



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

BADANIA RYNKU PRACY NA MAZOWSZU : POTENCJAŁ, BARIERY, UŻYTECZNOŚĆ. RELACJA Z PANELU DYSKUSYJNEGO KONFERENCJA PODSUMOWUJĄCA REALIZACJĘ PROJEKTU „MAZOWIECKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY II”	2
BAZA DANYCH O RYNKU PRACY – PRZEŁOM W DOSTĘPIE DO DANYCH NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM RAPORTY MIESIĘCZNE I KWARTALNE DOTYCZĄCE SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	4
METODOLOGIA BADAŃ RYNKU PRACY. KILKA PRAKTYCZNYCH WSKAZÓWEK.	6
POWIATOWE RYNKI PRACY OCZAMI SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH. RELACJA Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH MAZOWIECKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY	7
POPYT NA PRACĘ W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM – WNIOSKI Z BADANIA PRACODAWCÓW	10
KIERUNKI I JAKOŚĆ KSZTAŁCENIA W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM, CZYLI O TYM, JAK EDUKACJA MA SIĘ DO POTRZEB RYNKU PRACY	11
KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH – DLA KOGO SZANSĄ NA PODNIESIENIE KWALIFIKACJI?	12
NA MAZOWSZU BRAKUJE WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW	14
TELEPRACA POPULARNA NA MAZOWSZU	16
RADA PROGRAMOWA MAZOWIECKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY	18



www.obserwatorium.mazowsze.pl
obserwatorium@wup.mazowsze.pl



Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie

Redakcja:
Monika Właźniak
Katarzyna Kozakowska
obserwatorium@wup.mazowsze.pl

Redakcja tekstów:
**Zespół Wydziału Mazowieckiego
Obserwatorium Rynku Pracy
Rada Programowa
Opiekunowie badań**

Korekta:
Monika Właźniak

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
Marcin Rucki, Maciej Nalepa

Zdjęcia:
Fotolia, archiwum MORP, archiwum WUP
w Warszawie

Wydawca:
**Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie**

Adres redakcji:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.
tel (22) 241-55-38
obserwatorium@wup.mazowsze.pl
www.obserwatorium.mazowsze.pl
www.wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne w ramach projektu
„Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II”
współfinansowane ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie
za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Warszawie i za podaniem źródła.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Jakich pracowników poszukują pracodawcy na Mazowszu? Jakie oczekiwania wobec warunków pracy mają pracownicy? Czy zatrudnienie będzie rosło? Czy szkolnictwo zawodowe staje się wyżej cenione niż tytuł magistra? Na te i inne pytania staraliśmy się odpowiedzieć podczas realizacji badań prowadzonych w ramach projektu pt.: „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II” realizowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Czwarty numer Biuletynu MORP poświęcamy właśnie rezultatom tych badań. Wydanie obfituje w eksperckie komentarze: od opisu metodologii do interpretacji poszczególnych wskaźników. Mamy nadzieję, że prezentowane wyniki będą jednym z ważnych narzędzi wspierających wprowadzanie zmian zarówno na rynku pracy, jak i edukacji. Bo właśnie edukacja i przemyślana decyzja dotycząca naszego kształce-

nia jest gwarancją zawodowej satysfakcji w przyszłości.

Dziękujemy wszystkim instytucjom, które realizowały dla nas badania i analizy, a także wszystkim respondentom, którzy poświęcili swój czas i zgodzili się na udział w badaniach. Bardzo serdecznie dziękujemy także uczestnikom i przedstawicielom mediów, którzy tak licznie przybyli na konferencję prezentującą efekty badań.

Baza danych dostępna jest do pobrania ze strony: (<http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,91,wyniki-badan.html>)

Pozdrawiam,
Zbigniew Stanik

Kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy

BADANIA RYNKU PRACY NA MAZOWSZU: POTENCJAŁ, BARIERY, UŻYTECZNOŚĆ. RELACJA Z PANELU DYSKUSYJNEGO.

15 czerwca 2011 roku, w ramach konferencji podsumowującej realizację projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II”, odbył się panel dyskusyjny pt. „Badania rynku pracy w województwie mazowieckim – potencjał, bariery, użyteczność”.

W panelu wzięli udział: prof. Grażyna Firlit-Fesnak – pracownik naukowy Instytutu Polityki Społecznej UW, członek Rady Programowej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, Iwona Trzcńska – przedstawicielka Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, Lech Antkowiak – wicedyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Warszawie oraz Jacek Catus – prezes Związku Pracodawców Warszawy i Mazowsza.

Przydatność badań rynku pracy

Pierwszym omawianym tematem była przydatność badań społecznych dla kształtowania polityki rynku pracy.

Na początku głos zabrano prof. Grażyna Firlit-Fesnak (IPS UW, MORP), która stwierdziła, że rzetelna diagnoza sytuacji na rynku pracy możliwa jest tylko dzięki dobrze prowadzonym badaniom. Problemem są jednak bariery z wdrażaniem wyników badań przez decydentów kształtujących politykę rynku pracy.

Lech Antkowiak (UP m.st. Warszawy) dodał, że instytucje bezpośrednio biorące udział w kształtowaniu sytuacji na powiatowych rynkach pracy, tj. powiatowe urzędy pracy, są otwarte i chętne do wykorzystania wyników badań naukowych, a główne bariery w tym zakresie pojawiają się na wyższych szczeblach zarządzania rynkiem pracy.

Pewnym mankamentem projektów badawczych jest fakt, że w praktyce badań rynku pracy bardzo trudne jest prowadzenie projektów o horyzoncie czasowym dłuższym niż rok. Zwróciła na to uwagę Iwona Trzcńska (MORP), mająca doświadczenie pracy zarówno w powiatowym, jak i wojewódzkim urzędzie pracy. Panelistka wskazała także, że w badaniach rynku pracy bardzo ważne miejsce powinny zajmować badania szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego. Istotne jest przy tym, aby badania takie miały charakter ciągły, tj. aby ich realizacja nie kończyła się po rocznym cyklu projektowym. Zdaniem Iwony Trzcńskiej, badania takie powinny stać się podstawą kreowania polityki powiatowej i wojewódzkiej. Obecnie wiele diagnoz przygotowywanych na potrzeby strategii powiatowych opartych jest raczej na „gdybaniu” niż na analizach badawczych. Fakt, że Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

rozpoczęło realizację badań na poziomie powiatów daje samorządom terytorialnym instrument (bazę) do kreowania polityki rynku pracy. Wykorzystanie wyników badań w praktyce zależy jednak od decydentów lokalnych, a nie od Obserwatorium.

Jacek Catus (ZPWIM) stwierdził, że obciążeniem prowadzonych badań jest fakt, że badania te często potwierdzają wiedzę, którą praktycy rynku pracy już mają. Stąd wyniki badań prowadzonych przez MORP nie zaskakują. Panelista stwierdził, że na konferencji organizowanej przez MORP powinny być obecne osoby decyzyjne, które kształtują politykę rynku pracy i być może takiej wiedzy nie mają. Jako główne kwestie, wynikające zarówno z badań jak i z wiedzy praktycznej aktorów rynku pracy, uznał potrzebę oddzielenia ubezpieczenia zdrowotnego od statusu bezrobotnego oraz konieczność odpowiedzi na pytanie dlaczego wysokość kwot inwestowanych w walkę z bezrobociem nie jest powiązana z rezultatami tej walki.

Katarzyna Kozakowska (MORP) zabierając głos z publiczności stwierdziła, że podstawową funkcją badań rynku pracy jest fakt, że pozwalają one przejść ze sfery przypuszczeń do sfery wiedzy. Istotne jest przy tym, aby decyzje podejmowane na różnych szczeblach nie opierały się na przypuszczeniach, a właśnie na rzetelnie zgromadzonej informacji. Ponadto rolę monitoringu jest stałe obserwowanie rzeczywistości, nawet wówczas, kiedy jego wyniki nas nie zaskakują.

Głos z publiczności zabrał także prof. Adam Kurzynowski, pracownik naukowy Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, członek Rady Programowej MORP. Opierając się na wieloletnim doświadczeniu badawczym stwierdził, że praktyka jest bardzo ostrożna w zakresie wykorzystania wyników badań ze względu na koszty, jakie z tym się wiąże. Uznał także, że podstawową wartością przeprowadzonych badań jest stworzenie bazy informacji, która w przyszłości będzie uzupełniana, w sposób ciągły, o nowe dane. Baza ta powinna przy tym być wykorzystywana przy opracowywaniu bieżących strategii rozwoju.

Staże zawodowe

W trakcie dyskusji pojawił się także temat staży zawodowych. Z jednej strony zwracano uwagę, że jest to jeden z lepszych instrumentów aktywizacji zawodowej, z drugiej – wskazywano na takie słabości staży, jak wykorzystywanie stażystów jako taniej siły roboczej, czy brak kontynuacji pracy po ukończeniu stażu.

Prof. Grażyna Firlit-Fesnak (MORP, IPS UW) wskazała, że wielu studentów postrzega czas odbywania stażu jako czas stracony. Staż nie pozwala bowiem na realną naukę i rozwój umiejętności praktycznych. Tymczasem rolą staży jest stworzenie możliwości uzupełnienia wykształcenia o umiejętności praktyczne, których nie jest w stanie zapewnić kształcenie szkolne czy akademickie. Należy sprzeciwić się przy tym marnowaniu pieniędzy publicznych na finansowanie staży, w czasie których młodzi ludzie nie zyskują realnych umiejętności praktycznych. Dodatkowo, znakomita część studentów biorących udział w stażach – zdaniem prof. Firlit – uważa, że nie wykorzystuje się ich kompetencji. Z drugiej strony Jacek Catus (ZPWIM) – deklarując ogólnie pozytywną ocenę staży – stwierdził, że zdarza się, że stażysta nie ma po prostu kompetencji do wykonywania konkretnej pracy.

Paneliści zgodzili się, że kwestia staży wymaga głębokiego namysłu i racjonalizacji. Jednocześnie wskazali, że nie powinno się generalizować tej kwestii. Sytuacja może bowiem wyglądać różnie, w zależności od danego pracodawcy organizującego staż, czy konkretnego stażysty.

Bezrobocie wśród absolwentów

Dyskusji poddana została także kwestia bezrobocia wśród absolwentów uczelni wyższych.

Lech Antkowiak (PUP Warszawa) wskazał, że – w stosunku do zapotrzebowania gospodarki – zbyt wiele osób wciąż studiuje w Polsce na kierunkach humanistycznych, a zbyt mało na kierunkach technicznych. Wskazał, że informacje gromadzone przez urzędy pracy powinny docierać do uczniów i ich rodziców. Ważne jest bowiem to, aby byli oni świadomi sytuacji na rynku pracy, np. w chwili podejmowania decyzji o dalszym kształceniu. Głos ten wsparła Iwona Trzcńska (MORP). Za słabość uznała fakt, że w Programie Opera-

cyjnym Kapitał Ludzki przewidziano szereg działań aktywizacyjnych, natomiast nie przewidziano żadnych działań, które będą promowały szkolnictwo zawodowe. Nie chodzi tu przy tym o promocję prowadzoną wśród uczniów szkół zawodowych, ale o promocję prowadzoną na poziomie gimnazjum, czyli tam, gdzie podejmowane są decyzje odnośnie dalszego kształcenia.

W tej kwestii głos z publiczności zabrała dr Justyna Godlewska z Instytutu Polityki Społecznej UW, która wskazała na konieczność moderniza-

cji szkolnictwa zawodowego. Obecna oferta takiego kształcenia jest bowiem nieadekwatna do potrzeb rynku pracy. Wskazała także, że dla mieszkańców wielu powiatów nie istnieje coś takiego, jak swobodny wybór szkoły gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej czy wyższej. Wybór ten determinowany jest bowiem często przez koszty (np. dojazdów).

Razem skuteczniej?

Na zakończenie panelu, prof. Grażyna Firlit-Fesnak (IPS UW) wskazała na potrzebę stworzenia organizacji na kształt

konsorcjum, skupiającej wszystkie zaangażowane instytucje i organizacje podejmujące problematykę polityki rynku pracy. Obecnie można odnieść wrażenie, że poszczególni uczestnicy polityki rynku pracy działają w pojedynkę bez wzajemnej komunikacji (każdy na swoim obszarze działania). Jako wzór takiej współpracy prof. Firlit podała przykład czeski. Istnienie takiego forum współpracy znacznie ułatwiłoby wdrażanie w praktyce wyników badań rynku pracy.

Dr Łukasz Łotocki

KONFERENCJA PODSUMOWUJĄCA REALIZACJĘ PROJEKTU „MAZOWIECKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY II”

W dniu 15 czerwca 2011 r. w warszawskim hotelu MDM odbyła się Konferencja podsumowująca realizację projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W konferencji uczestniczyło ponad sto osób zarówno z Mazowsza, jak i z całej Polski, wśród nich przedstawiciele samorządu województwa mazowieckiego, instytucji edukacyjnych i naukowych, publicznych służb zatrudnienia, organizacji pracodawców oraz jednostek badawczych. Konferencja miała na celu prezentację wyników badań prowadzonych w ramach projektu w trzech modułach: „Monitoring oparty na danych dostępnych”, „Monitoring oparty na danych wywołanych na poziomie powiatów”, „Badanie ilościowe wśród pracodawców”. Przedstawione rezultaty badań, wnioski i rekomendacje stanowią kolejny etap działań na rzecz poprawy sytuacji na mazowieckim rynku pracy.

Spotkanie, zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, otworzył Wicemarszałek Województwa Mazowieckiego Krzysztof Grzegorz Strzałkowski, który zapoznał uczestników konferencji z ideą działania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy oraz wyraził potrzebę systematyczności realizowania badań w zakresie rynku pracy i edukacji. Zaproszonych gości ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie powitała Emilia Jędrej, p.o. Wicedyrektora ds. Funduszy Europejskich. Po oficjalnym powitaniu wystąpili przedstawiciele MORP: Zbigniew Stanik - Kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie oraz Katarzyna Kozakowska - Koordynator projektu

„Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II”, którzy przedstawili szczegółowe informacje dotyczące działalności MORP oraz założenia projektu. Następnie, wysłuchaliśmy po kolei prezen-

Informacje na temat Modułu II „Monitoring oparty na danych wywołanych na poziomie powiatów” – przedstawił Michał Zieliński z Ageron Polska. Podczas tego bloku tematycznego uczestnicy zostali zapoznani z wynikami badania pilotażowego w sześciu powiatach Mazowsza.

Wyniki analizy wykonanej na mazowieckich przedsiębiorcach w ramach Modułu III „Badanie ilościowe wśród pracodawców” zaprezentowała Urszula Krassowska z Ośrodka Badania Opinii Publicznej Sp. z o.o. Tak jak i Moduł II, badanie pilotażowe zostało przeprowadzone w sześciu powiatach.

Podczas przerwy dla uczestników odbyła się konferencja prasowa dla mediów. Przedstawiciele organizatorów oraz instytucji badawczych przedstawili ramowe założenia wszystkich badań oraz najważniejsze wnioski z nich płynące.

Konferencję podsumował Zbigniew Stanik – Kierownik Wydziału Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Konferencja zakończyła się panelem dyskusyjnym „Badania rynku pracy na Mazowszu: potencjał, bariery, użyteczność”, w którym podkreślono konieczność kontynuowania badań w celu monitoringu rynku pracy na Mazow-

szu.

Wszystkim uczestnikom serdecznie dziękujemy za przybycie i aktywny udział w Konferencji.

Monika Właźniak



tacji poszczególnych przedstawicieli instytucji badawczych. Jako pierwszy wystąpił Julian Zawistowski z Fundacji Naukowej Instytut Badań Strukturalnych i Reytech Sp. z o.o, który przedstawił wnioski z badań do Modułu I „Monitoring oparty na danych dostępnych”.

BAZA DANYCH O RYNKU PRACY – PRZEŁOM W DOSTĘPIE DO DANYCH NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM.

W czerwcu 2011 roku zakończyła się realizacja badań w projekcie „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II” w ramach Modułu I pt. „Monitoring oparty na danych dostępnych”, w ramach którego powstała między innymi niezwykle bogata baza danych na temat regionalnego i lokalnych rynków pracy.

W czerwcu 2011 roku zakończyła się realizacja badań w projekcie „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II” w ramach Modułu I pt. „Monitoring oparty na danych dostępnych”, w ramach którego powstała między innymi niezwykle bogata baza danych na temat regionalnego i lokalnych rynków pracy. Może ona stanowić bardzo przydatne narzędzie do diagnozowania, planowania, a także ewaluacji na potrzeby lokalnych i regionalnych polityk związanych z problemami rynku pracy. Skuteczne kształtowanie polityki w obszarze rynku pracy wymaga dobrego poznania i zrozumienia procesów i zjawisk zachodzących na tym rynku, czego nie można osiągnąć bez regularnego i rzetelnego monitoringu.

Charakterystyka bazy danych

Wspomniana baza danych dostępna jest obecnie bezpłatnie dla wszystkich zainteresowanych (m.in. pracodawców, pracowników instytucji obsługujących rynek pracy, analityków rynku pracy) na stronie Obserwatorium: <http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,91,wyniki-badan.html>). Bazę danych skonstruowano w oparciu o arkusz kalkulacyjny Excel i dzięki temu może być ona wykorzystywana bez konieczności instalowania specjalnego oprogramowania statystycznego. Wystarczy, istniejący na zdecydowanej większości komputerów osobistych, pakiet MS Office w wersji z 2007 bądź 2010 roku. Baza danych (dostępna przez przeglądarkę danych) zawiera dwa moduły - bazę cech oraz bazę wskaźników. W bazie cech użytkownicy znajdą absolutne wartości dla dziesiątek zmiennych, pogrupowanych w dziesięciu kategoriach (ludność, zatrudnienie, mobilność przestrzenna, wynagrodzenia za pracę, bezrobocie, polityki rynku pracy, bierność zawodowa, sytuacja przedsiębiorstw, sytuacja gospodarstw domowych i edukacja), których wartości, w zależności od wewnętrznej dostępności, są podawane dla poziomu województwa i/lub powiatów, w ujęciu rocznym i/lub kwartalnym. Są tu między innymi informacje o liczbie pracujących - według płci, wieku, zawodu, wymiaru i czasu pracy, wielkości, własności przedsiębiorstwa, poziomie wynagrodzeń; liczbie bezrobotnych -

według płci, wieku, wykształcenia, formy, czasu, czy sposobów poszukiwania pracy. Baza wskaźników, natomiast, zawiera odpowiednio skonstruowane wskaźniki (czyli wartości względne) dotyczące rynku pracy, takie jak np.: stopy bezrobocia - zdezagregowane według wielu różnych zmiennych, wskaźniki zatrudnienia, wskaźniki skuteczności aktywnych polityk rynku pracy (brutto), wskaźniki mobilności przestrzennej, itp. Wskaźniki, przede wszystkim, tym różnią się od danych absolutnych, że umożliwiają prawidłowe dokonywanie porównań w czasie oraz w przestrzeni (między powiatami lub ocenę sytuacji województwa mazowieckiego na tle kraju i innych województw). Poniżej zaprezentowano interfejs użytkownika w przeglądarce danych (rysunek 1) oraz jak wygląda przykładowa lista wczytanych wskaźników (rysunek 2).

Baza danych zawiera statystyki pochodzące z bardzo różnych źródeł danych, jak np. Bank Danych Lokalnych GUS, bazy MPiPS 01 oraz MPiPS 02, Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), baz danych Ochockich Hufców Pracy (OHP), Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ) oraz Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS).

Baza danych to jednak nie tylko dane absolutne i wskaźniki. Zawiera ona również narzędzie do kreowania wykresów, które pozwala na wizualizację zestawień danych zarówno w ujęciu dynamicznym (ukazując porównania zmian wybranych zjawisk w czasie), jak i przestrzennym (porównania wartości wybranych zjawisk między powiatami, a także w województwie mazowieckim na tle innych województw w kraju). Poniżej zaprezentowano dwa przykłady wykresów wygenerowanych za pomocą omawianej bazy danych.

Do czego można wykorzystać bazę danych?

Istnienie dostępnych, wiarygodnych i przejrzystych danych, a w szczególności wskaźników, umożliwia dokonywanie m.in. wszechstronnej diagnozy nie tylko ogólnej sytuacji na rynku pracy, ale i szczegółowych aspektów tej sytuacji. Diagnoza taka nie tylko umożliwia odpowiedź na pytanie „jak było?” i „jak jest?”. Pomaga nam również w odnalezieniu odpowiedzi na pytanie „dlaczego tak jest?”, gdy analizowane

wskaźniki wykorzystamy w badaniu zależności między zmiennymi stosując odpowiednie metody statystyczne (analiza korelacji czy regresji) oraz „jak będzie w przyszłości?” gdy wskaźniki wykorzystamy w prognozowaniu (zarówno w oparciu o prognostyczne modele jakościowe/heurystyczne, jak i formalne).

Diagnoza i prognoza to jednak nie wszystkie możliwe zastosowania wskaźników. Są one bowiem współcześnie, w wielu krajach wysoko rozwiniętych, podstawą dla kreowania tzw. evidence based policy, a więc polityki opartej na wiedzy i twardych danych. Diagnoza i prognoza z wykorzystaniem wskaźników są więc dodatkowo podstawą w planowaniu społecznym. Wskaźniki sytuacji na rynku pracy mogą i powinny więc być wykorzystywane również w planowaniu regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy. Poprzez planowanie rozumiemy tu proces formułowania celów tej polityki, określania konkretnych działań i metod zmierzających do ich realizacji, którego efektem końcowym są dokumenty planistyczne, takie jak misje, strategie, plany czy programy. Wskaźniki w tym wąskim zakresie służą nam przede wszystkim do precyzowania celów, a więc ich wyraźnego powiązania z rzeczywistością. Plan czy program, w którym pojawiają się takie cele jak: „ograniczenie bezrobocia wśród osób młodych”, „zwiększenie aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, „zwiększenie mobilności przestrzennej osób w wieku produkcyjnym”, czy „zwiększenie skuteczności aktywnych programów rynku pracy”, ale w którym brakuje wskaźników, które umożliwiłyby z jednej strony skonkretyzowanie docelowych wartości, a z drugiej ocenę stopnia realizacji tych celów, może okazać się bezużyteczny. Jeśli chcemy rzeczywiście osiągać zamierzone rezultaty musimy precyzyjnie określać to, co chcemy osiągnąć wraz z dostarczeniem narzędzi umożliwiających pomiar tych rezultatów. Tu planowanie bardzo silnie wiąże się z kolejnym procesem, w którym wskaźniki okazują się być niezbędne – w ewaluacji.

Opisywana tutaj baza danych stanowi ważny krok na przód jeśli chodzi o dostępność, przydatność, przejrzystość i wiarygodność danych wykorzystywanych do tej pory w analizach ryn-

ku pracy na poziomie lokalnym czy regionalnym. Obniża ona znacząco nie tylko czas, ale i koszty związane z przygotowaniem, na potrzeby lokalnych i regionalnych polityk, zarówno diagnozy istniejącej sytuacji, jej prognozy, ale również formułowania konkretnych programów czy planów oraz ich ewaluacji. Można mieć nadzieję, że dostępność

tych danych i możliwości ich analizy poprzez wizualizację na wykresach czasowo-przestrzennych, przyczyni się do znacznie większego zakresu wykorzystania statystyk rynku pracy przez lokalne i regionalne władze w województwie mazowieckim i, dzięki temu, podwyższona zostanie jakość planowania publicznego i (auto)ewaluacji po-

dejmowanych działań. Należy jednak podkreślić, że aby baza rzeczywiście mogła stać się narzędziem rzetelnej diagnozy, prognozy, planowania, czy ewaluacji musi być na bieżąco uzupełniana o nowe dane oraz modyfikowana w reakcji na oczekiwania jej użytkowników.

Dr Anna Kurowska



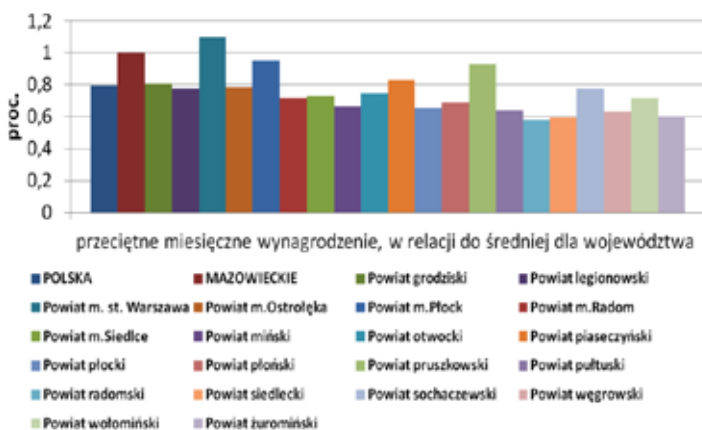
Rysunek 1. Strona startowa przeglądarki danych

Opracowanie własne w oparciu o przeglądarkę bazy danych stworzona przez IBS-Reytech

Rysunek 2. Fragment bazy danych z przykładowo wczytanymi wskaźnikami dotyczącymi dojazdów do pracy

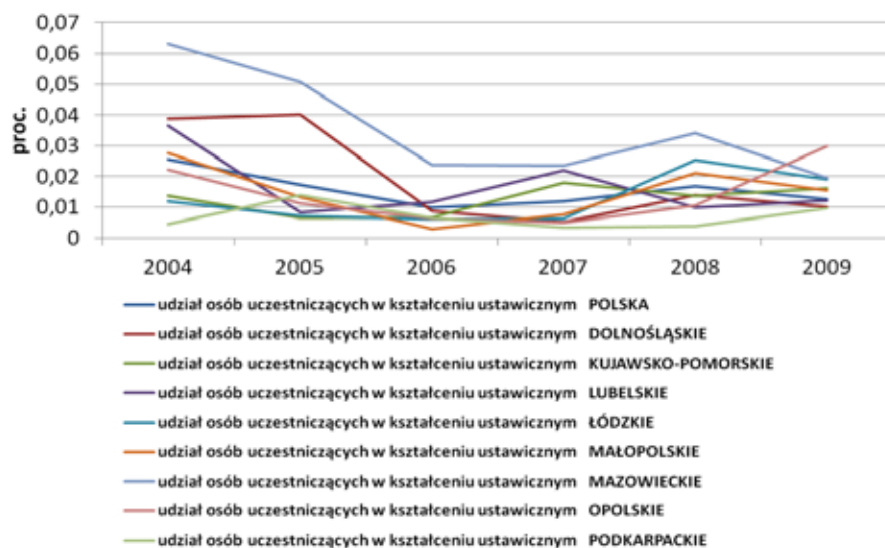
Opracowanie własne w oparciu o przeglądarkę bazy danych stworzona przez IBS-Reytech

Wydział jednostki samorządu terytorialnego	Status jednostki terytorialnej	Rok	Kwart.	pracujący w tej samej gminie	pracujący w innej gminie
0000000000	POLSKA	2008	1	12143,11	3333,74
5020000000	DOLNOŚLĄSKIE	2008	1	660,54	284,18
6040000000	KUJAWSKO-POMORSKIE	2008	1	596,17	114,33
3060000000	LUBELSKIE	2008	1	727,59	197,75
4080000000	LUBUSKIE	2008	1	330,88	70,27
1100000000	ŁÓDZKIE	2008	1	1094,77	249,41
2120000000	MAŁOPOLSKIE	2008	1	1069,31	306,09
1140000000	MAZOWIECKIE	2008	1	1797,21	545,41
5160000000	OPOLSKIE	2008	1	293,34	88,83
1180000000	PODKARPACKIE	2008	1	604,94	134,89
3200000000	PODŁASKIE	2008	1	434,94	46,59
8220000000	POMORSKIE	2008	1	619,71	170,47
2240000000	ŚLĄSKIE	2008	1	1291,96	516,79
3260000000	ŚWIĘTOKRZYSKIE	2008	1	462,92	108,40
6280000000	WARMIŃSKO MAZURSKIE	2008	1	446,17	82,21
4800000000	WIELKOPOLSKIE	2008	1	1025,46	263,13
8320000000	ZACHODNIOPOMORSKIE	2008	1	487,81	86,96
0000000000	POLSKA	2008	2	12270,79	3401,14
5020000000	DOLNOŚLĄSKIE	2008	2	673,03	279,57
6040000000	KUJAWSKO-POMORSKIE	2008	2	563,12	112,76
3060000000	LUBELSKIE	2008	2	770,34	211,89
4080000000	LUBUSKIE	2008	2	344,26	72,37



Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w wybranych powiatach na tle kraju i województwa jako procent wynagrodzenia w województwie mazowieckim w 2009 roku

Wykres 2. Dynamika udziału osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w wybranych województwach na tle kraju w latach 2004-2009



Raporty miesięczne i kwartalne dotyczące sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim

W wyniku realizacji badań w ramach Modułu I pt. „Monitoring oparty na danych dostępnych”, oprócz obszernej bazy danych i wskaźników dotyczących mazowieckiego rynku pracy, powstał również zestaw gotowych wzorów raportów miesięcznych i kwartalnych, które w sposób syntetyczny, ale jednocześnie wyczerpujący, omawiają kluczowe zjawiska występujące na rynku pracy.

Raporty zostały przygotowane z myślą o tych użytkownikach, którzy sami nie dokonują analiz diagnostycznych, ale potrzebują dostępu do wiarygodnych i wyczerpujących informacji na temat różnych aspektów rynku pracy w województwie mazowieckim. W ramach projektu opracowanych zostało sześć raportów miesięcznych za okres od lipca do grudnia 2010 roku oraz trzy raporty kwartalne obejmujące drugi, trzeci i czwarty kwartał 2010 roku. Raporty zostały pomyślane jako wzory dla podobnych analiz, które mają być w przyszłości regularnie opracowywane przez odpowiednią instytucję (np. MORP). Jakkolwiek same w sobie zawierają one również dużo ważnych informacji dotyczących rynku pracy w województwie mazowieckim za rok 2010.

Czego dowiemy się z raportów miesięcznych i kwartalnych?

Raporty miesięczne poświęcone są przede wszystkim informacjom o regionalnym i lokalnych rynkach w świetle danych administracyjnych i analizie bieżącej sytuacji w skali miesiąca i roku. Mają one niewielką objętość (ok. 16

stron) i mają służyć głównie użytkownikom sięgającym po podstawowe, przekrojowe i zwięzłe informacje. Zawierają one analizy zmian zasobu siły roboczej (pracujący i bezrobotni), popytu na pracę, działalności publicznych instytucji rynku pracy (podsumowanie pasywnych i aktywnych polityk rynku pracy) oraz podstawowych informacji na temat innych instytucji zatrudnienia oraz szkoleniowych znajdujących się w rejestrach KRAZ (Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia) oraz RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych). Z tych raportów dowiemy się na przykład ile wynosiły szacunkowe liczby osób pracujących według powiatów, jaka była i jak zmieniała się w czasie struktura pracujących oraz bezrobotnych, jak kształtowała się w skali roku liczba ofert pracy i staży zgłaszanych do UP, a także ile wynosiło finansowe wsparcie w zakresie polityk rynku pracy w województwie, z podziałem na rodzaje wsparcia oraz jednostkowy koszt każdego z instrumentów.

Raporty kwartalne są natomiast znacznie bardziej obszerne od raportów miesięcznych. Zawierają nie tylko informację o regionalnym i lokalnych rynkach pracy pochodzącą z danych

administracyjnych, ale również z badania BAEL. W raportach tych dokonano pogłębionej analizy trendów 2000-2010 oraz bieżącej sytuacji w ujęciu porównawczym na tle kraju. Ponadto, każdy z raportów kwartalnych zawiera część tematyczną poświęconą szczegółowej analizie wybranego aspektu sytuacji na rynku pracy w województwie: raport za II kwartał 2010 – część poświęconą analizie sytuacji osób pracujących, raport za III kwartał 2010 – kształceniu ustawicznemu, zaś raport za IV kwartał 2010 – sytuacji osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Zarówno raporty miesięczne jak i kwartalne, o ile będą mogły być publikowane na bieżąco w kolejnych latach, mogą stać się nie tylko bardzo przydatnym narzędziem w realizacji lokalnej i regionalnej polityki rynku pracy, ale także dobrym źródłem informacji o tym rynku dla każdego mieszkańca województwa mazowieckiego, przyczyniając się tym samym do podnoszenia poziomu wiedzy na temat zjawisk na rynku pracy w społeczeństwie.

Dr Anna Kurowska

Metodologia badań rynku pracy. Kilka praktycznych wskazówek.

Czy badania społeczne mogą przynosić wymierne efekty? Na pytanie to można odpowiedzieć odwołując się do przykładu badań marketingowych. Nie bez przyczyny mówi się, że marketing jest sztuką badań i - dodajmy - badań opartych o metodologię wypracowaną na gruncie nauk społecznych.

Budżety badań marketingowych są często wysokie, przy czym badania te realizowane są za prywatne pieniądze. Na podstawie uzyskanych wyników przygotowuje się następnie ofertę dla klientów, która pozwala na uzyskanie wielokrotnego zwrotu zainwestowanych w badania środków.

Badania społeczne w praktyce

Jeżeli więc badania wykorzystywane są (m.in. w celach marketingowych) przez firmy prywatne, którym przynoszą realne zyski, tym bardziej powinny być stosowane przez podmioty publiczne w celu diagnozy, analizy i, wreszcie, rozwiązania problemów społecznych. Dlatego też w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zapisano, że do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy, a także upowszechnianie wyników tych badań. Poniżej przedstawiam podstawowe zagadnienia metodologiczne dotyczące badań rynku pracy, a następnie kilka wskazówek praktycznych wynikających z doświadczenia badawczego Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Typy badań społecznych

Zgodnie z definicją zamieszczoną w Słowniku Socjologicznym autorstwa K. Olechnickiego i P. Załęckiego, badania naukowe to ogół czynności poznawczych, na które składa się zdefiniowanie problemu badawczego, sformułowanie pytań i hipotez badawczych, zaplanowanie operacji badawczych i ich przeprowadzenie, analiza zebranych danych, sformułowanie wniosków. Można wyróżnić dwa główne nurty badań społecznych: badania studialne i badania empiryczne. Wśród badań studialnych należy wymienić m.in. studia teoretyczne i analizy dostępnych danych statystycznych (np. urzędowych). Badania studialne opierają się na informacjach czerpanych z aktualnie dostępnych źródeł (np. literaturowych czy statystycznych). W ramach badań studialnych prowadzi się tzw. analizę danych zastanych (wtórnych; tzw. desk research), tj. przegląd wszelkich aktualnie dostępnych informacji na dany temat. Badania empiryczne polegają na gromadzeniu nowych danych (tzw. danych wywołanych).

Metody badań empirycznych dotyczących rynku pracy

W uproszczeniu możemy wyróżnić następujące metody badań empirycznych stosowanych w badaniach rynku pracy:

- badania deklaracji różnych uczestników rynku pracy,
- metodę obserwacyjną,
- metodę eksperymentalną,
- metodę badania dokumentów osobistych (listów, pamiętników, książeczek wydatków domowych, wypracowań szkolnych itp.),
- analizę treści innych materiałów.

Badania deklaracji są najczęściej stosowaną metodą badań empirycznych dotyczących rynku pracy. Polegają na bezpośrednim skierowaniu do respondentów pytań o ich opinie (np. opinie pracodawców nt. kwalifikacji kandydatów do pracy, opinie o zapotrzebowaniu na pracowników) lub fakty dokonane (np. liczbę osób zatrudnionych przez pracodawcę w ostatnim roku). Badania deklaracji mogą być realizowane m.in. technikami kwestionariuszowymi (ankieta, wywiad kwestionariuszowy) lub technikami swobodniejszymi (np. indywidualny wywiad pogłębiony) [patrz dalej].

Metoda obserwacyjna polega na bezpośrednim rejestrowaniu określonych zjawisk społecznych. Obserwacja może mieć charakter uczestniczący (np. dany zakład pracy badany jest przez osobę będącą jego pracownikiem) jak i nieuczestniczący (badacz jest osobą z zewnątrz, np. ekspertem ds. zarządzania). Ponadto, obserwacja może być jawna lub ukryta. W drugim przypadku badacz nie ujawnia badanym faktu badania.

Metoda eksperymentalna polega na wykreowaniu określonej sytuacji społecznej (której typ poddany ma zostać badaniu) w celu zdiagnozowania mechanizmów nią kierujących. Przykładem badań eksperymentalnych dotyczących rynku pracy mogą być tzw. testy dyskryminacyjne (prowadzone np. w formie wysyłki życiorysów osób o zróżnicowanych wzajemnie cechach poddawanych badaniu i równorzędnych kwalifikacjach zawodowych do pracodawców poszukujących pracowników oraz analiza wpływu danej cechy na brak zainteresowania określonymi kandydaturami ze strony pracodawców). Inny przykład takich badań to badania typu mistery shopping, szeroko wykorzystywane w badaniach marketingowych. Polegają

one np. na badaniu obsługi klientów w praktyce, m.in.: przez pracodawców, pracowników urzędów, itp. Badacz wciela się wówczas np. w rolę osoby poszukującej określonego typu wsparcia i testuje, jak zostanie potraktowany.

Jednym z pionierów metody badania dokumentów osobistych był polski socjolog Florian Znaniecki, który wraz z amerykańskim socjologiem Wiliamelem I. Thomasem badając polskich emigrantów w Stanach Zjednoczonych w drugiej dekadzie XX wieku, jako źródło wiedzy potraktował ich listy i pamiętniki. Znaniecki opierał się na podejściu, które nazwał koncepcją współczynnika humanistycznego. W koncepcji tej postulował analizę świata społecznego przez pryzmat świadomości jednostek, które go doświadczają, przeżywają i odczuwają. Odmianą takiego podejścia jest metoda pamiętnikarska. Polega ona może na ogłoszeniu konkursu, np. na pamiętnik bezrobotnego, a następnie analizie zebranego materiału jako materiału badawczego. Metoda ta stanowi istotny element polskiej tradycji badań nad bezrobociem. W roku 1933 pamiętniki bezrobotnych zostały wydane przez działający od lat 20. XX wieku Instytut Gospodarstwa Społecznego w Warszawie. Tradycja publikowania pamiętników bezrobotnych kontynuowana jest przez Instytut (działający obecnie w strukturach Szkoły Głównej Handlowej) również w czasach współczesnych.

Wśród innych metod badań nad rynkiem pracy można wymienić analizę treści innych źródeł, np. ogłoszeń o pracy zamieszczanych w publikacjach prasowych lub internetowych. Analiza taka może dostarczyć wiarygodnych informacji o skali i strukturze popytu na pracę, w tym o kwalifikacjach i kompetencjach istotnych dla pracodawców.

Techniki ilościowe a techniki jakościowe

Wyróżniamy dwa podstawowe typy techniki badawczych - techniki ilościowe i techniki jakościowe. Techniki ilościowe wybierane są wtedy, kiedy zależy nam na określeniu skali danego zjawiska, tj. chcemy odpowiedzieć na pytanie zaczynające się najczęściej od słowa „ile?”. Techniki te stosowane są na dużych próbach (kilkuset, kilku tysięcy przypadków zwanych w języku badawczym obserwacjami). Zwykle dąży się do tego, aby dobór próby miał charakter reprezentatywny w rozumieniu statystycznym (tj. aby odzwierciedlał pod względem osią-

gniętych wyników obraz całej analizowanej społeczności, a nie tylko badanej próby). Wyniki badania mogą więc być generalizowane na całą określoną zbiorowość. Uzyskane w ten sposób wyniki poddawane są obliczeniom statystycznym. W odniesieniu do badań deklaracji, w badaniach ilościowych stosowane są standaryzowane narzędzia pomiaru (np. kwestionariusz wywiadu, kwestionariusz ankiety).

Warto także znać główne akronimy dotyczące badań kwestionariuszowych, którymi posługują się ośrodki badawcze, tj.:

- PAPI – Paper and Pencil Interview (klasyczny wywiad kwestionariuszowy metodą papier-ołówek);
- CAPI – Computer Assisted Personal Interview (wywiad indywidualny, w którym badacz korzysta nie z kartki i ołówka, a z komputera);
- CATI – Computer Assisted Telephone Interview (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo);
- CAWI – Computer Assisted Web Interview (ankieta internetowa).

Większość pytań zawartych w kwestionariuszu ma charakter zamknięty (respondent wybiera określone odpowiedzi z kilku wariantów, tzw. kafeterii). Sprawa to, że ankietą nie musi być osoba zorientowana w badanej problematyce. Główną wadą badań ilościowych jest występująca często powierzchowność uzyskanych deklaracji, główną zaletą – możliwość generalizacji wyników.

Techniki jakościowe – stosowane w badaniach rynku pracy o wiele rzadziej – wybierane są wtedy, kiedy zależy nam na określeniu przyczyn lub mechanizmów danego zjawiska, tj. gdy chcemy odpowiedzieć na pytanie zaczynające się najczęściej od słowa „co?”, „jak?”, lub „dlaczego?”. Nie chodzi więc o statystyczny obraz, a o wnikięcej głębiej w strukturę danego problemu. Badanie jakościowe nie jest reprezentatywne w rozumieniu statystycznym. Prowadzone jest na o wiele mniej licznych próbach (np. kilkunastu, kilkudziesięciu przypadkach), których dobór ma charakter celowy (weryfikuje się, czy poszczególne osoby/przypadki mogą być cennym źródłem informacji). Wyników badań jakościowych nie można generalizować na całą analizowaną zbiorowość, ale do uchwycenia przyczyn czy mechanizmu danego zjawiska nie jest to konieczne. W odniesieniu do badań deklaracji, najczęściej stosowane techniki badań jakościowych to technika indywidualnego wywiadu pogłębionego (tzw. IDI – In Depth Interview) oraz technika zogniskowanego wywiadu grupowego (tzw. FGI – Focus Group Interview, in. wywiad fokusowy).

Indywidualny wywiad pogłębiony opiera się na przygotowanym schemacie wątków tematycznych, ale same pytania nie są standaryzowane. Decyzja o kolejności i sposobie sformułowania pytań należy do moderatora, który może zadawać także pytania dodatkowe (nieujęte w scenariuszu). Technika pozwala na dostosowanie przebiegu wywiadu do doświadczeń respondenta.

Technika zogniskowanego wywiadu grupowego umożliwia bezpośrednią konfrontację opinii różnych respondentów, a także wzajemne inspirowanie się respondentów do dzielenia się poszczególnymi doświadczeniami. Zogniskowany wywiad grupowy prowadzony jest przez moderatora. Jego zadaniem jest takie poprowadzenie dyskusji, aby z jednej strony otworzyć uczestników, a z drugiej czuć, aby wywiad trzymał się przyjętych ram tematycznych. Istotą techniki zogniskowanego wywiadu grupowego jest dynamika, która tworzy się podczas dyskusji grupowej, a której pozbawiony jest wywiad indywidualny. Kluczowy jest przy tym sam proces dyskusji, formułowania opinii i wniosków przez poszczególnych uczestników, dochodzenia do konkluzji, a nie ostateczne konkluzje grupy.

W badaniach jakościowych stosowane są swobodniejsze narzędzia badawcze (np. scenariusz wywiadu, który umożliwia badaczowi elastyczne zadawanie pytań), co powoduje, że moderatorem wywiadu powinna być osoba zorientowana w badanej problematyce. Główną wadą badań jakościowych jest ryzyko zniekształceń wyników poprzez wpływ osoby prowadzącej. Główną zaletą – możliwość pogłębionej analizy zjawiska, np. szczegółowego dopytania respondenta, czego nie można zrobić w badaniu kwestionariuszowym.

Badania empiryczne rynku pracy – podstawowe zasady

Poniżej przedstawiam wybrane wskazówki dotyczące prowadzenia badań empirycznych rynku pracy. Jako przykład służą badania ilościowe prowadzone techniką wywiadu kwestionariuszowego wśród pracodawców oraz badania jakościowe prowadzone techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego oraz zogniskowanego wywiadu grupowego wśród zróżnicowanych uczestników rynku pracy (pracodawców, instytucji rynku pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, agencji doradztwa personalnego i pośrednictwa pracy, osób bezrobotnych). Badania takie realizowało w ostatnim roku Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy.

Jeżeli chodzi o badania ilościowe wśród pracodawców warto przestrze-

gać m.in. następujących dyrektyw:

– Kwestionariusz do badań nie powinien być obszerny. Pracodawcy nie mają zbyt dużo czasu na udział w badaniu, stąd ich udział w przedsięwzięciu powinien zostać ograniczony maksymalnie do 20-25 minut. Skoncentrujmy się więc na ograniczonej liczbie badanych kwestii, dzięki czemu uzyskamy rzetelną informację na ich temat. Alternatywą jest najczęściej poruszenie w kwestionariuszu wszystkich interesujących nas kwestii, ale uzyskanie informacji o wątpliwym stopniu wiarygodności.

– Pytajmy przede wszystkim o fakty z przeszłości i teraźniejszości dotyczące pracodawcy oraz o ocenę sytuacji przeszłej i bieżącej. Pytania o przyszłe zamierzenia skoncentrujmy na najbliższym roku. Pytania o prognozy, np. pięcioletnie, najczęściej niczego nie wniosą do naszego badania, ponieważ w dzisiejszej rzeczywistości społeczno-gospodarczej pracodawcy nie są w stanie udzielić konkretnej odpowiedzi na takie pytania.

– Pytajmy raczej o konkretne doświadczenia pracodawców, a nie ogólną ocenę sytuacji ekonomicznej. Z racji tego, że pracodawcy są przede wszystkim specjalistami od swojego przedsiębiorstwa i swojej branży (swojej instytucji), a nie od ogólnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, ogólne pytanie o sytuację zewnętrzną dostarczy nam równie ogólnych i najczęściej nic niewnoszących odpowiedzi.

– W kwestionariuszu stosujmy głównie pytania zamknięte (z rozłączną i wyczerpującą kafeterią) lub ewentualnie półotwarte (jeżeli nie jesteśmy w stanie przewidzieć pełnej listy wariantów odpowiedzi), tj. np. „inne (jakie?).....”.

– Badanie ilościowe zwykle zlecamy zewnętrznemu ośrodkowi badawczemu. Od ośrodka powinniśmy otrzymać zbiory surowych danych sporządzone za pośrednictwem określonego programu statystycznego. Najpopularniejszym programem do analiz statystycznych w badaniach społecznych jest program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) – PASW Statistics. Prośmy zarówno o zbiory sporządzone w formacie danego programu statystycznego, jak i zbiory wyeksportowane do programu szerzej dostępnego, np. Excel (pakiety statystyczne mają takie możliwości). Ponadto powinniśmy otrzymać tabele wynikowe z prowadzonego badania, czyli zestawienia wygenerowane w formie raportu w formacie danego programu statystycznego oraz w formacie np. Excel.

– Zlecając badanie ośrodkowi zewnętrznemu, warto jest zastrzec, że

w przypadku powyżej 30% braku danych, tj. braku odpowiedzi na pytania zamieszczone w kwestionariuszu, określona obserwacja (przypadek) jest wykluczana ze zbioru.

Jeżeli chodzi o badania jakościowe rynku pracy przestrzegać należy m.in. następujących dyrektyw:

- Należy przygotować się merytorycznie do badania. Moderator powinien więc mieć orientację nt. rynku pracy pozwalającą na swobodną dyskusję z osobami zajmującymi się tą problematyką.

- Moderator powinien umiejętnie stworzyć płaszczyznę wspólnej dyskusji i następnie tą dyskusją kierować. W żadnym razie nie należy odpytywać respondentów, zwłaszcza w sposób przypominający przesłuchanie. Jednym z najczęściej popełnianych błędów przez moderatorów zogniskowanych wywiadów grupowych jest odpytywanie na dany temat wszystkich uczestników wywiadu po kolei. Tymczasem takie podejście jest zaprzeczeniem istoty wywiadu zogniskowanego.

- Podczas wywiadów pogłębionych i zogniskowanych należy uważnie słuchać respondentów i pogłębiać poruszane przez nich kwestie. Poważnym błędem jest odczytywanie kolejnych pytań, bez nawiązania do istotnych kwestii, które uczestnik lub uczestnicy poruszyli w poprzedniej wypowiedzi.

- Jeżeli zlecamy badanie ośrodkowi zewnętrznemu, zawsze powinniśmy wymagać dostarczenia nagrania cyfrowego wywiadów, sporządzenia i przekazania transkrypcji z wywiadów (tj. ich spisanie). W przypadku wywiadu zogniskowanego, żądamy zapisu wideo oraz możliwości obserwowania wywiadu na bieżąco (najlepiej z zastrzeżeniem, w które wyposażone są profesjonalne sale do prowadzenia tego typu wywiadów, tzw. fokusownie). Obserwujemy na bieżąco proces badawczy, abyśmy mogli korygować błędy wykonawcy badania, zanim badanie zostanie zakończone. Na wypadek nieprawidłowego prowadzenia wywiadów i niestosowania się przez moderatora do naszych uwag, zastrzeżmy sobie możliwość wprowadzenia zmiany moderatora.

- Warto jest wymagać od wykonawcy badania, aby analizę danych jakościowych przeprowadził z wykorzystaniem profesjonalnego oprogramowania komputerowego, np. programu ATLAS.ti lub MAXQDA.

- W przypadku badań trudnych, np. prowadzonych wśród osób bezrobotnych, moderatorem powinna być osoba mająca doświadczenie w pracy z takimi osobami, o wysokim poziomie kompeten-

cji interpersonalnych. W grupach takich może się zdarzyć, że np. uczestnik przeżyje podczas badania kryzys nerwowy (np. rozpacze się). Moderator powinien w takim momencie rozładować powstałe napięcie. W badaniach prowadzonych przez MORP pojawił się przykładowo moderator, który w podobnej sytuacji zamilkł, co spowodowało wzrost napięcia w grupie fokusowej. Dzięki obserwacji sytuacji przez zlecającego badania, poproszono o zmianę moderatora na osobę przygotowaną do podobnych sytuacji.

- Uczestników badań jakościowych należy pytać o ich konkretne doświadczenia (historie) i odczucia, a ograniczyć pytania o problemy abstrakcyjne (np. sytuację na rynku pracy). Jak pokazuje doświadczenie badawcze, pytania o problemy abstrakcyjne (dla badanych) najczęściej nic nie wnoszą do badania.

- W przypadku badań trudnych (np. osób bezrobotnych) może się zdarzyć, że respondenci stanowczo odmawiają rejestracji wywiadów. Nie są to jednak przypadki częste, stąd warto zastrzec, że nieprzekazanie transkrypcji możliwe jest w odniesieniu do maksymalnie 20% wywiadów (i to wyłącznie w razie odmowy nagrywania). W takim przypadku wykonawca powinien przekazać sprawozdanie z wywiadu.

Analiza i weryfikacja danych

Jeżeli prowadzimy taką placówkę, jak obserwatorium rynku pracy, warto jest oddzielić proces gromadzenia danych od ich analizy. Sytuacją optymalną jest zlecenie przeprowadzenia badań terenowych ośrodkowi badawczemu, ale opracowanie szczegółowej koncepcji i narzędzi badawczych, a także raportów z badań w ramach własnej placówki. Innym wariantem jest zlecenie zadań koncepcyjnych i analitycznych zewnętrznemu badaczom będącym specjalistami rynku pracy. Warto wyposażać naszą placówkę w oprogramowanie specjalistyczne do ilościowych i jakościowych badań społecznych. Licencje na takie oprogramowanie są dość drogie (jeden program to koszt kilku tysięcy złotych za jedno stanowisko), niemniej jednak dysponowanie takimi programami pozwala na weryfikację prac wykonanych przez firmę zewnętrzną, jak i na prowadzenie własnych (dalszych) analiz. Programy do analizy danych ilościowych (np. pakiet SPSS) dają możliwość generowania własnych obliczeń statystycznych (zarówno na poziomie opisu statystycznego jak i wnioskania statystycznego, w tym weryfikacji hipotez statystycznych), w tym generowania raportów w formie tabel wyników czy wykresów. W przypadku SPSS, istnieje możliwość zaopatrzenia się w jego bezpłatny odpowiednik,

tj. aplikację PSPP (dostępną w Internecie) o znacznie mniejszych możliwościach analiz statystycznych, ale kompatybilną z SPSS i pozwalającą na sporządzanie podstawowych obliczeń. W programie PSPP możemy bez problemu odczytać i zweryfikować dane przekazane w formacie SPSS przez firmę badawczą. Programy do analizy danych jakościowych (np. ATLAS.ti, MAXQDA) pozwalają na jednoczesną analizę i opis różnych typów materiałów jakościowych (transkrypcji wywiadów, zapisów cyfrowych audio, video, obiektów graficznych itp.). Programy te umożliwiają równoczesną pracę na wielu dokumentach, tworzenie i przypisywanie kodów, umieszczanie uwag i komentarzy, tworzenie linków pomiędzy różnymi materiałami, obliczenia frekwencji słów i kodów, tworzenie różnych typów zestawień, graficzną ilustrację wyników, itp., a także eksport danych do takich programów jak Word, Excel czy SPSS. Bezpłatnym programem do analizy danych jakościowych, możliwym do ściągnięcia z Internetu, jest WeftQDA, który jednak ma nieporównywalnie mniejsze możliwości niż wspomniany ATLAS.ti czy MAXQDA. W przypadku, gdy sami mamy sporządzać transkrypcje z badań jakościowych, warto posłużyć się specjalnym programem do ich tworzenia, tj. programem F4, również dostępnym bezpłatnie w sieci. Aplikacja ta pozwala na łatwe poruszanie się po nagraniu (m.in. spowalnianie nagrania, automatyczne cofanie o określony interwał czasowy, wstawianie znaczników miejsca, dzięki czemu transkrypcja staje się zsynchronizowana z nagraniem, tj. kliknięcie w danym miejscu transkrypcji powoduje automatyczne odtwarzanie nagrania od tego miejsca).

Badania i co dalej?

Rzetelnie i profesjonalnie przeprowadzony proces badawczy pozwala na zgromadzenie informacji niezbędnej do rozwiązywania danego problemu społecznego, np. takiego jak bezrobocie. Role badacza i polityka (decydenta) powinny być jednak zawsze oddzielone, stąd – nawiązując do funkcji socjologii zdefiniowanych przez Adama Podgóreckiego – badacz może wywiązać się z wypełnienia funkcji diagnostycznej badania (opisu rzeczywistości), demaskatorskiej (odkrycia dotąd niejawnych faktów), teoretycznej (stworzenia modelu porządkującego zebrane dane), ale nie jest w stanie zagwarantować wypełnienia funkcji nazywanej przez Podgóreckiego socjotechniczną, polegającej na wprowadzaniu wypracowanych rekomendacji w życie.

Dr Łukasz Łotocki

POWIATOWE RYNKI PRACY OCZAMI SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH. RELACJA Z BADAŃ JAKOŚCIOWYCH MAZOWIECKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

W ostatnim roku Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadziło jakościowe badania wśród ekspertów i uczestników lokalnych rynków pracy województwa mazowieckiego. Badania zrealizowano w ramach projektu Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II (MORP) Poddziałanie 6.1.1 POKL, Moduł 2 „Monitoring oparty na danych wywołanych na poziomie powiatów”.

Cele badania powiatowych rynków pracy

Projekt miał trzy główne cele. Pierwszy z nich, to diagnoza sytuacji na rynku pracy w sześciu powiatach o zróżnicowanej sytuacji społeczno-gospodarczej, tj. powiecie ciechanowskim, płońskim, sokołowskim, mieście Ostrołęka, mieście Radom, powiecie piaseczyńskim. Drugi cel, to sformułowanie wniosków dla skutecznej polityki rynku pracy. Trzeci – wypracowanie narzędzi badawczych do monitoringu rynku pracy na poziomie powiatów w ramach przyszłych prac MORP.

Kogo i co badaliśmy?

Badanie przeprowadzono technikami indywidualnego wywiadu pogłębionego oraz zogniskowanego wywiadu grupowego w następujących grupach respondentów: pracodawcy z dominujących branż na terenie danego powiatu, przedstawiciele agencji doradztwa personalnego, pracownicy merytoryczni szkół, przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia, przedstawiciele instytucji pomocy społecznej, przedstawiciele organizacji pozarządowych podejmujących problematykę integracji na rynku pracy, osoby bezrobotne uczestniczące w programach rynku pracy. Łącznie, w sześciu wybranych powiatach, zrealizowano 75 indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz 18 zogniskowanych wywiadów grupowych.

Dodatkowo analizie poddano ogłoszenia rekrutacyjne pracodawców, jakie pojawiły się na terenie wybranych powiatów w okresie od stycznia do marca 2011 r. Łącznie przeanalizowano 300 ogłoszeń o pracę (po 50 na powiat).

Co wynika z badań?

Sytuacja na rynku pracy w poszczególnych powiatach uzależniona jest w dużym stopniu od specyfiki powiatu (uwarunkowań naturalnych, geograficznych, historycznych, demograficznych, ekonomicznych). Z racji tych uwarunkowań w badanych powiatach ogólna ocena sytuacji była zróżnicowana. Bardziej negatywnie została oceniona w przypadku Radomia i powiatu płońskiego ziemskiego, w pewnym stopniu również ciechanowskiego, w sposób mieszany – w przypadku powiatu sokołowskiego i w sposób raczej pozytywny – w przypadku Ostrołęki i powiatu piaseczyńskiego. We wszystkich

badanych powiatach szansa na poprawę sytuacji na rynku pracy respondenci upatrywali przede wszystkim w przyciągnięciu nowych inwestorów oraz zapewnieniu warunków rozwoju przedsiębiorstw funkcjonujących.

Z badań wynika, że w powiatach występuje luka jakościowa na rynku pracy. Brakuje pracowników o zawodach technicznych mających praktyczne umiejętności wykonywania zawodu. Jedną z przyczyn jest niedostosowanie szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. Wiele osób kończy wyższe studia na kierunkach humanistycznych (np. pedagogice, administracji) na uczelniach niegwarantujących wysokiej jakości kształcenia, czego wynikiem są niekiedy absolwenci bez kompetencji. Można powiedzieć, że wpadliśmy w pewną pułapkę „wykształcenia wyższego dla każdego”. Skoro każdy (niezależnie od przygotowania i rzeczywistych kwalifikacji) może mieć dyplom uczelni wyższej (nieważne jakiej i na jakim kierunku), sam dyplom staje się często dla pracodawcy mało znaczącym papierkiem. Zdarza się więc, że mimo wielu kandydatów do pracy, pracodawcy mają trudności ze znalezieniem kompetentnych pracowników. Dotyczy to przede wszystkim pracowników niskiego i średniego szczebla z praktycznym doświadczeniem (szczególnie w takich zawodach jak: spawacz, tokarz, ślusarz, elektryk, operator koparko-ładowarki, mechanik, handlowiec), a także specjalistów z wyższym wykształceniem, głównie technicznym.

Kolejnym problemem jest fakt dużego natężenia emigracji wykwalifikowanych pracowników do Warszawy. Można powiedzieć, że migracje powodują pewien drenaż mózgow na lokalnych rynkach pracy.

We wszystkich badanych powiatach zidentyfikowano funkcjonowanie „szarej strefy”, choć w różnej skali. Z największą intensywnością szara strefa pojawia się w powiatach o najwyższym stopie bezrobocia, czyli w Radomiu oraz powiecie płońskim ziemskim. Jeżeli chodzi o branże, szara strefa najczęściej występuje w rolnictwie i budownictwie, przy czym dotyczy to przede wszystkim sektora małych przedsiębiorstw.

Pewną barierę w podjęciu pracy przez kobiety stanowi brak możliwości zapewnienia opieki dla dzieci w czasie pracy.

Przemyslenia wymaga także organizacja szkoleń przez Powiatowe Urzędy

Pracy. W niektórych przypadkach szkolenia realizowane są bez względu na ich przydatność w kontekście danego rynku pracy. Wydaje się, że szkolenia grupowe często nie zdają swojego egzaminu i lepiej jest zastępować je szkoleniami indywidualnymi umożliwiającymi zdobycie konkretnych uprawnień zawodowych i skrojonymi na rzeczywiste potrzeby pracodawców.

Jakie materiały z badań wypracowaliśmy?

W ramach opisywanego projektu opracowano raport końcowy pt. „Sytuacja na powiatowych rynkach pracy – punkt widzenia społeczności lokalnej”, zawierający charakterystykę sytuacji społeczno-ekonomicznej badanych powiatów opartej na analizie danych zastanych oraz badaniach empirycznych. W raporcie umieszczono także narzędzia badawcze wypracowane w toku projektu i możliwe do stosowania w przyszłych badaniach monitorujących rynek pracy. Opublikowano także sześć raportów częściowych, z których każdy opisuje szczegółowo sytuację danego powiatu. Wszystkie raporty są dostępne na stronach internetowych Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

W raportach można znaleźć pogłębiony opis sytuacji na powiatowych rynkach pracy, a także znaczne rozwinięcie zamieszczonych powyżej wniosków. Zamieszczono tam także rekomendacje dla polityki rynku pracy w podziale na tę prowadzoną na poziomie lokalnym, wojewódzkim oraz centralnym (krajowym).

Artykuł oparto na Raporcie końcowym z badania jakościowego „Sytuacja na powiatowych rynkach pracy – punkt widzenia społeczności lokalnej”, czerwiec 2011. Badania przeprowadzono w ramach badania pilotażowego. Monitoring oparty na danych wywołanych na poziomie powiatów na potrzeby projektu Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II (Moduł 2), Poddziałanie 6.1.1 POKL; Wykonawca badań: Ageron Polska. Opracowanie raportu: Aleksandra Balkiewicz, Michał Zieliński. Opracowanie materiału badawczego: Rafał Gorgol, Przemysław Musiński. Recenzenci: prof. dr hab. Grażyna Firlit-Fesnak, dr Danuta Możdżeńska-Mrozek. Opiekun merytoryczny badań: dr Łukasz Łotocki.

Dr Łukasz Łotocki

POPYT NA PRACĘ W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM – WNIOSKI Z BADANIA PRACODAWCÓW

Założenia i cele badania

Jednym z trzech dużych projektów badawczych zrealizowanych w ostatnim czasie przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy było pilotażowe badanie ilościowe wśród pracodawców województwa mazowieckiego, mające na celu diagnozę deklarowanego i rzeczywistego popytu na pracę oraz jego uwarunkowań. Do badania wybrano sześć bardzo zróżnicowanych powiatów, po jednym z każdego z subregionów województwa: powiat piaseczyński, płocki, ciechanowski, sokołowski, miasto Radom oraz miasto Ostrołęka. W kwietniu i maju br. Ośrodek Badania Opinii Publicznej na zlecenie MORP przeprowadził 614 (po ok. 100 w każdym z powiatów) wywiadów telefonicznych (technika CATI) z pracodawcami reprezentującymi małe, średnie i duże przedsiębiorstwa, różne branże, sektor prywatny i publiczny.

Wnioski i rekomendacje

Jakie wnioski możemy wysnuć na podstawie uzyskanych w badaniu wyników? Czy dowiadujemy się z nich czegoś istotnego z punktu widzenia polityki rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia? Próbując odpowiedzieć na te pytania, nie należy zapominać, że było to badanie pilotażowe, w głównej mierze służące wypracowaniu narzędzi do przyszłych, regularnych badań pracodawców i dlatego też najważniejszym dla Obserwatorium rezultatem są rekomendacje metodologiczne. Jednak zakres badania pozwala na próbę wnioskowania także o kwestiach ważnych dla funkcjonowania rynku pracy. Poniżej zwrócono uwagę jedynie na wybrane kwestie; wszystkich zainteresowanych szerszą perspektywę odsyłamy do lektury raportów z badania zamieszczonych na stronie internetowej MORP (www.obserwatorium.mazowsze.pl).

Jak prowadzić badania wśród pracodawców?

Badać pracodawców nie jest łatwo – to pierwszy ważny wniosek, jaki nasuwa się po zakończeniu naszego przedsięwzięcia. Trudno namówić respondentów, aby poświęcili kilkadziesiąt minut na rozmowę z ankieterem, w trakcie wywiadu dość szybko można odczuć znużenie, a niektóre odpowiedzi budzą wątpliwość, czy zostały dostatecznie przemyślane. Ale jest to tylko pewien symptom poważniejszego problemu – braku zaufania pracodawców do znaczenia ich udziału w badaniu i ewentualnego przełożenia jego wyników na działania praktyczne.

To z kolei może być konsekwencją słabości dialogu i kulejącej współpracy na linii pracodawcy (organizacje pracodawców) – publiczne służby zatrudnienia – decydenci.

Odpowiadając na postawione powyżej pytanie i odnosząc się do doświadczeń z realizacji badania, można spróbować określić minimalne warunki, których spełnienie pozwala mieć nadzieję, że nasze działania badawcze będą efektywne:

- badania należy planować z dużym wyprzedzeniem i poprzedzić szeroko zakrojoną akcją informacyjną, z naciskiem na informację o sposobie wykorzystania uzyskanych wyników; w przypadku badań regularnych należy zadbać o ich przeprowadzenie w powtarzalnych terminach. Istotne jest także przeznaczenie odpowiednio długiego czasu na realizację badania – „trudni” respondenci, do jakich można zaliczyć pracodawców, oznaczają często nieprzewidziane opóźnienia w finalizacji zadań badawczych, co, szczególnie w przypadku badań finansowanych ze źródeł zewnętrznych, może być bardzo kłopotliwe;

- badania powinny koncentrować się na niewielkiej liczbie zagadnień, w tym wypadku ograniczać się jedynie do pytań o obecny i przyszły popyt na pracę i jego najważniejsze determinanty;
- w przypadku badań o bardziej rozbudowanej tematyce należałoby rozważyć uzupełnienie badań ilościowych badaniami jakościowymi (np. wywiady pogłębione z wybranymi respondentami);

- należy założyć, że dostęp do części respondentów może być bardzo utrudniony i wymagać będzie kilkukrotnego kontaktu, a nawet przeprowadzenia wywiadów osobistych (zakładamy tu, że wywiad telefoniczny jest techniką podstawową).

Pracodawcy o obecnym i przyszłym popycie na pracę

Podstawowym uwarunkowaniem takich, a nie innych wyników badania jest fakt, że ponad 90% wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu reprezentowało firmy najmniejsze, zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Wśród respondentów ze wszystkich powiatów znalazło się jedynie 10 przedstawicieli firm zatrudniających 250 i więcej pracowników. Takie proporcje wynikały z ukształtowania rynku pracy w badanych powiatach. Analizując otrzymane wyniki warto w tym miejscu podnieść kilka, naszym zdaniem

najistotniejszych kwestii:

- rynek pracy w badanych powiatach nadal jest „rynkem pracodawcy” – pracodawcy nie doświadczają szczególnych trudności w znalezieniu pożądaných pracowników; większość respondentów nie zatrudniała nowych pracowników w ciągu ostatniego roku (a jeśli tak się działo to było to zatrudnienie na niewielką skalę) i nie zamierza ich zatrudniać w najbliższych 12 miesiącach; w większości nie odczuwają oni także szczególnych braków w odniesieniu do kwalifikacji swoich kadr;

- możliwości długookresowego (w perspektywie 5-letniej) prognozowania popytu na pracę są bardzo ograniczone – pracodawcy częściej niż w perspektywie krótkookresowej są skłonni do deklarowania potencjalnego zatrudnienia nowych pracowników, ale ich plany są mocno uwarunkowane niezależnymi od nich czynnikami zewnętrznymi;

- w kontekście obecnych kierunków kształcenia młodzieży w województwie mazowieckim i oczekiwań pracodawców, coraz większym wyzwaniem będzie dostosowanie potencjału edukacyjnego siły roboczej do potrzeb rynku pracy – coraz częściej pracodawcy deklarują chęć zatrudnienia pracowników z wykształceniem zawodowym średnim lub zasadniczym przy jednocześnie bardzo dużym nasyceniu kadrą legitymującą się wykształceniem wyższym (szczególnie w kierunkach humanistycznych); wśród zawodów o największej „zatrudnialności” w przyszłości, w badaniu przewijały się przede wszystkim takie jak: kierownicy, pracownicy budowlani, sprzedawcy, spawacze, blacharze, pracownicy ds. finansowych;

- współpraca z partnerami zewnętrznymi nadal nie jest oczywistością dla wielu z badanych firm (w zależności od badanego powiatu deklaruje ją ok. 40-60% respondentów) – szczególnie alarmujące jest to, że większość pracodawców w poszukiwaniu i szkoleniu pracowników nie współpracuje ani z publicznymi służbami zatrudnienia, ani też z publicznymi instytucjami edukacyjnymi.

Podsumowując zarówno przebieg realizacji badania, jak i jego wyniki, można uznać, że jednym z najistotniejszych wyzwań dla publicznych służb zatrudnienia pozostaje budowanie szerokiej platformy współpracy z pracodawcami w kształtowaniu i realizacji lokalnej polityki rynku pracy.

Dr Justyna Godlewska

KIERUNKI I JAKOŚĆ KSZTAŁCENIA W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM, CZYLI O TYM, JAK EDUKACJA MA SIĘ DO POTRZEB RYNKU PRACY

Zarówno kierunki, jak i jakość kształcenia (przede wszystkim kształcenia zawodowego) nie są dobrze dostosowane do potrzeb lokalnych rynków pracy. Jest to jedno z najpoważniejszych wyzwań dla polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej w Polsce. Taka teza coraz częściej pojawia się w różnego rodzaju publikacjach naukowych, podczas seminariów i konferencji – można rzec, że co najmniej od kilku lat traktowana jest wręcz jako oczywistość.

Pracodawcy o systemie edukacji

Potwierdzają ją także rezultaty badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w ostatnim czasie przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy wśród pracodawców z sześciu powiatów województwa mazowieckiego (szerzej o tych badaniach piszemy w tym numerze Biuletynu). Uogólniając czasami dość mocno zróżnicowane wyniki uzyskane w poszczególnych powiatach, do najistotniejszych problemów na linii: edukacja – rynek pracy można zaliczyć:

- niedostosowanie kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych (przede wszystkim w szkołach zawodowych) do potrzeb lokalnych rynków pracy – priorytet kształcenia ogólnego nad zawodowym, ograniczanie bazy edukacyjnej dla kształcenia zawodowego. Warto podkreślić, że badani pracodawcy wskazywali na odwrotne zapotrzebowanie – w większości powiatów sygnalizowano chęć zatrudniania osób z wykształceniem zawodowym, zarówno średnim, jak i zasadniczym;

- niedostosowanie kierunków kształcenia w szkołach wyższych do potrzeb lokalnych rynków pracy – przewaga absolwentów tanich kierunków humanistycznych, powiązana z niską jakością kształcenia w części szkół wyższych (głównie szkoły prywatne w mniejszych miejscowościach); ma to wpływ na pojawienie się zjawiska, które można określić mianem „inflacji wykształcenia wyższego”;

- brak dostatecznej współpracy

między szkołami (przede wszystkim szkołami zawodowymi) a pracodawcami;

- niska jakość kształcenia praktycznego w szkołach zawodowych (przestarzała infrastruktura, braki w przygotowaniu nauczycieli/instruktorów) – wiąże się z tym brak zaufania pracodawców do jakości przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych;

- brak dostatecznej liczby praktyk zawodowych organizowanych przez pracodawców – w kontekście tego problemu pojawia się zagadnienie braku motywacji pracodawców do angażowania się w tego rodzaju aktywność – postrzegana jest ona jako kosztowna i nie przynosząca jasno określonych zysków;

- brak efektywnego systemu doradztwa zawodowego dla młodzieży szkolnej; powiązanego z systemem poradnictwa realizowanym przez publicznie służby zatrudnienia.

Edukacja – rynek pracy: bariery pozytywnych zmian

Dlaczego pomimo coraz większej świadomości skali i wagi problemu, tak trudno jest o zmianę tej bardzo niekorzystnej sytuacji? Wydaje się, że można tu wskazać na co najmniej kilka znaczących uwarunkowań:

- wybory edukacyjne młodzieży na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, będące wyrazem z jednej strony rozpowszechnionego przekonania o potrzebie „studiów wyższych dla każdego”, braku rzetelnej informacji o

sytuacji na lokalnym rynku pracy i negatywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, z drugiej zaś często związane z brakiem możliwości realnego wyboru (ograniczona oferta szkolnictwa ponadgimnazjalnego i wyższego w danym powiecie, wysokie koszty dojazdów do szkoły/uczelni, brak sieci dostępnych internatów, brak efektywnego systemu stypendialnego);

- niski stopień bądź brak współpracy pomiędzy szkołą, instytucjami publicznymi służb zatrudnienia i pracodawcami w planowaniu (wyznaczaniu celów), realizacji i kontroli zadań polityki edukacyjnej i polityki rynku pracy (w szczególności wobec absolwentów);

- inercja władz samorządowych, które mając coraz lepszy dostęp do wiarygodnych informacji odnośnie popytu na pracę na lokalnych rynkach pracy oraz wydolności edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych, często z powodów związanych z logiką systemu politycznego, nie są w stanie podejmować niepopularnych decyzji w obszarze polityki edukacyjnej powiatu;

- brak ogólnodostępnego i efektywnego systemu kształcenia ustawicznego osób dorosłych, będącego najskuteczniejszym rozwiązaniem w sytuacji zawodności długookresowych prognoz popytu na pracę.

W mojej opinii, nie może być mowy o lepszym dostosowaniu edukacji do potrzeb rynku pracy bez kompleksowego zajęcia się powyższymi deficytami.

Dr Justyna Godlewska

Kształcenie dorosłych – dla kogo szansą na podniesienie kwalifikacji?

Współczesne wymagania rynku pracy rodzą potrzebę stałego doskonalenia zawodowego pracowników, podnoszenia kwalifikacji, rozwoju różnych umiejętności pozwalających dostosować się do zmieniających się potrzeb i oczekiwań pracodawców, wynikających m.in. z dynamicznego tempa rozwoju postępu technicznego i technologicznego, wzrastającej konkurencyjności i utrzymania dobrej pozycji na rynku pracy.

Nagłaśniane od wielu lat hasło kształcenia ustawicznego jeszcze w niewielkim zakresie przekłada się na procesy realne. Przeprowadzone w 2006 roku badania GUS wskazują, że spośród badanej zbiorowości osób w wieku 25-64 lata, jedynie co trzecia osoba (35,8%) podjęła (konty-

nuowała) jakąkolwiek formę aktywności edukacyjnej. Przyjęta w badaniu dolna granica wieku respondentów siłą rzeczy ograniczyła skalę uczestnictwa badanych w systemie kształcenia formalnego („szkolnego”) - w systemie tym brało udział zaledwie 5,5% badanych. Częściej podjęta aktywność edukacyjna

(18,6%) związana była z uczestnictwem w kształceniu pozaformalnym (kursach, szkoleniach). Najwięcej osób (25,4%) deklarowało uczestnictwo w kształceniu nieformalnym, rozumianym jako samokształcenie (bez udziału nauczycieli).

W procesach edukacji uczestniczący zdecydowanie częściej osoby o wyż-

szym poziomie wykształcenia. W cytowanym badaniu stanowili oni 75% osób uczących się. Uczestnictwo w kształceniu spada wraz z obniżaniem się poziomu osiągniętego wykształcenia: objęło ono 50,9% osób z wykształceniem policealnym, 37,8% - ze średnim, 20,2% - z zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym, 11,1% - z podstawowym i niższym. Tak więc w procesach edukacyjnych częściej uczestniczą osoby, które z racji osiągniętego poziomu wykształcenia mają większe szanse na rynku pracy.

Częściej kształcą się osoby pracujące (45,3%) niż bezrobotne (27,0%) i biernie zawodowo (16,0%). Zaangażowanie w procesy kształcenia pracujących można wiązać z potrzebą sprostania wymaganiom pracodawcy i miejsca pracy wymagającego uzupełniania wiedzy i umiejętności. Nie bez znaczenia może być tu pomoc pracodawcy w podnoszeniu poziomu edukacji, w postaci uczestnictwa w pokryciu kosztów nauki. Udział ten nie jest jednak znaczący. Koszty nauki pokrywane są przede wszystkim przez uczestników, pracodawcy uczestniczą w nich rzadko (10,5%).

Uczestnictwo w systemie edukacji nie jest drogą do poprawy walorów zawodowych wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Ich udział w tego rodzaju formach kształcenia, zwłaszcza formalnego jest znaczenie niższe: w kształceniu formalnym uczestniczyło 6,2% bezrobotnych i 2,1% biernych zawodowo; w kształceniu pozaformalnym – 8,8% bezrobotnych i 3,0% biernych zawodowo.

W systemie edukacji formalnej przeważają osoby z wykształceniem wyższym (56,5% ogółu tej zbiorowości) i średnim (30,9%) oraz osoby pracujące (80,8%). Najczęściej wybieraną dziedziną kształcenia są nauki społeczne, ekonomia i prawo, zwłaszcza przez kobiety. Mężczyźni częściej wybierają dziedziny takie jak: inżynieria, procesy produkcyjne i budownictwo. Biorąc pod uwagę ścieżki edukacyjne kobiet i mężczyzn dalsze kształcenie jest kontynuacją dokonanych wcześniej wyborów i utrwała podział na zawody „kobiece” i „męskie”, sytuując pracowników obu płci w określonych działach gospodarki narodowej.

Na podobne tendencje w kształtowaniu się cech uczących się osób wskazują analizy danych dotyczących kształcenia w systemie pozaformalnym – są to częściej osoby o wyższym poziomie wykształcenia oraz pracujący. Tematyka szkoleń związana jest przede wszystkim z wykonywaną pracą zawodową (82% przypadków) i zaznacza się tu podobna tendencja zróżnicowań między dziedzinami kształcenia podej-

mowanymi przez mężczyzn i kobiety. Te ostatnie poświęcają większą ilość czasu na działania edukacyjne niż mężczyźni, co świadczy o ich wysokiej mobilności edukacyjnej, w sytuacji dominującego modelu rodziny o „podwójnym obciążeniu” kobiet pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi.

W kształceniu pozaformalnym częściej uczestniczą pracownicy osiągnący wyższy poziom wynagrodzeń. Słuszną jest zatem konkluzja realizatorów badań, że „osoby znajdujące się w wyższych grupach wynagrodzenia, to w znacznej części osoby wysokokwalifikowane, a więc doksztalcające się osoby o stosunkowo wysokiej produktywności”. Ta przydatność dla zakładu pracy decyduje też o tym, że koszty działań edukacyjnych w tych przypadkach są w większości ponoszone przez pracodawców (92%). Częściej dofinansowują kształcenie mężczyzn (97%) niż kobiet (88%), co tylko częściowo można tłumaczyć faktem podejmowania przez kobiety szkoleń nie związanych z pracą zawodową.

To, co motywuje do podjęcia kształcenia w systemie pozaformalnym, to szansa na rozwój kariery zawodowej dostrzegana przede wszystkim przez osoby pracujące (67,9%). Bezrobotni na pierwszy plan wysuwają wzrost możliwości otrzymania pracy (42,4%). Trzeba podkreślić, że jest to zdanie wypowiedziane przez tych, którzy podjęli działania edukacyjne. Biorąc pod uwagę niewielki odsetek ogółu bezrobotnych uczestniczących w kształceniu, nie jest to powszechnie dostrzegana droga poprawy sytuacji na rynku pracy i zmiany statusu bezrobotnego na status pracującego.

Kształcenie ustawiczne ma zatem obecnie charakter selektywny: uczestniczą w nim osoby o rzeczywistej, bądź potencjalnie większej szansie na dobrą pozycję na rynku pracy, o wyższym poziomie wykształcenia, pracujący, o wyższych zarobkach, dla których edukacja jest szansą na przyspieszenie kariery zawodowej. Pogłębia to lukę kwalifikacyjną między osobami wysokokwalifikowanymi a osobami o niskich kwalifikacjach, dla których aktywność edukacyjna byłaby szansą na poprawę pozycji zawodowej bądź - tak jak w przypadku bezrobotnych – na uzyskanie zatrudnienia. Innymi słowy – nie doksztalcają się ci, którzy tego bardziej potrzebują. Bariery są, niewątpliwie, koszty uczestnictwa w systemie edukacji, niższa świadomość konieczności uzupełniania wykształcenia i kwalifikacji, ale też niewydolność instytucjonalnego systemu kształcenia, w tym – jak można oceniać - urzędów pracy (niewielki udział w procesach edukacyj-

nych bezrobotnych), brak programów edukacyjnych w mediach i ich promocji. Brak też skutecznego oddziaływania na zmianę postaw społecznych wobec konieczności kształcenia przez całe życie.

Cytowane badania zostały przeprowadzone w 2006 roku. Można przypuszczać, że sytuacja w tym zakresie uległa w pewnym stopniu korzystnym zmianom. Jeżeli jedną z barier uczestnictwa w kształceniu dorosłych były względy finansowe, poprawa mogła wynikać z możliwości wykorzystania na ten cel funduszy unijnych.

Dalsze analizy wykazują, że nie doprowadziło to jednak do zasadniczych zmian w zakresie kształcenia dorosłych: wskaźnik uczestnictwa osób w wieku 25-26 lat w kształceniu lub szkoleniu pozostawał na niskim poziomie (w 2009 r. - 4,7%, wobec 9,3% dla UE -27). Nadal też w Polsce notuje się bardzo dużą rozbieżność uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu osób z wysokim (54,4%) i niskim (4,7%) poziomem wykształcenia. Odnotowuje się, że niski poziom kształcenia dorosłych wynika ze słabego zaangażowania pracodawców w organizowanie szkoleń dla pracowników. Taka sytuacja została zidentyfikowana również w badaniach E. Kryńskiej. Wynika z nich, że „pracodawcy dość rzadko podejmują działania na rzecz edukacji ustawicznej w swoich podmiotach, mimo deklarowanych potrzeb kształcenia pracowników i dostrzegania korzyści z niego wynikających”.

Poważnego rozważenia wymaga zatem stworzenie systemu wspierającego kształcenie ustawiczne tak w podmiotach gospodarczych (zakładach pracy) lub z ich większym udziałem finansowym, ale z towarzyszącymi temu zachętami finansowymi (np. w sferze podatkowej), w skali jednostek terytorialnych (publiczne służby zatrudnienia), poprzez akcje promocyjne wśród pracodawców, pracowników, osób bezrobotnych i biernych zawodowych. Na potrzebę podjęcia działań na rzecz poprawy sytuacji w zakresie kształcenia dorosłych zwraca się uwagę w projekcie dokumentu „Perspektywa uczenia się przez całe życie”. Proponowane kierunki interwencji to m.in.: rozwijanie modelu uczenia się dorosłych, promowanie nowych standardów, rozwijanie systemu wsparcia przedsiębiorstw, w tym MŚP w zakresie kształcenia i szkolenia pracowników, rozwijanie oferty, promocji i zachęt dla nieaktywnych edukacyjnie, wspieranie edukacji osób z grup defaworyzowanych.

prof. Bożena Balcerzak-Paradowska
Członek Rady Programowej MORP

Na Mazowszu brakuje wykwalifikowanych pracowników

Informacja prasowa, Warszawa, 27 czerwca 2011. Prezentacja badań w kontekście realizacji projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II”

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy przeanalizowało sytuację na lokalnych rynkach pracy. Do badania wybrano sześć powiatów o odmiennej specyfice - miasta: Ostrołęka i Radom oraz powiaty: ciechanowski, sokołowski, piaseczyński oraz płocki ziemski. Jak wynika z analizy największa stopa bezrobocia jest w Radomiu – 22,1%, najmniejsza w powiecie piaseczyńskim – 8,3%. Badani pracodawcy podkreślają, że jedną z głównych przyczyn wysokiego poziomu bezrobocia jest brak osób posiadających praktyczne doświadczenie i odpowiednie kwalifikacje oraz nadpodaż kandydatów z wykształceniem ogólnym. Jednym z najczęściej poszukiwanych pracowników w badanych powiatach i miastach są kierowcy i specjaliści ds. finansowych. Badanie wykonał Instytut Badawczy TNS OBOP.

W badaniu udział wzięli przedstawiciele pracodawców. Deklarują oni, że na rynku pracy panuje obecnie duże niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb pracowników oraz brak ukierunkowania zawodowego kandydatów. Ta rozbieżność powoduje rosnące bezrobocie we wszystkich badanych regionach.

Wyniki badań wskazują, że poszczególne rynki pracy w istotny sposób uzależnione są od uwarunkowań gospodarczych powiatów. Analizie poddano zarówno obszary rolnicze – np. powiat płocki (bezrobocie wynosi 21,6%), czy przemysłowe jak miasto Ostrołęka (bezrobocie na poziomie 16,8%). Ten wysoki odsetek osób pozostających bez zatrudnienia wynika w dużej mierze z migracji osób do stolicy. Efektem odpływu wykwalifikowanej kadry jest sytuacja, w której często lokalni pracodawcy zmuszeni są poszukiwać pracowników poza powiatem albo w Warszawie. Odmienią specyfiką charakteryzuje się powiat piaseczyński, który pełni zaplecze mieszkalne i usługowe Warszawy, ma najniższy poziom stopy bezrobocia – 8,6% – wśród badanych powiatów Mazowsza.

Wyniki badań wskazują, że na Mazowszu obecnie mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy, co wynika z ogólnej stagnacji wywołanej ogólnosiątowym kryzysem gospodarczym i brakiem chęci przedsiębiorstw do tworzenia nowych miejsc na rynku pracy

w sytuacji niestabilnej ekonomicznie. Pracodawcy biorący udział w badaniu podkreślają, że na rynku potrzebnych jest więcej instytucji aktywizujących ludzi do podjęcia pracy. W ich opinii kursy oferowane przez Urzędy Pracy często nie pasują do realnego zapotrzebowania na rynku. Z kolei jako słabość szkoleń grupowych wymieniano niski poziom zajęć merytorycznych i praktycznych. Dużym problemem jest także opieka społeczna, która oferuje pomoc materialną bez wystarczająco silnego motywowania podopiecznych do zmiany ich sytuacji życiowej i zawodowej.

Wśród sposobów poszukiwania pracowników przedsiębiorcy wymieniali:

- zatrudnianie „po znajomości” (najwięcej wskazań);
- zatrudnienie osób, które zgłaszają się same do pracy (płocki, ciechanowski, Ostrołęka);
- za pośrednictwem PUP (Radom, powiat sokołowski);
- ogłoszenia w prasie i Internecie (piaseczyński).

„Wysoki poziom bezrobocia na Mazowszu jest dla nas dużym problemem, którego na pewno nie uda się rozwiązać w ciągu kilku miesięcy. Istotną barierą jest niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców. Rokrocznie drastycznie wzrasta liczba osób z wykształceniem wyższym, które nie mogą znaleźć zatrudnienia, a coraz częściej spotykamy się z wymaganym doświadczeniem zawodowym u potencjalnych kandydatów. Zmiana trendów w edukacji i nastawienia osób młodych do kształcenia się w kierunkach zawodowych, a nie ogólnych będzie wymagała przede wszystkim dużego wsparcia instytucji i placówek szkoleniowych” – powiedział Zbigniew Stanik, Kierownik Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy.

Badanie przeprowadzone przez MORP oraz TNS OBOP wskazuje natomiast dość pozytywne prognozy dotyczące zatrudnienia w ciągu następnych 12 miesięcy.

Regiony, które planują zatrudnienie, w podziale na najbardziej pożądane zawody:

- sokołowski – transport, działalność produkcyjną;
- Radom – transport;
- płocki – budownictwo;

- piaseczyński – hotele i restauracje;
- Ostrołęka – działalność produkcyjną, pośrednictwo finansowe;
- ciechanowski – transport.

Więcej informacji na temat projektu oraz wyniki badań dostępne są na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl

Informacje dodatkowe

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy funkcjonuje jako Wydział w strukturach WUP w Warszawie. MORP pozyskuje i dostarcza aktualnej wiedzy o sytuacji na regionalnym i lokalnych rynkach pracy, tj. dane, analizy, rekomendacje i prognozy dotyczące m.in.: zatrudnienia, edukacji zawodowej, szkoleń, poszukiwanych zawodów, czy oczekiwań pracodawców. Celem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy jest:

- dostarczanie aktualnej wiedzy o sytuacji na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, tj. danych, analiz, rekomendacji i prognoz;
- dostarczanie podstaw do podejmowania jak najcelniejszych decyzji opartych na merytorycznej wiedzy dotyczącej m.in.: zatrudnienia, edukacji zawodowej, szkoleń, budowania jednostkowych ścieżek kariery zawodowej, poszukiwanych zawodów, czy oczekiwań pracodawców;
- opracowanie regionalnego modelu systemu pozyskiwania i analizowania informacji o aktualnych zjawiskach oraz trendach;
- przygotowanie narzędzi diagnozowania i prognozowania zmian na rynku pracy – aktywnej platformy wymiany informacji.

MORP realizuje trzy projekty:

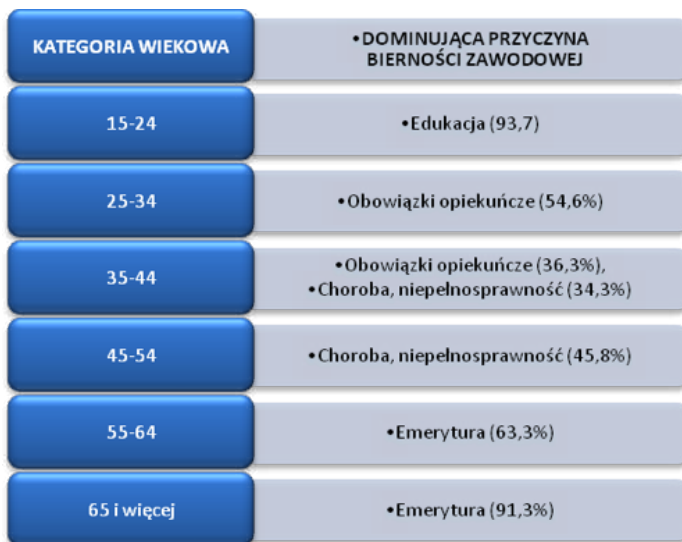
1. MORP II, które działa w oparciu o metodologię wypracowaną w ramach projektu realizowanego w latach 2009/2010. Analizy są prowadzone na poziomie województwa, subregionu oraz powiatu.
2. Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby - projekt mający na celu stworzenie podstawy diagnostycznej do sformułowania zasad programu rozwojowego dla szkolnictwa zawodowego na terenie województwa mazowieckiego.

3. Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne – projekt, który ma na celu umożliwienie planowania i koordynacji skutecznego postępowania edukacyjnego w ramach kształcenia ustawicznego, w szczególności w formach szkolnych.

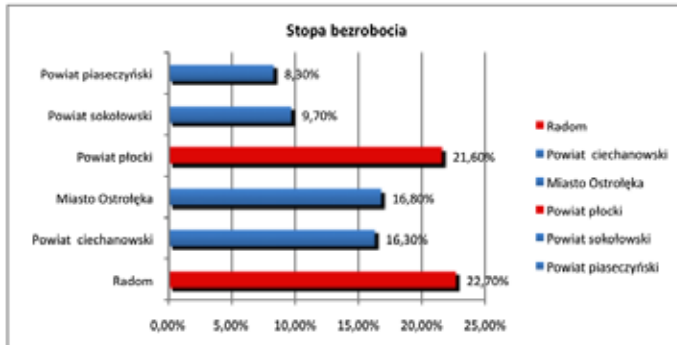
Wszystkie projekty są realizowane w ramach Programu Operacyjnego

Kapitał Ludzki.

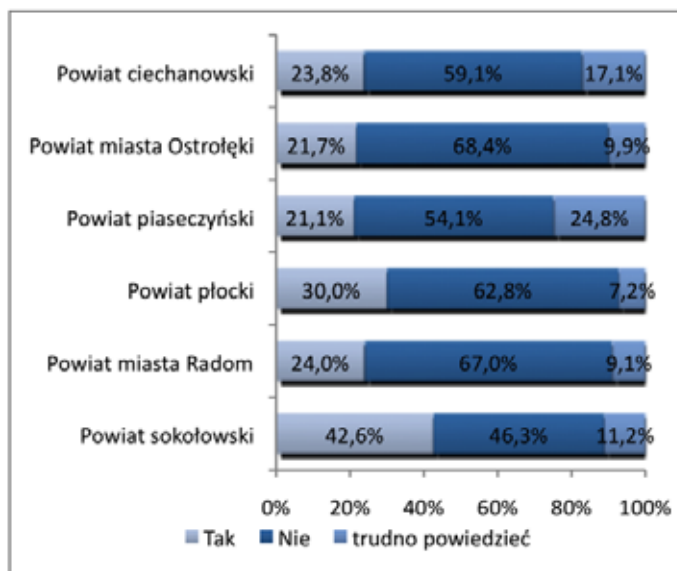
Nad wysoką jakością prowadzonych badań oraz oceną skuteczności opracowanej metodologii czuwa Rada Programowa, w skład której wchodzi pracownicy naukowcy reprezentujący różne dziedziny wiedzy: prof. dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska, prof. dr hab. Grażyna Firlit-Fesnak, prof. dr hab. Adam Kurzynowski i prof. dr hab. Urszula Sztandar-Sztanderska.



Pyt.: Jaka jest dominująca przyczyna bierności zawodowej?



Wyk. 1 Stopa bezrobocia w badanych powiatach Mazowsza



Pyt. 2 Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo zatrudnienie nowych pracowników?

Telepraca popularna na Mazowszu

Informacja prasowa, Warszawa, 20 lipca 2011



Jak wynika z badań przeprowadzonych na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy przez TNS OBOP, elastyczne formy zatrudnienia stosuje coraz więcej firm funkcjonujących na Mazowszu. Najpopularniejszą metodą pozostaje elastyczny czas pracy i jest on najczęściej stosowany w regionie piaseczyńskim – 69,4%. Pozostałe formy to praca na wezwanie czy skrócony wymiar pracy. Coraz popularniejsza staje się też telepraca, którą swoim pracownikom najczęściej proponują pracodawcy w regionie ciechanowskim – 16,8%.

Badanie zostało przeprowadzone w sześciu powiatach Mazowsza: ciechanowskim, piaseczyńskim, plockim i sokołowskim oraz miastach Radom i Ostrołęka. MORP przeanalizował potrzeby pracodawców oraz ich oczekiwania pod względem pracowników. Respondentów pytano także o plany dotyczące zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a także jakie formy zatrudnienia proponują swojej kadrze. W każdym z badanych regionów najpopularniejszą formą pozostaje elastyczny czas zatrudnienia. Przy czym najczęściej stosowany jest przez pracodawców w regionie piaseczyńskim, a najrzadziej w Radomiu.

Drugie miejsce, pod względem stosowania w mazowieckich przedsiębiorstwach, zajmuje praca na wezwanie. Najwięcej wskazań zyskała w regionie ciechanowskim (32,8%), zaś najmniejszym zainteresowaniem cieszy się w regionie piaseczyńskim (13,5%).

Pracodawcy często wskazywali także zatrudnienie w skróconym wymiarze czasu – jako popularną formę elastycznego podejścia do potrzeb pracowników. Ten rodzaj zatrudnienia często stosowany jest w Ostrołęce: 26,1% pracodawców oraz 24,1% w regionie ciechanowskim, zaś najrzadziej przez firmy w podwarszawskim Piasecznie – 18,3%.

„Elastyczne formy zatrudnienia będą coraz bardziej popularne w polskich przedsiębiorstwach. Ich wdrożenie niesie za sobą wiele wymiernych ko-

rzyści w postaci, np.: niższych kosztów prowadzenia działalności, ale także w wymiarze psychologicznym. Pracodawca może rozliczać pracownika wyłącznie z efektów, a nie odpracowanych godzin. Ważne jest to także dla firm, które poszukują pracowników. Brak obowiązku pracy w siedzibie firmy pozwala na szerszy przegląd kandydatów z wymaganymi kwalifikacjami. Nasze badania pokazały, że głównym problemem przedsiębiorców jest właśnie brak kadry z odpowiednimi umiejętnościami. Telepraca czy praca na wezwanie, na pewno ułatwi zatrudnianie specjalistów”

MORP spytał pracodawców także o możliwość zatrudnienia pracowników w ramach telepracy. Praca zdalna pozwala osobom poszukującym pracy oraz ludziom, którzy nie są w stanie świadczyć pracy w sposób tradycyjny, na realizację ambicji zawodowych.

Pracodawcy podkreślają, że nowoczesne, elastyczne formy zatrudnienia przede wszystkim ułatwiają im organizację pracy. Jako największe korzyści wymieniają także wzrost zadowolenia pracowników, niższe koszty funkcjonowania firmy oraz wzrost możliwości znalezienia pracowników.

Więcej informacji na temat projektu oraz wyniki badań dostępne są na stronie www.obserwatorium.mazowsze.pl

Informacje dodatkowe

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy funkcjonuje jako Wydział w strukturach WUP w Warszawie. MORP pozyskuje i dostarcza aktualnej wiedzy o sytuacji na regionalnym i lokalnych rynkach pracy, tj. dane, analizy, rekomendacje i prognozy dotyczące m.in.: zatrudnienia, edukacji zawodowej, szkoleń, poszukiwanych zawodów czy oczekiwań pracodawców. Celem Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy jest:

- dostarczanie aktualnej wiedzy o sytuacji na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, tj. danych, analiz, rekomendacji i prognoz;
- dostarczanie podstaw do podejmo-

wania jak najcelniejszych decyzji opartych na merytorycznej wiedzy dotyczącej m.in.: zatrudnienia, edukacji zawodowej, szkoleń, budowania jednostkowych ścieżek kariery zawodowej, poszukiwanych zawodów czy oczekiwań pracodawców;

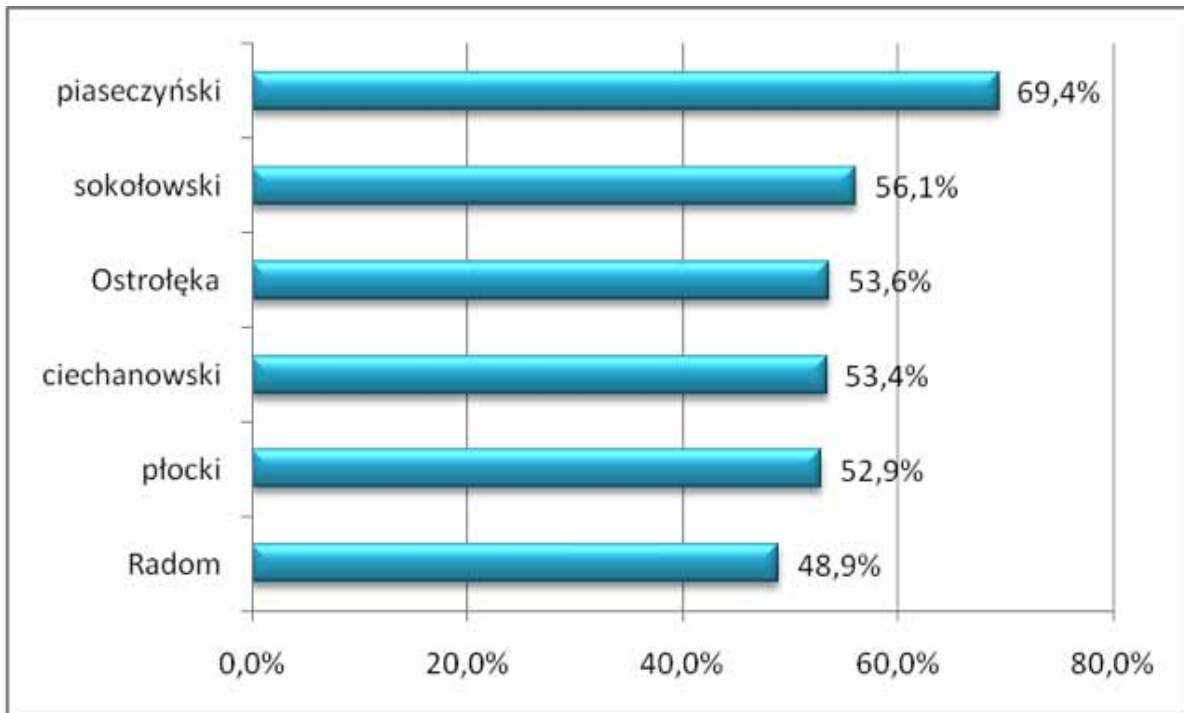
- opracowanie regionalnego modelu systemu pozyskiwania i analizowania informacji o aktualnych zjawiskach oraz trendach;
- przygotowanie narzędzi diagnozowania i prognozowania zmian na rynku pracy – aktywnej platformy wymiany informacji.

MORP realizuje trzy projekty:

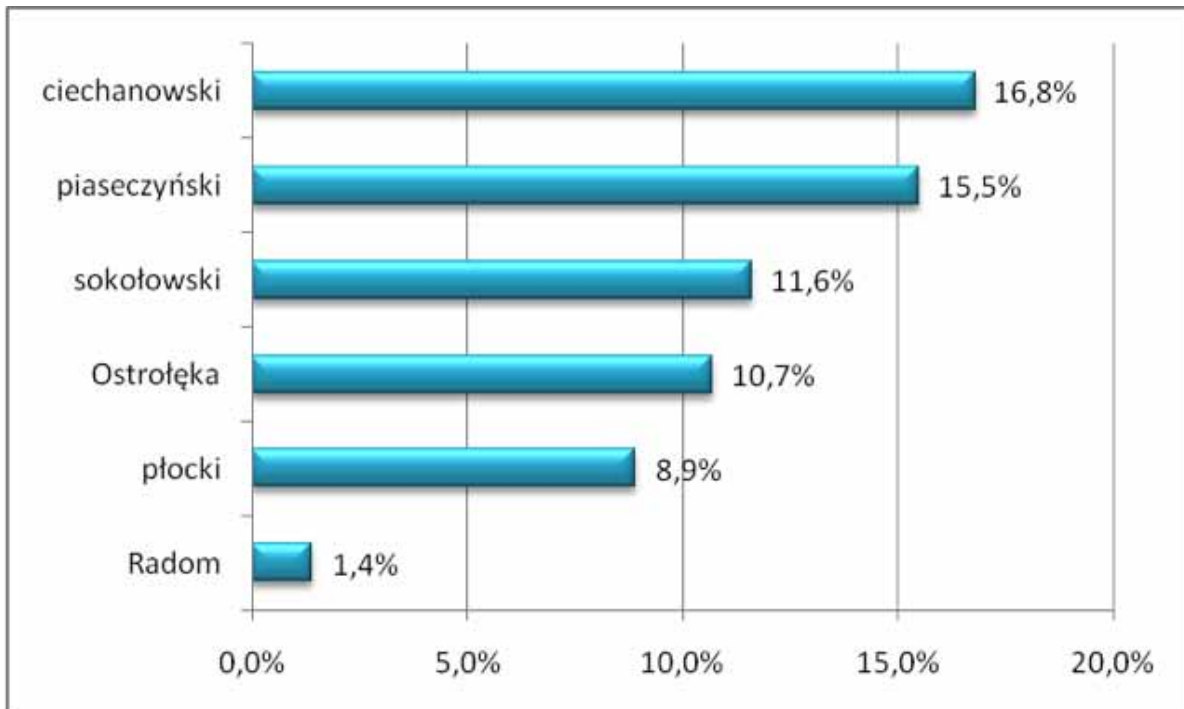
1. MORP II, które działa w oparciu o metodologię wypracowaną w ramach projektu realizowanego w latach 2009/2010. Analizy są prowadzone na poziomie województwa, subregionu oraz powiatu.
2. Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby - projekt mający na celu stworzenie podstawy diagnostycznej do sformułowania zasad programu rozwojowego dla szkolnictwa zawodowego na terenie województwa mazowieckiego.
3. Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne – projekt, który ma na celu umożliwienie planowania i koordynacji skutecznego postępowania edukacyjnego w ramach kształcenia ustawicznego, w szczególności w formach szkolnych.

Wszystkie projekty są realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Nad wysoką jakością prowadzonych badań oraz oceną skuteczności opracowanej metodologii czuwa Rada Programowa, w skład której wchodzi pracownicy naukowcy reprezentujący różne dziedziny wiedzy: prof. dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska, prof. dr hab. Grażyna Firlit-Fesnak, prof. dr hab. Adam Kurzynowski i prof. dr hab. Urszula Sztandar-Sztanderska.



Wyk. 1. Zastosowanie elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców



Wyk. 2. Zatrudnienie w formie telepracy w Państwa przedsiębiorstwie

RADA PROGRAMOWA MAZOWIECKIEGO OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Współpracujemy z uznanymi autorytetami, czego dowodem jest skład Rady Programowej Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy: prof. Bożena Balcerzak-Paradowska, prof. Grażyna Firlit-Fesnak, prof. Adam Kurzynowski, prof. Urszula Sztanderska.



Bożena Balcerzak-Paradowska, dr hab. nauk humanistycznych, dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Członek Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej (wiceprzewodnicząca) i Komitetu Nauk Demograficznych PAN oraz Rządowej Rady Ludnościowej. Jej zainteresowania naukowe obejmują takie zagadnienia jak: problemy rynku pracy w powiązaniu z warunkami życia ludności, w szczególności - aktywność zawodowa kobiet i jej skutki dla rodziny; warunki życia i funkcjonowania rodzin; współczesne przemiany modeli rodziny, ich uwarunkowania i skutki; polityka rodzinna – instytucje i instrumenty, aspekty porównawcze.

Grażyna Teresa Firlit-Fesnak, doktor habilitowany nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, profesor UW, pracownik nauki w Instytucie Polityki Społecznej Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół praw socjalnych jednostki, polityki rodzinnej, polityki na rzecz równości płci, grup społecznych i jednostek zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym, socjologii migracji i polityki migracyjnej. Autorka ponad 80 publikacji naukowych – publikowanych w Polsce i za granicą - poświęconych polityce społecznej, przemianom polskiej rodziny, polityce rodzinnej, nierównościom społecznym ze względu na płeć, współczesnym migracjom, integracji i reintegracji zawodowej osób wykluczonych z rynku pracy. W latach 1990-2010 brała udział w realizacji 12 projektów badawczych – krajowych i zagranicznych - zarówno jako koordynator jak też badacz. Jest autorką kilkunastu raportów prezentujących rezultaty badań empirycznych m. in. na temat przemian polskiej rodziny w latach 90., kształtowania polityki rynku pracy w okresie przemian systemowych, statusu socjalnego uchodźców w Polsce, barier w procesie ich integracji, wpływu wykształcenia i kwalifikacji kobiet na ich sytuację na rynku pracy, kwalifikacji zawodowych pracowników w województwie mazowieckim z perspektywy potrzeb regionalnego rynku pracy. W latach 1995-2006 wicedyrektor, w latach 2007-2008 dyrektor Instytutu Polityki Społecznej WD i NP UW. Obecnie kieruje Zakładem Migracji i Stosunków Etnicznych w tym Instytucie. Od wielu lat prowadzi zajęcia dydaktyczne dla studentów studiów dziennych i zaocznych na Uniwersytecie Warszawskim w tym seminaria magisterskie i dyplomowe; jest promotorką około 400 prac magisterskich i 62 prac dyplomowych.



Adam Kurzynowski, prof. zw. dr hab., ukończył SGPiS/SGH. Wykłada politykę społeczną oraz metody i techniki badań społecznych w Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Radomiu oraz politykę społeczną i lokalną politykę społeczną w Wyższej Szkole Rozwoju Lokalnego z Żyrardowie. Prowadzi w SGH wykład Social Issues in Contemporary Poland (Społeczne problemy współczesnej Polski) dla studentów z USA. Prowadzi też seminarium dla doktorantów Kolegium Społeczno-Ekonomicznego SGH. Jest członkiem Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Rady Naukowej GUS, Rządowej Rady Ludnościowej, Rady Naukowej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Rady Naukowej Instytutu Rozwoju Służb Społecznych. Jest autorem kilkuset opublikowanych prac oraz współautorem i redaktorem naukowym książek zespołowych. Był stypendystą na kilku stażach zagranicznych, w tym Fundacji Fulbrighta na Uniwersytecie Wisconsin w USA (1968/69) oraz wykładowcą na Uniwersytecie w Groningen w Holandii w roku akademickim 1973/74. Współpracował też z wieloma innymi uczelniami zagranicznymi. Obecnie współpracuje z Instytutem Gospodarstwa Społecznego SGH, gdzie prowadził w latach 1961–2010 badania nad problemami zatrudnienia i bezrobocia na próbach krajowych i lokalnych, w tym na terenie województwa mazowieckiego. Brał udział w wielu międzynarodowych programach badawczych, w tym z Uniwersytetem w Liverpool, Uniwersytetem w Duisburgu i w Birmingham. Realizował programy badawcze ze środków PHARE i EFS, w tym dotyczące zatrudnienia młodzieży i bezrobocia z związku z restrukturyzacją gospodarki, bezrobocia kobiet, zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz potrzeb socjalno-medycznych ludności.

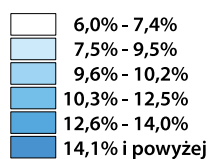
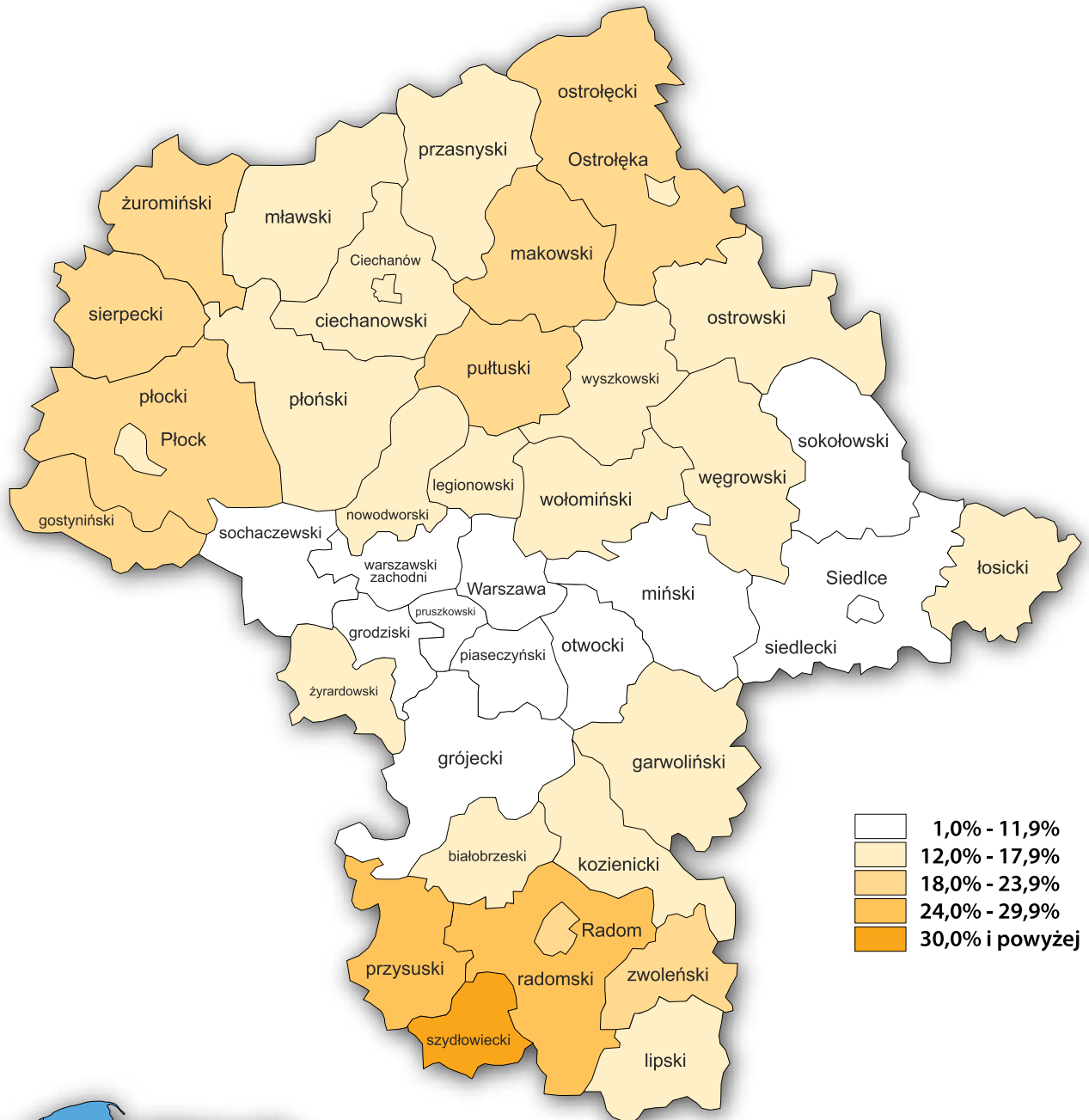


Urszula Sztandar-Sztanderska, doktor habilitowany, profesor Uniwersytetu Warszawskiego, zatrudniona w Katedrze Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego Wydziału Nauk Ekonomicznych oraz w Instytucie Badań Edukacyjnych, przewodnicząca Rady Rynku Pracy KPP „Lewiatan”, dyrektorka Ośrodka Badań Rynku Pracy na UW, członek Komitetu Nauk o Pracy PAN, autorka i współautorka ponad 140 publikacji naukowych i wielu publikacji popularyzujących wiedzę ekonomiczną, głównie w zakresie funkcjonowania rynku pracy i jego związków z procesami makroekonomicznymi. Szczególnymi obszarami jej zainteresowań są: bezrobocie, w tym zwłaszcza strukturalne, współzależność edukacji i rynku pracy, instytucjonalne uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy, przyczyny zróżnicowania rynku pracy w przekroju terytorialnym i kwalifikacyjnym, źródła różnic w aktywności zawodowej według płci oraz wpływ otwarcia gospodarki na efekty zatrudnieniowe, jak również efektywność polityki ekonomicznej w odniesieniu do rynku pracy i warunkowanej przez ten rynek. W ostatnich latach kierowała lub współkierowała pracami, których efektem były raporty „Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce” (MPiPS 2006), „Edukacja dla pracy” (UNDP 2007), „Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne” (IBnGR 2007), „Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym” (MPiPS 2008), „Czego (nie)uczują polskie szkoły?” (FOR 2008), „Badanie aktywności zawodowej absolwentów” (MPiPS 2008), „Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce” (Scholar 2009).



BEZROBOCIE NA MAZOWSZU

STAN W KOŃCU KWIETNIA 2011 ROKU





**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2011