

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



PRÓBA

## Streszczenie i rekomendacje

Zamawiający:



Urząd Pracy m.st. Warszawy



REALIZACJA TERENOWA

Wykonawca:



**HOMO HOMINI**  
INSTYTUT BADAŃ I OPINII

Autor:

**Anna Karasińska  
Andrzej Kubisiak**



ANALIZA



WIEDZA

Warszawa, 17 grudnia 2008r



## **1. STRESZCZENIE**

### **1.1. 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 pozytyw 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 dużo formalności.



**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.

## **1.2. 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”.

### **1.3. 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,
- weryfikację 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

## **1.4. 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 pozyskaniem 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 zarabkowaniem.

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 pozyskaniem 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 pozyskaniem 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.



### ***1.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.



## **2. WNIOSKI i INTERPRETACJE**

### **2.1. STAŻ**

#### **2.1.1. 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 aspekt 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 umiejętność 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 ¾ 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 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 znanych 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.

### **2.1.2. 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 zbytne 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.

### **2.1.3. REKOMENDACJE**

#### **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 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 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 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 uelastycznienie 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.



## **2.2. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE**

### **2.2.1. 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 pracy<sup>1</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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.

### **2.2.2. Pracodawca.**

Według literatury<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> 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.

### **2.2.3. 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.

## ***2.3. Roboty publiczne***

### **2.3.1. 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.

### **2.3.2. Pracodawca**

*Wydaje się, iż metoda badawcza została dobrana nieadekwatnie do populacji badanej. Przy tak małej próbie ze względów statystycznych, większe uprawnienie miałoby zastosowanie studium przypadku (soc.). Niemal niemożliwym jest wylapanie 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.

### **2.3.3. 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.





## **2.4. PRACE INTERWENCYJNE.**

### **2.4.1. 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 nieświadomione 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.

#### **2.4.2. 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

### **2.4.3. 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 kampanię 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



**HOMO HOMINI**  
INSTYTUT BADANIA OPINII

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.