

RAPORT NR 4

ANALIZA BADAŃ REALIZOWANYCH PRZEZ OŚRODKI INNE NIŻ AKADEMICKIE DOTYCZĄCYCH MAZOWIECKIEGO RYNKU PRACY

Marcin Budzewski, Joanna Mirosław

SPIS TREŚCI

I. CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU ANALIZY	3
II. ŹRÓDŁA INFORMACJI	5
BADANIA NAUKOWE OŚRODKÓW INNYCH NIŻ AKADEMICKIE	5
INNE (JAKIE?)	7
III. PRZEGLĄD ZIDENTYFIKOWANYCH BADAŃ	9
BADANIE NR 1. BADANIE DOTYCHCZASOWYCH TRENDÓW SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH ORAZ OPRACOWANIE PROGNOZY ZMIAN ZASOBÓW PRACY MAZOWSZA DO 2013 ROKU	9
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	9
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	11
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	15
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	17
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	18
BADANIE NR 2. REGIONALNY SYSTEM KOORDYNACJI RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO PRACA – ZATRUDNIENIE - SZKOLENIE	20
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	20
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	22
2. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	24
3. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	29
4. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	30
BADANIE NR 3. BADANIE POTRZEB KWALIFIKACYJNYCH I KOMPETENCYJNYCH PRACODAWCÓW I OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY Z TERENU M. ST. WARSZAWY	32
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	32
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	33
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	34
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	37
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	39
BADANIE NR 4. WIEDZA JAKO PODSTAWA SKUTECZNYCH DZIAŁAŃ	40
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	40
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	41
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	43
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	45
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	46

BADANIE NR 5. DIAGNOZA RYNKU PRACY M. ST. WARSZAWY	47
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	47
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	47
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	48
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	52
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	52
BADANIE NR 6. MODEL POWIATOWEGO RYNKU PRACY W POWIECIE ŁOMŻYŃSKIM I MIEŚCIE ŁOMŻA	54
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	54
2. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	55
3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	57
4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	62
5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	63
BADANIE NR 6. ZNAJOMOŚĆ OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW I PRACOBIORCÓW W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH - KLUCZEM DO WALKI Z BEZROBOCIEM	65
1. Przedmiot badań według obszarów problemowych	65
3. Opis metod zastosowanych w analizowanych badaniach empirycznych / tworzeniu baz danych	66
4. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki	69
5. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy	76
6. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem	77
IV. PODSUMOWANIE	78

I. CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU ANALIZY

Przedmiotem kwerendy, w części dotyczącej mazowieckiego rynku pracy, były wyniki badań i analizy prowadzone przez pozaakademickie ośrodki naukowe oraz inne instytucje z wyłączeniem badań realizowanych na zlecenie urzędów centralnych, które były przedmiotem analiz raportu nr 8. Jest to wynikiem zastosowania wytycznych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, według których kryterium doboru badań do analizy był podmiot zlecający. Niniejszy raport nie obejmuje również badań dotyczących ogólnopolskiego rynku pracy, które analizowane były w raporcie nr 5.

Wśród ośrodków pozaakademickich badania mazowieckiego rynku pracy prowadziły: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Centruma analiz Społeczno-Ekonomicznych, Instytut Badań Strukturalnych wspólnie z Urzędem Miasta st Warszawy oraz firma doradczą IBC Group. W grupie „inne” znalazła się Fundacja Rozwoju.

Dotarliśmy do 7 różnych opracowań opisujących mazowiecki rynek pracy w latach 2005 - 2009. Wyjątkiem jest badanie z 2003 r. dotyczące miasta Łomży o powiatu Łomżyńskiego, które zostało włączone ze względu na pilotażowy charakter i walory aplikacyjne.

Wszystkie raporty powstały na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych z uwzględnieniem analizy danych zastanych. Jedno z siedmiu badań („Badanie dotychczasowych trendów społeczno-gospodarczych oraz opracowanie prognozy zmian zasobów pracy Mazowsza do 2013 roku”) jest obecnie realizowane, dlatego też brak jest wyników. Ale tematyka, cele i założenia tego badania są, naszym zdaniem, cenne merytorycznie dla rozwoju badań dotyczących mazowieckiego rynku pracy, a także istotne z punktu widzenia koncepcji badawczej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Analizowane przez nas badania mieściły się w czterech głównych grupach tematycznych:

- Społeczno-ekonomiczne i prawne uwarunkowania sytuacji na rynku pracy;
- Charakterystyka rynku pracy;
- Polityka rynku pracy;
- Edukacja zawodowa.

Wśród tych grup można wyróżnić następujące tematy:

- tendencje rozwojowe: ekonomiczne, społeczne i demograficzne mazowieckiego rynku pracy,
- prognozy dotyczące popytu i podaży zasobów pracy Mazowsza,
- zapotrzebowanie na pracowników,

- zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i specjalności,
- kwalifikacje (kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców oraz wiedza na temat oczekiwania po stronie pracobiorców),
- charakterystyka bezrobocia,
- położenie ekonomiczne bezrobotnych,
- sytuacja grup de faworyzowanych na rynku pracy (kobiet, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych),
- samozatrudnienie,
- instytucje rynku pracy i instrumenty polityki rynku pracy,
- struktura zawodowa kwalifikacji bezrobotnych i pracujących,
- dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Znakomita większość, analizując zjawiska na rynku pracy, opiera się na rozkładach cech demograficznych i odpowiedzi respondentów. W analizowanych opracowaniach, które bazowały na przeprowadzonych badaniach, realizatorzy w większości przypadków korzystali zarówno z metod ilościowych jak i jakościowych, co pozwalało na pełniejsze opisanie problemów. Wśród metod ilościowych znalazły się badania z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu, badania telefoniczne CATI. W jakościowych badaniach wykorzystano wywiad swobodny pogłębiony (IDI) oraz zogniskowany wywiad grupowy (FGI).

Opisywane raporty pokazują bardzo zróżnicowane podejście do badań i analizy danych. Zastosowane metody zbierania danych i analizy zostały poddane ocenie i skomentowane. Wszystkie analizowane badania prezentują bardzo różne spojrzenie na rynek pracy co z kolei pozwala na analizy uwzględniające opinie różnych grup interesariuszy. Wyniki tych badań mogą zainspirować autorów koncepcji Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy do zaprojektowania badań poszerzających zakres problemowy lub uwzględniający nowe tematy, co też zostało zaznaczone w rekomendacjach.

Publikacje powstałe jako rezultaty analizowanych badań mogą stać się cennym materiałem informacyjnym oraz źródłem pomysłów na nowe badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

II. ŹRÓDŁA INFORMACJI

Badania naukowe ośrodków innych niż akademickie

L.p.	Nazwa podmiotu	Zakres problemowy informacji	Okres badania	Rodzaj	Dostępność
1.	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych Badanie dotychczasowych trendów społeczno-gospodarczych oraz opracowanie prognozy zmian zasobów pracy Mazowsza do 2013 roku	1.1.3 Tendencje rozwojowe dotyczące Mazowsza, pozwalające wyodrębnić mniejsze jednostki na terenie województwa 1.2.3 Prognozy dotyczące popytu i podaży zasobów pracy dotyczące Mazowsza, pozwalające wyodrębnić mniejsze jednostki terytorialne na terenie województwa	2009-2011 Badania w toku	Badania ilościowe (kwestionariusz wywiadu) badania jakościowe (zogniskowany wywiad grupowy)	http://www.ipiss.com.pl/trendy_mazowsze/index.php
2.	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA-ZATRUDNIENIE-SZKOLENIE	2.1.3 Zapotrzebowanie na pracowników ogółem i z uwzględnieniem sekcji gospodarki, sektorów własności, wielkości firm 2.1.4 Zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i specjalności 2.1.5 Zapotrzebowanie na pracowników na lokalnych / subregionalnych rynkach pracy 2.2.2 Sytuacja grup defaworyzowanych: młodzież, kobiety, długotrwale bezrobotni, osoby niepełnosprawne, populacja 50+ 2.4.4 Samozatrudnienie 2.3.3 Położenie ekonomiczne bezrobotnych Kompetencje bezrobotnych 2.3.6 Bariery podjęcia pracy 3. Polityka rynku pracy 4. Edukacja zawodowa	2007 Badania zakończone	Analiza danych zastanych, badania ilościowe (kwestionariusz wywiadu), badania jakościowe (wywiad swobodny pogłębiony)	Kryńska E. (red.), <i>Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA - ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE</i> , Studia i Materiały, Tom II, Syntezy wyników badań i rekomendacje, ORGMASZ, IPiSS, Warszawa 2007

3.	<p>Instytut Pracy i Spraw Socjalnych</p> <p>Badanie potrzeb kwalifikacyjnych i kompetencyjnych pracodawców i osób poszukujących pracy z terenu m. st. Warszawy</p>	<p>2.1.3 Zapotrzebowanie na pracowników ogółem i z uwzględnieniem sekcji gospodarki, sektorów własności, wielkości firm</p> <p>2.1.4 Zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i specjalności</p> <p>2.1.5 Zapotrzebowanie na pracowników na lokalnych / subregionalnych rynkach pracy</p> <p>2.2.1 Charakterystyka zasobów pracy</p> <p>4.1 Poziom wykształcenia w regionie</p> <p>4.2 Struktura zawodowa kwalifikacji</p> <p>4.4 Dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy</p> <p>4.7 Formy , zakres, finansowanie kształcenia ustawicznego</p>	2007 Badania zakończone	Analiza danych zastanych (statystyka GUS), badania ilościowe (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI))	
4	<p>IBC Group SA Rondo ONZ 1 26 piętro 00-124 Warszawa Polska</p> <p>Wiedza jako podstawa skutecznych działań</p>	<p>2.3.1 charakterystyka bezrobocia</p> <p>2.3.2 przyczyny bezrobocia</p> <p>2.1 inne</p> <p>Analiza sytuacji bezrobotnych na Mazowszu oraz oczekiwań pracodawców</p>	Grudzień 2008 – luty 2009	Badania ilościowe i jakościowe	Raport sfinansowany ze środków PO KL
5.	<p>Instytut Badań Strukturalnych na zlecenie M. st. Warszawa Urząd Miasta Stołecznego Warszawy,</p>	<p>1.1 Tendencje rozwojowe: ekonomiczne, demograficzne, społeczne w powiązaniu z rynkiem pracy</p> <p>1.1.1. dane dotyczące Mazowsza (Warszawa)</p> <p>1.2.3 Prognozy dotyczące Mazowsza (Warszawa)</p> <p>2. Charakterystyka rynku pracy</p>	2008	Analiza danych zastanych, Badanie sondażowe.	www.strategia.waw.pl

	Pl. Bankowy 1, Warszawa, Diagnoza rynku pracy miasta stołecznego Warszawy.				
6.	Centrum Analiz Społeczno- Ekonomicznych Model powiatowego ryнку pracy w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża	1.1.3Tendencje rozwojowe dotyczące miasta Łomża i powiatu łomżyńskiego 1.2.3 Prognozy dotyczące popytu i podaży zasobów pracy dotyczące miasta Łomży i powiatu łomżyńskiego 2.1 Strona popytowa rynku pracy 2.2. Strona podaźowa rynku pracy 2.4. Zatrudnienie	2003	Analiza danych zastanych; Badania ilościowe i jakościowe	http://www.case.com.pl/strona--ID-publicacje_książki,publicacja_id-1721738,nlang-19.html

Inne (jakie?)

L.p.	Nazwa podmiotu	Zakres problemowy informacji	Okres badania	Rodzaj	Dostępność
1.	Fundacja Rozwoju ul. Ciołka 15 01-445 Warszawa Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych - kluczem do	2.2.1.3 kwalifikacje Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców oraz wiedza na temat oczekiwań po stronie pracobiorców Kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców oraz wiedza na temat oczekiwań po stronie pracobiorców	Marzec 2006	Badanie ilościowe (CATI) i jakościowe (zogniskowany wywiad grupowy)	http://obserwatorium.empathy.com.pl/pl/biblioteka/szukaj-publicacji.html,1:src,1:vw:361

	walki z bezrobociem				
--	------------------------	--	--	--	--

III. PRZEGLĄD ZIDENTYFIKOWANYCH BADAŃ

BADANIE NR 1. BADANIE DOTYCHCZASOWYCH TRENDÓW SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH ORAZ OPRACOWANIE PROGNOZY ZMIAN ZASOBÓW PRACY MAZOWSZA DO 2013 ROKU

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

1.1 Nazwa (temat badania)

Badanie dotychczasowych trendów społeczno-gospodarczych oraz opracowanie prognozy zmian zasobów pracy Mazowsza do 2013 roku, projekt w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII. Regionalne kadry gospodarki, Poddziałania 8.1.2. Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

1.2 Cel lub cele badania

Ogólnym celem projektu jest zbadanie dotychczasowych trendów rozwoju społeczno-gospodarczego na Mazowszu i opracowanie prognozy zmian zasobów pracy do 2013 r. Zaproponowane zostaną środki i metody tworzenia nowych miejsc pracy adekwatnych do rosnącej podaży pracy tak, aby do 2013 roku osiągnąć na Mazowszu priorytetowy cel PO KL - wskaźnik 70% zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym.

Wyodrębnione zostały następujące cele szczegółowe:

- Opracowanie diagnozy czynników i kierunków dotychczasowego rozwoju społeczno-gospodarczego woj. mazowieckiego wraz z identyfikacją najważniejszych barier rozwoju.
- Opracowanie prognozy zmian społeczno-gospodarczych do 2013 roku, ze szczególnym uwzględnieniem restrukturyzacji gospodarki i zmniejszenia różnic rozwoju w obrębie Mazowsza.
- Analiza barier wzrostu zatrudnienia, opracowanie środków i metod tworzenia nowych miejsc pracy umożliwiających absorpcję przyrostu podaży pracy i zmniejszenie bezrobocia.
- Badanie środków i metod zmniejszenia dysproporcji terytorialnych i stymulowanie zrównoważonego rozwoju rynku pracy na Mazowszu poprzez analizy:

- stymulowania inwestycji i tworzenia nowych miejsc pracy, szczególnie w powiatach o dużym bezrobociu,
- wdrażania programów przepływu pracowników z powiatów dużego bezrobocia do regionów niedoboru pracowników, z uwzględnieniem zintegrowanego w całym województwie komputerowego systemu informacji dotyczących sytuacji na rynku pracy, wolnych miejscach pracy, osób poszukujących zatrudnienia.
- Opracowanie trzech modelowych lokalnych programów promowania zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia oraz zmniejszenie deficytu pracowników w określonych zawodach - dla trzech wybranych powiatów o najwyższej stopie bezrobocia.

1.3 Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Pytania badawcze w badaniu ilościowym będą obejmowały następujące problemy:

I. Determinanty (stymulanty i destymulanty) rozwoju działalności: Koniunktura gospodarcza (popyt wewnętrzny i zewnętrzny), Konstrukcja podatków centralnych, Konkurencja zewnętrzna i wewnętrzna, Dostępność zewnętrznych źródeł zasilania finansowego, Wspieranie działalności gospodarczej, Dostęp do infrastruktury technicznej, Regionalne systemy informacyjne, Rozwój otoczenia około biznesowego, Infrastruktura gospodarcza, Podatki, opłaty lokalne, Wielkość popytu lokalnego;

II. Determinanty (stymulanty i destymulanty) tworzenia miejsc pracy: Koszty pracy, Płaca minimalna, Regulacje prawa pracy (w szczególności ochrona zatrudnienia), Dostęp do środków funduszy Unii Europejskiej, System kształcenia zawodowego, Lokalne zasoby pracy - wielkość i struktura kwalifikacyjno-zawodowa, Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia, Partnerstwa lokalne;

III. Projekcja rozwoju i zatrudnienia: Ekspansja - kierunki i skala, Regres - przyczyny i skala, Wzrost zatrudnienia - przyczyny, struktura zawodowa, skala, Zmniejszenie zatrudnienia - przyczyny, struktura zawodowa, skala.

Hipotezy badawcze do badań jakościowych brzmią następująco:

- Istnieją bariery aktywności gospodarczej nie poddające się niwelacji w wyniku inicjatyw lokalnych;
- Istnieją bariery aktywności gospodarczej poddające się niwelacji w wyniku inicjatyw lokalnych;

- Istnieją bariery tworzenia miejsc pracy nie poddające się niwelacji w wyniku inicjatyw lokalnych;
- Istnieją bariery tworzenia miejsc pracy poddające się niwelacji w wyniku inicjatyw lokalnych;
- Istnieje potrzeba tworzenia partnerstw lokalnych na rzecz rozwoju i zatrudnienia,
- Aktywność społeczeństw lokalnych pobudza tworzenie miejsc pracy.

1.4 Przedmiot badania

1.4.1 Główny temat badania

Główny temat badania mieści się w obrębie dwóch punktów tematycznych: Tendencje rozwojowe dotyczące Mazowsza, pozwalające wyodrębnić mniejsze jednostki na terenie województwa (1.1.3); Prognozy dotyczące popytu i podaży zasobów pracy dotyczące Mazowsza, pozwalające wyodrębnić mniejsze jednostki terytorialne na terenie województwa (1.2.3).

Analizie poddane zostaną również następujące problemy: strona popytowa (2.1) i podażowa rynku pracy (2.2), charakterystyka bezrobocia (2.3.1), uwarunkowania tworzenia nowych miejsc pracy (2.4), współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia (3.1), dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy (4.4).

1.4.2 Uzupełniający(e) temat(y) badania

W badaniu zostaną uwzględnione ponadto następujące problemy, min.: płaca minimalna, regulacje prawa pracy (w szczególności ochrona zatrudnienia), dostęp do środków funduszy Unii Europejskiej, partnerstwa lokalne na rzecz rozwoju i zatrudnienia.

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

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

Analiza źródeł zastanych: dotychczasowych badań rynku pracy na Mazowszu, analiza danych statystycznych GUS, urzędów pracy, strategii i programowych dokumentów wojewódzkich i lokalnych dotyczących rozwoju społeczno-gospodarczego

2.1.2 Badania empiryczne

Zaprojektowane zostały 1 badanie ilościowe i 9 badań jakościowych

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

W badaniu ilościowym wykorzystane zostaną kwestionariusze wywiadu

W badaniu jakościowym - zogniskowane wywiady grupowe (fokusy)

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Charakter próby

Badanie ilościowe zostanie przeprowadzone na reprezentatywnej próbie 1 000 pracodawców w dobranych losowo podmiotach gospodarczych województwa mazowieckiego, wylosowanych ze zbioru mazowieckich podmiotów gospodarczych, z wyłączeniem firm jednoosobowych o liczbie zatrudnionych równej 0. Badanie będzie miało charakter reprezentatywny dla obszaru Mazowsza objętego badaniem (bez Warszawy), czyli będzie częściowym badaniem statystycznym opartym na próbie pobranej w sposób losowy. Losowanie w poszczególnych warstwach dokonywać się będzie za pomocą operatu losowania, którym w tym przypadku jest krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej REGON. Przyjęto, iż struktura pracodawców w próbie badawczej odzwierciedlać będzie strukturę zbiorowości generalnej podmiotów gospodarczych w regionie (województwo mazowieckie z wyłączeniem Warszawy) z punktu widzenia następujących kryteriów:

- wielkość podmiotu (według liczby pracujących: mikro, małe, średnie i duże);
- sektor gospodarki narodowej (według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności: rolniczy, przemysłowy; usług nierynkowych i usług rynkowych).

Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) przeprowadzone zostaną w dwóch grupach respondentów: z przedstawicielami lokalnych przedsiębiorców (po dwa w każdym z trzech powiatów województwa mazowieckiego o najwyższej stopie bezrobocia) oraz z reprezentantami lokalnych samorządów (po jednym w każdym z trzech powiatów województwa mazowieckiego o najwyższej stopie bezrobocia). FGI z przedsiębiorcami obejmować będą następujące ich kategorie: właścicieli firm, prezesów, dyrektorów oraz samozatrudnionych, działających w sektorze przedsiębiorstw. Dobór uczestników zostanie dokonany w oparciu o takie kryteria, jak: lokalizacja firmy, rodzaj prowadzonej działalności oraz liczby zatrudnionych.

FGI z przedstawicielami samorządów lokalnych obejmować będzie reprezentantów władzy i administracji szczebla gminnego i powiatowego w proporcji 4:1. Respondentami powinny być osoby zajmujące się problematyką inwestycji i rozwoju gminy/powiatu.

Kryteria wyboru do badania powiatów: szydłowieckiego, żuromińskiego oraz makowskiego były następujące:

- **Otoczenie.** Powiaty te znajdują się w podregionach o wysokim poziomie bezrobocia utrzymującym się od lat, mającym zatem cechy uporczywości. W każdym z tych trzech podregionów w wybranych powiatach stopa bezrobocia osiągała w ostatnich kilkunastu latach najwyższy poziom;
- **Położenie.** Wszystkie wybrane do badania powiaty położone są peryferyjnie w stosunku do faktycznego centrum administracyjnego, politycznego i gospodarczego, czyli Warszawy.
- **Wysokość bezrobocia.** Od powstania (1999 r.) powiaty te charakteryzowała głęboka nierównowaga na rynku pracy. Stopa bezrobocia rejestrowanego w kwietniu 2006 r. w powiecie szydłowieckim czterokrotnie, a w powiatach żuromińskim i makowskim dwu i półkrotnie przekraczała średnią dla Mazowsza.
- **Trwałość bezrobocia.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w województwie mazowieckim od kwietnia 2004 r. do kwietnia 2009 r., a więc przez pięć lat zmniejszyła się prawie o połowę (dokładnie o 45,2%). W tym samym czasie liczba bezrobotnych w wybranych powiatach zmniejszyła się również, ale w znacznie mniejszej skali: w powiecie szydłowieckim o 26,9%, w powiecie żuromińskim o 29,2%, zaś w powiecie makowskim o 24,1%. Oznacza to tendencje do utrwalania się pewnej części trudno redukowalnego bezrobocia.

Techniki badawcze zastosowane wobec różnych grup respondentów przedstawia poniższe zestawienie:

Charakterystyka badań	Grupy respondentów - uczestnicy badań		
	PRACODAWCY	LOKALNI PRZEDSIĘBIORCY	PRZEDSTAWICIELE SAMORZĄDÓW W LOKALNYCH
Technika badawcza	Wywiad kwestionariuszowy	FGI	FGI
Liczba badań	1	6	3
Liczba respondentów	1000	50-60	25-30

2.2.2 Teren badań

2.2.2.1 Ogólnopolski

Nie uwzględniono

2.2.2.2 Regionalny

Nie uwzględniono

2.2.2.3 Województwo mazowieckie

Badanie ilościowe obejmie swoim zasięgiem całe województwo mazowieckie. W ramach województwa mazowieckiego badaniem jakościowym przebadaną zostaną trzy powiaty: szydłowiecki, żuromiński i makowski

2.3 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1 Metody statystyczne

W opracowaniu danych wykorzystana zostanie metodologia ilościowa i jakościowa badań społecznych. Ankiety zostaną opracowane ilościowo (krostabulacje, korelacje statystyczne oraz analiza korelacji wielorakiej).

2.3.2 Metody ekonometryczne

Nie uwzględniono

2.3.3 Inne metody analizy

Treści wywiadów zostaną poddane analizie jakościowej z uwzględnieniem typologii oraz wyodrębnieniem i opisem przypadków szczególnych.

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Wykorzystane wskaźniki

W badaniu wykorzystane zostaną min. wskaźniki ze źródeł zastanych:

- Wielkość tworzonego produktu krajowego brutto w przekroju regionalnym;
- Wartość majątku trwałego i inwestycji w przekroju regionalnym;
- Wysokość przeciętnego wynagrodzenia w przekroju regionalnym;
- Liczba i struktura ludności;
- Aktywność ekonomicznej ludności (aktywność - bierność zawodowa) – według wyników badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)
- Zbiorowość pracujących - według BAEL i według sprawozdań zakładów pracy zatrudniających powyżej 9 osób, uzupełnianych szacunkami przez GUS;
- Popyt na pracę – według wyników cyklicznych badań popytu na pracę;
- Zbiorowość podmiotów gospodarki narodowej – na podstawie krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON;
- Wskaźniki bezrobocia i liczby ofert pracy gromadzone przez Powiatowe Urzędy Pracy

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

Brak informacji – badania w toku

3.3 Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Wybór badania ilościowego metodą kwestionariusza wywiadu podyktowany został faktem, iż na podstawie wyników badania reprezentatywnego można z określonym prawdopodobieństwem wnioskować o nieznaną zbiorowość generalną. Na podstawie wyników otrzymanych z pewnej wylosowanej liczby jednostek wnioskować można o całości zbiorowości, czyli statystycznie uzasadnioną generalizacją z próby na universum.

Istotne znaczenie dla osiągnięcia celu badania ilościowego (identyfikacja barier rozwoju i zatrudnienia dla stworzenia podstaw konstrukcji: środków i metod sprzyjających tworzeniu nowych miejsc pracy oraz środków i metod zmniejszenia terytorialnych dysproporcji w poziomie stóp bezrobocia i stymulowania zrównoważonego rozwoju rynku pracy Mazowsza) ma wyłączenie ze zbiorowości generalnej pracodawców z podmiotów gospodarczych województwa mazowieckiego tych, których główna siedziba zlokalizowana jest na terenie miasta Warszawy. Wyłączenie pracodawców stołecznych wynika z uznania jej odmienności na tle całego Mazowsza.

Scenariusz wywiadu FGI w badaniu jakościowym jest podporządkowany celom badawczym oraz hipotezom badawczym

3.4 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Wyniki badań zostaną w ostatecznej wersji przetransponowane na rekomendacje dotyczące tego, jak można i trzeba skutecznie wpływać na poprawę sytuacji na mazowieckim rynku pracy, a zwłaszcza jak poprawić produktywnie wykorzystanie zasobów pracy poprzez zaproponowanie systemu środków i metod tworzenia nowych miejsc pracy adekwatnych do rosnącej podaży pracy i potrzeby poprawy stopnia wykorzystania zasobów.

Raport z badań składał się będzie z dwóch zasadniczych części. W części pierwszej przedstawione zostaną najważniejsze wyniki badań przeprowadzonych w projekcie i płynące z nich wnioski. W części drugiej - rekomendacyjnej - sformułowane zostaną wskazówki dotyczące mechanizmów zaradczych dla eliminacji najważniejszych problemów mazowieckiego rynku pracy, jakimi są:

- wysoki poziom bezrobocia,
- niska zdolność gospodarki do tworzenia miejsc pracy
- duże dysproporcje terytorialne,
- niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe podaży i popytu na pracę.

3.5 Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

Brak informacji na obecnym etapie badania

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

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

Analizie poddane zostaną dane gromadzone w ramach zakresu działania publicznych służb zatrudnienia, a w szczególności rejestry Powiatowych Urzędów Pracy, upoważnionych ustawowo do gromadzenia i udostępniania informacji o zbiorowości bezrobotnych i zbiorze ofert pracy. Uzyskane tą drogą zbiory danych i informacji pozwalają na identyfikację tendencji zmian oraz określenie poziomu i struktury niezrealizowanej podaży pracy (bezrobotnych) i niezrealizowanego popytu na pracę (wolnych miejsc pracy). Konfrontacja zaś obu wielkości znacząco wspomaga proces identyfikacji obszarów niedopasowań między podażą i popytem na pracę, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia celu badań podejmowanych w ramach projektu. Może też być użytecznym wskaźnikiem w opracowywaniu koncepcji badawczej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

4.2 Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Brak publikacji

4.3 Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Właściwości wywiadu kwestionariuszowego w badaniu ilościowym powodują, iż stanowi on dobrą technikę zbierania danych, zwłaszcza w tych studiach empirycznych, w których dąży się do uzasadnienia wniosków na drodze statystycznej.

Zogniskowany wywiad grupowy, stosowany w badaniach jakościowych, daje badającemu większą możliwość manewru w trakcie jego przeprowadzania, a równocześnie umożliwia zebranie danych ukazujących uwarunkowania i okoliczności kształtowania określonych opinii i postaw poszczególnych respondentów. Uzyskuje się więc w nich dane jakościowe,

pogłębiające znajomość poszczególnych zjawisk. Przyjęcie tego typu metody umożliwia poza tym w krótszym czasie zbadanie większej liczby osób i stwarza okazję do tego, aby uzyskać wiarygodne dane, ponieważ uczestnicy korygują i uzupełniają nawzajem swoje wypowiedzi.

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

Badanie zakłada analizę tendencji rozwojowych Mazowsza. Autorzy badań, chcąc otrzymać wiarygodne dane wyłączyli z badań pracodawców firmy z terenu miasta stołecznego Warszawy. Warto byłoby powtórzyć podobne badania dla samej stolicy. W ostatnich kilkunastu latach rozwój funkcji metropolitalnych był szybki, a tempo to związane było przede wszystkim z potrzebami wynikającymi z wdrażania nowych mechanizmów gospodarczych, politycznych i instytucjonalnych, konieczności odrabiania dystansu do poziomu osiągniętego w krajach wyżej rozwiniętych oraz wzrastających dochodów mieszkańców miasta. Rozwój ten korzystnie wpływał na popytową stronę stołecznego rynku pracy, stwarzając warunki do tworzenia miejsc pracy. Badanie takie mogłoby pokazać jak wygląda sytuacja ekonomiczna i społeczna Warszawy na tle innych stolic europejskich.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

Brak

5.2 Artykuły

Brak

5.3 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Brak

5.4 Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane

Brak

5.5 Materiały konferencyjne

Brak

BADANIE NR 2. REGIONALNY SYSTEM KOORDYNACJI RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO PRACA – ZATRUDNIENIE - SZKOLENIE

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

1.1. Nazwa (temat badania)

Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA – ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE, Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z EFS w ramach Działania 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie ZPORR 2004-2006 (Priorytet 2 – Wzmocnienie Rozwoju Zasobów Ludzkich w Regionach).

1.2. Cel lub cele badania

Celem głównym projektu jest właściwe dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych mieszkańców woj. mazowieckiego oraz treści programowych kształcenia i szkoleń zawodowych do specyficznych wymogów regionalnego rynku pracy.

Cele szczegółowe badania to:

- określenie barier i możliwości rozwoju działalności gospodarczej ze szczególnym uwzględnieniem działalności pozarolniczej na terenach wiejskich;
- określenie liczby i struktury ofert pracy – zapotrzebowania pracodawców na pracowników reprezentujących określone cechy kwalifikacyjno-zawodowe i osobowościowe;
- określenie zmian popytu na pracę w regionie – przyczyn zmian dotychczasowych oraz przewidywanych zmian wielkości i struktury kwalifikacyjno-zawodowej;
- określenie wielkości zapotrzebowania na pracę cudzoziemców i ich konkurencyjności na regionalnym rynku pracy;
- analiza barier o charakterze instytucjonalnym dla samozatrudnienia w warunkach współczesnej Polski;
- identyfikacja postaw i oczekiwań bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka na rynku pracy województwa mazowieckiego, ze szczególnym uwzględnieniem ich potrzeb szkoleniowych;

- zdiagnozowanie populacji długotrwale bezrobotnych pod kątem ich poziomu wykształcenia i przygotowania zawodowego oraz identyfikacja przyczyn długookresowej dezaktywizacji zawodowej i wskazanie kierunków działań umożliwiających powrót na rynek pracy;
- rozpoznanie działalności edukacyjnej instytucji rynku pracy i systemu edukacji w województwie mazowieckim, ze szczególnym uwzględnieniem struktury kwalifikacyjno-zawodowej absolwentów form szkolnych i pozaszkolnych w aspekcie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb wojewódzkiego rynku pracy.

1.3. Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

W badaniach poddano weryfikacji następujące hipotezy min.:

Zmiany popytu na pracę w województwie mazowieckim były w dużym stopniu uwarunkowane zmianami wielkości produkcji.

W znacznej części zmiany, jakie zachodziły w wielkości popytu na prace w województwie mazowieckim koncentrowały się w Warszawie i innych większych miastach regionu, natomiast słabe zmiany popytu na pracę można było obserwować na terenach wiejskich.

Pogłębianie procesów transformacji gospodarki prowadzi do wzrostu popytu na pracę w sektorze prywatnym i osłabienia popytu na pracę w sektorze publicznym.

Procesy unowocześniania gospodarki prowadzą do szybszego rozwoju nowoczesnych gałęzi i co za tym idzie do wzrostu popytu na pracę w tych gałęziach gospodarki.

Unowocześnianie gospodarki polskiej prowadzi do wzrostu popytu na pracę pracowników z wyższymi kwalifikacjami.

Brak przepływu informacji oraz brak współpracy między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu edukacji narodowej utrudnia dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Modernizacja i poprawa funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia wymaga wdrożenia nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu i poprawę jakości usług świadczonych na rzecz bezrobotnych.

Brak kompleksowej bazy informacyjnej o sytuacji w zakresie działalności edukacyjnej utrudnia bądź uniemożliwia mobilność zawodowa mieszkańców województwa mazowieckiego oraz lepsze dostosowanie ich umiejętności i kwalifikacji do wymogów lokalnego rynku pracy.

Uruchamianie i prowadzenie działalności edukacyjnej w formach szkolnych i pozaszkolnych nie wynika z wiedzy o potrzebach rynku pracy.

1.4. Przedmiot badania

1.4.1. Główny temat badania

Do głównych tematów badania zaliczono: analiza tendencji zmian poziomu i struktury popytu na pracę w województwie mazowieckim (2.1.3, 2.1.4, 2.1.5), analiza barier o charakterze instytucjonalnym dla samozatrudnienia (2.4.4), identyfikacja problemów związanych z właściwym dostosowaniem umiejętności i kwalifikacji zawodowych bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka na rynku pracy województwa mazowieckiego: kobiet, młodzieży, osób powyżej 50 roku życia, niepełnosprawnych i mieszkańców wsi (2.2.2, 4.4), poznanie sytuacji długotrwale bezrobotnych na rynku pracy pod kątem ich przygotowania zawodowego i poziomu wykształcenia (2.3.3, 2.3.5, 2.3.6), analiza funkcjonowania i realizacji zadań powierzonych instytucjom rynku pracy i systemu edukacji w kontekście braku modelowego schematu współpracy instytucji i partnerów rynku pracy (3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.7, 3.8, 4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 4.8) .

1.4.2. Uzupełniający(e) temat(y) badania

Nie wyróżniono

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

1.1. Źródła danych

1.1.1. Analiza źródeł zastanych

W badaniu dokonano analizy danych zastanych i literatury przedmiotu

1.1.2. Badania empiryczne

Przeprowadzono cztery badania empiryczne o charakterze ilościowym i jedno badanie o charakterze jakościowym.

1.1.3. Techniki i narzędzia badawcze

W badaniach ilościowych zastosowano kwestionariusze wywiadu, natomiast w badaniu jakościowym wykorzystano wywiady pogłębione.

1.2. Charakterystyka próby

1.2.1. Charakter próby

Badanie I, kwestionariusz wywiadu skierowany do 710 podmiotów gospodarczych, przedsiębiorstw i instytucji. Warstwowania próby dokonano ze względu na wielkość podmiotów oraz ze względu na rodzaj prowadzonej działalności. Dobierając próbę do badania uwzględniono następujące czynniki: liczbę podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, liczbę zatrudnionych w poszczególnych klasach wielkości podmiotów oraz sektor prowadzenia działalności gospodarczej.

Badanie II, kwestionariusz wywiadu skierowany do 501 samozatrudnionych (pracujących na własny rachunek). Przy czym wylosowano aż 3500 podmiotów ponieważ około 3000 nie istniało lub odmówiło wywiadu. Dodatkowo przeprowadzono 6 wywiadów ustrukturalizowanych z najciekawszymi, w świetle ankiet, respondentami dla pogłębienia informacji.

Badanie III, kwestionariusz wywiadu skierowany do 4595 bezrobotnych należących do grup zwiększonego ryzyka (kobiety, młodzież, osoby powyżej 50 roku życia, niepełnosprawni i mieszkańcy wsi). Dobór próby miał charakter losowy warstwowy. Operat losowania został dobrany w taki sposób aby zapewnić reprezentatywność wylosowanej próby.

Badanie IV, kwestionariusz wywiadu skierowany do 2083 osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy z obszaru województwa mazowieckiego. Dla zapewnienia reprezentatywności dokonano losowania próby badawczej według operatów losowania przy wykorzystaniu metody warstwowej w wariacie proporcjonalnym. Dobrana w ten sposób próba jest reprezentatywna dla zbiorowości bezrobotnych poszukujących pracy powyżej 12 miesięcy w woj. mazowieckim z punktu widzenia płci, wieku oraz poziomu wykształcenia.

Badanie V, wywiady swobodne z 501 przedstawicielami instytucji rynku pracy i systemu edukacji, z tego: 91 dyrektorów CKU i CKP, 46 kierowników akademickich biur karier, 140 dyrektorów szkół zawodowych, 16 dyrektorów instytucji edukacyjnych, 6 przedstawicieli centrów edukacji i pracy młodzieży działających w ramach OHP, 73

rektorów szkół wyższych, 37 dyrektorów/kierowników niepublicznych agencji zatrudnienia, 21 członków zespołu ds. wdrażania modelu partnerstwa lokalnego, 42 przedstawicieli urzędów pracy, 28 przedstawicieli zakładów doskonalenia zawodowego. Wybór respondentów do badania miał charakter celowy, niekiedy decydowano się na badanie pełne, tzn. obejmujące wszystkich przedstawicieli badanej zbiorowości. Wyznacznikiem próby był rodzaj poddanych analizie instytucji rynku pracy i systemu edukacji oraz ich liczba w województwie mazowieckim.

1.2.2. Teren badań

1.2.2.1. Ogólnopolski

Nie uwzględniono

1.2.2.2. Regionalny

Badanie objęło jedno województwo - mazowieckie

1.2.2.3. Województwo mazowieckie

Badania w całości objęły województwo mazowieckie

1.3. Sposoby analizy i zastosowane metody

1.3.1. Metody statystyczne

Dokonano analizy ilościowej i jakościowej wyników badań. Wykorzystano analizę statystyczną na zasadzie rozkładu zmiennych i tabel korelacyjnych.

1.3.2. Metody ekonometryczne

Nie uwzględniono

1.3.3. Inne metody analizy

Treści wywiadów z badań jakościowych poddano analizie jakościowej

2. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

2.1. Wykorzystane wskaźniki

W poszczególnych pięciu badaniach wykorzystano następujące wskaźniki: struktura podmiotów gospodarczych według liczby zatrudnionych, struktura podmiotów gospodarczych według sekcji PKD, struktura podmiotów gospodarczych według formy prawnej, liczba pracujących ze względu na rodzaje umów o pracę, struktura pracujących według wykształcenia, liczba wakatów według grup zawodowych, udział samozatrudnionych w zatrudnieniu ogółem w krajach OECD, liczba inwestycji podejmowanych przez samozatrudnionych, liczba i struktura ofert pracy w podziale zawodowym i regionalnym, stopa bezrobocia, liczba bezrobotnych, liczba bezrobotnych biorących udział w szkoleniach, struktura długotrwale bezrobotnych poszukujących pracy według wieku, struktura długotrwale bezrobotnych nieposzukujących pracy według grup zawodów, struktura długotrwale bezrobotnych poszukujących pracy według poziomu wykształcenia,

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

Brak dostępu do baz danych

2.3. Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Badania ilościowe z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu pozwoliły osiągnąć cele badania. Przeprowadzenie aż czterech badań – każde skierowane do innej grupy respondentów pozwoliło na uzyskanie szerokiego spektrum informacji o mazowieckim rynku pracy. Zastosowanie kwestionariusza wywiadu jest dobrą techniką zbierania danych, zwłaszcza w studiach empirycznych, w których dąży się do uzasadnienia wniosków na drodze statystycznej. Metoda ta pozwoliła na przeprowadzenie badań reprezentatywnych w efekcie których można było wnioskować z określonym prawdopodobieństwem o nieznaney zbiorowości bezrobotnych, samozatrudnionych i pracodawców. Z kolei najskuteczniejszą metodą zbadania zbiorowości instytucji rynku pracy i systemu edukacji była zastosowana metoda wywiadu pogłębionego. Pozwoliła ona osiągnąć zakładane cele badania i zweryfikować hipotezy.

2.4. Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Badanie I

Większość badanych pracodawców napotyka w swojej działalności na różne trudności utrudniające lub uniemożliwiające rozwój. Najczęstsze przyczyny to: wysokie koszty prac, zbyt duża biurokracja, niewłaściwy system podatkowy. Ponadto znaczna część pracodawców napotyka na nieuczciwą konkurencję w postaci szarej strefy. Popyt na pracę w województwie mazowieckim skoncentrowany jest w aglomeracji warszawskiej. Cechą charakterystyczną badanych pracodawców był znaczny odsetek z wykształceniem wyższym. Największą grupę zatrudnionych stanowili pozostali specjaliści. Badanie wykazało, że w woj. Mazowieckim istnieje również ogromny rynek pracy dla osób z wykształceniem średnim. W przekroju branżowym dominującymi sektorami były sektor usług rynkowych, sektor usług nierynkowych oraz przemysł. Na pytanie o przyczyny wzrostu zatrudnienia, pracodawcy wskazywali na wzrost popytu krajowego, rozszerzenie produkcji, rozbudowę firmy. Wzrost popytu na pracę skutkowało trudnościami w znalezieniu pracowników. Najczęściej wymienianymi grupami zawodowymi, z którymi pracodawcy doświadczyli problemów byli: robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, kierowcy i operatorzy pojazdów, pracownicy przy pracach prostych w usługach, handlu, pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, górnicy i robotnicy budowlani. Wśród badanych pracodawców jedynie 7% zatrudnia cudzoziemców, z czego większość miało siedzibę w Warszawie.

Badanie II

Podstawową kreowaną przez państwo barierą samozatrudnienia są wysokie pozapłacowe koszty pracy głównie składka na ZUS. Z powyższą barierą koresponduje bariera podatkowa też często wymieniana przez respondentów – podatki są oceniane jako krzywdząco wysokie. Respondenci wymieniają również bariery biurokratyczne i zmienność przepisów. Wśród innych barier pracujący na własny rachunek wyliczają: sytuację na rynku pracy, silną konkurencję cenową, znaczenie powiązań nieformalnych oraz fakt, że bardzo małe firmy są w dużej mierze przypisane do rynków lokalnych. Rynki lokalne, na których funkcjonują samozatrudnieni, mimo silnego rozproszenia, w istotnej części nie odpowiadają standardom rynku konkurencji doskonałej. Pomoc dla samozatrudnionych ze strony instytucji krajowych objęła tylko 15% ankietowanych, gdy oczekuje jej 83%. Dominującą formą zatrudnienia w bardzo małych firmach jest tradycyjna umowa o pracę na czas nieokreślony i towarzyszy jej wysoka stabilność. Badane firmy okazały się aktywnymi inwestorami – w ciągu ostatnich trzech lat 70%

spośród nich dokonało inwestycji, głównie w poprawę organizacji pracy i nowoczesności produkcji.

Badanie III

Bezrobotni z grup zwiększonego ryzyka na rynku pracy województwa mazowieckiego często napotykali na barierę odmowy zatrudnienia, w większości były to kobiety. Wśród badanej populacji kategoriami, którym szczególnie odmawiano zatrudnienia były zarówno osoby młode jak i powyżej 45 roku życia. Najważniejszą barierą, uniemożliwiającą podejmowanie pracy przez bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka był brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych, które z reguły były oceniane przez pracodawców, jako zbyt niskie lub nieodpowiadające ich wymaganiom. Wśród badanej populacji występuje duża determinacja związana z poszukiwaniem pracy. Najczęściej gotowi do podjęcia jakiegokolwiek pracy, niekoniecznie zgodnej z kwalifikacjami byli mieszkańcy wsi. Zdaniem respondentów działania PSZ są dalece niewystarczające ze względu na sposób kontaktowania się z pośrednikami pracy i doradcami zawodowymi. Bezrobotni należący do grup wysokiego ryzyka najczęściej rejestrowały się tylko jeden raz w urzędach pracy. Ich usługi oceniali nienajlepiej. Istotną barierą w znalezieniu miejsca pracy przez bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka jest brak mobilności przestrzennej. Na szczególną uwagę zasługują kobiety, które zarówno przejawiają największą aktywność edukacyjną, jak i chęć znalezienia zatrudnienia. Ich pozycja konkurencyjna na rynku pracy jest znacznie gorsza w porównaniu do mężczyzn, przede wszystkim ze względu na pełnione przez nie funkcje rodzinne. W przypadku młodzieży obserwuje się ograniczoną możliwość zatrudnienia ze względu na brak doświadczenia praktycznego. Jednocześnie bardzo rzadko są stosowane przez pracodawców umowy o pracę połączone z nauką zawodu, co świadczy o ich niechęci do zatrudniania osób młodych. Mieszkańcy wsi charakteryzują się niską aktywnością edukacyjną, co może skutkować dalszym pogarszaniem się nastawienia tej kategorii do działań związanych z potrzebą realizowania kształcenia ustawicznego w celu osiągnięcia sukcesu w poszukiwaniu pracy. Dotychczasowe problemy z aktywizacją zawodową bezrobotnych w starszym wieku mogą ulec złagodzeniu ze względu na zarobkowe wyjazdy zagraniczne osób młodych oraz specjalistów. Największe problemy na rynku pracy występują wśród populacji osób niepełnosprawnych. Osoby te nie przejawiają dużej aktywności ani edukacyjnej ani zawodowej.

Badanie IV

Osoby długotrwale bezrobotne zagrożone są procesem marginalizacji w wyniku ograniczonego dostępu do rynku pracy i jego korzyści. Zdecydowana większość z nich wcześniej pracowała. Bezrobocie tej populacji miało charakter rotacyjny – najczęstsze powroty do bezrobocia zaobserwowano wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i średnim zawodowym. Aktywność długotrwale bezrobotnych jest zróżnicowana ze względu na wiek i poziom wykształcenia. W poszukiwaniu pracy długotrwale bezrobotni dość często ograniczają się do korzystania z usług PSZ. Wykazują się również stosunkowo niską skłonnością do emigracji zarobkowej. Urzędy pracy w niewielkim stopniu oferują pomoc długotrwale bezrobotnym. Z badań wynika, że pomoc finansowa państwa nie jest dostateczną zachętą do mobilności edukacyjnej tej kategorii beneficjentów. Efektywność PSZ może być zwiększona, jeśli zostanie podniesiona jakość pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Długotrwale bezrobotni oczekują od urzędów pracy indywidualnego podejścia, a przede wszystkim sprawnego pośrednictwa pracy, w wyniku którego otrzymają jakąkolwiek pracę.

Badanie V

Brak przepływu informacji oraz brak współpracy między instytucjami rynku pracy a instytucjami systemu edukacji utrudnia dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb regionalnego rynku pracy. Modernizacja i poprawa funkcjonowania PSZ wymaga wdrożenia nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu i poprawę jakości usług świadczonych na rzecz bezrobotnych.

Brak kompleksowej bazy informacyjnej o sytuacji w zakresie działalności edukacyjnej utrudnia bądź uniemożliwia efektywne pobudzanie mobilności zawodowej mieszkańców woj. mazowieckiego. Uruchamianie i prowadzenie działalności edukacyjnej nie opiera się na rzetelnej wiedzy o potrzebach rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie spełnia oczekiwanej roli koordynacji struktury kształcenia i potrzeb szybko zmieniającej się gospodarki. Instytucje systemu edukacji nie wykorzystują w praktyce monitoringu i w wielu przypadkach nie są nim w ogóle zainteresowane.

Obok wysokich kosztów pracy i ograniczonej skali inwestycji tworzących nowe miejsca pracy jedną z głównych przyczyn niedostosowań strukturalnych na mazowieckim rynku pracy jest brak odpowiedniego przygotowania na poziomie szkoły, brak szkół o odpowiednim profilu oraz brak współpracy szkół i zakładów pracy.

Istotną przyczyną generującą bezrobocie, zdaniem badanych, jest trudność przystosowania się ludzi do nowych i zmiennych warunków gospodarowania. Aby lepiej dostosować edukację do potrzeb rynku pracy województwa mazowieckiego należy ustawicznie prowadzić profesjonalne szkolenia, kursy, przekwalifikowania oraz Myśleć o powrocie do szkolenia zawodowego. Działania dostosowawcze w sferze edukacji powinny być poprzedzone wnikliwym badaniem rynku, pozwalającym na zdefiniowanie problemów lokalnych.

2.5. Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

Brak informacji. Przeprowadzone badanie jest badaniem szerokim i pełnym.

3. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

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

Na uwagę zasługuje kompleksowe badanie uczestników rynku pracy jakim było skierowanie pięciu różnych narzędzi badawczych do pięciu różnych grup respondentów, tj. pracodawców, samozatrudnionych, bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka, bezrobotnych długookresowych oraz instytucji rynku pracy i systemu edukacji.

W badaniu wykorzystano wiele wskaźników, ale wyróżnić można kilka dotyczących min. osób prowadzących własną działalność gospodarczą, miejsc pracy oferowanych przez pracodawców oraz osób poszukujących pracy: udział samozatrudnionych w zatrudnieniu ogółem w krajach OECD, liczba inwestycji podejmowanych przez samozatrudnionych, liczba wakatów według grup zawodowych, liczba i struktura ofert pracy w podziale zawodowym i regionalnym

3.2. Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Kryńska E. (red.), *Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA - ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE*, Studia i Materiały, Tom II, Syntesy wyników badań i rekomendacje, ORGMASZ, IPiSS, Warszawa 2007

3.3. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Zastosowanie kwestionariusza wywiadu jest dobrą techniką zbierania danych, zwłaszcza w studiach empirycznych, w których dąży się do uzasadnienia wniosków na drodze statystycznej. Metoda ta pozwala na przeprowadzenie badań reprezentatywnych w efekcie których można było wnioskować z określonym prawdopodobieństwem o nieznaną zbiorowości bezrobotnych, samozatrudnionych i pracodawców. Dobrą metodą badania przedstawicieli instytucji rynku pracy i systemu edukacji była zastosowana metoda wywiadu pogłębionego.

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

Brak rekomendacji

4. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

4.1. Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

Książka autorska:

Kryńska E. (red.), *Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego PRACA - ZATRUDNIENIE – SZKOLENIE*, Studia i Materiały, Tom II, Syntezy wyników badań i rekomendacje, ORGMASZ, IPiSS, Warszawa 2007

4.2. Artykuły

brak

4.3. Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Materiały online: Nazwisko i imię autora, *Tytuł*, Adres www, dostęp dn. [podać datę]

Materiały na CD, itp.: Nazwisko i imię autora, *Tytuł*, Typ nośnika, Wydawca, Miejsce wydania, Rok

4.4. Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane

brak

4.5. Materiały konferencyjne

Materiały drukowane: Nazwisko i imię autora, *Tytuł*, [w:] *Tytuł tomu*, red. [Nazwisko i imię redaktora], [jeżeli tytuł tomu nie zawiera informacji o nazwie, miejscu i dacie konferencji podajemy: „Tytuł konferencji”, Miejsce konferencji, Data], Wydawca, Miejsce wydania, Rok, Strony

Materialy online: brak

Materialy nieopublikowane: brak

BADANIE NR 3. BADANIE POTRZEB KWALIFIKACYJNYCH I KOMPETENCYJNYCH PRACODAWCÓW I OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY Z TERENU M. ST. WARSZAWY

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

1.1. Nazwa (temat badania)

Badanie potrzeb kwalifikacyjnych i kompetencyjnych pracodawców i osób poszukujących pracy z terenu m. st. Warszawy

1.2. Cel lub cele badania

Celem badania było rozpoznanie z jednej strony, potrzeb zatrudnieniowych pracodawców, z uwzględnieniem struktury zawodowej oraz najbardziej istotnych – ich zdaniem – cech kwalifikacyjno – zawodowych i osobowościowych, decydujących o zatrudnieniu pracownika, z drugiej zaś – zidentyfikowanie tych samych parametrów w populacji osób poszukujących pracy.

1.3. Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Brak danych

1.4. Przedmiot badania

1.4.1. Główny temat badania

Temat badania dotyczył następujących problemów: w przypadku badania przedstawicieli firm przeanalizowano skalę popytu na pracowników, jego strukturę zawodową, umiejętności zawodowe i cechy osobowościowe mające istotne znaczenie dla procesów naboru i rekrutacji pracowników (2.1.3, 2.1.4, 2.1.5), skłonność tej grupy osób do kierowania pracowników na kształcenie ustawiczne (4.7), czynniki pozapłacowe stosowane przez pracodawców oraz powody braku ich współdziałania z urzędem pracy w zapewnianiu wolnych miejsc pracy. Natomiast w odniesieniu do osób poszukujących pracy zwrócono szczególną uwagę na ich umiejętności zawodowe i

cechy osobowościowe, umożliwiające im znalezienie miejsca pracy (2.2.1). Przyjrano się również zgłaszanym przez nim problemom, związanym z poszukiwaniem pracy oraz aktywności edukacyjnej (4.1, 4.2, 4.4).

1.4.2. Uzupełniający(e) temat(y) badania

Tłem dla prowadzonych badań były charakterystyki: społeczno – ekonomiczna m. st. Warszawy oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy.

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

2.1. Źródła danych

2.1.1. Analiza źródeł zastanych

W badaniu wykorzystano dane zastane pochodzące min. ze statystyki GUS, poprzednio realizowanych badań

2.1.2. Badania empiryczne

Przeprowadzone badanie miało charakter sondażowy, bowiem uczestniczyła w nim dość ograniczona liczba respondentów. Metoda w nim zastosowana polegała na przeprowadzeniu ankiet telefonicznych. Badanie miało charakter ilościowy.

2.1.3. Techniki i narzędzia badawcze

Ankiety telefoniczne przeprowadzone zostały według wcześniej przygotowanego kwestionariusza wywiadu (wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI)). Ankiety zastosowane w realizowanym projekcie były wysoce skategoryzowane. Wywiad miał charakter indywidualny.

2.2. Charakterystyka próby

2.2.1. Charakter próby

Kwestionariusz ankiety skierowany został do 308 pracodawców (firmy zarejestrowane i prowadzące działalność na terenie m.st. Warszawy (tutaj osoby zajmujące się rekrutacją i przyjmujące pracowników do firmy) i 310 osób poszukujących pracy (osoby poszukujące pracy posiadające czasowy lub stały meldunek na terenie m.st. Warszawy nie pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy (PUP)).

Próba reprezentatywna dla każdej z grup respondentów i podgrup. (rozkład podgrup zgodny z rozkładem dla populacji osób posiadających meldunek stały lub czasowy na terenie m.st. Warszawy).

2.2.2. Teren badań

2.2.2.1. Ogólnopolski

Nie uwzględniono

2.2.2.2. Regionalny

Nie uwzględniono

2.2.2.3. Województwo mazowieckie

Badania objęły swym zasięgiem miasto stołeczne Warszawa.

2.3. Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1. Metody statystyczne

Zastosowano metodę analizy statystycznej z użyciem rozkładów zmiennych i tablic korelacyjnych.

2.3.2. Metody ekonometryczne

Nie wykorzystano

2.3.3. Inne metody analizy

Nie wykorzystano

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1. Wykorzystane wskaźniki

W badaniu wykorzystano następujące wskaźniki: struktura pracodawców według rodzajów prowadzonej działalności gospodarczej, struktura pracodawców według deklarowanej przez pracodawców kondycji ekonomicznej, struktura pracodawców według liczby zatrudnionych, umiejętności zawodowe najbardziej pożądane przez pracodawców (liczba wskazań), cechy osobowościowe najbardziej pożądane przez pracodawców (liczba wskazań), główne źródła niepowodzeń bezrobotnych w poszukiwaniu pracy w opiniach respondentów (liczba wskazań), rodzaje świadczeń pozapłacowych w badanych firmach (liczba wskazań), motywy braku kształcenia pracowników (liczba wskazań), najczęstsze kierunki szkolenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach (liczba wskazań), struktura zapotrzebowania według zawodów i specjalności, najbardziej w przyszłości pożądane przez pracodawców cechy zawodowe pracowników (liczba wskazań), cechy osobowościowe, którymi powinien charakteryzować się przyszły pracownik (liczba wskazań), powody braku korzystania przez pracodawców z usług Powiatowego Urzędu Pracy w naborze pracowników (liczba wskazań), struktura osób poszukujących pracy według wieku, struktura osób poszukujących pracy według płci, struktura osób poszukujących pracy według poziomu wykształcenia, struktura osób poszukujących pracy według czasu poszukiwania pracy, struktura poszukujących pracy według zawodów, pracownicy zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatnich 12 miesięcy według stanowisk/zawodów, struktura motywów poszukiwania pracy w jednym zawodzie i w dwóch zawodach, cechy osobowościowe, których najczęściej brakuje potencjalnym kandydatom do pracy (liczba wskazań), kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne osób poszukujących pracy, poziom wykształcenia osób poszukujących pracy a ich skłonność do dalszego kształcenia, wiek osób poszukujących pracy a ich skłonność do dalszego kształcenia, okres poszukiwania pracy przez respondentów a ich skłonność do dalszej edukacji, obszary tematyczne w których osoby poszukujące pracy podejmą kształcenie,

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

Brak dostępu do bazy danych

3.3. Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Badania ilościowe pozwoliły osiągnąć zakładany cel, ale warto byłoby poszerzyć analizę problemów w badaniach jakościowych z większą – reprezentatywną – próbą osób badanych.

3.4. Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Stanowiska/zawody, na które występować będzie, bądź występowało dotychczas zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy generowane jest przede wszystkim przez dominujący na tym rynku rodzaj działalności gospodarczej, determinowany przez metropolitalny i stołeczny charakter miasta. Pracodawcy przede wszystkim potrzebują pracowników do działalności usługowej i handlowej, ponadto potrzebni będą przedstawiciele kadry kierowniczej.

Zapotrzebowanie pracodawców na poszczególne zawody/stanowiska jest generowane również poprzez zmiany aktywności ekonomicznej podmiotów, jak i obserwowane w całej gospodarce. Czynniki zewnętrzne (EURO 2012, popyt na mieszkania itp.) wywoływać mogą zmiany tych potrzeb, odnoszące się do pracowników budowlanych, fizycznych, robotników itp.

Decydującymi o przyjęciach pracowników cechami zawodowymi i osobowościowymi – zarówno w przeszłości, jak i w przyszłości – są przede wszystkim te, które wpływają na efekty osiągnięte przez firmę, a więc wiedza, umiejętności zawodowe, doświadczenie, umiejętność pracy w zespole, kreatywność.

Generalnie pracodawcy uważają, że pracownicy przyjęci przez nich na przestrzeni ostatniego roku odpowiadali wszystkim stawianym przez nich wymaganiom. Może to być konsekwencją sposobu rekrutacji pracowników, jaką był nabór prowadzony bezpośrednio przez nich samych.

Główną przyczyną problemów w procesach naborów i rekrutacji jest nieadekwatność kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy do oczekiwań przedstawicieli firm. W podobny sposób należałoby ocenić opinie pracodawców o głównych źródłach niepowodzeń osób poszukujących pracy w kontaktach z pracodawcami. Upatrują oni tych trudności przede wszystkim w braku odpowiednich kwalifikacji, wygórowanych oczekiwaniach finansowych oraz braku chęci do pracy.

Dotychczasowa skłonność warszawskich pracodawców do stymulowania aktywności edukacyjnej pracowników, jak wynika z badań, jest dość duża. Może to świadczyć

również o tym, że w przyszłości będą oni chętnie kierować swoich pracowników na szkolenia, tym bardziej, że w odpowiedziach pojawiały się również kwestie występującej zawsze konieczności dostosowania umiejętności przyjmowanych pracowników do wykonywanych przez nich prac.

Czynnikiem dominującym w kształtowaniu popytu na pracowników jest przede wszystkim wielkość zapotrzebowania na wytwarzane przez firm produkty lub świadczone usługi. Pracodawcy, uczestniczący w badaniu, raczej sporadycznie korzystali z usług oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy pomocy, związanej z poszukiwaniem pracowników co oznacza, że z rzadka zgłaszali wolne miejsca pracy. Podstawową przyczyną tego zjawiska było prowadzenie samodzielnej rekrutacji pracowników, ale również nieskuteczność dotychczasowych starań, wynikających ze współpracy z tą instytucją.

W świetle przeprowadzonych badań, pracodawcy w Warszawie często oferowali swoim pracownikom świadczenia pozapłacowe, a przede wszystkim służbowy telefon i komputer. Może to świadczyć o zaangażowaniu pracodawców w procesy dostosowywania umiejętności swoich pracowników do ich oczekiwań, szczególnie w kontekście efektów osiągniętych przez firmę.

3.5. Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

Brak hipotez badawczych. Brak szczegółowych informacji o sposobie doboru próby badawczej.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

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

W badaniach dotyczących dostosowania kwalifikacji i umiejętności do potrzeb lokalnego rynku pracy warto wziąć pod uwagę następujące wskaźniki: umiejętności zawodowe najbardziej pożądane przez pracodawców (liczba wskazań), cechy osobowościowe najbardziej pożądane przez pracodawców (liczba wskazań), struktura zapotrzebowania według zawodów i specjalności, najbardziej w przyszłości pożądane przez pracodawców

cechy zawodowe pracowników (liczba wskazań), cechy osobowościowe, którymi powinien charakteryzować się przyszły pracownik (liczba wskazań), struktura motywów poszukiwania pracy w jednym zawodzie i w dwóch zawodach, cechy osobowościowe, których najczęściej brakuje potencjalnym kandydatom do pracy (liczba wskazań), kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne osób poszukujących pracy.

4.2. Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Brak publikacji

4.3. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Dobłą metodą pozyskiwania danych jest wywiad sondażowy jednak by lepiej rozpoznać omawiane problemy należałoby zwiększyć próbę badawczą do liczby podmiotów reprezentatywnej dla warszawskiego rynku pracy oraz zastosować w badaniach pierwotnych oprócz badań ilościowych, także badania jakościowe, umożliwiające rozpoznanie szczegółowych opinii, odnoszących się do zagadnień badawczych, występujących w badaniu sondażowym.

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

W świetle przeprowadzonego badania, które miało charakter sondażowy, wydaje się niezbędne poszerzenie informacji w następujących zakresach:

- przeprowadzenie szczegółowego rozpoznania kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych (dominującej cechy lub kwalifikacji), wymaganych przez pracodawców dla poszczególnych stanowisk pracy, zawodów, które najczęściej są przez nich poszukiwane na lokalnym rynku pracy; tego rodzaju badanie powinno uwzględniać strukturę według płci i wieku, bowiem oczekiwania przedstawicieli strony popytowej warszawskiego rynku pracy mogą być pod tym względem zróżnicowane; efektem tego rodzaju postępowania mogłoby być opracowanie sylwetki osoby poszukującej pracy na wybranych stanowiskach pracy lub w zawodach;

- przeprowadzenie adekwatnego do potrzeb Powiatowego Urzędu Pracy, znacznie szerszego badania, dotyczącego przyczyn problemów, z jakimi spotykają się pracodawcy w procesach rekrutacji; w badaniu pilotażowym mieliśmy bowiem do czynienia z wyłączną oceną posiadanych przez potencjalnych pracowników kwalifikacji i cech osobowościowych; problemy te mogą jednak obejmować znacznie szersze spektrum czynników, na które pracodawcy nie byli w stanie wskazać w ankiecie telefonicznej.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1. Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

brak

5.2. Artykuły

brak

5.3. Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Brak

5.4. Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane

Sobocka-Szczapa H., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., Mirosław J., *Badanie potrzeb kwalifikacyjnych i kompetencyjnych pracodawców i osób poszukujących pracy z terenu m. st. Warszawy*, Ekspertyza, IPiSS, Warszawa 2007

5.5. Materiały konferencyjne

brak

BADANIE NR 4. WIEDZA JAKO PODSTAWA SKUTECZNYCH DZIAŁAŃ

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

1.1 Nazwa (temat badania)

Wiedza jako podstawa skutecznych działań

1.2 Cel lub cele badania

Głównym celem badania było pozyskanie wiedzy ilościowej i jakościowej dotyczącej zagadnień bezrobocia i oczekiwań pracodawców, ułatwiającej podejmowanie przez instytucje rynku pracy i integracji społecznej, efektywnych działań w zakresie kreowania i promocji zatrudnienia. Ponadto badanie pozwoliło rozpoznać sytuację bezrobotnych i ich oczekiwania względem instytucji rynku pracy.

1.3 Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Brak informacji

1.4 Przedmiot badania

1.4.1 Główny temat badania

Analiza sytuacji osób bezrobotnych, niezarejestrowanych. Opinie pracodawców o rynku pracy.

Problematyka podejmowana w trakcie przeprowadzonych wywiadów obejmowała osiem podstawowych grup tematycznych: wpływ czasu pozostawania bez pracy kandydata na decyzje o jego zatrudnieniu; sytuacja na rynku, plany rozwojowe przedsiębiorstwa i ich wpływ na możliwość zatrudnienia osób pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy; jakie przygotowanie kandydata może wpłynąć na podjęcie decyzji o przyjęciu do pracy; oczekiwania wobec potencjalnych pracowników; zakres współpracy z instytucjami rynku pracy; ocena znajomości form wsparcia oferowanych przez PUP, np. prace interwencyjne, staże, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy; ocena funkcjonowania powiatowych urzędów pracy oraz skuteczności podejmowanych przez nie działań aktywizacyjnych; wpływ aktualnej sytuacji gospodarczej na decyzje dotyczące zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

1.4.2 Uzupełniający(e) temat(y) badania

Brak informacji o innych tematach

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

2.1 Źródła danych

2.1.1 Analiza źródeł zastanych

tak

2.1.2 Badania empiryczne

Badania ilościowe i jakościowe

2.1.3 Techniki i narzędzia badawcze

Wywiady kwestionariuszowe (ilościowe) PAPI

Wywiady pogłębione indywidualne (IDI)

2.2 Charakterystyka próby

2.2.1 Charakter próby

Próba badawcza dobrana została metodą niestandardową, dopasowaną do jej szczególnego charakteru tak, by jak najlepiej odpowiadać na problemy badawcze. W pierwszym etapie doboru respondenci zostali wytypowani do badania przez pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej, w drugim – zostali wskazani przez społeczność lokalne w poszczególnych powiatach.

Docierano do osób, które znajdowały się w trudnej sytuacji życiowej, pozostawały bez zatrudnienia i jednocześnie nie były zarejestrowane w Urzędzie Pracy ani w innej instytucji wspomagającej zatrudnienie. Badaniem nie obejmowano osób pozostających na emeryturach i rentach oraz uczącej się młodzieży do 26 roku życia.

Badanie zostało przeprowadzone na próbie losowo-kwotowej 3272 pełnoletnich mieszkańców województwa mazowieckiego, metodą bezpośrednich wywiadów osobistych realizowanych w domu respondenta techniką PAPI (Paper and Pencil

Interview) w oparciu o kwestionariusz pytań otwartych i zamkniętych. Badaniem objęto 4 miasta na prawach powiatu oraz 28 powiatów z terenu województwa mazowieckiego. Próba końcowa wyniosła 3242 zrealizowane wywiady. Ostatecznie badaniu poddano 28 powiatów ziemskich i 4 powiaty grodzkie. Badań nie realizowano na terenie m.st. Warszawy i na terenie powiatów ziemskich zlokalizowanych w pierścieniu otaczającym Warszawę.

Badania jakościowe:

W ramach zrealizowanego badania przeprowadzono ogółem 33 pogłębione wywiady indywidualne (IDI) z przedsiębiorcami, właścicielami lub osobami, które w danym przedsiębiorstwie decydują o zatrudnieniu. Wywiady przeprowadzono w oparciu o dyspozycje

2.2.2 Teren badań

2.2.2.1 Ogólnopolski

nie

2.2.2.2 Regionalny

nie

2.2.2.3 Województwo mazowieckie

tak

2.3 Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1 Metody statystyczne

Test niezależności:

Chi-kwadrat Pearsona

Współczynniki korelacji:

spearmanaPhi

V-Kramera

Tau Kendalla

2.3.2 Metody ekonometryczne

nie

2.3.3 Inne metody analizy

Nie uwzględniono

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1 Wykorzystane wskaźniki

Tylko rozkłady statystyczne. Rozkład według płci; wykształcenia; rodzajów szkoleń, w których bezrobotni brali udział; powody pozostawania bez pracy; opinie na temat instytucji rynku pracy.

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

Brak baz danych

3.3 Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Zastosowana metoda pozwoliła na osiągnięcie postawionego celu. Część jakościowa uzupełniła wyniki z części ilościowej.

3.4 Syntetyczne przedstawienie wyników badań

94 procent próby deklaruje, iż w przeszłości podejmowało jakiegokolwiek, legalne bądź nielegalne zatrudnienie, jednak 64 proc. nie umiała lub nie chciała wskazać poprzedniego miejsca pracy, 33 proc. odmówiło odpowiedzi, a 2 proc. przyznało się do pracy „na czarno”. 80 procent osób deklaruje, iż chciałoby podjąć pracę, jednak aż trzy czwarte (75 proc.) nie wierzy w znalezienie zatrudnienia, a co trzecia osoba w ogóle jej nie szukała. Praca na „czarno”: 79 procent osób wskazywało, iż zna osoby pracujące „na czarno”. Ponieważ średnio niemal 80 proc. osób z kręgu najbliższych znajomych i rodziny respondenta to osoby bezrobotne, istnieje prawdopodobieństwo, iż wskazania dotyczą także tej grupy osób oraz samych respondentów. Tylko 10 proc. badanych jednoznacznie negatywnie ocenia nielegalną pracę. Główne powody bezrobocia: niepełnosprawność, choroba: (17 proc.); obowiązki domowe związane z wychowywaniem dzieci (22 proc., z czego 97 proc. kobiet!); opieka nad członkami rodziny (22 proc.); brak konieczności podejmowania pracy wynikająca z pozostawania na utrzymaniu innych osób: (9 proc.); brak odpowiednich kwalifikacji (7 proc.); zwolnienia grupowe/niewypłacalność pracodawcy (7 proc.); „dojrzały” wiek: (4 proc.).

Główne czynniki utrudniające ponowne znalezienie pracy: marazm i brak wiary w powodzenie, brak chęci kształcenia (66 proc.);niepełnosprawność (40 proc.);duże bezrobocie w regionie(38 proc.);brak odpowiednich kwalifikacji/wykształcenia (30 proc.);nieumiejętne szukanie pracy (37 proc.), (ogłoszenia z jednego źródła, słaby dostęp do internetu i innych mediów);trudności w aplikowaniu – nieumiejętne pisanie cv, analfabetyzm, nieznanie zasad ubiegania się o pracę (36 proc.).

Ocena Urzędu Pracy i instytucji wspomagających zatrudnienie raczej negatywny stereotyp urzędu w oczach osób niekorzystających z pomocy tej instytucji; osoby mające w przeszłości kontakt z Urzędem Pracy (43 proc.) oceniają go pozytywnie (55 proc.) (złą ocenę wystawiło 19 proc. badanych);15 proc. korzystało z pomocy innych instytucji (pomoc ta skuteczna była jedynie w 45 proc. subpopulacji czyli 6 proc. Badanych ogółem).

Rekomendacje

Sprofilowane szkolenia zawodowe dla konkretnych grup osób bezrobotnych z dużym naciskiem na cechy miękkie.

Profilaktyka i zapobieganie bezrobociu dziedzicznemu – programy edukacyjne, stypendia, programy socjalne.

Doraźna pomoc przy szukaniu pracy (udostępnienie internetu, pomoc w napisaniu aplikacji, pokierowanie bezrobotnym).

Doraźna pomoc przy szukaniu pracy (udostępnienie internetu, pomoc w napisaniu aplikacji, pokierowanie bezrobotnym).

Kampanie społeczne wśród pracodawców przeciwko zatrudnianiu „na czarno”

Kampanie społeczne poprawiające wizerunek Urzędu Pracy w środowisku osób trwale wykluczonych z rynku pracy.

Wnioski z badań jakościowych

Przedsiębiorstwa opierają system rekrutacji o proste, podstawowe techniki, oparte o ogłoszenia w prasie. Przedsiębiorcy określają jakiś zestaw minimalnych kwalifikacji oczekiwanych od kandydata, przy czym doświadczenie zawodowe i wykształcenie traktowane są zasadniczo równorzędnie. Nie ma wyraźnych preferencji osób z większym doświadczeniem. Przedsiębiorstwa deklarują, że chętnie zatrudniają absolwentów nie posiadających żadnego doświadczenia zawodowego.

Przedsiębiorstwa nie opracowują oczekiwanego modelu optymalnego kandydata, a czynności rekrutacyjne ograniczają do – często intuicyjnego – wybrania tego kandydata, który w grupie zgłaszających się osób został wybrany jako najlepszy w grupie.

Przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji nie biorą rygorystycznie pod uwagę czasu pozostawania kandydata bez zatrudnienia.

Badane przedsiębiorstwa w niewielkim stopniu współpracują z instytucjami rynku pracy (PUP), wykorzystując jedynie część narzędzi wspomagania zatrudnienia oferowanych przez Urzędy Pracy. Przedsiębiorstwa zasadniczo nie wykazują zbyt dużego zainteresowania współpracą z Urzędami Pracy w procesie pozyskiwania nowych pracowników, oceniając wsparcie Urzędów Pracy jako mało skuteczne i efektywne, a związane z tym procedury – jako zbyt skomplikowane i problematyczne.

Przedsiębiorstwa oczekują od Urzędów Pracy znacznie aktywniejszych działań i uczestnictwa w kształtowaniu rynku pracy. Wskazana jest także ściślejsza współpraca Urzędów Pracy z pracodawcami.

Badani przedsiębiorcy wskazują na działania, jakie ich zdaniem powinny podjąć Urzędy Pracy w celu lepszego dopasowania swej działalności do potrzeb pracodawców i rynku pracy.

3.5 Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

Badania byłyby pełniejsze gdyby obejmowały wszystkich bezrobotnych. Wskazanie osób przez OPSy także nie daje w pełni obrazu wszystkich osób w podobnym położeniu (trzeba jednak zaznaczyć, że badanie i tak objęło dużą grupę osób badanych niezwykle rzadko)

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

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

brak

4.2 Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

brak

4.3 Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Zastosowane metody pozwalają opisać zarówno jakościowo jak i ilościowo badane populacji. Z tym, że zastosowano tylko jedną metodę do grupy respondentów.

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

Zagadnienia związane z osobami „nierejestrowanymi” (bezrobotnymi, pracującymi) pozwalają na uchwycenie szerszego kontekstu rynku pracy. Pokazują także stosunek do instytucji rynku pracy, a także ich obraz w oczach klientów tych instytucji. Warto stale monitorować zarówno grupy nierejestrowane jak i ocenę instytucji rynku pracy.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1 Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

Raport z badania: „Wiedza podstawą skutecznych działań” IBC Group SA, badania ilościowe Instytut Badania Opinii Homo Homini, Warszawa 2009

5.2 Artykuły

brak

5.3 Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

Brak (raport nie został opublikowany na stronach internetowych)

5.4 Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane

brak

5.5 Materiały konferencyjne

BADANIE NR 5. DIAGNOZA RYNKU PRACY M. ST. WARSZAWY

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

. 1.1. Nazwa (temat badania)

Diagnoza rynku pracy m. st. Warszawy

1.1. Cel lub cele badania

Diagnoza służyła opracowaniu strategii dla m. st. Warszawy.

1.2. Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

brak

1.3. Przedmiot badania

1.3.1. Główny temat badania

Diagnoza rynku pracy Warszawy

1.3.2. Uzupełniający(e) temat(y) badania

brak

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

2.1. Źródła danych

2.1.1. Analiza źródeł zastanych

Analiza danych zastanych

2.1.2. Badania empiryczne

nie

2.1.3. Techniki i narzędzia badawcze

Analiza danych

2.2. Charakterystyka próby

2.2.1. Charakter próby

brak

2.2.2. Teren badań

2.2.2.1. Ogólnopolski

nie

2.2.2.2. Regionalny

nie

2.2.2.3. Województwo mazowieckie

Warszawa

2.3. Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1. Metody statystyczne

Analiza danych statystycznych

2.3.2. Metody ekonometryczne

nie

2.3.3. Inne metody analizy

Analiza SWOT

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1. Wykorzystane wskaźniki

Rozkłady statystyczne. Przygotowano zestaw wskaźników do monitorowania wdrożenia strategii.

Wskaźnik

Liczba pozyskanych ofert pracy/pracodawców (Statystyka UP)

Liczba ofert pracy zgłoszonych przez wcześniej pozyskanych pracodawców (Statystyka UP)

Wskaźnik satysfakcji pracodawców współpracujących z UP (Badania ankietowe UP)

Liczba osób bezrobotnych samodzielnie znajdujących zatrudnienie (Statystyka UP)

Efektywność programów szkoleniowych Badanie przeciętnego wpływu na uczestnika (ang. average treatment on treated effect) na danych indywidualnych UP

SROI (społeczna stopa zwrotu) projektów kompetencyjnych w Urzędzie Miasta i Urzędzie Pracy

Badania ewaluacyjne działań systemowych i projektowych.

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

3.3. Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Zastosowane metody służyły przygotowaniu diagnozy, elementu wyjściowego do strategii miasta.

3.4. Syntetyczne przedstawienie wyników badań

1. W warunkach korzystnej koniunktury dość wygodnie zapomnieć można o kwestiach, które w dalszym ciągu nie tylko wymagają właściwego zaadresowania, ale także stanowią de facto o przydatności działań dla obywateli. Niższe bezrobocie rejestrowe i większa dostępność środków usypiają czujność przy diagnozowaniu problemów społecznych a debata publiczna przenosi się na obszar „niezaspokojonych oczekiwań pracodawców”. Jednak problemy wykluczenia społecznego czy długotrwałego bezrobocia są dziś równie palące jak trzy lata temu – a w okresie realizacji Strategii Społecznej Warszawy mają szansę się ponownie zintensyfikować. Bez zaradzenia ich strukturalnym źródłom staniemy wobec nich równie bezbronni, jak okazaliśmy się być w okresie dekonunktury 2002- 2004.

2. Sprawne prowadzenie polityk publicznych wymaga dobrych podstaw informacyjnych. Decydentom potrzebna jest zarówno wiedza o sytuacji społeczno-ekonomicznej, problemach i kontekście prowadzenia polityk publicznych, jak i o stopniu realizacji stawianych celów. Wiedzę tę budować można jedynie w oparciu o szczegółowy monitoring wskaźników społeczno-ekonomicznych. Te niewątpliwie stanowią słabą stronę Stolicy, dostępność i jakość danych jest bardzo niska, uniemożliwiając często pogłębioną analizę przyczynowo-skutkową. Konieczne jest nie tylko poprawienie obiegu informacji pomiędzy podmiotami (na potrzeby realnego podejmowania decyzji ex ante, a nie tylko sprawozdawczości ex post), ale także zmodyfikowanie systemu zbierania wiedzy tak, by uwzględniał on konieczne do podejmowania decyzji wymiary.

3. Z perspektywy rynku pracy, nie ma praktycznie żadnych badań obejmujących całość aglomeracji warszawskiej. Badania ruchu drogowego oraz dojazdów kolejowych nie są wystarczającym źródłem wiedzy na temat motywów, dla których obserwujemy dwa procesy, czyli opuszczanie granic administracyjnych miasta przez tzw. dobrze sytuowanych mieszkańców oraz dojazdy do pracy osób nie powiązanych ze Stolicą niczym poza pracą. Konieczne jest głębsze zrozumienie tego zjawiska, by móc w adekwatny sposób odpowiadać na potrzeby obu tych grup.

4. Aglomeracja warszawska stwarza jeszcze jedno wyzwanie z perspektywy diagnozowania. Większość powszechnie dostępnych badań statystycznych w Polsce (BAEL, budżety gospodarstw, sprawozdania na podstawie formularzy F i Z z Głównego Urzędu Statystycznego) zachowuje reprezentatywność do poziomu województwa. Nie stanowią tym samym źródła wiedzy na temat Warszawy (powiatu) ani aglomeracji (miasto stołeczne oraz poszczególne gminy). Ponieważ nie można liczyć na to, by dane te przygotowywane były na potrzeby Warszawy przez GUS lub inne instytucje, konieczne jest stworzenie analiz rynku pracy w ramach delimitacji oraz okresowe weryfikowanie rozwoju aglomeracji.

5. Ze względu na obserwowany brak pracowników w Warszawie – by odpowiadać elastycznie na zapotrzebowanie pracodawców – konieczna jest współpraca z samorządami (także służbami zatrudnienia i integracji społecznej) tych regionów.

6. Podnoszone wielokrotnie ograniczenia wynikające z regulacji dotyczących Funduszu Pracy nie muszą i nie powinny stanowić ograniczeń dla realizacji wyznaczonych przez Stolicę celów w zakresie rynku pracy. Fakt, że poszczególne działania nie można sfinansować w ramach przekazanych Urzędowi Pracy środków z Funduszu Pracy – nie oznacza, że te działania nie są niezbędne. Środki samorządowe, społeczna odpowiedzialność biznesu oraz inteligentnie wykorzystane środki europejskie (w tym także – jeśli nie przede wszystkim – Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego) stanowią równie dobre alternatywy.

7. W perspektywie okresu planowania Strategii Społecznej Warszawy zmianie ulegną nie tylko liczba osób bezrobotnych, ale także to, jakie kompetencje niezbędne będą na rynku pracy oraz jakie grupy będą na nim napotykały na szczególne bariery. W tym kontekście należy mieć świadomość, iż niezależnie od regulacji ustawowych i okresowych programów rządowych – nie istnieją stałe i niezmiennie grupy priorytetowe. Jedynym wyjątkiem od tej

zasady jest usprawnianie pierwszego startu młodych (absolwentów). Tym bardziej niezbędne są adekwatne diagnozowanie, transparentna społecznie priorytetyzacja oraz elastyczne wyznaczanie celów i dostosowywanie wskaźników.

8. Fundamentem elastycznego odpowiadania na zmiany w sytuacji gospodarczej musi być bliższa i bardziej wszechstronna współpraca z sektorem przedsiębiorstwa. Obejmować musi monitoring zagrożeń, prognozowanie (i uwzględnianie go w programach edukacyjnych) zapotrzebowania kompetencyjnego. Bez realnego wykorzystania programów o charakterze outplacement'u, intensywnej współpracy ze szkołami oraz uwzględnienia trudno będzie uruchomić synergii pomiędzy rozwojem firm a stwarzaniem realnych możliwości rozwoju dla poszukujących pracy, szczególnie osób w trudniejszej sytuacji, z dłuższym stażem bierności lub bezrobocia.

9. By odpowiadać na naprawę dynamicznie zmieniające się wyzwania oraz by zapewniać efektywność realizowanych działań konieczne jest promowanie działań zorientowanych wokół „klienta”. Zgubną alternatywą dla indywidualizacji jest definiowanie z góry grup docelowych i rekrutacja w ramach tych grup. Konieczne jest przeorientowanie prowadzonej polityki na instrumenty oparte o zindywidualizowane podejście.

10. Osiągnięcie tej zmiany wymaga (i) rozszerzenia zakresu współpracy i kontraktowania oraz (ii) synchronizacji działań pomiędzy rozdzielonymi obecnie integracją społeczną i rynkiem pracy. Pierwszymi i niezbędnymi krokami są zwiększenie zasięgu i uczynienie bardziej przejrzystym procesu kontraktowania oraz szersze wykorzystanie kontraktu socjalnego (szczególnie w przypadku świadczeń fakultatywnych). Ważnym elementem jest także zastępowanie – w miarę rozwijających się możliwości – świadczeń finansowych usługami.

11. W Warszawie jest wiele tzw. „trudnych” grup, zmagających się z problemem wejścia na rynek pracy. Wspomaganie niepełnosprawnych mentalnie i umysłowo, osób powracających z więzień, nisko wykształconych mieszkańców terenów peryferyjnych, kobiet powracających na rynek pracy po długiej przerwie z niskimi kompetencjami, bezdomnych, uzależnionych od alkoholu itp. – wymaga łącznego stosowania instrumentów doradztwa personalnego, szkoleń i pośrednictwa pracy, a także różnych sposobów budowania poczucia integracji społecznej. Taką unikatową kompetencją dysponują organizacje pozarządowe, obecne już przecież w sferze usług publicznych. Czas (bardzo zróżnicowany i uzależniony od różnych czynników), jaki potrzebny jest na aktywizację specjalnych grup, a także umiejętność właściwego podejścia („miękkie” nastawienie na klienta) powodują, iż lepiej z takiej roli wywiązać się mogą organizacje, które działają z szerszą misją i nie są skoncentrowane na osiągnięciu zysku (jak partnerzy komercyjni) albo realizacji budżetu (jak partnerzy publiczni). Dlatego kontraktowanie usług publicznych w tym obszarze organizacjom pozarządowym wydaje się być posunięciem sprzyjającym poprawie efektywności działań. Przy czym nie ma żadnych przesłanek merytorycznych, by ograniczać kontraktowanie tylko do działań na rzecz grup szczególnie defaworyzowanych. Badania wskazują, że organizacje pozarządowe bardziej adekwatnie opisane są przez uniwersalność swoich kompetencji niż przez unikatowość grup beneficjentów.

12. Partnerstwo nie powinno i nie może ograniczać się do kontraktowania. W zasadzie nie istnieją i nie powinny istnieć ograniczenia dla rozwijania partnerstwa. Przykładowo, warto rozwijać na poziomie lokalnym wspólne systemy klasyfikacyjne i obiegu informacji – nie oczekiwać na standaryzację z poziomu centralnego. Umożliwi to wzajemne korzystanie z publikowanych raportów w sposób szybki i przejrzysty. Ponadto, przy wspólnych standardach klasyfikacji bezrobotnych, informacja dla osób indywidualnych o świadczonych usługach zatrudnienia dla bezrobotnych w ich sytuacji będzie łatwiej dostępna.

13. Tworząc nowe źródła informacji trzeba mieć świadomość, że samo sformułowanie wskaźnika może pełnić funkcję bodźca (zarówno w sensie pozytywnym jak i negatywnym).

Sam monitoring danego wskaźnika może powodować, że realizatorzy zwrócą szczególną uwagę na proces, który do niego prowadzi. Z punktu widzenia administracji publicznej, jest to praktycznie najtańszy instrument zmiany systemowej (nie niesie przecież za sobą praktycznie żadnych kosztów), a jego wpływ często jest nie do przecenienia.

14. System monitoringu rynku pracy funkcjonować musi na trzech podstawowych poziomach, z których de facto każdy jest strategiczny. Po pierwsze, trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie, co powinno być obszarem zainteresowania władz samorządowych, przy czym odpowiedź na to pytanie jest zupełnie niezależna od standardów bieżącej sprawozdawczości w zakresie rynku pracy. Na podstawie niniejszej diagnozy można stwierdzić, iż obszarów potencjalnego zainteresowania jest naprawdę bardzo wiele. Choć większość z nich wymyka się schematom formularzy MPiPS oraz konstrukcji systemu ePuls, zarówno dostępność środków w ramach EFS jak i relatywnie dobra sytuacja finansowa samorządu Warszawy powodują, iż ograniczenia prawne wynikające z zasad wydatkowania Funduszu Pracy nie muszą być adekwatnym punktem odniesienia.

15. Drugim poziomem strategicznym jest określenie kryteriów priorytetyzacji poszczególnych obszarów problemowych. W chwili obecnej zasięg i zakres działań na rynku pracy jest pochodną doraźnych (choć możliwe, że trafnych) decyzji Urzędu Pracy. By w pełni wykorzystać samorządowe ulokowanie służb zatrudnienia oraz potencjał warszawskich pracodawców i organizacji pozarządowych by w pełni stworzyć warunki dla synergii pomiędzy integracją społeczną, edukacją i rynkiem pracy – konieczne jest stworzenie forum, na którym systematycznie i w sposób wiążący będzie można przeprowadzać proces priorytetyzacji wyzwań dla Warszawy.

16. Wreszcie poziom trzeci, czyli podjęcie decyzji o tym, kto i na jakich warunkach ma realizować te działania. W obecnym modelu *implicité* zakłada się, że jedynym graczem na rynku pracy jest Urząd Pracy. Tymczasem, jak wskazuje ta diagnoza, wielka część procesów zachodzących na warszawskim rynku pracy zachodzi „obok” rzeczywistości funkcjonowania tej instytucji. Skala bierności zawodowej oraz wykluczenia społecznego z jednej strony oraz dynamiki przepływów i potencjału rozwojowego przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych z drugiej – dobitnie pokazują, że rola Rady Zatrudnienia musi ulec modyfikacji, a dopuszczenie do głosu i realizacji (!) innych podmiotów odbędzie się z korzyścią nie tylko dla potencjalnych beneficjentów, ale i dla samych publicznych służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej.

17. Kiedy rynek jest pracodawcy (szerokie możliwości rekrutacyjne), bodźce dla przedsiębiorców do szukania wsparcia przy rekrutacji akurat w UP są w naturalny sposób mniejsze. Poprawa koniunktury pokazuje w całym kraju, jak pogarszają się oceny współpracy z UP w opinii pracodawców wraz ze wzrostem zainteresowania tą współpracą. Pośrednictwo pracy jest jednak tylko jednym z potencjalnych obszarów współpracy. Zaufanie do UP można budować poprzez m.in. skuteczne realizowanie projektów *outplacement*'u (formuła zwolnień monitorowanych) oraz działania mające na celu sprzyjać podnoszeniu kompetencji pracowników przedsiębiorstw (szczególnie w kontekście działań mających na celu wspieranie utrzymania w zatrudnieniu pracowników w wieku niemobilnym wynikające zarówno z zapisów Strategii Lizbońskiej, jak i krajowych dokumentów strategicznych).

18. Konieczne jest przededefiniowanie składu i funkcji Rady Zatrudnienia – powinno być to ciało wspierane ekspercko, uwzględniające reprezentacje wszystkich grup interesariuszy (pracodawcy, organizacje pozarządowe, związki zawodowe oraz przedstawiciele instytucji edukacyjnych) oraz wytyczające kierunki strategiczne polityki rynku pracy w Warszawie. Musi także skupiać ewaluacje działań prowadzonych na rynku pracy przez różnych interesariuszy. Konieczne jest powierzenie Radzie realnego monitoringu efektywności realizowanych działań, przy czym potencjalnie istotne są działania mające na celu

podniesienie kompetencji i poziomu zrozumienia procesów na rynku pracy u członków Rady Zatrudnienia (po jej rozszerzeniu).

19. W chwili obecnej Forum Dialogu Społecznego nie stanowi płaszczyzny dla nawiązywania porozumień i współpracowania na rzecz rynku pracy. Stworzenie ram dla szerszej komunikacji integrującej sektorowe obecnie polityki Urzędu miasta jest warunkiem sine qua non skutecznego wpływania na poprawę sytuacji zawodowej i zarobkowej warszawiaków.

3.5. Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

Diagnoza bazuje na danych zastanych. Powiała się braki w danych już zebranych.

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Strategii Warszawy zakłada rozwój określonych aspektów m.in. rynku, w tym rynku pracy Warszawy. Przyjęcie wskaźników zawartych w Strategii pozwoli na porównywalność wyników.

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

Liczba pozyskanych ofert pracy/pracodawców (Statystyka UP)
Liczba ofert pracy zgłoszonych przez wcześniej pozyskanych pracodawców (Statystyka UP)
Wskaźnik satysfakcji pracodawców współpracujących z UP (Badania ankietowe UP)
Liczba osób bezrobotnych samodzielnie znajdujących zatrudnienie (Statystyka UP)
Efektywność programów szkoleniowych Badanie przeciętnego wpływu na uczestnika (ang. average treatment on treated effect) na danych indywidualnych UP
SROI (społeczna stopa zwrotu) projektów kompetencyjnych w Urzędzie Miasta i Urzędzie Pracy
Badania ewaluacyjne działań systemowych i projektowych

4.2. Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckie-go Obserwatorium Rynku Pracy

brak

4.3. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

brak

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

Obszary uwzględnione w diagnozie powinny – opisujące rynek pracy w Warszawie mogą stanowić obszar zainteresowania Obserwatorium.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1. Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej
brak

5.2. Artykuły
brak

5.3. Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej
Materiały online: Nazwisko i imię autora, *Tytuł*, Adres www, dostęp dn. [podać datę]
Materiały na CD, itp.: Nazwisko i imię autora, *Tytuł*, Typ nośnika, Wydawca, Miejsce wydania, Rok

5.4. Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane
Raport dostępny na: www.strategia.waw.pl

5.5. Materiały konferencyjne
brak

BADANIE NR 6. MODEL POWIATOWEGO RYNKU PRACY W POWIECIE ŁOMŻYŃSKIM I MIEŚCIE ŁOMŻA

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

1.1. Nazwa (temat badania)

Model powiatowego rynku pracy w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża, Projekt pilotażowy na terenie powiatu łomżyńskiego oraz miasta Łomża finansowany ze środków Małych Dotacji Programu Phare Access 2000.

1.2. Cel lub cele badania

Główne cele projektu to:

Po pierwsze – zbudowanie prognostycznego modelu powiatowego rynku pracy, który mógłby być używany w codziennej pracy przez lokalny Powiatowy Urząd Pracy.

- Po drugie – stworzenie i przekazanie do użytku PUP zintegrowanej bazy danych charakteryzującej lokalny rynek pracy. Baza ta miałaby objąć i zintegrować wszystkie dostępne informacje: z samego PUP (do tej pory nie zbierane w postaci szeregów czasowych), informacje o przedsiębiorstwach z Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego oraz interesujące z punktu widzenia badań rynku pracy dane z Bazy Danych Regionalnych.

- Po trzecie - przeprowadzenie analizy podaży i popytu siły roboczej w przekrojach istotnych dla głębszego rozpoznania zjawisk. Analiza ta mogłaby stanowić bazę wyjściową do sformułowania długookresowych wniosków dotyczących możliwości i zagrożeń dla rozwoju sytuacji na rynku pracy w mieście Łomża oraz powiecie łomżyńskim. W tym celu zaplanowano przeprowadzenie badań ankietowych jako źródła dodatkowej informacji, wzbogacającej źródła już dostępne.

Celem badania podaży rynku pracy było zbadanie postaw na rynku pracy oraz zaobserwowanie różnic pomiędzy sytuacją oraz zachowaniami osób na rynku pracy w mieście Łomża oraz w powiecie łomżyńskim.

Celem badania popytu na pracę w mieście Łomża i powiecie łomżyńskim było określenie jego wielkości i struktury oraz prawdopodobnych zmian w dłuższym okresie.

1.3. Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

Pytania badawcze w ankiecie dotyczącej charakterystyki podaży pracy w mieście Łomża i powiecie Łomżyńskim obejmowały następujące problemy: zdefiniowanie sytuacji na rynku pracy, przyczyny pozostawania bez pracy i charakterystyka ostatniej pracy, charakterystyka obecnie wykonywanej pracy, poszukiwanie pracy oraz przyczyny nieaktywności zawodowej. Ankieta dotyczącą pracodawców (popytu na pracę) zawierała następujące bloki pytań badawczych: aktualne zatrudnienie, zmiany zatrudnienia dokonane w ostatnim roku, planowane zmiany zatrudnienia w roku następnym oraz zapotrzebowanie na brakujące na lokalnym rynku pracy zawody i kwalifikacje, a także relacje między pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Łomży.

1.4. Przedmiot badania

1.4.1. Główny temat badania

Głównymi tematami badania są

1. społeczno-ekonomiczne uwarunkowania sytuacji na rynku pracy w skali regionalnej z uwzględnieniem tendencji rozwojowych dotyczących powiatu łomżyńskiego i miasta Łomży (1.1.3) oraz prognoz dotyczących popytu i podaży zasobów pracy (1.2.3);
2. charakterystyka rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem strony popytowej (2.1.) oraz podażowej strony rynku pracy (2.2) i zatrudnienia (2.4)

1.4.2. Uzupełniający(e) temat(y) badania

Nie uwzględniono

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

2.1. Źródła danych

2.1.1. Analiza źródeł zastanych

Analiza danych statystycznych pochodzących z WUS w Białymstoku dotyczących dużych i średnich przedsiębiorstw z terenu regionu łomżyńskiego, analiza danych z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego (BDR), analiza danych z Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży dotyczących zarejestrowanych tam bezrobotnych oraz danych o absolwentach oraz przyjęciach do szkół ponadpodstawowych w Łomży uzyskane z Urzędu Miasta Łomża

2.1.2. Badania empiryczne

Przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe

2.1.3. Techniki i narzędzia badawcze

Podstawowym narzędziem badawczym użytym w badaniach ilościowych była ankieta, jedna zaadresowana do lokalnej siły roboczej, druga do lokalnych przedsiębiorców. W badaniach jakościowych wykorzystano technikę wywiadu.

2.2. Charakterystyka próby

2.2.1. Charakter próby

Badanie ankietowe dotyczące podaży pracy przeprowadzono wśród losowo dobranej populacji powiatu łomżyńskiego i miasta Łomża. Badanie ankietowe przeprowadzono wśród mieszkańców w wieku 15-64 lata. Próba liczyła 242 osoby w wieku 15-64 lata, 142 z terenu miasta Łomża oraz 100 z powiatu łomżyńskiego oraz 123 kobiety i 119 mężczyzn, co do podziału terytorialnego odpowiada rzeczywistej sytuacji z 2001 r

Badanie ankietowe dotyczące popytu na pracę zostało przeprowadzone losowo ze spisu REGON na 304 elementowej próbie pracodawców z obu powiatów (ziemskiego i grodzkiego). Próba jest reprezentatywna ze względu na wielkość pracodawców i zróżnicowanie branżowe w powiatach. Za miernik wielkości firm przyjęto liczbę zatrudnionych ogółem, dzieląc populację wszystkich pracodawców na trzy kategorie: małych (zatrudnienie do 9 osób), średnich (zatrudnienie od 10 do 49 osób) oraz dużych (zatrudnienie powyżej 50 osób). Uwzględniając dodatkowo informację o miejscu rejestracji działalności (w powiecie łomżyńskim lub w mieście Łomża) otrzymano w sumie sześć grup pracodawców. Stanowią one (obok podziału branżowego) podstawową typologię populacji pracodawców z obu powiatów, którą posłużono się do analizy popytu na pracę.

Wywiady przeprowadzono z reprezentantami podstawowych aktorów działających na lokalnym rynku pracy Respondentami byli: przedstawiciele PUP, władz miejskich, powiatowych oraz gminnych organizacji pracodawców, członkowie Powiatowej Rady Zatrudnienia, a także przedstawiciele lokalnych organizacji pozarządowych działających w sferze promocji przedsiębiorczości i rynku pracy.

2.2.2. Teren badań

2.2.2.1. Ogólnopolski

nie

2.2.2.2. Regionalny

nie

2.2.2.3. Województwo mazowieckie

Badaniem został objęty powiat łomżyński i miasto Łomża

2.3. Sposoby analizy i zastosowane metody

2.3.1. Metody statystyczne

Zastosowano metodę analizy statystycznej z wykorzystaniem analizy zmiennych i tabel korelacji.

2.3.2. Metody ekonometryczne

Nie uwzględniono

2.3.3. Inne metody analizy

Nie uwzględniono

3. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

3.1. Wykorzystane wskaźniki

W badaniu podaży rynku pracy wykorzystano następujące wskaźniki: stan na rynku pracy (bezrobotni, pracujący, nieaktywni, stopa bezrobocia) w zależności od miejsca zamieszkania, płci i wieku, Stan na rynku pracy w zależności od miejsca zamieszkania i wykształcenia, Zawód wyuczony a sytuacja na rynku pracy, Pracujący w mieście i na wsi w podziale na

branże, Wielkość firmy i forma własności, Dochody z pracy z podziałem na wiek, branże, miejsce zamieszkania, wykształcenie, Sposoby poszukiwania pracy w poszczególnych grupach ludności, Minimalne płace za jakie bezrobotni byliby skłonni podjąć zatrudnienie przy określonej długości dojazdu do pracy.

W badaniu popytu na prace wykorzystano następujące wskaźniki: Struktura pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia, Struktura małych firm w powiecie łomżyńskim i Łomży pod względem zatrudniania zewnętrznego, Struktura branżowa pracodawców na ziemi łomżyńskiej w próbie i rejestrze REGON (sekcje PKD), Struktura branżowa pracodawców zatrudniających do 49 pracowników w obu powiatach (na podstawie rejestru REGON), Przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców, Udział pracodawców reprezentujących poszczególne grupy w zatrudnieniu ogółem i zatrudnieniu zewnętrznym, Przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców reprezentujących poszczególne branże, Skala podstawowych zjawisk na rynku pracy ogółem i w poszczególnych branżach, Charakterystyka pracujących ze względu na zawody i przeciętne zarobki w zawodach, liczba dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody w obu powiatach, liczba dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na formy zatrudnienia, liczba planowanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody w obu powiatach

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

Brak dostępu do bazy danych

3.3. Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Badania ankietowe i wywiady pozwoliły osiągnąć założony cel – utworzyć bazy danych o powiatowym rynku pracy – stały się źródłem wiedzy o popytowej i podażowej stronie łomżyńskiego rynku pracy.

3.4. Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Poziom wykształcenia

Zmiany popytu na pracę są obecnie znacznie szybsze niż zmiany podaży pracy. W konsekwencji tej różnej dynamiki zmian powstaje na rynku pracy rozdział między strukturą zapotrzebowania na kwalifikacje, w której wyraźnie zwiększa się popyt na osoby

wykształcone nowocześniej, a strukturą dostarczanych zasobów pracy o ciągle zbyt tradycyjnej strukturze kwalifikacyjnej.

Z wyników badań przeprowadzonych w regionie łomżyńskim, dotyczących zarówno popytu na pracę ze strony pracodawców, jak i sytuacji oraz postaw lokalnej siły roboczej wynika bardzo wyraźnie, iż sukces na rynku pracy uzależniony jest od poziomu i profilu wykształcenia. Pracodawcy, nawet jeśli nie jest to konieczne dla wykonywania danej pracy, wymagają coraz wyższego wykształcenia u swoich pracowników, jednak oferta edukacyjna poza miastem Łomża jest skromna.

Zaobserwowane zostały różnice poziomu wykształcenia ludności miejskiej i wiejskiej osób młodych. Na wsi wykształcenie co najwyżej zawodowe ma aż 63% młodych osób, gdy w mieście tylko 36%. Szkolnictwo średnie, za którego kierunki kształcenia oraz jakość odpowiada głównie szczebel powiatowy, w zdecydowanej mierze kreuje istniejące niedostosowanie struktury kwalifikacyjnej młodych ludzi do istniejącego popytu. Kolejnym problemem kształtowania podaży pracy dostosowanej do przyszłych potrzeb rozwojowych jest mało zróżnicowana oferta regionalnych szkół wyższych.

Zapotrzebowanie na zawody

Zapotrzebowanie na pracę podąża i będzie nadal systematycznie podążało za zmianami w strukturze branżowej pracodawców. Najbardziej widoczny jest spadek zapotrzebowania na pracowników niewykwalifikowanych oraz na nauczycieli. Wraz z rozwojem branży handlowej i usługowej oraz innych usług wyraźnie zwiększa się zapotrzebowanie na: sprzedawców, pracowników biurowych, świadczących różnego rodzaju usługi osobiste i społeczne, kierowców, pracowników ubezpieczeń, obsługi klienta, nieruchomości, turystyki, a także na specjalistów (z uprawnieniami zawodowymi). W większości wymienionych zawodów obserwuje się zjawisko sporej rotacji pracowników. Rotacja wynika z wymiany pracowników z gorszymi kwalifikacjami lub mniej wydajnych na pracowników z lepszymi i bardziej trafnymi kwalifikacjami oraz bardziej wydajnych. Równolegle następuje ewolucja form zatrudnienia od gwarantujących większe bezpieczeństvosocjalne (umowa stała) do mniej bezpiecznych (umowa na czas określony). W związku z tym podstawowym wyzwaniem dla władz powiatowych będzie zagospodarowanie zwolnionych pracowników – starszych, gorzej wykształconych i słabiej wykwalifikowanych, pracujących w kurczących się zawodach. Wskazane jest wprowadzenie do szkół nauki poruszania się po rynku pracy i metod szukania pracy.

Mobilność społeczna i przestrzenna

Wyniki przeprowadzonych analiz pokazują wyraźnie, że miasto Łomża i powiat ziemski – to dwa znacznie się od siebie różniące, a przede wszystkim w dużej mierze – niezależne - rynki pracy. Zróznicowanie obu rynków wynika z rolniczego charakteru regionu. Szansą dla rynku wiejskiego jest coraz częstsza obecność na jego terenie firm przetwórstwa przemysłowego, na co wskazują przeprowadzone badania popytu na pracę, a przede wszystkim wnioski sformułowane na podstawie wywiadów z pracodawcami. Problemem natomiast jest słaba kondycja ekonomiczna tych firm, pociągająca za sobą restrukturyzację działalności i zwolnienia.

Barierą dla napływu dalszych inwestycji na tereny wiejskie może być jednak słaby poziom wykształcenia wiejskiej ludności oraz jej ciągle przywiązanie do ziemi. Powoduje to, iż przedsiębiorcy nawet jeśli inwestują na terenach wiejskich często załogę kompletują spośród pracowników z miasta.

Problemem jest niska mobilność społeczna ludności badanego regionu. Natomiast w odniesieniu do mobilności przestrzennej – inne badania migracyjne wskazują, że mamy tu do czynienia ze zjawiskiem mniejszej tendencji do migracji wewnętrznych i jednocześnie większej – do migracji zagranicznych. Wydaje się, iż działania lokalnych władz w tym zakresie powinny zostać nakierowane na uświadamianie wiejskiej społeczności, szczególnie młodzieży, konieczności kontynuacji edukacji oraz nieuchronności procesu koncentracji rolnictwa, który zmusi wiele osób do znalezienia sobie innego źródła utrzymania.

Motywacje bezrobotnych do znalezienia pracy

Ponad połowa bezrobotnych byłaby teoretycznie gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy. Proporcje te podobne są dla różnych grup ludności, z wyjątkiem osób z wykształceniem podstawowym oraz osób starszych. 15% ogółu bezrobotnych nie podjęło żadnych kroków w celu znalezienia pracy. Prawie 30% bezrobotnych podjęłoby pracę za „każdą płacę”, a kolejne 10% zdecydowałoby się pracować za płacę na poziomie zbliżonym do płacy minimalnej. Te deklaracje świadczyłyby o wysokiej determinacji bezrobotnych do znalezienia pracy.

Z drugiej jednak strony, już tylko 1/3 bezrobotnych zmieniłaby miejsce zamieszkania za płacę poniżej aktualnej płacy średniej w kraju. Żądania płacowe wielu badanych bezrobotnych są w przypadku zmiany miejsca zatrudnienia tak wysokie, że właściwie nierealne. Znaczna większość bezrobotnych podejmuje wyłącznie pasywne kroki w celu znalezienia pracy, które mogą się okazać skuteczne tylko przy wyjątkowej pomocy szczęśliwego zbiegu okoliczności. Żądania płacowe bezrobotnych bardzo wyraźnie rosną wraz z wydłużającym

się czasem dojazdu do pracy, 20% nie wyobraża sobie dojeżdżania dłużej niż 1/2 godziny, a prawie 40% dojeżdżania do pracy powyżej 1 godziny.

Zestawienie tych dwóch grup faktów wyraźnie pokazuje, iż w wielu przypadkach deklarowana chęć znalezienia pracy nie pociąga za sobą rzeczywistej gotowości do wyrzeczeń w celu znalezienia zatrudnienia.

Wspieranie przedsiębiorczości

Dominacja małych firm na terenie powiatu łomżyńskiego zarówno pod względem liczby (jest ich około 95%), jak i pod względem tworzenia zatrudnienia (około 70%) powoduje, że te właśnie podmioty należy uznać za głównego aktora zmian na rynku pracy. Od ich kondycji ekonomicznej zależy czy będą one motorem wzrostu zatrudnienia, czy też wywołają spadek liczby pracujących. Wynika z tego konieczność stworzenia ze strony władz lokalnych, w zakresie ich możliwości, jak najlepszych warunków do rozwoju już istniejących małych firm, jak również warunków do rozwoju nowej przedsiębiorczości. Potrzeba takiej polityki wynika również z konieczności wzmocnienia potencjału rozwoju w słabszym pod tym względem powiecie łomżyńskim. Tamtejsze firmy są mniejsze niż przeciętnie w kraju i mają gorszą kondycję ekonomiczną oraz niższą zdolność do tworzenia zatrudnienia.

Rekomendacje pod adresem powiatowego urzędu pracy:

- Zbudowanie banku danych (integracja istniejących informacji), dodatkowe badania, zdezagregowanie krajowej informacji statystycznej na szczebel powiatu;
- Analiza powiatowego rynku pracy zgodnie z proponowanym modelem;
- Prognoza podaży pracy;
- Analiza popytu na pracę;
- Prognoza bezrobocia;
- Analiza efektywności stosowanych narzędzi aktywnej polityki rynku pracy ALMP;
- Rozwój ALMP w kierunku szerszej współpracy z małymi firmami, także na rynku wiejskim;

Rekomendacje pod adresem władz samorządowych:

- Badanie losów absolwentów jako podstawa oceny systemu edukacji;
- Analiza kondycji i perspektyw rozwojowych miejscowych firm: problemy startu, problemy rynku zbytu, potrzeby kapitałowe, itp.;
- Analiza sytuacji ubóstwa i wykluczenia społecznego –(podopieczni pomocy społecznej) jako podstawa działań ich aktywizacji i integracji społecznej ;

- Program zwiększenia dostępu do kapitału: infrastruktura finansowa dla małych firm, inwestycje zagraniczne, środki UE ;
- Integracja działania wszystkich władz samorządowych oraz instytucji im podległych działających na danym terenie na rzecz programu przedsiębiorczości i zatrudnienia;
- Współdziałanie z partnerami społecznymi: pracodawcami – Izbą Przemysłowo-Handlową i Cechem Rzemiosł Różnych, związkami zawodowymi oraz organizacjami społecznymi w stałym trybie spotkań (narađ czy konferencji), a także wspólne opracowywanie programów.

3.5. Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

Brak luk badawczych

4. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

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

W badaniu podaży rynku pracy wartościowe będą następujące wskaźniki: stan na rynku pracy (bezrobotni, pracujący, nieaktywni, stopa bezrobocia) w zależności od miejsca zamieszkania, płci i wieku, Stan na rynku pracy w zależności od miejsca zamieszkania i wykształcenia, zawód wyuczony a sytuacja na rynku pracy, pracujący w mieście i na wsi w podziale na branże, wielkość firmy i forma własności, sposoby poszukiwania pracy w poszczególnych grupach ludności, minimalne płace za jakie bezrobotni byliby skłonni podjąć zatrudnienie przy określonej długości dojazdu do pracy.

W badaniu popytu na pracę warto uwzględnić następujące wskaźniki: struktura pracodawców ze względu na wielkość zatrudnienia, struktura małych firm pod względem zatrudniania zewnętrznego, struktura branżowa pracodawców zatrudniających do 49 pracowników (na podstawie rejestru REGON), przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców, udział pracodawców reprezentujących poszczególne grupy w zatrudnieniu ogółem i zatrudnieniu zewnętrznym, przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców reprezentujących poszczególne branże, skala podstawowych zjawisk na rynku

pracy ogółem i w poszczególnych branżach, charakterystyka pracujących ze względu na zawody i przeciętne zarobki w zawodach, liczba dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody, liczba dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na formy zatrudnienia, liczba planowanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody.

4.2. Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckie-go Obserwatorium Rynku Pracy

Stanisława Golinowska, Artur Radziwiłł, Maciej Sobolewski, Mateusz Walewski, „Lokalny rynek pracy w Łomży i powiecie łomżyńskim – stan obecny i perspektywy rozwoju”, CASE, Warszawa 2003

4.3. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Zastosowane metody i techniki badań pozwoliły stworzyć bazę wyjściową do sformułowania długookresowych wniosków dotyczących możliwości i zagrożeń dla rozwoju sytuacji na rynku pracy w mieście Łomża oraz powiecie łomżyńskim. Przeprowadzone badania stały się podstawowym źródłem wiedzy o sytuacji na lokalnym rynku pracy powiatu łomżyńskiego i są rekomendowane jako wzorcowe do badania powiatowych rynków pracy z uwzględnieniem popytowej i odczynowej strony rynku pracy, zatrudnienia i bezrobocia, tendencji rozwojowych i prognoz.

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

Badanie powiatowego rynku pracy na przykładzie regionu łomżyńskiego jest badaniem wszechstronnym o szerokim aplikacyjnym charakterze. Na uwagę zasługują wykorzystane wskaźniki jak i szczegółowa analiza rynku pracy. Cytując rekomendacje autorów badania warto zwrócić uwagę na badanie losów absolwentów, efektywności aktywnych polityk rynku pracy, analize ubóstwa i wyluczenia społecznego, a nade wszystko stały monitoring podaży i popytu na pracę.

5. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

5.1. Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

Stanisława Golinowska, Artur Radziwiłł, Maciej Sobolewski, Mateusz Walewski,
„Lokalny rynek pracy w Łomży i owiecie łomżyńskim – stan obecny i perspektywy
rozwoju”, CASE, Warszawa 2003

5.2. Artykuły

brak

5.3. Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

http://www.case.com.pl/strona--ID-publicacje_ksiazki,publicacja_id-1721738,nlang-19.html

5.4. Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane

brak

5.5. Materiały konferencyjne

brak

BADANIE NR 6. ZNAJOMOŚĆ OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW I PRACOBIORCÓW W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH - KLUCZEM DO WALKI Z BEZROBOCIEM

1. Przedmiot badań według obszarów problemowych

1.2. Nazwa (temat badania)

„Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych - kluczem do walki z bezrobociem”

1.2. Cel lub cele badania

Zasadniczym celem badania (część jakościowa) była ocena rynku pracy w województwie mazowieckim oraz diagnoza przyczyn bezrobocia z perspektywy dwóch grup badanych – bezrobotnych i pracodawców. Konfrontacja ich opinii, oczekiwań, potrzeb ze szczególnym uwzględnieniem roli Powiatowych Urzędów Pracy, jako instytucji pośredniczących pomiędzy nimi.

Celem badania (część ilościowa) było poznanie opinii pracodawców i pracobiorców na temat rynku pracy w województwie mazowieckim.

2.3. Główne i pomocnicze hipotezy / pytania badawcze

2.4. Przedmiot badania

2.4.1. Główny temat badania

Diagnoza rynku pracy w woj. mazowieckim z perspektywy pracodawców i bezrobotnych

- _ Charakterystyka lokalnych rynków pracy - określenie szans i zagrożeń
- _ Człowiek bez pracy, czyli kto? – charakterystyka osób bezrobotnych (perspektywa pracodawców i bezrobotnych)

- _ Bezrobotny w poszukiwaniu pracy (określenie dotychczasowych doświadczeń/ kontaktu z pracą)
- _ Analiza charakterystycznych oczekiwań pracodawców w stosunku do pracownika
- _ Analiza charakterystycznych oczekiwań bezrobotnych w stosunku do przyszłej pracy
- _ Analiza źródeł i sposobów poszukiwania pracowników (pracodawcy) i pracy (bezrobotni)
- _ Ocena Powiatowego Urzędu Pracy z perspektywy bezrobotnych i pracodawców
- _ Analiza mocnych i słabych stron Powiatowych Urzędów Pracy
- _ Określenie oczekiwań związanych z Powiatowym Urzędem Pracy wyrażanych przez bezrobotnych i pracodawców
- _ Pomysły pracodawców na wzmocnienie współpracy pomiędzy pracodawcą a Powiatowym Urzędem Pracy.

2.4.2. Uzupełniający(e) temat(y) badania

Nie uwzględniono dodatkowych tematów

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

3.1. Źródła danych

3.1.1. Analiza źródeł zastanych

tak

3.1.2. Badania empiryczne

Przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe

3.1.3. Techniki i narzędzia badawcze

1. Badanie ilościowe. Próba reprezentatywna dla województwa mazowieckiego.

Badanie zrealizowane zostało za pomocą wywiadów telefonicznych wspomaganym komputerowo (CATI). W badaniu wykorzystano prefixy telefoniczne (pierwsze trzy cyfry), które pozwoliły na szybkie i rzetelne otrzymanie statystycznych danych a także zapewniają, że próba miała charakter losowy. Próba została dobrana proporcjonalnie do liczby mieszkańców danego powiatu.

Próba badawcza

Do analiz zakwalifikowano 1000 wywiadów spełniających standardy Programu Kontroli Jakości Pracy Ankieterów.

Badanie CATI z wykorzystaniem wystandaryzowanego kwestionariusza wywiadu.

2. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

3.2. Charakterystyka próby

3.2.1. Charakter próby

Respondenci uczestniczący w badaniu, byli dobierani według następujących kryteriów:

a) bezrobotni

osoby aktualnie zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, które pozostawały bez pracy od 3 miesięcy do 3 lat; w wieku 18-30 lat; podział wg płci 50/50. Wśród respondentów znajdowały się osoby korzystające z zasiłku dla bezrobotnych; takie, które założyły już własną rodzinę; które posiadały dzieci. W focusie uczestniczyło 6- 8 respondentów.

b) pracodawcy

lokalni pracodawcy, którzy oferują pracę poprzez Powiatowe Urzędy Pracy; reprezentujący firmy państwowe i prywatne o zróżnicowanych branżach. W focusie uczestniczyło 4-6 respondentów.

Badanie ilościowe:

W badaniu można zaobserwować nieznaczną przewagę kobiet (53%), co odzwierciedla rozkład w populacji dorosłych Polaków.

_ Ponad jedna czwarta badanych to osoby w wieku 40-49 lat (28%), nieco mniejszy odsetek to osoby w wieku 18-24 lata (23%).

_ Ponad co trzeci badany deklaruje posiadanie średniego wykształcenia (38%). Osoby z wykształceniem podstawowym stanowią jedną czwartą badanych (28%).

_ Co trzeci respondent jest mieszkańcem wsi (35%) lub Warszawy (33%).

_ Rozkład badanych z poszczególnych powiatów jest proporcjonalny do liczby mieszkańców w powiatach na terenie województwa mazowieckiego.

Zmienna ta była kluczowa w realizacji badania. Zgodnie z rozkładem, największą reprezentację stanowią mieszkańcy Warszawy (33%).

_ Połowa badanych osób (50%) to pracobiorcy (osoby, które aktualnie pracują).

_ Blisko połowa respondentów (48%) stwierdziła, że po wejściu Polski do Unii Europejskiej sytuacja na rynku pracy w powiecie raczej się poprawiła.

_ Nieco mniejszy odsetek badanych (41%) uważa natomiast, że sytuacja na rynku pracy raczej się pogorszyła.

_ Trzy czwarte badanych (78%) negatywnie oceniło sytuację na rynku pracy w roku 2005.

_ Ocena aktualnej sytuacji na rynku pracy w powiecie jest niemal identyczna z oceną rynku w roku 2005. Również trzy czwarte badanych (79%) uważa, że sytuacja była zła.

_ Nieco ponad połowa badanych osób (54%) uważa, że rok 2006 nie będzie lepszy od lat poprzednich.

_ Przy wykorzystaniu analizy skupień, wyodrębnione zostały trzy segmenty badanych, ze względu na ocenę rynku pracy powiecie:

segment 1: pesymiści - jest to grupa badanych, która oceniała negatywnie sytuację po wejściu Polski do UE, negatywnie ocenia aktualną sytuację a także przyszłość. pesymiści to częściej osoby bez pracy, posiadające wykształcenie zawodowe lub średnie, mające 40 i więcej lat (-> Takie osoby albo są dłuższy czas bez pracy, ale także zajmują niskopłatne posady, nie mogą sobie poradzić ze znalezieniem pracy, boją się stracić aktualną posadę, nie mają wyższego wykształcenia – to wszystko powoduje, że z obawami patrzą w przyszłość).

o segment 2: optymiści - to grupa badanych, którzy negatywnie oceniają przeszłość i obecną sytuację, ale wiążą nadzieje z przyszłością. Optymiści to przeważnie osoby z wykształceniem średnim, najczęściej pracobiorcy. Segment ten jest niezmiernie podobny (pod względem demograficznym) do segmentu „pesymistów” jednakże to co ich wyróżnia to pozytywna ocena przyszłości (-> osoby te mają najczęściej pracę, być może nie jest ona dobrze płatna, ale najważniejsze że jest, z najbliższą przyszłością wiążą duże nadzieje – liczą, że będzie lepiej nich dotychczas).

o segment 3: zadowoleni - to osoby, które pozytywnie oceniają przeszłość, obecną sytuację oraz przyszłość lokalnego rynku pracy. Zadowoleni to najczęściej osoby młode, pracujące, uczące się, posiadające wykształcenie średnie lub wyższe, mieszkające w Warszawie (-> młodzi ludzie, nadal się uczący, mieszkający w dużym mieście inaczej oceniają swoje możliwości na rynku pracy, także pracując w dużym mieście można

więcej zarobić, dlatego też ta grupa badanych dobrze oceniała przeszłość ale także pozytywnie ocenia najbliższą przyszłość).

3.2.2. Teren badań

3.2.2.1. Ogólnopolski

nie

3.2.2.2. Regionalny

nie

3.2.2.3. Województwo mazowieckie

tak

3.3. Sposoby analizy i zastosowane metody

3.3.1. Metody statystyczne

Zastosowano metodę analizy statystycznej z wykorzystaniem analizy zmiennych i tabel korelacji.

3.3.2. Metody ekonometryczne

Nie uwzględniono

3.3.3. Inne metody analizy

Nie uwzględniono

4. Zakres i rodzaj uzyskanych danych, osiągnięte wyniki

4.1. Wykorzystane wskaźniki

Tylko rozkłady statystyczne. Rozkłady według cech demograficznych (płeć, wiek, wykształcenie). Szkolenia w jakich uczestniczyli respondenci. Opis gospodarstwa domowego respondenta (liczba osób, wiek, liczba bezrobotnych). Charakterystyka bezrobocia (czas pozostawania bez pracy; powody pozostawania bez pracy). Ocena dostępności ofert pracy (ich jakość, zrozumiałość); chęć podnoszenia kwalifikacji.

Samooceń respondentów. Opinie na temat pracy „na czarno”. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów.

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

brak

4.3. Ocena zastosowanej metody w odniesieniu do celu badania

Adekwatna, pozwalająca na otrzymanie opisu jakościowego i danych ilościowych do analizy.

4.4. Syntetyczne przedstawienie wyników badań

Przyczyny braku pracy w województwie mazowieckim można podzielić na dwie główne kategorie – przyczyny mające podłoże w sytuacji ekonomiczno - gospodarczej w danym regionie oraz przyczyny wynikające z postaw, potrzeb i zachowań podmiotów funkcjonujących na rynku pracy – pracodawców i bezrobotnych. a) Przyczyny ekonomiczno-gospodarcze Głównym powodem bezrobocia wynikającym z sytuacji ekonomiczno-gospodarczej regionów województwa mazowieckiego jest brak nowych miejsc pracy, a czasem nawet likwidacja dotychczas istniejących. Taki stan rzeczy jest związany z niedostateczną ilością nowych inwestycji w poszczególnych regionach. Powstaje niewiele nowych przedsiębiorstw, które oferują miejsca pracy i „napędzają” lokalną gospodarkę. Inną przyczyną uniemożliwiającą zwiększenie (legalnego) zatrudnienia w województwie mazowieckim są wysokie koszty pracy. Każdy nowy pracownik to duży wydatek ponoszony przez pracodawcę. ZUS i inne obowiązkowe składki finansowe stanowią znaczną część budżetu firm, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw. Pracodawcy redukując ponoszone koszty pracownicze, zaniżają oficjalnie czas pracy, często zatrudniają „na czarno”, bądź tymczasowo – cyklicznie (pracobiorca pracuje z niewielkimi przerwami pomiędzy okresami zatrudnienia). W badaniu ilościowym można zaobserwować dwa segmenty badanych, których charakteryzują różne opinie na temat powodów braku pracy:

- „Polak – cierpiętnik”. Badani z tego segmentu uważają, że głównymi przyczynami braku pracy jest: lenistwo rządu, pracę można dostać jedynie po znajomości, a i tak szef będzie chciał wycisnąć ile się da.
- „Oni...”. – według tej grupy respondentów winy należy szukać wśród przybyszów ze Wschodu, zagranicznych firm oraz emerytów, którzy dorabiają sobie zajmując przy tym

miejsce pracy. b) Przyczyny wynikające z czynnika ludzkiego Zasadniczym problemem jest brak dopasowania pomiędzy oczekiwaniami i potrzebami pracodawców, a pracobiorców. Rozbieżność ta dotyczy zarówno płaszczyzny finansowej, kwalifikacyjnej jak i motywacyjnej.

Analiza poszczególnych powiatów województwa mazowieckiego pod kątem rozwoju gospodarczego, antycypowanych przez pracodawców perspektyw i barier rozwoju poszczególnych firm, pozwoliły na stworzenie hierarchii regionów pod względem ich kondycji ekonomiczno- gospodarczej. W badaniu jakościowym uwzględniono 10 powiatów województwa mazowieckiego – powiat ciechanowski, grodziski, grójecki, ostrołęcki, ostrowski, radomski, siedlecki, sochaczewski, zwoleński, oraz powiat m.st. Warszawa. Regionem najbardziej rozwiniętym gospodarczo, rokującym najlepsze nadzieje na przyszłość jest okręg Grodziska Mazowieckiego. Pracodawcy skupieni wokół tego miasta nie dostrzegają barier wyraźnie zagrażających dalszemu rozwojowi ich firm. Kondycja reprezentowanych przez nich przedsiębiorstw jest dobra i bardzo dobra. Pojawiają się coraz to nowe inwestycje i otwierają nowe firmy. Odrębną kategorię stanowią powiaty: ostrołęcki, zwoleński, grójecki, oraz m. st. Warszawa. Te regiony województwa mazowieckiego, z punktu widzenia pracodawców, mają w miarę ustabilizowaną sytuację gospodarczą. Tamtejsze przedsiębiorstwa wypracowały sposoby radzenia sobie z przeciwnościami i barierami rynku. Koszty zatrudnienia pracowników są redukowane poprzez zatrudnianie „na czarno” oraz sprowadzanie „taniej siły roboczej” z sąsiednich miejscowości i wsi. Rozwój firm jest także stymulowany poprzez otwarcie się na pozalokalne rynki zbytu. Przedsiębiorstwa z powiatu m.st. Warszawa, funkcjonujące w kontakcie z ostrą konkurencją, wyspecjalizowały się w pozyskiwaniu wysokowykwalifikowanej kadry pracowniczej. Trzecią grupę stanowią powiaty, których kondycja ekonomiczno-gospodarcza jest najslabsza. Firmy funkcjonujące w obrębie: Ciechanowa, Ostrowi Mazowieckiej, Radomia, Sochaczewa czy Siedlec, borykają się z wieloma problemami. Często są zmuszane do redukcji zatrudnienia oraz mają trudności z płynnością finansową (tyczy się sektora MŚP). W przypadku Sochaczewa największym problemem jest pozyskiwanie pracowników – w regionie brakuje wykwalifikowanych robotników. Na podstawie badania ilościowego został zbudowany wskaźnik satysfakcji z działalności Powiatowych Urzędów Pracy i ich wizerunku w oczach mieszkańców poszczególnych powiatów. Najwyższy wskaźnik zadowolenia z funkcjonowania PUP można zaobserwować w przypadku powiatu legionowskiego oraz mińskiego.

Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców można podzielić na dwie główne kategorie: „wymagania twarde” – odnoszące się do kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia, oraz „wymagania miękkie” – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy.

Współczesny rynek pracy województwa mazowieckiego przeżywa niedobór określonych grup zawodowych. Tendencja ta ma charakter uniwersalny i dotyczy wszystkich odwiedzionych powiatów. **Wymienione poniżej zawody są najbardziej poszukiwane na dzisiejszym rynku pracy.**

Niska podaż odnosi się przede wszystkim do:

- _ **Wykwalifikowanych robotników z branży budowlanej** tzw. narzędziowców (ślusarzy, stolarzy, spawaczy, tokarzy, cieśli, elektryków),
- _ **Wykwalifikowanych robotników z branży włókienniczej** (szwaczki), Niedobór tych grup zawodowych jest związany z ogólnym trendem panującym w Polsce, polegającym na zamykaniu większości szkół zawodowych i eliminowaniu zajęć praktycznych z tych które jeszcze funkcjonują.
- _ **Kierowców,**
Brakuje osób z odpowiednimi uprawnieniami – głównie kategorii E.
- _ **Pielegniarek,**
- _ **Lekarzy** (głównie kardiologów i kardiochirurgów), Deficyt lekarzy i pielęgniarek jest związany z nadmierną emigracją tych osób, po wejściu Polski do Unii Europejskiej.

Wnioski z badania ilościowego:

OPINIE O RYNKU PRACY:

- _ Podsumowując można zaobserwować ciągle aktualny pogląd, żepracodawcy wykorzystują pracowników, rząd nie radzi sobie z bezrobociem a pracę można otrzymać tylko poprzez układy można dostać pracę.
- _ Potwierdza się panująca opinia, że po wejściu do UE najlepsi chcą wyjechać.
- _ Badani widzą szansę w rozwoju sektora turystyki, który to rozwój spowodowałby zwiększenie ilości miejsc pracy.
- _ Respondenci potępiają jednoczesne przyjmowanie zasiłku i pracowanie, ale ich zdaniem bezrobotni i tak poradzą sobie pracując „na czarno”.

- _ Bycie osobą bezrobotną jest sprawą wstydlivą, a im dłużej przebywa się bez pracy tym bardziej nie chce się nic robić. Dla pracy, zdaniem badanych, ludzie są gotowi poświęcić rodzinę.
- _ Niemal wszyscy respondenci (92%) zgadzają się ze stwierdzeniem, że mieszkańcy powiatu oczekują od PUP kursów / szkoleń podnoszących kwalifikacje.
- _ Równie istotne dla mieszkańców, według badanych, jest pomoc w przekwalifikowaniu się do innego zawodu (89%), staż u pracodawcy (88%) lub pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania ale w obrębie powiatu (85%).
- _ Potwierdza się teza, że ludzie młodzi i lepiej wykształceni częściej są zadowoleni z sytuacji na rynku pracy, wierzą w przedsiębiorczość, a działalność PUP uważają za niepotrzebną (a raczej skierowaną do nieudaczników).
- _ Osoby starsze, gorzej wykształcone, bez pracy, uważają, że powodem złej sytuacji na rynku pracy jest rząd, pracę można otrzymać tylko po znajomości, a pracodawcy robią wszystko by tylko oszukać pracowników.
- _ Długi okres bez pracy, zdaniem badanych, wpływa negatywnie na samopoczucie. Takie osoby to najczęściej pesymiści, którzy nie wierzą, że sytuacja na rynku kiedykolwiek się poprawi.
- _ Pozytywne opinie o działalności PUP wypowiadają przede wszystkim kobiety. Są to często osoby lepiej wykształcone, często w wieku 40-49 lat, mające pracę (być może właśnie dzięki PUP). Przeważnie są to optymiści, którzy uważają, że sytuacja na rynku pracy będzie się poprawiać.

POWIATOWY URZĄD PRACY:

- _ Zdecydowana większość badanych (81%) jest zdania, że Powiatowe Urzędy Pracy są potrzebne.
- _ Jako argument za istnieniem PUP wymienia się najczęściej pomoc w znalezieniu pracy (61%).
- _ Przeciwnicy istnienia PUP to zdecydowana mniejszość wśród badanych (6%). Wśród tych osób głównym powodem (38%), dla których PUP nie powinny funkcjonować jest brak pomocy ze strony tej instytucji.
- _ Blisko dwie trzecie badanych (62%) nie miała kontaktu z PUP.

ALTERNATYWNE MOŻLIWOŚCI PRACY:

- _ Trzy czwarte badanych (74%) nie planuje wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.
- _ Nieliczni respondenci (4%) zamierzają w roku 2006 otworzyć własną firmę.

- _ Głównym powodem, dla którego badani decydują się na założenie własnej firmy to chęć bycia samemu sobie szefem (49%).
- _ Głównym powodem (25%) dla którego badani nie zamierzają otworzyć własnej firmy jest myślenie, że prowadzenie firmy to „czarna magia”.
- _ Co trzeci badany (33%) uważa, że PUP jest w stanie pomóc przy zakładaniu firmy.

POSZUKIWANIE PRACY:

- _ Trzy czwarte badanych osób (74%) nie szuka i nie zamierza poszukiwać pracy.
- _ Według badanych, głównym źródłem informacji (70%) o pracy są znajomi, rodzina, sąsiedzi.
- _ Mając możliwość podania tylko jednego, najważniejszego źródła, respondenci najczęściej wymieniali znajomych, rodzinę i sąsiadów (48%).
- _ Zdaniem badanych, obecnie bezrobotni najczęściej (31%) byłiby skłonni pracować za 900-1099 zł netto.
- _ Nieco mniej respondentów (28%) podało kwotę z przedziału 700-899 zł netto.
- _ Niemal wszyscy respondenci (94%) podjęliby się odbycia kurs / szkolenia gdyby miało to pomóc przy zdobyciu pracy.

POWIATOWY URZĄD PRACY:

- _ Zdecydowana większość badanych (81%) jest zdania, że Powiatowe Urzędy Pracy są potrzebne.
- _ Jako argument za istnieniem PUP wymienia się najczęściej pomoc w znalezieniu pracy (61%).
- _ Przeciwnicy istnienia PUP to zdecydowana mniejszość wśród badanych (6%). Wśród tych osób głównym powodem (38%), dla których PUP nie powinny funkcjonować jest brak pomocy ze strony tej instytucji.
- _ Blisko dwie trzecie badanych (62%) nie miała kontaktu z PUP.

ALTERNATYWNE MOŻLIWOŚCI PRACY:

- _ Trzy czwarte badanych (74%) nie planuje wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.
- _ Nieliczni respondenci (4%) zamierzają w roku 2006 otworzyć własną firmą.
- _ Głównym powodem, dla którego badani decydują się na założenie własnej firmy to chęć bycia samemu sobie szefem (49%).
- _ Głównym powodem (25%) dla którego badani nie zamierzają otworzyć własnej firmy jest myślenie, że prowadzenie firmy to „czarna magia”.
- _ Co trzeci badany (33%) uważa, że PUP jest w stanie pomóc przy zakładaniu firmy.

POSZUKIWANIE PRACY:

- _ Trzy czwarte badanych osób (74%) nie szuka i nie zamierza poszukiwać pracy.
- _ Według badanych, głównym źródłem informacji (70%) o pracy są znajomi, rodzina, sąsiedzi.
- _ Mając możliwość podania tylko jednego, najważniejszego źródła, respondenci najczęściej wymieniali znajomych, rodzinę i sąsiadów (48%).
- _ Zdaniem badanych, obecnie bezrobotni najczęściej (31%) byliby skłonni pracować za 900-1099 zł netto.
- _ Nieco mniej respondentów (28%) podało kwotę z przedziału 700-899 zł netto.
- _ Niemal wszyscy respondenci (94%) podjęliby się odbycia kurs / szkolenia gdyby miało to pomóc przy zdobyciu pracy.
- _ Nieco mniej osób, ale również większość, jest w stanie odbyć staż (88%) lub przekwalifikować się do innego zawodu (83%).
- _ Co czwarty badany (27%) byłby w stanie przemieszczać się w obszarze powiatu.

BEZROBOTNI:

- _ W badaniu osoby bezrobotne stanowią 11% zrealizowanej próby. Wśród tych osób 6% to zarejestrowani w PUP bezrobotni, a 5% to osoby niezarejestrowane.
- _ Większość bezrobotnych (43%) jest bez pracy ponad 24 miesiące.
- _ Jedna czwarta bezrobotnych (24%) poszukuje pracy dłużej niż 24 miesiące.
- _ Głównym powodem utraty pracy (29%) była redukcja miejsc pracy, likwidacja stanowisk pracy.
- _ Głównym barierą pozostawania bez pracy (52%), zdaniem badanych bezrobotnych jest nieefektywne działanie PUPów.
- _ Nieco ponad połowa z badanych bezrobotnych (54%) jest zarejestrowana w PUP.
- _ Trzy czwarte spośród niezarejestrowanych bezrobotnych jako powód podało stwierdzenie, że sami sobie poradzą w znalezieniu pracy.
- _ Głównym powodem rejestracji w PUP (41%) jest uzyskanie pomocy w znalezieniu pracy.
- _ Zdaniem co trzeciego zarejestrowanego bezrobotnego (34%) PUP w ogóle nie zajmuje się jego sprawą.
- _ Zdecydowana większość zarejestrowanych bezrobotnych (84%) nie odbiera zasiłku dla bezrobotnych.
- _ Głównym powodem nie odbierania zasiłku (90%) dla bezrobotnych jest zakończeniu okresu dostawania zasiłku.

PRACODAWCY:

- _ W zrealizowanym badaniu pracodawcy stanowią zdecydowaną mniejszość (6%).

- _ Blisko trzy czwarte badanych pracodawców (71%) nie współpracowało z PUP.
- _ Pracodawcy, którzy współpracowali z PUP, najczęściej przedstawiali propozycje pracy (56%).
- _ Zdecydowana większość pracodawców (współpracujących z PUP) jest zadowolona z tej współpracy.
- _ Niemal wszyscy pracodawcy, którzy wcześniej współpracowali z PUP, zgodziliby się ponownie nawiązać współpracę.

ANALIZA GEOGRAFICZNA:

- _ Najbardziej zadowoleni z sytuacji na rynku pracy są mieszkańcy powiatów: mławski, grodziski, lipski, nowodworski, garwoliński, sokołowski, warszawski – zachodni. Trzy z pośród tych powiatów leżą w bliskiej odległości od Warszawy.
- _ Najwyższy wskaźnik zadowolenia z funkcjonowania PUP można zaobserwować w przypadku powiatu legionowskiego oraz mińskiego.

4.5. Informacja o lukach badawczych, deficytach informacji

brak

5. Rekomendacje pod adresem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

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

Z badania nie wynikają nowe wskaźniki, które mogły by być wykorzystane.

5.2. Publikacje rekomendowane dla biblioteki/bazy danych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

brak

5.3. Rekomendacje metod badawczych i narzędzi

Wykorzystane metody badawcze są typowe i rekomendowane.

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

Ważnym elementem rynku pracy są Urzędy Pracy. Ocena ich działalności, oferty zarówno przez pracodawców jak i potencjalnych pracobiorców może pokazać na ważne kierunki działań tych instytucji.

6. Wykaz publikacji związanych z prezentowanym badaniem

6.1. Książki i raporty opublikowane w wersji książkowej

brak

6.2. Artykuły

brak

6.3. Materiały, teksty i bazy danych w wersji elektronicznej

<http://obserwatorium.empathy.com.pl/pl/biblioteka/szukaj-publicacji.html,1:src,1:vw:361>

6.4. Raporty wewnętrzne i materiały nieopublikowane

brak

6.5. Materiały konferencyjne

brak

IV. PODSUMOWANIE

Analizowane raporty, w sumie siedem, w większości opisywały rynek pracy Mazowsza. Dwa z nich dołączyliśmy do kwerendy mimo, iż nie do końca spełniały założone kryteria. Ich wartość jest jednak na tyle istotna, że warto było je uwzględnić.

Znakomita większość, analizując zjawiska na rynku pracy, opiera się na rozkładach cech demograficznych i odpowiedzi respondentów. W analizowanych opracowaniach, które bazowały na przeprowadzonych badaniach, realizatorzy w większości przypadków korzystali zarówno z metod ilościowych jak i jakościowych, co pozwalało na pełniejsze opisanie problemów. Wśród metod ilościowych znalazły się badania z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu, badania telefoniczne CATI. W jakościowych badaniach wykorzystano wywiad swobodny pogłębiony (IDI) oraz zogniskowany wywiad grupowy (FGI).

Opisywane raporty pokazują bardzo zróżnicowane podejście do badań i analizy danych. Zastosowane metody zbierania danych i analizy zostały poddane ocenie i skomentowane. Wszystkie analizowane badania prezentują bardzo różne spojrzenie na rynek pracy co z kolei pozwala na analizy uwzględniające opinie różnych grup interesariuszy. Wyniki tych badań mogą zainspirować autorów koncepcji Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy do zaprojektowania badań poszerzających zakres problemowy lub uwzględniający nowe tematy, co też zostało zaznaczone w rekomendacjach.

Publikacje powstałe jako rezultaty analizowanych badań mogą stać się cennym materiałem informacyjnym oraz źródłem pomysłów na nowe badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Raporty wskazują na potrzebę prowadzenia badań, analiz, które pozwalałyby na opisywanie, prognozowanie trendów na rynku pracy. Widać z nich także zróżnicowanie mazowieckiego rynku pracy. Warszawa stanowi tutaj ewidentnie wyróżniająca się część (trudno także wprost zdefiniować pojęcie „warszawski rynek pracy” – nie można go zawężyć np. do granic administracyjnych miasta). Stosowane wskaźniki umożliwiają porównywalność danych, przy powtarzalnym ich wykorzystaniu. Bardzo ważnym aspektem są kwalifikacje osób wchodzących na rynek pracy, a zwłaszcza ich dostosowanie do potrzeb tego rynku. Konieczne jest zatem badanie także potrzeb pracodawców w tym zakresie. Dużą część

danych, można uzyskać np. w Powiatowych Urzędach Pracy przyjmując odpowiedni wystandaryzowany sposób ich zbierania.

Omawiane raporty można połączyć w dwie grupy zagadnień (generalne):

1. Dotycząca opisu rynku pracy
2. Dotycząca tendencji rozwojowych rynku pracy.

W grupie drugiej są dwa raporty. Cenny jest raport dotyczący powiatowego rynku pracy na przykładzie miasta Łmża i powiatu Łomżyńskiego, który jest badaniem wielostronnym i obejmuje swym zakresem zarówno opis rynku pracy jak i tendencji rozwojowych.

Podsumowując raporty opisujące rynek pracy można przedstawić następujące rekomendacje:

- potrzebne są kompleksowe badanie uczestników rynku pracy. Uwzględnienie maksymalnie wielu grup oraz dopasowanie do nich narzędzi badawczych. (w omawianym raporcie skierowano pięć różnych narzędzi badawczych do pięciu różnych grup respondentów, (pracodawców, samozatrudnionych, bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka, bezrobotnych długookresowych oraz instytucji rynku pracy i systemu edukacji). Pozwala to na otrzymanie rzetelnych wyników.
- potrzebne jest stosowanie w badaniach tych samych wskaźników, aby móc porównywać je np. w czasie (określać trendy). W badaniach wykorzystano wiele wskaźników, ale wyróżnić można kilka dotyczących min. osób prowadzących własną działalność gospodarczą, miejsc pracy oferowanych przez pracodawców oraz osób poszukujących pracy: udział samozatrudnionych w zatrudnieniu ogółem w krajach OECD, liczba inwestycji podejmowanych przez samozatrudnionych, liczba wakatów według grup zawodowych, liczba i struktura ofert pracy w podziale zawodowym i regionalnym.

Podsumowując raporty dotyczące tendencji na rynku pracy można przedstawić następujące rekomendacje:

- Warto byłoby powtórzyć część badań dla rynku z uwagi na to, że w ostatnich kilkunastu latach rozwój funkcji metropolitalnych był szybki, a tempo to związane było przede wszystkim z potrzebami wynikającymi z wdrażania nowych mechanizmów gospodarczych, politycznych i instytucjonalnych, konieczności odrabiania dystansu do poziomu osiągniętego w krajach wyżej rozwiniętych oraz wzrastających dochodów mieszkańców miasta. Rozwój ten korzystnie wpływał na

popytową stronę stołecznego rynku pracy, stwarzając warunki do tworzenia miejsc pracy. Badanie takie mogłoby pokazać jak wygląda sytuacja ekonomiczna i społeczna Warszawy na tle innych stolic europejskich.

- Poszerzenie danych powinno odnosić się do następujących obszarów:

- przeprowadzenie szczegółowego rozpoznania kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych (dominującej cechy lub kwalifikacji), wymaganych przez pracodawców dla poszczególnych stanowisk pracy, zawodów, które najczęściej są przez nich poszukiwane na lokalnym rynku pracy; tego rodzaju badanie powinno uwzględniać strukturę według płci i wieku, bowiem oczekiwania przedstawicieli strony popytowej warszawskiego rynku pracy mogą być pod tym względem zróżnicowane; efektem tego rodzaju postępowania mogłoby być opracowanie sylwetki osoby poszukującej pracy na wybranych stanowiskach pracy lub w zawodach;
- przeprowadzenie adekwatnego do potrzeb Powiatowego Urzędu Pracy, znacznie szerszego badania, dotyczącego przyczyn problemów, z jakimi spotykają się pracodawcy w procesach rekrutacji; w badaniu pilotażowym mieliśmy bowiem do czynienia z wyłączną oceną posiadanych przez potencjalnych pracowników kwalifikacji i cech osobowościowych; problemy te mogą jednak obejmować znacznie szersze spektrum czynników, na które pracodawcy nie byli w stanie wskazać w ankiecie telefonicznej.
- Zastosowane metody i techniki w badaniu łomżyńskiego rynku pracy pozwoliły stworzyć bazę wyjściową do sformułowania długookresowych wniosków dotyczących możliwości i zagrożeń dla rozwoju sytuacji na rynku pracy w mieście Łomża oraz powiecie łomżyńskim. Przeprowadzone badania stały się podstawowym źródłem wiedzy o sytuacji na lokalnym rynku pracy powiatu łomżyńskiego i są rekomendowane jako wzorcowe do badania powiatowych rynków pracy z uwzględnieniem popytowej i podażowej strony rynku pracy, zatrudnienia i bezrobocia, tendencji rozwojowych i prognoz.
- Ważnym elementem rynku pracy są Urzędy Pracy. Ocena ich działalności, oferty zarówno przez pracodawców jak i potencjalnych pracobiorców może pokazać na ważne kierunki działań tych instytucji. Urzędy pracy mogą dostarczać bardzo cennych danych pod warunkiem cyklicznego ich zbierania w sposób wystandaryzowany.