



BG EIF 2008/01

Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”



МЕТОДОЛОГИЯ

НА ИЗСЛЕДВАНЕТО НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ КВАЛИФИЦИРАНИ ИМИГРАНТИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ ЗА ОБОГАТЯВАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

I. ПРЕДМЕТ НА ИЗСЛЕДВАНЕ

Настоящото изследване е част от дейностите по проект „**Обогатяване на българския пазар на труда и улесняване на интеграцията на имигрантите**”, който се реализира от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) в партньорство с Фондация „Анализ на риска” (ФАР).

В рамките на планираните дейности по проекта ще се подготви и реализира **проучване на тенденциите и предизвикателствата в потребностите от квалифицирани имигранти за обогатяване на пазара на труда**

Най-общо, **целта на проучването** е да се събере достоверна емпирична информация за нагласите и потребностите на работодателите за наемане на квалифицирани имигранти от трети страни и за необходимостта от промени на процедурите и нормативната уредба в тази насока.

Проучването ще има три основни познавателни задачи:

1. Очертаване на потребностите от квалифицирани имигранти;
2. Идентифициране на проблемните зони и насоките за оптимизиране на политиките за привличане и интегриране на квалифицирани имигранти;
3. Идентифициране на потребностите от обучение на българските работодатели с цел насърчаване успешната интеграция на имигрантите от трети държави.

С оглед постигането на максимална изчерпателност спрямо обекта на изследването и очертаването на текущата картина в различните отрасли и браншове, разработването на методологията за изследване на потребностите стъпва върху резултатите от предварително проведени (като част от настоящия проект) проучвания с помощта на качествени методи.

По-конкретно са използвани два основни качествени метода:

1.1. Провеждане на проучване по метода „фокус – група” с представители на българските работодатели за очертаване на тенденциите в потребностите от квалифицирани имигранти за обогатяване на пазара на труда (фокус група от 10 човека). Определяне на основните потребности от обучение на българските работодатели с оглед насърчаване на успешната интеграция на потенциалните имигранти.



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциацията на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





1.2. Провеждане на дълбочинни интервюта с представители на българските работодатели за очертаване тенденциите в потребностите от квалифицирани имигранти за обогатяване на пазара на труда (30 дълбочинни интервюта). Определяне на основните потребности от обучение на българските работодатели с оглед насърчаване на успешната интеграция на потенциалните имигранти.

1.3. Провеждане на проучване по метода „фокус – група” с представители на българската държавна администрация, работеща по проблемите на миграцията и интеграцията за очертаване на предизвикателствата в областта на политиките и мерките за трудова миграция и насърчаване на интеграцията (фокус група от 10 човека).

С помощта на приложените качествени методи бе направен предварителен изследователски скрининг на терена. В резултат се очертаха основните проблемни зони при процедурите за набиране на имигранти от трети страни, изведени бяха мотивите и факторите за търсенето на работна ръка от трети страни, идентифицирани бяха типичните за българските условия практики по набирането на работници от трети страни.

В инструментално отношение, ползата от реализираните групи и дълбочинни интервюта е главно в това, че по този начин бяха тествани системата от емпирични индикатори за националното представително проучване. По емпиричен път бе проверена работоспособността на тематичните блокове от въпроси. Така чрез фокус групите и дълбочинните интервюта се извърши надеждна верификация на методологическите подходи за провеждане на национално представително проучване и се пристъпи към разработването на конкретните инструменти за набиране на емпирична информация в предприятия-целева група на проекта.

Подходите

В настоящото изследване ще се приложат два основни подхода:

- 1) **социологическият** – за изследване мненията и оценките на българските граждани по повдигнатите въпроси;
- 2) **съвкупностният (статистическият)** – необходим при изследване на масови явления в обществото.

Обработката и обобщенията на събраната емпирична информация ще се осъществи с подходящ софтуер. Ще се анализират получените обобщени съвкупностни характеристики.

Наблюдаваните прилики и контрасти, както и някои важни връзки ще се изследват главно чрез метода на групировките и съответните им оценки на параметри, както и чрез сравнителни статистически тестове за значимост на резултатите в експерименталната и контролната групи.

В анализа и обобщенията на информацията ще се приложат:

- 1) методът на групировките чрез едномерни и многомерни разпределения на анкетираните;
- 2) обобщени абсолютни и относителни показатели;
- 3) съвременни статистически методи за изследване на факторна обусловеност.





BG EIF 2008/01

Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС“



II. ИЗВАДКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

При конструирането на извадката ще се приложи подходът за генериране на двустепенна гнездова случайна извадка. Генералната съвкупност се състои от 216 предприятия, членове на АИКБ в деветте града, в които се изпълнява проекта – Бургас, Варна, Велико Търново, Казанлък, Кюстендил, Пазарджик, Пловдив, София и Стара Загора.

На първа степен от генералната съвкупност се избират 100 предприятия, които представляват така наречените гнезда на изследването. Броят на гнездата в деветте населени места е съобразен с реалния брой на предприятията-членове на АИКБ в тези градове. Така се стига до селектирането на следните гнезда на изследването:

Виж Приложената таблица 1.

На втора степен извадката се изпълнява като в рамките на всяко гнездо се подбират по 15 лица за изследване. Тези лица се селектират на място (в самото предприятие), от анкетъора и завеждащия «Личен състав». Задължително в групата на изследваните лица се включват директорът на предприятието, директорът по човешките ресурси или завеждащият «Личен състав», трима началник бригада или производствени звена и десет служители/работници. Така се формира общата бройка от 15 лица, които подлежат на изследване в рамките на всяко едно гнездо.

Интервюирането ще се извърши на две нива: 1/ висш мениджмънт и мениджъри на средно управленско ниво; 2/ работници или общо 1500 физически лица.

За обозначаването на всяко едно от гнездата се въвежда идентификационен код от четири символа – първият е кода на града, а останалите три представляват номера на гнездото (предприятието) в рамките на 100-те селектирани предприятия.

Виж таблица 2:

Таблица 2

Град	Брой на изследваните гнезда	Код на града	Номера на гнездата
БУРГАС	4 гнезда	1	001-004
ВАРНА	12 гнезда	2	005-016
ВЕЛИКО ТЪРНОВО	8 гнезда	3	017-024
КАЗАНЛЪК	4 гнезда	4	025-028
КЮСТЕНДИЛ	3 гнезда	5	029-031
ПАЗАРДЖИК	3 гнезда	6	032-034

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.





ПЛОВДИВ	6 гнезда	7	035-040
СОФИЯ	50 гнезда	8	041-090
СТАРА ЗАГОРА	10 гнезда	9	091-100
	общо:100 гнезда		

Допълнително, се въвежда двуцифрена номерация за обозначаване на изследваните лица в рамките на всяка едно гнездо.

III. МЕТОДИ ЗА НАБИРАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ

За провеждането на изследването ще се разработи необходимият инструментариум, включващ:

- 1) Изследователски инструмент за набиране на необходимата първична информация (Въпросник за стандартизирано интервю сред работодателите).
- 2) Инструкции за формиране на извадката (подбор на лицата, участващи в наблюдението)
- 3) Инструкция за работата на терена (инструкции за анкетъори)

Необходимата емпирична информация ще се набира по метода на стандартизираното интервю. За целта ще се разработи **Въпросник за стандартизирано интервю с работодателите**. Въпросникът ще включва различни типове въпроси и ще цели провеждането на методически обосновани и научно издържани изследователски интервюта, създаващи предпоставки за набиране на достоверна информация.

Събраната информация ще бъде използвана в обобщен вид и ще послужи за формулиране на конкретни препоръки за оптимизиране на политиките за привличане и интегриране на квалифицирани имигранти, а също и за идентифициране на потребностите от обучение на българските работодатели.

Начин на интервюиране

1. Интервюто с директора на предприятието трябва да бъде най-обстойното и от него да се получи пълна информация по всички въпроси. То ще се провежда с помощта на Въпросника, но успоредно с това анкетъорите ще си водят допълнителни бележки. Това интервю задължително ще протича под формата на разговор с директора. Допустимо е на този разговор да присъстват и други представители на мениджмънта на предприятието. Но основният интервюиран трябва да бъде директорът.





2. Останалите интервюта:

Възможни са три варианта на провеждане на интервюто:

А. Класическо интервю. Анкетьорът държи пред себе си непълнен Въпросник и задава въпросите от Въпросника, изчаква лицето да посочи своя отговор и отбелязва отговорите на лицето, съгласно инструкциите към всеки отделен въпрос. На лицето може да се даде отделен, непълнен Въпросник, за да се ориентира по-добре във въпросите.

Б. Възможен е също така и следният вариант: лицето държи пред себе си въпросника, чете въпрос след въпрос и само отбелязва своя отговор. В този случай анкетьорът държи пред себе си непълнен Въпросник и следи внимателно да не се пропусне попълването на някой въпрос.

В. При изрично настояване на лицата е допустимо Въпросниците да се оставят на лицата за самостоятелно попълване и да се договори повторно посещение за получаване на попълнените Въпросници. Ако възникне такава ситуация, обяснете на изследваните лица как става попълването на въпросника: огражда се с кръгче кода на отговора, според инструкциите към отделните въпроси, като в някои случаи са възможни повече от един отговора, а при табличните въпроси (оформени се като таблички) се търси отговор или на всеки ред, или във всяка колонка. Друга особеност са така наречените отворени въпроси – при тях лицето отговаря със свои думи. Много е важно тези въпроси да не останат без отговор! За да не се допуска загубване на въпросници, желателно е попълването на въпросника и неговото обратно получаване от анкетьора да става в рамките на максимум два работни дни.

IV. СПЕЦИФИКИ В КОНСТРУИРАНЕТО НА ВЪПРОСНИКА

Възможно е някои от работодателите да поставят въпроса за това доколко изобщо има смисъл да се говори за привличане на работна ръка от трети страни при сегашните условия на криза – когато безработицата в страната расте и нашите, българските специалисти остават без работа. Допълнително, от началото на годината се наблюдава сериозна тенденция за завръщане на български емигранти от чужбина, т.е. връщат се много работници, които също търсят работа. При това положение темата за привличане на работници от трети страни (това са страни извън Европейския съюз) може да изглежда малко странна за момента. Анкетьорите ще бъдат инструктирани в случай че им бъдат зададени такива въпроси, да обяснят, че това е част от дългосрочен проект и че се търсят отговори за близкото бъдеще, както и възможностите за оптимизиране на българската законодателна среда в областта на привличане на имигранти отвън.

При изследването специално внимание се обръща на предприятията, които имат някакъв опит в набирането на работна ръка от трети страни. Подробно ще се установи какви работници са търсили, какъв е резултатът, доволни ли са, имат ли потребност от нови работници.





Друг фокус на изследването са другата категория работодатели, които са правили опити да наберат работници от трети страни, но по някакви причини не са успели. При тях ще се търси информация защо не са успели, какви са причините, ще правят ли нови опити, имат ли представа къде ще търсят тези работници. Така ще се опише опита на работодателите в наемането на работници от трети страни (извън ЕС) – конкретни трудности, опити да се преодолеят възникналите затруднения, постигнатите резултати. Допълнително тези работодатели ще бъдат помолени да посочат какви са потребностите от работна ръка в момента, ще се изследва информираността на работодателите за страните-потенциални донори на работници и специалисти за различните браншове.

Специално внимание при изследването ще се обърне на ролята на държавната администрация при прилагането на процедурите за наемане на работници от трети страни. Ще се направи опит да се установи каква е конкретната роля и функции на трите основни институции, които са ангажирани с провеждането на предварителни проучвания и привличането на работна ръка от трети страни - Агенция по заетостта, МВР и МВнР. Ще се дискутират и оценят конкретните условия, такива като размер на таксите, сложност и времетраене на процедурите по наемане на лица от трети страни; информираност за български фирми-посредници за наемане на работна ръка, както и оценки за нивото на техните услуги; нужни ли са такива фирми или държавата трябва да се заеме с централизирано решаване на проблема (има агенция за чужденците в България, тя как е свързана с този проблем?)

Основен акцент във въпросника ще бъде композирането на анкетни въпроси, с които да се установят мненията и нагласите на работодателите за наемане на чужди лица от трети страни (обща мнения за съществуващата законодателна рамка, оценки за пазара на труда към момента, оценки за качеството на работната сила в съответния бранш; нагласи за наемане на чужди лица). Ще се влезе в дълбочина и при двете категории работодатели - работодатели, които гледат позитивно на възможността за наемане на чужди лица от трети страни и другите работодатели, които са противници на подобна практика.

И за двете групи работодатели се търси какви са мотивите, защо биха го направили и/или защо не биха, необходими промени в българското законодателство, взаимоотношения със синдикатите, нива на работните заплати в съответния бранш, състояние на фирмите условията на намалени обеми на дейности и как това се отразява на управлението на човешките ресурси.

Ще се включат въпроси, набиращи емпирична информация за потребностите на работодателите от обучение по въпросите за трудовата миграция и интеграция - запознаване със законодателството на ЕС, в частност състояние на българското законодателство, възможни промени и т.н.

Логически, Въпросникът ще се раздели в четири основни тематични блока:

1. **Блок А** ще представлява въвеждаща част и ще търси обща информация за предприятието – година на създаване, предмет на дейност, численост на персонала, възрастов и образователен профил на персонала, обща оценка за качеството на персонала и за степента на съответствие между наличния персонал и реалните потребности на предприятието.





2. **Блок Б** ще изследва опита на работодателите в управлението на човешките ресурси. Ще се установи какво е нивото на институционализиране на управлението на човешките ресурси в различните типове фирми (по браншове и по големина на фирмите), наличието на дългосрочна визия за управлението на човешките ресурси, основните подходи за набиране на персонал (работници и служители), оценки за степените на трудност при набирането на качествени специалисти за съответния бранш, оценки на динамиката и промените в състоянието на работната ръка в изследваните браншове, динамика в пазара на труда и оценки за общото професионално и образователно равнище на специалистите, които се подготвят от българските образователни институции.
3. **Блок В** ще представлява най-важния съдържателен фокус на изследователския инструмент. С този блок ще се цели набиране на емпирична информация за опита на работодателите по привличане на работници/специалисти от трети страни. Ще се изследват детайлно както позитивния, така и негативния опит. Ще се установи какви са по принцип нагласите и представите на работодателите за наемане на работници/специалисти от трети страни, като се специфицират и конкретните потребности (сега и в близкото бъдеще) от специалисти от трети страни. Важен елемент от този тематичен блок ще бъде получаването на оценки за процедурите за наемане на работници от трети страни и събирането на предложения от страна на работодателите за конкретни промени в българското законодателство, с цел улесняване на достъпа на лица от трети страни до българския трудов пазар.
4. **Блок Г** ще набира социодемографски характеристики за изследваните работодатели.

Предвид деликатността на изследваната тематика, въпросника ще бъде композиран от въпроси с подходяща познавателна и инструментална форма. Широко ще се използват:

1. Таблични въпроси. Те са оформени като таблици и съдържат отделни редове с твърдения. Таблицата има две основни логически части - лява част, която съдържа подвъпросите, и дясна част, съдържаща така наречената скала за отговаряне. В тези случаи се изисква да се даде по един отговор на всеки ред. Отговорът се избира от лицето, след като му се прочете скалата с възможните отговори. Тези отговори са посочени в дясната част на таблицата – посочени са като текстове, а под тях са записани съответните кодове (цифри).

При други въпроси се иска отговор във всяка колонка. Тогава се гледа внимателно какви са възможните отговори в колонката и се избира един или повече, според конкретната инструкция към въпроса.

Част от тези отговори имат предвидена възможност „затруднява се да отговори” или „не знае”. Тези отговори не се изчитат предварително на лицето! Изчаква се то да избере някоя от другите възможни алтернативи и едва ако самото лице каже, че не знае, няма информация по този въпрос, не може да отговори, тогава се отгражда цифрата на отговора „затруднява се да отговори” или „не знае”. Това е изключително важно за изследването и трябва да се спазва.





2. Полуотворени и отворени въпроси

В част от тях се търси аргументация на отговора на лицето. Например, **ако да, посочете защо** или **ако не, защо**. Искане се от събеседника да даде поне един аргумент за своя отговор. Отговорът се записва кратко и ясно, без да се променя смисъла на казаното от лицето.

При други въпроси е зададен само въпроса и от лицето се очаква само да се формулира отговора. Не се допуска насочване на лицето, нито подсказване, на лицето се дава време само да формулира своя отговор.

3. Ще се включат въпроси, целящи да се установи степента на познаване на Директивата на Европейския съюз „Синя карта”. Нейната идея е да се разпишат и приемат процедури за приемането на работници от трети страни на работа в страни от Европейския съюз, като се цели **облекчен прием на работници от трети страни**. Този документ е приет на 10 юни 2009 г. и се очаква малцина от българските работодатели да са чували изобщо за него. Тя тепърва ще се приеме като част от българското законодателство – имаме двегодишен срок да бъде приета и да започне да се изпълнява. Но анкетаторите ще попитат за директивата и ще запишат отговора на лицата.

V. ОРГАНИЗАЦИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

В съответствие с целите и задачите на изследването ще бъдат осъществени следните основни дейности:

- 1) Разработване на методика на извадката – за трите типа извадки;
- 2) Разработване на релевантен инструментариум за извършване на изследването, включително разработване на различни видове изследователски инструменти и инструкции за работа с тях
- 3) Пилотно тестване на разработените изследователски инструменти и окончателното им оформяне и подготовка за терена
- 4) Представяне на разработените дейности по т.1, т.2, т.3. и т.4 за одобрение от възложителя
- 5) Осигуряване на необходимия състав от анкетатори:
- 6) Инструктаж на анкетаторите: Преди старта на теренната работа ще се осъществи специална подготовка и инструктаж на анкетаторите и супервайзърите
- 7) Организиране и провеждане на предвидения обем от изследователски дейности по набиране на информацията на терена
- 8) Текущ контрол на дейността на анкетаторите
- 9) Обработка на въпросниците и анкетните карти с програмата за статистикоматематически анализ SPSS
- 10) Анализ на резултатите
- 11) Изготвяне на доклад и представяне за одобрение от възложителя

Набирането на емпиричната информация ще се реализира от анкетатори на Фондация „Анализ на риска” в деветте града, в които се изпълнява проекта. В зависимост от типа на изследваната съвкупност и използваните методи за набиране на информация ще се осъществи специален подбор на анкетаторите с подходящ профил и практически опит.





BG EIF 2008/01

Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”



Контролни действия: За гарантиране качеството на планираните изследователски дейности, ще бъдат проведени съответните контролни действия на терена. Те ще обхващат: контрол върху реализирането на планираните извадки, контрол върху набирането на емпиричната информация и непосредствената работа на анкетъорите, контрол върху качеството на попълване на основните инструменти за набиране на първична информация, логически контрол на попълнените анкетни карти и въпросници, контрол върху въвеждането на информацията от анкетните карти и въпросниците, контрол върху качеството на първичния анализ на съвкупната информация.

Теренната работа по набирането на първичната емпирична информация ще се осъществи в периода 25-ти септември-15 октомври 2009 г. на територията на деветте града - Бургас, Варна, Велико Търново, Казанлък, Кюстендил, Пазарджик, Пловдив, София и Стара Загора.

Предварително организаторите на изследването ще осъществят връзка с директора на предприятието, който ще е известен за провежданото изследване.

Освен това, анкетъорите ще разполагат с уведомително писмо, което ще връчват непосредствено при отиването си в предприятието и ще обяснят целта на изследването. Съветваме анкетъора да се обърне за съдействие към директора, а в случай на негово отсъствие – към Отдел „Човешки ресурси” или към Личен състав. Служителите на тези два отдела би следвало да разполагат с търсената информация.



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”

