

BADANIE OPINII PRACODAWCÓW I OSÓB BEZROBOTNYCH O STAŻACH, PRZYGOTOWANIU ZAWODOWYM, PRACACH INTERWENCYJNYCH I ROBOTACH PUBLICZNYCH



PRÓBA

Raport z badania

Zamawiający:



Urząd Pracy m.st. Warszawy



REALIZACJA TERENOWA

Wykonawca:



HOMO HOMINI
INSTYTUT BADANIA OPINII

Autor:

**Anna Karasińska
Andrzej Kubisiak**



ANALIZA

Warszawa, 17 grudnia 2008r



WIEDZA



SPIS TREŚCI:

| | |
|--|-----------|
| 1. Wprowadzenie | 4 |
| 1.1. Informacje na temat projektu | 10 |
| 2. Metodologia badania | 12 |
| 3. ANALIZA DANYCH i interpretacja wyników | 14 |
| 3.1. Staż – osoby bezrobotne | 14 |
| 3.1.1. Portret stażysty..... | 14 |
| 3.1.2. Źródła informacji o stażu | 18 |
| 3.1.3. Motywacje osób bezrobotnych do podjęcia stażu..... | 19 |
| 3.1.4. Realizacja i przebieg stażu..... | 21 |
| 3.1.5. Co dalej? | 22 |
| 3.1.6. Ocena stażu okiem stażysty..... | 23 |
| 3.2. staż – pracodawca..... | 25 |
| 3.2.1. Portret pracodawcy..... | 25 |
| 3.2.2. Pozyskiwanie informacji o stażu. | 27 |
| 3.2.3. Motywacje pracodawców do organizowania staży | 27 |
| 3.2.4. Realizacja i przebieg stażu. | 31 |
| 3.2.5. Co dalej? | 35 |
| 3.2.6. Ocena staży okiem pracodawcy..... | 36 |
| 3.3. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE – osoba bezrobotna | 38 |
| 3.3.1. Portret osoby na przygotowaniu zawodowym | 38 |
| 3.3.2. Źródła informacji o przygotowaniu zawodowym..... | 40 |
| 3.3.3. Motywacje osób bezrobotnych do podejmowania przygotowania zawodowego. | 41 |
| 3.3.4. Realizacja i przebieg przygotowania zawodowego..... | 43 |
| 3.3.5. Co dalej? | 44 |
| 3.3.6. Ocena przygotowania zawodowego okiem respondentów | 45 |
| 3.4. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE - PRACODAWCA | 47 |
| 3.4.1. Portret pracodawcy..... | 47 |
| 3.4.2. Źródła informacji o przygotowaniu zawodowym..... | 49 |
| 3.4.3. Motywacje pracodawców do zatrudnienia bezrobotnych w ramach przygotowań zawodowych | 50 |
| 3.4.4. Realizacja i przebieg przygotowania zawodowego..... | 51 |
| 3.4.5. Co dalej? | 55 |
| 3.4.6. Ocena przygotowania zawodowego przez pracodawcę..... | 56 |
| 3.5. ROBOTY PUBLICZNE – PRACOWNICY | 58 |
| 3.5.1. Portret pracownika robót publicznych..... | 58 |
| 3.5.2. Źródła informacji o robotach publicznych | 61 |
| 3.5.3. Motywacje osób bezrobotnych do podjęcia robót publicznych | 62 |
| 3.5.4. Realizacja i przebieg zatrudnienia w ramach robót publicznych..... | 65 |
| 3.5.5. Co dalej? | 66 |
| 3.5.6. Ocena robót publicznych oczami pracowników..... | 68 |
| 3.6. ROBOTY PUBLICZNE - PRACODAWCA..... | 69 |
| 3.6.1. Portret pracodawcy..... | 69 |
| 3.6.2. Pozyskiwanie informacji o robotach publicznych..... | 70 |
| 3.6.3. Motywacje pracodawców do organizowania robót publicznych..... | 71 |
| 3.6.4. Realizacja i przebieg robót publicznych. | 72 |
| 3.6.5. Co dalej? | 72 |
| 3.6.6. Ocena robót publicznych przez pracodawców. | 73 |



| | |
|---|------------|
| 3.7. PRACE INTERWENCYJNE - PRACOWNIK | 75 |
| 3.7.1. Portret osoby zatrudnionej ramach pracach interwencyjnych..... | 75 |
| 3.7.2. Źródło informacji o pracach interwencyjnych..... | 77 |
| 3.7.3. Motywacje zatrudniania w ramach prac interwencyjnych..... | 78 |
| 3.7.4. Realizacja i przebieg prac interwencyjnych..... | 79 |
| 3.7.5 Co dalej?..... | 80 |
| 3.7.6. Ocena realizacji programu prac interwencyjnych okiem uczestnika..... | 80 |
| 3.8. PRACE INTERWENCYJNE - PRACODAWCA | 83 |
| 3.8.1. Portret pracodawcy..... | 83 |
| 3.8.2. Źródła informacji..... | 84 |
| 3.8.3. Motywy zatrudniania w ramach prac interwencyjnych..... | 84 |
| 3.8.4. Realizacja i przebieg prac interwencyjnych..... | 85 |
| 3.8.5. Co dalej?..... | 88 |
| 3.8.6. Ocena prac interwencyjnych okiem pracodawców..... | 89 |
| PODSUMOWANIE | 91 |
| 4. WNIOSKI i INTERPRETACJE | 102 |
| 4.1. STAŻ | 102 |
| 4.1.1. Osoba bezrobotna..... | 102 |
| 4.1.2. Pracodawca..... | 103 |
| 4.1.3. REKOMENDACJE..... | 105 |
| 4.2. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE | 107 |
| 4.2.1. Osoba bezrobotna..... | 107 |
| 4.2.2. Pracodawca..... | 108 |
| 4.2.3. REKOMENDACJE..... | 110 |
| 4.3. Roboty publiczne | 111 |
| 4.3.1. Osoba bezrobotna..... | 111 |
| 4.3.2. Pracodawca..... | 112 |
| 4.3.3. REKOMENDACJE..... | 113 |
| 4.4. PRACE INTERWENCYJNE. | 114 |
| 4.4.1. Osoba bezrobotna..... | 114 |
| 4.4.2. Pracodawca..... | 115 |
| 4.4.3. REKOMENDACJE..... | 116 |
| 5. STRESZCZENIE | 119 |
| 5.1. Staż | 119 |
| 5.2. Przygotowanie zawodowe. | 121 |
| 5.3. Roboty publiczne | 123 |
| 5.4. Prace interwencyjne | 124 |
| 5.a. REKOMENDACJE | 127 |



1. Wprowadzenie

Bezrobotni, poza wsparciem w postaci pośrednictwa pracy, kursów, szkoleń oraz doradztwa zawodowego, mogą korzystać z pakietu instrumentów aktywizacji zawodowej skierowanego do osób należących do grupy szczególnie zagrożonej pierwotnym lub wtórnym bezrobociem (ze względu na szczególne czynniki takie jak wiek, sytuacja społeczna, kwalifikacje czy stan zdrowia) oraz skutkami bezrobocia długotrwałego.

Celem badania jest pokazanie z jednej strony opinii pracodawców, z drugiej zaś bezrobotnych, o stażach, przygotowaniu zawodowym oraz o formach zatrudnienia subsydiowanego.

Pojęcia wchodzące w zakres przedmiotu badania w świetle istniejącego stanu prawnego:

STAŻ jest formą nabywania praktycznych umiejętności do wykonywania pracy przez osobę bezrobotną bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Głównym celem stażu jest doskonalenie lub pozyskiwanie umiejętności praktycznych niezbędnych do pozyskania przyszłego zatrudnienia oraz zdobycie doświadczenia zawodowego.

Kto może otrzymać skierowanie do odbycia stażu:

- osoba bezrobotna w wieku do 25 lat, lub
- osoba bezrobotna w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły wyższej w wieku do 27 lat.

Staż potrzebny jest przede wszystkim osobom nie posiadającym doświadczenia zawodowego!

Warunki odbywania stażu:

- staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez Prezydenta m.st. Warszawy z pracodawcą, według programu określonego w umowie;
- skierowanie bezrobotnego na staż jest poprzedzone kwalifikacją wstępną dokonywaną przez pośrednika pracy, a także akceptacją kandydata przez pracodawcę;
- pracodawca przyjmujący bezrobotnego na staż otrzymuje „świadczanie pracy”¹, nie ponosząc przy tym kosztów wynagrodzenia za świadczoną przez niego „pracę”;
- okres stażu wynosi od 3 do 12 miesięcy;
- bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 140 proc. zasiłku podstawowego, miesięcznie;

¹ Nie pozostając w stosunku pracy



- za okres, za który bezrobotnemu przysługuje stypendium, nie przysługuje mu zasiłek;
- pracodawca zobowiązany jest do udzielenia bezrobotnemu odbywającemu staż - na jego wniosek - 2 dni wolnych za każde 30 dni odbywania stażu; za dni wolne przysługuje bezrobotnemu stypendium;
- pracodawca po zakończeniu programu wydaje opinię zawierającą informację o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych przez niego w trakcie stażu;
- bezrobotny otrzymuje zaświadczenie o odbyciu stażu.

Bezrobotny odbywający staż w miejscu pracy powinien:

- przestrzegać ustalonego rozkładu czasu pracy;
- sumiennie wykonywać zadania objęte programem stażu lub przygotowania zawodowego;
- przestrzegać przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, a w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

Podstawa prawna:

- *Dz. U. 2008 Nr 69, poz. 415 z późn. zm.*
- *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2004r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy (Dz. U. Nr 185, poz. 1912 z późn. zm.).*

PRACE INTERWENCYJNE to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę w ramach umowy o pracę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze Prezydentem m.st. Warszawy i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Prace interwencyjne pozwalają na okresową aktywizację zawodową bezrobotnych określonych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj.:

- bezrobotnych do 25 roku życia,
- bezrobotnych długotrwale lub kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,



- bezrobotnych niepełnosprawnych.

Prezydent m.st. Warszawy refunduje pracodawcy, który zatrudnił w ramach prac interwencyjnych na okres do 6 miesięcy bezrobotnych, o których mowa w art. 49, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ich ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie przekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych w miesiącu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz kwoty zasiłku określonej w art. 72 ust. 1, obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Prezydent m.st. Warszawy, kierując bezrobotnego do prac interwencyjnych, ma obowiązek wziąć pod uwagę jego wiek, stan zdrowia oraz rodzaje uprzednio wykonywanej pracy.

Pomoc przyznana przedsiębiorcy/podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą w ramach prac interwencyjnych jest pomocą publiczną na tworzenie zatrudnienia lub tzw. rekrutację. Tworzenie zatrudnienia polega na zatrudnieniu skierowanych bezrobotnych. Utworzone stanowisko pracy musi być utrzymane przez okres co najmniej trzech lat, a w wypadku małych i średnich pracodawców – dwóch lat. Rekrutacja polega na zatrudnieniu skierowanych bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na okres co najmniej 1 roku.

Prace interwencyjne dla osób, które ukończyły 50 rok życia:

Prezydent m.st. Warszawy może skierować bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia, do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych przez okres do 24 miesięcy oraz dokonać refundacji poniesionych przez pracodawcę kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne.

Jeżeli do pracy w ramach prac interwencyjnych są kierowani bezrobotni, którzy:

- spełniają warunki konieczne do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego - refundacja jest przyznawana w wysokości do 80 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia;
- nie spełniają warunków koniecznych do uzyskania świadczenia przedemerytalnego - refundacja jest przyznawana w wysokości do 50 proc. minimalnego wynagrodzenia za pracę i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Dodatkowo Prezydent m.st. Warszawy, kierując bezrobotnych do wykonywania pracy w ramach prac interwencyjnych, może, na zasadach określonych w art. 46 ust. 1 pkt. 1, zrefundować podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą koszty wyposażenia i



doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych do tych prac bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia.

Podstawa prawna:

- *Art. 51 i art. 56, 59 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004r. Nr 99 poz.1001 z późn. zm.);*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 kwietnia 2007r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2007r. Nr 76, poz. 510);*
- *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. Nr 123, poz. 1291);*
- *Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1976/2006 z dnia 20 grudnia 2006r. zmieniające rozporządzenia (WE) nr 2204/2002, (WE) 70/2001 oraz (WE) nr 68/2001 w odniesieniu do przedłużenia okresu stosowania.*

ROBOTY PUBLICZNE to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym, niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Roboty publiczne trwają do 6 miesięcy. Istnieje możliwość zawarcia umowy na okres dłuższy tzn. do 12 miesięcy, przy czym w takim wypadku refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia bezrobotnych.

Do pracy w ramach robót publicznych mogą zostać skierowani bezrobotni, którzy należą do jednej z nw. kategorii:

- bezrobotni długotrwale lub kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotni, którzy ukończyli 50 rok życia,
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,



- bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Prezydent m.st. Warszawy zwraca organizatorowi robót, który zatrudniał skierowanych bezrobotnych, o których mowa w art. 49 pkt. 2, 3 i 5, przez okres do 6 miesięcy, część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne bezrobotnych w wysokości uprzednio uzgodnionej, nie przekraczającej jednak 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Podstawa prawna:

- *Art. 57 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004r. Nr 99 poz.1001 z późn. zm.);*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 kwietnia 2007r. w sprawie organizowania prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowej refundacji kosztów z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne (Dz. U. z 2007r. Nr 76, poz. 510).*

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE W MIEJSCU PRACY to zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych przez praktyczne wykonywanie zadań na stanowisku pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Bezrobotnemu, w okresie odbywania przygotowania zawodowego w miejscu pracy przysługuje stypendium w wysokości 140 proc. zasiłku podstawowego.

Dlaczego warto odbyć przygotowanie zawodowe?

Celem skierowania do odbycia przygotowania zawodowego jest ułatwienie ponownego wejścia na rynek pracy osobom, które utraciły lub mają niskie, bądź nieaktualne kwalifikacje zawodowe. Jest to szansa dla osób bezrobotnych, które aby na nowo zaistnieć na rynku pracy muszą podwyższyć dotychczasowe kwalifikacje lub zdobyć nowe w ramach przekwalifikowania.

Kto może otrzymać skierowanie do odbycia przygotowania (art. 49 ustawa o promocji):

- osoba bezrobotna długotrwale (tzn. osoba pozostająca w rejestrze urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy), lub kobieta, która nie podjęła zatrudnienia po urodzeniu dziecka,



- osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia
- osoba bezrobotna bez kwalifikacji zawodowych, lub bez doświadczenia zawodowego, lub bez wykształcenia średniego,
- osoba bezrobotna, która po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęła zatrudnienia,
- osoba bezrobotna samotnie wychowująca co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia
- osoba bezrobotna niepełnosprawna.

Warunkiem skierowania bezrobotnego do odbywania przygotowania zawodowego w miejscu pracy jest brak kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

Zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego:

- pracodawca składa wnioski w siedzibie Urzędu Pracy m.st. Warszawy;
- w razie pozytywnego rozpatrzenia wniosku zostaje zawarta umowa z pracodawcą, która określa liczbę skierowanych osób, czas trwania przygotowania zawodowego oraz jego program;
- skierowanie bezrobotnego na przygotowanie zawodowe poprzedzone jest kwalifikacją wstępną dokonaną przez pośrednika pracy i akceptacją kandydata ze strony pracodawcy;
- pracodawca przyjmując bezrobotnego na przygotowanie zawodowe otrzymuje świadczenie pracy, nie ponosząc kosztów wynagrodzenia za świadczoną przez niego pracę;
- bezrobotnemu w okresie odbywania przygotowania zawodowego w miejscu pracy przysługuje stypendium w wysokości 140 proc. zasiłku podstawowego miesięcznie;
- okres przygotowania zawodowego w miejscu pracy od 3 do 6 miesięcy;
- za okres, za który przysługuje bezrobotnemu stypendium, nie przysługuje mu zasiłek;
- pracodawca zobowiązany jest do udzielenia bezrobotnemu odbywającemu przygotowanie zawodowe w miejscu pracy - na jego wniosek - 2 dni wolnych za każde 30 dni odbywania przygotowania;
- za dni wolne bezrobotnemu przysługuje stypendium;
- nadzór nad odbywaniem przygotowania zawodowego w miejscu pracy sprawuje Prezydent m.st. Warszawy;
- pracodawca po zakończeniu realizacji programu wydaje opinię zawierającą informację o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego, kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych w trakcie przygotowania zawodowego;
- bezrobotny otrzymuje zaświadczenie o odbyciu przygotowania zawodowego.



Bezrobotny odbywający przygotowanie zawodowe w miejscu pracy powinien:

- przestrzegać ustalonego rozkładu czasu pracy;
- sumiennie wykonywać zadania objęte przygotowaniem zawodowym;
- przestrzegać przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, a w szczególności zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

Podstawa prawna:

- *Dz. U. 2008 Nr 69, poz. 415 z późn. zm.*
- *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 24 sierpnia 2004 roku w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy (Dz. U. Nr 185, poz. 1912 z późn. zm.).*

1.1. Informacje na temat projektu

Podstawowe założenia

Raport „Badanie opinii pracodawców i osób bezrobotnych o stażach, przygotowaniu zawodowym, pracach interwencyjnych i robotach publicznych” to podsumowanie wyników badań prowadzonych w ciągu dwóch miesięcy na terenie Warszawy.



Stanowi odpowiedź na podstawowe pytania o użyteczność badanych instrumentów na rynku pracy, podstawowe korzyści i negatywy narzędzi, skutków ich zastosowania oraz ewentualne bariery w ich stosowaniu.

Ideą raportu jest przedstawienie głównych wskazań mogących przyczynić się do zwiększenia popularności badanych instrumentów oraz jakości i efektywności ich stosowania.

Pytania badawcze:

- Czy badany przedmiot jest instrumentem rynku pracy służący uzyskaniu zatrudnienia?
- Jakie są korzyści dla pracodawcy?
- Jakie są korzyści dla osób bezrobotnych?
- Jakie są bariery przy stosowaniu tego instrumentu (po stronie pracodawców i osób bezrobotnych)?
- Co należałoby zmienić (udoskonalić) z punktu widzenia pracodawców i z punktu widzenia osób bezrobotnych?
- Co było powodem skorzystania, lub nie, z tego instrumentu?
- Czy program/ plan realizacji był realizowany?
- Czy pracodawca skorzystał/by ponownie z tego instrumentu?



2. Metodologia badania

Badanie zostało przeprowadzone techniką bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych realizowanych przez ankieterów Instytutu Badań Homo Homini.

Jednostkę badania stanowił respondent skategoryzowany według funkcji: pracodawca / bezrobotny.

Przedmiot badania stanowią instrumenty aktywizacji na rynku pracy: staż, przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne oraz roboty publiczne.

Cechy respondenta: pracodawca- osoba reprezentująca firmę, bądź instytucję, działającą na terenie Warszawy, korzystającą z minimum jednego z narzędzi będących przedmiotem badania.

Bezrobotny- osoba zarejestrowana w urzędzie pracy, jako osoba bezrobotna, będąca odbiorcą jednego z narzędzi będących przedmiotem badania.

Typ zastosowanej próby i sposób uzyskania: próba celowa, pozyskana z baz Urzędu Pracy.

Zbiór nie zawiera wagi poststratyfikacyjnej².

Celem badania jest pokazanie opinii pracodawców i bezrobotnych o stażach, przygotowaniu zawodowym oraz o formach zatrudnienia subsydiowanego.

Liczebność próby założonej i zrealizowanej

Liczebność próby założonej n= 573

Liczebność próby zrealizowanej n=573

Pracodawcy, łącznie: 268

- staż- 150 respondentów
- przygotowanie zawodowe - 30 respondentów
- prace interwencyjne - 80 respondentów
- roboty publiczne - 8 respondentów

Osoby korzystające z instrumentów rynku pracy, łącznie: 305 respondentów

- staż- 150 respondentów
- przygotowanie zawodowe - 25 respondentów
- prace interwencyjne - 70 respondentów
- roboty publiczne - 60 respondentów

² Waga zastosowana w celu doprowadzenia struktury próby ze względu na cechy społeczno-demograficzne do struktury populacji generalnej badanego podmiotu.



Realizację terenową badania przeprowadzono w Warszawie, w dniach 23.09.2008- 7.11.2008. Badana próba ze względu na swoją wielkość (w odniesieniu do całej populacji) i sposób doboru jednostek, może przyjmować cechy reprezentatywności i jedynie względnie uprawnione jest na jej podstawie dokonywanie wnioskowania statystycznego.

Do badania poziomu istotności ewentualnych implikacji wykorzystano testy nieparametryczne³. Ze względu na negatywny wynik testów, analiza wyników może mieć jedynie charakter opisowy.

Przy analizie wyników z badania robót publicznych, ze względu na wielkość próby, posłużono się opisem jednostkowym, nie procentowym .

³ R Spearmana , tau Kendalla oraz statystyka chi-kwadrat obliczana dla dwudzielczych tabeli liczości.



3. ANALIZA DANYCH i interpretacja wyników

3.1. Staż – osoby bezrobotne

Opinie osób bezrobotnych o stażach.

3.1.1. Portret stażysty

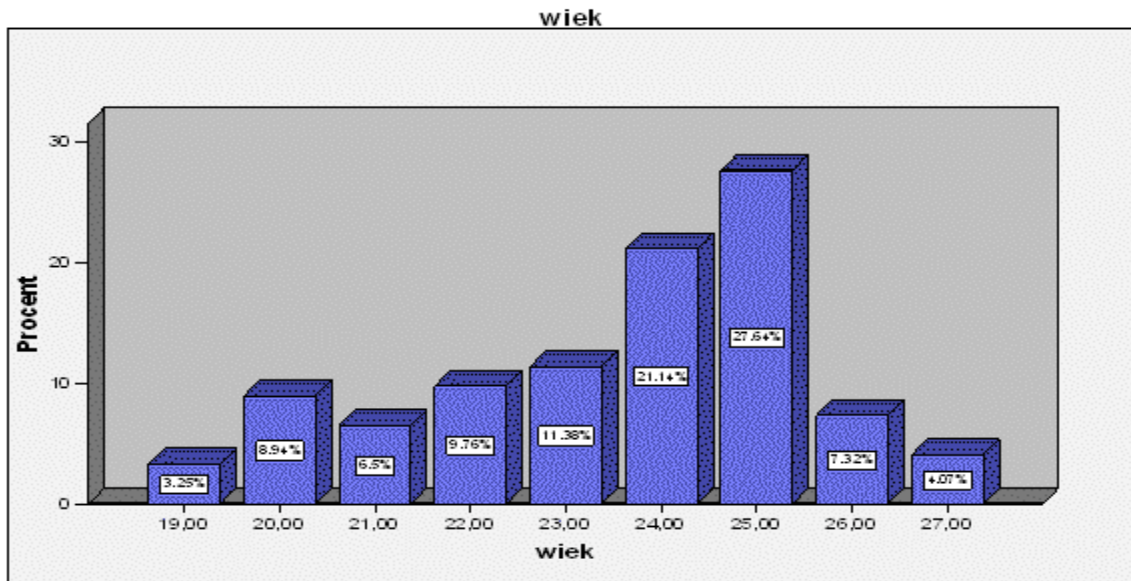
Badanie nie ujawniło jednorodnego portretu „typowego” stażysty, choć na podstawie zebranego materiału można w sposób uprawniony wnioskować, iż głównym odbiorcą tej formy aktywizacji są kobiety (74 proc.), w wieku 25 lat (27 proc.) po ukończeniu szkoły wyższej (73,2 proc.) o kierunku związanym z obszarami biologii, medycyny, ekologii (27proc.) lub naukami humanistycznymi (23,5 proc.)⁴. Dużą grupę stanowią też odbiorcy będący absolwentami średnich szkół technicznych i ogólnokształcących o różnych profilach-zawodowych (blisko 27 proc.).

Osoby te pozostają bezrobotne od 0 do 3 miesięcy (68,3 proc.) po ukończeniu szkoły, posiadają specjalistyczne kursy i szkolenia uzupełniające kwalifikacje zawodowe. Ponad połowa stażystów to rodowici Warszawiacy, 33,6 proc. badanych osób pochodzi spoza Warszawy, głównie ze średnich i małych miast.

Badanie nie ujawniło widocznych wskazań na jeden obszar geograficzny.

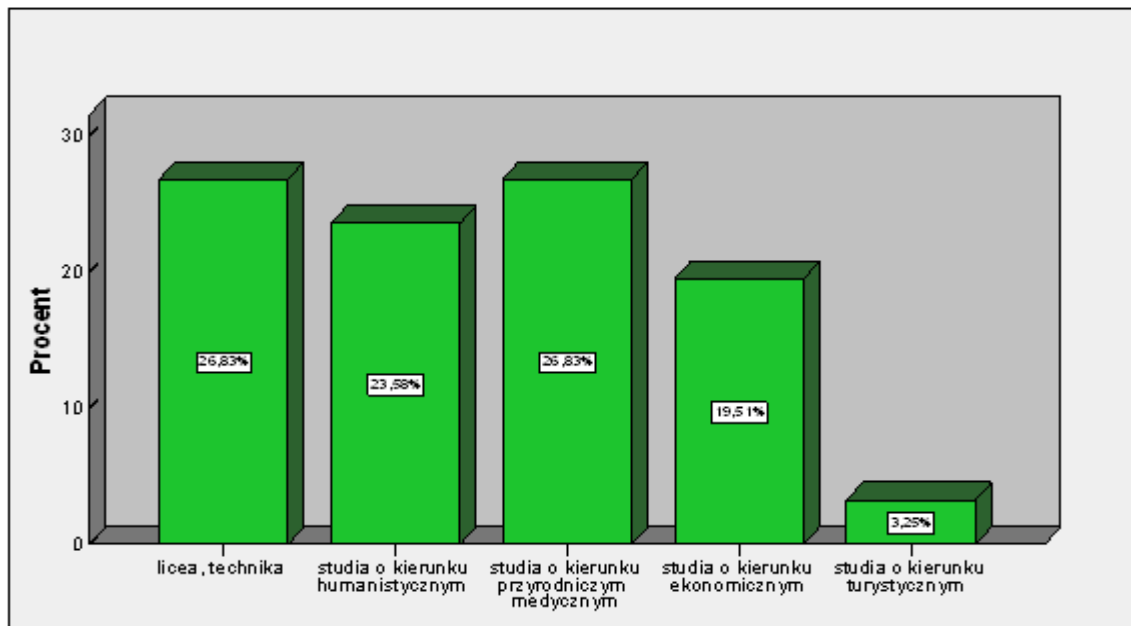
Cechy socjodemograficzne respondentów nie wpływają w istotny sposób na wyrażane przez nich opinie o przedmiocie badania, dane prezentowane są w celu ukazania portretu „klienta” urzędu pracy korzystającego z badanego instrumentu.

⁴ Nie można na podstawie zebranego materiału wnioskować o nadwyżce na rynku pracy zawodów związanych z tymi obszarami, gdyż byłoby to metodologicznie niepoprawne.

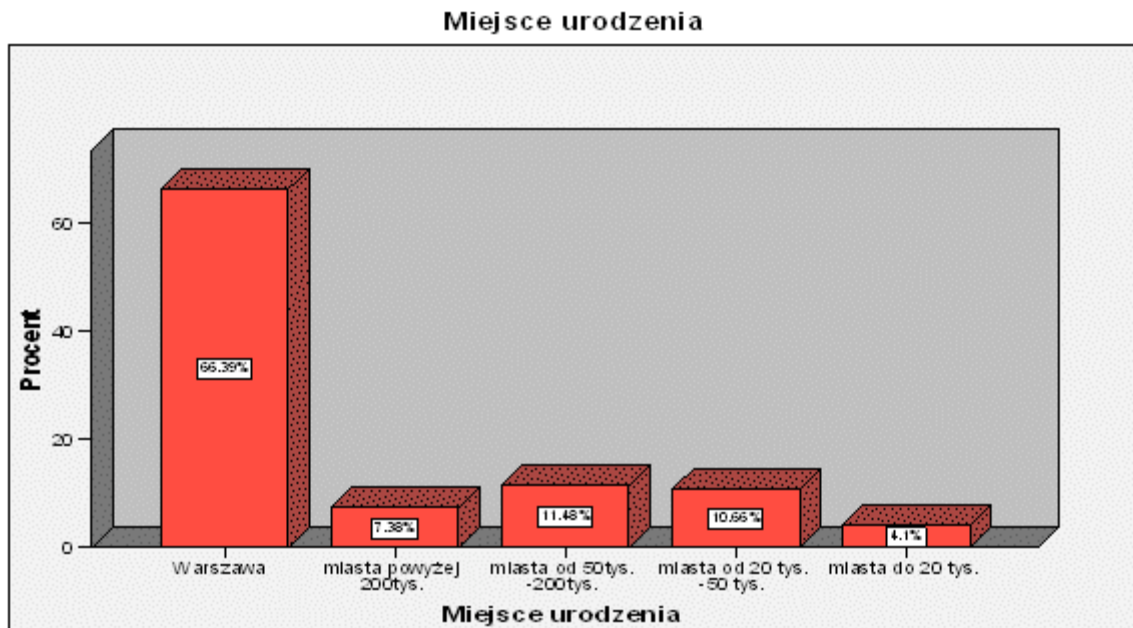


Źródło: własne

Ostatnia ukończona szkoła/kierunek



Źródło: własne



Źródło: własne

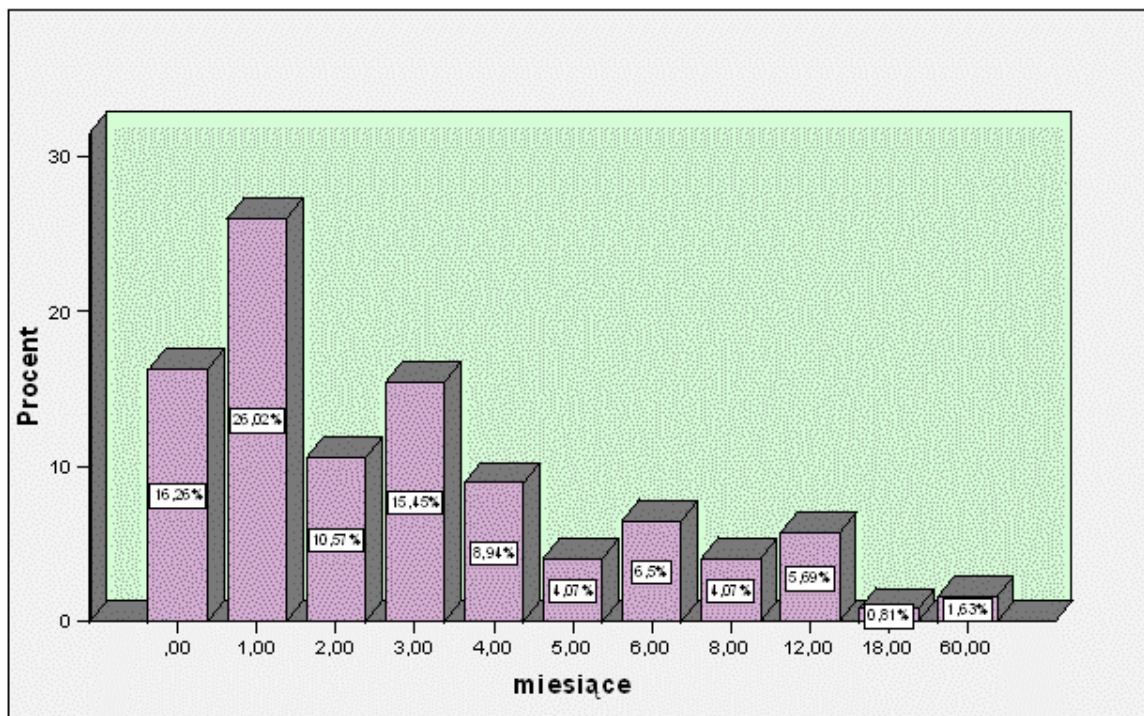
Z przebadanych 150 osób bezrobotnych odbywających w trakcie badania staż, 90 proc. stanowią osoby, które były skierowane nań po raz pierwszy, z czego ponad połowa (55,5 proc.) miała za sobą jeden miesiąc pracy, jako stażysta, a tylko 31,5 proc. to osoby po szóstym i kolejnym miesiącu stażu.

Dane te wydają się mieć istotne znaczenie dla interpretacji wyników badania. Osoby, które przepracowały w charakterze stażysty 6 lub więcej miesięcy znacznie gorzej oceniają tę formę aktywizacji, niż osoby od niedawna będące na stażu.

Ze względu na charakter i ograniczony obszar tematyczny badania możemy jedynie domniemywać o przyczynie spadku zadowolenia z pracy w trakcie trwania stażu, prawdopodobnie na skutek zniechęcenia bezrobotnych zbyt małym stypendium oraz brakiem perspektyw na dalsze zatrudnienie, co potwierdzają dane z badania pracodawców.

Ze stażu korzystają głównie osoby niedotknięte długotrwałym bezrobociem, ponad połowę (68,3 proc.) wszystkich badanych stanowią osoby, które pozostawały bezrobotne 3 lub mniej miesięcy, z czego 16 proc. stanowią osoby, które nie były bezrobotne mniej, niż 1 miesiąc.

Osoby dotknięte bezrobociem długotrwałym, pozostając bez oficjalnej pracy 6-12 miesięcy to 18,7 proc. wszystkich zbadanych. Powyżej roku do czasu podjęcia stażu pozostawało zaledwie 2,4 proc. respondentów.

Jak długo przed podjęciem stażu był/a Pan/Pani bezrobotny/a?


Źródło: własne

Staż, jako narzędzie aktywizacji skierowany jest głównie do osób nieposiadających doświadczenia zawodowego, rozumianego, jako rzeczywiste nabywanie umiejętności związanych z zawodem absolwenta, jednak jak pokazują wyniki, znaczna część (59,5 proc.) badanych deklaruje podejmowanie pracy, związanej z wyuczonym zawodem, przed podjęciem stażu.

| | czas przepracowany zawodowo przed podjęciem stażu / w miesiącach/ | | | | | | | | | | | | | | | | nie pamiętam | suma |
|---|---|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 10 | 12 | 18 | 20 | 24 | 48 | 60 | 72 | | | |
| odsetek osób deklarujących pracę zawodową przed podjęciem stażu | 6,4p roc. | 19,2p roc. | 10,6p roc. | 6,4pr oc. | 2,1pr oc. | 12,8p roc. | 2,1pr oc. | 2,1pr oc. | 10,6p roc. | 4,3pr oc. | 2,1pr oc. | 8,5pr oc. | 4,3pr oc. | 2,1pr oc. | 2,1pr oc. | 4,3pr oc. | 100,00proc. | |

Źródło: własne

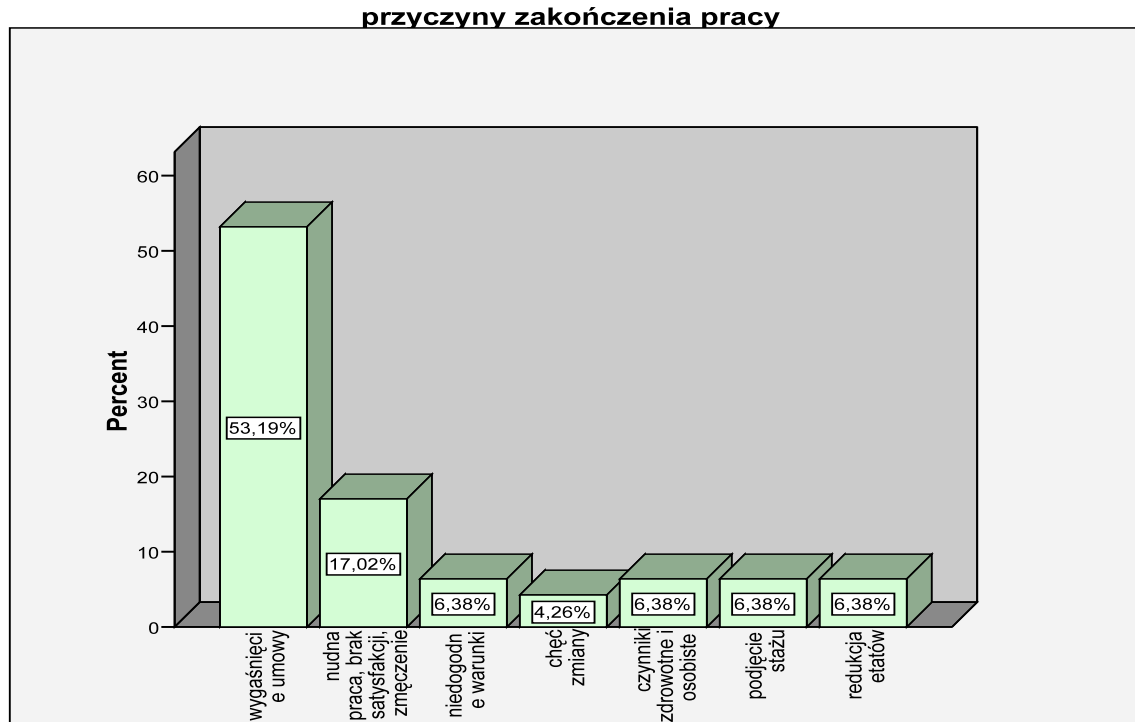
Na podstawie odpowiedzi o motywy rezygnacji z dotychczasowej pracy, możemy wnioskować, iż dla tej grupy osób staż daje możliwość znalezienie pracy po okresie



wygaśnięcia umowy z poprzednim pracodawcą (53,19 proc.) oraz stanowi okazję do zmiany pracy z pobudek osobistych, zdrowotnych i/lub złych warunków pracy (34 proc.).

Część badanych zadeklarowało, iż w ich przypadku nastąpiła jedynie zmiana umowy dotychczasowym pracodawcą, która została zamieniona na staż (6.38 proc.).

Tyle samo osób zakończyło poprzednią pracę z powodu redukcji etatów.



Źródło: własne

Dane te są niepokojące i świadczą o dość łatwym obejściu procedur aplikacyjnych obydwu stron (pracodawcy i przyszłego stażysty).

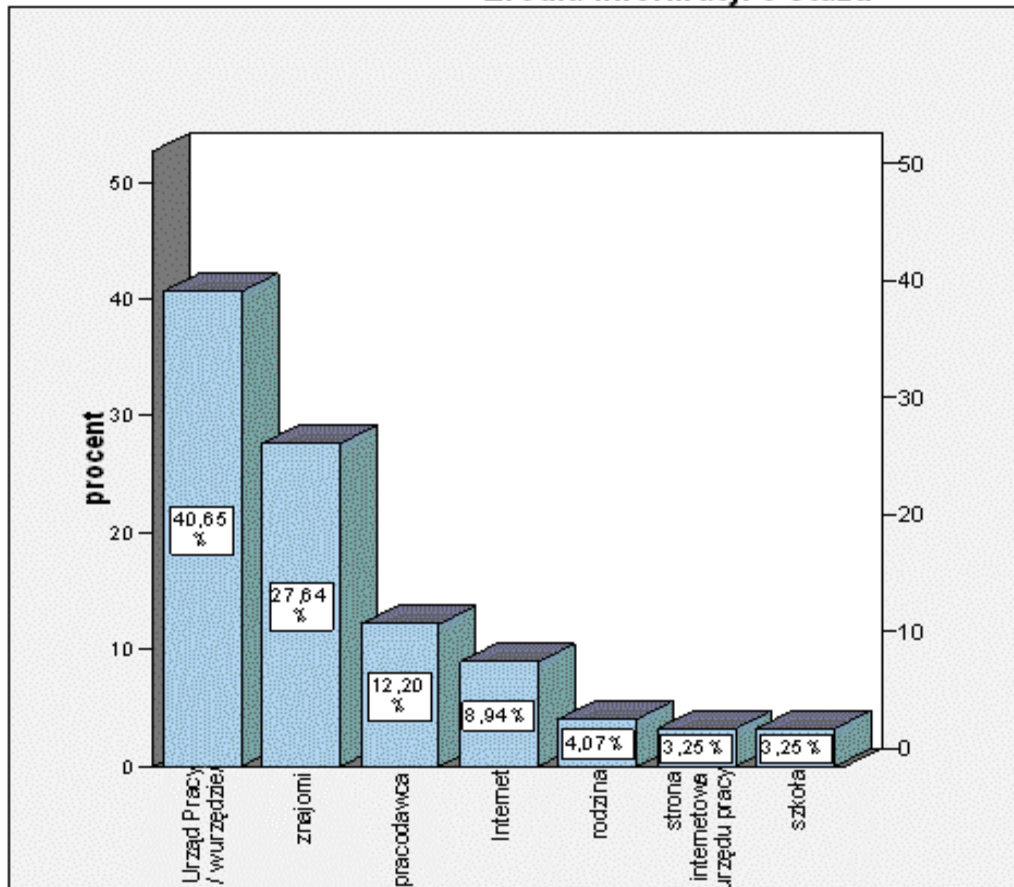
3.1.2. Źródła informacji o stażu

Badani wskazali na Urząd Pracy, jako główne miejsce pozyskania informacji o instrumentach rynku pracy służących aktywizacji. W ten sposób o stażach dowiedziało się 40,65 proc. badanych, niewiele mniej, bo blisko 32 proc. taką informację pozyskało z nieoficjalnych źródeł – znajomi, rodzina. Biorąc pod uwagę fakt, iż zdecydowana większość młodych ludzi czerpie⁵ wiedzę o wydarzeniach głównie z przekazów multimedialnych w tym na pierwszym miejscu z Internetu, niepokojące wydają się statystyki mówiące, iż o stażach tą drogą dowiedziało się jedynie 12 proc. badanych. Szkoły informowały o takiej możliwości jedynie,

⁵ Sondaż przeprowadzony przez Instytutu Badania Homo Homini, wrzesień 2008

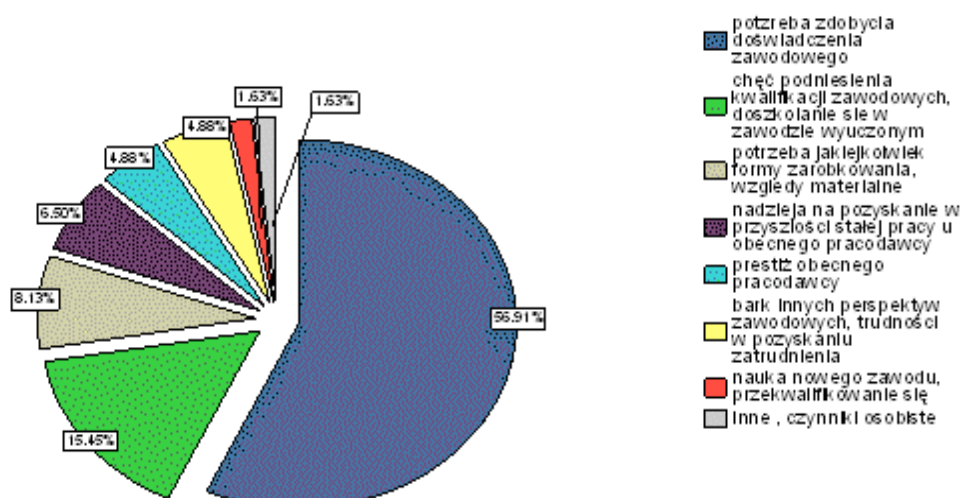
co trzydziestą osobę, która podjęła staż, natomiast sami pracodawcy, co ósmą.

Źródła informacji o stażu



Źródło: własne

3.1.3. Motywacje osób bezrobotnych do podjęcia stażu



Źródło: własne



Ankietowani wskazywali na potrzebę zdobycia lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego, jako główny motyw podjęcia stażu (56,9 proc.), a jego brak (doświadczenia) uznali za główną przyczynę niemożności znalezienia pracy (67,5 proc.), 91 proc. spodziewa się, iż trudność ta zniknie po odbytym stażu. Są to bardzo optymistyczne dane, sugerujące, iż w oczach odbiorców instrument, jakim jest staż, spełnia swoją funkcję aktywizacyjną. Tu jednak, jeszcze raz należy zwrócić uwagę, kto jest rzeczywistym odbiorcą tego instrumentu i czy faktyczny beneficjent jest zbieżny z zakładanym.

Drugim pod względem ważności powodem do podjęcia stażu jest chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych (15,5 proc.)

Szczególnie utrudnia w pozyskaniu zatrudnienia:

- brak odpowiedniego wykształcenia (8,9 proc.)
- brak znajomości języków obcych (4,9 proc.)
- nieznaną obsługę komputera (4,1proc.)

Staż połowicznie rozwiązuje kwestie znajomości obsługi komputera, tylko 57 proc. badanych (podających tę przyczynę, jako główną przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia), wskazuje, iż została lub zostanie ona wyeliminowana. Staż według ankietowanych nie jest też remedium na braki w wykształceniu ani znajomości języka obcego.

| Główny powód braku zatrudnienia | Czy obecnie uważa Pan/Pani, iż wszystkie lub większość tych przyczyn została wyeliminowana? | |
|----------------------------------|---|-------|
| | Tak /spodziewam się, że w najbliższym czasie | Nie |
| | proc. | proc. |
| brak odpowiedniego doświadczenia | 91 | 9 |
| brak odpowiedniego wykształcenia | 11 | 89 |
| nieznajomość języków obcych | 6 | 94 |
| nieznajomość obsługi komputera | 57 | 43 |
| brak koneksji | 70 | 30 |
| nieumiejętność szukania pracy | 85 | 15 |
| czynniki osobiste | 2 | 98 |



Wśród osób, które wskazały nieumiejętność szukania pracy, jako główny powód niemożności pozyskania zatrudnienia (8,1 proc.), 85 proc. uznało, iż staż wyeliminuje tę przeszkodę w przyszłości.

Zdaniem ankietowanych uczestnictwo w stażu pomoże im rozwiązać także problem koneksji, ich brak, co dziesiąty badany wskazywał, jako główną przyczynę trudności w podjęciu zatrudnienia, a 70 proc. z nich spodziewa się, iż problem ten zniknie po odbyciu stażu.

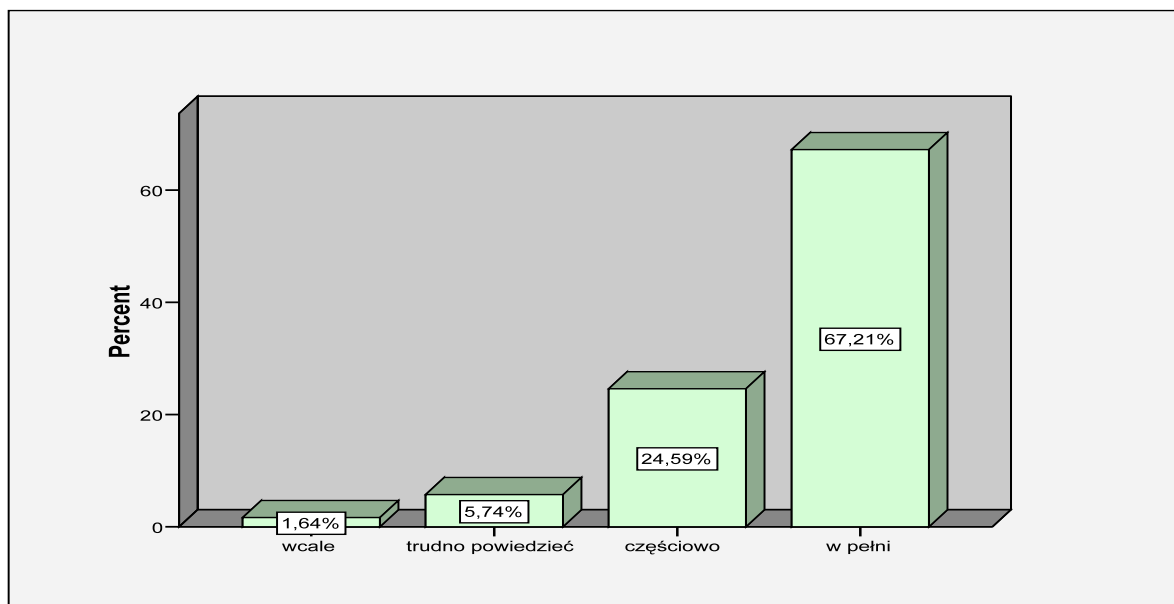
14 proc. ankietowanych przyznało, iż do tej pory nigdy pracy nie szukało.

Badani przyznają, iż ich szanse na rynku pracy były mniejsze lub zdecydowanie mniejsze, niż przed podjęciem stażu (88,2 proc.) a jedynie 9,9 proc. badanych uznała, iż szanse te były większe lub zdecydowanie większe. Możemy, zatem stwierdzić, iż w ocenie stażystów, staż poprzez swoje „działanie” jest narzędziem ułatwiającym pozyskanie zatrudnienia.

3.1.4. Realizacja i przebieg stażu

Z programem stażu zostało zapoznane 95 proc. badanych, z czego 91,8 proc. przyznaje, iż program ten jest realizowany w praktyce.

stopień realizacji programu stażu



Źródło: własne

Z przysługującymi uprawnieniami pracodawca zapoznał 94,3 proc. badanych, ogólną znajomość swoich praw deklaruje 96 proc. ankietowanych, lecz korzysta z nich niespełna 70 proc. respondentów. Badani wskazują, iż w 40 proc. nie zachodzi sytuacja, w której musieliby upominać się o przysługujące im prawa, jednak 60 proc. przyznaje, że przed egzekwowaniem



swoich uprawnień powstrzymuje ich strach i niechęć do wyrobienia w oczach pracodawcy złej opinii o sobie, jako pracownika.

Tylko 87,7 proc., stażystów zostało przeszkolonych przez pracodawcę w zakresie przepisów BHP, przeciwpożarowych oraz zapoznana z regulaminem pracy. Tyle samo badanych uznało, iż ich stanowiska pracy zostały przez pracodawcę zaopatrzone w niezbędne urządzenia i przyrządy. Statystyka wydaje się dość wysoka, jednak przypomnijmy, iż ustawodawca narzuca na pracodawcę obowiązek dokonania w/w szkoleń oraz wyposażenia stażysty w niezbędne przybory. Stażyści nie potrafili lub nie chcieli udzielić odpowiedzi na pytania o inne należne im świadczenia ze strony pracodawców.

Blisko połowa (45,5 proc.) respondentów przyznaje, że pracodawca niezmuszony żadnymi przepisami, zapewnił dodatkowe szkolenia i kursy uzupełniające wiedzę i umiejętności, a 22,9 proc. także posiłek i napoje.

Opiekun stażu zdaniem respondentów w 91,9 proc. przypadków sprawował nadzór i świadczył pomoc w ich pracy i w 88 proc. przypadków były to świadczenia wystarczające, 5 proc. wskazuje, iż kontrola nad ich pracą jest zbyt duża.

| Czy staż do tej pory był/jest realizowany pod nadzorem opiekuna stażu? | proc. |
|---|--------------|
| tak, pod ciągłym | 61,8 |
| tak, częściowo | 30,1 |
| tak, w minimalnym stopniu | 5,7 |
| nie, wcale nie byłem nadzorowany | 0,8 |
| nie było opiekuna | 1,6 |

Źródło: własne

3.1.5. Co dalej?

86,2 proc. badanych silnie identyfikuje się z firmą w , której odbywa staż.

17 proc. badanych nie zastanawiało się nad swoją przyszłością po zakończeniu stażu, chęć pozostania w firmie/instytucji deklaruje 78 proc. ankietowanych, choć realną szansę dalszego zatrudnienia u obecnego pracodawcy widzi 62 proc. Tylko połowa badanych (50,1 proc.) rozmawiała lub ma zamiar rozmawiać z przełożonym o swojej przyszłości w danej firmie/instytucji. Respondenci nie potrafili określić czy staż spełni swoją rolę, jako instrument służący pozyskaniu zatrudnienia u danego pracodawcy, są w swoich wypowiedziach na temat przyszłości ostrożni i zachowawczy, mówiąc o swoich nadziejach i analizując szanse niż opierając na rzeczowych przesłankach jak np. ustalenia z pracodawcą.



Główne powody chęci zostania u obecnego pracodawcy to przede wszystkim :

- fakt posiadania pracy, ciągłość zatrudnienia (82 proc.)⁶
- miła atmosfera (77proc.), (94 proc. badanych wskazuje, na pozytywne i bardzo pozytywne relacje ze współpracownikami, 16 proc. badanych, ich zdaniem, odbieranych jest, jako niezbędna pomoc, 72 jako równy innym pracownik, a jedynie 2 proc., jako konkurent do miejsca pracy.),
- odpowiadające warunki pracy (75 proc.),
- rodzaj wykonywanej pracy (54 proc.),
- możliwości rozwoju zawodowego (22 proc.),
- prestiż firmy (17 proc.),
- praca zgodna z posiadanymi kwalifikacjami (17 proc.),
- czynniki osobiste (64 proc.).

Główne powody niechęci pozostania w danej firmie/ instytucji to przede wszystkim:

- nudna, niesatysfakcjonująca praca (92 proc.)⁷,
- brak możliwości rozwoju zawodowego (73 proc.),
- trudności w aplikowaniu o pracę w danej instytucji (72 proc.),
- czynniki osobiste (5 proc.).

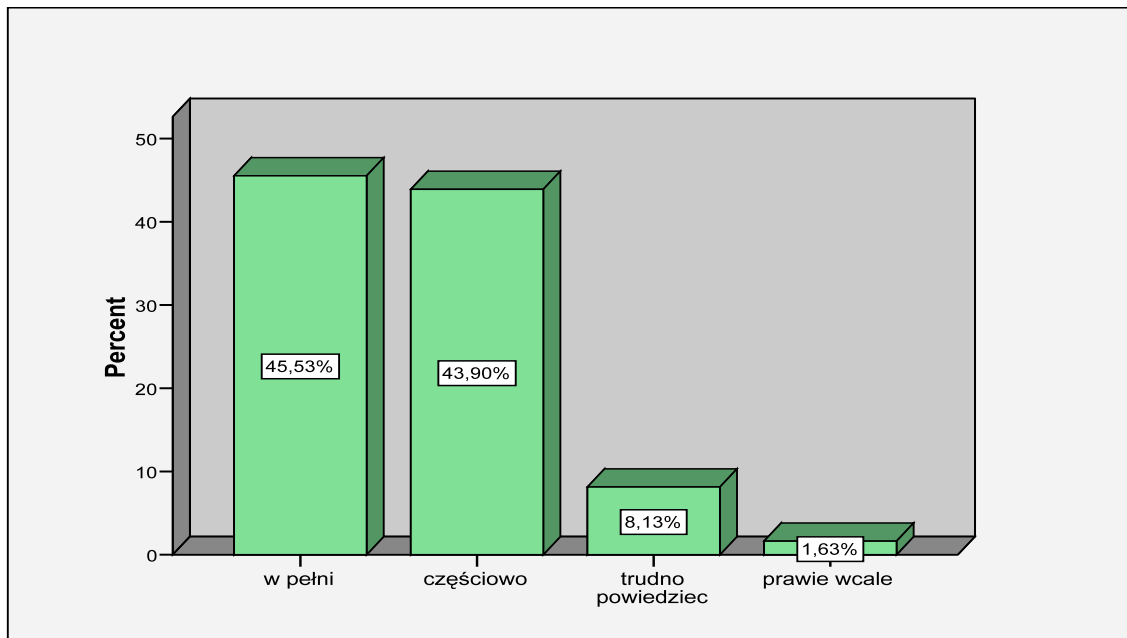
3.1.6. Ocena stażu okiem stażysty.

Ankietowani w 17 proc. przypadkach przyznali, że spotkali się z dużymi problemami w staraniach o podjęcie stażu, do głównych zaliczają: długi okres oczekiwania (93 proc.)⁸, niską dostępność informacji (92 proc.), opieszałość urzędu pracy (92 proc.), zbyt dużo formalności (70 proc.). Blisko połowa badanych (45,53) jest w pełni zadowolona ze swojego stażu i nie widzi konieczności dokonywania w nim jakichkolwiek zmian (65 proc.).

⁶ Z grupy osób deklarujących chęć dalszego zatrudnienia u danego pracodawcy

⁷ Z grupy osób deklarujących niechęć dalszego zatrudnienia u danego pracodawcy

⁸ Osób wskazujących na trudności w aplikowaniu o staż

Proszę określić swoje zadowolenie z odbywanego stażu

Źródło: własne

Jednak 33,1 proc. ogółu ankietowanych wskazuje na konieczność dokonania zmian w obszarach: wynagrodzenia-stypendium (97 proc.)⁹, długości trwania stażu (73 proc.- zdaniem respondentów jest za długi), różnorodności i większej samodzielności w wykonywaniu powierzanych zadań (92 proc.)

Ogólnie, pozytywnie staż, jako instrument aktywizacji zawodowej ocenia 69,8 proc. wszystkich badanych, negatywnie 12 proc. ; 19 proc. nie wystawiło jednoznacznej oceny.

Badani przyznają, iż staż jest mało znaną formą aktywizacji, wśród znajomych ankietowanych osób i nie cieszy się dużą popularnością. Głównym powodem jest niskie stypendium (98,9 proc.), niska efektywność (77 proc.) oraz niskie poważanie społeczne łączące się ze statusem bezrobotnego (86 proc.)

Na pytanie czy podjąłby/podjęłaby Pan/Pani staż ponownie: tak odpowiedziało 52,8 proc. badanych, nie 30,9 proc.

⁹ Z osób wskazujących na konieczność dokonania zmian



3.2. staż – pracodawca

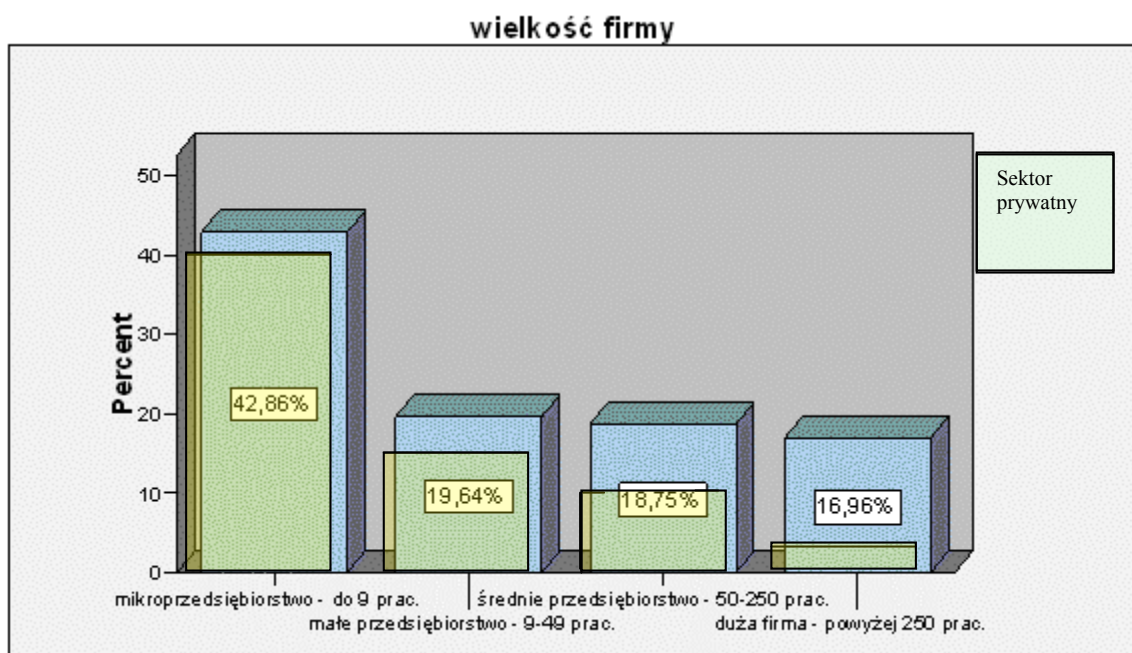
Opinie pracodawców o stażach

3.2.1. Portret pracodawcy

Wśród 150 przebadanych pracodawców przyjmujących osoby bezrobotne na staż ponad 42 proc. to przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników etatowych, z czego 40 proc. firm charakteryzuje się lokalnym zasięgiem i istnieje nie dłużej niż 6 lat (53proc.). Są to najczęstszy organizatorzy staży dla osób bezrobotnych.

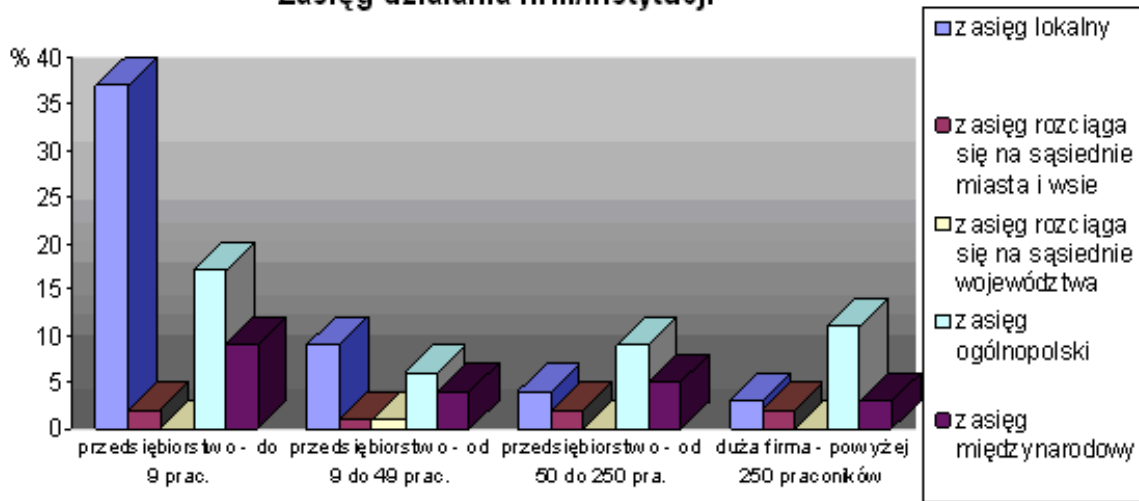
Kolejne dwie grupy pracodawców- małe i średnie przedsiębiorstwa zbliżone są do siebie udziałem w próbie i stanowią odpowiednio 19,4 proc. i 18,75 proc.. Wśród małych przedsiębiorstw dominują te o zasięgu lokalnym , średnie przedsiębiorstwa to głównie firmy, których działalność rozszerza się na całą Polskę, podobnie jak przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 pracowników etatowych. Ich udział w próbie to niemalże 17 proc. Większość mikroprzedsiębiorstw (98 proc.) to firmy prywatne, tylko dwa procent to instytucje publiczne (agendy lub oddziały), proporcja ta odwraca się wraz ze zmianą grupy pracodawców na tych prowadzących większe przedsiębiorstwa i tak w małych przedsiębiorstwach/instytucjach, 77 proc. to jednostki prywatne, w średnich to 53 proc., natomiast pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników to w 94 proc. jednostki publiczne.

Rozkład w całej próbie to: 67 proc. przedsiębiorstw prywatnych i 32 proc. instytucji publicznych.



Źródło: własne

Zasięg działania firm/instytucji



Źródło: własne

36 proc. badanych pracodawców przyznaje, iż ich firma opiera się na wykonywaniu pracy stażystów, z czego największy udział w tej grupie badanych mają średnie przedsiębiorstwa, co stanowi 67,5 proc. wszystkich wskazań. Drugą najliczniejszą grupą w tej kategorii są małe przedsiębiorstwa, one stanowią 24,3 proc. wszystkich wskazań.

32,5 proc. badanych organizuje staże okresowo, minimum raz w roku, w tej grupie, liderem są mikroprzedsiębiorstwa stanowiące 54 proc. wszystkich wskazań.

31,5 proc. badanych przyznaje, że korzysta z pomocy stażystów nieregularnie, „w razie potrzeby”, w tej kategorii także największy udział mają mikroprzedsiębiorstwa, dając 60 proc. wszystkich odpowiedzi w tej kategorii.

63 proc. pracodawców organizuje staże dla osób bezrobotnych od dwóch lat, 12 proc. około trzech lat, a 15 proc. od roku lub krócej. Długość współpracy z Urzędem Pracy nie ma wpływa na pozostałe odpowiedzi i nie różnicuje w żaden sposób respondentów pod względem jakiegokolwiek tendencji. Prawdopodobnie różnice czasowe są jeszcze zbyt małe by rysowała się widoczna tendencja w odpowiedziach.

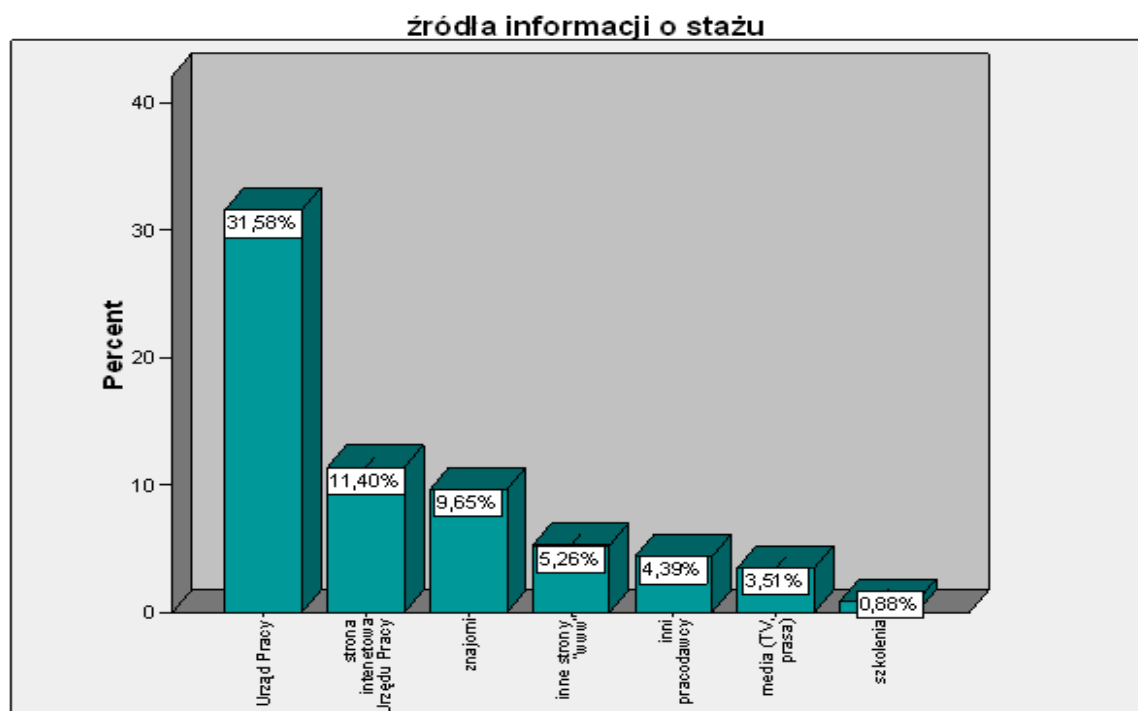


3.2.2. Pozyskiwanie informacji o stażu.

Głównym źródłem informacji dla pracodawców jest Urząd Pracy. Tam o stażach dowiedziało się 31,6 proc. badanych, blisko 12 proc. informacje takie uzyskało ze strony internetowej urzędu, z innych stron w sieci tylko 5,26 proc. Podobnie jak w przypadku badania stażystów, odsetek osób, który pozyskał wiedzę o stażach z Internetu jest dość niski i wynosi 16,6 proc. wszystkich badanych. Trzecim pod względem wielkości (9,65 proc.), źródłem wiedzy są wszelkie źródła nieformalne, jak znajomi, przyjaciele, rodzina.

Na dalszych pozycjach pozostają inni pracodawcy, media oraz kursy i szkolenia.

Zastanowienie budzi niski odsetek osób czerpiących swoją wiedzę na temat stażu z mediów (Internet, telewizja, radio, kampanie społeczne), które są najskuteczniejszą drogą popularyzowania pewnych zachowań czy dostarczania wiedzy .

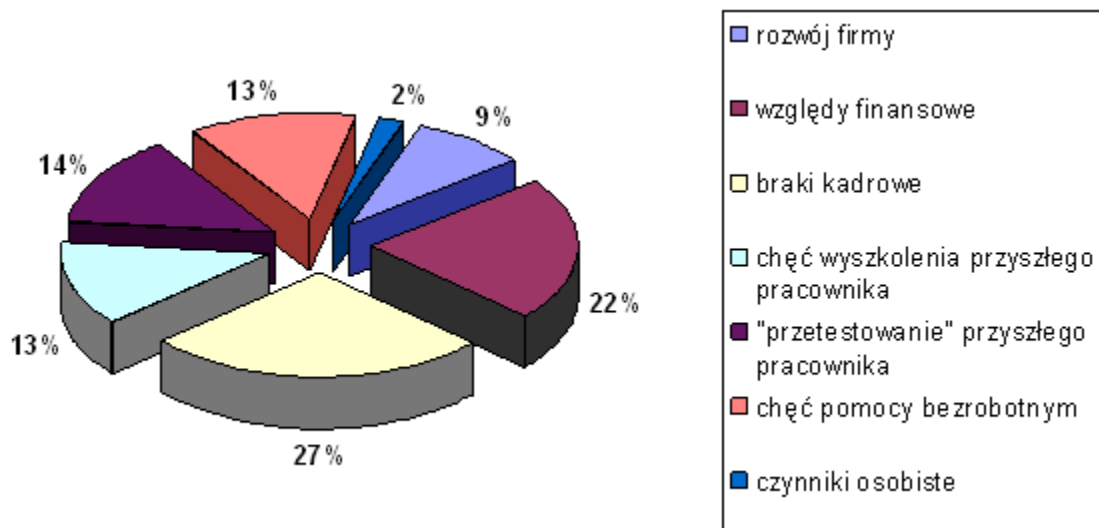


Źródło: własne

3.2.3. Motywacje pracodawców do organizowania staży

W badaniu ujawniły się dwie silne grupy motywacji pracodawców do organizowania staży. Pierwsza zawierająca 27 proc. wszystkich odpowiedzi wskazuje na duże braki kadrowe,

zmniejszający się popyt na pracę, brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami oraz zbyt wygórowane żądania ewentualnych pracowników.



Źródło: własne

Druga pod względem liczebności grupa, stanowi 22 proc., wszystkich odpowiedzi i zawiera wskazania na zalety finansowe „zatrudniania” stażystów. Przypomnijmy, iż ponad 1/3 ankietowanych przyznała, iż na pracy osób będących na stażach opiera działanie przedsiębiorstwa. Tu należy zaznaczyć, iż niektórzy respondenci (mniej niż 2 proc.) otwarcie przyznawali się do nadużyć w zakresie „zatrudniania”¹⁰ stażysty, by w ten sposób ograniczyć wydatki związane z polityką personalną(!)

Pozostałe grupy odpowiedzi to deklaracje pomocy osobom bezrobotnym w pozyskaniu doświadczenia zawodowego i/lub zatrudnienia (13 proc.), chęć przyuczenia potencjalnego pracownika do wykonywania zawodu (13 proc.), a co dziesiąty respondent (14 proc.) chciał w dogodny dla niego sposób „przetestować” potencjalnego przyszłego pracownika.

Czynniki osobiste w podejmowaniu decyzji o organizowaniu stażu odegrały główną rolę u 2 proc. badanych.

Otrzymując sumarycznie 40 procentowy odsetek odpowiedzi zgodny z założeniami ustawowymi odnośnie stażu, czyli chęć przyuczenia potencjalnego pracownika do zawodu, stworzenie możliwości bezrobotnemu uzupełnienia kwalifikacji zawodowych oraz sprawdzenie kandydata pod względem przydatności na konkretne stanowisko, możemy zakładać, że staż, jako instrument mający właśnie na celu stworzenie osobie bezrobotnej realnej szansy na zatrudnienie, spełnia swoją funkcję.

¹⁰ Nie w rozumieniu stosunku pracy



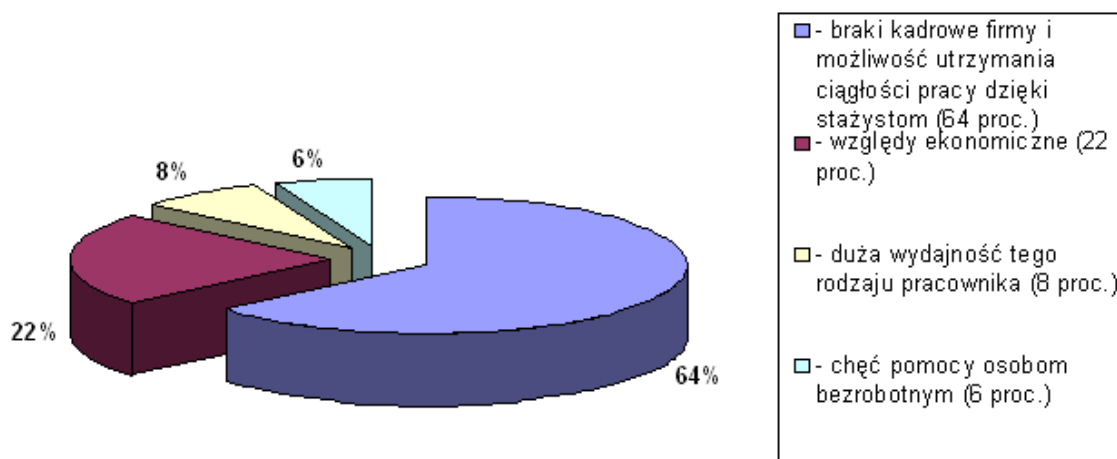
Motywacje pracodawców, do utrzymywania ciągłości współpracy z Urzędem Pracy w zakresie organizowania staży są powiązane z deklarowanym charakterem współpracy z Urzędem Pracy (systematyczny, sporadyczny, trwały lub okazjonalny). Nie wykazano zależności istotnej statystycznie¹¹ przy szukaniu powiązań jednak zważywszy na niską liczebnie próbę i charakter opisowy badania, należy omówić poszczególne grupy odpowiedzi.

| | | Plany kontynuowania współpracy z UP w dot. staży |
|---|---|--|
| | | proc. |
| Czy Państwa firma korzysta z takich form aktywizacji osób bezrobotnych jak staże cyklicznie czy okresowo? | stale - firma opiera się na zatrudnieniu w ramach prac subsydiowanych | 92 |
| | okresowo - przynajmniej raz w roku zatrudniamy taką osobę | 87 |
| | sporadycznie - zatrudniamy takie osoby w razie doraźnej potrzeby | 4 |

Źródło: własne

Wśród pracodawców, którzy wskazali, iż organizują staże regularnie, chęć utrzymywania tej formy współpracy zadeklarowało 92 proc. ankietowanych. Najczęstszymi motywami były:

- braki kadrowe firmy i możliwość utrzymania ciągłości pracy dzięki stażystom (64 proc.)
- względy ekonomiczne (22 proc.),
- duża wydajność tego rodzaju pracownika (8 proc.),
- chęć pomocy osobom bezrobotnym (6 proc.).



Źródło: własne

¹¹ testem nieparametrycznym chi kwadrat dla przy $p = 0,05$, $df=2$

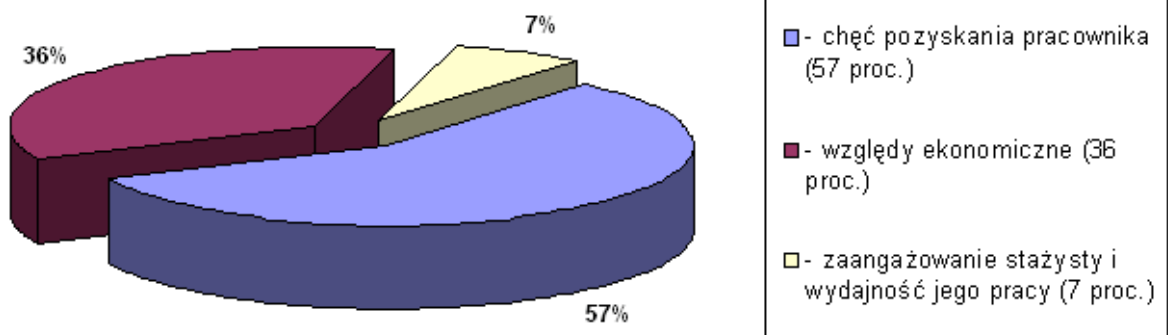


W tej grupie zaden respondent nie podkreślił roli rekrutacyjnej staży, ani nie zadeklarował chęci zatrudnienia stażysty. Łącząc ten fakt z odpowiedziami, iż stażysta jest „wydajnym” pracownikiem (8 proc.) i mało kosztownym (22 proc.), możemy zakładać, iż pracodawcy, którzy deklarują ciągłą współpracę z urzędem w zakresie omawianego przedmiotu, tracą intencję zatrudnienia takich osób. W tym przypadku staż spełnia rolę jedynie taniego i efektywnego instrumentu do pozyskiwania „tymczasowego” pracownika .

Wśród pracodawców deklarujących okresową współpracę z Urzędem Pracy w zakresie organizowania stażu, chęć utrzymywania dalszej współpracy wynosi 87 proc.

Do najczęstszych motywów kontynuowania takiej formy współpracy zalicza się:

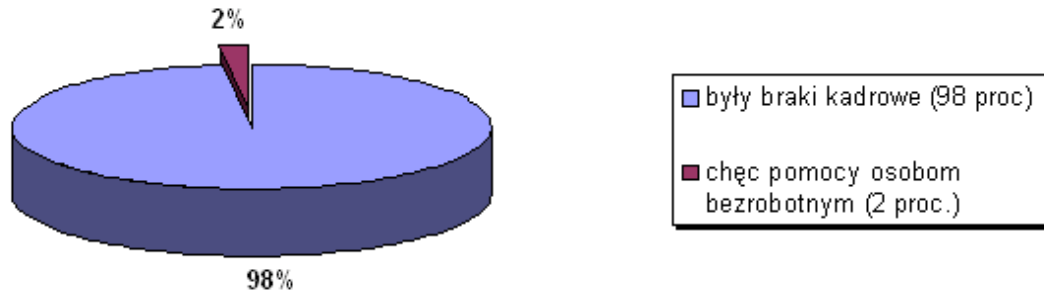
- chęć pozyskania pracownika (57 proc.),
- względy ekonomiczne (36 proc.),
- zaangażowanie stażysty i wydajność jego pracy (7 proc.).



Źródło: własne

W odróżnieniu od poprzedniej grupy respondentów, pracodawcy okresowo organizujący staże deklarują dużą chęć zatrudniania osób bezrobotnych, a staż pełni tu rolę dobrego narzędzia rekrutacyjnego pozwalającego na wygodny sposób przyuczenia i/lub oceny osoby pod kątem pracy na danym stanowisku.

11 proc. odpowiedzi pozytywnych na pytanie o chęć utrzymywania współpracy z Urzędem Pracy w ramach badanego przedmiotu, odnotowano w grupie pracodawców korzystających ze staży sporadycznie. Tu główną motywacją były braki kadrowe (98 proc.),



Źródło: własne

natomiast respondenci wskazywali na możliwość częstszego korzystania ze staży, gdyby procedury aplikacyjne były mniej uciążliwe (41 proc. tę przyczynę podało także 21 proc., badanych z pozostałych grup pracodawców wskazujących na niechęć do kontynuowania staży), Urząd Pracy służył większą pomocą i wsparciem przy wnioskowaniu (33 proc., tę przyczynę podało także 42 proc., badanych z pozostałych grup pracodawców wskazujących na niechęć do kontynuowania staży) oraz był bardziej „otwarty na klienta” (26 proc.). Pozostałe wymieniane powody to brak należytej informacji ze strony Urzędu Pracy (17 proc. wśród pracodawców organizujących staże stale i okresowo) oraz uciążliwość w „prowadzeniu” stażysty (15 proc.).

3.2.4. Realizacja i przebieg stażu.

Autorami programów stażu są głównie dyrektorzy zarządu (29,8 proc.), średnia lub niższa kadra menedżerska/kierownik działu (24,6 proc.) lub właściciel (9 proc.- głównie w mikroprzedsiębiorstwach- 94 proc. wskazań w tej grupie). Przeważnie osoby układające program stażu są zwierzchnikami bezpośrednimi przyszłego stażysty (63 proc.) lub kierują działem, w którym będzie on odbywał staż (23 proc.). Tylko w 14 proc. przypadków program taki układał pion zajmujący się polityką personalną firmy.

Dla 93 proc. badanych rozpisany program stażu jest realny do zrealizowania, 2 proc. uznało, iż przeważnie pisze się go „na wyrost” by pozyskać stażystę, 5 proc. badanych nie posiadała wiedzy na ten temat.

97 proc. badanych deklaruje, iż zapoznała stażystów z ich obowiązkami przed rozpoczęciem pracy, 3 proc. badanych twierdzi, że nie było takiej potrzeby. Przy czym niemalże 100 proc. badanych (odpowiedzi „nie” udzieliła tylko jedna osoba) twierdzi, że ustawowy obowiązek zapoznania ze stażysty z programem stażu leży w gestii pracodawcy.



Pracodawcy wskazując na prace wykonywane przez stażystów nie określali ich funkcji, zatem trudno określić czy stażyści częściej zatrudniani byli na stanowiskach samodzielnych czy pomocniczych. Duży odsetek 38 proc., stanowiły odpowiedzi wskazujące, że stażysta „wykonuje obowiązki opisane w programie stażu”.

Czas pracy stażystów według respondentów nie różni się od czasu pracownika zatrudnionego na etat (97 proc.). Jedynie 3 proc. badanych uznało, że stażyści powinni pracować krócej, niż pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę.

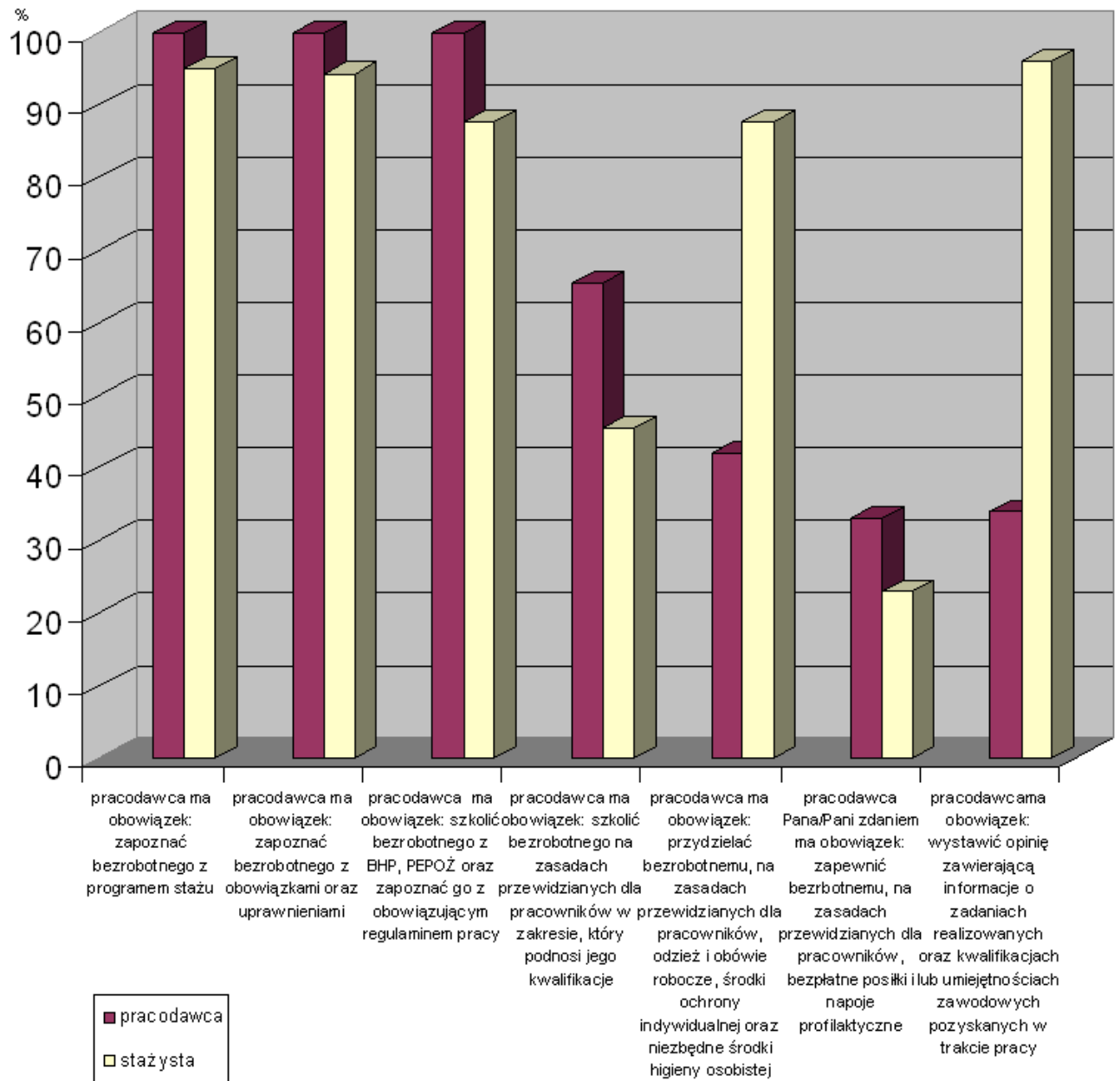
Badanie ujawniło znaczne luki osób odpowiedzialnych za staż w wiedzy o przepisach dotyczących organizacji staży oraz uprawnień i zadań osób bezrobotnych i co za tym idzie działaniach.

Tylko 34 proc. badanych odpowiedziało twierdząco na pytanie czy pracodawca ma obowiązek wystawić opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych oraz kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych przez stażystę w trakcie pracy. 33 proc. respondentów przyznało, że pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne. 20 proc., przyznało się w tym temacie do niewiedzy.

42 proc. pracodawców wskazało, że mają obowiązek przydzielać bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz niezbędne środki higieny osobistej, jeżeli wymaga tego charakter wykonywanej pracy przez bezrobotnego.

Stu procentowe wskazanie dotyczyło jedynie nakazu szkolenia bezrobotnego z BHP, PPOŻ oraz obowiązku zapoznania go z obowiązującym regulaminem pracy, jednak przypomnijmy, iż odbycie takich szkoleń potwierdziło tylko 87,7 proc. badanych stażystów.

65,5 proc. pracodawców deklaruje dobrowolne szkolenia dla bezrobotnego na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie, który podnosi jego kwalifikacje, co potwierdza ponad 45 proc. badanych stażystów.





| | PRACODAWCA | STAŻYSTA |
|---|--------------|--------------|
| PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK: | proc. | proc. |
| zapoznać bezrobotnego z programem stażu | 100 | 95 |
| zapoznać bezrobotnego z obowiązkami oraz uprawnieniami | 100 | 94,3 |
| szkolić bezrobotnego z BHP, PEPOŻ oraz zapoznać go z obowiązującym regulaminem pracy | 100 | 87,7 |
| szkolić bezrobotnego na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie, który podnosi jego kwalifikacje | 65,5 | 45,5 |
| przydzielać bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz niezbędne środki higieny osobistej | 42 | 87,7 |
| zapewnić bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne | 33 | 22,9 |
| wystawić opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych oraz kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych w trakcie pracy | 34 | 96 |

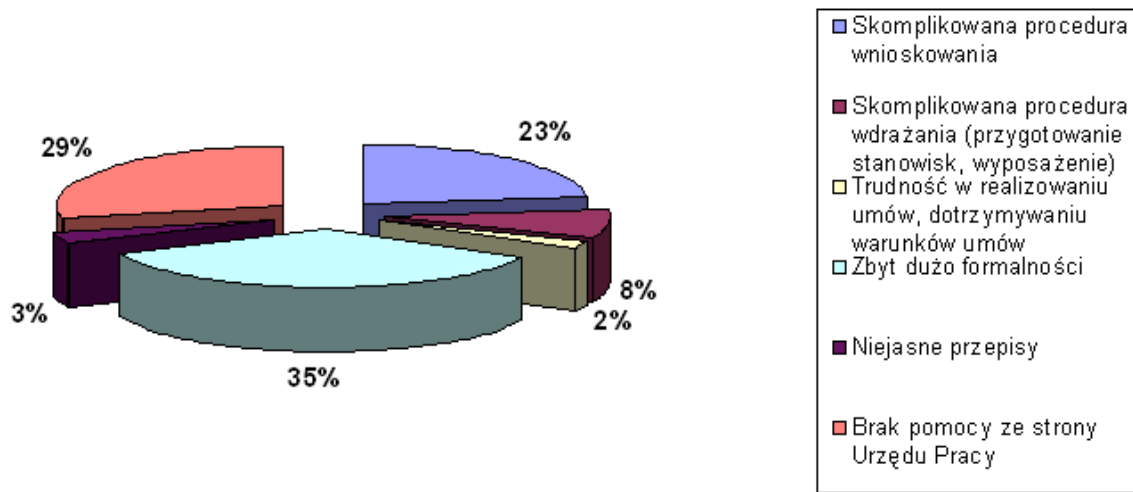
Źródło: własne

Zdaniem 84 proc. badanych stażysta powinien posiadać własne stanowisko pracy i aż 26 proc. uważa, iż jest to zbędne na poziomie stażu. Stworzenie stanowiska pracy może się okazać zdaniem pracodawców stratą pieniędzy. Wśród pracodawców, którzy wskazali na konieczność zapewnienia stażysty osobnego stanowiska, w pełni zapewnia je tylko 70 proc., a częściowo, niespełna 5 proc.

Pracodawcy w większości przyznają, że funkcja stażysty wymaga specjalnego traktowania (59,6 proc.), wśród tego odsetka odpowiedzi najczęściej pojawiały się motywacje dotyczące nikłego doświadczenia stażysty (77 proc.), konieczności opieki, nadzoru i pomocy w pracy (19 proc.) oraz ulgowego traktowania, które dla 4 proc. badanych powinno być okazane takiej osobie.

Przy organizacji stażu tylko 53 proc. respondentów wskazała, że nie odczuła znaczących trudności, a tylko 21 proc., iż takich trudności nie było w ogóle. To bardzo mały odsetek, zakładając intencje ustawodawcy do zwiększenia elastyczności rynku pracy i kreacji tendencji zatrudnienia.

Najbardziej uciążliwe problemy dla pracodawców przy organizacji staży



Źródło: własne

Najbardziej uciążliwe okazały się dla pracodawców formalności, których należy dopełnić przy aplikowaniu o organizację staży (35 proc), brak wsparcia ze strony Urzędu Pracy (29 proc.) oraz skomplikowana procedura wnioskowania (23proc.).

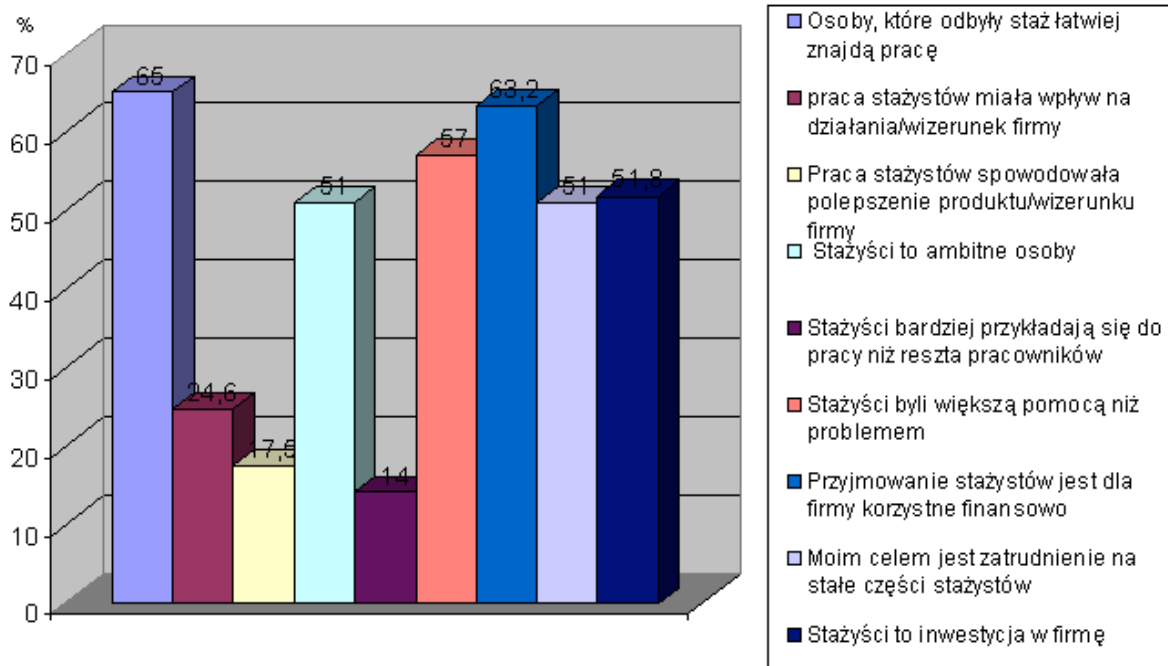
3.2.5. Co dalej?

W opiniach pracodawców, znajdują odzwierciedlenie nadzieje stażystów na dalsze zatrudnienie w danej firmie/instytucji. Chęć przyjęcia do pracy części stażystów wyraziło 51 proc. badanych.

W oczach pracodawców sytuacja bezrobotnego na rynku pracy po odbyciu stażu zdecydowanie zmienia się na plus, tak ocenia aż 97,7 proc. pracodawców.

Respondenci wierzą, że osoby, które odbyły staż zdecydowanie łatwiej znajdą pracę (65 proc.), sami przy rekrutacji zwracają uwagę na informację o odbytym stażu (78,9proc.) i oceniają te informacje bardzo pozytywnie (98,7 proc.).

Wśród wszystkich cech potencjalnego kandydata starającego się o pracę, informacja o stażu została umieszczona na trzeciej pozycji (50,1 proc.), zaraz po wykształceniu (92 proc. badanych uznało tę informację za najważniejszą w CV kandydata), doświadczeniu zawodowym (74 proc. badanych uznało tę informację za najważniejszą w CV kandydata),



Źródło: własne

3.2.6. Ocena staży okiem pracodawcy

W ocenie **94,7 proc. pracodawców** staż zasługuje na ocenę pozytywną oraz zdecydowanie pozytywna, jako instrument służący aktywizacji osób bezrobotnych.

Ocenie podlegały następujące czynniki:

- czas trwania- jako zbyt krótki określiło go 37,7 proc. respondentów, a 47,6 uznało, iż jest on odpowiedni.
- warunki odbywania- jako dogodne określiło 78,9 proc. badanych, a jako zbyt sformalizowane 12,3 proc.
- procedura ubiegania się- jako uciążliwą określiło ją 56 proc badanych, jako czasochłonną (32proc.) , jasną i klarowną 67 proc.

Według pracodawców stażyci są większą pomocą niż problem (57 proc.) i nie sprawiają więcej trudności niż każdy inny pracownik (97 proc.). Są ambitni (21proc.) , sumienni (24proc.), bardziej przykładają się do powierzonych im obowiązków niż pracownicy etatowi (33,5proc.), szybko się uczą (13,5 proc.), ale także bywają nieodpowiedzialni (3 proc.) i czasem zbyt lekko podchodzą do obowiązków służbowych(5 proc.).

Korzyści z organizowania staży (92 proc.) - dla pracodawcy:



- dodatkowy pracownik, pomoc (48,3 proc.),
- zysk finansowy (24,8 proc.),
- promowanie wizerunku firmy (5 proc.),
- poznanie możliwości przyszłego pracownika (17,1 proc.),
- „odmłodzenie” zespołu (4,8 proc.).

Negatywne strony organizowania staży(8 proc.)- dla pracodawcy:

- czasochłonne wdrażanie stażysty do pracy(100 proc.).

Pracodawcy podkreślają, iż dla dobra stażu konieczna jest informacja zwrotna od osoby bezrobotnej, 56 proc. pracodawców deklaruje, że posiada szczegółową wiedzę na ten temat, a 34 proc., że ogólnie orientuje się w sytuacji stażysty. Odsetek ten prawdopodobnie mógłby być wyższy, jednak jak przyznali sami pracodawcy, brakuje odpowiedniego narzędzia do badania opinii i satysfakcji osoby bezrobotnej z odbywanego stażu.

Zebrane w ten sposób dane mogłyby posłużyć do poprawy efektywności stażu, zaplanowania bardziej dopasowanej ścieżki szkoleń, usprawnienia procedur aplikacyjnych oraz rozwiązania wielu potencjalnych problemów czy frustracji stażystów, o których obecnie pracodawcy nie wiedzą.

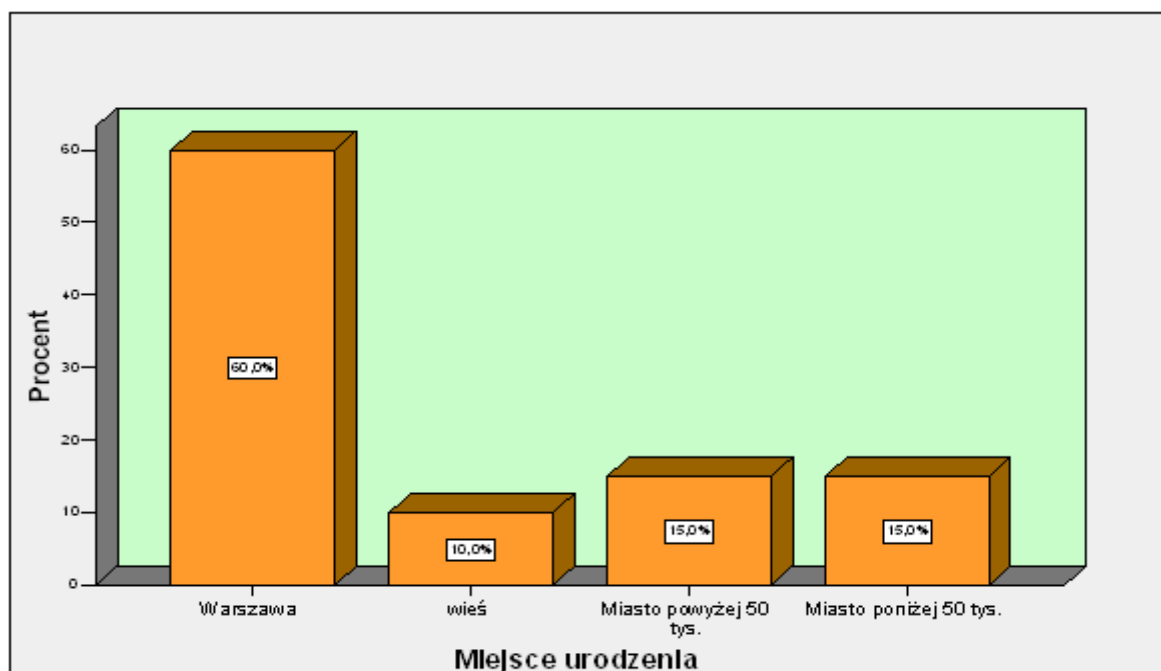
3.3. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE – osoba bezrobotna

Opinie osób bezrobotnych o przygotowaniu zawodowym

3.3.1. Portret osoby na przygotowaniu zawodowym

Zrealizowane badanie nie wyłoniło „modelowej” jednostki biorącej udział w przygotowaniu zawodowym, jednak na podstawie zebranych danych można wyróżnić pewne dominujące cechy osób biorących udział w przygotowaniu zawodowym. W próbie znaczącą przewagę stanowiły kobiety (75proc.), mieszkające w Warszawie (60proc.).

Miejsce urodzenia



Źródło: własne

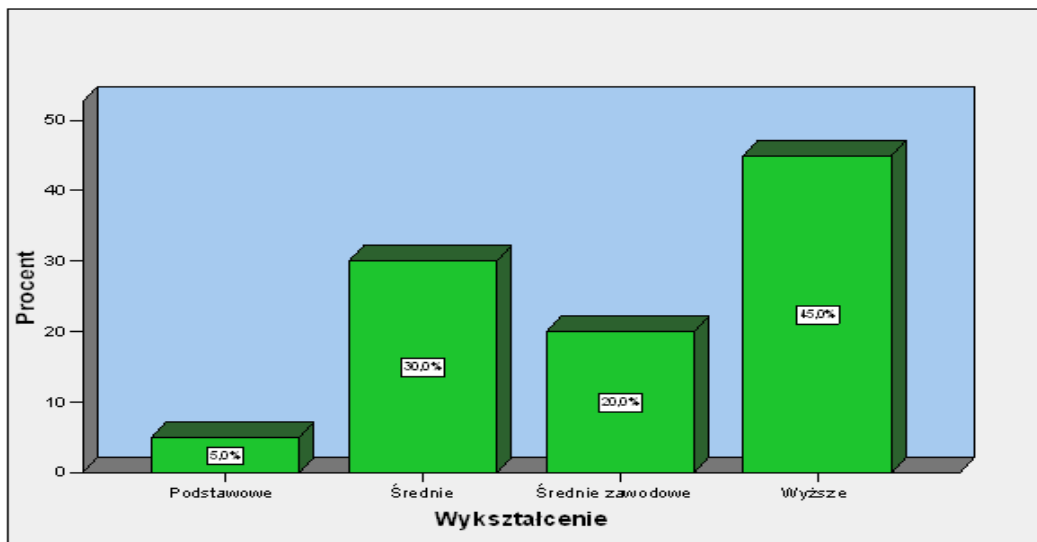
Wśród badanych zarysowała się również przewaga osób stosunkowo młodych między 24 a 30 rokiem życia (45proc.), drugą, co do wielkości grupę wiekową stanowią osoby po 50 roku życia (35proc.). Wyróżniającymi danymi jest również poziom wykształcenia w próbie – 45proc. osób z wyższym wykształceniem, oraz wysoki odsetek osób posiadających dodatkowe umiejętności, takie jak korzystanie z komputera - 50proc..

Łącząc przedstawione dane, należy zauważyć duże zróżnicowanie wiekowe osób odbywających przygotowanie zawodowe, dlatego też średnia wieku (38,6 lat) nie oddaje w pełni profilu „osoby modelowej” w próbie. Wysoki poziom wykształcenia oraz chęć



poszerzania swych kwalifikacji ukazuje osoby chcące się rozwijać i poszerzać swe kompetencje.

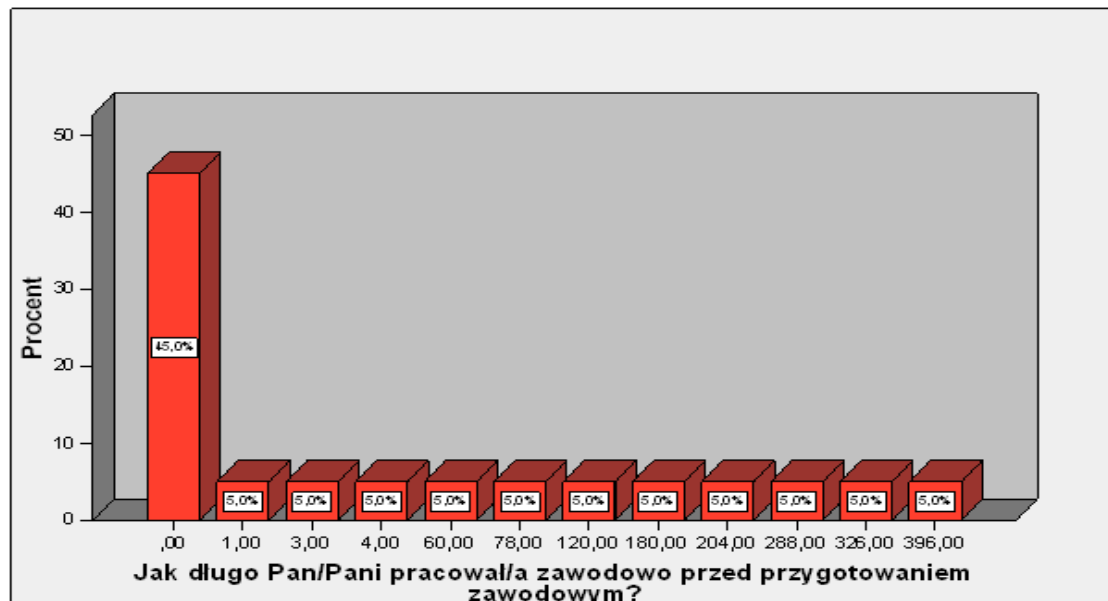
Wykształcenie



Źródło: własne

Wśród osób kierowanych na przygotowanie zawodowe przeważają osoby z brakiem jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego (45proc.) oraz osoby długotrwale bezrobotne (70proc.). Za osoby długotrwale bezrobotne uznane zostały osoby pozostające bez pracy przez ponad rok czasu. Drugą, co do wielkości grupą są osoby pozostające bez pracy przez 6 miesięcy. Uzyskane dane wskazują na wypełnianie założeń ustawowych kierowani osób na przygotowanie zawodowe.

Jak długo Pan/Pani pracował/a zawodowo przed przygotowaniem zawodowym?

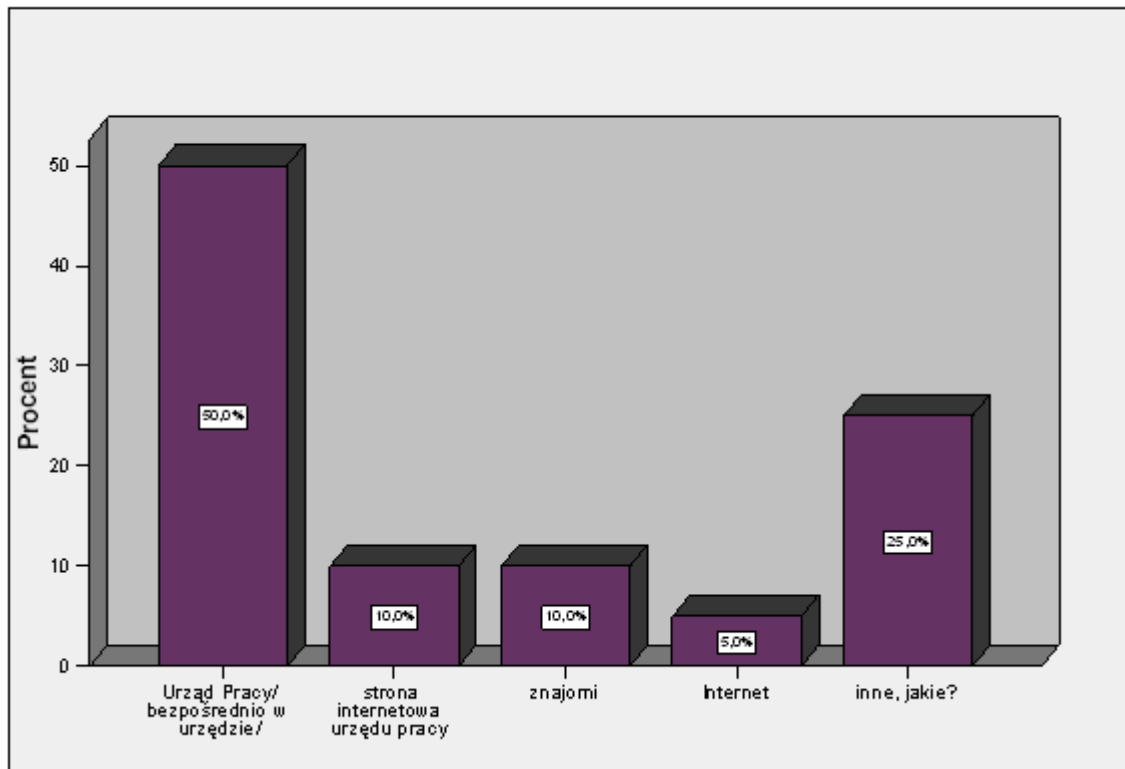


Źródło: własne

Wśród osób posiadających doświadczenie zawodowe, za główny powód zmiany pracy zostało uznane samodzielne wypowiedzenie poprzedniej pracy – 45,5proc., zaś 36,4proc. badanych zostało zmuszonych do odejścia z pracy, gdyż ich stanowiska zostały zlikwidowane.

3.3.2. Źródła informacji o przygotowaniu zawodowym.

Połowa badanych uznała za główne źródło informacji Urząd Pracy (50proc.). Zwraca uwagę niski poziom uzyskiwania wiedzy w tym zakresie za pomocą Internetu (5proc.) oraz strony internetowej Urzędu Pracy (10proc.). Mając w pamięci, że badani to osoby dobrze wykształcone i doksztalające się w obsłudze komputera, to należy wnioskować, że wyniki dostępności informacji drogą elektroniczną są bardzo niskie.

Skąd dowiedział/a się Pan/Pani o przygotowaniu zawodowym?

Źródło: własne

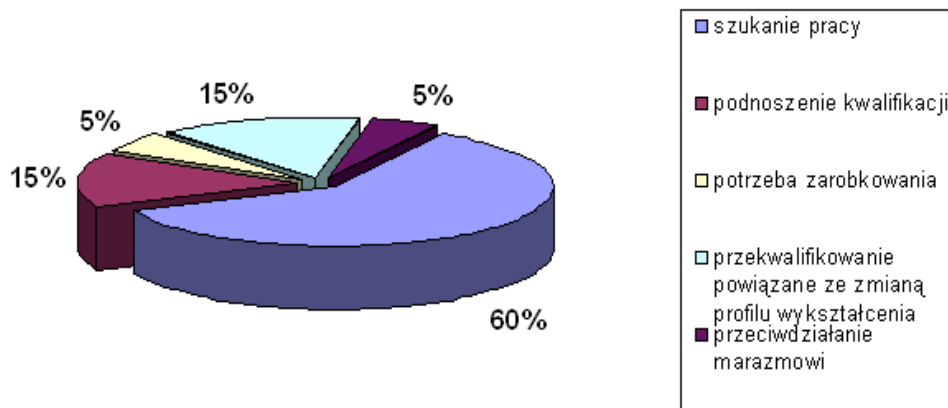
W kategorii inne znalazły się odpowiedzi wskazujące za źródło informacji pracodawcę - 80proc. oraz instytucje pozarządowe – 20proc..

3.3.3. Motywacje osób bezrobotnych do podejmowania przygotowania zawodowego.

Badani wskazali za główną przyczynę podjęcia przygotowania zawodowego, chęć podjęcia pracy (60proc.). Nawiązuje to do wyników wskazujących na trudności ze znalezieniem pracy ze względu na brak odpowiedniego doświadczenia (55proc.). Brak wystarczającego doświadczenia widać również w 15proc. osób wiążących z przygotowaniem zawodowym, możliwości przekwalifikowania się oraz 15proc. chcących podnieść kwalifikacje.

Warte uwagi są przekonania respondentów o posiadanym wystarczającym wykształceniu (90proc.) ,umiejętności obsługi komputera (85proc.) oraz znajomości języków (95proc.). Dzięki temu na główny problem w wyszukiwaniu pracy „wyrasta”, brak doświadczenia, gdyż brak koneksji również jest odrzucany przez respondentów w 75proc. Należy również zwrócić uwagę na problem wieku wskazany przez 15proc. respondentów, jako powód trudności w znalezieniu pracy.

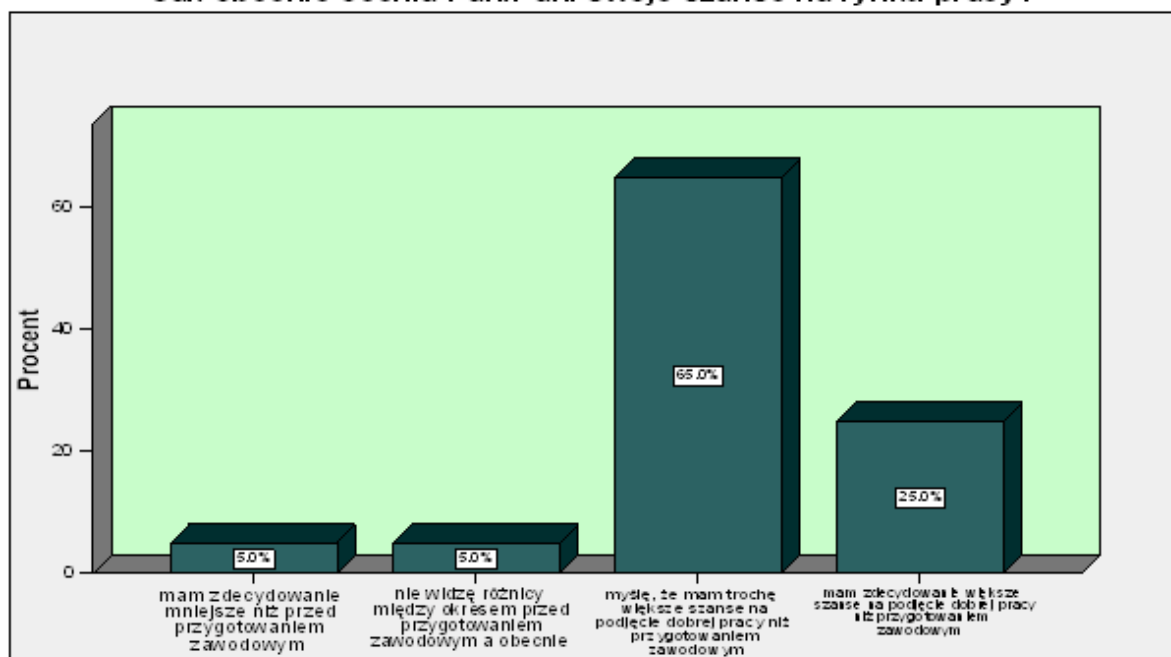
Motywacje osób do zainteresowania się przygotowaniem zawodowym



Źródło: własne

Badani w swych odpowiedziach dają wyraźny sygnał, że podjęcie przygotowania zawodowego poprawi ich sytuację na rynku pracy. Jedynie 10proc. zakłada, że przygotowanie zawodowe nawet w najmniejszym stopniu nie poprawi ich sytuacji na rynku pracy. W związku z danymi ukazującymi przekonanie o wysokich umiejętnościach w szukaniu pracy (100proc. osób stwierdziło, że w odpowiedni sposób szuka pracy), ukazuje się wniosek o bardzo wysokiej roli doświadczenia zawodowego, na zdobycie, którego liczą respondenci.

Jak obecnie ocenia Pan/Pani swoje szanse na rynku pracy?



Źródło: własne



3.3.4. Realizacja i przebieg przygotowania zawodowego

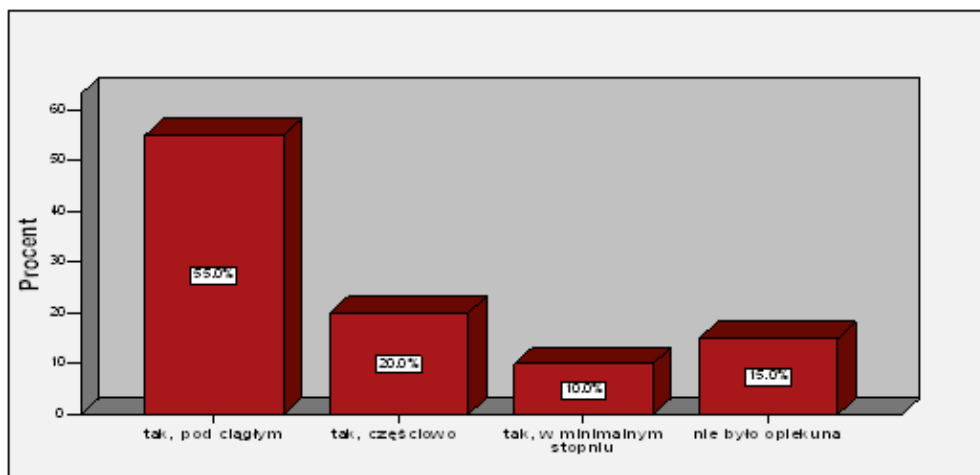
Z programem przygotowania zawodowego zapoznanych zostało 65proc. badanych, z czego 62proc. przyznaje, że jest on realizowany.

Z przysługującymi uprawnieniami pracodawca zapoznał 85proc. badanych, zaś ogólna znajomość swoich praw deklaruje 95proc. ankietowanych. Z przysługujących praw korzysta 85proc. badanych, a 15proc. zauważa, że nie wystąpiła taka potrzeba.

Jedynie 75proc. badanych przyznaje, że zostało przeszkolonych w zakresie BHP, przepisów PPOŻ oraz z regulaminu pracy. Można powiedzieć, że jest to poziom zadowalający. Lecz należy pamiętać, że ustawa nakazuje przeszkolić w tym zakresie wszystkie osoby na przygotowaniu zawodowym. Warto również odnotować, że ankietowani zaznaczyli wyraźną większość (75proc.), brak dodatkowych szkoleń (poza obowiązkowymi). Taki stan, może wpływać niekorzystnie na ocenę całości przygotowania zawodowego przez osoby bezrobotne po ukończeniu przygotowania zawodowego, gdyż jak wynika z wcześniejszych deklaracji, badani w dużej mierze liczą na rozwój zawodowy.

Opiekun przygotowania zawodowego w 85proc. sprawował nadzór nad pracą ankietowanego, a w 77,8proc. przypadków udzielał wskazówek i pomocy w wyznaczonych zadaniach. 94,4proc. badanych uznało taką formę kontroli za odpowiednią, a 5,6proc. nie miało zdania na ten temat. Pokazuje to całkowity brak negatywnych opinii, co do kontroli pracy przez opiekunów.

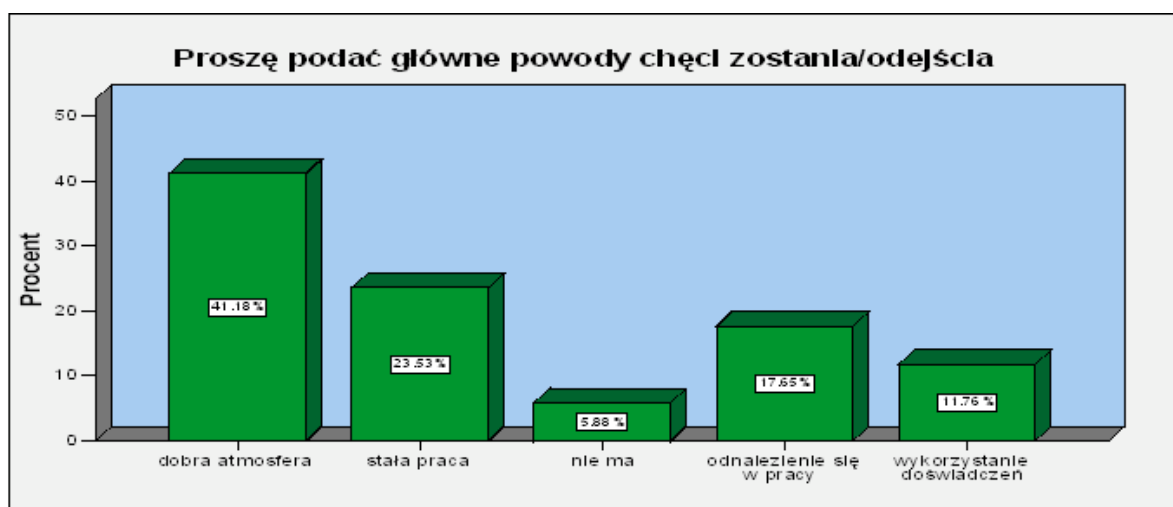
Czy Pana/Pani praca do tej pory była objęta nadzorem opiekuna przygotowania zawodowego?



Źródło: własne

3.3.5. Co dalej?

75proc. osób deklaruje identyfikowanie się z firmą, w której odbywają przygotowanie zawodowe, co zapewne łączy się z chęcią pozostania w firmie na stałe po skończeniu przygotowania zawodowego, co deklaruje 90proc. ankieterowanych. Można zaobserwować z zebranych danych, że deklaracje chęci pozostania w firmie nie pokrywają się z działaniami w tym kierunku, jedynie 50proc. badanych rozmawiało na ten temat z szefem. Zapewne jest to spowodowane niską wiarą we własne możliwości, gdyż jedynie 40proc. badanych wierzy, w pozostanie w firmie po skończeniu przygotowania zawodowego, a 20proc. uważa, że nie ma szans na pozostanie w firmie.



Źródło: własne

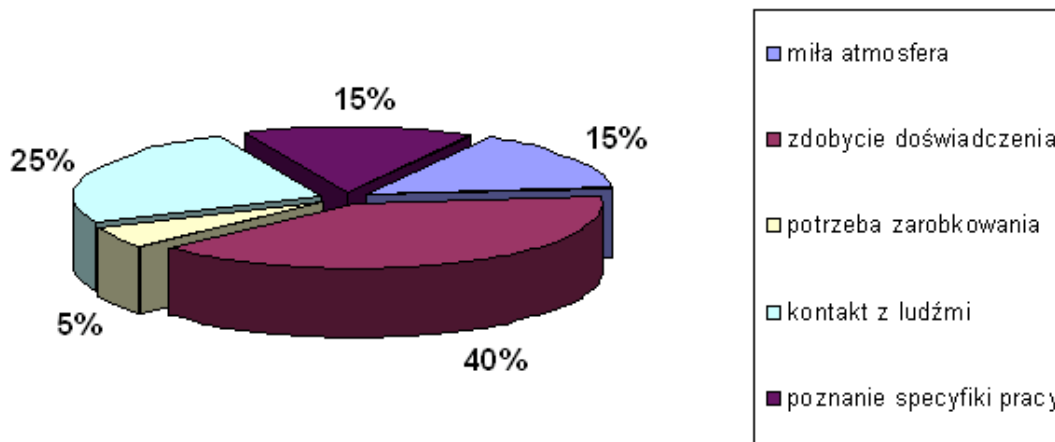
Głównymi powodami chęci pozostania w obecnej firmie są:

- dobra atmosfera 41,15proc.,
- stała praca 23,53proc.,
- odnalezienie się w pracy 17,65proc.

Wpływ na powody chęci pozostania w firmie, w której odbywa się przygotowanie zawodowe, mogą mieć wpływ czynniki składające się na ocenę samego przygotowania. Badani wskazują, że mogą zyskać cenne doświadczenie 40proc., mogą nawiązać ciekawe znajomości 25proc., a także występuje miła atmosfera w pracy. 50 proc. osób uważa, że badany instrument przyczyni się do efektywniejszego szukania pracy w przyszłości.



pozytywne aspekty pracy w ramach przygotowania zawodowego

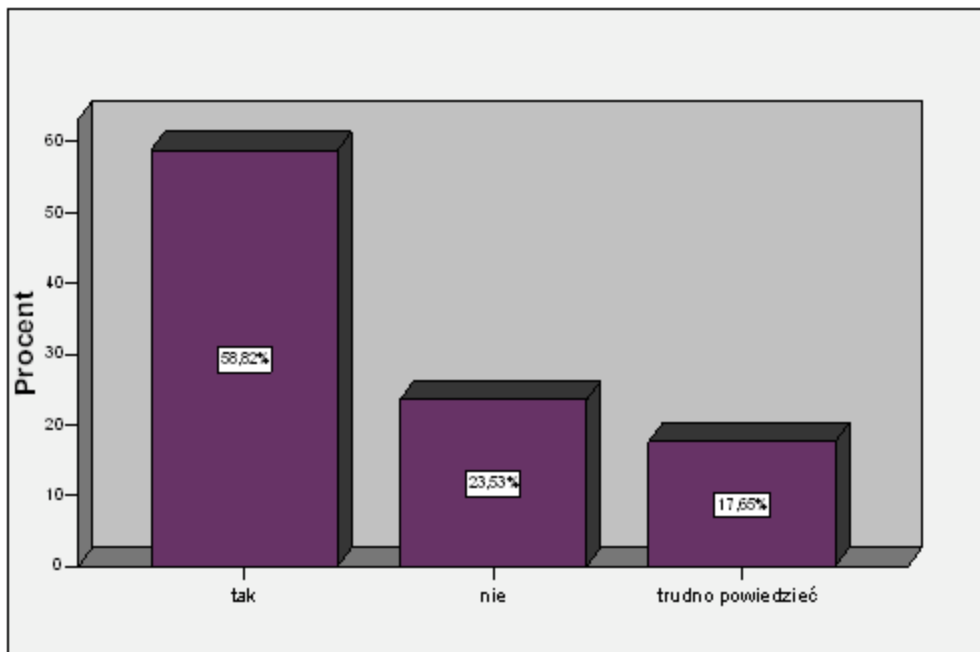


Źródło: własne

Należy również wspomnieć o czynnikach niezadowolenia z przygotowania zawodowego, otóż 15proc. badanych narzeka na zbyt niskie płace, taki sam odsetek wskazuje brak możliwości rozwoju zawodowego, i aż 20 proc na brak zainteresowania ze strony Urzędu Pracy. Aby ukazać pełen obraz wystarczy powiedzieć, że 50proc. ankietowanych nie widzi złych stron zatrudnienia subsydiowanego.

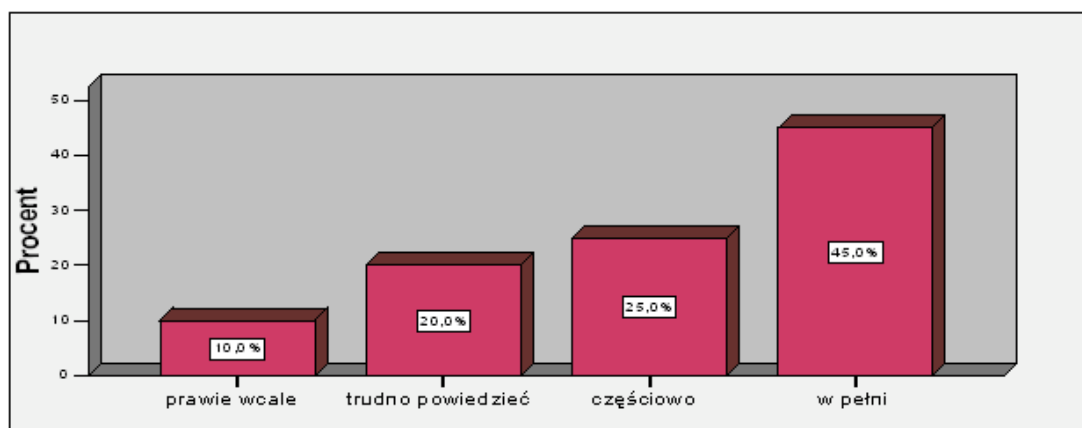
3.3.6. Ocena przygotowania zawodowego okiem respondentów

Badanie nie wykazało jednoznacznej odpowiedzi na temat chęci zmian w przygotowaniu zawodowym. Badani podzielili się na dwa równe obozy zwolenników pozostawienia tego instrumentu w niezmienionej formie (50proc.) i drugą grupę (50proc.) chcącą zmian. Wśród reformatorów najczęstszym postulatem było zwiększenie wynagrodzenia 50proc., a także zmniejszenie formalności „przy załatwianiu” przygotowania zawodowego 30proc.

Czy odbyłby/łaby Pan/Pani jeszcze raz przygotowanie zawodowe?

Źródło: własne

Pozytywnym świadectwem, tej formy aktywizacji, jest deklaracja ankietowanych, że gdyby mieli jeszcze raz podjąć przygotowanie zawodowe uczyniłoby to 60proc. ankietowanych.

Proszę ocenić swoje zadowolenie z odbywanego "przygotowania zawodowego"

Źródło: własne

Warto na koniec podkreślić, że tylko 10proc. wyraża częściowe niezadowolenie, natomiast **nie znaleźli się ankietowany, który byłby całkowicie niezadowolony**. W celu dopełnienia danych należy zauważyć wysoki poziom ogólnego zadowolenia z przygotowania bo 45proc. ankietowanych jest w pełni zadowolonych, a 25proc. częściowo zadowolonych.



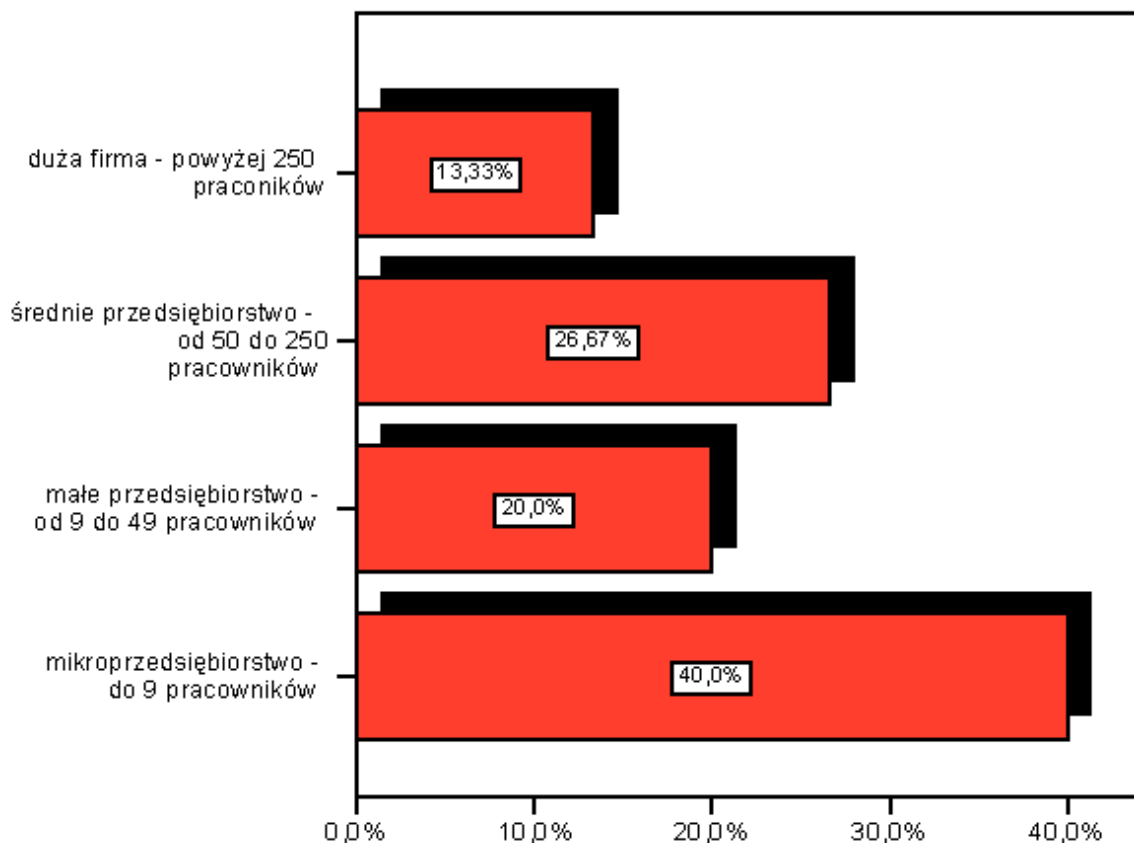
3.4. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE - PRACODAWCA

Opinie pracodawców na temat przygotowania zawodowego

3.4.1. Portret pracodawcy

W badaniu dotyczącym oceny przygotowania zawodowego wzięło udział 30 firm. 40 proc. to mikroprzedsiębiorstwa liczące do 9 pracowników. 20 proc. stanowią pracodawcy zatrudniający od 9 do 49 zatrudnionych osób. Pozostałe 40 proc. podmiotów gospodarczych są liczniejsze, w tym 26,67 proc. z nich to przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 250 osób, zaś dwa pozostałe to duże firmy liczące ponad 250 pracowników.

Wielkość Firm

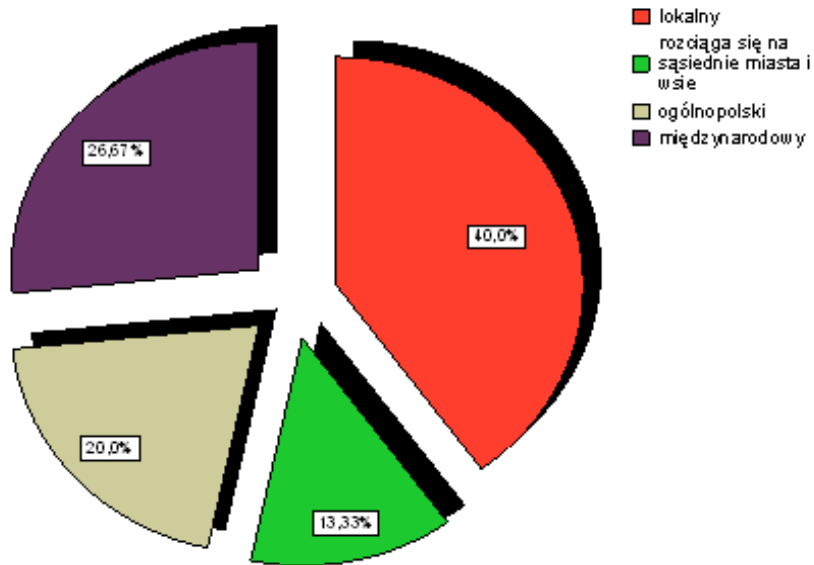


Źródło: własne

Pracodawcy biorący udział w badaniu zadeklarowali różnego rodzaju zakresy działań. Najczęściej jednak istnieją na rynku lokalnym (40 proc.). Spora grupa (26,7 proc.) wskazała

na charakter międzynarodowy. Najmniej liczne kategorie, jeśli chodzi o zakres działań, to współpraca w obrębie kilku miast i wsi (13,3 proc.) oraz działalność ogólnopolska (20 proc.).

Zakres działań



Źródło: własne

Spośród przebadanych firm, 66,7 proc. to przedsiębiorstwa prywatne. Tylko 33,3 proc. wskazało, że są pracodawcami państwowymi. Wśród badanych obserwujemy dużą różnicę pod względem długości działania. Najstarsza firma, funkcjonuje od 1886 roku. Najmłodsza niespełna rok. Pozostałe mają już za sobą średnio 17-20 lat doświadczenia na rynku.

Najlichniesze wskazania dotyczyły szeroko rozumianej branży usługowej (66 proc.) oraz administracji (13 proc). Ze względu na małą liczebność grupy, rozłożenie tej cechy (branż) na poszczególne podmioty w celu zobrazowania jej struktury podług danej cechy jest nieuzasadnione.

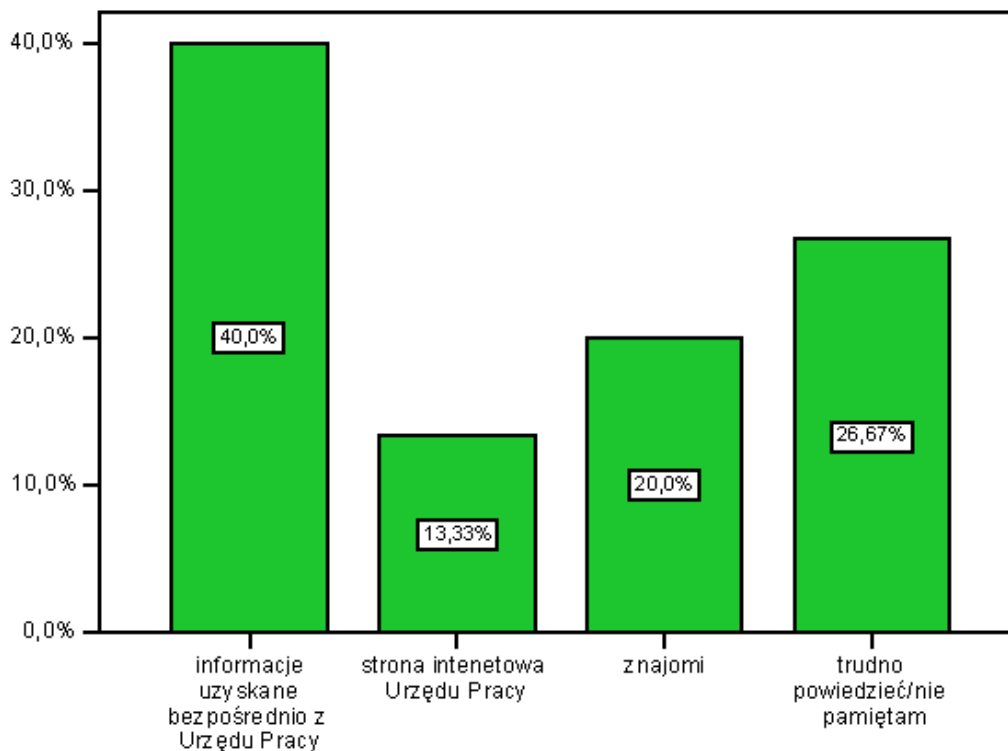
Aż 60 proc. badanych wskazało, że jest w firmie tylko jedna osoba bezrobotna w ramach przygotowania zawodowego. Najwięcej, bo aż 4 takie osoby, przyjęło tylko 13 proc. przedsiębiorstw. Pozostali zadeklarowali od 2 do 3 miejsc pracy przeznaczonych dla bezrobotnych. Respondenci (86 proc.) wskazywali na pewną obawę, co do przyjmowania osób nie mających pracy przez dłuższy okres. Pracodawcy nie mają, jak na razie, dużego zaufania do tego typu projektów.



3.4.2. Źródła informacji o przygotowaniu zawodowym.

Informacje o przygotowaniu zawodowym były uzyskane przez pracodawców głównie z Urzędu Pracy (40 proc.). Innego rodzaju informatorami, nieformalnymi, byli znajomi (20 proc.). Najbardziej wskazywano stronę internetową Urzędu Pracy jako źródła informacji – tylko 13 proc. Co ciekawe, 26,7 proc. przedsiębiorstw nie potrafiło określić skąd czerpały informacje na temat przygotowania zawodowego. Te dane pokazują, że dość trudno jest zaznajomić się z tematem inaczej niż przez bezpośredni kontakt z Urzędem Pracy. Warto może rozważyć możliwość propagowania tego typu projektów za pośrednictwem radia, telewizji, gazet.

Skąd Państwo dowiedzieli się o stażach/przygotowaniu zawodowym?



Źródło: własne



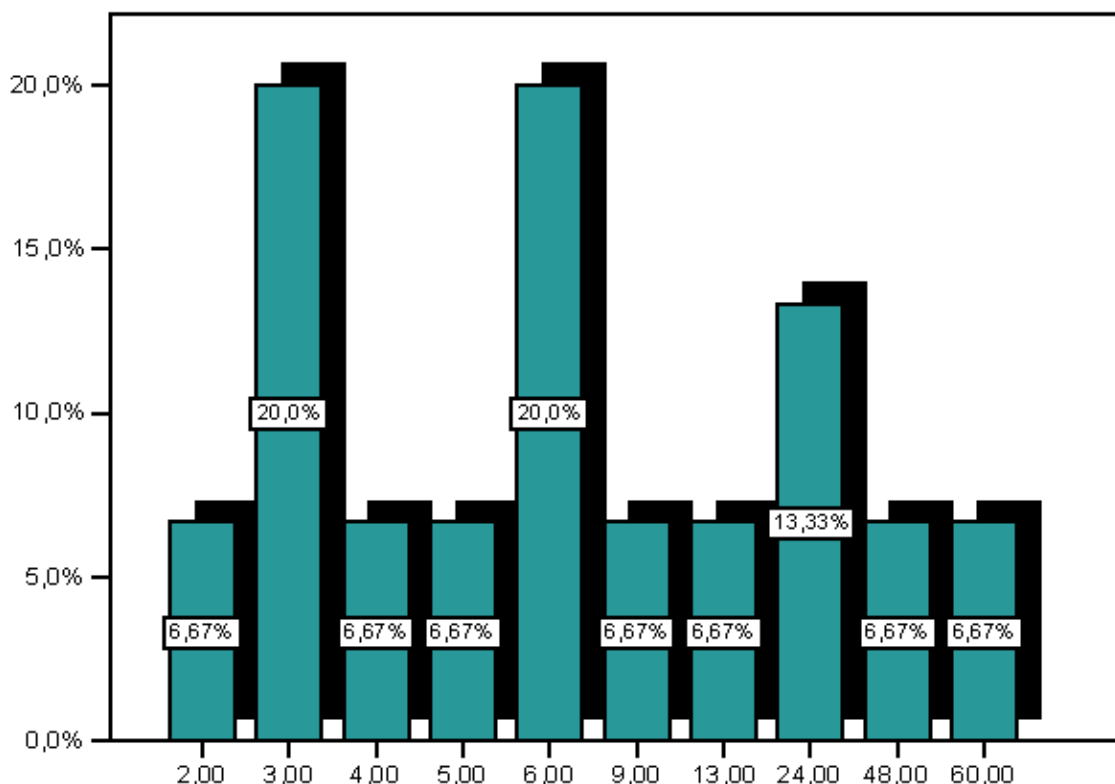
3.4.3. Motywacje pracodawców do zatrudnienia bezrobotnych w ramach przygotowań zawodowych

Na pytanie, co skłoniło przedsiębiorców do współpracy z Urzędem Pracy w ramach przygotowania zawodowego, odpowiedzieli, że:

- poszukiwanie pracowników (53,3 proc.),
- korzyści finansowe i uzyskanie funduszy z Unii Europejskiej (33,3 proc.),
- pomoc innym (13,3 proc.).

Czas, od kiedy firmy rozpoczęły organizować przygotowanie zawodowe osób, jest bardzo zróżnicowany. Niektórzy współpracują już od dobrych kilkudziesięciu miesięcy – jedna z firm prowadzi taką działalność przez 60 miesięcy. Jednak stanowi ona wyjątek. Średnio współpraca trwa od 3 do 6 miesięcy i nie zawsze skutkuje zatrudnieniem (15 proc.).

Od kiedy w Państwa firmie osoby odbywają przygotowanie zawodowe?



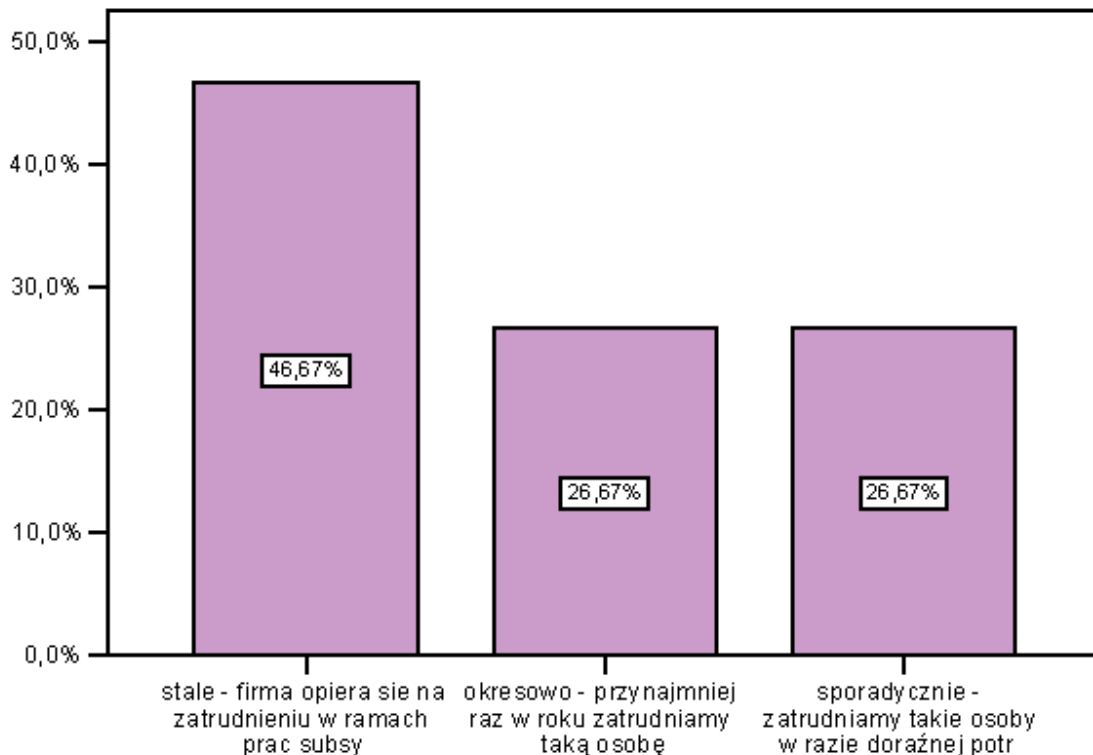
Źródło: własne

46,7 proc. pracodawców wskazało, że korzysta, i to w sposób ciągły, z narzędzi aktywizacji osób bezrobotnych w ramach przygotowania zawodowego. Co więcej, zaznaczyli oni, że



firma wręcz opiera się na zatrudnieniu w ramach pracy subsydiowanej oraz innych form zatrudnienia wspomagających walkę z bezrobociem. Ten sam odsetek podmiotów gospodarczych wskazał, że okresowo korzysta z takiej formy aktywizacji – przynajmniej raz w roku taka osoba jest zatrudniana, lub też sporadycznie – zatrudnia takich pracowników w razie doraźnej potrzeby.

Czy Państwa firma korzysta z takich form aktywizacji osób bezrobotnych jak staże czy przygotowanie zawodowe cyklicznie czy okresowo?



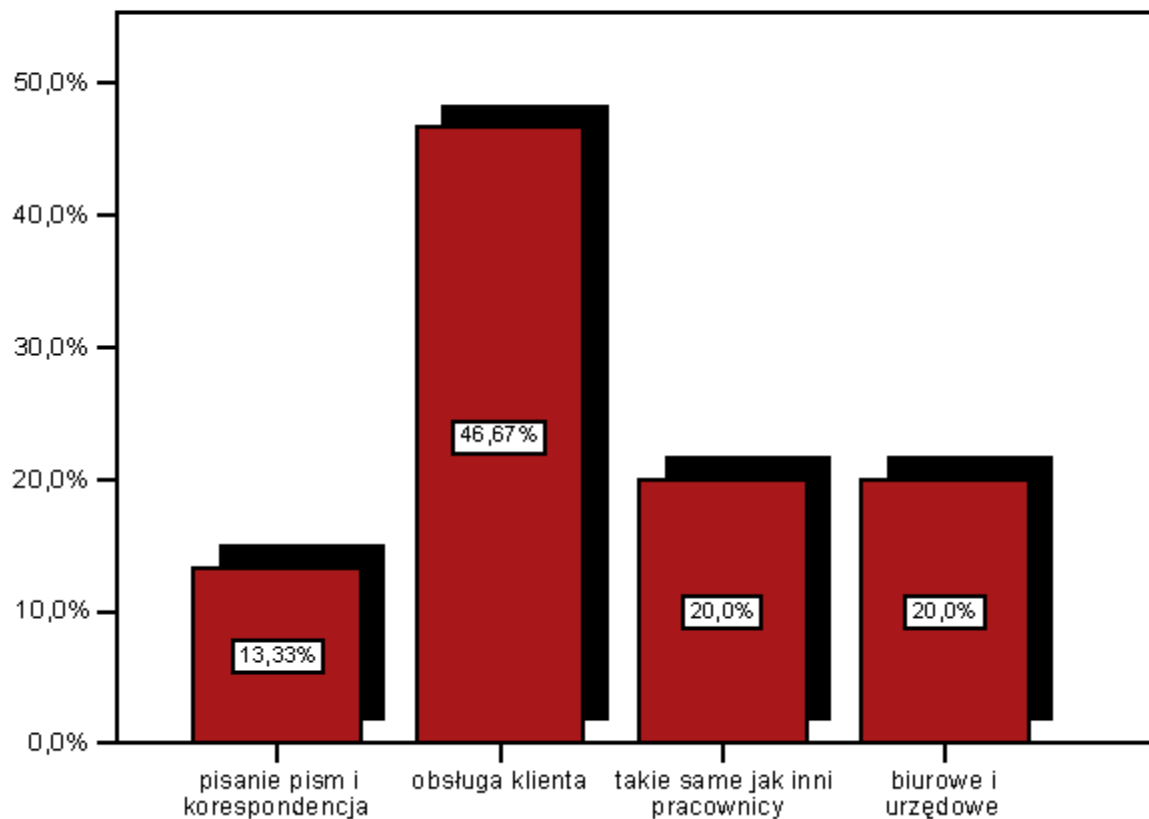
Źródło: własne

3.4.4. Realizacja i przebieg przygotowania zawodowego.

Pracownicy w ramach przygotowania zawodowego realizują pewne określone zadania. Najczęściej wskazywanym była obsługa klienta (46,7 proc.). Kolejnymi ważnymi pojawiającymi się obowiązkami były obowiązki biurowe i urzędowe (20 proc.) oraz te, które posiadają pozostali pracownicy firmy (20 proc.). Tylko dla 13,3 proc. firm okazały się być ważne umiejętności sporządzania pism i korespondencji.



Jakie są główne, faktyczne obowiązki osoby podczas przygotowania zawodowego?



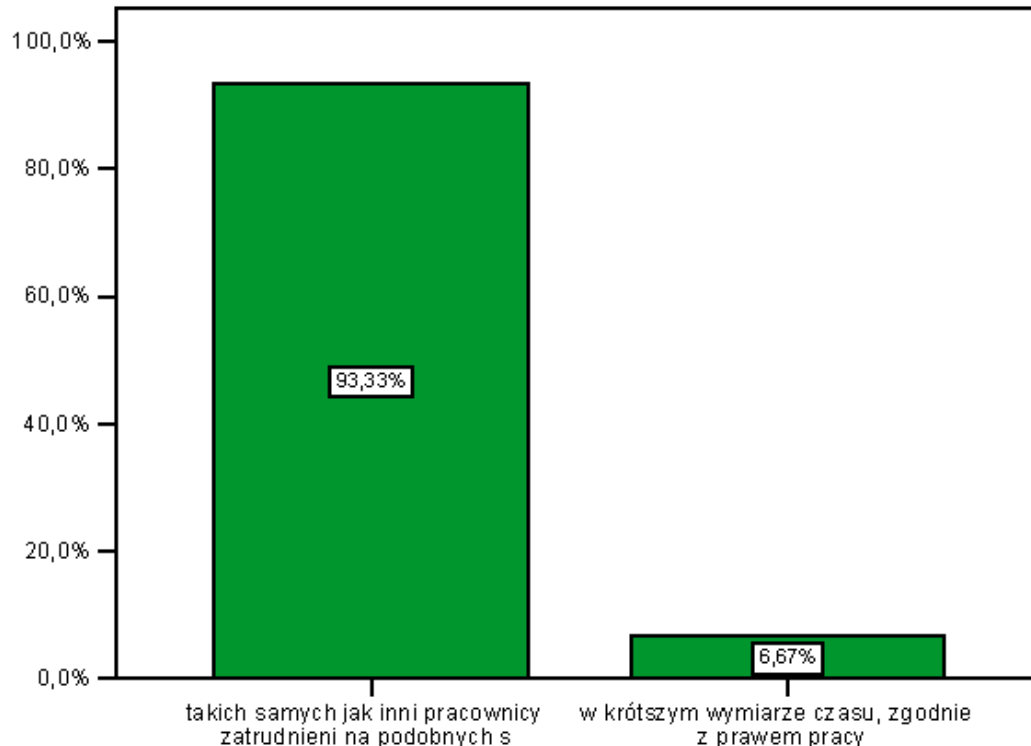
Źródło: własne

Prawie jednogłośnie wszystkie firmy zaznaczyły, że pracownikowi powinno się przedstawić należące do niego obowiązki jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Tylko 6,7 proc. przedsiębiorstw było odmiennego zdania. Stwierdzili oni, że nie ma potrzeby, aby przekazywać takie informacje pracownikowi.

W 93,3 proc. podmiotów gospodarczych bezrobotni wykonywali swoje obowiązki w tych samych godzinach, co pozostali pracownicy. Jedynie w 6,7 proc. firm wymiar czasu pracy był krótszy, niż pozostałych osób zatrudnionych.



W jakich godzinach osoby bezrobotne odbywają przygotowanie zawodowe?



Źródło: własne

26,7 proc. respondentów wskazuje na kierownika działu, jako autora planu przygotowania zawodowego. Tyle samo pracodawców wskazało na właściciela firmy. Opiekun przygotowania zawodowego pojawił się tylko w 6,7 proc. przypadkach. Warto wskazać, że aż 40 proc. badanych nie odpowiedziało bądź nie znało odpowiedzi na to pytanie.

Jeśli chodzi o miejsce w hierarchii firmy, jakie zajmują osoby układające taki plan przygotowania zawodowego, to są to przeważnie pracownicy w obrębie średniej lub niższej kadry menadżerskiej (40 proc.). Dość rzadko takim zadaniem trudni się szeregowy pracownik (6,7 proc.) lub też dyrektor zarządu (20 proc.). Informacji na ten temat nie podało 33,3 proc. firm.

Program jest w pełni realizowany w 86,7 proc. przedsiębiorstw. Wskazały one, że mają możliwość pełnego i dokładnego wykonania stworzonego uprzednio programu. Zaledwie 13,3 proc. pracodawców stwierdziło, że plany staży realnie są nie możliwe do pełnego zrealizowania. Tutaj powodem mogą być rezygnacja zatrudnionej osoby bezrobotnej lub za krótki czas odbywania tego stażu.

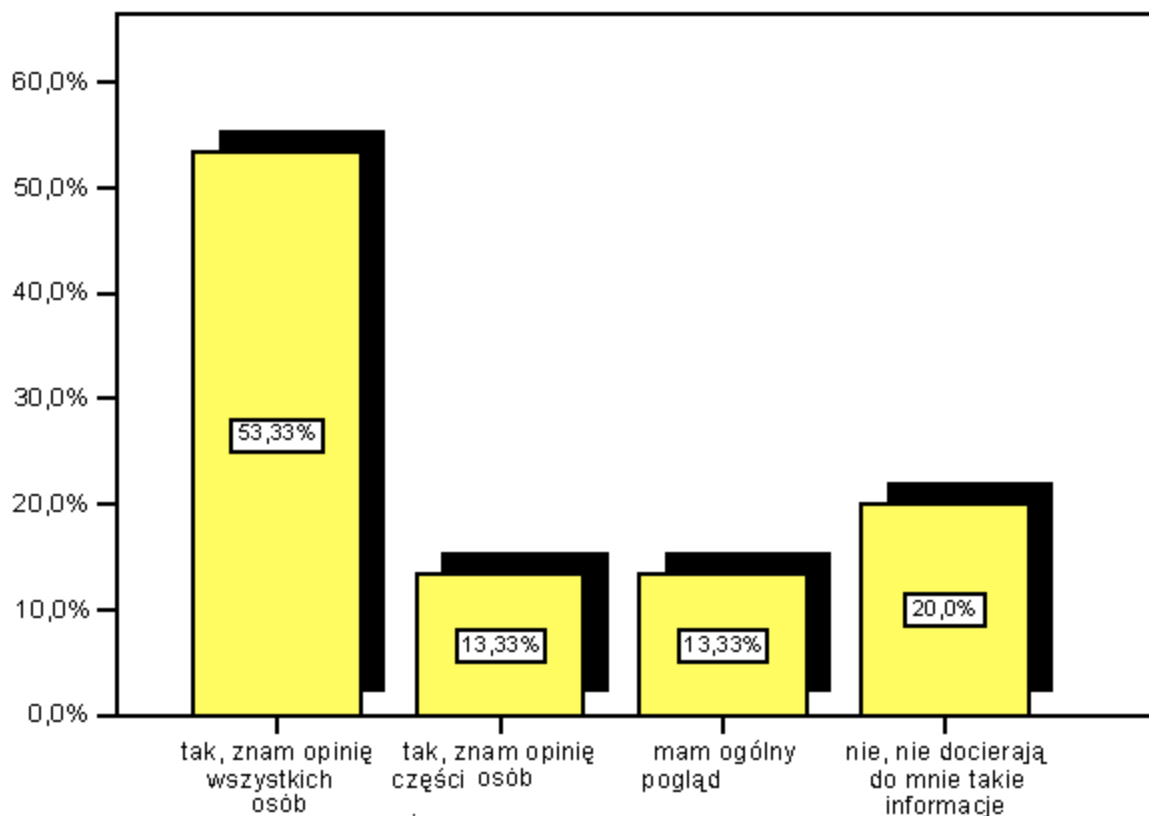


Prawie jednomyślnie (93,3 proc.) wypowiedziały się firmy na temat wypełnienia obowiązku przeszkolenia w zakresie BHP, PPOŻ – uznały, że należy to jak najbardziej do ich zakresu obowiązków. Innego zdania był tylko 6,7 proc. pracodawców. Mniej jednomyślni byli badani w kwestii przeprowadzania bezpłatnych szkoleń po to, by podnosić kwalifikacje bezrobotnych. 50 proc. firm opowiedziało się za, a drugie 50 proc. – przeciw.

86,7 proc. pracodawców uważa, że do ich obowiązków należy wystawić osobie bezrobotnej opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych i kwalifikacjach lub umiejętnościach pozyskanych w trakcie przygotowania zawodowego.

Pracodawcy wydają się być w dużej mierze poinformowani, co do opinii osób na przygotowaniu zawodowym odnośnie firmy, w której wykonują pracują (66,6 proc.). Tylko 20 proc. firm nie zna zdania tych osób na temat realizacji programu przygotowania zawodowego w swoim przedsiębiorstwie.

Czy zna Pan/Pani ich opinię na temat odbywanego przygotowania zawodowego w Państwa firmie?



Źródło: własne



Wiedza na ten temat jest przydatna firmom, ponieważ pozwala ona na:

- odniesienie się do późniejszego zatrudnienia (13,3 proc.),
- poprawę współpracy (20 proc.),
- poprawę warunków pracy (26,7 proc.),
- wzbogacenie własnej wiedzy (13,3 proc.).

66,7 proc. badanych uważa, że osoby na przygotowaniu zawodowym wymagają innego traktowania, niż stali pracownicy. Pozostałych 33,3 proc. ma przeciwne zdanie na ten temat. Spośród tych, którzy zauważyli, że należy w inny sposób odnosić się do pracowników będących na przygotowaniu zawodowym, wskazują na następujące aspekty:

- więcej czasu i uwagi należy poświęcić takiej osobie (26,7 proc.),
- przygotować odpowiednie kursy i szkolenia (33,3 proc.).

3.4.5. Co dalej?

Zastanawiający jest fakt, że tylko 20 proc. firm odpowiedziało na pytanie odnośnie dalszej współpracy w zakresie aktywizowania bezrobotnych przez przygotowanie zawodowe. Wśród osób, które odnosiły się do tego zagadnienia, 68 proc. było pozytywnie nastawionych na dalszą współpracę i większość z nich (80 proc.) to pracodawcy, którzy deklarowali ciągły charakter współpracy i opieranie funkcjonowania firmy na zatrudnieniach w ramach form „wspieranych”. Wnioskować można z tego, że jeszcze wielu pracodawców nie podjęło decyzji, co do kontynuowania tego programu lub nie chciało się wypowiedzieć na dany temat. Ta działalność, aktywizacja bezrobotnych, to sposób na pozyskanie nowych pracowników, a także potwierdzenie sprawdzalności takiego działania.

53,3 proc. podmiotów gospodarczych jest zdania, że nie trzeba nic zmieniać odnośnie tego instrumentu. 20 proc. pracodawców opowiada się za skróceniem formalności, jakie są związane z rozpoczęciem takiej współpracy. Po 13,3 proc. firm apeluje kolejno o zwiększenie wynagrodzenia oraz o zwiększenie samodzielności firmy co do wyboru osoby i nakładania nań obowiązków.



3.4.6. Ocena przygotowania zawodowego przez pracodawcę.

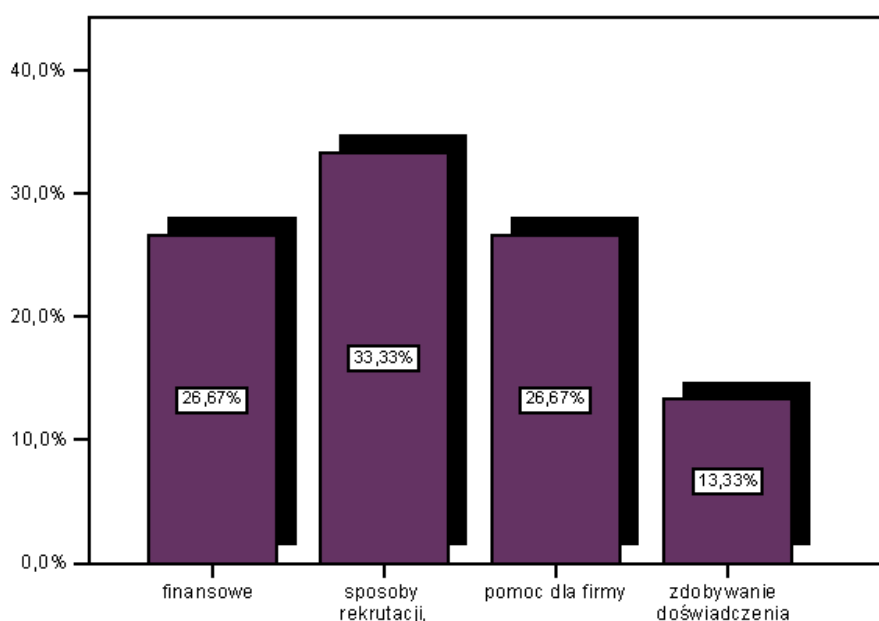
Generalnie firmy nie napotkały dużych trudności, jeśli chodzi o organizowanie przygotowania zawodowego. Jedną z niewielu przeszkód okazała się być skomplikowana procedura wnioskowania (50 proc.). Jeszcze inną była dość zawiła procedura wdrażania całej procedury w życie firmy (33,3 proc.). Nie było zaś dużych kłopotów z realizowaniem umów, dotrzymywaniem warunków umowy. To sprawia, że dalsza współpraca w tym zakresie może pozytywnie się rozwinąć. Nadmierna biurokracja była najczęściej wskazywanym problemem napotykanym przez pracodawców (46,7 proc.). Wniosek z tego jest taki, że warto byłoby zastanowić się jak można poradzić sobie z tym problemem, a uproszczenie formalności może zachęcić inne firmy do współpracy.

Główne korzyści dla osób bezrobotnych, wynikające z odbycia przygotowania zawodowego, jakie pracodawca dostrzegł to:

- zdobycie doświadczenia i umiejętności (66,7proc.),
- wdrożenie się do pracy (33,3 proc.).

Najczęstsze korzyści, jakie dla siebie dostrzegają pracodawcy w organizowaniu przygotowania zawodowego dla bezrobotnych, to pozyskiwanie nowych pracowników (33,3 proc.). Nieznacznie, ale kwestie finansowe są oceniane, jako atut przez mniejszą liczbę firm (26,7 proc.). Jest to również pomoc dla przedsiębiorcy (26,7 proc.).

Jakie korzyści wynikają dla firmy z organizowania przygotowania zawodowego?



Źródło: własne



Aż 53,3 proc. podmiotów gospodarczych uważa, że nie ma negatywnych aspektów wynikających z organizowania przygotowań zawodowych. Po 20 proc. firm kolejno uważają, że łączy się to z poświęceniem większej ilości czasu i uwagi oraz z niekiedy trudnymi cechami charakteru pracowników.

Wszystkie badane przedsiębiorstwa pozytywnie oceniły taką formę aktywizacji zawodowej jak przygotowanie zawodowe osób bezrobotnych.

Osoby będące na przygotowaniu zawodowym wyróżniają się w ocenie firm następującymi cechami:

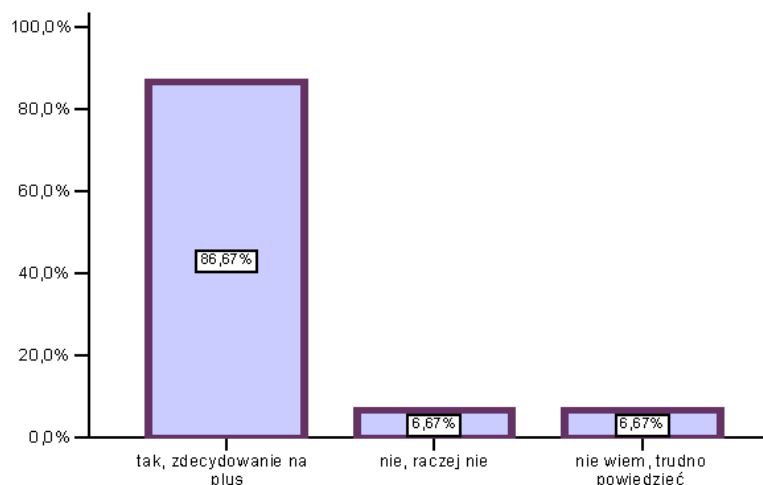
- większym zaangażowaniem (20 proc.),
- większymi ambicjami (13,3 proc.),
- determinacją do nauki (20 proc.).

Zjawisko to nie jest zaskakujące, gdyż osobom tym zależy na kontynuowaniu pracy w firmie, z którą mają obecnie podpisaną umowę. Są one bardzo chętne do podjęcia stałej pracy, o ile byłaby taka możliwość.

Wszyscy badani stwierdzili, że osoby na przygotowaniu zawodowym identyfikują się z firmą, w której pracują. To może świadczyć o tym, że są oni zadowoleni z zadań, które wykonują i wynagrodzenia, które otrzymują.

Uczestniczenie w tego typu projektach osób bezrobotnych jest bardzo dobrze oceniane przez innych pracodawców, do których takie osoby się później zgłaszają do pracy.

Czy sytuacja na rynku pracy osoby bezrobotnej, która uczestniczyła w przygotowaniu zawodowym różni się od sytuacji osoby bezrobotnej nie mającej za sobą takiej formy aktywizacji?



Źródło: własne



3.5. ROBOTY PUBLICZNE – PRACOWNICY

Opinie osób aktywizowanych w ramach robót publicznych

3.5.1. Portret pracownika robót publicznych

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania nie można jednoznacznie określić portretu pracownika robót publicznych. Jednakże zebrany materiał badawczy pozwala wnioskować, iż najczęstszym odbiorcą tego rodzaju aktywizacji są kobiety. Stanowią one 72,7 proc. wszystkich pracowników. Najczęściej ten typ pracy podejmują osoby w wieku 50 lat (20 proc.), wśród nich odsetek kobiet to 14 proc. Na podstawie powyższych wyników można ostrożnie wnioskować, że mężczyźni są niezainteresowani tym rodzajem pracy, mniej efektywnie jej poszukują lub proponowane stanowiska pozostają poza sferą ich zainteresowań.

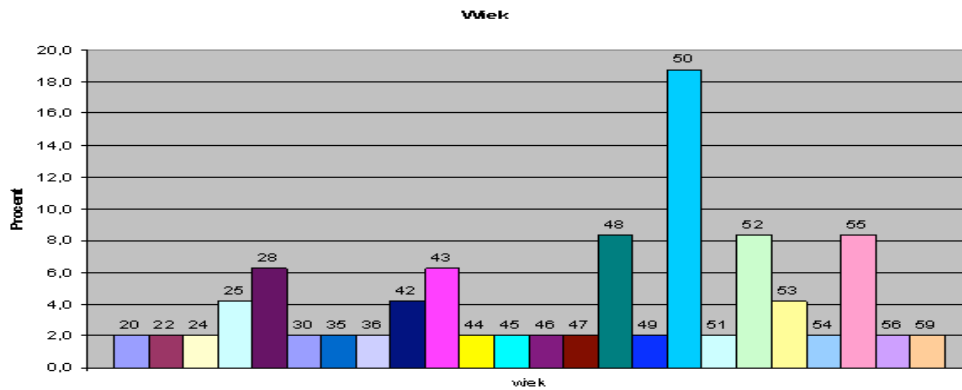
Ponad to, blisko 37 proc. respondentów, którzy podjęli pracę w zakresie robót publicznych, posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie techniczne. Znaczną grupę stanowią również respondenci, którzy ukończyli szkoły zawodowe i technika ekonomiczne (29,5 proc.).

Z danych wynika, że aż 11 proc. respondentów wskazało, iż byli bezrobotnymi przez 36 miesięcy, a także taki sam odsetek osób zaznaczył, że nie pracowali nawet 96 miesięcy.

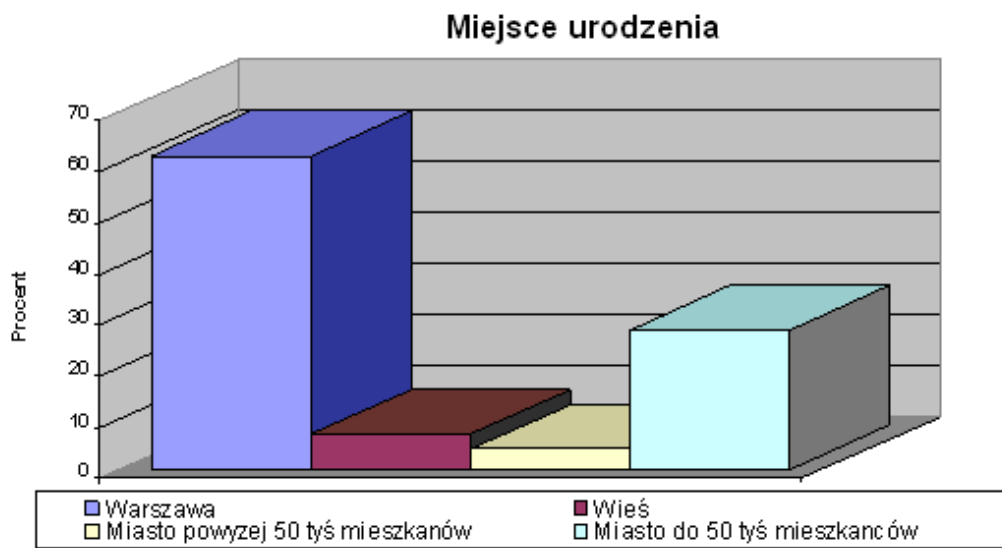
Tylko niespełna 16 proc. osób wskazało na posiadanie dodatkowych kwalifikacji. Wśród nich, najczęstsze to kursy i szkolenia (6,8 proc.), rzadziej – kursy komputerowe (4,5 proc.) oraz dodatkowe szkoły zawodowe (4,5 proc.).

Ponad połowa osób, które podjęły pracę w zakresie robót publicznych, urodziła się w Warszawie (61,4 proc.). Drugą kategorią miejsca pochodzenia są miasta liczące do 50 tys. mieszkańców. Tutaj odsetek ten wyniósł 27,3 proc. Nie można określić jednej grupy obszarów geograficznych, z którego wywodzą się respondenci spoza Warszawy.

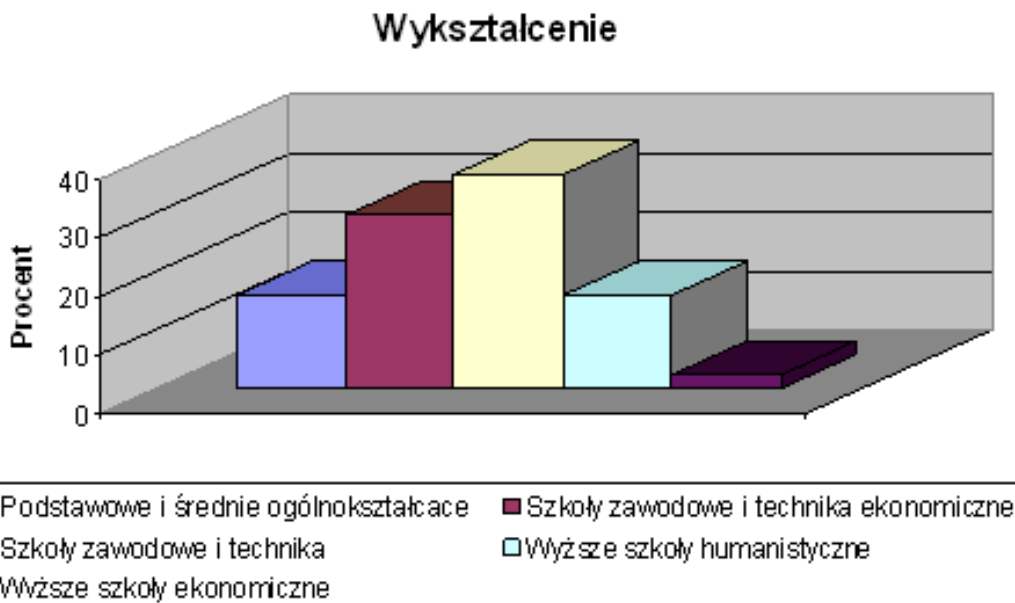
Cechy socjodemograficzne badanych nie mają istotnego wpływu na wyrażane przez nich opinie odnośnie przedmiotu badania. Powyższe dane mają na celu przybliżenie portretu potencjalnego „klienta” urzędu pracy korzystającego z badanego instrumentu.



Źródło: własne



Źródło: własne



Źródło: własne

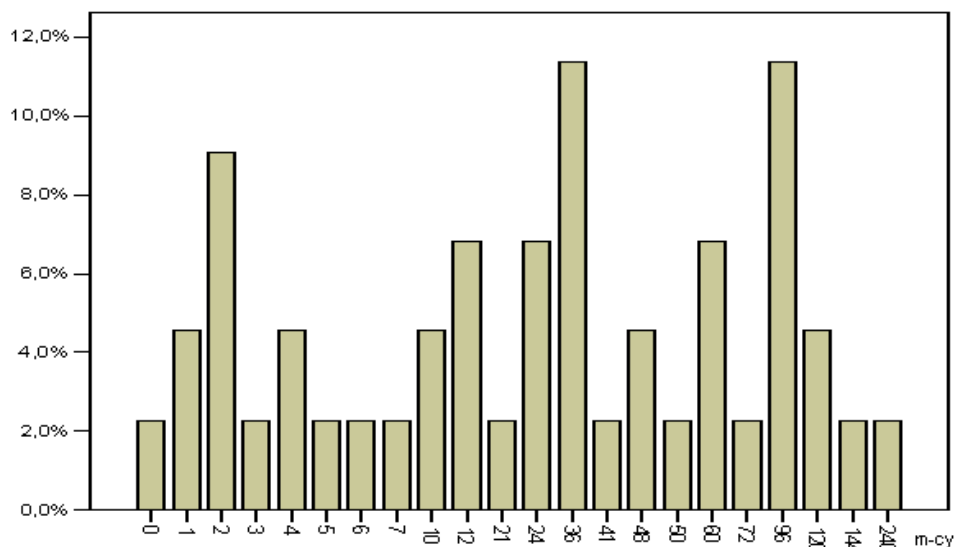


Wśród respondentów tylko niespełna 7 proc. wskazało, że wcześniej nie ubiegało się o żadną pracę i takowej nie podejmowało. 37 proc. badanych twierdząco odpowiedziało na pytanie, czy przed okresem bezrobocia podejmowana była przez nich praca.

Z robót publicznych korzystały głównie osoby, które były dotknięte długotrwałym bezrobociem. Dla 75 proc. była to pierwsza praca w zakresie robót publicznych.

Zaledwie 18 proc. osób wskazało, że nie miało zatrudnienia tylko przez okres trzech miesięcy. Natomiast, na pozostawanie powyżej 24 miesięcy w stanie bezrobocia wskazało około 40 proc. respondentów. Ponad 50 proc. respondentów deklarowało, że przed podjęciem pracy w zakresie robót publicznych pracowali zawodowo około miesiąca. Tylko 16 proc. badanych powiedziało, że uprzednio nie podejmowało żadnej pracy zawodowej.

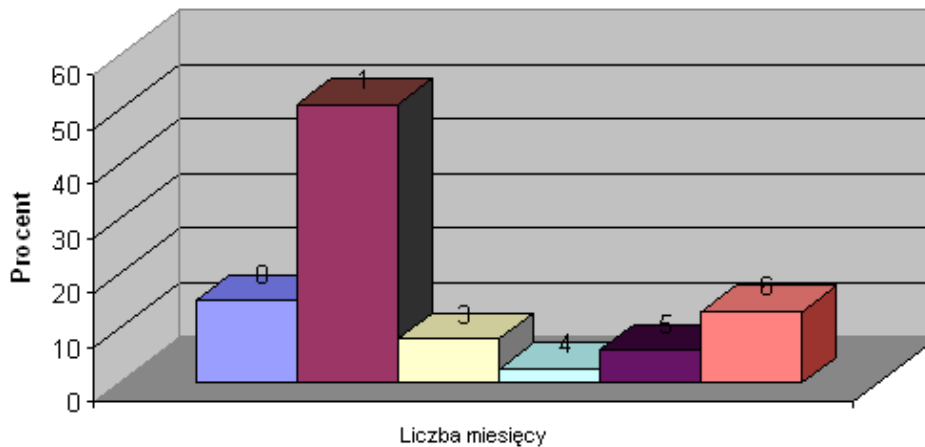
Jak długo przed podjęciem pracy w zakresie robót publicznych był/a Pan/Pani bezrobotny/a?



Źródło: własne

Respondenci wyrazili zdecydowaną chęć podjęcia tego rodzaju pracy (66 proc.), gdyby jeszcze raz dostały taką propozycję. Potwierdzeniem zadowolenia z wykonywania tego rodzaju pracy jest fakt, że blisko 39 proc. badanych nie dostrzega negatywnych aspektów wykonywania obecnych obowiązków w ramach robót publicznych.

Jak długo Pan / Pani pracował/a przed podjęciem obecnej pracy?



Źródło: własne

Na podstawie odpowiedzi odnośnie przyczyn rezygnacji z dotychczasowej pracy, możemy powiedzieć, że większość respondentów zakończyła swoją pracę z powodu likwidacji ich dotychczasowego miejsca pracy (36,4 proc.) lub też wygasła im umowa (20,5 proc.). Tylko nieliczne osoby podjęły decyzję o rezygnacji z pracy (15,9 proc.).

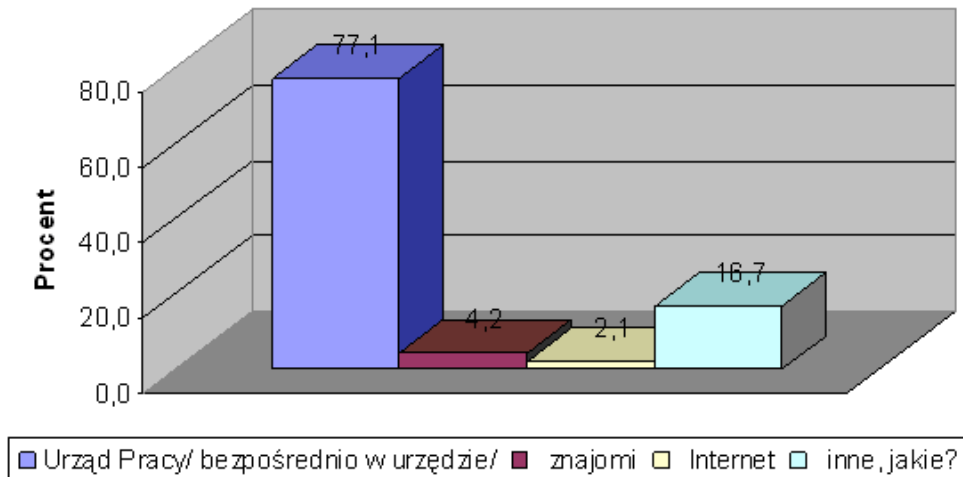
Ponad 80 proc. badanych zadeklarowało, że chcieliby kontynuować swoją dotychczasową pracę, o ile zaistniałaby taka możliwość. Widać zatem, że respondenci chętnie wykonywaliby obowiązki, które obecnie są im oferowane w zakresie robót publicznych i nie są skłonni do rezygnacji z niej.

3.5.2. Źródła informacji o robotach publicznych

Respondenci w przeważającym stopniu (75 proc.) wskazali na Urząd Pracy, jako na miejsce, gdzie uzyskali informacje o pracy w zakresie robót publicznych. W mniejszym stopniu okazały się być pomocne informacje zamieszczone w Internecie (2,3 proc.) oraz przekazywane przez znajomych (4,5 proc.). Głównymi ubiegającymi się o tego rodzaju zatrudnienie były osoby w wieku 50 lat, co za tym idzie ich znajomość oraz dostępność do nowszych środków komunikacji jak np. Internet, może być słabe, jednak należy zwrócić uwagę, że wśród respondentów nie pojawiły się wskazania na inne media, jak prasa, radio i telewizja. Trudno na podstawie obecnych wyników stwierdzić czy źródła te nie są cenione i popularne wśród respondentów czy nie ma w nich informacji o badanym przedmiocie.



Skąd dowiedział/a się Pan/Pani o robotach publicznych?



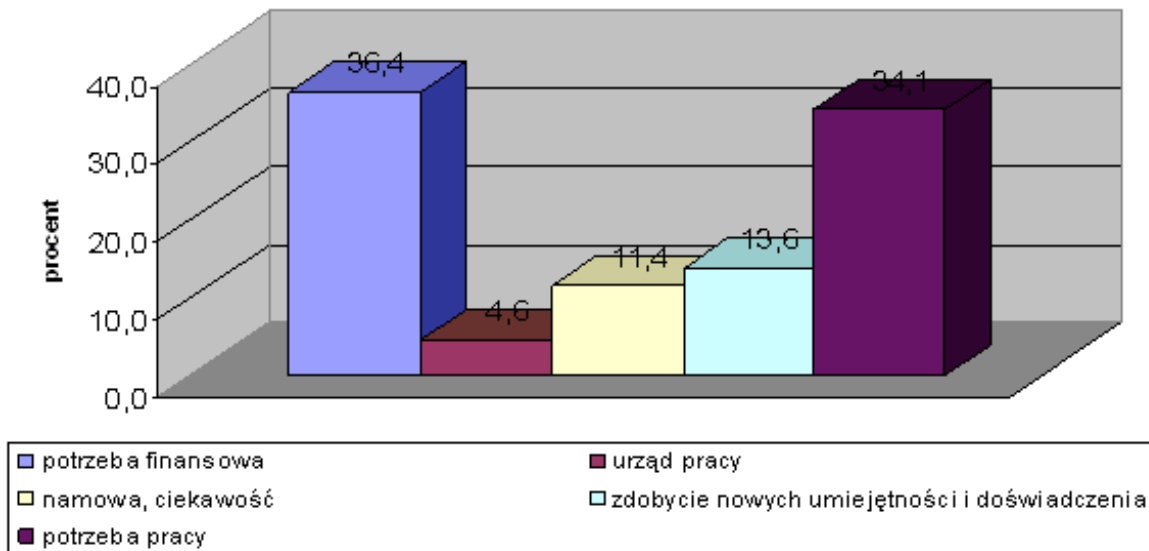
Źródło: własne

3.5.3. Motywacje osób bezrobotnych do podjęcia robót publicznych

Respondenci, jako główny powód podjęcia pracy w zakresie robót publicznych, wskazali na potrzeby finansowe (36,4 proc.). Drugim pod względem ważności motywatorem jest potrzeba pracy, działania (34,1 proc.). Niewielu badanych odpowiedziało, że traktuje to jako zdobycie doświadczenia (13,6 proc.) bądź też jako coś ciekawego, co „zdarzyło” im się w życiu (11,4 proc.).

Wyraźnie uwydatniła się tendencja, że pracownicy nie podjęli tej pracy ze względu na zdobycie większego doświadczenia zawodowego ani pozyskania dodatkowych kwalifikacji, a z chęci zarobkowania lub przeciwdziałając bierności zawodowej.

Jaka była główna przyczyna, która skłoniła Pana/Panią do podjęcia zatrudnienia w ramach robót publicznych?



Źródło: własne

Trudności z podjęciem pracy, zanim badani rozpoczęli pracę w zakresie robót publicznych, polegały głównie na:

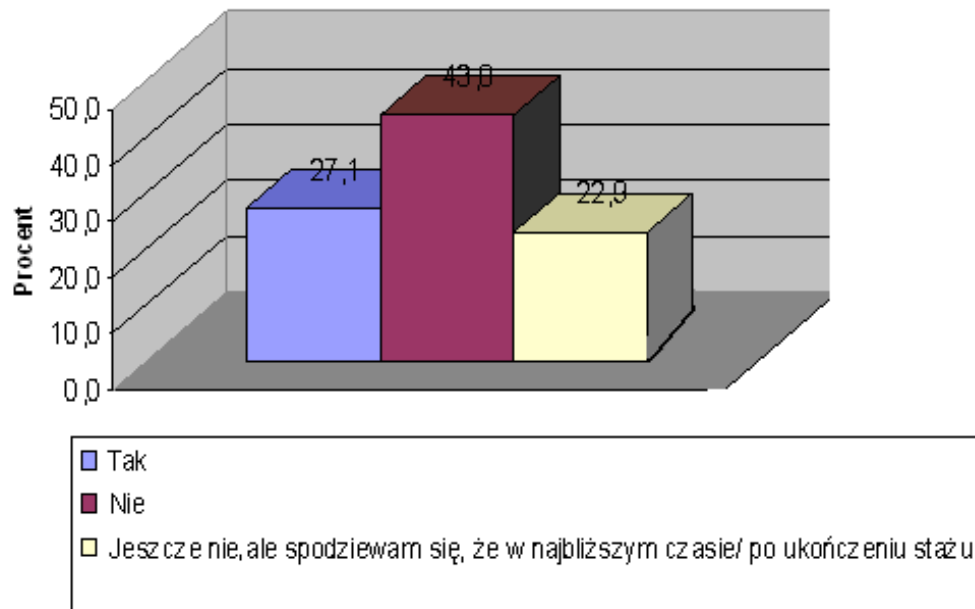
- braku koneksji lub odpowiednich znajomości (45,5 proc.),
- braku znajomości języków obcych (34,1 proc.),
- braku odpowiedniego wykształcenia (31,8 proc.),
- brak odpowiedniego doświadczenia (25 proc.),
- braku odpowiednich umiejętności m.in. obsługi komputera (20,5 proc.).

W mniejszym stopniu wpływ na zdobycie pracy miała umiejętność szukania zatrudnienia. Zaledwie 7 proc. badanych powiedziało, że wcześniej nie szukało pracy.

Podjęcie pracy w zakresie robót publicznych jednak nie rozwiązuje problemów wskazanych przez respondentów. Tylko 25 proc. badanych stwierdziło, że większość przyczyn utrudniających im zdobycie zatrudnienia zostało wyeliminowanych. Zaś 43 proc. nadal uważa, że trudności pozostały te same. 25 proc. badanych liczy, że w najbliższym czasie przynajmniej część trudności zostanie pokonana.

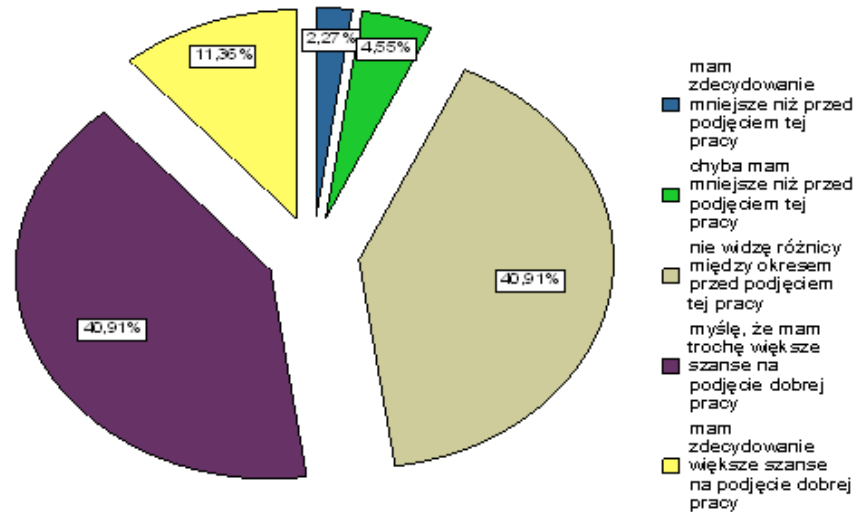


Czy obecnie uważa Pan/Pani, iż wszystkie czy większość tych przyczyn zostały wyeliminowane?



Źródło: własne

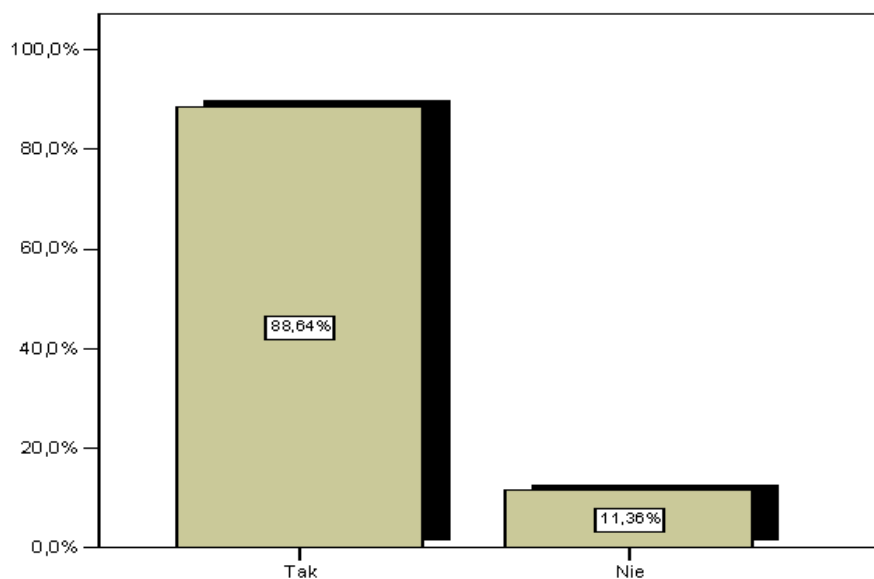
Respondenci przyznali, że ich szanse na rynku pracy były nieznacznie mniejsze, niż są obecnie. Ponad 40 proc. ankietowanych uważa, że ma nieco większe szanse na lepszą pracę. Również taki sam odsetek osób twierdzi, że ich szanse nie uległy ani pogorszeniu ani znacznej poprawie. Tylko około 7 proc. osób uważa, że po odbyciu robót publicznych będą mieć mniejsze możliwości na podjęcie dobrej pracy. 11,4 proc. uważa, że po zakończeniu zatrudnienia w ramach robót publicznych znacznie łatwiej znajdą dobre zatrudnienie.

Jak obecnie ocenia Pan/Pani swoje szanse na rynku pracy?

Źródło: własne

3.5.4. Realizacja i przebieg zatrudnienia w ramach robót publicznych

Z większością pracowników (88,6 proc.) zostały przedyskutowane zakres pracy, obowiązki oraz przywileje. Niespełna 11 proc. respondentów stwierdziło, że takie informacje nie zostały im przekazane.

Czy był z Paniem/ Panią przedyskutowany zakres pracy, obowiązków i przywilejów?

Źródło: własne



Wszelkie ustalenia dokonane przed rozpoczęciem pracy przez pracownika były realizowane – tak deklaruje aż 84 proc. badanych. Nieznaczny odsetek respondentów uważał, że pracodawca nie wywiązywał się z wcześniejszych ustaleń (4,5 proc.).

Ważne jest, że osoby, które podjęły pracę w zakresie robót publicznych wskazywały, że znają swoje prawa jako pracownik. Stanowiły one 88,6 proc. wszystkich badanych.

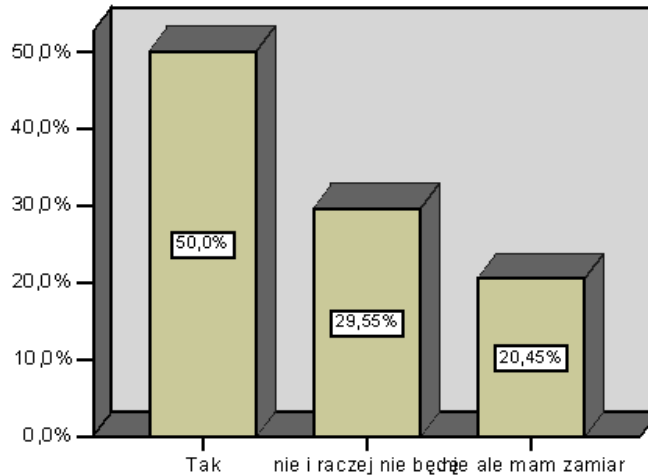
68,2 proc. respondentów deklaruje korzystanie ze swoich praw i przywilejów. Tylko niespełna 18 proc. stwierdziło, że nie mają potrzeby korzystania z przysługujących im praw.

Istotne jest, że 100 proc. ankietowanych wskazało, na przeszkolenie w zakresie BHP, przepisów PPOŻ oraz, że zostali zapoznani z obowiązującym regulaminem pracy. Jednak aż 86,4 proc. badanych nie miała możliwości doskonalenia się i zdobywania dodatkowych umiejętności podnosząc tym samym swoje kwalifikacje zawodowe. Również problem pojawił się z przyznawaniem pracownikom odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej, czy też środków higieny osobistej przez pracodawców. Na taki stan wskazało ponad 75 proc. ankietowanych. Pracownicy nie otrzymywali także w większości przypadków (70,5 proc.) bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych.

3.5.5. Co dalej?

Ponad 84 proc. pracowników w ramach robót publicznych identyfikuje się z firmą, w której obecnie pracuje, osoby te deklarują chęć kontynuowania dotychczas wykonywanej pracy w firmie, z którą obecnie są związani. 20 proc. osób, które wskazało na chęć kontynuacji współpracy, jeszcze nie odbyła rozmowy z pracodawcą na temat swojej przyszłości zawodowej w tej firmie. Jest także spora grupa osób, która nie zamierza w ogóle podejmować tematu dotyczącego dalszego zatrudnienia (29,5 proc.) Oceniają oni swoje szanse bardzo słabo i nie wierzą, by ich sytuacja mogła ulec poprawie, ani że zostaną zatrudnieni po wygaśnięciu obecnej umowy.

Czy rozmawiał/a Pan/Pani z pracodawcą na temat swojej przyszłości zawodowej w tej firmie?



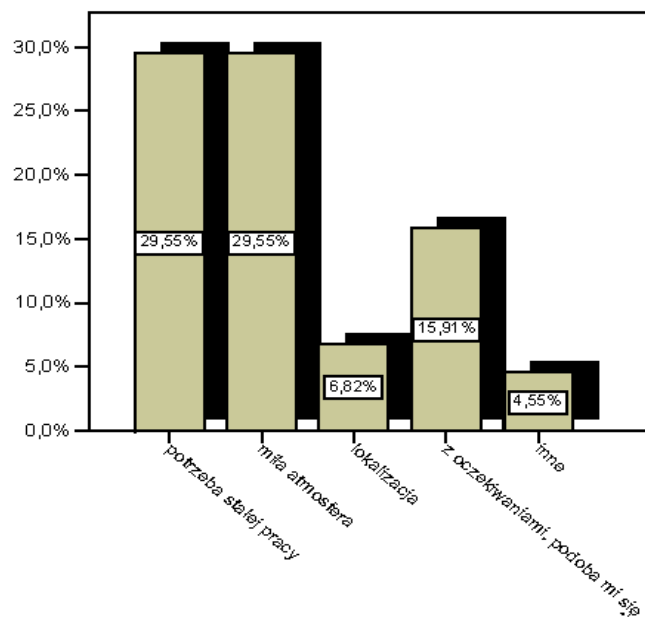
Źródło: własne

Najczęściej wymienianymi powodami pozostania u obecnego pracodawcy były:

- potrzeba stałej pracy (29,5 proc.)
- miła atmosfera (29,5 proc.)
- zadowolenie (15,9 proc.)

Jedyna niechęć odnosząca się do kontynuowania współpracy odnosiła się do niskiego wynagrodzenia. 4,5 proc. badanych stwierdziło, że płaca była zbyt niska.

Główne powody chęci zostania



Źródło: własne



3.5.6. Ocena robót publicznych oczami pracowników

Większość badanych nie napotkała trudności przy przystępowaniu do obecnej pracy – robót publicznych (97,7 proc.). Jeśli już pojawiły się jakieś przeszkody w zatrudnieniu (2,3 proc.), to była to przeważnie biurokracja (97,7 proc). Ponad połowa ankietowanych uważa, że są konieczne zmiany w narzędziu jakim są roboty publiczne (54,5 proc.)

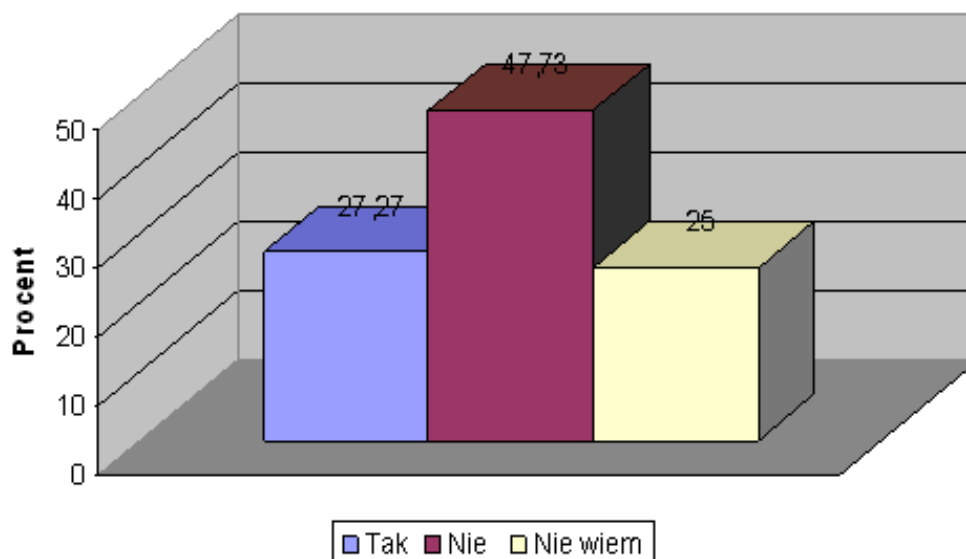
Najczęstszymi wskazaniami do zmian były:

- zwiększenie wynagrodzenia (34,1 proc.)
- wydłużenie czasu trwania robót publicznych (15,9 proc.)

Połowa respondentów zgodnie stwierdziła, że roboty publiczne, jako forma aktywizacji zawodowej, nie są znane przez ich znajomych (47,7 proc.). Niespełna 28 proc. powiedziało, że ich bliscy znają ten rodzaj aktywizacji.

Badani zapytani o to, czy jeszcze raz podjęliby pracę w zakresie robót publicznych, twierdząco odpowiedziało 66 proc. Niezdecydowanych było 16 proc., zaś 18 proc. zdecydowanie odrzuciło taką możliwość.

Czy roboty publiczne są znane wśród Pana/Pani znajomych?



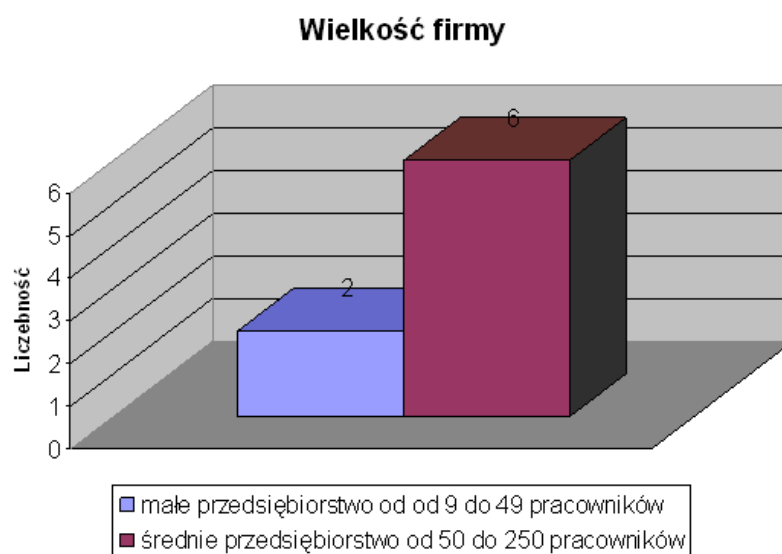
Źródło: własne

3.6. ROBOTY PUBLICZNE - PRACODAWCA

Opinie pracodawców o robotach publicznych

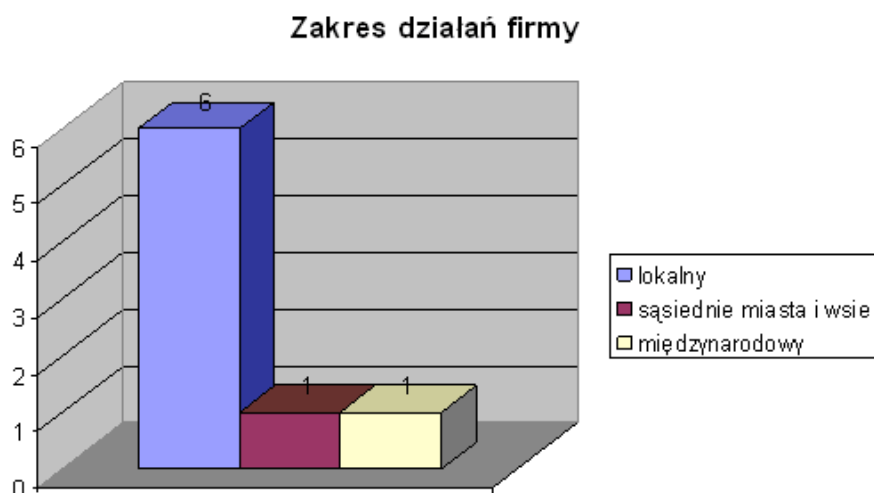
3.6.1. Portret pracodawcy.

Wśród 8 przedsiębiorstw, które zostały poddane badaniu w zakresie robót publicznych, 6 z nich to średnie przedsiębiorstwa od 50 do 250 pracowników. Zaś dwa pozostałe to małe przedsiębiorstwa liczące od 9 do 50 osób zatrudnionych.



Źródło: własne

Firmy, które przyjmują bezrobotnych do pracy, działają przeważnie na rynku lokalnym (6 firm). Zaledwie jeden podmiot gospodarczy wskazał na współpracę w obrębie wielu miast i wsi, a także - jeden na działalność na arenie międzynarodowej.



Źródło: własne

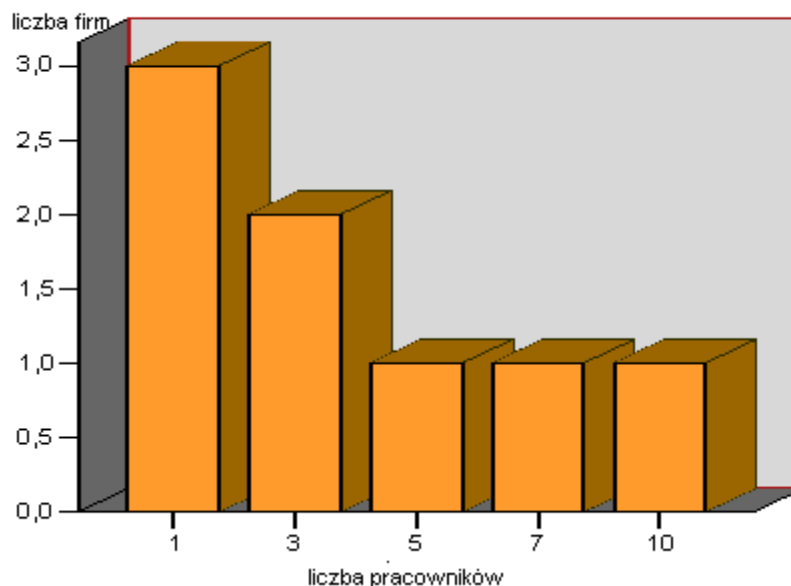


Wszystkie badane instytucje to instytucje państwowe.

Wszyscy badani pracodawcy mają ugruntowaną pozycję na rynku. Najstarsza firma powstała w 1919 roku. Zaś najmłodsza działa od 9 lat. Pozostałe instytucje/firmy świadczą usługi średnio od 15- 17 lat.

Pracodawcy raczej chętnie przyjmują do pracy osoby bezrobotne, niektórzy badani zadeklarowali, że pracuje u nich jedna taka osoba (3 firmy), ale zdarza się, że nawet i 7 takich pracowników jest zatrudnionych (1 firma).

Ilu bezrobotnych pracuje w Państwa firmie w ramach robót publicznych?

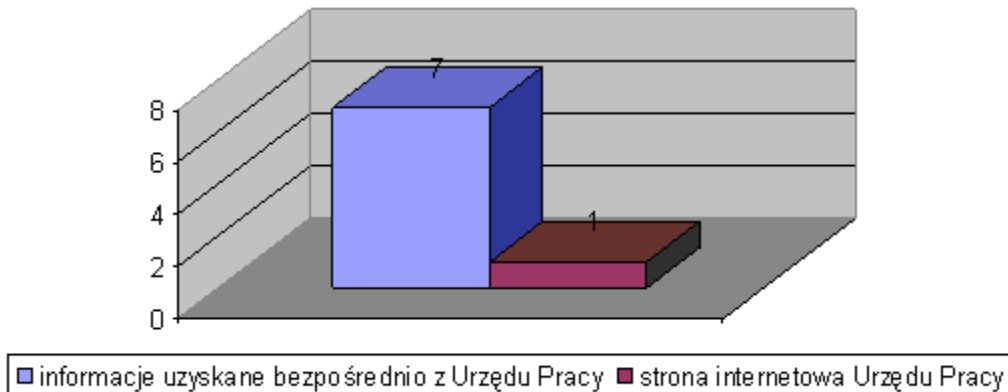


Źródło: własne

3.6.2. Pozyskiwanie informacji o robotach publicznych

Urząd Pracy, jak wynika z przeprowadzonego badania, jest głównym źródłem informacji o robotach publicznych dla pracodawców (7 firm). Ta sytuacja jest analogiczna, co do kwestii poinformowania pracowników na temat robót publicznych. Respondenci również wskazywali Urząd Pracy, jako miejsce, gdzie można dowiedzieć się szczegółów na temat tego rodzaju zatrudnienia. Tylko jedna firma wskazała na stronę internetową urzędu, jako źródło informacji o badanym przedmiocie .

Skąd dowiedzieliście się o formie zatrudnienia subsydiowanego?



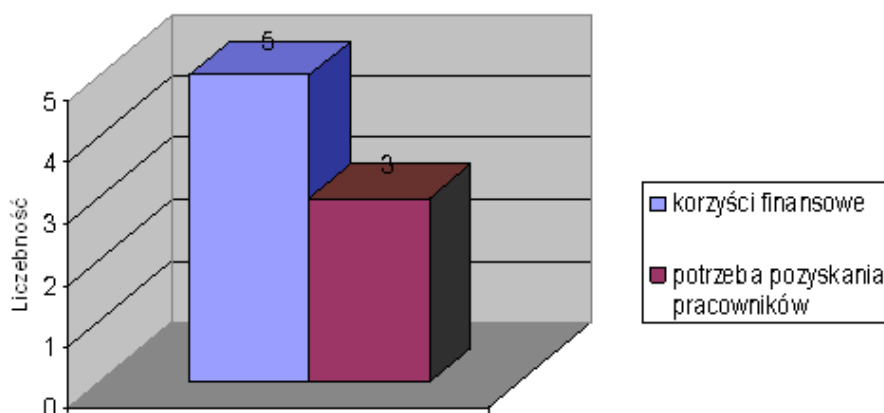
Źródło: własne

Wnioskować z tego można, że informacje na temat aktywizacji zawodowej w postaci robót publicznych są bardzo wybiórczo rozprowadzane i nieadekwatnie do typu odbiorcy.

3.6.3. Motywacje pracodawców do organizowania robót publicznych

5 firm zdecydowało się na współpracę z Urzędem Pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego ze względu na korzyści finansowe. Trzech badanych zgodziło się zatrudnić bezrobotnych, gdyż potrzebowali oni pracowników.

Co skłoniło Państwa do nawiązania współpracy z Urzędem Pracy?



Źródło: własne

Zatem wyraźnie widać, że korzyści finansowe oraz zysk przeważają nad wszystkimi innymi względami, jeśli chodzi o przyjmowanie do pracy bezrobotnych.



3.6.4. Realizacja i przebieg robót publicznych.

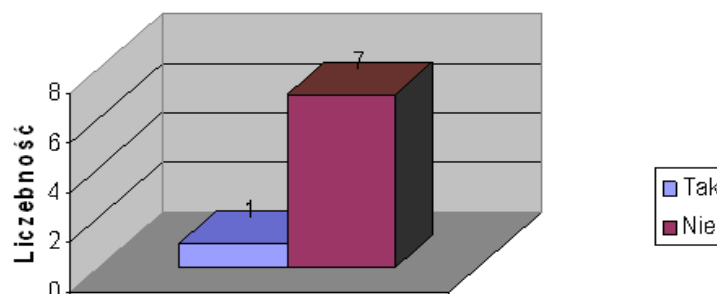
Głównym powodem podtrzymywania współpracy z Urzędem Pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego są korzyści finansowe i chęć pozyskania pracowników do pracy. Jednak taką chęć zadeklarowali tylko trzech pracodawcy. Pozostali nie wyrazili chęci do dalszej współpracy. 6 na 7 pracodawców nie zamierza także przyjmować do pracy osób bezrobotnych.

Wszystkie firmy potwierdziły, że omawiają z pracownikami ich zakres prac oraz przywileje. Co więcej, zgodnie stwierdzono, że pracodawca ma obowiązek zapoznać bezrobotnego z planem pracy podczas trwania umowy. Ta sama kwestia dotyczy również poinformowania o obowiązkach, jak i uprawnieniach. 7 z 8 pracodawców uważało, że mają oni obowiązek szkolenia bezrobotnych w zakresie BHP, PPOŻ oraz zapoznania z obowiązującym regulaminem pracy. Inaczej przedstawia się kwestia odnośnie szkolenia i podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych przez pracodawców. Są oni zdania, że nie mają obowiązku w tym zakresie (6 firm). Zaledwie dwie firmy przyznało, że taki obowiązek na nich ciąży.

Pracodawcy uważają, że w ich zakresie obowiązków nie leży zapewnienie pracownikom odzieży roboczej, darmowego jedzenia, napojów profilaktycznych (5 firm). Odwrotnie sprawa ma się, co do środków higieny osobistej. Tutaj firmy są za tym, że pracodawca powinien zapewnić tego rodzaju rzeczy swoim pracownikom (5 firm).

7 badanych uważa, że funkcja pracownika robót publicznych nie wymaga innego traktowania go niż funkcja pracownika stałego. Tylko jeden respondent uznał, że pracownik robót publicznych wymaga poświęcenia mu większej uwagi.

Czy funkcja takiego pracownika wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika stałego?



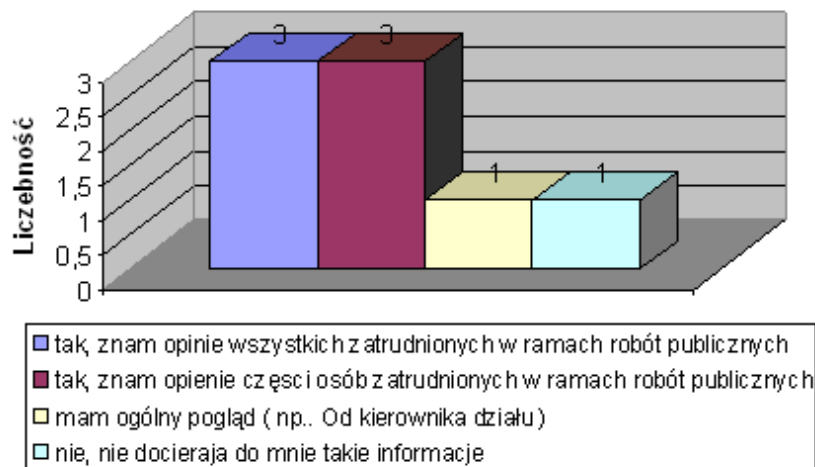
Źródło: własne

3.6.5. Co dalej?

Pracodawcy, w większości przypadków (6 firm), znają opinię swoich pracowników co do pracy, którą wykonują. Spośród nich, trzy firmy deklarują, że znają opinie wszystkich

zatrudnionych. Zaś trzy pozostałe znają wypowiedzi na temat pracy części swoich pracowników. Zaledwie w jednym podmiocie gospodarczym takie informacje nie docierają do pracodawcy.

Czy zna Pan/Pani ich opinie na temat odbywanej pracy w Państwa firmie?



Źródło: własne

Te informacje służą firmom do poprawienia współpracy między pracownikiem a pracodawcą. Jest to bardzo ważna sprawa, aby obie strony mogły lepiej wykonywać swoje zadania. Również pracownicy dzięki temu mają okazję do wyrażenia swojego zadowolenia lub niezadowolenia.

Podstawową rzeczą jaką należałoby uczynić, aby firmy mogły w prostszy sposób zatrudniać bezrobotnych, to zmniejszyć biurokrację. Ona, zdaniem pracodawców, w dużej mierze utrudnia wszelkie działania i powoduje zniechęcenie do współpracy.

Dwie z firm skarżyły się na zbyt dużo formalności, których musiały dokonać przed przyjęciem do pracy osób na roboty publiczne, procedury są czasochłonne i odstraszały potencjalnych pracodawców od zatrudnienia osób bezrobotnych.

Pracodawcy wskazali także na konieczność wcześniejszego sprawdzania deklarowanych kwalifikacji osób bezrobotnych.

3.6.6. Ocena robót publicznych przez pracodawców.

Podstawowe korzyści dla bezrobotnych wynikające dla nich z zatrudnienia, jakie dostrzegają pracodawcy, to:

- kwestie finansowe (1 firma),



- obecność na rynku pracy (4 firmy),
- zdobywanie doświadczenia (3 firmy).

Natomiast, pracodawcy korzystają z umożliwienia bezrobotnym pracy pod następującymi względami:

- zyski finansowe (5 firm),
- dodatkowa pomoc (3 firmy).

Jednak z tego typu zatrudnieniem wiążą się dla pracodawców również negatywne aspekty, a mianowicie:

- rezygnacja, brak chęci pracownika (2 firmy),
- brak możliwości zwolnienia (1 firma).

Wszystkie firmy, pomimo wielu niedogodności, oceniają tą formę zatrudnienia dobrze (2 firmy), a nawet bardzo dobrze (6 firm).

5 respondentów wskazuje, że czas pracy w ramach robot publicznych jest zdecydowanie za krótki. Kolejna kwestia dotyczy ubiegania się o pozyskanie bezrobotnego, jako pracownika. Tutaj 5 firm jest zdania, że ta procedura jest prosta i jasna, choć żmudna i długotrwała (5 firm).

Warto tutaj zaznaczyć, że ani jeden pracodawca nie ocenił tego postępowania, jako trudnego do przejścia, bądź skomplikowanego.

Dwie z firm zauważyło, iż bezrobotni są bardziej pracowici, niż stali pracownicy. 7 pracodawców spostrzegło, że pracownicy robót publicznych identyfikują się z firmą, w której pracują.



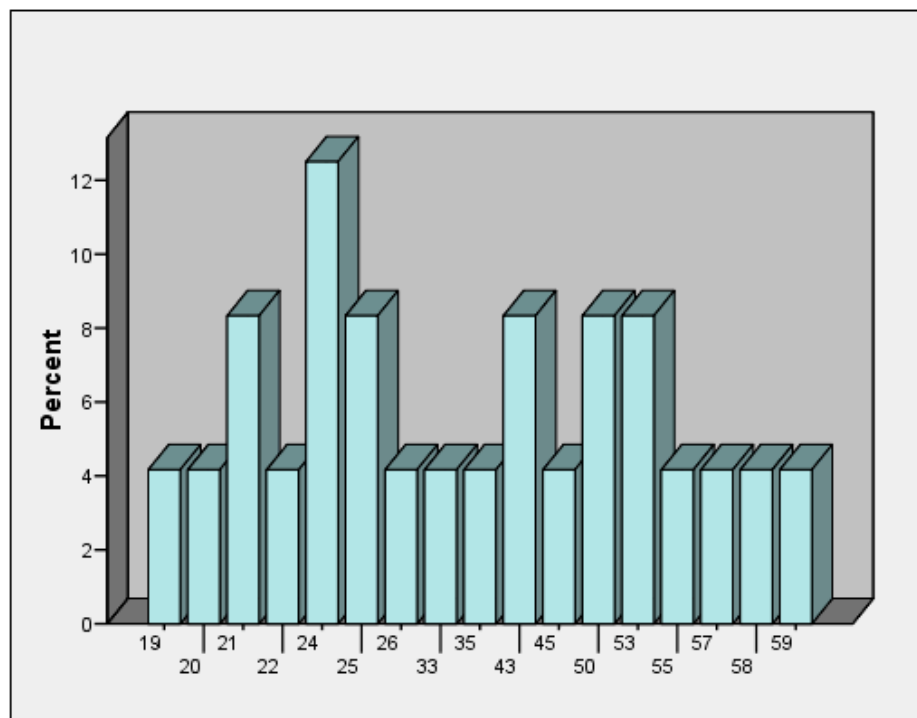
3.7. PRACE INTERWENCYJNE - PRACOWNIK

Opinie osób aktywizowanych na temat prac interwencyjnych

3.7.1. Portret osoby zatrudnionej ramach pracach interwencyjnych.

W grupie przebadanych osób, zatrudnionych przy pracach interwencyjnych, wyraźnie przeważają kobiety stanowiąc 79 proc. ogółu badanych. Wynik ten nie jest niespodzianką, gdyż podobnie wygląda sytuacja w przypadku innych instrumentów aktywizacji zawodowej oferowanych osobom bezrobotnym. Większość zatrudnionych przy pracach interwencyjnych to osoby młode w wieku 19 –25 lat (42 proc.). Kolejno najbardziej liczną grupę stanowią bezrobotni powyżej 50 roku życia (33 proc.). Najślabiej reprezentowane są osoby w wieku 25 – 50 lat (25 proc.). Przebadani to w większości osoby z wykształceniem zawodowym (75 proc.), urodzeni w Warszawie (58,3 proc.). Inną znaczącą grupę stanowią osoby z wyższym wykształceniem pedagogicznym (12 proc.). Tylko 8 proc. przebadanych ukończyło technikum lub liceum ogólnokształcące. Cechy nie przenikają się w sposób, który uprawnia do wyciągania wniosków o najczęstszym odbiorcy badanego przedmiotu.

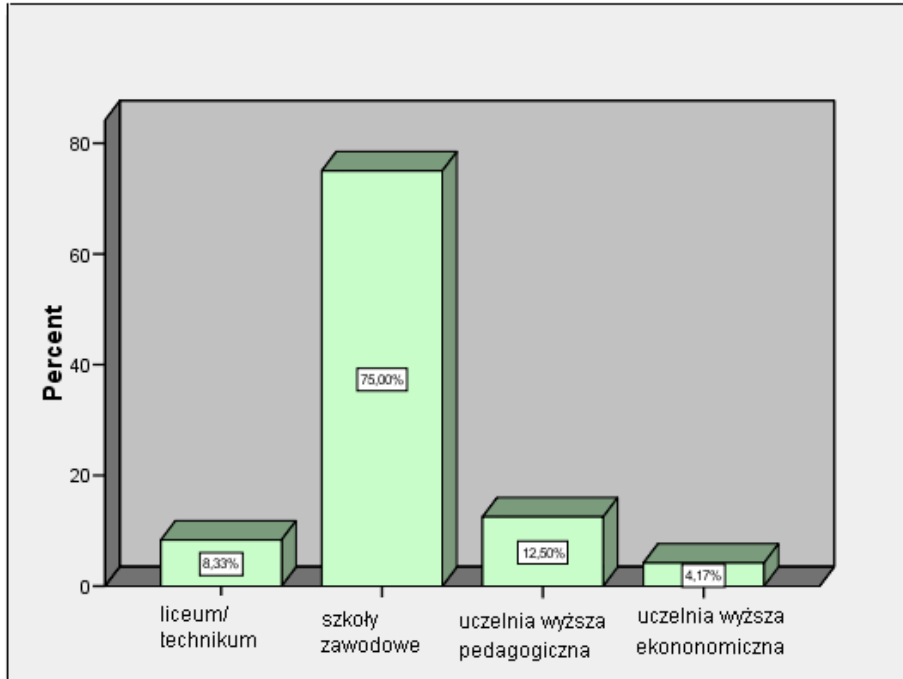
wiek



Źródło: własne

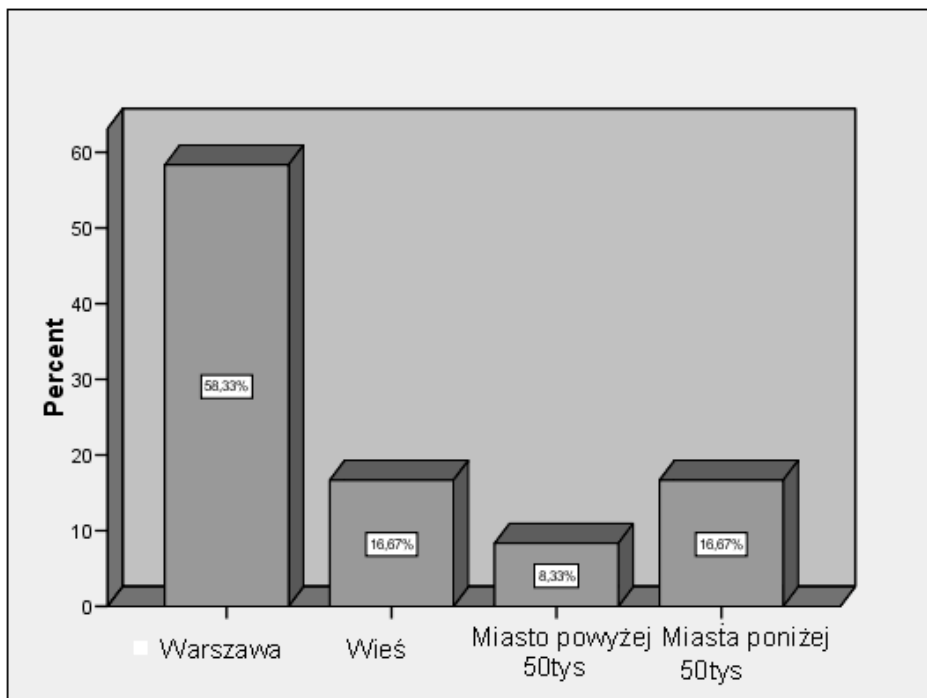


Ostatnia ukończona szkoła/kierunek



Źródło: własne

Miejsce urodzenia



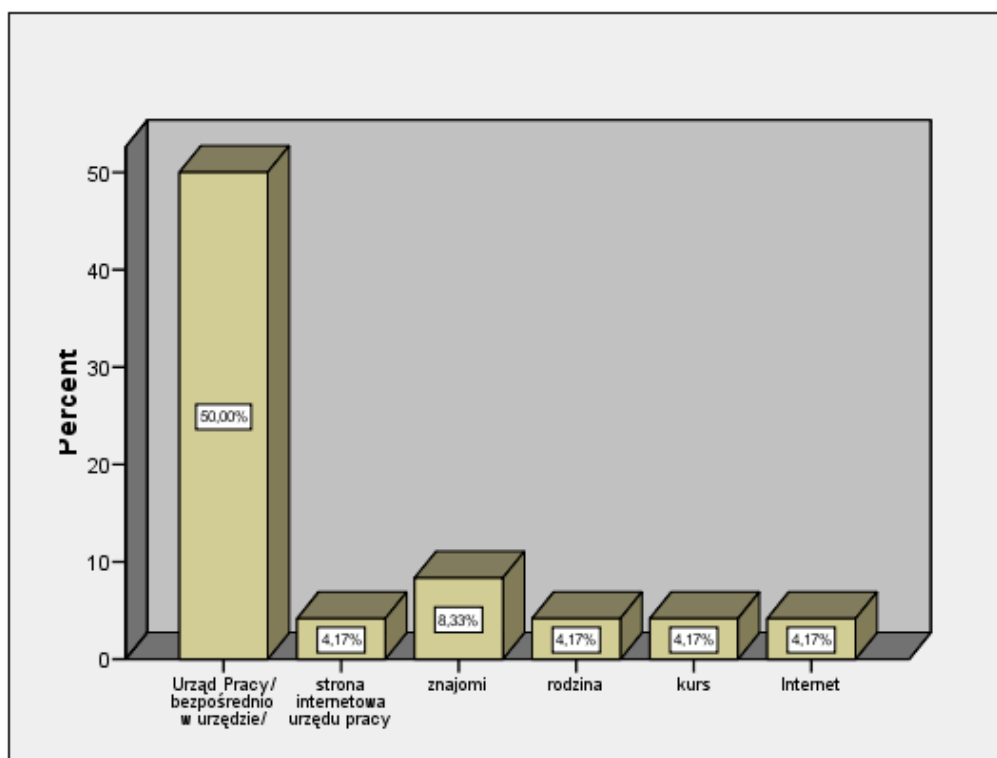
Źródło: własne



Większość przebadanych to osoby pozostające bez pracy krócej, niż 6 miesięcy (54 proc.). Reszta przebadanych (46 proc.) to osoby długotrwale bezrobotne. 87,5 proc. respondentów była wcześniej zatrudniona. Największą grupę stanowią osoby o stażu pracy nie dłuższym niż 3 lata (41,8 proc.). Dominująca forma ostatniego zatrudnienia to umowa o pracę (66 proc.). Zdecydowana większość z przebadanych (87,5 proc.) ma po raz pierwszy do czynienia z pracami interwencyjnymi, wielu (83,3 proc.) nigdy wcześniej nie korzystało z innych form aktywizacji zawodowej.

3.7.2. Źródło informacji o pracach interwencyjnych

Skąd dowiedział/a się Pan/Pani o pracach interwencyjnych?



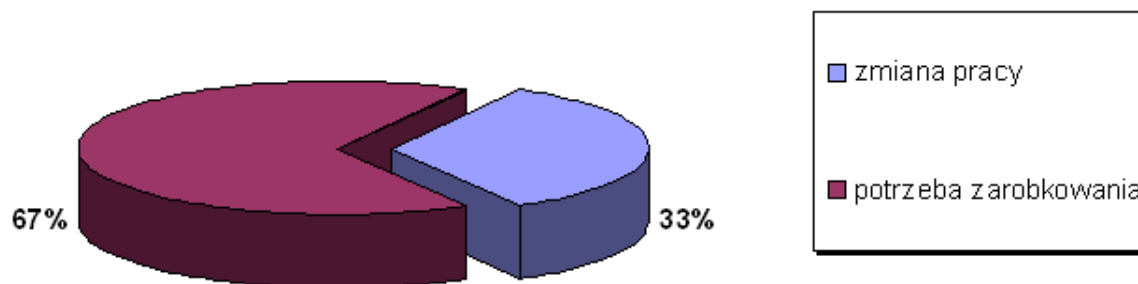
Źródło: własne

Jako główne źródło informacji o pracach interwencyjnych respondenci najczęściej wskazywali Urząd Pracy (50 proc.). 8,3 proc. swoją wiedzę o tym instrumencie aktywizacji zawodowej zawdzięcza znajomym, a tylko 4,2 proc. dowiedziało się o nim za pośrednictwem strony internetowej urzędu pracy. Duża część badanych (25 proc.) nie potrafiła wskazać źródła informacji o pracach interwencyjnych.

3.7.3. Motywacje zatrudniania w ramach prac interwencyjnych.

Główny motyw do podjęcia zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych sprawdzał się do potrzeby podjęcia jakiegokolwiek zajęcia związanego z zarobkowaniem, taką odpowiedź wskazało 67 proc. badanych. 33 proc. wyraziło chęć zmiany uprzedniej pracy nawiązując współpracę z obecnym pracodawcą.

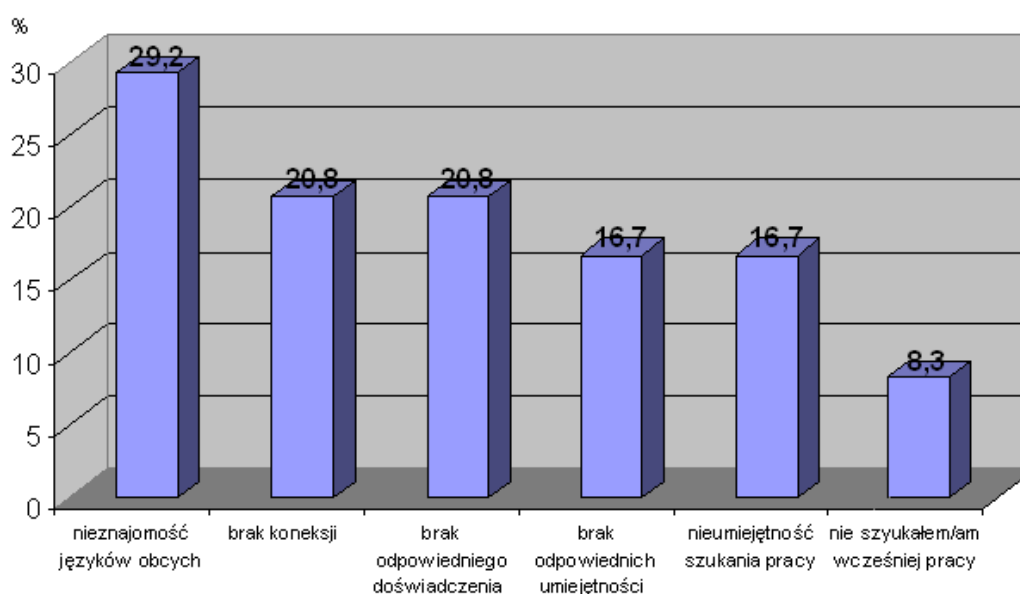
motywy podjęcia pracy w ramach prac interwencyjnych



Źródło: własne

Badani (62,5 proc.) wskazują na prawdopodobną poprawę ich sytuacji na rynku pracy w porównaniu z wcześniejszym okresem tzn. przed rozpoczęciem prac interwencyjnych. Aż 29,2 proc. osób bardzo źle oceniło swoje szanse na podjęcie pracy przed skorzystaniem z tej formy aktywizacji zawodowej.

przyczyny niemożności podjęcia pracy



Źródło: własne



Wśród głównych czynników utrudniających podjęcie pracy, respondenci wymienili: nieznaną znajomość języków obcych (29,2 proc.), brak koneksji (20,8 proc.), brak odpowiedniego doświadczenia (20,8 proc.), brak odpowiednich umiejętności (16,7 proc.) oraz nieumiejętność szukania pracy (8,3 proc.). Część respondentów (16,7 proc.) nie szukała wcześniej pracy pozostając osobą całkowicie bierną.

Tylko 35 proc. badanych twierdzi, że większość czynników utrudniających im dotychczas podjęcie pracy została wyeliminowana, lub spodziewa się tego w najbliższym czasie (po zakończeniu udziału w pracach interwencyjnych). Aż 61 proc. respondentów nie widzi szansy na wyeliminowanie determinantów ich dotychczasowego bezrobocia. Przy takich opiniach nie można mówić, że prace interwencyjne spełniają rolę edukacyjną zapobiegając przyszłemu bezrobociu. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż przyczyny dotychczasowego bezrobocia mogą być nieuświadomione przez osoby bezrobotne i różnić się od podanych wskazań.

Z pewnością prace interwencyjne pełnią funkcję terapeutyczną osób długotrwale bezrobotnych i stanowią dla nich czynnik aktywizujący. Osoby poddane badaniu umiarkowanie optymistycznie ocenia swoje obecne szanse na rynku pracy. 33,3 proc. twierdzi, że ma zdecydowanie większe szanse na znalezienie pracy, niż wcześniej (przed rozpoczęciem prac interwencyjnych). Najwięcej (41,7 proc.) mówi o nieznacznej poprawie własnej sytuacji, która łączy się głównie z pozyskaniem doświadczeniem zawodowym.

Respondenci w przytłaczającej większości (95,9 proc.) uważają, że udział w programie prac interwencyjnych pozwolił im na zdobycie nowych umiejętności (98 proc. wskazań na umiejętności specjalistyczne związane z daną branżą) i rozwinięcie już posiadanych.

3.7.4. Realizacja i przebieg prac interwencyjnych.

Pracodawcy w zdecydowanej większości (95,8 proc.) ustalali zakres, obowiązki pracy oraz przywileje z bezrobotnymi korzystającymi z programu prac interwencyjnych.

Nikt z respondentów nie zgłosił uwag, co do postawy pracodawców w kwestii przekazywania informacji odnośnie uprawnień i obowiązków osoby zatrudnionej do pracy interwencyjnej.

Wszyscy badani twierdzą, że znają swoje prawa przysługujące im z tytułu uczestnictwa w programie. Większość (54,2 proc.) twierdzi, że z nich korzysta, a reszta (41,7 proc.) nie widzi



takiej potrzeby. Nie odnotowano przypadków, kiedy pracownik obawiał się skorzystać, ze swoich uprawnień.

Zdecydowana większość respondentów (95,8 proc.) twierdzi, że odbyła szkolenia w zakresie BHP i przepisów przeciwpożarowych oraz została zapoznana z regulaminem pracy. Ponad połowa (54,2 proc.) ankietowanych przyznało, że pracodawca przydzielił im na zasadach przewidzianych dla pracowników – odzież i obuwie robocze a także środki ochrony indywidualnej. Aż 91,7 procent respondentów stwierdziło, że ich stanowisko pracy zostało zaopatrzone we wszystkie niezbędne urządzenia. Reszta (8,3 proc.) uznała, że zostało to zrobione częściowo. W 45,8 proc. przypadków pracownicy mieli zapewnione nieodpłatne posiłki. Natomiast 100 proc badanych deklaruje zapewnienie im przez pracodawcę osobnego miejsca pracy wyposażonego w niezbędne przybory i narzędzia.

Ankietowani (95,8 proc.) twierdzą, że są traktowani na równi z innymi pracownikami firm, w których są zatrudnieni.

3.7.5 Co dalej?

Aż 75 proc. respondentów chciałoby kontynuować pracę w firmie po zakończeniu programu i tyłu też odbyło rozmowę z pracodawcą odnośnie swojej przyszłości. Wynik ten pokrywa się z bardzo wysokim stopniem identyfikacji pracowników z miejscem pracy, do którego przyznaje się 87,5 proc. ankietowanych. Pomimo tego, badani nie wykluczają zmiany miejsca pracy, bo aż 79,2 proc. z nich spodziewa się otrzymać propozycję zatrudnienia w innej firmie.

3.7.6. Ocena realizacji programu prac interwencyjnych okiem uczestnika.

Ankietowani tylko w 8,3 proc. przypadków przyznali, że spotkali się z dużymi problemami w staraniach o udział w programie prac interwencyjnych. Największym z nich było odnalezienie pracodawcy.

Wyniki badania wskazują na wysoki stopień zadowolenia respondentów z faktu udziału w programie. Aż 79,2 proc. twierdzi, że praca interwencyjna spełnia ich oczekiwania a 87,7 proc. poleciłaby taką formę aktywności innym osobom w podobnej sytuacji życiowej.

Ogólnie pozytywną ocenę lub zdecydowanie pozytywną zadeklarowało 91,7 proc badanych.

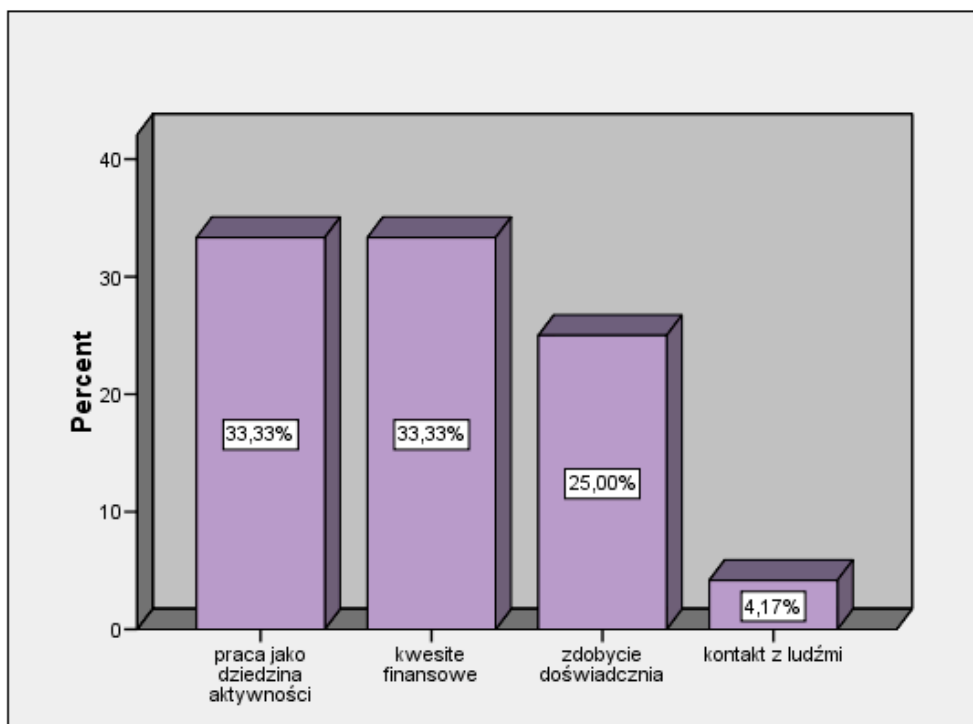


Pozostałe 8,3 proc badanych nie umiało określić swojego poziomu zadowolenia z obecnego zatrudnienia. Nie odnotowano odpowiedzi oceniających prace interwencyjne w sposób negatywny.

Podstawowe korzyści dla bezrobotnych wynikające dla nich z zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych:

- kwestie finansowe (33 proc.),
- posiadanie pracy jako aktywizatora życia codziennego (33 proc.),
- zdobywanie doświadczenia (25 proc.).

Jakie pozytywne aspekty dostrzega Pan/Pani w pracy w ramach prac interwencyjnych?



Źródło: własne

Żaden z pracowników nie wskazał ani jednej cechy negatywnej w zatrudnieniu w ramach prac interwencyjnych.

Znaczący odsetek (54,2 proc.) ankietowanych twierdzi, że dzięki pracom interwencyjnym posiadli dużo większą wiedzę, niż się tego wcześniej spodziewali a 83,3 proc. traktuje czas przeznaczony na tą pracę, jako inwestycję w przyszłość. **Aż 70,8 proc. badanych twierdzi, że umiejętności zdobyte w firmie pomogą im efektywniej, niż dotychczas szukać pracy w przyszłości.**



Ważnym elementem motywującym jest wynagrodzenie. W przypadku osób poddanych badaniu 25 proc. uznało, że jest ono odpowiednie natomiast 20,8 proc. Uznało, iż jest ona za niskie.

O pozytywnej ocenie tego narzędzia może świadczyć także fakt, że aż 83,3 proc. zatrudnionych w tej formie przystąpiłaby jeszcze raz do programu prac interwencyjnych.

3.8. PRACE INTERWENCYJNE - PRACODAWCA

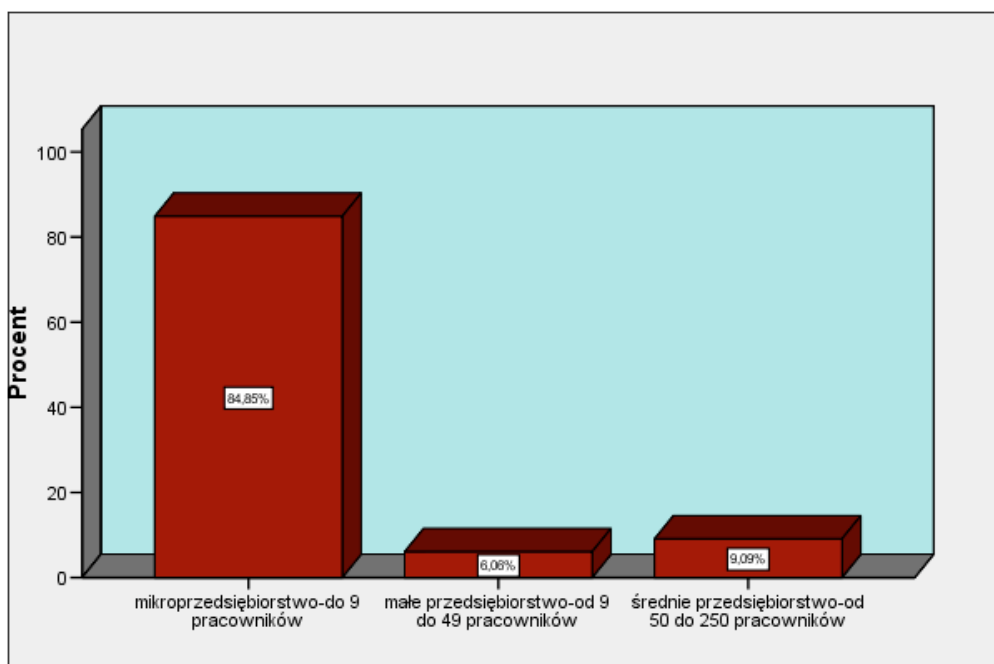
Opinie pracodawców na temat prac interwencyjnych

3.8.1. Portret pracodawcy.

Na 80 pracodawców poddanych badaniu zdecydowaną większość (84,8 proc.) stanowiły mikro przedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników etatowych. Firmy te prowadzą przeważnie działalność o charakterze lokalnym (63,6 proc.) i istnieją nie dłużej, niż 6 lat (54,6 proc.).

Dwie następne grupy pracodawców, a więc małe i średnie przedsiębiorstwa mają podobny udział w programie prac interwencyjnych stanowiący odpowiednio 6,1 proc. i 9,1 proc.

wielkość firmy

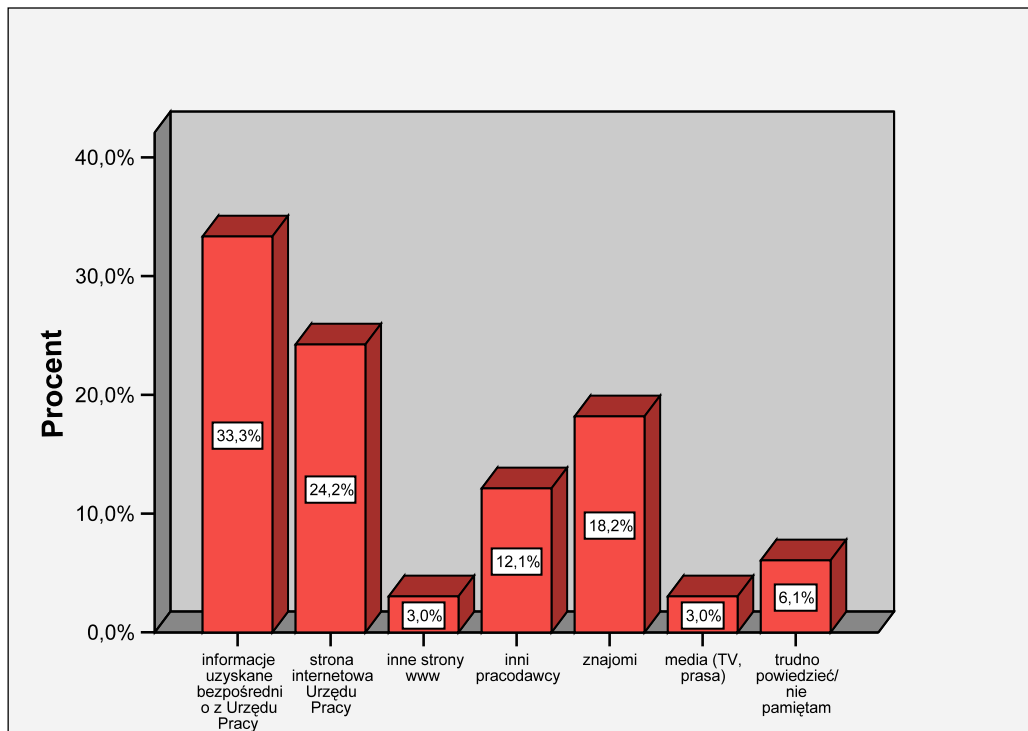


źródło: własne

Zdecydowana większość pracodawców uczestniczących w programie prac interwencyjnych to firmy prywatne (90,9 proc.). Aż 75,8 proc. przedsiębiorstw poddanych badaniu korzysta z tego narzędzia sporadycznie w razie doraźnej potrzeby. Tylko 3 proc. opiera swoją politykę zatrudnienia na pracach interwencyjnych.

3.8.2. Źródła informacji.

Głównym źródłem informacji o pracach interwencyjnych dla pracodawców jest urząd pracy. Tam o tej formie zatrudnienia subsydiowanego dowiedziało się 33,3 proc. respondentów. Ponad 24 proc. informacje takie uzyskało za pośrednictwem strony internetowej urzędu. Na kolejnym miejscu znalazły nieformalne kontakty, które jako źródło informacji wskazało 18,2 proc. badanych. Należy jeszcze wspomnieć o innych pracodawcach, którzy przekazali swoją wiedzę na ten temat 12,1 proc. ankietowanym.



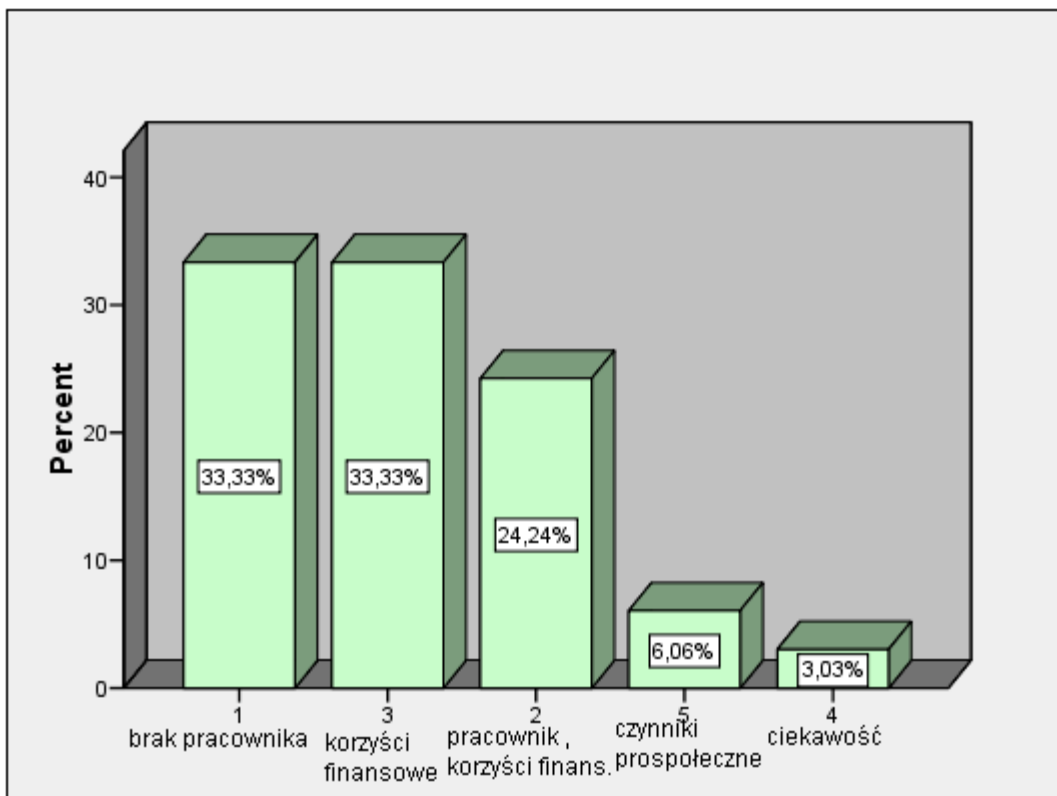
źródło: własne

3.8.3. Motywy zatrudniania w ramach prac interwencyjnych.

Do najczęstszych przyczyn zainteresowania zatrudnieniem subsydiowanym pracodawcy zaliczali potrzebę zatrudnienia pracownika (33,3 proc.) równoliczna grupa wskazała na czynniki finansowe, które skłoniły ją do organizowania prac subsydiowanych. Trzecia grupa motywów zawiera wskazania na połączone kategorie czynnika finansowego oraz potrzeby zatrudnienia pracownika (24,4 proc.) Co ósma osoba „sięgnęła” do prac interwencyjnych z ciekawości lub chęci pomocy i pobudek prospołecznych. Wszyscy badani wskazujący na media jako źródło wiedzy o pracach interwencyjnych jako główny motyw zainteresowania

się tym instrumentem rynku pracy wskazali na te dwa czynniki jako najsilniejszy bodziec do organizowania tego typu prac. Być może jest to załączek odpowiedzi na pytanie jak uskutecznić pozyskiwanie pracodawców do programu.

Jakie, jako pracodawca, dostrzega Pan/Pani korzyści wynikające z prac interwencyjnych (dla tych osób, bezrobotnych)



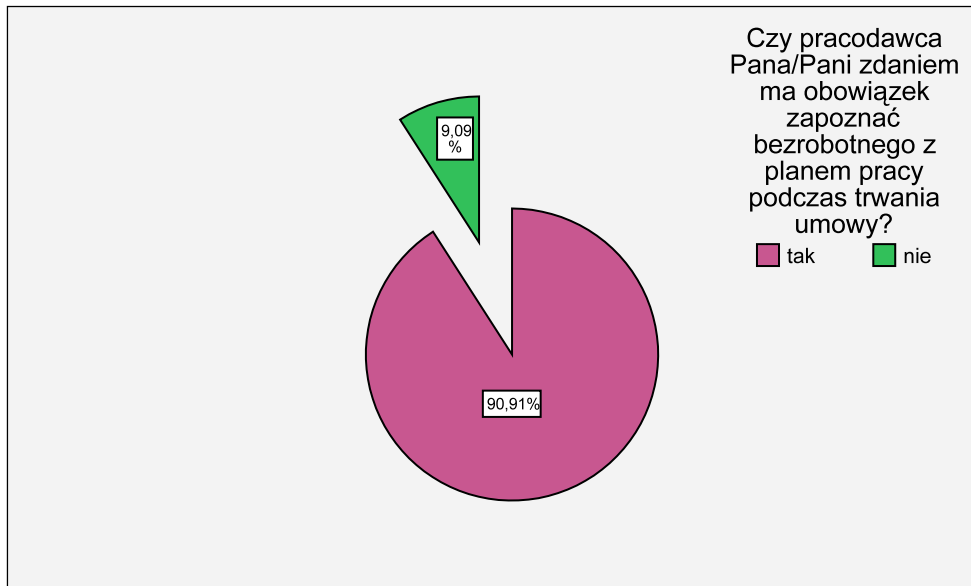
źródło: własne

3.8.4. Realizacja i przebieg prac interwencyjnych

Wszyscy (100 proc.) badani deklarują, że zapoznają osoby zatrudnione z ich obowiązkami. Czas pracy osób zatrudnionych do prac interwencyjnych praktycznie nie różni się od czasu pracy pracownika etatowego (97 proc.). Jedynie 3 proc. pracodawców uznało, że czas ten powinien być krótszy.

90,9 proc. respondentów uznaje, że ma obowiązek zapoznać pracownika z planem pracy podczas trwania umowy. Przeciwnego zdania jest 9,1 proc. pracodawców.

Czy pracodawca Pana/Pani zdaniem ma obowiązek zapoznać bezrobotnego z planem pracy podczas trwania umowy?



źródło: własne

42,4 proc. pracodawców przyznało, że pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia osobie zatrudnionej w ramach prac interwencyjnych, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatne posiłki i napoje profilaktyczne.

54,5 proc. ankietowanych twierdzi, że nie ma obowiązku przydzielać osobie zatrudnionej w ramach prac interwencyjnych, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz środków higieny osobistej jeżeli wymaga tego charakter pracy.

Znacznie mniejsze wątpliwości wśród respondentów wzbudził obowiązek szkoleń z zakresu przepisów BHP i PPOŻ. Tylko 6,1 proc. pracodawców nie poczuwa się do realizacji tego zadania.

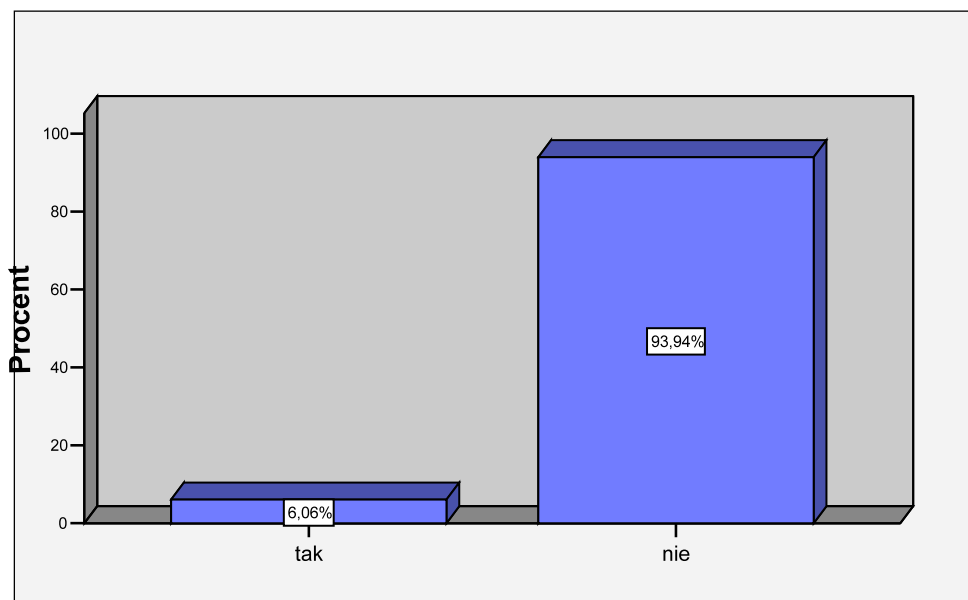
69,7 proc. pracodawców deklaruje dobrowolne szkolenia dla osoby zatrudnionej w ramach prac interwencyjnych na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie, który podnosi ich kwalifikacje.

Zdecydowana większość respondentów (97 proc.) uważa za niezbędne zapewnienie normalnego stanowiska pracy osobie zatrudnionej do prac interwencyjnych. W rzeczywistości



81,8 proc. pracodawców oferuje pracownikom interwencyjnym takie same warunki pracy jak innym pracownikom zatrudnionym na podobnych stanowiskach. Część ankietowanych (12,1 proc.) ogranicza się do zapewnienia im jedynie podstawowych potrzeb, motywując to kwestiami finansowymi. Najmniejszą grupę stanowią pracodawcy (3 proc.), którzy nie uważają za konieczne wygospodarowanie pełnoprawnego stanowiska pracy dla osób zatrudnionych czasowo.

Czy funkcja takiego pracownika wymaga innego traktowania niż funkcja pracownika stałego?



źródło: własne

93,9 proc. respondentów nie uważa, że „pracowników interwencyjnych” należy traktować inaczej niż pracowników etatowych. Odmiennego zdania jest 6,1 proc. ankietowanych. Wśród nich przeważają opinie o łagodniejszym i bardziej wyrozumiałym traktowaniu.

Zdecydowana większość pracodawców (75,8 proc.) nie napotkała żadnych trudności przy organizacji prac interwencyjnych i zatrudnianiu pracowników w swoim zakładzie pracy.



3.8.5. Co dalej?

Większość pracodawców (66,7 proc.) dopuszcza możliwość kontynuowania zatrudnienia osób pracujących obecnie w ramach prac interwencyjnych. Pokrywa się to częściowo z nadziejami pracowników, wśród których 75 proc. deklaruje chęć pozostania w firmie.

Wśród osób, które deklarują chęć pozostania w grupie odbiorców badanego narzędzia przeważają względy finansowe (76 proc.) jako główny czynnik decydujący o dalszej współpracy z Urzędem Pracy. Są to głównie pracodawcy (3 proc.), którzy korzystają z tego narzędzia nie po raz pierwszy, w grupie osób, które pierwszy raz organizują zatrudnienie subsydiowane, chęć dalszej współpracy z Urzędem Pracy deklaruje tylko niewiele ponad połowa ankietowanych (54 proc.), a ich głównym bodźcem jest potrzeba zapewnienia ciągłości pracy i znalezienie pracowników (87 proc.) na drugim miejscu pod względem wskazań są względy finansowe (12 proc.). Tylko jedna osoba podkreśliła jakość pracy pracownika zatrudnionego w ramach prac subsydiowanych.

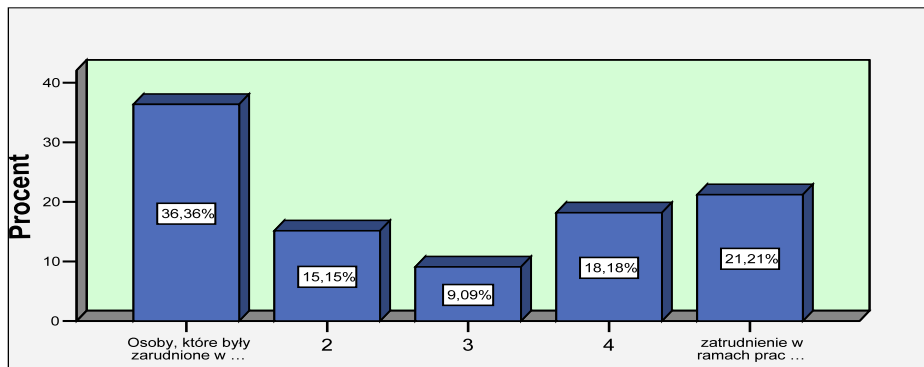
Osoby, które deklarują, że nie będą utrzymywać współpracy z Urzędem Pracy nie wskazały istotnych przyczyn takiej decyzji, najczęstszym wymienianym powodem (97 proc.) była sytuacja firmy, która nie potrzebuje więcej pracowników, a tylko 3 proc. wskazało na nadmierną biurokrację przy organizowaniu zatrudnienia subsydiowanego.

| Czy w przyszłości Państwa firma planuje kontynuować taką formę współpracy z Urzędem Pracy? | Proc. |
|--|-------|
| tak | 66,7 |
| nie | 9,0 |
| nie wiem, jeszcze się nad tym nie zastanawiałem/am | 24,3 |
| Suma | 100,0 |

źródło: własne

W oczach pracodawców sytuacja bezrobotnego na rynku pracy po odbyciu prac interwencyjnych w ich firmie zmieni niewiele. Tylko 36,4 proc. uważa, że osoby te łatwiej znajdą pracę. Odmiennego zdania jest 21,2 proc. respondentów.

Proszę wskazać, zaznaczając odpowiednią kratkę, które ze stwierdzeń jest Panu/Pani bliższe?



źródło: własne

Zdaniem pracodawców, najważniejszym i najbardziej cennym dla osób bezrobotnych w pracach interwencyjnych jest:

- stała praca (33,3 proc.),
- ułatwienie startu zawodowy (24,2),
- zdobywanie doświadczenia (33,3 proc.),
- korzyści finansowe (3,0 proc.).

6 proc. uważa , że brak korzyści wynikających dla osób bezrobotnych wynikających z prac interwencyjnych.

Wśród kwalifikacji jakie mogą zdobyć osoby podczas trwania obecnego zatrudnienie najczęściej wymieniane są specjalistyczne umiejętności branżowe (94 proc.) charakterystyczne dla danego stanowiska.

3.8.6. Ocena prac interwencyjnych okiem pracodawców.

W ocenie pracodawców prace interwencyjne jako forma zatrudnienia jest pozytywnym i pożytecznym instrumentem aktywizacji bezrobotnych. 96,9 proc. respondentów ocenia prace interwencyjne dobrze (46,9 proc.) lub bardzo dobrze (50 proc.).

Ocenię podlegały następujące czynniki:

- czas trwania – jako zbyt krótki określiło go 24,2 proc., a 51,5 uznało iż jest on odpowiedni;
- warunki odbywania – jako dogodne określiło 57,6 proc. ankietowanych, a jako zbyt sformalizowane 27,3 proc.;
- procedura ubiegania się – jako prostą i jasną określiło ją 72,7 proc., jako czasochłonną 21,2 proc.



| Jak Państwo oceniają taką formę zatrudnienia? | Proc. | Skumulowany proc. |
|---|-------|-------------------|
| zdecydowanie dobrze | 50,0 | 50,0 |
| raczej dobrze | 46,9 | 96,9 |
| raczej źle | 3,1 | 100,0 |
| suma | 100,0 | |

źródło: własne

Do głównych zalet prac interwencyjnych pracodawcy zaliczają

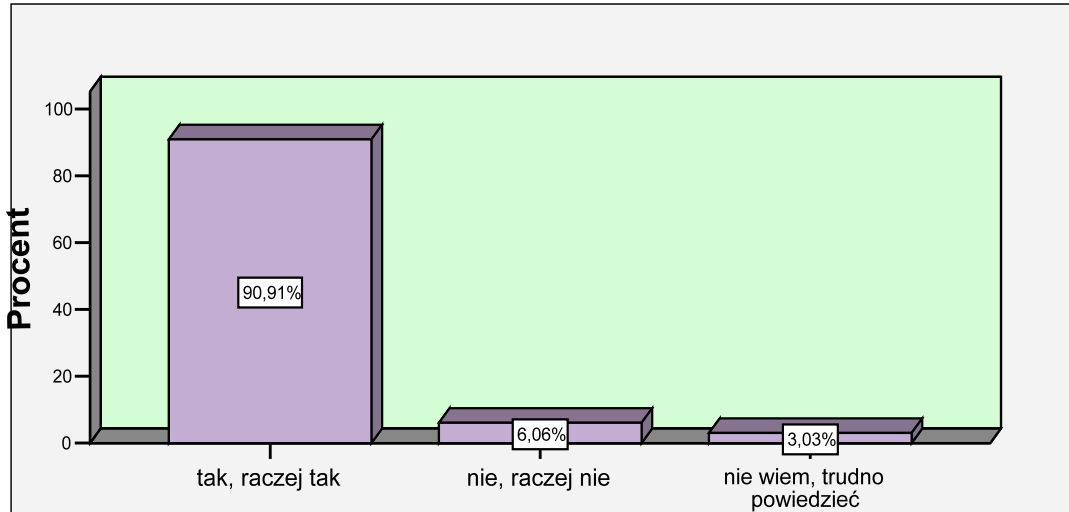
- korzyści finansowe dla firmy (63,6 proc.),
- usprawnienie firmy przez dodatkowych pracowników (33,4).

No zdecydowanych negatywów dla pracodawców należą:

- biurokracja przy organizowaniu prac (75,8 proc.),
- brak doświadczenia pracownika (6,1 proc.),
- brak możliwości zwolnienia pracownika (18,2 proc.).

Pracodawcy wysoko oceniają poziom identyfikacji „pracowników interwencyjnych” z firmą. Niemal 91 proc. z nich jest tego zdania, co pokrywa się z opinią pracowników, wśród których 87,5 proc. deklaruje swoje przywiązanie do miejsca pracy.

Czy Państwa zdaniem pracownicy zatrudnieni w ramach prac interwencyjnych identyfikują się (choćby w minimalnym stopniu) z firmą?



źródło: własne

Tylko 6,1 proc. respondentów twierdzi, że osoby zatrudnione w ramach prac interwencyjnych sprawiają problemy w codziennej pracy. Większość z nich (66,7 proc.) uważa ich za bardziej kłopotliwych od stałych pracowników.

Mimo raczej pozytywnych wskazań respondentów odnośnie badanego przedmiotu tylko 59 proc. badanych uważa, że prace interwencyjne służą pozyskaniu zatrudnienia w przyszłości.

PODSUMOWANIE

Staż – bezrobotni

Portret stażysty

- Brak jednorodnego profilu stażysty
- Głównym odbiorcą tej formy aktywizacji zawodowej są kobiety (73,2 proc.)
- Osoby pozostające bezrobotne od 0-3 miesięcy (68,3 proc.)
- Ponad połowa stażystów to rodowici Warszawiacy

Źródła informacji o stażu

- Głównym miejscem pozyskiwania informacji o stażach jest Urząd Pracy (40,65 proc.)
- Tylko 12 proc. respondentów o stażach dowiedziało się za pośrednictwem strony

WWW Urzędu Pracy



Motywacje osób bezrobotnych do podjęcia stażu

- Chęć zdobycia i uzupełnienia doświadczenia zawodowego (56,9 proc.)
- Brak doświadczenia to główna przeszkoda w zdobyciu pracy (67,5 proc.)
- 91 proc. ankietowanych twierdzi, że staż pomoże im znaleźć pracę

Realizacja i przebieg stażu

- 95 proc. badanych zostało zapoznanych z programem stażu, 91,8 proc. przyznało, że jest on realizowany w praktyce
- Tylko 87,7 proc. stażystów przeszło szkolenie w zakresie BHP i PPOŻ
- W 91,9 proc. przypadków opiekun stażu sprawował nadzór i świadczył pomoc stażystom

Co dalej?

- 86,2 proc. respondentów identyfikuje się z firmą, w której odbywa staż
- 78 proc. ankietowanych deklaruje chęć pozostania w danej firmie ale tylko 62 proc. wierzy, że ma na to szansę

Ocena stażu

- 17 proc. ankietowanych spotkało się z trudnościami przy staraniach o podjęcie stażu
- Wśród najistotniejszych trudności wymienili oni: długi okres oczekiwania (93 proc.), niska dostępność informacji (92 proc.) oraz opieszałość urzędu pracy (92 proc.)
- Blisko połowa (45,53 proc.) ankietowanych jest zadowolona ze swego stażu
- 52,8 proc. badanych chciałaby ponownie skorzystać z tego instrumentu aktywizacji zawodowej

Staż- Pracodawcy

Portret

- 42 proc. respondentów to firmy zatrudniające do 9 pracowników,
- o zasięgu lokalnym (40 proc.),
- istniejące na rynku nie dłużej niż 6 lat (53 proc.)
- 67 proc. badanych to firmy prywatne
- 32 proc. to instytucje publiczne
- Większość pracodawców (63 proc.) organizuje staże co najmniej od 2 lat

Pozyskiwanie informacji o stażu

- Głównym źródłem informacji dla respondentów był Urząd Pracy (31,6 proc.)



- 12 proc. dowiedziało się o stażach za pośrednictwem strony WWW Urzędu Pracy

Motywacje

- Najwięcej bo 27 proc. badanych wskazało na braki kadrowe jako czynnik decydujący o udziale w programie staży
- 22 proc. zmotywowały kwestie finansowe
- Tylko 13 proc. zadeklarowało chęć pomocy bezrobotnym w zdobyciu doświadczenia

Realizacja i przebieg stażu

- Autorami programów stażu są głównie dyrektorzy zarządu (29,8 proc.)
- 97 proc. respondentów deklaruje, że zapoznała stażystów z ich obowiązkami przed rozpoczęciem pracy
- Czas pracy stażystów nie różni się od czasu pracy zwykłych pracowników (97 proc.)
- Tylko 34 proc. respondentów wie o obowiązku wystawiania opinii o pracy stażysty
- Tylko 54 proc. pracodawców nie odczuła znaczących trudności przy organizacji stażu

Co dalej?

- Aż 97,7 proc. respondentów uważa, że sytuacja stażystów na rynku pracy ulegnie poprawie
- 65 proc. z nich uważa, że stażyści zdecydowanie łatwiej znajdą pracę

Ocena staży

- Staże są pozytywnie oceniane przez zdecydowaną większość pracodawców (94,7 proc.)
- Większość respondentów (57 proc.) twierdzi, że stażyści są większą pomocą niż problemem
- Aż 92 proc. ankietowanych dostrzega korzyści z organizowania staży
- Za największą korzyść uznają pomoc ze strony dodatkowego pracownika (48,3 proc.)
- Wśród wad 100 proc. respondentów wskazało na czasochłonne wdrażanie do pracy

Roboty publiczne - pracownik

Portret pracownika robót publicznych

- Głównym odbiorcą tej formy aktywizacji zawodowej są kobiety (72,7 proc.)
- Najczęściej są to osoby w wieku 50 lat
- Mężczyźni raczej nie są zainteresowani tym rodzajem pracy
- Osoby pozostające bezrobotne więcej niż 36 miesięcy (11 proc.)



- Ponad połowa pracowników to mieszkańcy Warszawy

. Źródła informacji o robotach publicznych

- Urząd Pracy jest najczęściej wskazywany jako źródło informacji (75 proc.)
- 4,5 proc. respondentów dowiedziało się o tej formie aktywizacji zawodowej od znajomych

Motywacje

- Zaspokojenie potrzeb finansowych (36,4 proc.)
- Potrzeba pracy, działania (34,1 proc.)

Realizacja i przebieg zatrudnienia w ramach robót publicznych

- Wszelkie ustalenia dokonane przed rozpoczęciem pracy były przestrzegane (84 proc.)
- 86,4 proc. badanych nie miała możliwości doskonalenia się i zdobywania nowych umiejętności

Co dalej?

- Więcej niż połowa badanych chciałaby kontynuować pracę w firmie
- Prawie 30 proc. nie zamierza w ogóle podejmować tematu dalszej współpracy, brak wiary w szanse powodzenia

Ocena robót publicznych

- Niemal 98 proc. respondentów nie stwierdziła żadnych problemów przy przystępowaniu do obecnej pracy
- Badani w większości (66 proc.) przyznali, że skorzystaliby ponownie z tej formy pracy

Roboty publiczne- pracodawcy

Portret pracodawcy

- Na 8 firm poddanych badaniu, 6 to średnie przedsiębiorstwa (50-250 pracowników)
- Zdecydowana większość badanych to przedsiębiorstwa państwowe (7)

Pozyskiwanie informacji o robotach publicznych

- Większość firm (7) jako źródło informacji o robotach publicznych wskazało Urząd Pracy

Motywacje

- 5 firm zdecydowała się na współpracę z Urzędem Pracy ze względu na korzyści finansowe
- 3 firmy ze względu na braki kadrowe



Realizacja i przebieg robót publicznych

- Zdecydowana większość firm (7) zapewnia pracownikom szkolenia BHP i Pepoż
- Pracodawcy (5 firm) nie zapewniają pracownikom odzieży roboczej, jedzenia oraz napojów profilaktycznych

Co dalej?

- Większość pracodawców nie jest zainteresowana podtrzymaniem współpracy z Urzędem Pracy w ramach robót publicznych (5 firm)
- 6 pracodawców nie zamierza zatrudnić w przyszłości osób bezrobotnych

Opinia o robotach publicznych

- Wszystkie badane przedsiębiorstwa pozytywnie oceniają tę formę zatrudnienia

Przygotowanie zawodowe – osoba bezrobotna

Portret osoby na przygotowaniu zawodowym:

- 75% badanych stanowiły kobiety
- 60% badanych – to mieszkańcy Warszawy
- 45% stanowiły osoby w wieku 24-30 lat
- 35% stanowiły osoby po 50 roku życia
- 70% respondentów to były osoby długotrwale bezrobotne, tj. pozostające bez pracy przez ponad rok

Informacja o przygotowaniu zawodowym:

- Badania wykazały bardzo niski stopień dostępności informacji drogą elektroniczną
- Zaledwie 5% respondentów pozyskiwało wiedzę w tym zakresie z Internetu
- 10% badanych uzyskało informacje ze strony internetowej Urzędu Pracy

Motywacje bezrobotnych do podejmowania przygotowania zawodowego:

- 60% motywowało chęcią podjęcia pracy
- 55% z tytułu braku doświadczenia zawodowego
- 90% respondentów była przekonana o posiadaniu odpowiedniego wykształcenia, 85% o umiejętności obsługi komputera i 95% o znajomości języków obcych
- 15% respondentów podało wiek jako powód trudności w znalezieniu pracy

Realizacja i przebieg przygotowania zawodowego:

- z programem przygotowania zawodowego zapoznanych zostało 65% badanych, z czego 62% przyznaje, że jest on realizowany



- 85% badanych pracodawcy zapoznali z przysługującymi im uprawnieniami, a respondenci korzystali z tych praw
- 75% badanych było przeszkolonych w zakresie BHP, PPOŻ oraz regulaminu pracy
- 85% respondentów było nadzorowanych przez opiekunów przygotowania zawodowego

Co dalej?

- 90% ankietowanych deklaruje chęć pozostania w firmie na stałe
- Jedynie 40% wierzy w możliwość tego pozostania (brak szans)
- Powody chęci zostania w firmie to: w 40% doświadczenie, 25% ciekawe znajomości i w 50% miła atmosfera
- Czynniki niezadowolenia z przygotowania zawodowego to: zbyt niskie płace, 15% badanych podało brak możliwości rozwoju zawodowego i 20% mówiło o braku zainteresowania ze strony Urzędu Pracy,
- 50% ankietowanych nie widzi złych stron zatrudnienia subsydiowanego

Ocena przygotowania zawodowego okiem respondentów:

- 50% badanych wyraża chęć pozostawienia tego instrumentu w niezmienionej formie
- 50% respondentów wyraziła chęć zmian proponując najczęściej zwiększenie wynagrodzenia oraz zmniejszenie formalności przy załatwianiu przygotowania zawodowego
- Tylko 10% osób wyraziło częściowe niezadowolenie, natomiast nie znalazł się ankietowany, który byłby całkowicie niezadowolony

Przygotowanie zawodowe – pracodawca

Portret pracodawcy:

- W badaniu wzięło udział 30 firm: 40% istniało na rynku lokalnym, prawie 27% wskazało na charakter międzynarodowy, 13% współpracowało w obrębie kilku miejscowości, a 20% wykazało działalność ogólnopolską
- 66,7% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne
- 60% zatrudniało tylko jedną osobę w ramach przygotowania zawodowego
- Pracodawcy nie mają dużego zaufania do tego typu projektów

Źródła informacji o przygotowaniu zawodowym:



- 40% pracodawców uzyskało informację o przygotowaniu zawodowym z Urzędu Pracy, 13% ze strony internetowej Urzędu Pracy
- 26,7% przedsiębiorców nie potrafiło określić miejsca pozyskania informacji, a 20% uzyskało informację o przygotowaniu zawodowym od znajomych
- Warto może nagłośnić tego typu projekty w środkach masowego przekazu

Motywacje pracodawców do zatrudniania bezrobotnych w ramach przygotowań zawodowych:

- 53,3% badanych wskazało poszukiwanie pracowników
- 33,3% przedsiębiorców podało korzyści finansowe i uzyskanie funduszy z UE.
- 13,3% przedsiębiorców chciało po prostu pomóc innym
- Współpraca z bezrobotnymi trwała średnio 3-6 miesięcy i skutkowałą zatrudnieniem w przypadku 15% badanych

Realizacja i przebieg przygotowania zawodowego:

- Obowiązki bezrobotnych podczas przygotowania zawodowego: obsługa klienta – 46,7%, prace biurowe i urzędowe – 20%, prace na równi z innym pracownikami firmy – 20%
- Tylko 13,3% pracodawców wskazało jako ważne umiejętności sporządzanie pism i korespondencji
- Program jest realizowany w 86,7% przedsiębiorstwach
- 93,3% firm uznało jako obowiązkowe przeszkolenie w zakresie BHP i PPOŻ bezrobotnych odbywających przygotowanie zawodowe

Co dalej?

- Tylko 20% firm odpowiedziało na pytanie odnośnie dalszej współpracy w zakresie aktywizowania bezrobotnych przez przygotowanie zawodowe
- 53,3% pracodawców twierdzi, że nie trzeba nic zmieniać odnośnie tego instrumentu
- 20% wskazuje skrócenie formalności związanych z rozpoczęciem takiej współpracy
- 13,3% firm apeluje o zwiększenie wynagrodzenia dla pracowników oraz o zwiększenie samodzielności firmy, co do pracownika

Ocena przygotowania zawodowego przez pracodawcę:

- Skomplikowana procedura wnioskowania – 50%
- Zawiała procedura wdrażania systemu w życie firmy 33,3%



- Nadmierna biurokracja była najczęściej wskazywanym problemem napotykanym przez pracodawców – 46,7%
- Korzyści dla bezrobotnych podane przez pracodawców: zdobycie doświadczenia - 66,7%, wdrożenie do pracy – 33,3%
- Korzyści dla pracodawcy wynikające z organizowania przygotowania zawodowego to: pozyskiwanie nowych pracowników – 33,3%, kwestie finansowe – 26,7%, pomoc dla przedsiębiorcy – 26,7%
- 53,3% przedsiębiorców uważa, że nie ma negatywnych aspektów wynikających z organizowania przygotowań zawodowych
- Osoby na przygotowaniu zawodowym wyróżniają się w ocenie firm następującymi cechami: większym zaangażowaniem – 20%, większymi ambicjami – 13,3%, determinacją do nauki – 20%

Prace interwencyjne – pracownik

Portret osoby zatrudnionej w ramach prac interwencyjnych:

- 75% zatrudnionych przy pracach interwencyjnych – to kobiety
- 42% to osoby w wieku 19-25 lat
- 33% to bezrobotni powyżej 50 roku życia
- 25% to osoby w wieku 26-50 lat
- Przebadani to w większości osoby z wykształceniem zawodowym (75%), urodzeni w Warszawie (58,3%)
- Znaczną grupę stanowią bezrobotni z wykształceniem pedagogicznym (12%)
- Największą grupę stanowią osoby o stażu pracy nie dłuższym niż 3 lata (41,8%)

Źródło informacji o pracach interwencyjnych:

- Głównym źródłem informacji był Urząd Pracy (50%), tylko 4,2% dowiedziało się ze strony internetowej Urzędu
- 25% badanych nie potrafiła wskazać źródła informacji o pracach interwencyjnych
- 8,3% swoją wiedzę o tym instrumencie aktywizacji zawodowej zawdzięcza znajomym

Motywacje zatrudniania w ramach prac interwencyjnych:

- Chęć podjęcia jakiegokolwiek zajęcia związanego z zarobkowaniem – 67% badanych
- 33% wyraziło chęć zmiany pracy nawiązując współpracę z obecnym pracodawcą
- 62,5% wskazało na prawdopodobną poprawę ich sytuacji na rynku pracy



- Aż 61% respondentów nie widzi szansy na wyeliminowanie determinantów ich dotychczasowego bezrobocia
- 41,7% badanych mówiło o nieznacznej poprawie własnej sytuacji, która łączy się głównie z pozyskaniem doświadczeniem zawodowym
- 95,9% badanych uważało, że udział w programie prac interwencyjnych pozwolił na zdobycie nowych umiejętności i rozwinięcie już posiadanych

Realizacja i przebieg prac interwencyjnych:

- 95,8% pracodawców ustalało zakres prac i przywileje z bezrobotnymi korzystającymi z programu prac interwencyjnych
- Wszyscy badani znali prawa przysługujące im z tytułu uczestnictwa w programie
- 95,8% respondentów odbyła szkolenia w zakresie BHP i PEPOŻ oraz została zapoznana z regulaminem pracy
- 45,8% pracowników miało zapewnione nieodpłatne posiłki
- 100% badanych deklaroowało zapewnienie im przez pracodawcę osobnego miejsca pracy wyposażonego w niezbędne przybory i narzędzia
- 95,8% respondentów twierdziło, że byli traktowani na równi z innymi pracownikami firm, w których byli zatrudniani

Co dalej?

- 75% respondentów chciałoby kontynuować pracę w firmie po zakończeniu programu i odbyło z pracodawcą rozmowę
- 87,5% badanych identyfikuje się z miejscem pracy w bardzo wysokim stopniu
- Jednak aż 79,2% badanych spodziewa się otrzymać propozycję zatrudnienia w innej firmie

Ocena realizacji programu prac interwencyjnych okiem uczestnika:

- 8,3% badanych miało problemy z udziałem w programie prac interwencyjnych (odnalezienie pracodawcy)
- 79,2% badanych twierdziło, że praca interwencyjna spełniła ich oczekiwania
- Korzyści dla bezrobotnych wynikające z zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych: kwestie finansowe – 33%, wskazało pracę jako aktywizację życia codziennego – 33%, zdobywanie doświadczenia – 25%
- 70,8% badanych twierdzi, że umiejętności zdobyte w firmie pomogą im efektywniej niż dotychczas szukać pracy w przyszłości



- 83,3% zatrudnionych w tej formie przystąpiłoby jeszcze raz do programu pracy interwencyjnej

Prace interwencyjne – pracodawca

Portret pracodawcy:

- Na 80 badanych pracodawców 84,8% stanowiły mikro przedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników, prowadzące działalność lokalną (63,6)
- 90,9% pracodawców uczestniczących w programie prac interwencyjnych – to firmy prywatne

Źródła informacji:

- 33,3% respondentów pozyskało informacje o pracach interwencyjnych w Urzędzie Pracy
- 24% badanych informacje takie zdobyło za pośrednictwem strony internetowej Urzędu
- 12,1% pozyskało tę wiedzę od innych pracodawców, a 18,2% w wyniku kontaktów nieformalnych

Motywy zatrudniania w ramach prac interwencyjnych:

- 33,3% z konieczności zatrudnienia pracownika
- 33,3% z tytułu korzyści finansowych
- 24,4% z przyczyn podanych w punktach powyżej łącznie
- Co ósma osoba „sięgała” do prac interwencyjnych z ciekawości lub chęci pomocy i pobudek prospołecznych

Realizacja i przebieg prac interwencyjnych:

- 97% respondentów deklarowało, że czas pracy zatrudnionych do prac interwencyjnych nie różni się od pracy pracowników etatowych
- 90,9% uważało za obowiązek zapoznać bezrobotnego z planem pracy
- 42,4% pracodawców przyznało, że ma obowiązek zapewnić bezrobotnym bezpłatne posiłki i napoje
- 69,7% pracodawców deklaruje dobrowolne szkolenia dla bezrobotnych na zasadach przewidzianych dla pracowników, w zakresie, który podnosi ich kwalifikacje
- 81,8% badanych oferuje pracownikom interwencyjnym takie same warunki pracy jak innym pracownikom zatrudnionym na podobnych stanowiskach



Co dalej?

- 66,7% pracodawców dopuszcza możliwość kontynuowania zatrudnienia osób pracujących obecnie w ramach prac interwencyjnych (75% zatrudnionych deklaroowało chęć pozostania w firmie)
- Powody, dla których pracodawcy deklarują zatrudnianie osób po odbyciu prac interwencyjnych: względy finansowe – 76%, zapewnienie ciągłości pracy i znalezienie pracowników – 87%,
- Tylko jedna osoba podkreśliła jakość pracy pracownika zatrudnionego w ramach prac subsydiowanych
- Zdaniem pracodawców najważniejszym dla osób bezrobotnych w pracach interwencyjnych jest: stała praca – 33,3%, ułatwienie startu zawodowego – 24,2%, zdobycie doświadczenia – 33,3%, korzyści finansowe – 3,0%

Ocena prac interwencyjnych okiem pracodawców:

- 96,9% respondentów ocenia prace interwencyjne jako pozytywny i użyteczny instrument aktywizacji bezrobotnych
- Do zalet prac interwencyjnych pracodawcy zaliczają: korzyści finansowe – 63,6%, usprawnienie firmy przez dodatkowych pracowników – 33,4%
- Do negatywów zdaniem pracodawców należą: biurokracja przy organizowaniu prac – 75,8%, brak doświadczenia pracownika – 6,1%, brak możliwości zwolnienia pracownika – 18,2%



4. WNIOSKI i INTERPRETACJE

4.1. STAŻ

4.1.1. Osoba bezrobotna.

Badanie opinii bezrobotnych o stażach wykazało raczej wysokie (ok. $\frac{3}{4}$ badanych oceniło go dobrze lub bardzo dobrze) zadowolenie bezrobotnych z badanego instrumentu. Za główny pozytywny uznane zostało uaktualnienie lub zdobycie doświadczenia zawodowego, za główny negatywny bardzo niskie stypendium.

Zdaniem badanych staż pełni rolę dobrego motywatora zawodowego, jako że pobudza do szukania dobrej pracy, trudno mówić o aktywacji zawodowej, ponieważ większość badanych pozostawała bez zatrudnienia nie dłużej niż 3 miesiące, z czego część osób w tym czasie w ogóle nie starało się go pozyskać.

Staż także dobrze służy pozyskaniu zatrudnienia w przyszłości, daje również realną szansę na pozostanie u obecnego pracodawcy. Respondenci zauważają korzystną zmianę swojej sytuacji na rynku pracy po odbyciu stażu, wskazując, że większość z dotychczasowych trudności (brak doświadczenia i kwalifikacji zawodowych) zostanie zlikwidowana. Wśród najbardziej pożądanых kwalifikacji zawodowych, jakie stażysta spodziewa się nabyć jest umiejętności obsługi komputera oraz poprawa znajomości języków obcych, o ile przy pierwszym wskazaniu, połowa osób potwierdza przydatność stażu w nabywaniu tej umiejętności to niemalże żaden badany nie uznał, iż pomaga w nauce języka. Takie wskazania mogły przyczynić się do obniżenia oceny stażu, jako narzędzia podwyższającego kwalifikacje zawodowe osoby bezrobotnej.

Niemal wszystkie staże odbywały się pod opieką i kontrolą opiekuna stażu, tu respondenci wskazywali, iż ta kontrola mogłaby odbywać się w mniejszym zakresie.

Głównymi obowiązkami opiekunów była dbałość o realizację programu stażu i kontrola pracy stażystów. Zdecydowana większość badanych potwierdzała, że program jest realizowany zgodnie z założeniami. W jednostkowych przypadkach stażysta wskazywał na odchylenia pracy faktycznie wykonywanej z zaplanowanymi obowiązkami.

Stażyci w większości identyfikują się z firmą, w której odbywają staż, cenią sobie równe traktowanie i wyrozumiałość pracodawców. Zdecydowana większość badanych otrzymała także osobne stanowisko pracy, które według wskazań respondentów było dobrze lub raczej dobrze wyposażone w niezbędne narzędzia.



Badani w przeważającej większości znają swoje prawa, jednak rzadko ich dochodzą nawet, jeżeli mają ku temu powody. Chęć pozostania u obecnego pracodawcy, na które liczy $\frac{3}{4}$ ankietowanych i o które ponad połowa badanych aktywnie się stara, oraz chęć otrzymania dobrych referencji powoduje dość niski odsetek wskazań na takie przypadki.

Respondenci wśród głównych cech, które powinny ulec zmianie badanym podmiocie wskazywali: stypendium, długości trwania stażu (zdaniem respondentów jest za długi, odwrotnie do wskazań pracodawców, którzy uważają, iż mógłby być dłuższy), różnorodności i większej samodzielności w wykonywaniu powierzanych zadań.

Mimo większości pozytywnych ocen wystawionych przez stażystów tylko niewiele ponad połowa wróciłaby na staż, aż $\frac{1}{3}$ zdecydowanie nie podjęłaby stażu raz jeszcze. Prawdopodobnie głównym powodem takiego stanu są bardzo niskie stypendium stażysty, co było najczęściej podkreślanym wskazaniem przez badanych.

Biorąc pod uwagę fakt, iż zdecydowana większość młodych ludzi czerpie wiedzę o wydarzeniach głównie z przekazów multimedialnych w tym na pierwszym miejscu z Internetu, niepokojące wydają się statystyki mówiące, iż o stażach tą drogą dowiedział się co 12 badany. Staż jest mało popularną formą zdobywania doświadczenia zawodowego w gronie znajomych stażystów, wiąże się to z niską wiedzą o samym przedmiocie, a także z pejoratywnym wizerunkiem osoby bezrobotnej.

Badanie profilu głównego odbiorcy ujawniło prawdopodobne wady w procedurach aplikacyjnych. Istnieje prawdopodobieństwo, iż staż nie dociera do zakładanego adresata, a także, iż jest on nadużywany przez odbiorców.

4.1.2. Pracodawca.

Pracodawcy bardzo pozytywnie oceniają staż, jako instrument służący pozyskaniu zatrudnienia. Odsetek ten jest wyższy niż wśród samych stażystów. Pracodawcy podkreślają, że jest to szansa dla osoby bezrobotnej na pozyskanie doświadczenia, niezbędnych kwalifikacji, a także wyrobienie sobie cech, które wraz z wydłużającym się okresem bezrobocia mogą zanikać, jak umiejętność pracy w zespole, punktualność czy obowiązkowość. Co najbardziej istotne to dogodne warunki współpracy z osobą bezrobotną, która nie powoduje u pracodawców obciążenia kosztami, wydaje się, iż jest to główny czynnik, który wpływa na tak pozytywną ocenę respondentów. Drugim najczęściej wymienianym pozytywem staży jest zapewnienie ciągłości pracy firmy w warunkach, gdy na wolnym rynku nie znajduje się osób gotowych podjąć proponowaną pracę.



Respondenci podkreślają, że po odbyciu stażu diametralnie zmienia się pozycja osoby bezrobotnej na rynku pracy, deklarują, że sami przy rekrutacji bardzo pozytywnie oceniają informację o przebytych stażach i uznają ją za trzecią pod względem ważności przesłankę do zatrudnienia potencjalnego kandydata.

Ponad połowa z badanych uważa, że stażysta to inwestycja w firmę i z co drugą osobą wiązane są plany nawiązania dalszej współpracy.

Tu należy zwrócić uwagę na instytucje, które organizując staże dłużej, niż 2 lata nie zatrudniły dotąd żadnego pracownika lub niski odsetek zatrudnionych do ogółu organizowanych staży. 1/3 firm zadeklarowała, iż na pracach stażystów opiera swoje działanie jako na tanich i dobrych pracownikach. W tej grupie żaden respondent nie podkreślił roli rekrutacyjnej staży, ani nie zadeklarował chęci zatrudnienia stażysty. Łącząc ten fakt z odpowiedziami, iż stażysta jest „wydajnym pracownikiem i mało kosztownym, możemy zakładać, iż pracodawcy, którzy deklarują ciągłą współpracę z urzędem w zakresie omawianego przedmiotu, tracą intencję zatrudnienia takich osób. W tym przypadku staż spełnia rolę jedynie taniego i efektywnego instrumentu do pozyskiwania „tymczasowego” pracownika.

Pozostali pracodawcy także wskazywali dość wysokie zainteresowanie dalszym organizowaniem staży, jednak w celach znalezienia odpowiedniego pracownika i następnie nawiązania z nim stałej współpracy.

Pracodawcy wśród najbardziej pożądanых zmian w badanym przedmiocie wskazują likwidację nadmiernych, czasochłonnych i uciążliwych procedur, usprawnienie działań Urzędu Pracy, wydłużenie czasu trwania stażu, możliwość dodatkowego zarobkowania stażystów.

Do największych barier w sięganiu po tego rodzaju instrumenty oferowane przez Urząd Pracy należą: niska wiedza na ich temat oraz czasochłonność procedur.

Pracodawcy podkreślają, iż dla dobra stażu konieczna jest informacja zwrotna od osoby bezrobotnej, badani wskazywali, że brakuje im odpowiedniego narzędzia do badania opinii i satysfakcji osoby bezrobotnej z odbywanego stażu. Zebrane w ten sposób dane mogłyby posłużyć do poprawy efektywności stażu, zaplanowania bardziej dopasowanej ścieżki szkoleń, usprawnienia procedur aplikacyjnych oraz rozwiązania wielu potencjalnych problemów czy frustracji stażystów, o których obecnie pracodawcy nie wiedzą.

Wśród pracodawców podobnie jak osób bezrobotnych głównym źródłem wiedzy jest Urząd Pracy, nie jest to „medium” powszechne i nie dla wszystkich informacje oferowane przez urząd są łatwo dostępne. Stąd może wynikać niska liczba osób zainteresowanych badanym przedmiotem.



Większość pracodawców zna i stosuje (na poziomie deklaracji) prawa i przywileje stażystów w odpowiednim zakresie, jednak zdarzają się wskazania na zaniedbania w tej materii, a także skargi pracodawców na zbyt sformalizowania i narzucanie warunków pracy stażysty. Jednocześnie badani są zdania, iż stażystom należy się bardziej ulgowe traktowanie, choć starają się w widoczny sposób różnicować ich od pozostałych pracowników. U zdecydowanej większości pracodawców nad prawidłowym przebiegiem stażu czuwa opiekun stażu.

4.1.3. REKOMENDACJE

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez popularyzację narzędzia

- Na podstawie zebranych wyników i dokonanej analizy rekomenduje się przede wszystkim zreformowanie polityki informacyjnej o instrumentach rynku pracy. Rozszerzenie o bardziej popularne i dostępne media- prasa, telewizja, radio, Internet. Zaleca się stworzenie kampanii społeczno-informacyjnej mającej na celu propagowanie form aktywizacji, a także aktywną zmianę wizerunku osoby bezrobotnej w świadomości społecznej oraz wsparcie pozytywnymi skojarzeniami „instytucje” stażu.
- Doradza się bardziej aktywny sposób pozyskiwania kandydatów przez Urząd Pracy, poprzez kampanie promocyjne w ogólnodostępnych mediach, bardziej aktywną współpracę z uczelniami oraz szkolenia dla pracodawców.

Stan pożądany: skierowanie narzędzia do właściwego adresata, odpowiedź na zapotrzebowania rynku

- Mając na uwadze, możliwe nadużycia ze strony odbiorców danego instrumentu zaleca się pełniejszą kontrolę aplikantów by kierować przedmiot badania do ustawowo przyjętego adresata. Możliwa jest zmiana odwrotna- by dopasowanie narzędzia do klienta - wówczas rekomenduje się zmiany na szczeblu legislacyjnym tak by staż jako instrument aktywizujący rynku pracy podążał za zmianami i zapotrzebowaniami na obecnym rynku. Przy dokonaniu takiej zmiany konieczne jest badanie potrzeb i oczekiwań odbiorców. Zaleca się zmianę charakteru narzędzia z aktywizującej na „doskonalącą” w zawodzie, wspartego kursami i szkoleniami odpowiadającymi zapotrzebowaniom na dynamicznym rynku pracy.

Stan pożądany: dopasowanie narzędzia do potrzeb klienta i ułatwienie jego stosowania



- Rekomenduje się uelastyczenie okresu pracy stażysty, wydłużenie lub skrócenie czasu trwania stażu na jednoczesny wniosek obydwu zainteresowanych stron (stażysty i pracodawcy) maksymalnie odciążony formalnie.
- By usprawnić działania urzędu oraz ograniczyć do minimum biurokrację, sugeruje się informatyzację systemu rejestracji, aplikacji, rozliczeń oraz całości procesu zarządzania stażem.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez uatrakcyjnienie narzędzia

- Do najbardziej pożądanych zmian przez odbiorców zalicza się podwyższenie stypendium stażysty oraz wprowadzenie możliwości dofinansowania pracownika przez pracodawcę lub możliwość „dorabiania” stażysty . (Zmiana legislacyjna)

Stan pożądany: poprawa jakości pracy osób bezrobotnych

- Zaleca się stały monitoring warunków pracy stażysty, jednak w sposób nieobciążający pracodawcy, np. audyt zewnętrzny z Urzędu Pracy, nie angażujący i nie obciążający formalnościami pracodawcy.

Stan pożądany: zmiany o charakterze monitorującym, pozwalające na podnoszenie jakości instrumentów rynku pracy

- Zaleca się stworzenie przez Urząd Pracy stałego instrumentu badania poziomu zadowolenia oraz opinii o stażach o charakterze obligatoryjnym lub fakultatywnym dla pracodawców w celu umożliwienia im poznawanie na bieżąco problemów i bolączek dotyczących stażysty.
- Dodatkowo zaleca się stworzenie łatwego w obsłudze (internetowego?) instrumentu o charakterze obligatoryjnym dla stażystów i pracodawców pozwalającego na bieżąco monitorować współpracę obu stron oraz reagować szybkimi zmianami na zapotrzebowania oraz zmieniające się warunki na rynku pracy. Zaleca się by instrument ten miał charakter anonimowy i służył nie ocenie, a zbieraniu informacji.



4.2. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

4.2.1. Osoba bezrobotna.

Badani deklarują duże zadowolenie z badanego instrumentu, ok. $\frac{3}{4}$ badanych wskazuje na bardzo dobre lub dobre oceny badanego przedmiotu, jednak w uzasadnieniu swojej oceny podają pozytywne cechy ich obecnej sytuacji jak np. miła atmosfera w pracy, a nie faktyczne atrybuty przygotowania zawodowego.

Głównymi czynnikami warunkującymi duży odsetek osób zadowolonych z przygotowania zawodowego jest wspomniana już miła atmosfera, zdobyte doświadczenie oraz sam fakt wykonywania pracy¹². Z podanych własności jedynie zdobyte doświadczenie może warunkować o ocenie przydatności badanego narzędzia na rynku pracy. (Oceniane jako jedne z najważniejszych czynników przy ocenie trudności pozyskania zatrudnienia). Odsetek tych wskazań jest umiarkowanie wysoki co w połączeniu z opiniami respondentów o braku dodatkowych szkoleń podnoszących kwalifikacje, daje pozytywną opinię o przydatności „przygotowania zawodowego” w profilaktyce bezrobocia jedynie u połowy badanych.

Negatywy, na które wskazują ankietowani to przede wszystkim niskie zarobkowanie i brak możliwości rozwoju zawodowego. A należy przypomnieć, że uzupełnianie kwalifikacji jest, razem z chęcią przekwalifikowania się i nabycia nowych umiejętności, drugim pod względem ważności motywem sięgania po przygotowanie zawodowe. Drugim wskazaniem respondentów do usprawnienia i poprawienia jakości badanego przedmiotu jest lepszy kontakt z Urzędem Pracy oraz zmniejszenie liczby formalności aplikacyjnych.

Ankietowani w przeważającej większości liczą na zatrudnienie u obecnego pracodawcy, wysoko identyfikują się z obecną firmą oraz doceniają sam fakt posiadania pracy, ale tylko niespełna połowa uważa, że ma realną szansę na zatrudnienie u obecnego pracodawcy.

Także zbyt mała część osób dostrzega realną poprawę swojej sytuacji na rynku pracy, co wiąże się ze wspomnianym już brakiem uzupełniania i podnoszenia kwalifikacji.

W omawianej formie, wśród badanych, przygotowanie zawodowe pełni głównie rolę narzędzia rekrutacyjnego, spełniając jedynie oczekiwania uzyskania pracy „na teraz”, nie spełniając wystarczająco dobrze swojej funkcji profilaktycznej i aktywizującej. Należy nadmienić, iż większość odbiorców danego instrumentu pozostawała długotrwale bezrobotna i prawdopodobnym jest rozwinięcie u tej grupy osób mechanizmów bierności. Gdy problem ten dotyczy osób z wysokimi kwalifikacjami pierwotnymi jak w przypadku naszych respondentów, pojawia się dodatkowo nasilenie poczucia beznadziei, „syndrom braku

¹² Bez nawiązywania stosunku pracy



perspektyw” związany z odczuciem zablokowania szans rozwoju osobistego, niemożnością realizowania często ambitnych planów życiowych, niepewnością i strachem przed przyszłością, a często także negatywną oceną sytuacji samego siebie i wiarą we własne możliwości. Z takimi postawami należy aktywnie walczyć, gdyż to one mogą współstanowić o niezadowolających wynikach programu.

Sam przebieg i realizacji „przygotowania zawodowego” wśród badanych również nie może budzić zadowolenia. Tylko ponad połowa badanych została zapoznana z programem badanego instrumentu, a wśród nich także niewiele ponad połowa osób przyznaje, iż jest on realizowany.

Należy dodać, że tylko $\frac{3}{4}$ osób zostało zapoznanych z podstawowymi prawami i obowiązkami osoby zatrudnionej w ramach przygotowania zawodowego, mimo obecności i kontroli opiekuna, którego obecność potwierdza większość badanych.

Wszystkim osobom zostało przydzielone osobne miejsce pracy wyposażone w niezbędne narzędzia i przybory.

Większość badanych, podobnie jak w przypadku pozostałych grup respondentów, o możliwości skorzystania z badanego narzędzia dowiedziała się bezpośrednio z Urzędu Pracy. Pamiętając, że większa część badanych to osoby długotrwale bezrobotne, w dwóch przedziałach wiekowych 26-30 i 50 lat, i posiadające wyższe wykształcenie oraz umiejętności obsługi komputera, podane źródło wydaje się być niewystarczające.

4.2.2. Pracodawca.

Według literatury¹³ pracodawcy nie chcą zatrudniać kogoś, kto przez dłuższy czas pozostawał bezrobotny. Uważają, że nawet jeśli w trakcie trwania obecnej, czasowej formy zatrudnienia nie wykazywał on psychicznych i fizycznych ułomności, to w czasie bycia bezrobotnym stał się on coraz mniej wartościowym potencjalnym pracownikiem. Bezrobotni - jak wskazują statystyki - chorują znacznie częściej, niż ludzie zatrudnieni. Źle się odżywiają. Tracą szybko zainteresowanie zdobywaniem wiedzy. Przystają interesować się sprawami ogólnospołecznymi. Tracą dawne zainteresowania kulturalne. Stają się często ofiarami nałogów. Wkraczają w konflikt z prawem. Czując się odrzuceni przez społeczeństwo nie szanują instytucji stojących na straży ładu i porządku w społeczeństwie.

¹³ 1. A. Kulpa, Psychologiczne aspekty bezrobocia, SZ 1996 r. nr 10.



Z respondentami w naszym badaniu jest podobnie. Początkowo podchodzą z dużym dystansem do pracowników zatrudnionych w ramach przygotowania zawodowego by z czasem docenić ich jako dobrych pracowników. Głównym motywem do organizowania tego rodzaju prac są dla przedsiębiorców braki kadrowe oraz korzyści finansowe wynikające z pozyskania osoby bezrobotnej w ramach przygotowania zawodowego. Niestety „współdziałanie” z Urzędem Pracy nowo pozyskanych pracodawców nie trwa długo i wielu z respondentów z tej grupy nie wyraża chęci dalszej współpracy w aspekcie badanego przedmiotu. Drugą grupę stanowią pracodawcy, którzy w sposób ciągły korzystają z zatrudnienia „wspieranego”, opierając na nim działania firmy i w tej grupie odsetek deklaracji o dalszej współpracy był bardzo wysoki. W przyszłych badaniach należy zwrócić baczniejszą uwagę jak rozkłada się poziom stałego zatrudniania osób bezrobotnych uczestniczących w badanym programie w czasie. Należy wykluczyć z programu firmy, które bazują na osobach zatrudnionych w ramach przygotowania zawodowego, traktując ich jako tanią siłę roboczą. Z powodu ograniczonych danych, którymi dysponuje jedynie Zamawiający, a także z powodu małolicznej próby badawczej, obecne postawienie tej hipotezy w formie twierdzenia byłoby niezasadne.

Deklaracje pracodawców odnośnie praw przysługujących bezrobotnym różnią się od wskazań samych zatrudnionych. Badani w tej grupie deklarowali wiedzę na wysokim poziomie jednak opinie osób zatrudnionych w ramach przygotowania zawodowego potwierdzały stosowanie tej wiedzy w praktyce w niezadowalającym stopniu. Duże rozbieżności istnieją także w odpowiedziach na pytania o opiekuna przygotowania zawodowego. Wśród pracodawców, co piąta osoba potwierdzała obecność osoby z taką funkcją i aż prawie połowa nie potrafiła odpowiedzieć na zadane pytanie lub odmówiła odpowiedzi. Prawdopodobnie, że pracodawca wytypował do badania osobę niekompetentną lub badanie z grupy bezrobotnych przypisały tę funkcję osobie, która nie pełniła jej w sposób formalny, a jedynie wykonywane obowiązki wskazywały na taki rodzaj roli, np. przełożony.

Głównym źródłem pozyskiwania informacji w tej grupie jest Urząd Pracy oraz kontakty - znajomi, przyjaciele. Tu podobnie jak w pozostałych grupach zbyt mały odsetek stanowią wskazania na szerzej dostępne media.

Generalnie firmy nie napotykały dużych trudności w aplikowaniu i organizacji przygotowania zawodowego. Jedną z niewielu przeszkód okazała się skomplikowana procedura wnioskowania oraz procedura wdrażania projektu w życie firmy. Nadmierna biurokracja była



problemem napotkanym przez prawie połowę badanych. Jednocześnie pracodawcy zwrócili uwagę na ograniczoną możliwość uzyskania bieżącej informacji o tego typu projektach.

4.2.3. REKOMENDACJE.

Stan pożądany: wyrobienie postawy aktywnej społecznie u osoby bezrobotnej

- Bezrobocie ogranicza umiejętność ukształtowania poczucia odpowiedzialności, umiejętności współpracy, ogranicza wykształcenie punktualności, pozbawia oszczędnego i produktywnego korzystania z czasu, z którymi należy aktywnie walczyć. Osoby takie mają niższe poczucie własnej wartości, mogą być zniechęcone, mieć problemy z autoprezentacją. Zaleca się obowiązkowe szkolenia motywujące, psychologiczne, podnoszące samoocenę pracownika w celu zbudowania u niego postawy aktywnej zawodowo.

Stan pożądany: poprawna realizacja programu

- Zaleca się monitoring warunków pracy osób bezrobotnych (!)
- Proponuje się szkolenia dla pracodawców z zakresu prawa pracy, stosowania w praktyce, korzyści jakie za tym idą

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez popularyzację narzędzia

- Głównym informatorem i popularyzatorem programu był Urząd Pracy, jest to zbyt mało dostępne źródło wiedzy i dla pracodawców i dla osób bezrobotnych jak na potrzeby obecnego rynku pracy. Zaleca się szersze kampanie promocyjne w mediach oraz kampanie społeczne w celu podkreślenia prospołecznej roli badanego przedmiotu, korzyści jakie mogą osiągnąć pracodawcy oraz osoby bezrobotne.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez zwiększenie dostępności narzędzia

- Rekomenduje się uproszczenie procedury wnioskowania oraz procedur wdrażania projektu w życie firmy (przy stałej kontroli!)

Stan pożądany: powrót osób bezrobotnych na rynek pracy poprzez stałe zatrudnienie



- W celu wyeliminowania nadużyć tego instrumentu, które prowadziłyby w praktyce do wykorzystywania osób bezrobotnych jako taniej siły roboczej, zleca się trwały monitoring ilości zatrudnienia osób bezrobotnych przez pracodawców korzystających z przygotowania zawodowego jako stałego elementu ich polityki personalnej.

4.3. Roboty publiczne

4.3.1. Osoba bezrobotna

Badanie opinii na temat podejmowania pracy w zakresie robót publicznych pokazało, że ten rodzaj zatrudnienia cieszy się powodzeniem wśród ankietowanych, jednak nie daje realnej szansy na zmianę sytuacji życiowej osoby bezrobotnej.

Co prawda osoby zatrudnione wyrażały ogólne zadowolenie z wykonywanych zadań. Co więcej, z chęcią pozostałyby na zajmowanych stanowiskach, gdyby zaistniała taka możliwość, wysoko identyfikują się z pracodawcą i obecnym zakładem pracy, jednak odczuwalny jest brak szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje zatrudnionych, z których wiedzę i umiejętności mogłyby wykorzystać starając się samodzielnie o dalsze zatrudnienie, pozostając w ten sposób aktywnym na rynku pracy. Jedynym plusem pozostaje fakt posiadania zarobkowego zajęcia oraz nabywane doświadczenia zawodowego - cenionego przez pracodawców. Sami respondenci przyznają, iż spostrzegają zaledwie niewielką (choć pozytywną) różnicę w szansach na rynku pracy, przed i w trakcie obecnego zatrudnienia. Należy dodać, że ankietowani cechują się niskim zmotywowaniem oraz wiarą we własne możliwości, cechami wynikającymi prawdopodobnie z mechanizmów typowych dla osób pozostających długotrwale bezrobotnymi.

Sami respondenci wskazują na brak koneksji zawodowych, brak znajomości języków obcych, braki w wykształceniu oraz nieznaną obsługę komputera jako główne czynniki wykluczające ich z aktywnego życia zawodowego. Według ankietowanych praca w ramach robót publicznych nie likwiduje w sposób wystarczający determinantów ich dotychczasowego bezrobocia. Mimo tego osoby uczestniczące w badaniu doceniają fakt posiadania pracy, co przekłada się na pozytywną ocenę całego badanego przedmiotu. Jest to osąd zbudowany na cechach krótkotrwałych, przemijających w czasie i wskazane byłoby otrzymane wyniki uzupełnić o dalsze wywiady przeprowadzone z osobami, które zakończyły już ten rodzaj zatrudnienia oraz uzupełnienie ich o dane ilościowe pokazujące stosunek osób po



zatrudnieniu w ramach robót publicznych pozostających na rynku pracy do osób ponownie dotkniętych bezrobociem.

Zdecydowana większość respondentów wskazywała na Urząd Pracy jako główne źródło informacji o robotach publicznych, brak we wskazaniach jest szeroko dostępnych mediów jak prasa czy telewizja. Przypomnijmy, że w większości osoby korzystające z robot publicznych to osoby długotrwale bezrobotne, w średnim wieku. Uzasadnionym wydaje się więc, iż najprostszym sposobem dotarcia do takich osób są przekazy w bezpłatnych ogólnodostępnych mediach (telewizja, bezpłatna prasa, billboardy, ulotki, biuletyny). Potwierdzeniem słuszności zmiany dotychczasowej polityki są bardzo niskie wskazania na znajomość przedmiotu badania nawet przez osoby z grona respondentów.

Obecne zatrudnienie odbywa się względnie poprawnie, z przestrzeganiem praw i respektowaniem obowiązków osób zatrudnionych. Osoby bezrobotne nie wskazywały też na problemy proceduralne związane z aplikowaniem.

4.3.2. Pracodawca

Wydaje się, iż metoda badawcza została dobrana nieadekwatnie do populacji badanej. Przy tak małej próbie ze względów statystycznych, większe uprawnienie miałyby zastosowanie studium przypadku (soc.). Niemal niemożliwym jest wyłapanie jakiegokolwiek tendencji czy reguł przy tak skąpej liczebności. Poszczególne badane cechy rozkładają się niemal równomiernie na jednostki badania

Odpowiedzi uzyskane z wywiadów z pracodawcami jednoznacznie wskazują, że badany przedmiot nie służy dobrze pozyskaniu w przyszłości zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Pracodawcy nie myślą o przedłużeniu współpracy w stopniu, który wskazywałby jednoznacznie na zmianę w procesach zachodzących na rynku pracy w obrębie danej grupy.

Główną motywacją do organizowania robot publicznych i jednocześnie zaletami tychże są korzyści finansowe oraz zapewnienie ciągłości funkcjonowania instytucji przez dostarczanie siły roboczej. Co ciekawe mimo raczej pozytywnych opinii pracodawców większość z nich nie wyraziła chęci dalszej współpracy w tym zakresie.

Część pracodawców wskazała na przeszkody przy uzyskaniu zatrudnienia przy robotach publicznych: biurokrację oraz zbędne ich zdaniem formalności. Nie wydaje się jednak, iż były to tak silne powody by mogły skutkować spadkiem zainteresowania dla całego przedmiotu.

Inne negatywne aspekty to brak możliwości zwolnienia pracownika oraz niska mobilizacja i chęć pracy osób bezrobotnych. (Na co mogą mieć wpływ mają dość niskie stawki, jakie są proponowane pracownikom)



Pracownicy zatrudnieni w ramach robót publicznych są źle przygotowani do pracy, brak im wiedzy i umiejętności. Dodatkowo są słabo motywowani (brak szkoleń, niskie stawki, brak perspektyw) do podjęcia zatrudnienia w ramach robót publicznych, co przekłada się na jakość ich pracy.

4.3.3. REKOMENDACJE

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez popularyzację narzędzia

- Na podstawie badań rekomenduje się bardziej efektywną politykę informacyjną o instrumentach rynku pracy oraz akcje promocyjne, mające na celu dostarczenie podstawowych informacji odbiorcom oraz wsparcie badanego przedmiotu pozytywnymi skojarzeniami.

Stan pożądany: pozostawanie osób dotychczas bezrobotnych na rynku pracy

- Rekomenduje się wprowadzenie bezpłatnych szkoleń dla osób bezrobotnych pozostających w trakcie umowy zw. z robotami publicznymi. Szkolenia lub cykl spotkań o charakterze szkoleń, spotkania te powinny mieć cechy „treningów z umiejętności miękkich”, które pozwoliłyby aktywnie przeciwdziałać zagrożeniom i konsekwencjom jakie niesie za sobą bezrobocie długotrwałe. Naukę organizacji, planowania, autoprezentacji, pewności siebie. Spotkania powinny mieć charakter cykliczny!
- Zaleca się tworzenie programu kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje osób bezrobotnych, dostosowane tematycznie do zapotrzebowań obecnego rynku pracy.

Stan pożądany: ułatwienia proceduralne pozwalające zwiększyć zakres zainteresowanych

- Zaleca się ograniczyć biurokrację, zniwelować nadmierne formalności aplikacyjne. Dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie możliwości aplikowania sieciowego (via Internet) w celu oszczędności czasu pracodawców.



4.4. PRACE INTERWENCYJNE.

4.4.1. Osoba bezrobotna.

Prace interwencyjne zostały pozytywnie ocenione przez uczestników badania, większość respondentów za główny plus uznawała sam fakt pozyskania pracy jako formy aktywności, miejsca spotkania z ludźmi, aktywatora życia codziennego oraz posiadania zajęcia zarobkowego. Wysoko oceniają też swój stopień identyfikacji z firmą pracodawcy.

Osoby z tej grupy nie zgłaszały uwag do prac interwencyjnych jako narzędzia służącego pozyskania zatrudnienia, choć ¼ badanych wskazywała na zbyt niskie zarobki, jako cechę prac, która mogłaby ulec zmianie, a także na trudności formalne w pozyskaniu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych.

Głównym źródłem pozyskiwanych informacji był Urząd Pracy, ponieważ nie każda osoba długotrwale wykluczona z rynku pracy potrafi i chce początkowo nawiązywać kontakt z taką instytucją, sugeruje się szerszą kampanię społeczną poprzez łatwo i ogólnodostępne media, podkreślającą pozytywne aspekty takiej współpracy oraz, co ważne w tej grupie badanych, łatwość procedur aplikacyjnych.

Respondenci w tej próbie bardzo niechętnie udzielali informacji o zatrudnieniu, miejscu pracy i warunkach tam panujących. Można zaryzykować wniosek, iż jest to grupa, która po długim bezrobociu ceni sobie sam fakt pozyskania pracy i stara się być lojalna w stosunku do obecnego pracodawcy. Sposób udzielania odpowiedzi, a także duży dystans graniczący z niechęcią, który towarzyszył podczas realizacji wywiadu, zmusza nas do przyjęcia marginesu nieufności dla pozyskanych wyników.

Niemal wszyscy respondenci podkreślali dobre warunki pracy oraz sposób traktowania przez pracodawcę, nie różnicujący ich ze względu na sposób zatrudnienia.

Zdecydowana większość respondentów deklaruje, że odbyła niezbędne szkolenia oraz została zapoznana z regulaminem pracy, a także, że ich stanowisko zostało wyposażone w niezbędne narzędzia. Mimo pozytywnych opinii osób bezrobotnych, niedopatrzona w stworzeniu im odpowiednich warunków pracy, można zauważyć po analizie deklaracji pracodawców. Otwartość tych wskazań skłania nas do opinii, iż nieprawidłowości te wynikają w dużym stopniu z niewiedzy pracodawców, ale i pracowników, którzy tych praw się nie domagają ani nie zauważają (na poziomie deklaracji) sytuacji, w których mogłoby się domagać.

Mimo tak pozytywnych wskazań i zadowolenia z odbywanego zatrudnienia, tylko 1/3 badanych deklaruje, iż dzięki obecnej pracy pokonała trudności dotychczas wykluczające ją z rynku pracy, a ponad połowa respondentów nie widzi szansy na wyeliminowanie



determinantów ich dotychczasowego bezrobocia. Niemal wszyscy ankietowani wskazują także, że nabyli nowe umiejętności lub rozwinęli stare, choć nie łączą ich z poprawą sytuacji na rynku pracy.

Przy takich opiniach nie można jednoznacznie stwierdzić, że prace interwencyjne zapobiegają przyszłemu bezrobociu. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż przyczyny dotychczasowego wykluczenia z rynku pracy mogą być nieuświadomione przez osoby bezrobotne i różnić się od przyczyn deklarowanych.

Z pewnością prace interwencyjne pełnią funkcję terapeutyczną osób trwale bezrobotnych i stanowią dla nich czynnik aktywizujący. Ponad połowa badanych bardziej optymistycznie patrzy na swoją przyszłość na rynku pracy, choć jest to optymizm umiarkowany.

Respondenci w przeważającej większości uważają, że udział w programie prac interwencyjnych pozwolił im na zdobycie nowych umiejętności i rozwinięcie już posiadanych, a dodatkowo niemal każdy z nich poleciłby taką formę aktywności osobom pozostającym w podobnej sytuacji życiowej. Stąd wniosek, iż ta ostrożność w wyrażaniu swojego zadowolenia i oceny prac interwencyjnych jako narzędzia zapobiegającego bezrobociu wynika z trudnych, indywidualnych dotychczasowych doświadczeń życiowych respondentów.

Większość respondentów ma nadzieję na dalsze zatrudnienie u obecnego lub innego pracodawcy, co na tle raczej biernej i zdystansowanej w oczekiwaniach postawy osoby zatrudnionej w ramach prac interwencyjnych, rysuje się optymistycznie.

4.4.2. Pracodawca.

W ocenie pracodawców prace interwencyjne jako forma aktywizacji i przeciwdziałania bezrobociu jest umiarkowanie skutecznym instrumentem Urzędu Pracy. Mimo że wszyscy respondenci ocenili prace interwencyjne dobrze lub bardzo dobrze, to tylko co trzecia osoba wierzy, że sytuacja osoby bezrobotnej na rynku pracy zmieni się po zakończeniu obecnego zatrudnienia.

Jednocześnie więcej, niż połowa respondentów wyraża chęć kontynuowania współpracy z obecnym pracownikiem po zakończeniu umowy o zatrudnieniu w ramach prac interwencyjnych doceniając wysoką ich zdaniem identyfikację badanych z firmą oraz chęć pracownika do utrzymania stałej pracy. Jednak jak przyznają ankietowani istnieje niska umiejętność samodzielnego pozyskiwania przez te osoby pracy, poszerzania umiejętności i



rozwijania kwalifikacji. Prawdopodobnie stąd bierze się opinia pracodawców o niewielkim stopniu aktywizacyjnej roli badanego przedmiotu.

Pracodawcy nie oferują pracownikom szkoleń poszerzających ich kwalifikacje w stopniu większym, niż minimum wymagane do wykonywania obecnych obowiązków.

Do najczęstszych zalet badanego przedmiotu pracodawcy zaliczają korzyści finansowe dla firmy oraz usprawnienie działań przez pracę dodatkowych pracowników. Wśród pracodawców stale korzystających z tej formy organizowania prac przeważają korzyści finansowe, ta grupa badanych jawnie deklaruje, że opiera działania firmy na zatrudnieniu subsydiowanym.

Do zdecydowanych negatywów narzędzia respondenci zaliczają głównie: zbędne formalności, brak doświadczenia pracownika oraz brak możliwości zwolnienia takiej osoby.

Pracodawcy nie skarżyli się na trudności w aplikowaniu, procedury są dla nich jasne i czytelne, pomoc ze strony Urzędu Pracy wystarczająca. Większość osób była także zadowolona z obecnych pracowników, mimo zauważalnych różnic między ich kwalifikacjami deklarowanymi, a posiadanymi. Niewielka część badanych uznała nawet, że są to osoby efektywniejsze od innych, zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę.

Pracodawcy nie stosują odmiennego traktowania osób przyjętych do pracy na zasadach prac subsydiowanych z innymi pracownikami, choć niewielka grupa badanych podchodzi do nich z większą wyrozumiałością i cierpliwością.

W zakresie stosownych praw i uwzględniania przywilejów, pracodawcy wykazali się niezadowolającą wiedzą. Niewiele ponad połowa badanych stosuje się w stopniu wystarczającym do przepisów prawa pracy w zakresie szkoleń oraz gwarantowania podstawowych przywilejów pracowniczych. Dokonując ostrożnych wniosków, możemy zakładać, iż jest to sumaryczny efekt niewiedzy, oszczędności oraz poczucia, iż fakt posiadania przez osoby wcześniej bezrobotne pracy jest wystarczającym przywilejem.

Zatrudnienie subsydiowane nie przekłada się na zwiększenie prestiżu firmy

4.4.3. REKOMENDACJE.

Stan pożądany: wyrobienie postawy aktywnej społecznie u osoby bezrobotnej.

- Szkolenia motywujące, psychologiczne, podnoszące samoocenę pracownika co prawdopodobnie przyczyni się do zbudowania postawy aktywnej osób bezrobotnych.



Stan pożądany: ułatwienie aplikowania osobom bezrobotnym.

- Maksymalne uproszczenie procedur aplikacyjnych dla osób bezrobotnych, dobrym rozwiązaniem jest przydzielenie tutora, przewodnika osoby powracającej na rynek pracy.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez popularyzację narzędzia.

- Głównym źródłem pozyskiwanych informacji był Urząd Pracy, ponieważ nie każda osoba długotrwale wykluczona z rynku pracy potrafi i chce na początku nawiązywać kontakt z taką instytucją, sugeruje się szerszą kampanią społeczną poprzez łatwo i ogólnodostępne media, podkreślającą pozytywne aspekty takiej współpracy oraz co ważne w tej grupie badanych, łatwość procedur aplikacyjnych.

Stan pożądany: odpowiadanie na zapotrzebowanie pracodawców. Wzrost jakości usług.

- Bardziej dokładne przyglądanie się deklarowanym kwalifikacjom osób bezrobotnych. Proponuje się organizowanie nieodpłatnych szkoleń dla osób bezrobotnych odpowiadających profilem wymaganiom pracodawcy w celu zwiększenia kwalifikacji.

Stan pożądany: zagwarantowanie bezrobotnym odpowiednich warunków pracy określonych przepisami.

- Obowiązkowe szkolenia dla pracodawców z zakresu praw i obowiązków osób zatrudnianych w ramach prac subsydiowanych.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych narzędziem poprzez wyrobienie postaw prospołecznych, zwiększenie prestiżu osób pomagających bezrobotnym, w środowisku biznesowym.

- Rekomenduje się przeprowadzenie profesjonalnej kampanii społecznej zwiększającej prestiż firm/instytucji wykorzystujących w swojej polityce personalnej instrumenty aktywizacji osób bezrobotnych.

Za kampanią skutkującą wzrostem poparcia dla danego zjawiska musi iść szereg akcji społecznych i konkursów, do których zaleca się włączenie aktywnie środowiska biznesowe oraz cieszące się autorytetem, instytucje trzeciego sektora. Zwiększenie prestiżu firm może odbyć się na drodze rywalizacji odwołującej się hasłami do popularnych i uznanych „rywalizacji” w świecie biznesu np. konkurs „Pracodawca



roku” mógłby odnosić się w formie i samym brzmieniu do akcji „dobroczyńca roku”, który dzięki instytucjom jakie skupia, cieszy się dużym powodzeniem i jest „dobrze odbierany” przez ludzi świata biznesu. Stan docelowy zakłada wyrobienie „mody” na zatrudnianie osób pozostających długotrwale bez pracy jako czynnika stanowiącego między innymi o konkurencyjności firmy.

Niezbędna jest także zmiana wizerunku osoby bezrobotnej starającej się o zatrudnienie, podkreślenie cech pozytywnych jak zaangażowanie, lojalność, chęć doskonalenia zawodowego.



5. STRESZCZENIE

5.1. Staż

Czy staż jest instrumentem rynku pracy służącym uzyskaniu zatrudnienia?

Staż pełni rolę dobrego motywatora zawodowego, jako że pobudza do szukania dobrej pracy, trudno mówić o aktywacji zawodowej, ponieważ większość badanych pozostawała bez zatrudnienia nie dłużej, niż 3 miesiące, z czego część osób w tym czasie w ogóle nie starało się go pozyskać. Na korzyść, przemawia jednak fakt, że niemal wszyscy stażyści deklarują pozyskanie nowych kwalifikacji i doświadczenia niezmiernie cenionych na rynku pracy.

Jakie są korzyści dla pracodawcy?

Pracodawcy wskazywali na poniższe cechy jako na główne korzyści z organizowania stażu:

- dodatkowy pracownik,
- korzyści finansowe,
- poznanie możliwości przyszłego pracownika,
- promowanie wizerunku firmy,
- odmłodzenie zespołu.

Jakie są korzyści dla bezrobotnych?

Za główny pozytywny aspekt uznane zostało uaktualnienie lub zdobycie doświadczenia zawodowego oraz w niektórych przypadkach pozyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych, ściśle związanych z daną branżą czy stanowiskiem.

Jakie są bariery przy stosowaniu tego instrumentu?

a) bezrobotni

- długi okres oczekiwania,
- dostępność informacji,
- opieszałość Urzędu Pracy,
- zbyt duża formalność.



b) pracodawcy

- formalności,
- małe wsparcie ze strony Urzędu Pracy,
- skomplikowana procedura wnioskowa.

Co należałoby udoskonalić i zmienić?

a) bezrobotni

- wyższe stypendium,
- krótszy czas trwania stażu,
- więcej samodzielności w wykonywaniu powierzonych zadań.

b) pracodawcy

- likwidacja nadmiernych, czasochłonnych i uciążliwych procedur,
- usprawnienie działań Urzędu Pracy,
- wydłużenie czasu stażu.

Co było powodem skorzystania ze stażu?

a) bezrobotni

- chęć podniesienia kwalifikacji,
- zwiększenie szans na zatrudnienie.

b) pracodawcy

- braki kadrowe,
- względy finansowe,
- chęć wyszkolenia przyszłego pracownika,
- chęć przetestowania przyszłego pracownika,
- pomoc bezrobotnym.

Czy program stażu był realizowany?

Według większości respondentów program stażu był realizowany w całości, a według jednej czwartej proc. częściowo. Ogółem $\frac{3}{4}$ respondentów przyznało, iż program był realizowany.

Czy pracodawca skorzystałby ponownie z tego instrumentu?

- Wśród pracodawców, którzy wskazali, iż organizują staże regularnie, chęć utrzymywania tej formy współpracy zadeklarowało 92 proc. ankietowanych.



- Wśród pracodawców deklarujących okresową współpracę z Urzędem Pracy w zakresie organizacji staży, chęć jej utrzymania zadeklarowało 87 proc. respondentów.

5.2. Przygotowanie zawodowe.

Czy badany przedmiot jest instrumentem rynku pracy służącym uzyskaniu zatrudnienia?

Tak, choć nie jest to instrument, który pomaga w nabyciu umiejętności przeciwdziałających bezrobociu.

Jakie są korzyści dla pracodawcy?

Najczęściej wymieniane korzyści dostrzegane przez pracodawców w organizowaniu przygotowania zawodowego dla bezrobotnych, to pozyskiwanie nowych pracowników kwestie finansowe, pomoc dla przedsiębiorcy.

Jakie są korzyści dla osób bezrobotnych?

Badani w swoich odpowiedziach dawali sygnał, że podjęcie przygotowania zawodowego może przyczynić się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, liczyli na zdobycie doświadczenia zawodowego i ewentualnie możliwość zatrudnienia w firmie po okresie odbycia przygotowania zawodowego. Tylko połowa respondentów uważało, że badany instrument przyczyni się do efektywniejszego szukania pracy w przyszłości.

Jednocześnie główne korzyści dla pracowników – osób wcześniej bezrobotnych, wynikające z odbycia przygotowania zawodowego, jakie dostrzegali pracodawcy to zdobycie doświadczenia i umiejętności oraz wdrożenie się do pracy.

Jakie są bariery przy stosowaniu tego instrumentu?

a) po stronie pracodawców

Generalnie firmy nie napotykały dużych trudności. Jedną z niewielu przeszkód okazała się skomplikowana procedura wnioskowania oraz procedura wdrażania projektu w życie firmy. Nadmierna biurokracja była problemem napotkanym przez prawie połowę pracodawców. Jednocześnie pracodawcy zwrócili uwagę na ograniczoną możliwość uzyskania bieżącej informacji o tego typu projektach.

b) po stronie osób bezrobotnych



Czynnikami niezadowolenia z przygotowania zawodowego były: zbyt niskie płace, brak możliwości rozwoju zawodowego, brak zainteresowania ze strony Urzędu Pracy. Jednocześnie zwracano uwagę na niski poziom uzyskiwania wiedzy w tym zakresie (za pomocą Internetu - 5% oraz strony internetowej Urzędu Pracy - 10%).

Co należy zmienić (udoskonalić) z punktu widzenia pracodawców i z punktu widzenia osób bezrobotnych?

a) pracodawcy

Pracodawcy twierdzą, że należy uprościć procedurę wnioskowania i wdrażania projektu.

b) pracownicy

Przeanalizować kwestie finansowania przygotowania zawodowego oraz nagłośnić możliwość korzystania z tego instrumentu w środkach masowego przekazu.

Co było powodem skorzystania lub nie z tego instrumentu?

a) pracodawcy

Do korzystania z tego instrumentu skłoniło pracodawców: poszukiwanie pracowników, korzyści finansowe i uzyskanie funduszy z UE, pomoc innym.

b) osoby bezrobotne

Główną przyczyną podjęcia przygotowania zawodowego była chęć podjęcia pracy, trudności ze znalezieniem pracy związane z brakiem doświadczenia, możliwości przekwalifikowania się zawodowego, chęć podniesienia kwalifikacji.

Czy program/plan przygotowania zawodowego był realizowany?

Według ankietowanych bezrobotnych z programem przygotowania zawodowego zapoznanych zostało niewiele ponad połowa badanych, z czego 62% przyznało, że był on realizowany. Zdaniem przedsiębiorców program był realizowany w przypadku niemal wszystkich bezrobotnych.

Czy pracodawca skorzystałby ponownie z tego instrumentu?

Tylko 20% firm odpowiedziało na pytanie odnośnie dalszej współpracy w zakresie aktywizowania bezrobotnych przez przygotowanie zawodowe. Wśród osób, które odniosły się do tego zagadnienia większość była pozytywnie nastawiona na dalszą współpracę i deklarowała ciągły charakter tej współpracy i opieranie funkcjonowania firmy na zatrudnieniach w ramach form „wspieranych”.



5.3. Roboty publiczne

(przy tak małej próbie ze względów statystycznych, większe uprawnienie miałyby zastosowanie studium przypadku (soc.). Niemal niemożliwym jest wyłapanie jakiegokolwiek tendencji czy reguły przy tak skąpej liczebności)

Czy roboty publiczne są dobrym instrumentem rynku pracy służącym uzyskaniu zatrudnienia?

Jako środek zatrudnienia czasowego. Pracownicy nie zdobywają nowych kwalifikacji, natomiast pracodawcy nie myślą o przedłużeniu współpracy w stopniu, który wskazywałby jednoznacznie, iż badany przedmiot służy pozyskaniu stałego zatrudnienia.

Jakie są korzyści dla pracodawcy?

- korzyści finansowe,
- możliwość uzupełnienia braków kadrowych.

Jakie są korzyści dla osób bezrobotnych?

- korzyści finansowe,
- aktywizacja zawodowa osób nie pracujących przez dłuższy okres (praca jako aktywator codziennego życia, nauki interpretacji nowych dla osób bezrobotnych zależności, zasad i reguł).

Jakie są bariery przy stosowaniu tego instrumentu?

Tylko 2,3 proc. bezrobotnych wskazało na przeszkody przy uzyskaniu zatrudnienia przy robotach publicznych i była to biurokracja oraz zbędne ich zdaniem formalności. Pracodawcy wskazywali najczęściej na formalności, czasochłonną procedurę oraz biurokrację.

Co należałoby zmienić z punktu widzenia pracodawców i bezrobotnych?

a) pracodawcy

- ograniczyć biurokrację,
- weryfikacja deklarowanych kwalifikacji osób bezrobotnych.

b) bezrobotni

- podwyższyć wynagrodzenie.

Co było powodem skorzystania z tego instrumentu?

a) pracodawcy

- dodatkowi pracownicy,
- korzyści finansowe.

b) bezrobotni

jako główny powód podjęcia pracy w zakresie robót publicznych, wskazali potrzeby finansowe (36,4 proc.). Drugim pod względem ważności motywatorem to potrzeba pracy, działania (34,1 proc.). Niewielu badanych odpowiedziało, że traktuje to jako zdobycie doświadczenia (13,6 proc.), bądź też jako coś ciekawego, co „zdarzyło” im się w życiu (11,4 proc.).

Czy pracodawca skorzystałby ponownie z tego instrumentu?



Większość pracodawców nie wyraziło chęci dalszej współpracy w tym zakresie

5.4. Prace interwencyjne

Czy badany przedmiot jest instrumentem rynku pracy służącym uzyskaniu zatrudnienia?

a) zdaniem pracowników

Częściowo tak, bezrobotni motywowali zatrudnianie w ramach prac interwencyjnych w sposób następujący: chęć podjęcia jakiegokolwiek zajęcia związanego z zarobkowaniem, chęć zmiany pracy nawiązując współpracę z obecnym pracodawcą, ponad połowa badanych wskazała na prawdopodobną poprawę ich sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie, aż 61% respondentów nie widziało szansy na wyeliminowanie determinantów ich dotychczasowego bezrobocia, a niespełna połowa badanych mówiła o nieznacznej poprawie własnej sytuacji, która łączy się głównie z pozyskanym doświadczeniem zawodowym.

b) zdaniem pracodawców

W umiarkowanym stopniu, bo 66,7% pracodawców dopuszcza możliwość kontynuowania zatrudnienia osób pracujących obecnie w ramach prac interwencyjnych (75% zatrudnionych deklarowało chęć pozostania w firmie).

81,8% badanych pracodawców oferuje pracownikom interwencyjnym takie same warunki pracy jak innym pracownikom zatrudnionym na podobnych stanowiskach.

Jakie są korzyści dla pracodawcy?

- zatrudnienia pracownika,
- korzyści finansowych,
- przyczyn podanych w punktach powyżej łącznie.



Jakie są korzyści dla osób bezrobotnych?

Respondenci zatrudnieni w ramach pracach interwencyjnych podawali, że są to zajęcia związane dla nich głównie z zarobkowaniem.

1/3 wyraziła chęć zmiany pracy nawiązując współpracę z obecnym pracodawcą.

Ponad połowa wskazała na prawdopodobną poprawę ich sytuacji na rynku pracy.

Mniej, niż połowa badanych mówiła o nieznacznej poprawie własnej sytuacji, która łączy się głównie z pozyskanym doświadczeniem zawodowym.

Niemal wszyscy respondenci wskazali, że udział w programie prac interwencyjnych pozwolił na zdobycie nowych umiejętności i rozwinięcie już posiadanych.

Jakie są bariery przy stosowaniu tego instrumentu?

a) po stronie pracodawców

Generalnie firmy nie napotykały dużych trudności. Jako negatywy zdaniem pracodawców wymieniano: biurokrację przy organizowaniu prac, brak doświadczenia pracownika, brak możliwości zwolnienia pracownika (18,2%).

b) po stronie osób bezrobotnych

Ankietowani tylko w przypadku 8,3% badanych mieli problemy z udziałem w programie prac interwencyjnych (odnalezienie pracodawcy).

Żaden z pracowników nie wskazał ani jednej cech negatywnej w ramach zatrudnienia w pracach interwencyjnych.

Co należy zmienić (udoskonalić) z punktu widzenia pracodawców i z punktu widzenia osób bezrobotnych?

a) pracodawcy

Występuje biurokracja przy organizowaniu prac (75,8%), należy uprościć procedury, aby były mniej pracochłonne. Ponadto 24,2% badanych oceniło czas trwania instrumentu jako zbyt krótki.

b) pracownicy

Wyniki badania wskazują na wysoki stopień zadowolenia respondentów z faktu udziału w programie. Nie odnotowano odpowiedzi oceniających prace interwencyjne w sposób negatywny.

Czynnikiem sugerowanym przez pracowników było rozważenie możliwości podwyższenia płac za wykonywane prace interwencyjne.



Jednocześnie zwracano uwagę na możliwość zyskiwania wiedzy w tym zakresie (w Urzędzie Pracy – 50% oraz na stronie internetowej Urzędu Pracy – 4,2%).

Co było powodem skorzystania lub nie z tego instrumentu?

a) pracodawcy

Pracodawcy podali następujące powody zatrudniania w ramach prac interwencyjnych:

- z konieczności zatrudnienia pracownika,
- z tytułu korzyści finansowych,
- z przyczyn podanych w punktach powyżej łącznie.

Co ósma osoba „sięgała” do prac interwencyjnych z ciekawości lub chęci pomocy i pobudek prospołecznych

b) pracownicy

Powodami skorzystania z tego rodzaju instrumentu zdaniem badanych pracowników były:

- chęć podjęcia jakiegokolwiek zajęcia związanego z zarobkowaniem,
- możliwość zmiany pracy,
- ponad połowa badanych wskazała na prawdopodobną poprawę ich sytuacji na rynku pracy.

(Jednocześnie 61% respondentów nie widzi szansy na wyeliminowanie determinantów ich dotychczasowego bezrobocia, a niewielki odsetek badanych mówi o nieznacznej poprawie własnej sytuacji, która łączy się głównie z pozyskanym doświadczeniem zawodowym).

Czy program był realizowany?

Pracodawcy w zdecydowanej większości ustalali zakres, obowiązki pracy oraz przywileje z bezrobotnymi korzystającymi z programu prac interwencyjnych. Nikt z respondentów nie zgłosił uwag, co do postawy pracodawców w kwestii przekazywania informacji odnośnie uprawnień i obowiązków osoby zatrudnionej do pracy interwencyjnej.

Czy pracodawca skorzystałby ponownie z tego instrumentu?

Dalszą współpracę z Urzędem Pracy na tym odcinku deklarowało 76% badanych pracodawców.



5.a. REKOMENDACJE

Stan pożądany: wyrobienie postawy aktywnej społecznie u osoby bezrobotnej.

- Obligatoryjne szkolenia motywujące, psychologiczne, podnoszące samoocenę pracownika w celu zbudowania postawy aktywnej osób bezrobotnych. Propozycja stanowi odpowiedź na mechanizmy niezaradności społecznej, rodzące się w osobie długotrwale bezrobotnej.

Stan pożądany: odpowiadanie na zapotrzebowanie pracodawców. Wzrost jakości usług.

- Bardziej dokładne przyglądanie się deklarowanym kwalifikacjom osób bezrobotnych. Proponuje się organizowanie nieodpłatnych szkoleń dla osób bezrobotnych odpowiadających profilem wymaganiom pracodawcy w celu zwiększenia kwalifikacji.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych narzędziem, poprzez wyrobienie postaw prospołecznych, zwiększenie prestiżu osób pomagających bezrobotnym, w środowisku biznesowym.

- Rekomenduje się przeprowadzenie profesjonalnej kampanii społecznej zwiększającej prestiż firm/instytucji wykorzystujących w swojej polityce personalnej instrumenty aktywizacji osób bezrobotnych.
Niezbędne jest także zmiana wizerunku osoby bezrobotnej starającej się o zatrudnienie, podkreślenie cech pozytywnych jak zaangażowanie, lojalność, chęć doskonalenia zawodowego.

Stan pożądany: dopasowanie narzędzia do potrzeb klienta i ułatwienie jego stosowania.

- By usprawnić działania urzędu oraz ograniczyć do minimum biurokrację, sugeruje się informatyzację systemu rejestracji, aplikacji, rozliczeń oraz całości procesu zarządzania programem.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez uatrakcyjnienie narzędzia.

- Do najbardziej pożądanych zmian przez odbiorców zalicza się podwyższenie wynagrodzenia/stypendium oraz wprowadzenie możliwości dofinansowania pracownika przez pracodawcę lub możliwość „dorabiania” osoby bezrobotnej.



Stan pożądaný: zmiany o charakterze monitorującym, pozwalające na podnoszenie jakości instrumentów rynku pracy.

- Zaleca się stworzenie przez Urząd Pracy stałego instrumentu badania poziomu zadowolenia oraz opinii o badanym przedmiocie o charakterze obligatoryjnym lub fakultatywnym dla pracodawców w celu umożliwienia im poznawanie na bieżąco problemów i bolączek dotyczących stażysty.
- Dodatkowo zaleca się stworzenie łatwego w obsłudze (internetowego?) instrumentu o charakterze obligatoryjnym dla osób bezrobotnych i pracodawców pozwalającym na bieżąco monitorować współpracę obu stron oraz reagować szybkimi zmianami na zapotrzebowania oraz zmieniające się warunki na rynku pracy. Zaleca się by instrument ten miał charakter anonimowy i służył nie ocenie, a zbieraniu informacji.

Stan pożądaný: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez popularyzację narzędzia.

- Na podstawie zebranych wyników i dokonanej analizy rekomenduje się przede wszystkim zreformowanie polityki informacyjnej o instrumentach rynku pracy. Rozszerzenie o bardziej popularne i dostępne media- prasa, telewizja, radio, Internet. Zaleca się stworzenie kampanii społeczno-informacyjnej mającej na celu propagowanie form aktywizacji, a także aktywną zmianę wizerunku osoby bezrobotnej w świadomości społecznej, wsparcie pozytywnymi skojarzeniami badanych przedmiotów oraz pracodawców, którzy z nich korzystają (prestż).

Stan pożądaný: skierowanie narzędzia do właściwego adresata, odpowiedź na zapotrzebowania rynku.

- Mając na uwadze, możliwe nadużycia ze strony odbiorców danego instrumentu zaleca się pełniejszą kontrolę aplikantów by kierować przedmiot badania do ustawowo przyjętego adresata. Możliwa jest zmiana odwrotna - by dopasować narzędzia do klienta - wówczas rekomenduje się zmiany na szczeblu legislacyjnym tak by badany przedmiot jako instrument aktywizujący rynku pracy podążał za zmianami i zapotrzebowaniami na obecnym rynku

Stan pożądaný: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez popularyzację narzędzia.

- Doradza się bardziej aktywny sposób pozyskiwania kandydatów przez Urząd Pracy, poprzez kampanie promocyjne w ogólnodostępnych mediach, bardziej aktywną współpracę z uczelniami oraz szkolenia dla pracodawców.



Stan pożądany: dopasowanie narzędzia do potrzeb klienta i ułatwienie jego stosowania.

- By usprawnić działania urzędu oraz ograniczyć do minimum biurokrację, sugeruje się informatyzację systemu rejestracji, aplikacji, rozliczeń oraz całości procesu zarządzania realizacją danego programu.

Stan pożądany: zwiększenie liczby zainteresowanych poprzez uatrakcyjnienie narzędzia.

- Do najbardziej pożądanych zmian przez odbiorców zalicza się podwyższenie płac stypendium za wszystkie formy wykonywanej pracy oraz wprowadzenie możliwości dofinansowania pracownika przez pracodawcę lub możliwość „dorabiania” przez samą osobę bezrobotną

Stan pożądany: poprawa jakości pracy osób bezrobotnych.

- Zaleca się stały monitoring warunków pracy osób bezrobotnych, jednak w sposób nieobciążający pracodawcy, np. audyt zewnętrzny z Urzędu Pracy, nie angażujący i nie obciążający formalnościami pracodawcy.

Stan pożądany: zmiany o charakterze monitorującym, pozwalające na podnoszenie jakości instrumentów rynku pracy.

- Zaleca się stworzenie przez Urząd Pracy stałego instrumentu badania poziomu zadowolenia oraz opinii o badanych przedmiotach o charakterze obligatoryjnym lub fakultatywnym dla pracodawców w celu umożliwienia im poznawanie na bieżąco problemów i bolączek dotyczących stażysty.
- Dodatkowo zaleca się stworzenie łatwego w obsłudze (internetowego?) instrumentu o charakterze obligatoryjnym dla osób bezrobotnych i pracodawców pozwalającym na bieżąco monitorować współpracę obu stron oraz reagować szybkimi zmianami na zapotrzebowania oraz zmieniające się warunki na rynku pracy. Zaleca się by instrument ten miał charakter anonimowy i służył nie ocenie, a zbieraniu informacji.