bezrobotnych i poziomu emerytur;

- zróżnicowanie struktury umiejętności zawodowych siły roboczej wśród państw Założycielskich i wśród nowych państw członkowskich.

Potencjalne firmy stosujące wzorce postępowania zostały zidentyfikowane przy pomocy różnych środków: literatury, wywiadów z federacjami pracodawców danego sektora, a następnie z jego grupą reprezentatywną, przy pomocy ekspertów i publicznych instytucji zajmujących się zatrudnieniem a także poprzez kontakt z firmami znanymi z innowacyjnych metod zarządzania zasobami ludzkimi. Spośród większej liczby zaproponowanych studiów przypadków wybrano 41.

Zgodnie z ogólną zasadą 5 studiów przypadków przeprowadzono w dużych państwach i 3 w małych.

Struktura studium: wielkość i rodzaj organizacji:

- firmy państwowe stanowią około 1/5 próby
- 10 firm to MŚP
- 1 firma należy do sektora spółdzielczego

Sektory działalności:

- na 15 przypadków: przemysł; samochodowy (2 przypadki), metalowy, spożywczy, elektroniczny (5 przypadków), farmaceutyczny, tekstylny, drukarski, przetwórstwo tworzyw sztucznych, lotnictwo, technologie medyczne. Pozostałe przypadki to:
- 5 przypadków: bankowość;
- 5 przypadków: administracja publiczna;
- 4 przypadki: handel detaliczny;
- 3 przypadki: budownictwo;
- 2 przypadki: media;
- 2 przypadków: opieka zdrowotna;
- 2 przypadków: telekomunikacja i usługi pocztowe;
- 1 przypadek: hotelarstwo;
- 1 przypadek: ochrona i monitoring;
- 1 przypadek: zawody chronione (usługi i przemysł lekki).

2.2.2 Teren badań

Badania zostały przeprowadzone w 11 krajach członkowskich UE:

Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Węgry, Włochy, Litwa, Holandia, Polska, Portugalia i Wielka Brytania.

2.3 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1 Inne metody analizy

Narzędzia identyfikacji wzorców

Umieszczenie wzorców postępowania w odpowiednim kontekście: raporty poszczególnych państw i przegląd literatury międzynarodowej.

Intencją raportów poszczególnych państw było zgłębienie i zrozumienie warunków prawidłowej implementacji programów zarządzania wiekiem kadry pracującej jak i barier, które wciąż istnieją. Przedstawiają one punkt wyjściowy do analiz i studium przypadków. Ponadto raporty z poszczególnych państw pomagają zidentyfikować działania stanowiące modele wzorcowe do naśladowania.

Studium przypadku firm

Przy wyborze firmy do studium przypadku należało spełnić 2 wymagania:

- Przykład firmy musiał mieścić się w definicji dobrych praktyk- powinien to być potencjalnie dobry przykład realizowania polityki opartej na dobrych wzorcach,
- całościowo studia przypadku powinny pokrywać różne sektory, zawody i stopień kwalifikacji (zbilansowana struktura próby).

Ad. a)

Przykłady stosowania dobrej wzorcowych zasad to takie, które stosowały rozwiązania:

- w zakresie zarządzania wiekiem pracowników, które efektywnie wydłużają wiek aktywności zawodowej oraz opóźniają moment wyjścia z rynku pracy starszych pracowników i przyszłych grup starszych pracowników;
- efektywne pod względem kosztów;
- odnoszące się do warunków danego państwa (osadzone w kontekście narodowym);
- które mogły być zastosowane w innych firmach w danym kraju i można je było przetransponować do innych państw członkowskich.

Ad. b)

Kryteria wyboru, które miałyby zastosowanie do zestawu przykładów dobrych praktyk jako całość zawierały:

✓ Typ objętych organizacji i pracy:

- różne organizacje: sektora publiczny i prywatny;
- zróżnicowanie firm działających w sektorze produkcji i sektorze usług , co pozwala na analizę różnych sektorów działalności i zróżnicowanej sytuacji wewnątrz sektorów od tych znajdujących się w fazie możliwości wzrostu do tych borykających się z trudnościami w strukturze i poszukujących efektywnych metod zarządzania wiekiem siły roboczej;
- zróżnicowanie pod względem zawodowym: pracownicy fizyczni i umysłowi;
- połączenie typów zadań do wykonania w szczególności w odniesieniu do pracy wymagającej (ciężkiej) fizycznie – środki powinny rozwiązywać różne problemy jak postawy, stres i presja czasu, złożoność zadań i wymagania uczenia się;
- rozmiar organizacji.

✓ Rodzaj środków:

- Subsydowanie wynagrodzeń (wpływ subsydiów na starszych pracowników i inne grupy wiekowe oraz długość pracy starszych pracowników w danej firmie);
- Wprowadzenie programów emerytalnych o charakterze stopniowym, wprowadzenie innych elementów reform emerytalnych, np. emerytury firmowe, które nie ograniczają elastyczności rynku pracy; implementacja legislacji przeciw dyskryminacji pracowników ze względu na wiek;
- Polityka i inicjatywy ułatwiające ponowne wejście na rynek pracy kobietom powyżej 45 roku życia.

✓ Współdziałanie polityki w zakresie zasobów ludzkich i struktury organizacyjnej:

- Polityka zatrudnienia w odniesieniu do wieku;
- Zmniejszenie luki wysokości wynagrodzenia podczas zatrudniania starszych pracowników różnych płci;
- Organizacja czasu pracy, organizacja pracy na część etatu;
- Wynagrodzenie (np., wprowadzenie ruchomych składników wynagrodzenia);
- Dalsze szkolenia i nauka przez cały okres zatrudnienia, dalsze szkolenie pracujących na część etatu pracowników powyżej 50 roku życia;
- Bezpieczeństwo i higiena pracy;
- Organizacja pracy, zwiększenie mobilności
- Dopasowanie pracy do wieku pracownika
- Polityka zwalniania i zatrzymywania pracowników;
- Polityka alokowania siły roboczej;

- Pro aktywna polityka w odniesieniu do płci;
- Planowanie ścieżek kariery i implementacja systemów motywacyjnych zarówno dla starszych jak i młodszych pracowników;
- Adaptowanie dalszych szkoleń i nauki w poszczególnych fazach kariery w odniesieniu do wieku.

Zestaw przykładów dobrej praktyki zawierały także przykłady restrukturyzacji przemysłu gdzie uniknięto zwolnień starszych pracowników oraz przykłady, które rozwiązują obecny konflikt międzypokoleniowy dystrybucji (np. podział pracy pomiędzy młodszych i starszych pracowników, transfer know-how między młodszymi i starszymi).

Podsumowując, ostateczny wybór studiów przypadków (case studies) odzwierciedla szeroką mieszankę sektorów, zawodów, poziomów kwalifikacji, typów środków, strategii zarządzania zasobami ludzkimi i spodziewanych wyników.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

3.2 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Analizy rozwiązań instytucjonalnych ujawniły poważne ograniczenia w niektórych przypadkach. Ponadto, w niektórych krajach takich jak Portugalia i Włochy nie można było zidentyfikować przykładów “dobrych praktyk” Dlatego też wybrano więcej niż jeden przykład w krajach, w których był większy wybór.

W odniesieniu do różnorodnych strategii zarządzania wiekiem ujawnionych w tych studiach przypadku, działania skupiały się głównie na organizacji pracy, zarządzaniu mobilnością, rozwoju kariery, tworzeniu zadań, rekrutacji, aranżowaniu czasu pracy, kształcenia ustawicznego włączając transfer wiedzy, działania związane ze zdrowiem oraz pomoc w znajdowaniu pracy dla odchodzących (outplacement). Znaleziono razem w jednej organizacji, reprezentowałyby rozległe podejście holistyczne.

Sytuacja gdy szkoleniom towarzyszy zarządzanie mobilnością, które z kolei bierze pod uwagę także związane ze zdrowiem aspekty decyzji przydziału pracy, oraz zarządzanie rozwojem kariery dla wszystkich grup wiekowych byłaby prototypowym przykładem takiej zintegrowanej strategii.

Szeroka mieszanka pól interwencji stanowi rzeczywistość w większości przedsiębiorstw. Należy zauważyć, że przedsiębiorstwa mogą rekrutować młodszego pracownika w celu realizacji zrównoważonej/zbilansowanej struktury wiekowej i nadal stosować wcześniejsze emerytury, jednocześnie organizując transfer wiedzy i rozwijając związane z wiekiem aranżacje wewnętrznej mobilności.

Organizacje brytyjskie, w szczególności, lecz również przedsiębiorstwa niemieckie i węgierskie, włączyły zarządzanie wiekiem w szerszą koncepcję zarządzania. Niektóre z przedsiębiorstw świadomie rozwinęły programy zarządzania wiekiem, ale nie jest tak w każdym z przypadków. Wiele realizuje interesujące podejścia do zarządzania wiekiem bez wyraźnie sformułowanych strategii.

Badania zawierają również szereg rekomendacji na poziomie zarówno makro (europejski i krajowy) jak i mikro (firmy i pracownika).

Rekomendacje

Należy podkreślić, że strategie dotyczące wydłużenia czasu aktywności zawodowej mogą odnieść sukces wówczas, jeżeli problem bezrobocia będzie rozwiązywany poprzez zwiększenie konkurencyjności i zwiększenie wymagań względem siły roboczej.

Na poziomie europejskim / transnarodowym

Rekomendacje na poziomie europejskim skupiają się na rozwoju odpowiednich struktur i środków wspierających proces.

- Rozpowszechnianie świadomości nt. zarządzania wiekiem pracowników wśród władz państwowych;
- Zachęcanie państw członkowskich do rozwoju państwowych i regionalnych programów zarządzania wiekiem kadry pracującej;
- Promowanie współpracy różnych instytucji, agencji i projektów w zakresie innowacyjności, rozwoju stanowisk pracy, kształcenia;
- Zaangażowanie partnerów europejskich w dyskusję na temat wspólnych interesów pomiędzy pokoleniami na rynku pracy.

Poziom krajowy

- Reforma systemu emerytur likwidująca niedociągnięcia wpływające na potencjalne wydłużenie okresu aktywności zawodowej;
- Działania zmierzające do ujednoczenia procesów emerytalnych pomiędzy sektorami prywatnym i publicznym;

- Współpraca różnych organów w zakresie polityki zdrowotnej, rozwoju miejsc pracy, innowacji i nauczania dorosłych;
- Podnoszenie świadomości odnośnie dobrego zarządzania wiekiem pracowników. Współpraca pomiędzy organizacjami społecznymi i społeczeństwem poprzez programy, projekty i kampanie;
- Tak jak na poziomie europejskim zachęcanie do wyważonych dyskusji nt. zamiaru stworzenia współpracy międzypokoleniowej i rozwiązywanie konfliktu na rynku pracy.

Poziom regionalny/ poziom sektorowy

- Porady eksperckie w zakresie zarządzania wiekiem pracowników dla MŚP, które mają mniejszy dostęp do własnych specjalistów;
- Zapewnienia wsparcia dla MŚP w zakresie edukacji ustawicznej.

Poziom zakładu pracy

- Implementacja holistycznych rozwiązań dotyczących zarządzania wiekiem kadry pracowniczej, kładących nacisk na perspektywę cyklu życia i doświadczenia innych organizacji w tym temacie.

Strategie , które należy zintegrować:

- poprawa warunków pracy;
- promocja zdrowia;
- zwiększenie wewnętrznej mobilności pracowników i elastyczności we wszystkich grupach wiekowych;
- rozwój ścieżek kariery we wszystkich grupach;
- tworzenie zróżnicowanych wiekowo grup pracowników i przekazywanie wiedzy;
- elastyczne godziny pracy;
- redukcja i unikanie godzin pracy wiążących się z wysiłkiem fizycznym.

Federacje pracodawców i związki zawodowe.

W formułowaniu strategii federacje pracodawców i związki zawodowe powinny spojrzeć na problem długoterminowo. W układach zbiorowych, adaptować perspektywy zarządzania wiekiem i "zdolnością do pracy" do swojej strategii w:

- polityce płacowej,
- poprawie warunków pracy,
- dostępie do doskonalenia umiejętności zawodowych,
- ilości i dystrybucji czasu pracy,
- emerytur firmowych.

Federacje pracodawców i związki zawodowe mogą odegrać dużą rolę w podnoszeniu świadomości w zakresie zarządzania wiekiem pracowników.

Związki zawodowe (na wszystkich szczeblach)

Związki zawodowe są w niezwykle trudnej sytuacji. Z badań wynika, że związki zawodowe muszą stworzyć jasną strategię działania w odpowiedzi na zmiany demograficzne w firmach.

W formułowaniu strategii związki muszą potraktować zagadnienie długoterminowo i wdrażać działania, które pomogą zrównoważyć interesy tych, którzy chcą się udać na wcześniejszą emeryturę i interesami tych, którzy chcą pozostać w zatrudnieniu, i interesami również tych, którzy są na tyle młodzi, że mogą podjąć decyzję o alternatywnym rozwiązaniu emerytalnym.

Poziom indywidualny

Osoby indywidualne muszą wziąć odpowiedzialność za utrzymanie i podnoszenie własnych kwalifikacji przez całe życie zawodowe, korzystając przy tym ze wsparcia instytucji w rozwoju własnej kariery.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Metody badawcze mogą być rekomendowane do badań prowadzonych przez MOPR.

4.2 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Zagadnienie powinno być szerzej analizowane na polskim rynku pracy. Badania i analizy na ten temat powinny być prowadzone nie tylko w skali regionu (MOPR) lecz również w skali ogólnopolskiej.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online:

Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick

Economix Research & Consulting , Munich In collaboration with:

Social Economic Research Institute Rotterdam (SEOR BV); LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies (Moncalieri / Torino); Arnkil Dialogues Co (Hämeenlinna); S2E2- Sociedade de Estudos Económicos e Sociais (Lisboa); Collegium Civitas, Polish Academy of Science (Warsaw); Institute for Social Research, Vilnius University; Jiri Vecernik, Institute of Sociology, Academy of Sciences (Prague); Szusza Szemans, independent consultant and Institute of Sociology of the Hungarian Academy of Sciences (Budapest); Danielle Kaisergruber, Professor at the Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (Paris) and independent consultant – DKRC

„Ageing and employment: identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment”

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=648&langId=pl>

dostęp dn. [20 sierpnia 2009]

BADANIE NR 2. „STUDIUM WYKONALNOŚCI BADANIA BEZPOŚREDNIEGO DOTYCZĄCEGO PRACY NIEREJESTROWANEJ”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Zatrudnienie

Praca nierejestrowana

1.1 Nazwa (temat badania)

„Studium wykonalności badania bezpośredniego dotyczącego pracy nierejestrowanej”

1.2 Cel lub cele badania

Cel badania: określenie jak oraz w jakich okolicznościach bezpośrednie badanie ankietowe może pomóc w poszerzeniu wiedzy nt. pracy w szarej strefie. W wielu państwach członkowskich podejmuje się próby zbadania rozmiaru zjawiska, jednak metody badawcze różnią się między krajami, co uniemożliwia porównywanie wyników między państwami.

1.3 Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Studium koncentruje się na odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakie metody są obecnie wykorzystywane w państwach członkowskich do oszacowania zjawiska nierejestrowanych dochodów?
- Czym jest wartość dodana w badaniu bezpośrednim, w porównaniu z metodami pośrednimi?
- Do jakiego stopnia badanie może dostarczyć informacji o strukturze nierejestrowanej pracy, szczególnie nt. charakterystyki socjodemograficznej osób, które taką pracę wykonują oraz na temat warunków pracy i warunków socjalnych?
- Do jakiego stopnia bezpośrednie badanie kwestionariuszowe mogłoby zostać implementowane we wszystkich krajach UE?

1.4 Przedmiot badania

Przedmiotem badania jest analiza zjawiska pracy nierejestrowanej. Studium wykonalności nt. badania kwestionariuszowego bezpośredniego zostało przeprowadzone w celu sprawdzenia czy badanie empiryczne może być adekwatne do pozyskania dodatkowej wiedzy nt. szarej strefy w Europie.

1.4.1 Główny temat badania

Praca nierejestrowana.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

W ramach studium wykonalności, przeprowadzono szeroko zakrojoną analizę źródeł wtórnych w celu uzyskania przeglądu istniejących badań bezpośrednich na temat pracy nierejestrowanej w krajach UE. W ramach studium wykonalności, zrobiony został systematyczny przegląd istniejących rozwiązań. Oparty był on głównie na analizie odpowiedzi na kwestionariusz, który Komisja Europejska przesłała do wszystkich krajów członkowskich Unii w maju 2004. Celem kwestionariusza była inwentaryzacja wysiłków podjętych w różnych krajach dla pomiaru pracy na czarno. Analiza kompletnych kwestionariuszy została skorygowana/zmieniona przez dodatkowe badania z różnych innych źródeł.

2.2 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.2.1 Inne metody analizy

Zakres metod i technik badawczych, które zostały wykorzystane w przy realizacji celów badania to analiza danych zastanych – desk reserch (kwerenda innych badań i analiz prowadzonych w zakresie badania szarej strefy).

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

Uzyskane w ramach studium dane pozwalają stwierdzić, iż metody pośrednie w oszacowywaniu nierejestrowanej pracy (desk research) i bezpośrednie badania ankietowe nie powinny być traktowane jako metody alternatywne, a raczej jako narzędzia uzupełniające się, służące zgłębieniu obszaru badania w celu dostarczenia ustawodawcom niezbędnych informacji. Wartością dodaną jest kwestionariusz modelowy ankiety stworzony w ramach studium wykonalności, który pokazuje jak osoby zaangażowane w nierejestrowane zarobkowanie mogą być zidentyfikowane i jak można uzyskać informacje na temat nierejestrowanej pracy. Ów kwestionariusz będzie mógł służyć za podstawę dla europejskiego kwestionariusza wzorcowego.

3.1 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

W większości krajów UE podejmowano próby zbadania zjawiska nierejestrowanej pracy. W ramach studium wykonalności przeanalizowano dotychczas stosowane metody. Okazało się, że metody stosowane w poszczególnych krajach różnią się od siebie, jak również sama interpretacja pojęcia pracy niedeklarowanej.

Zarówno definicja nierejestrowanej pracy, różne metody pomiaru zjawiska powodują że porównanie zjawiska między państwami jest praktycznie niemożliwe.

Wyróżniamy 3 podstawowe metody pomiaru:

- doszacowanie produktu wytworzonego w gospodarce o wartość produktu wytworzonego w gospodarce nieobserwowalnej w rachunkach narodowych (Exhaustiveness of national accounts);
- analiza rozbieżności w danych źródłowych oparta na porównywaniu danych np. pomiędzy badaniami siły roboczej i statystyk biznesowych;
- badania pierwotne.

Metody pośrednie, jak doszacowanie produktu wytworzonego w gospodarce o wartość produktu wytworzonego w gospodarce nieobserwowalnej w rachunkach narodowych są uważane za adekwatne narzędzia do pomiaru i szacowania rozmiaru nierejestrowanej pracy podczas gdy mocną stroną badań bezpośrednich jest dostarczanie informacji nt. natury zjawiska.

Wśród metod pośrednich doszacowanie produktu wytworzonego w gospodarce o wartość produktu wytworzonego w gospodarce nieobserwowalnej w rachunkach narodowych wydaje się być tą, która obecnie dostarcza najlepszych rezultatów, pod względem możliwości przekrojowego porównywania danych pomiędzy państwami. Wyjątek stanowi metoda badania bezpośredniego z sukcesem przeprowadzona przez Rockwool Foundation Research Unit.

Metody pośrednie mierzenia nierejestrowanej pracy i badania bezpośrednie w tym temacie nie powinny być uznawane za podejście alternatywne, a raczej uważane za środki uzupełniające się w celu lepszego zrozumienia tematu, co pomoże z kolei w tworzeniu przepisów z wykorzystaniem niezbędnych informacji.

Metody pośrednie – jeśli są prawidłowo dobrane – mają swoje silne punkty w oszacowaniu rozmiaru nierejestrowanej pracy. Zwykle opierają się one na zagregowanych danych, które pochodzą z oficjalnych źródeł, jak na przykład rejestry podatkowe oraz z badań prowadzonych na większą skalę jak na przykład badania aktywności ekonomicznej, w rezultacie czego dają ograniczone możliwości do wyjaśnienia opisu struktury nierejestrowanego rynku pracy, jego uczestników, ich motywów itp. W rozumieniu struktury nierejestrowanej pracy pomocna może być metoda analizy rozbieżności danych źródłowych, w której porównywane są informacje pochodzące z różnych źródeł nt. podaży siły roboczej (np. pochodząca z badań aktywności ekonomicznej ludności lub ze spisów ludności) i zarejestrowanego popytu na siłę roboczą (np. z deklaracji podatkowych lub deklaracji ubezpieczeń społecznych lub też z urzędów statystycznych). Jeżeli podstawowe dane statystyczne różnią się pod względem sektora wykonywanej działalności, wieku lub płci metoda ta może dostarczyć pewnych szacunków nt. rozmiaru i struktury nierejestrowanej pracy. Największym problemem tej metody jest harmonizacja i korekta liczb pochodzących z różnych źródeł.

Badania bezpośrednie mają swoje mocne strony jeśli chodzi o dostarczanie szczegółowych informacji odnośnie natury pracy nierejestrowanej: struktury, cen, okoliczności w jakich nierejestrowana praca ma miejsce, norm i motywów. Respondentom, którzy działają w szarej strefie, bądź jako zleceniodawcy bądź jako zleceniobiorcy, można zadać szeroką gamę pytań

nt. ich środowiska socjodemograficznego jak również charakteru nierejestrowanej pracy oraz o przesłanki dla których oferują albo kupują towary lub usługi w szarej strefie. Takie informacje są bardzo cenne podczas tworzenia przepisów oraz w ewaluacji efektów działań, które należy podjąć na polu zwalczania nierejestrowanej pracy lub przekształcania nierejestrowanej pracy w rejestrowaną. Zrozumiałe jest, że badania bezpośrednie mają pewne słabe strony jeśli chodzi o szacowanie rozmiarów nierejestrowanej pracy. Po pierwsze bezpośrednie badania ankietowe, które są tak sformułowane aby uzyskać informacje głównie na temat nierejestrowanej pracy (choć niekoniecznie) korzystają z dużo mniejszej liczby prób niż w metodzie pośredniej. Po drugie należy wziąć pod uwagę, że nie wszystkie osoby, z którymi przeprowadzono wywiad w badaniu bezpośrednim będą szczerze udzielały informacji na temat nierejestrowanej działalności. Dlatego największym wyzwaniem studium wykonalności było stworzenie kwestionariusza, który minimalizowałby ryzyko uzyskania niepełnej informacji. Zwalczanie zjawiska nierejestrowanej pracy oraz przekształcenia go w pracę rejestrowaną znajduje się pośród najważniejszych priorytetów działalności Komisji na polu walki z wykorzystaniem taniej siły roboczej (social dumping), zachwiania konkurencji i wykorzystywania pracowników. W celu stworzenia odpowiednich przepisów niezmiernie ważne jest aby dogłębnie zbadać strukturę nierejestrowanego rynku pracy jak również motywy i nastawienie tych którzy działają w szarej strefie zarówno po stronie podaży jak i popytu.

Po stronie podaży, znaczenie ma fakt, czy praca nierejestrowana jest wykonywana dodatkowo do regularnego zatrudnienia które dostarcza wystarczających dochodów jak również zapewnia ubezpieczenie społeczne zgodnie z krajowymi standardami czy też nierejestrowana praca jest wyłącznym źródłem dochodów i nie zapewnia żadnej ochrony w zakresie ubezpieczeń społecznych. W tym drugim przypadku działania powinny być ukierunkowane na przekształcenie nierejestrowanej pracy w rejestrowaną, podczas gdy w pierwszym przypadku polityka represyjna może okazać się wystarczająca i społecznie akceptowalna.

Po stronie popytu znaczenie ma czy towary i usługi zostałyby nabyte gdyby były zaoferowane na zasadach ogólnych (np. w pełni zadeklarowane) lub czy w tym przypadku nie zostałyby zakupione w ogóle lub zakupione w innym zakresie. Informacje te są istotne w celu oszacowania potencjału dla dodatkowego zatrudnienia w ramach pracy rejestrowanej.

Znaczenie ma również fakt, czy nierejestrowana działalność jest prowadzona w sposób zamierzony w celu poczynienia oszczędności poprzez unikanie podatków lub składek na ubezpieczenie społeczne, czy też jest konsekwencją niezgodności z innymi przepisami tj. prawo imigracyjne czy prawo pracy (np. ochrony przed zwolnieniami, przepisy BHP). To

zwraca uwagę ustawodawcy na regulacje prawne które mogą wymagać rewizji lub lepszego egzekwowania przepisów.

Informacje na temat natury nierejestrowanej pracy są niezbędne w celu podjęcia działań dopasowanych do konkretnej sytuacji. Taki rodzaj informacji można uzyskać jedynie dzięki badaniom bezpośrednim.

Konsorcjum badawcze proponuje następującą definicję nierejestrowanej pracy do celów badania bezpośredniego. Praca nierejestrowana to: „*działalności produkcyjne, które są zgodne z prawem w swym charakterze, ale nie zgłaszane do władz publicznych, uwzględniając różnice w systemach prawnych pomiędzy krajami członkowskimi.*”

Dla wyboru odpowiedniej metodologii zbierania danych wzięto pod uwagę szereg kryteriów jak poziom reprezentatywności, zaufanie respondentów co do zachowania poufności udzielonych odpowiedzi, adekwatności na kwestionariusz lub aspekt kosztowy. Różne metody, mają swoje korzyści i mankamenty patrząc na te kryteria. *Wywiady twarzą w twarz* (wywiady przeprowadzone osobiście w domu respondenta) Biorąc pod uwagę cały zestaw zaangażowanych krajów, wywiad twarzą w twarz będzie najlepszą metodą zbierania danych by zapewnić wysoki poziom reprezentatywności próby. We wszystkich krajach, wywiad twarzą w twarz jest przyjętą praktyką. W części krajów ankieta twarzą w twarz jest zazwyczaj przeprowadzana z użyciem komputera (CAPI), podczas gdy w innych obowiązująca metoda nadal oparta jest na tradycyjnych kwestionariuszach papier/olówek.

Ankieta telefoniczna ma wśród pozostałych następujące plusy: Zazwyczaj pomoc komputera będzie dostępna (CATI), ankieta/wywiad może być monitorowana na żywo, może być prowadzona szybciej, jest tańsza. Jednak jednym ważnym warunkiem korzystania z rozmów telefonicznych jest stosunkowo wysoki wskaźnik penetracji telefonii z łączami stałymi (nie komórki) wśród populacji do zbadania. W Europie stopa penetracji gospodarstw z łączami stałymi waha się znacznie między 36% a 98%. Tylko w połowie spośród 25 Krajów Członkowskich Unii z więcej niż 80% gospodarstw można się skontaktować za pomocą stałej linii telefonicznej. W pozostałej części Krajów Członkowskich poziom penetracji jest niższy, głównie z powodu faktu, że znaczna część populacji dostępna jest jedynie pod telefonem komórkowym. O ile ostatnia grupa posiada specyficzny profil socjodemograficzny pełna reprezentatywność nie może być zapewniona w tych krajach przy użyciu ankiety telefonicznej.

Ankieta pocztowa- kwestionariusze papierowe wysyłane przez pocztę. Z dużą częścią populacji można się skontaktować za pośrednictwem poczty, ale istnieją

ograniczenia są w postaci kompletności i aktualności dostępnych rejestrów adresowych oraz – zwłaszcza w niektórych odległych obszarach wiejskich – analfabetyzmu. Innym, bardziej poważnym problemem tej metodologii jest wysokie ryzyko efektu samodzielnego wyboru (self-selection effect). W badaniach przy użyciu poczty, ludzie zazwyczaj patrzą na cały kwestionariusz, nim zdecydują o jego wypełnieniu. Istnieje więc duże ryzyko, że próba będzie stronnicza, zależnie od aktualnego zachowania respondenta i/lub jego nastroju odnośnie nierejestrowanej pracy. Nie rekomenduje się więc użycia takich badań. *Ankieta Online* – chociaż w niektórych krajach instytuty badawcze stworzyły w międzyczasie duże panele dostępu online, które mogą być wykorzystywane do badań reprezentatywnych, panele takie nie są jeszcze dobrze ustanowione w innych krajach i mają one poważne ogólne ograniczenia odnoszące się do reprezentatywności. Dlatego ankieta online w chwili obecnej na pewno nie będzie odpowiednią metodą zbierania danych we wszystkich krajach. Podsumowując argumenty, ze względu na swoją reprezentatywność wywiad twarzą w twarz będzie jedyną odpowiednią metodą zbierania danych w wielu krajach. Użycie tej samej metody zbierania danych w każdym z krajów poprawia porównywalność między państwami, gdyż eliminuje ryzyko jakichkolwiek nieodpowiedniości/ tendencji.

Wielkość próby

Rekomendowana jest minimalna próba netto 2000 respondentów w danym kraju, lecz próba składająca się z 3000 – 5000 uczestników będzie bardziej adekwatna.

Limit wiekowy populacji

W celu zapewnienia porównywalności badań między państwami zaleca się zastosowanie limitu wiekowego dla populacji. Limit wiekowy nie może być zbyt wąski i powinien zawierać wszystkie grupy wiekowe, które odnoszą się w jakikolwiek sposób do nierejestrowanej pracy w którymkolwiek z państw (16 – 70 lub 15 – 65 lat).

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Ciekawym rozwiązaniem jest wykonanie przed badaniem właściwym studium wykonalności. Ponieważ nie było to do tej pory stosowane w ramach polskich badań, rekomenduje do wykorzystania w ramach MOPR.

4.2 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Zagadnienie pracy nierejestrowanej powinno być przedmiotem badań MOPR. Jest to bowiem bardzo ważny problem dla polskiego rynku pracy.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online: TNS Infratest Sozialforschung, Munich, Germany, The Rockwool Foundation Research Unit, Copenhagen, Denmark, Regioplan Beleidsonderzoek BV; Amsterdam, Netherlands, in co-operation with a group of experts acting as consultants “*Feasibility Study on a direct survey about undeclared work*”.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=647&langId=pl> dostęp dn. [22 sierpnia 2009]

BADANIE NR 3. „PRACA NIEREJESTROWANA W UNII EUROPEJSKIEJ”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy
Zatrudnienie
Praca nierejestrowana

1.1 Nazwa (temat badania)

„Praca nierejestrowana w Unii Europejskiej”

1.2 Cel lub cele badania

Celem badania było określenie wielkości zjawiska pracy nierejestrowanej w krajach UE.

1.3 Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Pytania badawcze miały określić:

- Jak duża jest podaż na pracę niezarejestrowaną?
- Czy praca nierejestrowana jest akceptowana społecznie?
- Kto najczęściej wykonuje pracę niezarejestrowaną (grupy społeczne)?
- Co decyduje o popycie na prace niezarejestrowaną?

1.4 Przedmiot badania

Zjawisko pracy nierejestrowanej oraz możliwości jego zbadania. Raport koncentruje się głównie na charakterystyce socjodemograficznej respondentów jak również motywacji i związków pomiędzy zleceniodawcami i zleceniobiorcami nierejestrowanej pracy. W raporcie ilość nierejestrowanej pracy jest analizowana poprzez wyznaczniki czasu spędzonego na pracy, a nie liczona w pieniądzu, gdyż wynik taki byłby nieadekwatny w świetle całkowitej niskiej liczby udzielonych odpowiedzi na pytania dotyczące wysokości zarobków.

1.4.1 Główny temat badania

Praca nierejestrowana w krajach Unii Europejskiej. Jest to pierwsza próba pomiaru rozmiarów zjawiska na skalę UE, która ma dać wyniki przekrojowo porównywalne między poszczególnymi państwami UE, wykorzystując tę samą metodologię badań, koncepcję kwestionariuszy i definicję we wszystkich krajach.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

Badanie było przeprowadzone jako część badań specjalnej edycji Eurobarometr i obejmowało kilka zakresów tematycznych.

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie bazuje na danych zastanych wykorzystanych do opracowania studium wykonalności, które stało się podstawą przygotowania badań nt. pracy nierejestrowanej.

Wytyczne do badania zostały przygotowane przez konsorcjum ekspertów i omawiane z naukowcami i Komisją Europejską w formie studium wykonalności przeprowadzonego w 2006 r.

2.1.2 Badania empiryczne

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone metodą wywiadu bezpośredniego w językach ojczystych, w domach respondentów.

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

Badanie przeprowadzono metodą wywiadu bezpośredniego z respondentem, z użyciem laptopa - CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing). Mocnym punktem bezpośredniego badania ankietowego jest możliwość uzyskania szczegółowych informacji nt.

struktury, motywów i stosunku respondentów do badanego tematu. Badania bezpośrednie mają swoje mocne strony jeśli chodzi o dostarczanie szczegółowych informacji odnośnie natury pracy nierejestrowanej: struktury, cen, okoliczności w jakich nierejestrowana praca ma miejsce, norm i motywów. Respondentom, którzy działają w szarej strefie, bądź jako zleceniodawcy bądź jako zleceniobiorcy, można zadać szeroką gamę pytań nt. ich środowiska socjodemograficznego jak również charakteru nierejestrowanej pracy oraz o przesłankach dla których oferują albo kupują towary lub usługi w szarej strefie. Takie informacje są bardzo cenne podczas tworzenia przepisów oraz w ewaluacji efektu działań, które należy podjąć na polu zwalczania nierejestrowanej pracy lub przekształcania nierejestrowanej pracy w rejestrowaną.

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Charakter próby

W badaniu wzięło udział 26.755 obywateli UE w wieku 15 lat i więcej. Próba do badań została wybrana w sposób kwotowo - losowy. Najpierw dokonano doboru kwotowego próby w podziale na regiony administracyjne. W każdym kraju wylosowano próbę proporcjonalną do wielkości populacji i gęstości zaludnienia. Losowego doboru próby do badań dokonywano systematycznie z każdej jednostki administracyjnej po wcześniejszym jej podziale wg typu obszaru – zgodnie z wytycznymi EUROSTAT NUTS II i zgodnie z rozmieszczeniem zamieszkałej populacji w badanych krajach – na obszary: duże miasta, obszary miejskie i wiejskie. Z każdego gospodarstwa domowego respondenci byli dobierani losowo kierując się zasadą najbliższej daty urodzin. W każdym kraju biorącym udział w badaniu dokonano porównania próby z populacją. Parametry określające populacje zostały zdefiniowane na podstawie EUROSTATu lub na podstawie danych zaczerpniętych z narodowych urzędów statystycznych. We wszystkich krajach objętych badaniem dobór próby do badań uwzględniał takie elementy jak: płeć, wiek, region i wielkość obszaru zamieszkania.

2.2.2 Teren badań

Badania zostały przeprowadzone w dniach 25 maja - 30 czerwca 2007, w 27 państwach członkowskich UE. W ramach badań kraje podzielono na cztery grupy:

- (1) Europa kontynentalna: *Belgia, Niemcy, Francja, Irlandia, Luxemburg, Holandia, Austria i Wielka Brytania.*
- (2) Europa Środkowa i Wschodnia: *Bułgaria, Czechy, Estonia, Łotwa, Litwa, Węgry, Polska, Rumunia, Słowenia i Słowacja*
- (3) Europa Południowa: *Cypr, Grecja, Hiszpania, Włochy, Malta i Portugalia*
- (4) Kraje Nordyckie: *Dania, Finlandia i Szwecja*

2.3 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1 Metody statystyczne

W przypadku analizy zjawiska pracy nierejestrowanej oparto się na analizie statystycznej pozyskanych danych. Do raportu dołączona jest uwaga/ notka techniczna dotycząca ankiet, przeprowadzonych przez instytuty sieci TNS Opinion & Social Network. Notatka ta określa użytą metodę przeprowadzania ankiety, jak również przedziały ufności.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Zakres i rodzaj danych możliwych do wygenerowania z baz danych, wskaźniki możliwe do uzyskania

Załącznikiem do raportu z badań na temat pracy nierejestrowanej są tabele pokazujące procentowy rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania kwestionariusza ankiety w podziale na poszczególne kraje biorące udział w badaniu. Istnieje więc możliwość pozyskania odpowiedzi respondentów z Polski, co prawda nie będą to dane reprezentatywne (całkowita liczba przeprowadzonych ankiet w danym kraju wynosiła od 500 do 1500, co stanowi relatywnie małą próbę w świetle omawianego zagadnienia) jednakże istnieje możliwość dokonania porównań pracy niedeklarowanej w Polsce na tle innych krajów.

3.2 Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Wydaje się, że przypadku badań dotyczących tak dyskretnej materii jaką jest praca nierejestrowana najlepszym sposobem dotarcia do beneficjentów i pozyskania prawdziwych odpowiedzi był wywiad kwestionariuszowy prowadzony „twarzą w twarz”.

Badanie ma charakter studium pilotażowego i jednym z jego zadań jest sprawdzenie czy wybrana metoda może być jednakowo zastosowana we wszystkich krajach UE. Pierwsze analizy w niniejszym raporcie pokazują, że wybrana metoda badań sprawdziła się dobrze i dostarczyła cennych informacji nt. struktury nierejestrowanej pracy w UE. Jej ograniczenie polega na niskiej liczbie respondentów.

3.3 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Zjawisko “nierejestrowanej pracy” występuje pod różnym nazewnictwem. Terminy takie jak “praca na czarno”, “szara strefa”, “nieformalna ekonomia” i wiele innych są używane do określenia zjawiska. Z różnych powodów obszar ten stanowi punkt zainteresowania politycznego. Działania owe, traktowane jako bezprawne powodują straty na wielu polach. Pomniejszają przychody z VAT-u, składek na ubezpieczenie społeczne jednocześnie kreują stałe zatrudnienie za ogólnym przyzwoleniem społecznym. Z drugiej strony nie deklarowane zarobki są ważną częścią ekonomii i dlatego powinny być oszacowywane z należytą starannością. Dlatego, aby umożliwić stosowanie adekwatnych środków, ważne jest aby posiadać wystarczającą wiedzę na temat rozmiaru i struktury zjawiska w różnych krajach UE. Pytania odnośnie nierejestrowanej pracy na Eurobarometrze ukierunkowane są na wypełnienie luki w wiedzy na temat rozmiaru i struktury poprzez bezpośrednie badania ankietowe respondentów. Jest to pierwsza próba pomiaru rozmiarów zjawiska na skalę UE, która miała dać wyniki przekrojowo porównywalne między poszczególnymi państwami UE, wykorzystując tę samą metodologię badań, koncepcję kwestionariuszy i definicję we wszystkich krajach. W świetle delikatnej natury zjawiska, pilotażowej natury badania i niskiej liczby respondentów, którzy potwierdzili otrzymywanie wynagrodzeń “w kopertach”, rezultaty powinny być interpretowane z niezwykłą starannością.

Zgodnie z danymi szacunkowymi uzyskanymi od ankietowanych obywateli UE, nierejestrowana praca stanowi szeroko zakrojone zjawisko w Unii Europejskiej. Średnio przyjmuje się, że ok. ¼ populacji jest w nie zaangażowana. Grupy, które respondenci najczęściej uosabiają z nierejestrowaną pracą pokrywają się w prawie wszystkich krajach. Są to bezrobotni, samozatrudnieni i nielegalni imigranci. Nierejestrowana praca wykonywana na

rzecz gospodarstw domowych jest tolerowana przez społeczeństwo w większości państw. Z drugiej strony nierejestrowane prace przez firmy spotykają się z dużo mniejszą akceptacją.

W percepcji ludzkiej ryzyko bycia wykrytym podczas wykonywania nierejestrowanej pracy nie jest uważane za zbyt wysokie.

Udział w nierejestrowanej pracy, jaki ujawniły badania jest ogółem dosyć niski. 11% populacji 27 państw Unii Europejskiej przyznało się do kupna towarów lub usług które zawierały nierejestrowaną pracę, a 5% populacji przyznało się do wykonywania jej bezpośrednio w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Można to uznać za dolną granicę nierejestrowanych działań, które mają miejsce w Unii Europejskiej. Badania oparte na przeprowadzeniu ankiety z osobami indywidualnymi są w stanie zmierzyć jedynie część zjawiska, z czego należy sobie zdawać sprawę. Również nierejestrowane prace wykonywane przez nielegalnych imigrantów oraz nierejestrowane prace wykonywane przez firmy na rzecz innych firm zostały jedynie minimalnie włączone po stronie podaży.

Pomiędzy państwami występują znaczące różnice w odniesieniu od udziału populacji ogółem w nierejestrowanej pracy. Duża liczba osób zaangażowanych w proceder niekoniecznie oznacza, że zjawisko odgrywa dużą rolę w sensie ekonomicznym. Jednak w trzech państwach z największym udziałem nierejestrowanej pracy: Danii, Holandii i Szwecji – średnia liczba godzin przepracowana przez osobę nie deklarującą pracy była dużo niższa od średniej. Z drugiej strony w wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej jak również w krajach Europy Południowej udział nierejestrowanej pracy jest relatywnie niski za to liczba przepracowanych godzin dużo przewyższa średnią.

Osoby wykonujące nierejestrowane prace zarobkowe często pracują na rzecz gospodarstw domowych lub wykonują prace budowlane.

W kilku krajach Europy Środkowej i Wschodniej wypłaty “w kopertach” lub przekazywane bezpośrednio z ręki do ręki, z pominięciem systemu fiskalnego i ubezpieczeń społecznych są dość często praktykowane. Pracownicy otrzymujący takiego rodzaju wynagrodzenie często deklarują, że woleliby regularne wynagrodzenie.

Różnice w nierejestrowanej pracy zarówno pomiędzy regionami jak i państwami wskazują na konieczność wprowadzenia polityki zaradczej w tym kierunku.

- Trzy podstawowe grupy, które najczęściej wykonują prace nierejestrowane to studenci, samozatrudnieni i bezrobotni. Z kolei prace tego rodzaju wykonywane przez osoby zajmujące się domem lub przez emerytów stanowią zjawisko jedynie marginalne.
- Największą grupę w dostarczaniu usług i towarów w sposób niedeklarowany stanowią młodzi ludzie. Ponadto otrzymują oni najniższe wynagrodzenie w szarej strefie, co

oznacza, że wykonują oni zajęcia wymagające najniższych kwalifikacji, co z kolei wskazuje na ich najsłabszą pozycję na regularnym rynku pracy.

- W praktycznie wszystkich krajach mężczyźni wykonują nierejestrowane zajęcia dużo częściej niż kobiety.
- Zleceniobiorcy niedeklarowanych prac to głównie osoby z dochodami powyżej średniej, czyli pracownicy z grupy tzw. “białych kołnierzyków” i samozatrudnieni. Powodem podawanym przez te grupy jest zwykle niższa cena. Czynniki takie jak chęć pomocy komuś, kto jest w potrzebie odgrywają relatywnie mniejszą rolę.

3.4 Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

W części pytań postawionych przez badanie Eurobarometrem – zwłaszcza te w których poproszono o dalszą specyfikację odnośnie charakteru niedeklarowanej pracy i wypłat „pod stołem” – ilość odpowiedzi była na tyle mała, że nawet na zagregowanym poziomie EU 27 żadne analizy nie były możliwe. Pytania te nie są więc ujęte w tym raporcie.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Zagadnienie dotyczące szarej strefy pracy niedeklarowanej powinno być jednym z tematów badań możliwych do zrealizowania przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Praca nierejestrowana stanowi ważny, aczkolwiek trudny do oszacowania, element polskiego rynku pracy. Ocenia się, że jej skala była i nadal jest wysoka zwłaszcza np. w budownictwie. Badania dotyczące tego zjawiska pozwolą na oszacowanie jego skali w województwie mazowieckim oraz podjęcie działań mających na celu jego zmniejszenie.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online:

Undeclared work in the European Union, Special Eurobarometer,
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284_en.pdf
dostęp dn. [15 sierpnia 2009]

BADANIE NR 4. „ZATRUDNIENIE W EUROPIE 2008”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Zatrudnienie

1.1 Nazwa (temat badania)

„Zatrudnienie w Europie 2008”

1.2 Cel lub cele badania

Jest to 20 edycja corocznego raportu "Zatrudnienie w Europie", który stał się jednym z głównych narzędzi Komisji Europejskiej we wspieraniu państw członkowskich w analizie, opracowywaniu i wdrażaniu polityki zatrudnienia. Celem Raportu jest szeroki przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia w UE.

1.3 Przedmiot badania

Przedmiotem badania jest badanie poziomu zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej.

1.3.1 Główny temat badania

Głównym tematem badania jest analiza kluczowych zagadnień rynku pracy, w tym:

- imigracji,
- wewnętrznej mobilności na rynku pracy,
- jakości pracy,
- powiązań edukacji i zatrudnienia.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

Większość danych wykorzystanych w niniejszym raporcie pochodzi z EUROSTATU i z urzędów statystycznych państw członkowskich.

Główne źródła danych:

- European Union Labour Force Survey;
- Eurostat Annual Averages of Labour Force Data series;
- Eurostat Harmonised Series on Unemployment;
- Annual Macro-economic Database.

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

European Union Labour Force Survey (LFS) jest unijnym zharmonizowanym badaniem na temat sytuacji na rynku pracy. Badanie jest przeprowadzane od 1983 r. Od 2005 r. wszystkie państwa członkowskie przeprowadzają badania kwartalne. Jeśli nie jest określone inaczej, wyniki LFS odnoszą się do badań prowadzonych na wiosnę każdego roku.

The Annual Averages of Labour Force Data series jest zharmonizowaną, spójną serią średnich rocznych kwartalnych wyników statystyk zatrudnienia na podstawie LFS, wypełnionych w oparciu o szacunkowe dane, gdy kwartalne nie są dostępne. Obejmuje wszystkie kraje UE-15 (w okresie od 1991 do chwili obecnej) i wszystkie nowe państwa członkowskie oraz kraje kandydujących (od 1996 r. lub później, w zależności od dostępności danych), z wyjątkiem Macedonii. The Annual Averages of Labour Force Data składa się z dwóch części:

- 1) populacja, zatrudnienie i bezrobocie,
- 2) zatrudnienia do działalności gospodarczej i stanu zatrudnienia.

Pierwsza seria jest oparta głównie na UE LFS. Dane obejmują jedynie osoby żyjące w gospodarstwach domowych (zbiorowe gospodarstwa domowe są wyłączone) i odnoszą się do miejsca zamieszkania (pojęcie miejsca zamieszkania gospodarstwa domowego). Podzielone są na płeć i łączne grupy wiekowe (15–24, 25–54, 55–64 oraz 15–64). Dane na temat bezrobocia podzielone są w zależności od długości czasu poszukiwania pracy (mniej niż 6 miesięcy, 6–11, 12–23, 24 miesiące lub więcej).

Druga seria jest oparta na ESA 1995 rachunków narodowych, dane o zatrudnieniu. Dane obejmują wszystkie osoby zatrudnione w krajowych jednostkach produkcyjnych (koncepcja krajowa), w tym osoby żyjące w zbiorowych gospodarstwach domowych. Są podzielone na

pleć, status czasu pracy (pełny etat / niepełny wymiar godzin) i stan zatrudnienia (stałe / czasowe), używając LFS. Wszystkie kluczowe wskaźniki zatrudnienia - z wyjątkiem pełnego etatu wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia – są oparte na the Annual Averages of Labour Force Data series. Stanowią one dane średnie roczne, o ile nie zaznaczono inaczej.

Dla wskaźników związanych z bezrobociem głównym źródłem jest **Eurostat Harmonised Series on Unemployment**. Jest to zbiór danych na temat bezrobocia zebrany przez Eurostat i składający się z danych średnich rocznych, kwartalnych i miesięcznych. Jest on oparty na LFS i rejestracji danych na temat bezrobocia ze źródeł krajowych. Dane miesięczne z badań krajowych lub z rejestrów publicznych służb zatrudnienia są używane do sporządzania miesięcznych szacunków bezrobocia.

Wskaźniki makroekonomiczne są otrzymane z DG ds. Gospodarczych i Finansowych **Annual Macro-economic Database (AMECO)** oparte na ESA 95 rachunków narodowych. Baza danych obejmuje, wśród innych rzeczy, informacje na temat PKB, produktywności, realnych jednostkowych kosztów pracy i wzrostu zatrudnienia. Dane są zbierane przez Eurostat z narodowych urzędów statystycznych państw członkowskich. Poza tym regularnymi cotygodniowymi aktualizacjami, bazy danych są zaktualizowane dwa razy w roku.

Inne źródła danych

Ponadto, zostały użyte dane z innych organizacji międzynarodowych - w szczególności OECD.

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Teren badań

Kraje członkowskie Unii Europejskiej (27).

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Wykorzystane wskaźniki

Definicje i źródła danych kluczowych wskaźników zatrudnienia:

l.p.	Wskaźnik	Źródło
1.	Wielkość populacji w tys.	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data
2.	Wielkość populacji w wieku 15–64 (populacja w wieku produkcyjnym) w tys.	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data
3.	Zatrudnienie całkowite w tys.	Eurostat National Accounts
4.	Zatrudnienie populacji w wieku 15–64 w tys.	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data
5.	Wskaźnik zatrudnienia, który jest określany jako liczba zatrudnionych podzielona przez ludność w odpowiedniej kategorii wiekowej	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data
6.	Stopa zatrudnienia w przeliczeniu na pełny etat: liczona poprzez podzielenie liczby zatrudnionych w przeliczeniu na pełen etat przez populację zatrudnionych w grupie wiekowej 15 – 64. Zatrudnieniowych w pełnym wymiarze czasu pracy definiuje się jako sumę przepracowanych godzin w pierwszej i drugiej pracy podzielonych przez średniomiesięczną liczbę godzin pracy w pełnym wymiarze czasu pracy	LFS
7.	Samozatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy: liczba samozatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy podzielona przez liczbę wszystkich zatrudnionych	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data
8.	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w całości zatrudnienia: liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy odnoszona do liczby wszystkich zatrudnionych	Eurostat National Accounts
9.	Zatrudnienie na czas określony względem liczby wszystkich zatrudnionych: liczba zatrudnionych na czas określony odnoszona do liczby wszystkich zatrudnionych	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data

10. Zatrudnienie w usługach: zatrudnieni w usługach w stosunku do liczby wszystkich zatrudnionych	Eurostat National Accounts
11. Zatrudnienie w przemyśle: zatrudnieni w przemyśle w stosunku do liczby wszystkich zatrudnionych	Eurostat National Accounts
12. Zatrudnienie w rolnictwie: zatrudnieni w rolnictwie jako udział w całkowitej liczbie zatrudnionych	Eurostat National Accounts
13. Wskaźnik aktywności: siła robocza (pracujący i bezrobotni), jako część populacji w odpowiedniej kategorii wiekowej)	Eurostat QLFD
14. Całkowita wielkość bezrobocia w tys.	Eurostat harmonized series on unemployment
15. Stopa bezrobocia	Eurostat harmonised series on unemployment
16. Stopa bezrobocia długookresowego: bezrobotni pozostający bez pracy ponad 12 msc. jako udział w całkowitej sile roboczej	Eurostat harmonised series on unemployment
17. Wskaźnik bezrobocia osób młodych: młodzi bezrobotni (wiek: 15– 24) w stosunku do całej populacji w tym samym przedziale wiekowym	Eurostat Annual Averages of Labour Force Data

3.2 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Raport pojawia się podczas bardzo niepewnych czasów dla europejskiej i z pewnością też globalnej gospodarki. Po kilku latach znacznego rozwoju gospodarczego i generalnie dosyć silnej ekspansji w zakresie zatrudnienia UE stoi po raz pierwszy od momentu wprowadzenia Strategii Lizbońskiej przed poważnym zagrożeniem cyklicznego spadku koniunktury.

Zatrudnienie w UE wzrosło o 1,6% w 2007 r. – czyli o tyle samo co w roku 2006. Całkowity wzrost netto zatrudnienia wynosił 3,5 miliona ludzi w zeszłym roku jest odpowiedzią na silny przyrost PKB do IIQ 2007 i utrzymującego się pozytywnego wpływu wynikającego z

włączenia UE nowych państw członkowskich w ostatnich latach oraz efektów reform strukturalnych w przeprowadzonych w niektórych państwach członkowskich.

W 2007 r. całkowita stopa zatrudnienia w UE wynosiła średnio 65,4% w porównaniu z rokiem 2006 w którym owa stopa wynosiła 64,5%, co stanowiło 4,6 pkt. proc. celu lizbońskiego. W tym samym czasie stopa zatrudnienia kobiet kształtowała się na poziomie 58,3%, a stopa dla starszych pracowników wynosiła 44,7% w porównaniu z celem który należy osiągnąć do 2010 r. kształtującym się na poziomie odpowiednie 60% i 50%. Z tego powodu jest mało prawdopodobne żeby cel lizboński w został osiągnięty do roku 2010.

Wzrost zatrudnienia był dodatni we wszystkich krajach członkowskich UE z wyjątkiem Węgier, gdzie zatrudnienie nieznacznie się zmniejszyło. Największy wzrost zatrudnienia odnotowano w Polsce, podczas gdy Estonia przeszła największy spadek.

Pośród największych państw członkowskich UE wzrost zatrudnienia dalej się umacniał we Francji i szczególnie w Niemczech, podczas gdy nieco osłabł we Włoszech i Hiszpanii.

W 2007 r. całkowita stopa zatrudniania utrzymywała się powyżej 70% w 7 państwach członkowskich, podczas gdy w pozostałych 6 była na poziomie 3 pkt. proc. od wytyczonego wcześniej celu. Jednakże w Rumunii, we Włoszech, na Węgrzech, w Polsce i na Malcie całkowita stopa zatrudnienia utrzymywała się na poziomie powyżej 10 pkt. proc. poniżej 70% celu lizbońskiego. Jednakże 60% cel dla zatrudnionych kobiet udało się osiągnąć w 15 państwach członkowskich, podczas gdy dwa pozostałe pozostawały na poziomie 3 pkt. proc. od określonego poziomu celu. W Grecji, we Włoszech i na Malcie stopa zatrudnienia utrzymywała się wciąż powyżej 10 pkt. proc. poniżej określonego celu. 50% cel zatrudnienia dla starszych pracowników udało się osiągnąć w 12 państwach członkowskich, ale w pozostałych 10 włączając w to duże państwa członkowskie – Francję, Włochy i Polskę – rozpiętość od określonego celu przekroczyła 10 pkt. Procentowych.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Informacje, wskaźniki możliwe do wykorzystania w opracowywaniu koncepcji badawczej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Raport „Zatrudnienie w Europie 2008” odnosi się do badania analizującego jedynie statystyczne aspekty zatrudnienia i bezrobocia w Unii Europejskiej na poziomie makro.

Trudno więc rekomendować przeprowadzenie takiego badania dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. W pracach Obserwatorium można wykorzystać jedynie kluczowe wskaźniki rynku pracy, które były przedstawione w raporcie.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online: „*Employment in Europe 2008*”

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en> dostęp dn. [29 08 2009]

BADANIE NR 5. „AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA MIGRUJĄCYCH Kobiet w EUROPIE STAN OBECNY I PERSPEKTYWY”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Strona podaźowa

Migracje zawodowe: odpływ i napływ zasobów pracy

1.1 Nazwa (temat badania)

„Aktywność ekonomiczna migrujących kobiet w Europie stan obecny i perspektywy”

1.2 Cel lub cele badania

Celem badania było pozyskanie informacji na temat sytuacji migrujących kobiet na rynku pracy UE.

1.3 Przedmiot badania

Aktywność ekonomiczna i sytuacja kobiet imigrantek na rynku pracy UE.

1.3.1 Główny temat badania

Głównym tematem badania były uwarunkowania udziału kobiet imigrantów w rynku pracy, a przede wszystkim:

- Niekorzystna sytuacja na rynku pracy kobiet migrantów;
- Segregacja zawodowa i koncentracja kobiet migrantów;
- Sytuacja na rynku pracy wykwalifikowanych kobiet migrantów;
- Rola polityki i prawodawstwa.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Analiza danych zastanych została przeprowadzona w oparciu o:

- Przegląd literatury
- Inne badania i analizy danych na temat rynku pracy w UE (EU LFS). Badanie oparte jest na analizie aktywności zawodowej w UE w roku 2005. Wyniki analiz LFS pochodzą wstępnie z 20 krajów UE w 2005 r., w których można było zidentyfikować kobiety imigrantki z krajów trzecich. Kraje pominięte ze względu na niedostępność zmiennych lub z braku możliwości pobrania próby o adekwatnej wielkości to Finlandia, Niemcy, Irlandia, Włoch i Malta. W badaniu pominięto również kraje bałtyckie: Estonia, Łotwa i Litwa oraz Polskę i Słowację.

Biorąc pod uwagę wieloaspektową naturę badań, raport zawiera przegląd literatury w szczególności na temat migracji, płci, zatrudnienia i rynku pracy, zmian demograficznych i polityki UE w zakresie ww. tematów. Raport odnosi się również do źródeł danych, które mierzą wielkość migracji i jej przepływ w celu sprawdzenia spójności LFS (aktywności ekonomicznej ludności) w oszacowywaniu całkowitej liczby migrantów i ostatnio przybyłych migrantów do UE.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Przyjmując wymagania Strategii Lizbońskiej odnośnie wzrostu gospodarczego należy wziąć pod uwagę, że w Europie występuje wysoki poziom zapotrzebowania na siłę roboczą w wielu sektorach gospodarki. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi dla KE wiele państw członkowskich UE doświadcza poważnych braków wykwalifikowanych pracowników szczególnie pracowników z dziedziny IT, pracowników służby zdrowia, inżynierów, kadry nauczycielskiej i usług socjalnych. Owe niedobory nie tylko wpływają na efektywność i

wzrost w UE, mogą również pomniejszyć narodowe i regionalne założenia w zapewnianiu usług w zakresie zdrowia, edukacji i pomocy socjalnej. Zapotrzebowanie na niewykwalifikowaną siłę roboczą jest również wysokie – wg danych KE jest około 3 mln wakatów w całej Europie. Dodatkowo mapa drogowa na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn nawołuje do progresu w dziedzinach tj. pogodzenia pracy, życia prywatnego i rodzinnego i wyeliminowania stereotypów odnośnie płci panujących w społeczeństwie. Mapa drogowa podkreśla również potrzebę również konieczność walki z wielokierunkową dyskryminacją z którą spotykają się migrujące kobiety. Jak podkreślają badania zawarte w raporcie konkretne obszary równości płci wymagają ułatwienia udziału kobiet w zasileniu siły roboczej poprzez dostęp do szeregu usług wspomagających.

Wyniki badań przedstawiono odnosząc się do następujących kwestii badawczych:

- a) Sytuacji na rynku pracy kobiet migrantów;
- b) Segregacji zawodowej kobiet migrantów;
- c) Sytuacji na rynku pracy wykwalifikowanych kobiet migrantów;
- d) Roli polityki i prawodawstwa.

Ad. a) Sytuacja kobiet imigrantek na rynku pracy jest dużo trudniejsza niż mężczyzn migrantów. W całej UE stopa bezrobocia migrujących kobiet jest wyższa o 2,7 punktu procentowego od stopy bezrobocia migrujących mężczyzn (kobiety 14%, mężczyźni 11,3%). Wynikać to może z podwójnej roli kobiety: pracującej i matki. Kobiety są najczęściej zatrudniane w niepełnym wymiarze godzin lub na czas określony.

Ad. b) Badania migracji na całym świecie wykazały, że większość kobiet migrujących jest zatrudnionych w zawodach sektora usług (np. catering, opieka zdrowotna). W niektórych regionach kobiety imigranci występują również w sektorze produkcji. W sektorze usług, popyt na pracę kobiet imigrantów rośnie w miejscach pracy, takich jak praca w domu - w tym opieka nad dziećmi, sprzątanie, branża hotelarska i gastronomiczna (kelnerki) jak też w służbie zdrowia. Znaczna liczba kobiet migrujących jest również zaangażowana w prostytucję niektóre z nich z własnej woli, inne z przymusu. Z analizy danych BAEL UE wynika zarówno wysoki stopień segregacji płci na rynku pracy, ale również znaczące występowanie koncentracji w małej liczbie rodzajów pracy. Dane pokazują, że imigrantki są bardziej skoncentrowane w kilku sektorach zawodowych (62% z nich pracuje w pięciu sektorach) niż migrujących mężczyzn (43). Są to głównie:

- Sprzedaż i usługi
- Pracownicy usług osobistych i ochrony zdrowia
- Urzędnicy

- Inni specjaliści
- Sprzedaż osobista

Ad. c) Imigracja wykwalifikowanych, a zwłaszcza pracowników wysoko wykwalifikowanych, w ostatnich latach staje się ważnym elementem rozwoju gospodarczego i polityki innowacji krajów uprzemysłowionych. To dlatego niektóre umiejętności niezbędne do poprawy konkurencyjności i wzrostu w gospodarce światowej są tak wyspecjalizowane, że muszą być pozyskiwane na całym świecie.

Niestety w tych wysokokwalifikowanych zawodach poszukuje się głównie mężczyzn. Kobiety imigrantki stanowią jedynie niewielki odsetek, pomimo iż ich liczba wzrosła w ciągu ostatnich 10 lat. Przewaga mężczyzn w szeregach wysoko wykwalifikowanych imigrantów jest po części odzwierciedleniem faktu, że poszukiwani są pracownicy w zakresie medycyny, zarządzania, inżynierii, technologii informacyjnych i badawczych. Niemniej jednak, odsetek kobiet, imigrantów, które posiadają wyższego stopnia kwalifikacje jest w wielu regionach niemal porównywalny do imigrantów mężczyzn. Nadal jednak kobiety o wysokospecjalistycznych kwalifikacjach otrzymują niższe płace niż mężczyźni imigranci oraz mieszkańcy danego kraju.

Ad. d)

Badanie pokazuje znaczące różnice między Państwami członkowskimi w poziomie integracji imigrantek. Sytuacja kobiet imigrantek zależy od kraju w jakim obecnie mieszkają. Bariery podjęcia zatrudnienia mogą wynikać z różnic w wykształceniu, liczby posiadanych dzieci, znajomości języka, znajomości lokalnego rynku pracy. Badanie sugeruje również iż istnieją bariery strukturalne, systemowe. Mogą one obejmować niewystarczające zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych, ograniczone prawa (zwłaszcza dla niektórych grup imigrantów, takich jak osoby ubiegające się o azyl lub nielegalnych imigrantów), dostępu do kluczowych usług publicznych, oraz dyskryminacji na rynku pracy na podstawie narodowości, pochodzenia etnicznego, religii lub płci.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

W przypadku tego badania rekomendować można głównie tematykę badań, a głównie badanie skali bezrobocia wśród kobiet imigrantów zarejestrowanych w urzędach pracy województwa mazowieckiego oraz sytuacji zawodowej tych kobiet.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online:

Rubin Jennifer, Rendall Michael S., Rabinovich Lila, Tsang Flavia, van Oranje-Nassau Constantijn, Janta Barbara “*Migrant women in the European labour force. Current situation and future prospects*”. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2099&langId=en>
dostęp dn. [01 września 2009]

BADANIE NR 6. „POLSCY MIGRANCI W LONDYNIE – KLASA SPOŁECZNA I ETNICZNOŚĆ”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Strona podaźowa

Migracje zawodowe: odpływ i napływ zasobów pracy

1.1 Nazwa (temat badania)

„Polscy migranci w Londynie – klasa społeczna i etniczność”

1.2 Cel lub cele badania

Celem badań było poznanie relacji społecznych, strategii życiowych oraz rozumienia kwestii etniczności i klasy społecznej przez polskich migrantów mieszkających w Londynie.

1.3 Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Badania miały na celu odpowiedź na następujące, podstawowe pytania:

1. Jakie wnioski można wyciągnąć z analizy danych statystycznych na temat Polaków mieszkających w Londynie?
2. Jak polscy migranci rozumieją i identyfikują swoją pozycję społeczno-ekonomiczną na londyńskim rynku pracy i jak owo rozumienie można odnieść do analitycznych rozróżnień między pojęciami klasy społecznej i etniczności?
3. Jak polscy migranci rozumieją i identyfikują swoją pozycję społeczno-ekonomiczną w Polsce i jak owo rozumienie można odnieść do analitycznych rozróżnień między pojęciami klasy społecznej i etniczności?
4. W jaki sposób powyższe identyfikacje związane są z ich strategiami życiowymi i stylami życia?
5. Jakiego rodzaju więzi społeczno-ekonomiczne podtrzymywane są między migrantami a ich rodzinami lub znajomymi w Polsce?

1.4 Przedmiot badania

Przedmiotem badań byli polscy emigranci w Londynie.

1.4.1 Główny temat badania

Polscy migranci w Londynie: strategie i style życia, relacje społeczne.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

Odbывая się między październikiem 2005 a wrześniem 2006 prace składały się dwóch komplementarnych części, jakimi była analiza brytyjskich danych statystycznych oraz jakościowe badania terenowe, podczas których drogą wywiadów pogłębionych i obserwacji uczestniczącej zebrano dane dotyczące relacji społecznych, strategii życiowych oraz rozumienia kwestii etniczności i klasy społecznej przez polskich migrantów mieszkających w Londynie.

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Analiza danych zastanych sprowadzała się do analizy danych statystycznych z dwu źródeł: Labour Force Survey i brytyjskiego spisu powszechnego. Dane te porównano z danymi Home Office zbieranymi w ramach Workers Registration Scheme. Potwierdzając dokładność LFS, dane z WRS dostarczyły potrzebnych informacji do selekcji respondentów w celu zmaksymalizowania reprezentatywności, co przy populacji migrującej nigdy nie jest możliwe w stu procentach.

2.1.2 Badania empiryczne

Badania empiryczne przeprowadzono metodą jakościową - 50 wywiadów pogłębionych oraz obserwacja uczestniczącej. Ponieważ jednym z problemów badawczych było spenetrowanie sieci migracyjnych i przeprowadzenie wywiadów z rodzinami i przyjaciółmi migrantów, zastosowano metodę multilokalnej etnografii. W trakcie badań w Polsce przeprowadzono wywiady z 19 osobami w pięciu miejscach – zarówno na wsi, w mniejszych miejscowościach, jak i w dużych miastach. Respondenci londyńscy zostali wyselekcjonowani wedle demograficznych danych odpowiadających profilowi migranta polskiego, jaki wyłania się z WRS i LFS. Z uwagi na maksymalizację reprezentatywności, starano się dojść do

różnych sieci i środowisk migrantów, często losowo wybierając respondentów. Dodatkowo CRONEM przeprowadził wśród Polaków ogólnokrajowy sondaż dotyczący strategii migracyjnych i planów osiedlenia się osób przybyłych po 2003 roku

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

W przypadku badań imigracji polskiej w Londynie wykorzystano następujące techniki i narzędzia badawcze:

- Wywiad pogłębiony
- Obserwacja uczestnicząca
- Sondaż diagnostyczny.

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Charakter próby

Próba badawcza do badania jakościowego wynosiła 50 osób (46% kobiety, 54% mężczyźni).

W przypadku wieku badanych rozkład wyglądał następująco:

< 25 lat – 28% badanych

25-40 lat – 62%

40 i powyżej – 10%

Wykształcenie respondentów - 68% badanych posiadało wykształcenie średnie, 22% wyższe, natomiast 10% respondentów stanowili studenci.

Z terenów wiejskich pochodziło 28% respondentów, po 36% pochodziło z miast do 50 tys. mieszkańców i miast powyżej 50 tys. mieszkańców.

Grupa badana była zróżnicowana również pod względem wykonywanego w Londynie zawodu:

Robotnicy budowlani – 20%

Kierowcy – 6%

Nianie, osoby sprzątające – 18%

Pracownicy socjalni- 6%

Właściciele firm budowlanych – 6%

Pracownicy gastronomii – 18%

Media – 8%

Przemysł- 6%.

Inni – 12%

2.2.2 Teren badań

Terenem głównych badań był Londyn, dodatkowo przeprowadzono również badania uzupełniające w Polsce.

2.3 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1 Inne metody analizy

Analiza danych zastanych – statystycznych pochodzących z Labour Force Survey i brytyjskiego spisu powszechnego oraz analiza danych jakościowych – wywiady pogłębione.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Trudno oceniać zastosowaną metodę badawczą ze względu na specyfikę badania. Wydaje się, iż zastosowana metoda była adekwatna. Jednakże ilość pozyskanych danych sprawia, że trudno wyciągnąć ogólne wnioski. Dodatkowo problematyczne jest przedstawianie danych w postaci procentowej (np. 10% badanych) ponieważ przy małej grupie respondentów (50 osób) mogą one zniekształcać obraz. Zapewne wygodniejsze dla obrazu badania byłoby podawanie danych w formie liczbowej.

3.2 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Polscy migranci, którzy przybyli w ostatnich latach, w większości pracują na niskopłatnych stanowiskach. Dane LSF na przykład wskazują, że Polacy przybyli po 2003 roku zarabiają nieco powyżej 6 funtów za godzinę – przy migrantach z innych krajów europejskich (starej

15-ty) zarabiających 10.52 na godzinę. Polacy, którzy przybyli przed 2000 rokiem, zarabiają już 11 funtów na godzinę. Z kolei migranci, którzy przybyli na początku lat 90-tych, zarabiają niewiele więcej niż ci, którzy przybyli po maju 2004 roku. Dodatkowo, mimo iż Polacy są w podobnym wieku i mają podobne wykształcenie jak migranci z pozostałych krajów akcesyjnych, najwyraźniej mniej ze swojej edukacji korzystają w sensie finansowym. Dane wskazują na fakt, iż poziom wykształcenia w mniejszym stopniu przekłada się na wysokość pensji w przypadku Polaków przybyłych w ostatnim czasie, niż w przypadku Polaków z wcześniejszych fal migracyjnych.

Dane o zarobkach również wskazują, że około trzech czwartych ostatnio przybyłych Polaków pracuje w tzw. pracach rutynowych (po ang. *semi-routine, routine jobs*) niewymagających kwalifikacji. Kontrast jest wyraźny, kiedy porównamy dane z innymi populacjami – profesjonalści oraz managerowie stanowią 68% wśród migrantów z krajów anglojęzycznych, 42% z innych krajów europejskich i 10% z krajów akcesyjnych.

Ciekawą analizę poglądów Polaków przedstawia podsumowanie danych jakościowych. Dla 76% respondentów Polska to kraj bez klasy średniej z ostrym podziałem na elity i ubogie społeczeństwo na dole drabiny społecznej. Z kolei 84% respondentów widzi w Wielkiej Brytanii społeczeństwo klasy średniej oparte na merytokracji, gdzie awans społeczny jest możliwy i zależy od umiejętności i pracy, a nie koneksji, urodzenia bądź działań pozaprawnych. Ponad połowa traktuje własną migrację jako awans społeczny, a 14% twierdzi, iż w wyniku migracji zajmuje w Wielkiej Brytanii niższą pozycję lub, że uległo deklasacji. Mniej więcej podobna grupa (14%) nie widzi zmian a swojej pozycji, bądź odmawia usytuowania się na modelu brytyjskim mówiąc: „nie widzę siebie tutaj” (12%).

Badania wskazują ponadto iż, większość respondentów aktywnie uczestniczy w ekonomicznym i społecznym życiu w Polsce, na przykład:

- 80% respondentów odbywa częste podróże do Polski – od 3 do 12 rocznie;
- 70% respondentów podtrzymuje ekonomiczne i społeczne relacje z Polską, np. kupując, bądź szukając nieruchomości, szukając możliwości rozwoju własnego transnarodowego biznesu, kontrolując rozwój sytuacji na polskim rynku pracy, biorąc udział w wyborach, debatach internetowych, przesyłając pieniądze etc. ;
- 26% respondentów kupiło, bądź planuje kupić nieruchomość w Polsce za pieniądze zarobione w Londynie.

Co natomiast było szczególnie interesujące w wywiadach, to krytyczny stosunek do innych Polaków (60% twierdzi, że nie chciałaby mieć polskiego pracodawcy, 80% mówi o

‘wstydzie’ za innych Polaków i zagrożeniu dla reputacji grupy, jaki stanowią elementy ‘niepożądane’, 62% uważa, iż należy być ostrożnym w relacjach z Polakami).

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Rekomendując zagadnienie migracji do badań i analiz MORP proponuję aby w przyszłości przeprowadzić badanie dotyczące planów migracyjnych absolwentów zarejestrowanych w urzędach pracy lub studentów ostatnich lat szkół wyższych.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online:

Eade John, Drinkwater Stephen, Garapich Michał P. *“Polscy migranci w Londynie – klasa społeczna i etniczność”* <http://www.surrey.ac.uk/Arts/CRONEM/polish/RAPORT-finalny.pdf>
dostęp dn. [29 sierpnia 2009]

BADANIE NR 7. „ROZWÓJ RYNKU PRACY I PŁAC W 2006, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ROZWOJU WZGLĘDNYCH KOSZTÓW JEDNOSTKOWYCH PRACY W STREFIE EURO”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Zatrudnienie

1.1 Nazwa (temat badania)

„Gospodarka europejska. Rozwój rynku pracy i płac w 2006, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju względnych kosztów jednostkowych pracy w strefie euro”

1.2 Cel lub cele badania

Celem badania jest analiza rynku pracy i rozwoju płac w 2006 r. z perspektywy makroekonomicznej (strefa Euro, EU-15, NMS (nowe kraje członkowskie) -10 i EU-27).

1.3 Przedmiot badania

Przedmiotem analizy jest rzucenie światła na interakcje tendencji w zatrudnieniu z innymi makroekonomicznymi wskaźnikami, takimi jak wydajność czy wzrost PKB. Raport prezentuje interpretację analityczną najnowszych trendów i prognoz zarówno po stronie ilościowej (udział, zatrudnienie i bezrobocie) jak i po stronie kosztów pracy (wynagrodzenie i koszt jednostkowy pracy).

1.3.1 Główny temat badania

Analiza rynku pracy i poziomu płac w krajach Unii Europejskiej w 2006 r., z uwzględnieniem podziału na stare kraje członkowskie, nowych członków UE i całość UE- 27.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

Dane statystyczne państw członkowskich UE.

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Dane statystyczne, dostarczające kluczowych zagregowanych danych nt. rynku pracy dla EU-27, strefy euro i EU-12.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Wykorzystane wskaźniki

W badaniu na poziomie makro wykorzystano następujące wskaźniki rynku pracy:

- Wskaźnik aktywności zawodowej (w % populacji 15-64)
- Stopa zatrudnienia (w % populacji 15-64)
- Wzrost zatrudnienia (%)
- Praca tymczasowa (w % ogółem)
- Niepełny wymiar czasu pracy (w % całkowitego zatrudnienia)
- Stopa bezrobocia.

3.2 Zakres i rodzaj danych możliwych do wygenerowania z baz danych, wskaźniki możliwe do uzyskania

Dane statystyczne przedstawione zostały nie tylko na poziomie makro ale również na poziomie krajów członkowskich. W przypadku Polski możliwe jest wykorzystanie danych statystycznych za lata 2002 – 2006 dotyczących:

a) Kosztów pracy, w tym:

- Wynagrodzenia na pracownika,
- Wynagrodzenia pracowników w przeliczeniu na godzinę pracy ,
- Godzinowych kosztów pracy ,
- Nominalnych jednostkowych kosztów pracy,
- Realnych jednostkowych kosztów pracy w przeliczeniu na ceny stałe deflatora PKB,

- Płace i wynagrodzenia ,
- Wynagrodzenie na pracownika dostosowane do całkowitego czynnika produktywności (TFP),
- Skorygowany akcji płac (% PKB według bieżących cen rynkowych),
- Struktura kosztów pracy,
- Udział kosztów pośrednich do całkowitych kosztów pracy,
- Płace ogółem (jako procent całkowitych kosztów pracy) roczne,
Wynagrodzenie podstawowe i premie (jako procent całkowitych kosztów pracy),
- Klin podatkowy - Małżeństwo bez dzieci,
- Klin podatkowy - Małżeństwo z 2 dzieci,
- Składki pracodawców na ubezpieczenie społ. (jako procent całkowitych kosztów pracy) ,
- Inne koszty pośrednie (jako procent całkowitych kosztów pracy),
- b) Uwarunkowania i odniesienia, według których wzrost płac może być oceniana:
 - Wydajność pracy (PKB na pracownika),
 - Godzinna wydajność pracy,
 - PKB,
 - Luka produktowa (%),
Inflacja zasadnicza (zharmonizowany wskaźnik cen konsumpcyjnych ,
 - Inflacja bazowa (z wyłączeniem energii i nieprzetworzonej żywności)
 - Deflator PKB
- c) Rozbicie sektorowe jednostkowych kosztów pracy:
 - Rolnictwo i rybołówstwo,
 - Przemysł z wyłączeniem budownictwa, w tym: przetwórstwo przemysłowe,
 - Budownictwo,
 - Handel, transport i komunikacja,
 - Finanse i usługi dla przedsiębiorstw.

3.3 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Rynek pracy poprawił się znacząco w 2006 r. Wzrost zatrudnienia przyspieszył od 1% w 2005 r. do 1,4% w 2006 i był to najwyższy wzrost w ciągu ostatnich 6 lat. W kwestii bezrobocia sytuacja dalej ulegała poprawie, przy stopie bezrobocia na poziomie ok. 7% w

2007 r. co oznaczało około 2,2 mln bezrobotnych mniej niż rok wcześniej. (4) Najbardziej znaczący spadek był widoczny w nowych państwach członkowskich, szczególnie w Polsce, Bułgarii i na Litwie.

Liczba nowych miejsc pracy netto była szczególnie wysoka w prawie wszystkich krajach. W Niemczech spadek zatrudnienia netto wyhamował w roku 2006, a stopa zatrudnienia w tym roku była nieco poniżej poziomu z roku 2001.

Poprawa zatrudnienia została odnotowana we wszystkich grupach wiekowych w przeciwieństwie do lat ubiegłych. Stopa zatrudnienia starszych pracowników utrzymywała dodatni trend, który zapoczątkował się w poprzednich latach, co również dotyczyło pracowników młodych i w sile wieku. Najbardziej dynamicznym komponentem było zatrudnienie kobiet, chociaż jego wzrost w 2006 r. był poniżej średniej z ostatnich kilku lat. Ten bardziej umiarkowany wzrost był widoczny wśród starszych kobiet pozostających na rynku pracy, co oznacza że w kolejnym etapie należałoby przedsięwziąć dalsze kroki w celu redukcji różnic w wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn.

Po latach wzrostu zatrudnienia w realiach jedynie umiarkowanego wzrostu gospodarczego, w 2006 r. intensywność wzrostu zatrudnienia odwróciła się w kierunku średniej z lat 1996 – 2000. Jest jednak zbyt wcześnie aby uznać owe zjawisko jako powrót do wzrostu gospodarczego, lecz należy podkreślić, że jeśli ów wzrost został zaobserwowany w kilku sektorach to można uznać, że nastąpił powrót do normalnej cyklicznej zależności pomiędzy poziomem zatrudnienia i wzrostem gospodarczym.

Analizy ostatnich trendów w płacach i kosztach pracy dla państw członkowskich strefy euro opisują ułatwienia stworzone dla rynku pracy i biorąc pod uwagę różnego rodzaju uwarunkowania makroekonomiczne (tj. stabilność cen zagregowanych i zróżnicowanie pozycji konkurencyjnej na poziomie każdego kraju) oczekuje się że owe ułatwienia będą kontynuowane.

Analizy pokazują, że poprawa warunków ekonomicznych nie przekłada się tak szybko na wzrost płac oraz że jednostkowe koszty pracy pozostają niezmiennie w stosunku do cen od momentu wprowadzenia euro. Jednakże stan ten budzi zastrzeżenia. Fakt że rozwój wynagrodzeń w ostatnich latach był dość łagodny zawdzięczamy umiarkowaniu się wynagrodzeń w Niemczech, gdzie nominalny koszt jednostki siły roboczej pozostał niemalże stały w latach 1999-2006., w przeciwieństwie do znaczącej liczby państw strefy euro, gdzie rósł nominalny koszt jednostki siły roboczej.

Raport określa udział kosztów pracy w utrzymującym się zróżnicowaniu w konkurencyjności cenowej i pogłębianiu nierównowagi w rachunku obrotów bieżących pomiędzy krajami Unii

Monetarnej poprzez badanie rozwoju, wewnątrz strefy euro, realnych efektywnych kursów wymiany (opartych na jednostkowym koszcie siły roboczej) w latach 1999-2006. Duża część spadku konkurencyjności w wybranych krajach Unii Europejskiej wynika z czynników strukturalnych. Sugeruje to, że oprócz powyżej wspomnianego umiarkowania wynagrodzeń istnieje również potrzeba ponownego wyważenia pozycji konkurencyjnych wewnątrz UE. Ponadto powinno się położyć nacisk na wprowadzenie reform strukturalnych w celu przyspieszenia zysków z wydajności

W nowych państwach Członkowskich (NMS) włączając Bułgarię i Rumunię nacisk inflacyjny rynku pracy pozostał osłabiony. W perspektywie krótkoterminowej przewiduje się przyspieszenie wydajności siły roboczej łagodzące efekt tendencji rosnącego wpływu nominalnego wzrostu płac na nominalny koszt siły roboczej.

Jedną z kluczowych kwestii jest potrzeba wzmocnienia elastyczności rynku pracy i redukcja podatków i narzutów na wynagrodzenia, które przyczyniły się w kilku państwach członkowskich do wysokiej stopy bezrobocia.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Informacje, wskaźniki możliwe do wykorzystania w opracowywaniu koncepcji badawczej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Raport odnosi się do rynku prac i poziomu płac w Unii Europejskiej na poziomie makro. Trudno więc rekomendować przeprowadzenie takiego badania dla Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. W pracach Obserwatorium można wykorzystać jedynie kluczowe wskaźniki rynku pracy, które były przedstawione w raporcie.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online:

“Labour market and wage developments in 2006, with special focus on relative unit labour cost developments in the euro area”

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication9553_en.pdf

dostęp dn. [03 września 2009]

BADANIE NR 8. „MŁODZIEŻ, BEZROBOCIE I WYKLUCZENIE W EUROPIE: WIELOWYMIAROWE PODEJŚCIE DO ZROZUMIENIA WARUNKÓW I PERSPEKTYW SPOŁECZNEJ I POLITYCZNEJ INTEGRACJI MŁODYCH BEZROBOTNYCH”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Strona podaźowa

Sytuacja grup defaworyzowanych: młodzież.

1.1 Nazwa (temat badania)

„Młodzież, bezrobocie i wykluczenie w Europie: wielowymiarowe podejście do zrozumienia warunków i perspektyw społecznej i politycznej integracji młodych bezrobotnych.”

1.2 Cel lub cele badania

Cele badawcze:

1) Powstanie nowego zbioru danych dotyczące bezrobotnej młodzieży (w szczególności długotrwale bezrobotnej, jak również młodzieży trudnej), w tym na temat życia osobistego młodych bezrobotnych, ich odbioru własnej sytuacji, planów życiowych, ich rozwoju tożsamości, intensywności i jakości relacji społecznych, ich udziału w życiu politycznym, oraz postawy wobec instytucji politycznych i społeczeństwa, umożliwiając tym samym przekrojowe (w grupach społecznych) i międzypaństwowe (Francja, Niemcy, Włochy, Polska, Szwecja i Szwajcaria) analizy porównawcze społecznego i politycznego wykluczenia bezrobotnej młodzieży.

2) Poszerzenie wiedzy na temat społecznego i politycznego wykluczenia młodych bezrobotnych. Proponowane badanie ma na celu zbadanie zależności pomiędzy brakiem lub utratą miejsca pracy a wykluczeniem społecznym i politycznym tych młodych obywateli, których to dotknęło. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez rozwój bardziej zintegrowanego podejścia koncepcyjnego które systematycznie wiąże trzy wymiary pola, które wcześniej pozostawały odrębnymi i odizolowanymi obszarami badań: (1) instytucjonalne podejście

wobec bezrobocia wśród młodzieży (tj. polityki publicznej) oraz ich wpływ na integrację społeczną młodych ludzi; (2) indywidualnej sytuacji i doświadczania bezrobocia; (3) integracja polityczna, uczestnictwo i zaufanie bezrobotnej młodzieży.

3) Dostarczenie praktycznej wiedzy na temat potencjalnych ścieżek społecznej i politycznej integracji młodych bezrobotnych. Spostrzeżenia te mogą być wykorzystane zarówno przez władze publiczne jak niepaństwowe organizacje społeczne na rzecz poprawy integracji społecznej młodzieży w życiu społecznym i politycznym.

1.3 Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Ogólna hipoteza robocza mówi, że wykluczenie społeczne i polityczne bezrobotnej młodzieży spowodowane jest polityką państwa i praktykami wobec młodych bezrobotnych (poziom makro), organizacje i działania (poziom mezo), oraz przez indywidualne podejście młodych bezrobotnych (poziom mikro).

1.4 Przedmiot badania

Przedmiotem badania są uwarunkowania bezrobocia wśród młodzieży i wskazanie praktycznych wskazówek jego zmniejszenia.

1.4.1 Główny temat badania

Wielowymiarowe podejście do zrozumienia warunków i perspektyw społecznej i politycznej integracji młodych bezrobotnych.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

W badaniach będzie wykorzystana triangulacja danych (pozyskiwanie informacji z różnych źródeł) oraz triangulacja metodologiczna (wykorzystywanie różnorodnych technik gromadzenia i analizy materiałów).

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Analiza danych zastanych będzie polegała na analizie polityki danego państwa i stosowanych środków wobec bezrobocia, jak również analizie literatury dotyczącej przyczyn, procesów i perspektyw na zmianę związane ze społecznym i politycznym wykluczeniem bezrobotnych młodych ludzi.

2.1.2 Badania empiryczne

Badanie składa się z 3 głównych komponentów; (1) wielowymiarowego teoretycznego zarysu łączącego w sobie czynniki wyjaśniające na poziomie makro, mezo i mikro czynników biorących pod uwagę różne wymiary wykluczenia, (2) przekrojowego porównania rozwiązań stosowanych przez instytucje w różnych państwach europejskich (3) zintegrowane podejście metodologiczne oparte na różnych źródłach i metodach.

Pierwotne dane odnośnie integracji młodych bezrobotnych (zmienna zależna) oraz odnośnie pozostałych czynników będą zebrane za pomocą różnorodnych metod w każdym państwie:

- (1) analiza polityki danego państwa i stosowane środki wobec bezrobocia;
- (2) sondaż,
- (3) wywiady kwestionariuszowe - badania indywidualne;
- (4) wywiady pogłębione z młodymi bezrobotnymi,
- (5) grupy focusowe.

Każda metoda empiryczna została zaprojektowana tak aby umożliwić przetwarzanie informacji według określonych aspektów założeń teoretycznych, tworząc jedną, zintegrowaną strukturę. Odbywać się to będzie na różnych poziomach.

Po pierwsze poprzez połączenie ustandaryzowanych badań pozwalających na bezpośrednie przekrojowe i międzynarodowe porównania oraz testowanie hipotez przy pomocy wywiadów ilościowych i interpretacyjnych, zmierzających do ujawnienia indywidualnych odczuć, obranego kierunku i strategii radzenia sobie z problemem.

o drugie, integracja różnych narzędzi metodologicznych będzie zagwarantowana dzięki koordynacji procedur przeprowadzanych prób i narzędzi zbierania danych np. analizy instytucjonalne aby zdefiniować próbę do badania organizacji; w tym samym czasie, próba wygenerowana do indywidualnych ustandaryzowanych badań będzie służyć jako punkt referencyjny do szczegółowych wywiadów tj. przeprowadzone zostaną wywiady jakościowe z niektórymi młodymi bezrobotnymi, którzy uprzednio zostali wylosowani przez

wystandaryzowane losowanie. Jeżeli chodzi o przetwarzanie danych, w ramach badania będzie generowane tak wiele synergii, jak to możliwe, wstępnie dopasowując kwestionariusze np. wyodrębniając odpowiednie pozycje z instytucjonalnych analizy dla badania organizacyjnego, i rozwijając jakościową, otwartą strukturę kwestionariusza do wywiadów pogłębionych który uzupełnia wiedzę i dane generowane przez standardowe badania.

Następnie zostanie dokonana triangulacja metod.

Analiza instytucjonalna

Ten etap ma za zadanie zebranie informacji nt. polityki prowadzonej przez państwa wobec bezrobocia. Dostarczy to danych makro pozwalających na wpłynięcie na kontekst instytucjonalny integracji młodych bezrobotnych. W ramach badań planuje się również korzystanie ze źródeł pomocniczych takich jak raporty rządowe, legislacja i prawoznawstwo. Dodatkowo planuje się przeprowadzenie wywiadów z kluczowymi źródłami informacji (członkowie administracji publicznej pracujący w agencjach rządowych i zajmujący się problemem bezrobocia, praktycy działający w organizacjach typu non-profit). Zbieranie danych będzie odbywać się w każdym kraju na podstawie tych samych wytycznych.

Badanie organizacyjne

Ten etap służy zebraniu informacji nt. działań i sieci organizacji. Dostarczy to danych na poziomie mezo. Badani organizacji odbędzie się dwuetapowo. W pierwszej zostaną wybrane wszystkie organizacje bezrobotnych i wszystkie organizacje społeczne zajmujące się bezrobotnymi i młodzieżą w wybranych miastach. Mapping umożliwi uzyskanie lepszego obrazu struktury organizacji zajmujących się bezrobociem. Przewiduje się przeprowadzić około 30 wywiadów z organizacjami w każdym mieście. Kwestionariusz będzie zawierał pytania nt. charakterystyki organizacyjne podmiotów zwianych z organizacją (działalność, członkowie, pracownicy, źródła finansowania). Kwestionariusze poddane będą testom wstępnym, aby sprawdzić czy są wypełniane i odpowiednie. Dane będą analizowane przy pomocy tradycyjnych metod statystycznych.

Badanie indywidualne

Celem tego etapu jest zebranie informacji w celu zmierzenia różnych stopni integracji (zmienna zależna) jak również indywidualnych charakterystyk bezrobotnych. Dostarczy to danych na poziomie mikro, co posłuży do określenia wpływu indywidualnych cech młodych bezrobotnych (etniczność, płeć, wiek, przynależność do organizacji) na integrację. Przeprowadzone zostanie badanie na grupie młodych bezrobotnych w każdym mieście. Aby ująć zarówno respondentów, którzy weszli na rynek pracy wcześniej, jak i tych, którzy

ukończyli studia wyższe (uniwersytety), zdefiniowano młodych bezrobotnych w przedziale 18 – 29 lat. Dodatkowo rozwarstwiono próby, aby objąć 2 społeczne kategorie: młodzież długotrwale bezrobotna i młodzież często podejmująca tracącą/lub rezygnującą ze płatnej pracy. Bezrobocie długoterminowe oznacza pozostawanie bez pracy przez przynajmniej rok.

Pogłębiona analiza jakościowa

Celem tego komponentu jest pogłębienie zrozumienia mechanizmów i procesów przez które młodzi bezrobotni zostali obiektywnie i subiektywnie wykluczeni oraz jakie taktyki stosują w celu radzenia sobie z sytuacją. Badanie zostanie przeprowadzone na małej próbie (30 osób w każdym mieście).

Analizy na poziomie UE

Ten etap ma na celu ustalenie wpływu polityki UE na bezrobocie (szczególnie młodych).

Wnioski muszą być przedstawione również z europejskiej perspektywy, ponieważ mogą stanowić implikacje dla późniejszych celów i strategii formułowanych w europejskich dokumentach i strategii politycznej.

Implikacje praktyczne

Opis wniosków z badania i praktyczne implikacje będą sporządzone na 3 sposoby. Po pierwsze należy włączyć w proces od samego początku różne grupy. Aby to zrobić stworzone zostaną grupy focusowe i przeprowadzone wywiady z niektórymi uczestnikami badania. W każdym kraju planuje się stworzenie 3 grup focusowych i przeprowadzenie wywiadów: jednego z uczestnikami instytucji państwowych, jednego z pracującymi w organizacjach non-profit i organizacjach społecznych i jednego z młodymi bezrobotnymi. Rezultaty analiz posłużą później jako materiał do dyskusji. Wnioski będą dołączone do ostatecznego zintegrowanego raportu.

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

Pierwotne dane będą zebrane w każdym państwie za pomocą różnorodnych technik i narzędzi:

- (1) analiza danych zastanych i przegląd literatury,
- (2) sondaż,
- (3) wywiad kwestionariuszowy,
- (4) wywiad pogłębiony,
- (5) grupy focusowe.

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Charakter próby

Wyboru państw dokonano na podstawie trzech głównych kryteriów. Po pierwsze miały one obejmować szeroki zakres terytorialny Europy: 2 największe państwa Europy Zachodniej (Francja i Niemcy), państwo południowoeuropejskie (Włochy), państwo skandynawskie (Szwecja), państwo Europy Wschodniej i nowy członek UE (Polska) i państwo nie będące członkiem UE (Szwajcaria). Po drugie państwa te różnią się powiązaniem z UE, 4 zachodnie państwa członkowskie, jedno wschodnie i zarazem nowy członek i państwo nie będące członkiem UE. Po trzecie i teoretycznie najważniejsze, wybrane państwa różnią się pod względem instytucjonalnego podejścia do bezrobocia, zarówno pod względem ogólnej koncepcji jak i szczególnego podejścia do samych bezrobotnych. Zarówno koncepcja ogólna państwa opiekuńczego (np. bismarcka, uniwersalistyczna i marginalna) i specyficzne polityki walki z bezrobociem różnią się między 6-oma państwami. Ujmując rzecz prościej wybór państw dostarcza znaczącego zróżnicowania kontekstu sposobów w jaki państwa podchodzą do problemu bezrobocia.

2.2.2 Teren badań

Badania będą prowadzone w 6 krajach (5 krajów unijnych i Szwajcaria). Miasta wybrane do badań to:

- Szwajcaria: Genewa
- Francja - Lyon
- Niemcy: Berlin
- Włochy: Palermo
- Szwecja: Malmö
- Polska: Kielce

3. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

3.1 Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Wykorzystanie w badaniach triangulacji danych (pozyskiwanie informacji z różnych źródeł) oraz triangulacji metodologicznej (wykorzystywanie różnorodnych technik gromadzenia i analizy materiałów) powinno być powszechnie stosowane w badaniach dotyczących rynku pracy. Pozwala to bowiem na szerszy ogląd danego zjawiska, a nie tylko subiektywne spojrzenie osoby bezrobotnej. Badania ilościowe powinny być poprzedzone analizą danych zastanych oraz wywiadami z ekspertami lub np. przedsiębiorcami.

3.2 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Tematyka jest rekomendowana do badań i analiz planowanych przez MOPR. Ze względu na fakt, iż badania są w trakcie realizacji warto nawiązać kontakt w celu pozyskania końcowych danych, lub skorzystania z dobrych praktyk dotyczących badań nad bezrobotną młodzieżą.

4. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

4.1 Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

European Research Socio-economic Sciences and Humanities. List of projects 2007 – 2009. Seven Research Framework Programme. Luxembourg 2009, str. 92

4.2 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online: <http://www.younex.unige.ch/description.html> (badania w trakcie)

BADANIE NR 9. „NIEZAWODOWE KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH W EUROPIE. ANALIZA PORÓWNAWCZA NA PODSTAWIE RAPORTÓW KRAJOWYCH OPUBLIKOWANYCH W BAZIE DANYCH EURYBASE”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Strona podaźowa

Edukacja zawodowa i jej powiązania z rynkiem pracy.

Institucje kształcenia ustawicznego

1.1 Nazwa (temat badania)

„Niezwodowe kształcenie dorosłych w Europie. Analiza porównawcza na podstawie raportów krajowych opublikowanych w bazie danych Eurybase”.

1.2 Cel lub cele badania

Celem głównym badań było pozyskanie materiału źródłowego do prowadzenia analiz porównawczych niezbędnych do przygotowania Komunikatu Komisji pt. *„Kształcenie dorosłych: nigdy nie jest za późno na naukę”*, który został przyjęty w październiku 2006 r.

Porównanie krajowych polityk umożliwiło lepsze poznanie krajowych kontekstów, ich elementów wspólnych i cech charakterystycznych oraz stojących przed nimi wyzwań. Struktura opracowania odzwierciedla w przybliżeniu dziesięć następujących kluczowych zagadnień: finansowanie, grupy docelowe, dostępność, organizacja, zakres tematyczny, kwalifikacje, jakość, poradnictwo oraz kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli. Opracowanie koncentruje się na politykach w zakresie kształcenia (niezwodowego) realizowanych w ramach systemów edukacji formalnej.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Główne źródło informacji stanowiły trzydzieści trzy raporty z bazy danych Eurydice „Eurybase”, przedstawiające systemy edukacji w poszczególnych krajach. W podsumowaniu uwzględniono również odpowiedzi na postawione Krajowym Biurze Eurydice uzupełniające pytania ogólne lub specyficzne dla danego kraju, które zostały zebrane w grudniu 2005r. W związku z tym informacje odnoszą się do roku 2005/2006.

2.2 Charakterystyka próby

Badania opierają się o raporty z 33 krajów należących do sieci Eurydice, z wyjątkiem Turcji.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Niezawodowe kształcenie dorosłych stanowi najmniej uregulowaną część całego systemu edukacji. Tworzenie i realizacja polityki w dziedzinie niezawodowego kształcenia dorosłych zakłada udział wielu partnerów, m.in. ministerstw, władz regionalnych i lokalnych, partnerów społecznych, publicznych placówek oświatowych, organizacji pozarządowych i prywatnych podmiotów prowadzących kształcenie na zasadach komercyjnych, a wszyscy oni reprezentują często różne wartości, cele i podejścia. Zależnie od punktu widzenia, ta różnorodność stanowi „bogata mozaikę” lub „bezładną mieszaninę”. Maksymalizacja inwestycji będzie niewątpliwie zależała od koordynacji i spójności w tworzeniu i realizacji polityki. Wprawdzie wydaje się, że władze centralne są świadome konieczności przeprowadzenia reform, aby osiągnąć ten cel, w niewielu krajach istnieją faktycznie ramy polityczne, prawne i administracyjne, które zapewniałyby odpowiednią koordynację i spójność.

Efektywne ramy polityczne stanowią „dźwignię” ilościowego i jakościowego rozwoju kształcenia dorosłych. W tym miejscu należy jednak wymienić następujące najważniejsze ograniczenia, które utrudniają tworzenie polityki w całej Europie: brak szczególnego nacisku na promowanie kształcenia dorosłych, rozproszenie prac związanych z tworzeniem polityki w wielu resortach, ograniczone środki na realizację polityki w szerszej skali oraz ograniczony zakres działań w zakresie monitorowania i oceny realizacji polityki.

Niemniej jednak z materiałów krajowych wynika, że w szeregu krajów zmierza się wyraźnie do zapewnienia koordynacji i spójności w zakresie struktur kształcenia dorosłych, zarządzania, oferty i kwalifikacji. W związku z tym tworzy się odpowiednie ramy współpracy między różnymi resortami, różnymi instytucjami i różnymi organizacjami na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

Podejmowane działania świadczą o tym, że zmierza się do opracowania w sposób usystematyzowany polityki ponadsektorowej z myślą o stworzeniu całościowego systemu uczenia się przez całe życie. Wśród takich działań można wymienić m.in. opracowywanie dokumentów przedstawiających politykę (np. na Łotwie), narodowych planów działań (np. w Republice Czeskiej, na Litwie, w Holandii i Austrii), strategicznych planów (np. w Słowenii), narodowych strategii (np. w Bułgarii, Republice Czeskiej, Niemczech, Włoszech, na Litwie i Węgrzech, w Austrii, Polsce, Portugalii i Szwecji) i ramowych struktur kwalifikacji (np. w Irlandii i Zjednoczonym Królestwie).

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

W przypadku MOPR warto przeprowadzić badania na temat edukacji ustawicznej.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online: *Non-vocational adult education in Europe. Executive summary of national information in Eurybase*

http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/0_integral/083EN.pdf

dostęp dn. [12 sierpnia 2009]

BADANIE NR 10. „WYTYCZNE DLA SŁUŻB ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH”

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

Charakterystyka rynku pracy

Strona podaźowa

Sytuacja grup defaworyzowanych: niepełnosprawni

1.1 Nazwa (temat badania)

„Wytyczne dla służb zatrudnienia osób niepełnosprawnych”

1.2 Cel lub cele badania

Celem badań był przegląd danych statystycznych oraz podstaw metodologicznych/terminologicznych w zakresie zatrudnienia i usług doradczych dla osób niepełnosprawnych oraz identyfikacja przykładów dobrych praktyk w odniesieniu do poradnictwa i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w 10 państwach członkowskich.

1.3 Przedmiot badania

Przedmiotem badania są dobre praktyki w zakresie zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, bazujące na doświadczeniach 10 państw członkowskich.

1.3.1 Główny temat badania

Identyfikacja dobrych praktyk w celu zwiększenia możliwości pracy i utrzymania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

- Rodzaje niepełnosprawności w Europie w 14 krajach UE i w Norwegii: trendy i oczekiwania na przyszłość;
- Raport OECD: Transforming Disability to Ability (Od niepełnosprawności do sprawności);
- International Classification of Functioning, Disability and Health (WHO) (Międzynarodowa klasyfikacja niepełnosprawności i zdrowia);
- Raport Komisji Europejskiej Zatrudnienie w Europie 2005: obecne trendy i oczekiwania na przyszłość.

2.1.2 Badania empiryczne

Badania empiryczne jakościowe prowadzone w formie studium przypadku w 10 krajach UE.

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

- Przegląd literatury.
- Studium przypadku.

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Charakter próby

Podmiotem badania były osoby niepełnosprawne które były zatrudnione, lecz obecnie pozostają bez pracy przez dłuższy okres czasu. Istotnym czynnikiem w doborze jednostek do badań był ich wcześniejszy udział w rynku pracy, oznacza to, że byli oni wcześniej aktywni zawodowo, nabyli doświadczenie i posiadają kwalifikacje. Studium obejmowało 20 przypadków po 2 w każdym państwie).

2.2.2 Teren badań

Badania zostały przeprowadzone w 10 krajach członkowskich UE:

Estonia, Finlandia, Niemcy, Grecja, Irlandia, Włochy, Polska, Portugalia, Słowenia i Wielka Brytania.

2.3 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1 Inne metody analizy

Narzędzia identyfikacji wzorców.

Studium przypadku.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Zastosowana metoda badań jakościowych- studium przypadku nie pozwala generalizować wniosków. Jest ona jednak adekwatna w przypadku realizacji celu badania, jakim była identyfikacja dobrych praktyk.

3.2 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Sytuacja na rynku pracy dla osób niepełnosprawnych jest powszechnie uznawana za trudną. Według danych szacunkowych, niepełnosprawni to jedna z najbardziej zmarginalizowanych grup na rynku pracy. Ogólne statystyki nie pokazują jednak różnic, jakie występują w ramach samej grupy. Czynnikiem, determinującym szanse na rynku pracy są m.in. czas trwania niepełnosprawności, wykształcenie, rodzaj niepełnosprawności, umiejętności i charakter danej osoby. Innym ważnym czynnikiem są indywidualne doświadczenia z poprzednich prac, jeśli takie istnieją.

Według badań grupą szczególnie narażoną na wykluczenie społeczne, są osoby, które nabyły niepełnosprawność w trakcie trwania życia zawodowego. Obserwuje się aktualnie duży

wzrost niepełnosprawności wśród osób powyżej 45 roku życia, które cierpią na zaburzenia psychiczne lub z powodu przewlekłej choroby fizycznej. Okazuje się, że osobom tym trudniej znaleźć pracę niż osobom, które nabyły niepełnosprawność przed osiągnięciem dojrzałości.

Badanie przyniosło szereg ważnych wniosków dla służb zatrudnienia zajmujących się poradnictwem dla osób niepełnosprawnych.

- głównym elementem skutecznego systemu reagowania służb zatrudnienia powinny być odpowiednie wskazówki i porady na wczesnym etapie bezrobocia, w połączeniu z aktywnym wsparciem w ramach pracy,
- zakres procesu doradczego powinien zostać rozszerzony poza kwestie czysto zawodowe i obejmować kontekst społeczny, w którym jest miejsce na osobowe cechy i potrzeby beneficjenta,
- proces doradczy powinien być procesem zintegrowanym i obejmować wszystkie elementy życia społecznego i zawodowego,
- ważnym elementem procesu poradnictwa jest wypracowanie jednolitych standardów usług dla osób niepełnosprawnych,
- poradnictwo dla osób niepełnosprawnych powinno być dostępne nie tylko dla osób bezrobotnych ale też poszukujących pracy,
- w przypadku osób niepełnosprawnych niezmiernie istotne jest indywidualne planowanie kariery zawodowej,
- niezbędna jest współpraca pracowników służb zatrudnienia z pracodawcami w celu zatrudniania osób niepełnosprawnych .

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

4.1 Rekomendacje zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycje dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

Istotnym zagadnieniem do zbadania w ramach MOPR może być sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Grupa jest szczególnie narażona na wykluczenie społeczne. Dodatkowym zagadnieniem problematycznym jest fakt, iż nie jest znana faktyczna liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych, ponieważ ta grupa osób rzadko rejestruje się w urzędzie pracy.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online: Wynne R., McAnaney D., O’Kelly C., Fleming P. “*Employment guidance services for people with disabilities*”

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0633.htm> dostęp dn. [8 września 2009]

IV. PODSUMOWANIE

Niniejszy Raport jest próbą przeglądu badań dotyczących rynku pracy, dokonanych w ostatnich latach przez instytucje unijne. Ze względu na fakt iż większość badań w Raporcie są to badania jednostkowe, cy trudno jest analizować je w sposób przekrojowy, łącznie analizując poszczególne etapy prac.

Wybrane do Raportu badania obejmują większość aspektów rynku pracy począwszy od bezrobocia wśród młodzieży, poprzez badania migracji zagranicznych, sytuację kobiet, badania popytu i podaży na europejskim rynku pracy, osoby niepełnosprawne, edukację ustawiczną, aż po dobre praktyki zatrudniania osób starszych (50+) stosowane w innych krajach UE.

W celu uogólnienia interpretacji danych i wniosków płynących z poszczególnych badań należałoby się odnieść do badania prowadzonego cyklicznie na europejskim rynku pracy jakim jest „Zatrudnienie w Europie”. Badanie to ma charakter stałego monitoringu rynku pracy. Przedstawia dane statystyczne obrazujące w sposób możliwie przekrojowy sytuację europejskiego rynku pracy, jednocześnie analizując trendy strukturalne.

Analizując poszczególne raporty „Zatrudnienie w Europie” obejmujące lata 2006 – 2008, a także przytoczone w niniejszym Raporcie poszczególne badania, należy stwierdzić iż zadaniami priorytetowymi w obszarze rynku pracy powinny być:

- promowanie elastycznego rynku pracy;
- podejście uwzględniające w pracy cały cykl życiowy, w tym aktywność zawodową osób starszych;
- uczenie się przez całe życie;
- zatrudnienie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym jak osoby niepełnosprawne i imigranci;
- zwiększenie wskaźników zatrudnienia wśród młodzieży.

Właściwa realizacja tych zadań pozwala stworzyć kompleksową politykę rynku pracy i przynieść poprawę wskaźników społeczno – gospodarczych.

Podsumowując przedstawiony Raport należy odnieść się do dwóch zagadnień, które są niezmiernie istotne z punktu widzenia Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, czyli do rekomendacji metod badawczych i narzędzi możliwych do wykorzystania oraz rekomendacji

zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycji dla problematyki badań planowanych przez MOPR.

1. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi możliwych do wykorzystania przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy:

- a) Większość metod badawczych i narzędzi zastosowanych w poszczególnych badaniach, jest powszechnie stosowanych. W związku z tym trudno jest je rekomendować dla potrzeb Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.
- b) Ciekawym rozwiązaniem, które może być rekomendowane dla MOPR jest wykonanie przed badaniem właściwym studium wykonalności. Studium wykonalności pozwoli odpowiedź na pytanie do jakiego stopnia badanie może dostarczyć informacji na dany temat oraz czy proponowana metoda badawcza będzie adekwatna do problematyki.
- c) W wykonywanych badaniach nie powinno się skupiać na pozyskiwaniu danych z jednego źródła lecz wykorzystywać jak najczęściej triangulację danych.
- d) W przypadku stałego monitoringu rynku pracy rekomendowane do wykorzystania są wskaźniki przedstawione w raportach „Zatrudnienie w Europie”, które pozwolą na porównywanie zjawisk zachodzących na mazowieckim rynku pracy z tendencjami na rynku europejskim.

2. Rekomendacja zagadnień wymagających szerszych badań i analiz – propozycji dla problematyki badań planowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy:

Badania zamieszczone w Raporcie zostały tak dobrane, aby zagadnienia w nich omawiane mogły być rekomendowane jako propozycje tematyki badań dla MOPR.

- a) Problematyka starzenia się społeczeństwa i możliwości zatrudnienia osób 50+ jest niezmiernie istotnym zagadnieniem na rynku pracy. Z tego też względu rekomendowane jest badanie dotyczące identyfikacji dobrych praktyk w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia i utrzymania starszych pracowników w stanie aktywności zawodowej. Dobre praktyki stosowane w firmach mogą pomóc w stworzeniu strategii działań mających na celu zwiększenie aktywności zawodowej osób starszych.

- b) Praca nierejestrowana stanowi ważny, aczkolwiek trudny do oszacowania, element polskiego rynku pracy. Ocenia się, że jej skala była i nadal jest wysoka zwłaszcza np. w budownictwie. Badania dotyczące tego zjawiska pozwolą na oszacowanie jego skali w województwie mazowieckim oraz podjęcie działań mających na celu jego zmniejszenie.
- c) Kolejnym tematem wartym zbadania są plany migracyjnych absolwentów zarejestrowanych w urzędach pracy lub studentów ostatnich lat szkół wyższych. Co prawda problem emigracji wykształconej młodzieży jest obecnie mniejszy niż po otwarciu granic dla Polaków, jednakże nadal jest istotnym zjawiskiem na rynku pracy.
- d) Z poprzednim rekomendowanym tematem wiąże się również zagadnienie bezrobocia i wykluczenia społecznego młodzieży oraz edukacji ustawicznej jako jednego z instrumentów przeciwdziałania marginalizacji społecznej, ubóstwu i bezrobociu.
- e) Istotnym zagadnieniem do zbadania w ramach MOPR może być sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Grupa ta jest szczególnie narażona na wykluczenie społeczne. Dodatkowym zagadnieniem problematycznym jest fakt, iż nie jest znana faktyczna liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych, ponieważ ta grupa osób rzadko rejestruje się w urzędach pracy.