



BIULETYN

Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Mazowiecki barometr - skuteczne narzędzie prognostyczne



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



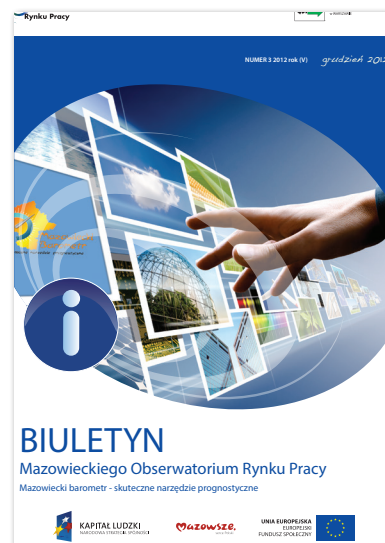
SPIS TREŚCI

Wstęp	1
Firmy tną koszty, aby utrzymać rentowność	2
Expose premiera w kontekście spowalniającej gospodarki	3
Praca z ogłoszenia... Badania ofert pracy w województwie mazowieckim	5
Nowe instrumenty przeciwdziałania zatrudnianiu nielegalnych imigrantów z krajów trzecich: obowiązki i sankcje dla pracodawców	8
„2+2=5, czyli o metodzie fokusowej w badaniach marketingowych”	10
I Mazowiecki Konkurs Szkolnictwa Zawodowego rozstrzygnięty	13
Z życia MORP 2012	16



**Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy**

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



**Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium
Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie**

Redakcja:
Katarzyna Kozakowska
Magdalena Kołomańska
obserwatorium@wup.mazowsze.pl

Redakcja tekstów:
**Zespół Wydziału Mazowieckiego
Obserwatorium Rynku Pracy**

Korekta:
Magdalena Kołomańska

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:
Michał Galant

Zdjęcia:
Fotolia, archiwum MORP, archiwum WUP
w Warszawie

Wydawca:
**Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**

Adres redakcji:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa.
tel (22) 578 44 00
obserwatorium@wup.mazowsze.pl
www.obserwatorium.mazowsze.pl
www.wup.mazowsze.pl

Wydawnictwo bezpłatne w ramach projektu
„Mazowiecki barometr - skuteczne narzędzie
prognostyczne” 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





Zbliża się koniec roku, czas podsumowań. Z perspektywy ekonomicznej mijający rok nie przyniósł pozytywnych niespodzianek. W 2012r. Polska weszła w fazę spowolnienia. Firmy dostają coraz mniej zamówień, a z powodu wysokiej inflacji realna wartość wynagrodzeń systematycznie spada. O sytuacji gospodarczej kraju oraz o tym, jak radzą sobie w niej rząd i polskie przedsiębiorstwa piszą w bieżącym numerze nasi eksperci.

Niekorzystne trendy są również widoczne na rynku pracy. Stopa bezrobocia rośnie, a pracodawcy ograniczają zatrudnienie. W związku z tym dobrze jest wiedzieć, jacy pracownicy są obecnie „w cenie” na mazowieckim rynku pracy. O tym traktuje obszerny materiał poświęcony wynikom badania ofert pracy, przeprowadzonym w ramach projektu „Mazowiecki barometr – skuteczne narzędzie prognostyczne. Z kolei o tym, jakie konsekwencje płyną z zatrudniania nielegalnych imigrantów dowiedzie się Państwo z artykułu prof. UW Grażyny Firlit-Fesnak.

Ponadto z nieskrywaną radością informujemy, że została już uruchomiona nasza platforma internetowa „Mazowiecki Barometr”. Prezentujemy ją m.in. podczas spotkań regionalnych z mazowieckimi przedsiębiorcami. Liczymy, że zaszczyca nas Państwo na nich swoją obecnością i zachęcamy gorąco do zarejestrowania w serwisie www.barometr.mazowsze.pl.

Życzymy przyjemnej lektury!
Zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy

Firmy tną koszty, aby utrzymać rentowność

Polska gospodarka weszła w 2012 roku w fazę silnego hamowania. Firmy dostają coraz mniej zamówień, roczna dynamika produkcji w przemyśle zaczyna zbliżać się do zera, firmy ograniczyły wzrost wynagrodzeń, a z powodu wysokiej inflacji, ich realna wartość systematycznie spada od końca ubiegłego roku.

Tak niesprzyjającej koniunktury nie było od dawna

Coraz więcej przedsiębiorców ocenia bieżące warunki do rozwoju ich biznesu na historycznie niskim poziomie. Przykładowo, publikowany co miesiąc przez GUS wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w handlu detalicznym jest najniższy od 7 lat, w przetwórstwie przemysłowym od 10 lat, a w budownictwie od 12 lat. O hamowaniu polskiej gospodarki świadczą także ogłoszone przez GUS dane o wynikach finansowych przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 osób za pierwsze trzy kwartały br. Przyjrzyjmy się, jaki obraz rysuje się z analizy sprawozdań finansowych tych firm.

Działania zaradcze przedsiębiorstw dotyczą pracowników

Przede wszystkim polskie przedsiębiorstwa sprzedają coraz mniej, co wynika ze spadku popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego w kraju, ale również u naszych głównych partnerów handlowych. O ile jeszcze w I kwartale br. wartość sprzedaży wytworzonych produktów, towarów i materiałów rosła w relacji rocznej w dwucyfrowym tempie (10,3%), to w III kwartale br. ta dynamika obniżyła się do 3,4%. Na szczęście menadżerowie firm nie stali w tym czasie z założonymi rękoma i wraz ze spadkiem sprzedaży redukowali koszty. Roczna dynamika kosztów własnych sprzedanych produktów, towarów i materiałów spadła z 11,3% w I kwartale br. do 4,8% r/r w III kw. br. Mniejsze wydatki są następstwem ograniczenia wzrostu wynagrodzeń, zamrożenia poziomu zatrudnienia, ale także niższych cen surowców. Takie działania dostosowawcze firm mogą być bolesne dla pra-

“Coraz więcej przedsiębiorców ocenia bieżące warunki do rozwoju firm na historycznie niskim poziomie”

cowników, którzy chcieliby, aby wzrost ich płac przynajmniej nadążał za inflacją, ale, z drugiej strony, są one niezbędne.



Przykładowo, bez ograniczenia przez firmy dynamiki wynagrodzeń, a czasem także liczby pracowników, z pewnością mielibyśmy dzisiaj w Polsce wyższe bezrobocie.

Niska, ale stabilna rentowność firm

Pomimo prób ograniczania kosz-

tów, po trzech kwartałach br. łączny wynik finansowy ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniósł ok.

74 mld zł i był aż o 15% niższy niż rok wcześniej. Pocięszające w tym wszystkim jest to, że w kolejnych kwartałach br. wynik finansowy oraz rentowność podstawowej działalności firm nie pogarszały się. W pierwszych trzech kwartałach przeciętny wskaźnik rentowności ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniósł 4,4% wobec 5,5% w analogicznym okresie 2011 r. Podstawowa działalność firm stała się zatem nieco mniej rentowna, ale jest to wciąż przyzwoity poziom. Co ciekawe, ostatnio poprawiła się nawet rentowność w budownictwie, choć w I połowie br. wskaźnik rentowności w tym sektorze jako jedyny był ujemny

i wyniósł ok. minus 2%. Firmy budowlane zaczęły jednak silnie ograniczać swoje koszty, co szybko przyniosło pożądane efekty: w III kw. br. ich rentowność wzrosła do 1,5%.

Polskie firmy aktywne na zagranicznych rynkach

Warto podkreślić, że polskie firmy wykazują się wysoką elastycznością w poszukiwaniu nowych rynków zbytu, w tym także zagranicą. To bardzo wartościowa cecha, zwłaszcza w sytuacji spowalniającego tempa wzrostu konsumpcji i inwestycji krajowych. Do końca września br. wartość sprzedaży eksportowej zwiększyła się o ponad 9% r/r. Co więcej, odsetek firm eksportowych osiągających

zyski wśród wszystkich eksporterów wyniósł w tym czasie 76% i był wyższy w porównaniu do analogicznego odsetka obliczonego dla ogółu badanych przedsiębiorstw. To pokazuje, że umiejętność zdobywania przez krajowe firmy zagranicznych kontrahentów można traktować jako atrakcyjną szansę na zrekomensowanie spadku popytu krajowego. Miejmy nadzieję, że pozycja polskich firm zagranicą utrwali się jeszcze bardziej i będzie wspierać wzrost polskiej gospodarki także wtedy, gdy nastąpi ożywienie wewnętrzne.



Wiktor Wojciechowski - doktor nauk ekonomicznych, absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w latach 2004-2008 pracownik Narodowego Banku Polskiego, w którym kierował Zespołem ds. Badań Rynku Pracy, były członek Rady Edukacji Ekonomicznej NBP, b. wiceprezes i główny ekonomista Fundacji FOR, od listopada 2011 r. główny ekonomista INVEST-BANKU.

Expose premiera w kontekście spowalniającej gospodarki

Październikowe expose premiera Donalda Tuska w znacznej mierze było poświęcone kwestiom gospodarczym. Poza niezbędnymi zmianami na rynku pracy zapowiedziany został także duży program inwestycyjny. Czy będzie on skuteczną receptą na obecne spowolnienie polskiej gospodarki?

Gospodarka zwalnia
Comiesięczne komunikaty makroekonomiczne publikowane na platformie internetowej „Mazowiecki Barometr” (www.barometr.mazowsze.pl) pokazują, że polska gospodarka zwalnia. Pomimo nieznacznej poprawy w listopadzie, wskaźniki ufności konsumpcyjnej, zarówno bieżącej, jak i przyszłej, są na znacznie niższym poziomie niż były w analogicznym miesiącu poprzedniego roku. Pesymizm konsumentów wynika m.in. ze stagnacji zatrudnienia oraz realnego spadku płac, które rosną wolniej niż inflacja. Sytuacji nie poprawia kolejna fala kryzysu zadłużenia w krajach Europy Południowej, która negatywnie odbija się na sytuacji gospodarczej naszych partnerów handlowych w strefie euro¹. Duża niepewność co do kondycji gospodarki sprawia także, że przedsiębiorcy



wstrzymują się z inwestycjami. Wszystko to łącznie przekłada się na wolniejszy wzrost gospodarczy w Polsce².

Premier wygłasza expose ...

W październiku premier Donald Tusk wygłosił swoje drugie expose (a nawet trzecie, jeśli wziąć pod uwagę poprzednią kadencję). Ponieważ w znacznej mierze było ono poświęcone kwestiom gospodarczym, warto przeanalizować zapowiedzi w nim zawarte w kontekście obecnego spowolnienia.

Należy pozytywnie ocenić zapowiedź uelastycznienia czasu pracy poprzez wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego oraz ruchomego czasu pracy. Rozwiązania takie sprawdziły się w okresie poprzedniego spowolnienia (2008-2009) ograniczając wzrost bezrobocia. Postulat, by urzędy pracy bardziej skupiły się na łączeniu poszukujących pracy bezrobotnych z chcącymi zatrudnić pracodawcami, a mniej na szkoleniach, których skuteczność jest ograniczona, także jest słuszny. Niemniej, na tym etapie zbyt mało jest dostępnych informacji odnośnie propozycji reformy urzędów pracy, by móc się do nich szczegółowo odnieść.

...i zapowiada inwestycje

Powyżej wymienione zapowiedzi są istotne, jednak w expose premier przede wszystkim skoncentrował się na kwestii inwestycji. Zapowiadana kwota ponad 700-800 mld zł w perspektywie najbliższych 8-10 lat może wydawać się imponująca, należy jednak mieć świadomość, że tylko niewielka część tej kwoty to nowe środki. Większość wydatków była zapowiedziana wcześniej i jest już uwzględniana w prognozach gospodarczych dla Polski. I tak:

300 mld zł to środki z Unii Europejskiej na lata 2014-2020 (de facto rozliczanie projektów może trwać do 2022) - kwota ta była już wielokrotnie zapowiadana, obecnie o niej słyszymy w kontekście toczących się negocjacji unijnych. Wynik negocjacji nie jest jeszcze znany, ale kwota, którą otrzyma Polska, powinna być zbliżona (trzeba przy tym pamiętać, że negocjujemy kwotę w EUR, więc jej wartość w PLN będzie też zależała od kursu złotego). Warto przy tym zaznaczyć, że nie wszystkie środki unijne są wydawane na inwestycje, kwota ta nie zawiera też środków, które Polska otrzyma w ramach Wspólnej Polityki Rolnej.

100 mld zł do 2022 roku ma zostać przeznaczony na modernizację polskiej armii. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami Polska co roku przeznaczająca na armię 1,95% PKB poprzedniego roku, co do 2022 roku da kwotę ok. 400 mld zł. W tej kwocie są oczywiście także wydatki na płace i emerytury mundurowe, niemniej założę-

nie, że ¼ środków zostanie przeznaczona na inwestycje nie jest niczym nowym.

70 mld zł kredytów mają wygenerować nowe przepisy umożliwiające zaciąganie kredytu pod zwrot podatku VAT. Na razie nie są znane szczegóły tej inicjatywy, można spodziewać się jednak, że jej efektem będą przede wszystkim krótkoterminowe kredyty poprawiające płynność przedsiębiorstw. W jakim stopniu zachęca one przedsiębiorstwa prywatne do zwiększenia inwestycji, pozostaje pytaniem otwartym. Efekt jednak z pewnością będzie wielokrotnie niższy niż wymieniane 70 mld zł.

60 mld zł do 2020 roku mają wynieść inwestycje w sektor energetyczny, brakuje niestety informacji, w jakim stopniu mają być to środki prywatne, a w jakim publiczne. Trudno też oszacować, jaka część z tej kwoty to nowe środki.

60 mld zł kredytów w latach 2013-2014 mają wygenerować nowe gwarancje dla MSP. Poprzednie rządowe programy gwarancji kredytowych nie cieszyły się dużym zainteresowaniem przedsiębiorstw, przyczyniając się tylko w minimalnym stopniu do wzrostu akcji kredytowej. Na tym etapie jest znanych zbyt mało szczegółów, by móc w pełni ocenić ten program, jednak wydaje się, że kwota 60 mld zł może być istotnie zawyżona.

50 mld zł do 2016 roku mają wynieść inwestycje w gaz łupkowy. Nie ma jasności, w jakim stopniu mają to być pieniądze publiczne, a w jakim prywatne. Z wypowiedzi Ministra Skarbu wynika tylko, że do 2014 roku publiczne podmioty mają zainwestować co najmniej 5 mld zł.

40 mld zł do 2015 roku ma zostać zainwestowanych w ramach programu Inwestycje Polskie. Ta pozycja jest całkowitą nowością. Rząd planuje powołanie nowej spółki – Inwestycje Polskie, do której wniesie część akcji będących obecnie w posiadaniu Skarbu Państwa. Sprzedaż tych akcji ma dać nowej spółce do 10 mld zł. Emitując obligacje, a także współpracując z BGK, inwestycje Polskie mają być w stanie sfinansować projekty inwestycyjne warte 40 mld zł. Dokładny podział kompetencji między BGK a nową spółką nie jest znany, choć najpewniej będzie on oznaczał, że BGK będzie udzielał kredytów, a Inwestycje Polskie będą wnosiły ewentualny potrzebny kapitał własny. Według obecnych zapowiedzi w ramach programu na wsparcie własnych projektów inwestycyjnych będą mogły liczyć zarówno przedsiębiorstwa publiczne, jak

i prywatne. Warunkiem ma być rentowność projektów.

43 mld zł do 2015 roku ma zostać przeznaczony na inwestycje w autostrady i drogi krajowe. Ponieważ plany dotyczące wydatków na infrastrukturę po 2013 roku nie były dotąd publikowane, trudno ocenić, jaka część tej kwoty to nowe środki (na sam 2013 zaplanowano 10 mld zł), nieuwzględnianie w poprzednich prognozach. Nowością jest na pewno przeznaczenie 10 mld zł z Inwestycji Polskich na budowę autostrad. Ponieważ z dostępnych informacji wynika, że Inwestycje Polskie mają finansować projekty komercyjne, powstaje pytanie czy oznacza to budowę płatnych autostrad.

30 mld zł do 2015 roku ma zostać przeznaczony na modernizację kolei. Nie należy tej kwoty traktować jako nowych środków, ponieważ w większości pochodzą one z obecnej perspektywy budżetowej UE i już uprzednio były przeznaczony na modernizację kolei.

10 mld zł do 2015 roku to środki na infrastrukturę naukową polskich uczelni. Podobnie, jak w przypadku modernizacji kolei, kwota ta wynika przede wszystkim z już przyznanych środków w ramach obecnej perspektywy budżetowej UE (łącznie z wkładem własnym uczelni).

Reasumując, naprawdę nowe są trzy pozycje: kredyty pod zwrot VATu, program gwarancji publicznych oraz Inwestycje Polskie. Większy wpływ na wielkość inwestycji w Polsce mogą mieć przede wszystkim Inwestycje Polskie, dlatego warto zastanowić się nad jego wpływem na wzrost gospodarczy.

Inwestycje Polskie

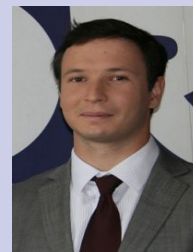
Zwolennicy Inwestycji Polskich wskazują, że obecne spowolnienie gospodarcze wynika m.in. ze spadku inwestycji publicznych związanego z zakończeniem Euro2012 oraz wyczerpywaniem się środków unijnych z obecnej perspektywy budżetowej. Jednocześnie, w warunkach niepewności dotyczącej strefy euro oraz słabnącego popytu krajowego, także sektor prywatny wstrzymuje się z inwestycjami. Nowe inwestycje finansowane w ramach programu mogą podtrzymać wzrost gospodarczy przez najbliższe 2-3 lata. Potem pałeczkę ponownie przejmie sektor prywatny oraz inwestycje publiczne finansowane ze środków unijnych z nowej perspektywy. Rozumowanie takie jest jednak obciążone istotnym ryzykiem – doświadczenia międzynarodowe (np.

pakietu stymulacyjnego z USA) pokazują, że uruchamianie publicznych programów tego typu wymaga czasu. W tej chwili nie mamy gotowych projektów czekających na sfinansowanie. Ponieważ przygotowanie i selekcja odpowiednich projektów są procesami czasochłonnymi, istnieje ryzyko, że Inwestycje Polskie ruszą na dobrą sprawę po 2013 roku, czyli już po wyjściu gospodarki z obecnego spowolnienia.

Efekt krótkookresowy Inwestycji Polskich jest niepewny, ale warto także zastanowić się nad ich wpływem na długookresowy wzrost gospodarczy. Tutaj zastrzeżeń jest znacznie więcej. Jeżeli inwestycje te będą realizowane przez państwowe firmy, to istnieje poważne ryzyko, że projekty będą prowadzone w sposób nieefektywny, znacznie drożej, niż zrobiłyby to bardziej pilnujący kosztów sektor prywatny. W praktyce mogłoby to oznaczać np. wyższe koszty budowy elektrowni i w konsekwencji wyższe rachunki za prąd dla odbiorców. Jeżeli natomiast inwestycje będą realizowane przez firmy prywatne, to choć koszty będą pod lepszą kontrolą, nie rozwiąże to problemu selekcji projektów. Historia gospodarcza pokazuje, że państwo nie radzi sobie z wybieraniem najbardziej rozwojowych projektów spośród wszystkich dostępnych.

W Inwestycje Polskie będzie zaangażowanych pewnie ok. 10 mld zł. Pozostałe 30 mld zł ma zostać pożyczone z rynku. Należy mieć świadomość, że nie pozostanie to bez wpływu na dostępność kredytu dla przedsiębiorstw prywatnych, nie biorących udziału w projekcie. W tej chwili jest jeszcze za wcześnie by móc oszacować skalę tego efektu, niemniej pula oszczędności w gospodarce jest ograniczona. Kiedy państwo lub instytucje od niego zależne zaciągają kolejne kredyty, pula środków dostępnych dla sektora prywatnego musi maleć.

Spowolnienie w gospodarce polskiej jest już wyraźnie widoczne. Wszystko wskazuje na to, że wzrost gospodarczy w 2013 roku będzie niższy niż w 2012 roku. W październikowym exposé premiera Donalda Tuska znalazły się zapowiedzi, które jeśli wcielone w życie, mogą zmniejszyć negatywne konsekwencje spowolnienia gospodarczego dla rynku pracy. Jednocześnie jednak do sztandarowego programu Inwestycji Polskich trzeba podejść ostrożnie. Doświadczenia innych państw wskazują, że uruchomienie projektów w ramach takich programów wymaga czasu. W praktyce może to oznaczać, że gdy Inwestycje Polskie ruszą na większą skalę, będzie już po spowolnieniu gospodarczym.



Aleksander Łaszek - absolwent ekonomii Szkoły Głównej Handlowej, stypendysta Programu Socrates-Erasmus na Uniwersytecie Sztokholmskim. Obecnie doktorant w Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej, gdzie w ramach doktoratu prowadzi badania nad wpływem kryzysów bankowych na długookresowy wzrost gospodarczy. Ekonomista w Fundacji FOR, w której m.in. zajmuje się instytucjonalnymi uwarunkowaniami długookresowego wzrostu gospodarczego oraz odpowiada za licznik długu publicznego i stronę www.dlugubliczny.org.pl

LITERATURA

¹ Więcej na temat perspektyw gospodarczych można znaleźć w raporcie o sytuacji głównych partnerów handlowych Polski dostępnym na www.barometr.mazowsze.pl

² Więcej na temat wzrostu PKB w raporcie kwartalnym dostępnym na ww. platformie „Mazowiecki Barometr”

Praca z ogłoszenia... Badania ofert pracy w województwie mazowieckim

„Najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy z sektora: handel (12,82%), budownictwo (7,83%) oraz przetwórstwo przemysłowe (7,9%)”

Badania ogłoszeń i ofert pracy

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy zleciło w 2012 roku przeprowadzenie badania popytu na pracę w województwie mazowieckim. W badaniu tym, zrealizowanym przez instytut badawczy SMG/KRC Millward Brown, analizie poddano ogłoszenia o pracę, które ukazały się w publikacjach drukowanych i internetowych między 15 maja a 30 lipca 2012 r. Ponadto przeanalizowano także oferty pracy zgłoszone do Powiatowych Urzędów Pracy między 1 maja a 1 sierpnia 2012 r. Łącznie zebrano 6126 ogłoszeń z publikatorów oraz 4 374 oferty pracy pozyskane z powiatowych urzędów

pracy. Ogłoszenia i oferty pracy pochodziły ze wszystkich powiatów województwa.

Badanie miało odpowiedzieć m.in. na następujące pytania odnoszące się do różnorodnych aspektów popytu na pracę:

1. W jakich branżach jest największy popyt na pracę?
2. Na jakie zawody jest największy popyt?
3. Na jakie kwalifikacje i kompetencje jest największy popyt?



Poniżej zamieszczono główne ustalenia z przeprowadzonego badania.

Popyt na pracę a branża

Najwięcej ofert pracy (wśród ogłoszeń o pracę i ofert PUP łącznie) zgłosili pracodawcy z sektorów: handel (12,82% wszystkich ofert), budownictwo (7,83%) oraz przetwórstwo przemysłowe (7,9%). W dalszej kolejności poszukiwano pracowników w sektorze transport (4,86%), hotelarstwo i gastronomia (3,97%), działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (3,53%), edukacja (2,9%), a także w sektorze usługowym (pozostała działalność usługowa – 3,9% wszystkich ofert).

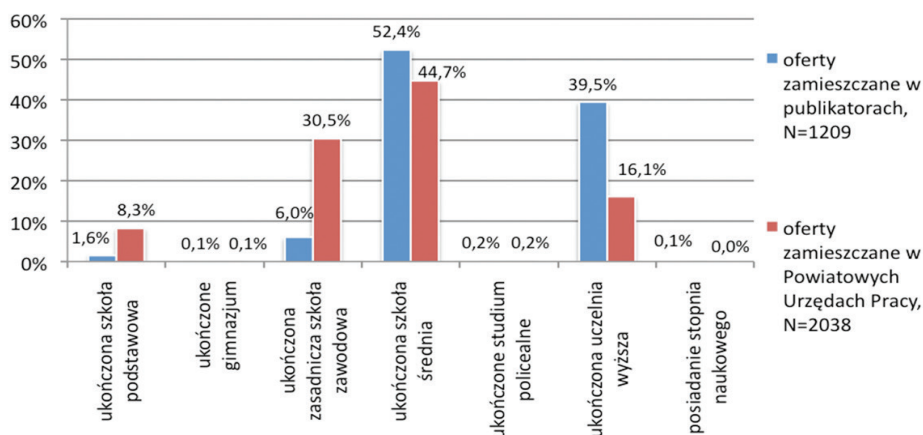
Ogłoszenia z branż takich, jak: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny stanowiły większy odsetek wśród ogółu ogłoszeń zgłoszonych do Powiatowych Urzędów Pracy. Branże takie, jak: działalność finansowa i ubezpieczeniowa, czy informacja i komunikacja były relatywnie liczniejsze w przypadku publikatorów. Wydaje się więc, że poprzez publikatory częściej poszukuje się pracowników do prac związanych z szeroko pojętym zarządzaniem informacją.

Poszukiwane zawody

Najwięcej ofert pracy dotyczyło pracowników usług i sprzedawców (22,82% wszystkich ofert zawierających informacje o zawodach). Drugą najczęściej poszukiwaną grupą zawodową byli robotnicy przemysłowi, budowlani i rzemieślnicy (20,18%). Kolejne zawody, których dotyczyły oferty pracy to: technicy i inny średni personel oraz specjaliści i pracownicy biurowi. Poniższy wykres przedstawia ten ranking z uwzględnieniem podziału na

Wykres 2. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło

podstawa - ogłoszenia zawierające informacje o wymaganym wykształceniu



Źródło: R. Rudnicki, K. Podlejska [red. I. Anuszevska], Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim, SMG/KRC Millward Brown, Warszawa 2012, s. 37.

miejsce publikacji oferty pracy.

Jeżeli chodzi o bardziej szczegółową klasyfikację zawodów, na czoło wysuwają się oferty pracy dotyczące takich zawodów, jak: sprzedawcy i pokrewni (10,7% ofert zamieszczanych w publikatorach specyfikujących poszukiwany zawód i 14,1% w PUP), średni personel ds. biznesu i administracji (kolejno 8,5% i 9,3%), pracownicy usług osobistych (kolejno 7,3% i 8,5%), robotnicy budowlani (kolejno 9,9% i 8,4%) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów (kolejno 6,8% i 5,5%).

Ogłoszenia dotyczące zawodów sprzedawcy i pokrewni, obok robotników obróbki metali, mechaników, stanowiły większy odsetek wśród ogółu ogłoszeń w przypadku PUP. Z kolei ogłoszenia dotyczące zawodów: robotnicy budowlani,

kierowcy i operatorzy pojazdów, czy specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania, stanowiły większy odsetek wśród ogółu ogłoszeń umieszczonych w publikatorach.

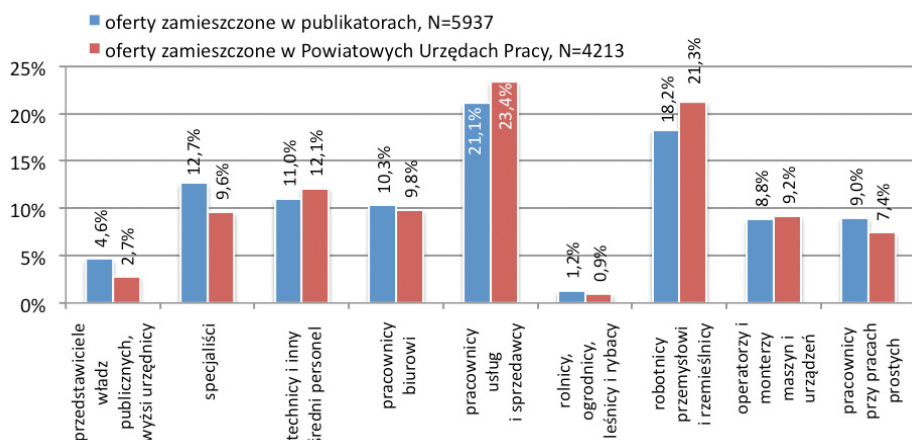
Poszukiwane kwalifikacje i kompetencje

Wymagania dotyczące wykształcenia kandydatów sformułowano jedynie w 30,9% ofert, przy czym w odniesieniu do ofert PUP było to 46,6%, w odniesieniu do publikatorów – 19,7%. Najczęściej pracodawcy poszukiwali absolwentów szkół średnich (44,7% ofert publikowanych w PUP zawierających informację o wykształceniu i 52,4% zamieszczanych w publikatorach). Kolejną poszukiwaną grupą to osoby z wykształceniem wyższym (16,1% ofert PUP i 39,5% ogłoszeń w publikatorach). 30,5% ofert publikowanych w PUP to oferty dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, a 8,3% – szkoły podstawowej. Dla ogłoszeń umieszczanych w publikatorach, odsetek ten wyniósł kolejno jedynie 6% i 1,6%, a więc o wiele mniej. Ani gimnazjum, ani ukończone studium policealne nie pojawiało się jako kategoria wykształcenia.

Oczekiwania dotyczące kwalifikacji pracowników sformułowano zostały w 40,9% ogłoszeń. Najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami były uprawnienia do kierowania pojazdami (37% ogłoszeń zawierających wymóg posiadania kwalifikacji zamieszczonych w publikatorach i – analogicznie – 31,3% ofert publikowanych przez PUP). Najczęściej wymagano uprawnień kategorii B i B1 (ponad 55,5% ofert zawierających wymóg uprawnień), a w dalszej kolejności – B+E, C+E, D+E. Pojawiały się również oferty dla osób z uprawnieniami do kierowania wózkami widłowymi (10,7% ogłoszeń zawierających wymóg uprawnień do kierowania pojazdami w publikatorach i 12,5% w PUP). W ofer-

Wykres 1. Oferty pracy według poszukiwanych zawodów w podziale na źródło

podstawa - oferty zawierające informacje o zawodach



Źródło: R. Rudnicki, K. Podlejska [red. Izabella Anuszevska], Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim, SMG/KRC Millward Brown, Warszawa 2012, s. 19.



tach, w których sformułowano oczekiwania dotyczące kwalifikacji, pojawiał się także wymóg posiadania licencji, pozwalającej na uprawianie zawodu (10,6% w publikatorach i 9,4% w PUP).

W ponad 10% wszystkich ofert znalazł się wymóg znajomości języka obcego. Odsetek ten nie różnił się istotnie między ofertami PUP i zamieszczonymi w publikatorach. Najczęściej był to język angielski.

8414 ogłoszeń w publikatorach oraz 1461 ofert PUP zawierało wymogi dotyczące kompetencji i predyspozycji kandydatów. Wśród najczęściej wymaganych kompetencji znalazły się takie, jak: podstawowa znajomość komputera (9,2% ofert, w których zamieszczono wymogi dotyczące kompetencji), dyspozycyjność (8,3%), komunikatywność (8,3%), inicjatywa (6,5%), rzetelność (6,1%).

Ponad jedna trzecia (34,7%) przeanalizowanych ofert pracy zawierała wymóg doświadczenia zawodowego kandydata. Częściej pojawiał się on w ofertach zamieszczonych w publikatorach (42,6%) niż w Powiatowych Urzędach Pracy (23,7%). W większości ofert precyzujących wymóg doświadczenia zawodowego (69,6%) wymagane doświadczenie wynosiło minimum 2 lata pracy w danym zawodzie. W 11,6% ofert, poszukiwano pracownika z przynajmniej pięcioletnim doświadczeniem.

Podsumowanie

Jak wynika z powyższego przeglądu danych, najbardziej aktywne na rynku pracy branże to handel, budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Pamiętać jednak należy, że relatywnie duży odsetek wol-

nych miejsc pracy wynikać może nie tyle z ożywienia koniunkturalnego dla tych branż, co np. z dużej rotacji pracowników. W publikatorach mniejszy odsetek ofert zawiera sprecyzowaną informację o pożądanym wykształceniu. Można stwierdzić, że jest to wręcz zaskakująco niski odsetek (jedynie 19,7%). Najwyższy odsetek ogłoszeń, w których sprecyzowano wymóg dotyczący wykształcenia (zarówno w przypadku ofert pracy w PUP, jak i w publikatorach) dotyczył osób z wykształceniem średnim. Wydaje się jednak, że to wcale nie formalne wykształcenie jest dziś dla pracodawców najważniejsze. Co ciekawe, jeżeli wymóg wykształcenia jest formułowany, wykształcenie wyższe pojawia się dopiero na drugim miejscu (przy czym dotyczy głównie ogłoszeń o pracę umieszczonych w publikatorach). Wynikać to może jednak m.in. z faktu, że osoby z wykształceniem wyższym poszukiwane są częściej innymi kanałami niż ogłoszenia o pracę umieszczane w publikatorach, czy oferty pracy zgłaszane do PUP. Osób z wykształceniem najniższym (podstawowym) praktycznie nie poszukuje się za pośrednictwem publikatorów. Oferty pracy dla takich osób występują jednak w PUP (choć również jest ich niewiele). Jak się wydaje, rynek pracy nastawiony jest przede wszystkim na osoby przygotowane do pracy w konkretnych zawodach (np. w sektorze handlowym czy budowlanym) i posiadających minimum wykształcenie średnie. Ich szanse na rynku pracy zwiększa co najmniej 2-letnie doświadczenie w zawodzie (wymóg doświadczenia zawarto jednak jedynie w 1/3 ofert ogółem, ale już w ponad 40% ofert umieszczonych w publikatorach). PUP

dysponują w większym zakresie ofertami pracy dla osób gorzej wykształconych, natomiast w publikatorach częściej znaleźć można ogłoszenia dla specjalistów.

Artykuł oparto na wynikach badania zawartych w raporcie: R. Rudnicki, K. Podlejska [red. Izabella Anuszevska], Raport z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim, SMG/KRC Millward Brown, Warszawa 2012. Badanie realizowano w ramach modułu mezoekonomicznego projektu „Mazowiecki barometr – skuteczne narzędzie prognozy”, realizowanego przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie.



Łukasz Łotocki - doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego. Autor publikacji, realizator badań oraz wykładowca akademicki z zakresu socjologii, polityki społecznej i metodologii badań społecznych. Specjalizuje się w badaniach migracji międzynarodowych i badaniach sytuacji na lokalnych rynkach pracy.

Nowe instrumenty przeciwdziałania zatrudnianiu nielegalnych imigrantów z krajów trzecich: obowiązki i sankcje dla pracodawców

29 czerwca 2012 r. Prezydent RP podpisał *Ustawę o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*¹. Z rocznym opóźnieniem² wdrożono do polskiego systemu prawnego zapisy *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich*³. Celem dyrektywy jest wzmocnienie środków przeciwko nielegalnemu zatrudnianiu w UE, bowiem w opinii Rady kluczowym czynnikiem zachęcającym do nielegalnej imigracji do UE jest możliwość podjęcia pracy w UE bez posiadania wymaganego statusu prawnego.

W komunikacie Komisji Europejskiej z 2009 r., prezentowanym w trakcie debat Parlamentu Europejskiego wokół projektu Dyrektywy 2009/52/WE wskazano, że szacunkowa liczba „nielegalnych imigrantów” wynosi 8 mln, przy czym dla krajów UE-15 liczbę nielegalnych imigrantów określono w granicach od 4,4 mln do 5,5 mln osób, dla UE-25 pomiędzy 6 mln a 8 mln osób⁴.

Dyrektywa określiła działania i środki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu wprowadzając zakaz zatrudnienia nielegalnie przebywających w krajach członkowskich imigrantów z krajów trzecich oraz ustaliła *standardy minimalnych* kar wobec pracodawców, pozostawiając w gestii państw członkowskich przyjęcie lub *utrzymanie surowszych kar i środków oraz nakładanie na pracodawców bardziej rygorystycznych obowiązków*.

Tak więc *ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP* dotyczy zatrudnienia osób niebędących obywatelami państw członkowskich UE i Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stro-

ny umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym i Konfederacji Szwajcarskiej, a także niebędących członkami rodzin osób wyżej wymienionych, którzy do nich dołączają lub z nimi przebywają.

Przedmiotem regulacji ustawy, o której mowa, są sankcje dla podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który przebywa w Polsce bez ważnego dokumentu uprawniającego go do tego pobytu, a także zasady dochodzenia roszczeń z tytułu wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń przez takiego cudzoziemca (art. 1 i 2).

Ustawa nakłada na pracodawców nowe obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemca, takie jak:

- zobowiązanie do żądania od cudzoziemca przed rozpoczęciem pracy przedstawienia ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski,
- obowiązek przechowywania kopii tego dokumentu przez cały czas zatrudnienia cudzoziemca.

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców na dzień wejścia w życie ustawy – dotyczy to wszystkich form zatrudnienia cudzoziemców – byli zobowiązani do uzupełnienia akt osobowych zatrudnionego cudzoziemca o określone w niniejszej ustawie dokumenty w terminie do 45 dni od dnia wejścia ustawy w życie.

Zatrudnianie cudzoziemców w tym także małoletnich) nieposiadających dokumentu legalizującego pobyt w Polsce, wiąże się z dotkliwymi sankcjami wobec pracodawców: *Kto powierza, w tym samym czasie, wykonywanie pracy wielu cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności (§ 9)*. Szczególnie surowe sankcje karne – kara ograniczenia wolności do lat 3 – przewidziane są za powierzenie wykonywania pracy w warunkach szczególnego wykorzystania – co w świetle ustawy oznacza – *warunki pracy osoby lub osób, którym powierzono wykonywanie pracy z naruszeniem prawa, uchybiające godności człowieka*

i rażąco odmienne, w szczególności ze względu na płeć, w porównaniu z warunkami pracy osób, którym powierzono wykonywanie pracy zgodnie z prawem, wpływające zwłaszcza na zdrowie lub bezpieczeństwo osób wykonujących pracę (§10, p.3).

Pracodawca zatrudniający nielegalnych imigrantów jest także zobowiązany do wypłaty zaległych należności doty-



czących wszelkiego zaległego wynagrodzenia zatrudnionemu obywatelowi kraju trzeciego, podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, które zapłaciłby, gdyby obywatel kraju trzeciego był zatrudniony legalnie oraz pokrycia wszelkich kosztów związanych z przesłaniem zaległych płatności do kraju, do którego obywatel kraju trzeciego powrócił lub został wydalony.

nie na rzecz Skarbu Państwa równowartości środków europejskich, które skazany pracodawca otrzymał w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających wydanie wyroku.

Obowiązująca od 1 stycznia 2009 r. znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oraz wprowadzenie w 2007 roku systemu oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcom zatrudnienia bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę⁵ znacząco zliberalizowały przepisy prawne, rozszerzając możliwości podejmowania legalnego zatrudnienia przez cudzoziemców z krajów trzecich. Z roku na rok rośnie liczba cudzoziemców posiadających zezwolenie na pracę w Polsce lub przyrzeczenie uzyskania zatrudnienia. Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2011 r. wskazują, że zezwolenie na pracę uzyskało 40 808 cudzoziemców z krajów trzecich, zarejestrowano także 259 777 oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Można zakładać, że uproszczenie procedur legalizujących zatrudnienie cudzoziemców z krajów trzecich wpływa korzystnie na zmniejszenie skali nielegalnych imigrantów, ale zapewne nie eliminuje tego zjawiska.

Wynikające z *ustawy o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* procedury kontroli legalności statusu zatrudnionych cudzoziemców, mogą się istotnie przyczynić do zmniejszenia szarej strefy zatrudnienia „legalnych” imigrantów zarobkowych z krajów trzecich. Skala zjawiska nie jest rozpoznana statystycznie, ale w opinii wielu ekspertów ta praktyka występuje relatywnie często na polskim rynku pracy. Porównanie danych z rejestru Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o liczbie cudzoziemców z krajów trzecich zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego – w 2011 r. było to 55 671 osób – z liczbą wydanych w tym samym roku zezwoleń na pracę i przyrzeczeń pracodawców o zamiarze powierzenia zatrudnienia, pokazuje różnicę ponad 200 tys. osób. Uwzględniając fakt, że nie wszyscy cudzoziemcy mający zgodę lub przyrzeczenie pracy rzeczywiście podejmują zatrudnienie, prawdopodobieństwo nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców z krajów trzecich na polskim rynku pracy nadal jest wysokie. Nowe regulacje stwarzają zatem szansę wzmocnienia zakresu i skuteczności kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, co jest niezwykle istotne ze względu na potrzebę ochrony praw pracowniczych pracowników cudzoziemskich i przeciwdziałania praktykom dyskryminacyjnym w miejscu pracy. Ograniczenie szarej strefy zatrud-

nienia osłabia także ryzyko dumpingu płacowego i wzmacnia konkurencyjność polskich pracowników, co potencjalnie może mieć pozytywny wpływ na zmniejszenie bezrobocia.

¹ Dz. U. pod poz. 769.

² Określony w Dyrektywie termin jej implementacji do systemów normatywnych państw członkowskich upłynął 20 lipca 2011r.

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, OJL 168/24, 30.06.2009.

⁴ European Commission, Impact Assessment – Accompanying document to the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council providing for sanctions against employers of illegally staying third-country nationals, Staff Working Document, SEC(2007) 603, Brussels, 16 May 2007.

⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2006 r., Nr 156, poz. 1116 i Dz. U. z 2007 r., Nr 120, poz. 824)



Grażyna Teresa Firlit - Fesnak - prof. dr hab. nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, profesor UW, pracownik nauki w Instytucie Polityki Społecznej Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego.

Ponadto ustawa przewiduje możliwość zastosowania innych dotkliwych retorsji wobec pracodawców ponoszących odpowiedzialność karną z tytułu zatrudniania cudzoziemców przebywających nielegalnie na terenie RP, takich jak: wykluczenie z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, pozbawienie na pewien okres dostępu do środków europejskich oraz zasądze-

„2+2=5, czyli o metodzie fokusowej w badaniach marketingowych”

Przedsiębiorca, który chce osiągnąć sukces, musi stale monitorować rynek – nie tylko interesować się tym, co robi konkurencja, ale przede wszystkim badać oczekiwania i zadowolenie klientów. Jednym ze sposobów, który może do tego wykorzystać, jest popularna metoda badań marketingowych – zogniskowane wywiady grupowe.

Zogniskowany wywiad grupowy – co to takiego?

Zogniskowane wywiady grupowe (od ang. FGI – focus group interview, określane również group discussion i group depth interview) to obecnie bardzo popularna jakościowa metoda badań marketingowych, w Polsce często nazywana po prostu fokusem. Polega ona na kierowanej przez moderatora rozmowie, w której bierze udział celowo wybrana grupa osób, zazwyczaj od 6 do 9. Badanie fokusowe jest prowadzone w oparciu o elastyczny scenariusz i najczęściej trwa od 90 do 120 minut, a jego przebieg, po uzyskaniu zgody uczestników, jest rejestrowany za pomocą urządzeń audiowizualnych (kamery, dyktafonów). WFGI ważnej jest zogniskowanie, czyli skoncentrowanie się na określonym temacie, a dyskusja powinna mieć pogłębiony charakter.

Po drugiej stronie lustra

Charakterystyczne dla tej metody i bardzo przydatne (choć nie niezbędne) – zwłaszcza od strony klienta zlecającego badanie - jest przeprowadzanie go w sali wyposażonej w lustro fenickie, nazywane potocznie weneckim (dwustronna szyba łącząca pomieszczenia i dająca możliwość jednostronnej obserwacji). Taka sytuacja umożliwia bieżącą kontrolę trwającej dyskusji. W sytuacji, gdy klient zauważy potrzebę np. uzupełnienia scenariusza o dodatkowe zagadnienie, może przekazać taką informację moderatorowi. Oczywiście należy pamiętać, aby zrobić to w sposób, który nie zaburzy toczącej się właśnie rozmowy. Ostatnim etapem badania jest spisanie przebiegu wywiadu zogniskowanego, dokładna analiza zebranego materiału (wypowiedzi respondentów ze szczególnym uwzględnieniem przebiegu FGI), a następnie wyciągnięcie poprawnych wniosków. Produktem koń-

cowym powinien być raport, który pozwoli zleceniodawcy na podjęcie trafnych działań marketingowych.

Interakcja podstawą fokusa

Dwa filary, na których opiera się metoda zogniskowanych wywiadów grupowych, stanowią: metodologia badań jakościowych oraz psychologia społeczna, a szczególnie zjawiska dotyczące szeroko rozumianych zachowań grupowych. Niezwykle istotne dla powodzenia tego typu badania są interakcje zachodzące między uczestnikami oraz zjawisko dynamiki grupowej. Socjolog David Morgan trafnie zauważył, że: „Wyróżniającą cechą badań fokusowych jest świadome wykorzystanie interakcji grupowej do uzyskania danych i wiedzy, którą byłoby trudniej uzyskać poza tą interakcją” (za: Flick, 2011, s. 123). Jenny Kitzinger idzie nawet krok dalej, podkreślając że „cały sens prowadzenia badań fokusowych polega na uchwyceniu interakcji między uczestnikami” (za: Barbour, 2011, s.208). Najważniejsze właściwości grupowe wykorzystywane w FGI to:

- efekt synergii – dyskusja grupowa generuje więcej pomysłów niż wypowiedzi pojedynczych osób i wyzwala w jednostkach dodatkowy potencjał; ten efekt można symbolicznie określić wzorem $2+2=5$;
- efekt kuli śniegowej – uczestnicy poprzez swoje wypowiedzi wpływają na siebie nawzajem np. zachęcają bądź prowokują innych do zabrania głosu w dyskusji;
- efekt stymulacji – grupa zwiększa motywację uczestników i wyzwala entuzjazm do wykonywania określonego zadania;
- efekt bezpieczeństwa – grupa daje uczestnikom większe poczucie bezpieczeństwa, co przekłada się na odważniejsze wyrażanie rzeczywistych opinii;
- efekt spontaniczności – sytuacja grupowa jest bardziej naturalna dla wyrażania opinii, a co za tym idzie sprzyja większej swobodzie wypowiedzi.



Wszystkie te właściwości procesów grupowych dodatkowo wpływają na tempo i ilość otrzymywanych informacji.

Krótko o historii fokusów

Pojawienie się grup fokusowych datuje się na lata czterdzieste XX wieku, zaś za twórców metody zogniskowanych wywiadów grupowych uważa się dwóch amerykańskich socjologów: Roberta Merton i Paula Lazarsfelda. Ci dwaj badacze wyróżnili się tym, że jako jedni z pierwszych opisali tę metodę, a ponadto określili ją mianem: „the focussed interview”. Przed drugą wojną światową Merton i Lazarsfeld wraz ze współpracownikami z Biura Stosowanych Badań Społecznych na Uniwersytecie Columbia wykorzystali metodę fokusową do badania dotyczącego oceny programów radiowych, a następnie – po wybuchu wojny – do testowania materiałów propagandowych i szkoleniowych, skierowanych do amerykańskich żołnierzy.

W okresie powojennym badania fokusowe były stopniowo coraz częściej wykorzystywane, aż „stały się filarem badań w dziedzinie mediów radiowo-telewizyjnych, marketingu i public relations” (za: Barbour, 2000, s.28). Środowisko naukowe byłoby bardziej sceptycznie wobec FGI, ale i w kręgach akademickich w końcu zaczęto dostrzegać wartość tej formy metod jakościowych, zwłaszcza do badania potrzeb, czy osobowości.

W Polsce metoda fokusowa pojawiła się na początku lat dziewięćdziesiątych razem z komercyjnymi badaniami marketingowymi, budząc początkowo liczne wątpliwości, a następnie stając się ich symbolem.

Metoda fokusowa – po prostu rozmowa?

Wydaje się, że nie ma nic trudnego w przeprowadzeniu dyskusji między kilkoma osobami i spisanie najważniejszych spostrzeżeń. Nic bardziej mylnego. Powodzenie każdego FGI zależy od bardzo wielu czynników m.in.: postawienia właściwych celów badania, przeprowadzenia odpowiedniej rekrutacji uczestników dyskusji, moderowania wywiadu przez doświadczoną i przygotowaną osobę oraz, co niezwykle ważne, właściwą interpretację wyników, zakończoną poprawnymi wnioskami.

Dobry moderator to połowa sukcesu

Bardzo trudno jest jednoznacznie określić konkretne cechy idealnego moderatora. Ocena osoby prowadzącej zogniskowany wywiad grupowy zależy od stylu, który preferuje zamawiający badanie. Istnieją jednakże uniwersalne aspekty, które sprzyjają dobremu przeprowadzeniu fokusa. Dominika Maison



wymienia cztery elementy warunkujące skuteczność moderatora: wycucie/intuicja, zdrowy rozsądek, doświadczenie, wiedza (Maison, 2000, s.115). Zazwyczaj osoba prowadząca wywiad wypracowuje swój własny styl moderowania, który jednakże musi być oparty o główne zasady metodologii badań. Moderator powinien w taki sposób prowadzić wywiad, aby uzyskać od respondentów jak najwięcej informacji na przedmiotowy temat, np. testowanego produktu. Jeśli uczestnikowi nie podoba się opakowanie, powinien on dążyć do uzyskania odpowiedzi, dlaczego tak jest i jak byłoby lepiej. Dobrze rolę prowadzącego wywiad opisał Stanisław Kratochvil: „Moderator nie przejmuje pełnej odpowiedzialności za wydarzenia zachodzące w grupie i pozostawia swobodny bieg sprawom, czasami jednak wkracza, ukierunkowując akcję w ten sposób, aby skuteczniej zdążyła do osiągnięcia celów (...) Rola moderatora polega na śledzeniu i koordynowaniu dyskusji” (za: Maison, 2000, s.113). Niewątpliwie, odpowiedni warsztat umiejętności osoby prowadzącej wywiad, istotnie wpływa na jakość przeprowadzonego badania, dlatego ważne jest, aby powierzać to zadanie odpowiedniej osobie, do której mamy zaufanie.

Kiedy wykorzystać FGI?

Zogniskowane wywiady grupowe jako metoda jakościowa pozwalają odpowiedzieć na pytanie „dlaczego?”. Stosuje się je wszędzie tam, gdzie istotna jest wzajemna interakcja osób będących źródłem informacji. Respondenci w sposób nieskrępowany i swobodny w trakcie dyskusji grupowej wypowiadają swoje myśli (w odróżnieniu od badań ilościowych, np. ankietowych, które odpowiadają na pytanie: „ile”). FGI, co podkreśla Maison (Maison, 2000, s. 30), są szczególnie przy-

datne zwłaszcza w przypadku trzech grup pytań marketingowych:

- dotyczących wprowadzania nowych produktów na rynek, czy poszukiwania nowych zastosowań dla znanych produktów,
- związanych z tworzeniem kampanii reklamowej,
- mających na celu poznanie konsumentów (postaw, opinii, zwyczajów) w kontekście testowanych produktów.

Fokusy będą zatem pomocne m.in. w ujawnieniu postaw i przekonań klientów, emocji, jakie budzi w nich dany produkt, czy zbadaniu motywów leżących u źródeł dokonywania zakupów. W efekcie mają pomóc zrozumieć, dlaczego klienci nie sięgają po daną usługę, czy też dopasować nazwę do wprowadzanego na rynek produktu. Zogniskowane wywiady grupowe mają zatem zastosowanie głównie dla badań wizerunku marki, zachowań konsumenckich, czy skuteczności reklamy.

Z metody FGI korzysta się także często we wstępnej fazie projektu. Jak wskazuje David Morgan: „grupy fokusowe są doskonałym narzędziem do tworzenia pytań kwestionariusza do późniejszych badań sondażowych” (za: Babbie, 2005, s. 331). Zogniskowane wywiady grupowe można przeprowadzić także po badaniu sondażowym, w celu lepszego i pogłębionego zrozumienia uzyskanych wyników. Podsumowując, badanie FGI można przeprowadzić przed badaniem ilościowym, po nim lub zupełnie niezależnie.

Nie tylko zalety

Obok licznych zalet, fokusy mają także swoje ograniczenia. W trakcie dyskusji grupowej istnieje niebezpieczeństwo negatywnego wpływania na siebie uczestników badania (np. syndrom myślenia grupowego – respondenci stają się



konformistami i mimo różnych potrzeb zgadzają się we wszystkim). Ponadto w grupie może wyłonić się przywódca, który zdominuje rozmowę i będzie narzucał pozostałym osobom swoją opinię. Oczywiście nie wolno zapominać, że nieodpowiedni moderator swoim zachowaniem może również zaburzać przebieg badania, doprowadzając do hamowania dyskusji, czy modyfikacji wyników. Niektórzy badacze, np. Richard Krueger, jako słabość FGI wskazują na trudność analizy danych uzyskanych w tej formie badania (za: Babbie, 2005, s.331).

Fokusy on-line, czyli nowe rozwiązania

Coraz bardziej popularną formą zogniskowanych wywiadów grupowych stającą się w Polsce badania fokusowe online (Online Focus Group Interview). Od klasycznej formy tej metody różni je to, iż są wykonywane za pośrednictwem Internetu. Można je przeprowadzać w formie czatu, w którym uczestnicy odpowiadają na pytania moderatora i rozmawiają między sobą tekstowo, a także jako badanie fokusowe audio-wideo, w którym dodatkowo wzajemnie mogą się słyszeć i widzieć. Zwolennicy nowych technologii podkreślają korzyści fokusów online, wskazując

przede wszystkim na oszczędność czasu oraz niższe koszty badania.

Szerokie zastosowanie fokusów

Należy pamiętać, że zogniskowane wywiady grupowe stosuje się nie tylko w badaniach marketingowych. To również bardzo popularna metoda w badaniach społecznych. FGI są wykorzystywane także w tych realizowanych w ramach projektów Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy. W projekcie „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” respondentami w badaniach fokusowych byli uczniowie, którzy opowiadali o swojej ścieżce wyboru zawodu i wyobrażeniach na temat przyszłości. Z kolei w projekcie „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II” w FGI uczestniczyły m.in. osoby bezrobotne, a także pracownicy organizacji pozarządowych, którzy dzielili się swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi sytuacji na powiatowych rynkach pracy.

Podsumowanie

Badanie marketingowe ma przede wszystkim w swoim założeniu służyć klientowi, który je zamawia. Kluczowe jest zatem uzyskanie takiego rezultatu FGI,

który ukierunkuje firmę na podjęcie odpowiedniej decyzji np. dotyczącej wprowadzenia nowego produktu na rynek, czy też wykorzystania zaplanowanej strategii promocyjnej. W ten sposób przydatne wyniki może zapewnić tylko rzetelny i doświadczony zespół badaczy, o czym należy pamiętać zlecając realizację takiego zadania.



Magdalena Kołomańska - Socjolog, pracuje w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy przy projekcie „Mazowiecki barometr - skuteczne narzędzie prognostyczne”.

LITERATURA

Babbie E., Badania społeczne w praktyce, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

Barbour R., Badania Fokusowe, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Flick U., Jakość w badaniach jakościowych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

Jędruszek B., Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta, [w:] Wybrane aspekty zarządzania jakością II, pod redakcją Marka Salerno-Kochana, Wydawnictwo AGH, Kraków 2010

Maison D., Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

Nowakowska A., Badania fokusowe online szansą na tańsze i szybsze badania marketingowe

<http://www.cem.pl/?a=pages&id=51>

<http://www.imas.pl/139.xml>

I Mazowiecki Konkurs Szkolnictwa Zawodowego rozstrzygnięty



Ostatni raport Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczący globalnych trendów zatrudnienia młodzieży (Global Employment Trends for Youth 2012) podaje alarmujące dane na temat sytuacji młodych osób na rynku pracy. Światowy trend związany ze wzrostem bezrobocia w tej grupie wyraźnie widoczny jest w Europie – to tu skutki kryzysu ekono-

micznego bardzo mocno odcisnęły się na zawodowym starcie młodych ludzi. Na niechlubnym początku rankingu poziomu bezrobocia młodzieży znajdują się Hiszpania, Portugalia i Włochy. Według danych Eurostatu na koniec października 2012 r. wartość tego wskaźnika osiągnęła odpowiednio: 55,9% w Hiszpanii, 39,1% w Portugalii i 36,5% we Włoszech.

Wprawdzie stopa bezrobocia wśród

młodych w naszym kraju nie osiąga tak wysokich wartości, jednak wskaźnik na poziomie 27,8% stanowi powód do uzasadnionego niepokoju. W ostatnim czasie problem ten jak boomerang powraca w mediach, często w konfrontacji z określeniem „stracone pokolenie”, jakiego użył premier Włoch Mario Monti w odniesieniu do sytuacji zawodowej młodzieży w swoim kraju.





Jak w tak niesprzyjających okolicznościach zapewnić sobie start na rynku pracy? Gdzie leżą szanse młodych osób na zatrudnienie? Jakie problemy należy rozwiązać, żeby poprawić sytuację tej grupy?

Odpowiedzi na to pytanie szukać należy przede wszystkim wśród tych, którzy pracę oferują. Prowadzone przez MORP badania pracodawców wyraźnie wskazują na wartość konkretnych kwalifikacji zawodowych na rynku pracy. Potwierdzają to wyraźnie wnioski z ostatnio prowadzonej, w ramach projektu „Mazowiecki barometr – skuteczne narzędzie prognostyczne” analizy ofert pracy publikowanych w prasie, Internecie oraz rejestrach powiatowych urzędów pracy.

Posiadanie kwalifikacji zawodowych nie jest rzeczą jasną jedynym gwarantem sukcesu na rynku pracy, ale w kontekście tak trudnej sytuacji młodzieży stanowi bez wątpienia istotne antidotum na problemy tej grupy.

Wiedzą o tym doskonale uczestnicy I Mazowieckiego Konkursu Szkolnictwa Zawodowego zorganizowanego przez Wydział Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Warszawie pod honorowym patronatem Marszałka Województwa Mazowieckiego w ramach projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II”.





Jego celem była promocja szkolnictwa zawodowego wśród młodzieży – odarcie ze stereotypów, pozbawienie negatywnych skojarzeń i wreszcie – zaprezentowanie szans związanych z edukacją zawodową. Uznaliśmy, że nikt nie zrobi tego w sposób bardziej przekonujący, jak sami uczestnicy tego systemu kształcenia. Dlatego też do udziału w konkursie zaprosiliśmy uczniów szkół zawodowych z województwa mazowieckiego.

Zadaniem uczestników było przygotowanie krótkiego filmu promującego kształcenie w zawodzie. Zainteresowanie przedsięwzięciem okazało się duże – jury konkursu oceniło prace nadesłane przez 17 szkół.

6 grudnia 2012 r. w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Mazowieckiego uroczyście ogłoszono wyniki tych obrad:

I miejsce: Paulina Urzyńska, Maciej Tkacz z Zespołu Szkół Gastronomicznych w Warszawie za film „Postaw na zawód”

II miejsce: Dominik Twarowski, Łukasz Rembiewski, Konrad Pietrusiński z Zespołu Szkół Budowlanych nr 1w Płocku za film „Kompetencyjny Poker”

III miejsce: Marek Jastreb, Daniel Skrzypczak, Aleksandra Zatorska z Zespołu Szkół nr 35 w Warszawie za film „MAREK ZAWODOWIEC”

Przypisano także dwa równorzędne wyróżnienia:

- za film „ZAWODY CODZIENNE” - Paulinie Parzych, Ewie Łempickiej, Sebastianowi Przybyłe z Zespołu Szkół Zawodowych w Lelis;

- za film „I TY WYBIERZ BEZPIECZNĄ PRZYSZŁOŚĆ” - Natalii Rudawskiej, Izabeli Kamińskiej, Patrykowi Nowakowi z Zespołu Szkół im. Jadwigi Dziubińskiej w Gołdówce.

Konkurs udowodnił, że uczestniczący w nim młodzi twórcy doskonale zdają sobie sprawę z tego, że dziś to „Marek Zawodowiec” wygrywa rywalizację na rynku pracy, a najsilniejszym asem w rękawie są ich konkretne zawodowe kwalifikacje.

Laureatom konkursu, a także wszystkim uczestnikom, serdecznie gratulujemy! Tym bardziej, że kreatywność, jaką się wykazali, to także istotna karta przetargowa w drodze na rynek pracy.



Katarzyna Kozakowska - Główny Specjalista Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, WUP w Warszawie. Koordynator projektu „Mazowiecki barometr - skuteczne narzędzie prognostyczne”.

Z życia MORP 2012



Pod czujnym okiem Rady Programowej

Nad jakością badań realizowanych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy niezmiennie czuwa Rada Programowa, w której skład wchodzi uznane autorytety: prof. Bożena Balcerzak – Paradowska, prof. Grażyna Firlit-Fesnak, prof. Adam Kurzynowski i prof. Urszula Sztandar – Sztanderska. W 2012 r. zorganizowaliśmy cztery spotkania Rady Programowej, w trakcie których na bieżąco omawialiśmy z naszymi ekspertami kolejne etapy prac badawczych.

Wypracowujemy rozwiązania dzieląc się doświadczeniami

Przedstawiciele Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy nie mogło zabraknąć na corocznym spotkaniu Europejskiej Sieci Monitorowania Regionalnych Rynków Pracy. W tym roku odbyło się ono w Krakowie w dniach 11-12 października. VII już edycja konferencji miała dwa tematy przewodnie: zagadnienia związane z mierzaniem mobilności geograficznej na regionalnych i lokalnych rynkach pracy oraz określenie roli lokalnego i regionalnego monitoringu rynku pracy w procesie rozwoju umiejętności.



MORP dla mazowieckich przedsiębiorców

W listopadzie rozpoczęliśmy regionalne spotkania z mazowieckimi przedsiębiorcami, które potrwać do marca 2013 r. Prezentujemy na nich platformę internetową MAZOWIECKI BAROMETR – bezpłatny portal zawierający m.in. narzędzie do indywidualnej oceny kondycji finansowej firmy oraz porównania jej z innymi przedsiębiorstwami z danej branży w województwie.



*Zdrowych, pogodnych i pełnych rodzinnego ciepła Świąt Bożego
Narodzenia. Niech cud, który zdarzył się w Betlejemskiej Szopce będzie
źródłem prawdziwego szczęścia, a moc z niego płynąca pomaga pokonywać wszelkie
trudności.*

*Wielu pięknych i radosnych dni w 2013 roku życzy
zespół Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy!*



BIULETYN Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy
Warszawa 2012