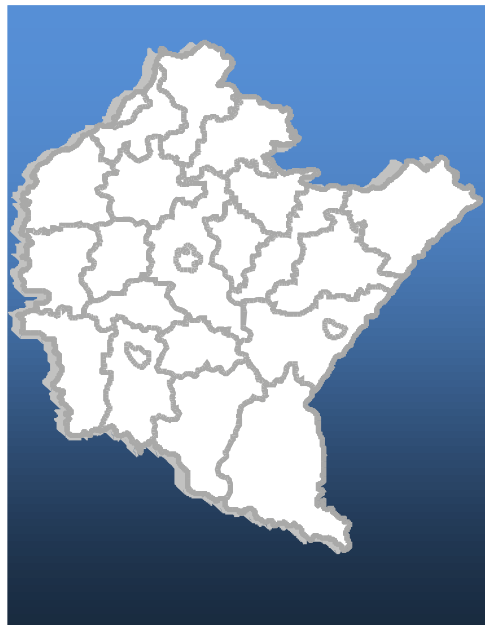


Osoby do 30 roku życia
skierowane na staż
zawodowy.
Badanie ankietowe
wśród klientów PUP



WSTĘP

Od okresu wstąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej, który to formalnie nastąpił 1 maja 2004 r. zintensyfikowane zostały prace nad wskaźnikami efektywności poszczególnych aktywnych form promocji zatrudnienia i nad samą aktywizacją osób bezrobotnych czy poszukujących pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej po zakończeniu procesu konsultacji z instytucjami rynku pracy opublikowało wyniki badań, które miały na celu ukazanie szerszemu gronu odbiorców szereg zróżnicowanych aspektów działania form promocji zatrudnienia na rynku pracy. Były to opracowania dotyczące skuteczności form przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Częstym założeniem wielu dostępnych publikacji było ustalenie zależności pomiędzy ilością osób aktywizowanych, a kosztami realizacji poszczególnych programów i oddziaływaniem końcowych rezultatów aktywnych form w aspekcie dynamicznie zmieniającego się rynku pracy i możliwości stymulujących rozwój. Prowadziło to do określenia stopnia efektywności programów rynku pracy przez agregację danych liczbowych i obliczenie założonych wskaźników. Informacje zawarte w statystyce publicznej uzyskane między innymi na podstawie sprawozdania MPiPS-01 załącznik nr 6 „Aktywne programy rynku pracy” pozwoliły na szczegółową analizę tej problematyki. Było to możliwe dzięki zastosowaniu odpowiednio dobranych mierników efektywności poszczególnych form promocji zatrudnienia. Zapisy matematyczne formuł wynikały z możliwych do zastosowania procedur obliczeniowych. Już od 2005 roku poszerza się zakres dostępnych danych w statystyce publicznej, które zostają wzbogacone o odpowiednią implementację do systemów informatycznych /w których zawarte są dane surowe pochodzące z powiatowych urzędów pracy/ możliwości obliczeniowych w zdefiniowanych okresach czasowych.

Niniejszy raport został przygotowany jako analiza zawierająca charakterystykę jednej aktywnej formy – staży. Na wstępie przedstawiono wybraną formę aktywną na tle innych działań podejmowanych przez PUP mających na celu przeciwdziałanie wzrostu bezrobocia. Ustalono metodę przeprowadzenia badania i rodzaj analizowanej zbiorowości. Sondaż ankietowy przeprowadzony został we współpracy z powiatowymi urzędami pracy w województwie podkarpackim. Ankiety dostępne były w siedzibach PUP. Pracownicy promowali wypełnianie ankiety przez osoby, które zgodziły się wziąć udział w badaniu, jak również czuwali nad kompletnym wypełnieniem ankiety przez

osoby bezrobotne będące w wieku do 30 roku życia. To kryterium spełniało założenie udziału osób młodych, które zostały skierowane na staż przez powiatowy urząd pracy. Granica wieku do lat 30 jest zgodna z definicją opracowaną przez Organizację Narodów Zjednoczonych, jakkolwiek problem granic samego pojęcia „młodości” czy „ludzi młodych” podobnie jak i uwagi co do zakresu definicji „człowieka dojrzałego” pozostają dyskusyjne i ponadto, co warto zaznaczyć o nieostrych granicach semantycznych. W literaturze przedmiotu temat ten traktowany jest z całą złożonością problematyki w różnorodnych ujęciach teoretycznych¹.

Pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety dotyczyły percepcji przez osoby biorące udział w badaniu sposobu, treści i formy organizacji staży u pracodawcy z którym współpracuje powiatowy urząd pracy. Cechą charakterystyczną pozostaje fakt, że osoby bezrobotne do 30 roku życia na odbycie tej formy zostały skierowane przez urzędy pracy stanowiące jednostki samorządu powiatowego.

Badania zrealizowano na terenie działania 21 powiatowych urzędów pracy, których obszar funkcjonowania jest tożsamy z podziałem województwa podkarpackiego na powiaty. PUP zlokalizowane w: Krośnie, Przemyślu, Rzeszowie i Tarnobrzegu działają zarówno w granicach administracyjnych powiatów grodzkich jak i ziemskich. Urzędy te stanowiły bazę do realizacji badania zarówno pod względem lokalowym jak i w zakresie wykorzystania ekspertów².

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest zróżnicowana. Warunkowana jest przez wiele czynników leżących zarówno po stronie bardziej trwałych elementów specyfiki regionalnego rynku pracy jak również i samych osób młodych, zainteresowanych podjęciem pracy okresowej lub stałego zatrudnienia. Analizy osób młodych na rynku pracy zostały zrealizowane dla potrzeb różnorodnych instytucji, w tym wielu organizacji i stowarzyszeń działających na rynku pracy, które są

¹ Każda z nauk szczegółowych stosuje odmienne definicje osób młodych. Z perspektywy psychologii rozróżnione są etapy rozwoju duchowego z którymi są związane poszczególne granice wieku. Biologia opisuje sam przebieg dojrzewania fizycznego. Normy prawne starają się korzystać z aktualnych i jak najnowszych osiągnięć nauk weryfikując wiek pełnej lub ograniczonej zdolności do czynności prawnych, czynnego prawa wyborczego czy odpowiedzialności karnej. Socjologia jako nauka o społeczeństwie opisuje grupę ludzi młodych w kategoriach makro- lub mezo- mikro- socjologicznych. W pierwszym ujęciu będzie to refleksja nad młodzieżą w Polsce. Badania nas styczącością społeczną studentów Uniwersytetu Rzeszowskiego to skala mezo. Refleksja nad grupami rówieśniczymi może należeć do dziedziny mikrosocjologii. Ponadto socjologia opisuje młodych jako kategorię zaliczaną do zmiennych niezależnych jako uogólnienie grup wieku, pomocną w opisie badanej grupy (socjologia) czy charakterystyce pokoleniowej (demografia). Jeszcze inna grupa refleksji obecna u Margaret Mead posługuje się cechami charakterystycznymi dla osób młodych i opisuje zmiany pokoleniowe, starając się odkryć pewne prawidłowości i używając ich do refleksji ahisterycznej. Osoby młode będą wtedy kategorią zmian pokoleniowych, stosowaną przy opisie najnowszych trendów w społeczeństwie.

² Ankiety zostały zrealizowane przez doświadczonych pracowników powiatowych urzędów pracy. Ich wybór do realizacji tego zadania, polegał na spełnieniu głównych kryteriów. Były to osoby który posiadały już pewne doświadczenie w kontaktach z klientami i jednocześnie posiadały cechy otwartości i przyjazności w kontaktach z klientami, co było gwarancją spokojnego i zgodnego z poglądami osób badanych wypełnienia kwestionariusza ankiety.

zainteresowane i mają zdolność finansową do aplikowania po cały wachlarz najnowszych rozwiązań wielu inicjatyw lokalnych mających swoje źródło finansowania w funduszach europejskich (całości lub w części) np. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój³. Wyniki diagnoz mogą zostać wykorzystane przez cały szereg stowarzyszeń od wielu lat działających na rynku i zajmujących się tematyką rozwoju zasobów ludzkich, w tym efektywniejszego wykorzystania istniejącego w regionie potencjału rozwojowego⁴.

Badanie miało na celu poznanie opinii osób bezrobotnych i korzystających z pomocy powiatowych urzędów pracy przez wyrażenie swoich poglądów i z tej przyczyny dotarcie do określonych ocen sformułowanych przez osoby młode, kończące staż u pracodawcy. Oceny wynikały z realizacji przebiegu stażu oraz celowości realizacji samej formy w odbiorze respondentów.

Kwestionariusze ankiety zawierały również pytania o warunki oferowanej aktywizacji. Wyrażenie poglądów przez osoby badane miało na celu pośrednio oddziaływać na formę i sposób realizacji praktyk, jak również poznanie czy ich przebieg był zgodny z planem i jakie były warunki oferowanych praktyk zawodowych. Rezultat końcowy raportu może być pomocny dla powiatowych urzędów pracy w celu

³ Program Wiedza Edukacja Rozwój jest finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz zasobów specjalnej linii budżetowej Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative – YEI). Na realizację Programu Unia Europejska przeznaczy ponad 4,4 mld euro z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz 252,4 mln euro ze specjalnej linii budżetowej Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie zajmuje się wdrażaniem osi priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy. W ramach tej osi wsparcie będzie kierowane do dwóch kategorii regionów: mniej rozwiniętych (15 województw z wyjątkiem województwa mazowieckiego) oraz lepiej rozwiniętych (województwo mazowieckie). W ramach osi realizowane będzie wsparcie bezpośrednie dla osób młodych do 29 roku życia bez pracy, które będzie przyczyniało się do ich aktywizacji zawodowej oraz poprawy sytuacji na rynku pracy. Instrumenty wsparcia stosowane w osi I odnoszą się do wszystkich osób obejmowanych wsparciem we wszystkich regionach Polski. W związku z powyższym nie jest zasadne wydzielanie określonych działań ze względu na kategorię regionu. Jednocześnie w celu udzielenia efektywnego wsparcia osobom młodym zamieszkałym nie tylko w 10 kwalifikujących się do YEI województwach, ale we wszystkich regionach Polski, interwencja w ramach osi I kierowana jest zarówno do 10 regionów kwalifikujących się do wsparcia w ramach YEI, jak i tych, które nie kwalifikują się do tego wsparcia. Po zakończeniu wydatkowania środków z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych przeznaczonych na wsparcie osób młodych z kategorii NEET /Not in Education, Employment or Training – kategoria ta pochodzi z brytyjskiego raportu rządowego pt. Bridging the Gap [pokonywanie barier]. Odnosiła się ona do sytuacji młodzieży między 16 a 18 rokiem życia, która była nieaktywna w wybranych aspektach życia społecznego tj. nie uczyła się, nie pracowała i nie uczestniczyła w jakimkolwiek kursie doszkalającym/, wsparcie dla osób młodych będzie finansowane z EFS.

⁴ Nie zastosowano podziału na powiaty tzw. „ziemskie” i „grodzkie”. W tych powiatach gdzie wydzielono miasta na prawach powiatu ujmowano je łącznie z powiatem ziemskim. Ankiety zrealizowano w 21 powiatach /wszystkich/ w województwie podkarpackim. Powiatowe Urzędy Pracy zostały włączone do badań ze względu na teren swojego działania. Nie analizowano osobno miast. Przyczyną takiego podejścia do czynników terytorialnych była możliwość wyłączenia tylko niektórych miast zlokalizowanych w województwie. Ponadto klientami PUP mogą być osoby czasowo przebywające na danym terenie, bez konieczności zmiany miejsca meldunku stałego, który może być w innym powiecie lub województwie. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie już od wielu lat od realizował szereg programów i analiz dotyczących sytuacji osób młodych w zakresie aktywizacji tej grupy osób bezrobotnych oraz szansy uzyskania wolnych miejsc pracy lub aktywizacji w zawodach poszukiwanych na rynku pracy. Diagnozowanie efektywności poszczególnych form promocji zatrudnienia od roku 2005 realizowane jest na podstawie wskaźników zawartych w sprawozdaniu MPiPS załącznik nr 6.

ewentualnej korekty swojej oferty wobec oczekiwań osób młodych poszukujących zatrudnienia i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Osoby te są bardzo często zainteresowane jakąkolwiek sensowną aktywizacją, w tym odbyciem stażu w celu uzyskania doświadczenia zawodowego wymaganego już na wstępie przez pracodawcę przy ewentualnym przyszłym nawiązaniu stosunku pracy.

Młodzi są zbiorowością w największym stopniu podatną na wszelkie formy aktywizacji i mobilną zarówno na krajowym jak i unijnym rynku pracy. Uzyskanie doświadczenia zawodowego jest ponadto konieczne w dalszym procesie rozwoju zawodowego⁵.

Staż jest jedną z aktywnych form promocji zatrudnienia, która od wielu lat związana jest z wysoką efektywnością zatrudnieniową. Dzięki zrealizowanemu badaniu i analizie jego wyników pierwsze kroki kariery zawodowej mogą być bardziej wartościowe i w przyszłości przynieść realizację założonych celów rozwoju. Wyniki badania mogą stanowić również źródło informacji dla pracodawców i dostarczyć danych wyjściowych odpowiadając na pytanie: jak w skuteczny sposób wpłynąć na przebieg stażu i dotrzeć do potencjalnych aplikantów oraz z perspektywy pracodawcy: jak wyznaczyć przebieg samego procesu rekrutacyjnego, by pozyskać odpowiednich kandydatów do pracy.

⁵ Zapis zawarty w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy /art. 2 pkt. 9a/ określa, że doświadczenie zawodowe oznacza doświadczenie uzyskane w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy. W art. 2 pkt. 34 ustawodawca określa, że staż to wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. W aktualnym stanie prawnym nie jest możliwe zaliczenie okresu trwania stażu do doświadczenia zawodowego ani do stażu pracy w przypadku uznania, że staż spełnia warunki konstytucyjne do przyszłego uznania tej formy za pewien bardzo specyficzny rodzaj stosunku pracy. Z drugiej strony biorąc pod uwagę znaczną różnorodność form zatrudnienia nie będących stosunkiem pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy nie ma związku pomiędzy doświadczeniem pracy w zawodzie, a istniejącym bądź nie w sensie prawnym stosunkiem pracy. Rozpatrując przypadek wolontariatu, gdzie osoba wykonuje czynności zawodowe nieodpłatnie nie ma wątpliwości, że w wyniku ich wykonywania /niejednokrotnie powyżej 1 roku/ nabiera doświadczenia w wykonywaniu tego właśnie zawodu. I gdy chodzi o prace proste, głównie w zakresie grupy IX „Pracownicy przy pracach prostych” tak określonych przez Klasyfikację Zawodów i Specjalności, które ponadto nie są regulowane odrębnymi przepisami branżowymi, po 6 miesiącach jego wykonywania pracownik uzyskuje doświadczenie zawodowe. Okres 6 miesięcy to wymóg ustawy – art. 2 pkt. 9a Dz. U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm. Tekst jednolity zawarty w Obwieszczeniu Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 stycznia 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. 2015.149. Doświadczenie zawodowe uzyskuje pracownik z samego faktu wykonywania zawodu przez minimalny 6 miesięczny okres tak zdefiniowany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zagadnienie związane z doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami czy kwalifikacjami (nabyciem nowych kwalifikacji lub ich dezaktualizacją albo wręcz brakiem jakichkolwiek kwalifikacji) są definiowane, ale nie zawsze na gruncie prawa pracy w ścisłym sensie przepisów ustawowych. Bardziej ścisłe definicje dotyczą uprawnień zawodowych (nabycia prawa do wykonywania zawodu lub nostryfikacji dyplomu) w przypadku zawodów dodatkowo regulowanych przez ustawodawcę. Sam staż pracy w przepisach ustawy Kodeks Pracy nie zawiera definicji wprost, jednak można ją uściślić przez treść przepisów, głównie gdy chodzi o zakres pojęcia /stosunek pracy, okres pobierania zasiłku i praca lub prowadzenie gospodarstwa rolnego/.

Problem pomiaru i systematycznej kwantyfikacji danych pochodzących ze zbiorczego zestawienia wyników z ankiet był na bieżąco korygowany w oparciu o oczekiwany rozmiar populacji generalnej wykorzystując oficjalne rejestry poziomu bezrobocia i ich zmienność w czasie. Przez zestawienie różnorodnych modeli zastosowanych formuł statystycznych ustalono rozmiar próby niezbędny do uchwycenia istotnych cech wyrażonych w postaci opinii oraz postaw przez respondentów.

Zestawiono wielkość próby wynikającą z obliczeń w stosunku do rejestrowego poziomu bezrobocia wśród osób będących do 25 roku życia w 2014 roku z podziałem na kwartały oraz w drugim wariancie przy zastosowaniu testu statystycznego pozwalającego określić rozmiar minimalnej liczebności próby. Jednak wobec największej kilkusetosobowej populacji osób młodych do 30 roku życia kierowanych przez PUP na odbycie stażu zdecydowano się na objęcie ankietyzacją w miarę możliwości wszystkich osób kończących staż, będących do 30 roku życia i posiadających status osoby bezrobotnej w powiatowych urzędach pracy w województwie podkarpackim⁶.

Raport opracowany został na podstawie wyników przesłanych ankiet. Dotyczy osób będących w wieku do 30 roku życia i jednocześnie kończących odbycie tej formy u pracodawcy. Osoby ankietowane były kierowane na realizację stażu przez powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na stały lub czasowy meldunek. Przyjęte założenia w pewnym stopniu determinowały cechy społeczno – demograficzne badanej zbiorowości – wiek badanych tj. z definicji miały to być osoby młode, które nie przekroczyły granicy 30 roku życia. Jednak, jak zaprezentowano w części drugiej raportu nie była to grupa jednorodna pod względem określonych cech, zarówno tzw. zmiennych zależnych i niezależnych (wyrażanych postaw, opinii, poglądów czy celów zawodowych)⁷.

Problem teoretyczny mogą stanowić zbliżone co do logicznego zakresu definicje stażu, praktyki zawodowej i zatrudnienia osób młodocianych. Ustawodawca rozróżnia ich poszczególne zakresy, w tym również cechy konstytutywne /istotne w definicji/ i inne /konsekwentne, akcydentalne/ podczas formułowania definicji ustawowych tych pojęć. Osoba kierowana na staż organizowany przez pracodawcę przy współpracy z PUP

⁶ Zakres realizacji badania ograniczony był zgodą osoby badanej na przeprowadzenie ankiety oraz możliwością kontaktu. W początkowych założeniach wzięto pod uwagę osoby młode do 25 roku życia, ponieważ na początku 2015 r. takie dane były dostępne w statystyce publicznej. Kategoria sprawozdawcza „osoby młode do 30 roku życia” była dostępna po ukończeniu pierwszego okresu sprawozdawczego w 2015 r.

⁷ Z założenia miały to być osoby kończące staż w okresie I półrocza 2015 r.

powinna spełniać kryteria zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸.

Do głównych celów realizacji badania zaliczyć można określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w odbiorze stażu przez respondentów oraz umiejscowienie tego typu aktywizacji bezrobotnych w strukturze zmiany lub wzrostu aktualizacji kwalifikacji na lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy przez stworzenie bazy informacyjno – promocyjnej będącej pomocną do przewidywania zmiany struktur zawodowych i kwalifikacyjnych, w powyższych trójstopniowych podziałach wyróżnionych według zakresu terytorialnego.

Określenie kierunków kształcenia i szkolenia dla osób bezrobotnych w celu zapewnienia spójności z potrzebami sygnalizowanymi przez rynek pracy, korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym oraz usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów lub kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy tworzy możliwość zogniskowanego działania dla realizacji bardziej efektywnego systemu szkolnictwa i zmiany ram kwalifikacyjno – zawodowych wymaganych do osiągnięcia w procesie edukacji dla jak najlepszego dostosowania do potrzeb pracodawców.

Dane zawarte w niniejszym raporcie mogą być pomocne w zakresie ułatwienia realizacji programów specjalnych oraz dla dalszej pracy z grupami osób bezrobotnych

⁸ Starosta może skierować bezrobotnych do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy do pracodawcy, rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pełnoletniej osoby fizycznej, zamieszkującej i prowadzącej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzącej działalność specjalnej produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników /Dz. U. z 2013 r. poz. 1403, 1623 i 1650 z późn. zm./ Starosta może skierować do odbycia stażu na okres do 12 miesięcy bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego.

Program stażu powinien określać: 1) nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy; 2) zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego; 3) rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych; 4) sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych; 5) opiekuna osoby objętej programem stażu.

Nadzór nad odbywaniem stażu przez bezrobotnego sprawuje starosta. Pracodawca po zakończeniu realizacji programu wydaje opinię zawierającą informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu. Starosta wydaje bezrobotnemu zaświadczenie o odbyciu stażu. Osobie bezrobotnej w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku - o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 /dotyczy wysokości zasiłku dla bezrobotnych/, wypłacane przez starostę. Przepisy art. 41 ust. 6 oraz art. 80 stosuje się odpowiednio. Za okres, za który przysługuje stypendium, zasiłek nie przysługuje. Na wniosek bezrobotnego odbywającego staż pracodawca jest obowiązany do udzielenia dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu. Za dni wolne przysługuje stypendium. Za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu. Przepisy ust. 1-7a stosuje się odpowiednio do organizacji pozarządowych. Minister właściwy do spraw pracy określa, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki odbywania stażu, mając na uwadze konieczność zapewnienia właściwych warunków nabywania umiejętności. Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm. Zmiany najnowsze – Dz. U. z 2013 r. poz. 674, 675, 829, 1291, 1623, 1645, 1650, z 2014 r. poz. 567, 598, 1146, 1877.

wyodrębnionymi ze względu na trudną sytuację na rynku pracy. Byłyby to osoby długotrwale bezrobotne lub z innego powodu znajdujące się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż pozostałe kategorie społeczno – zawodowe.

Wobec rosnącego zapotrzebowania na informację z zakresu przeciwdziałania negatywnym skutkom rozwoju gospodarczego, jak również z powodu konieczności korelacji nowych zjawisk odnotowanych na rynku pracy oraz rosnącego popytu na dane liczbowe został opracowany niniejszy raport mówiący o percepcji zjawiska staży wśród klientów PUP jako jednej z aktywnych form promocji zatrudnienia, pojętej nie tylko jako sama forma, ale uchwyconych w konkretnej sytuacji, w której to pracodawcy byli oceniani przez osoby bezrobotne. Działania diagnostyczne mają na celu promocję ich ponownego zatrudnienia, w jak największym stopniu trwałego i adekwatnego do predyspozycji.

Dzięki temu powstała możliwość rejestracji różnorodnych poglądów bezrobotnych będących do 30 roku życia i ujęcie tej refleksji w ścisłe ramy opisu statystycznego. Powstała możliwość wykazania zależności pomiędzy postawami osób bezrobotnych na terenie działania poszczególnych powiatowych urzędów pracy, a opłacalnością pozostałych aktywnych form promocji zatrudnienia realizowaną przez powiatowe urzędy pracy na danym terenie, w ramach aktywizacji lokalnego rynku pracy⁹. Taka analiza opiera się na opracowanym przez MPiPS systemie wskaźników, które definiują:

⁹ Zagadnienie staży wiąże się z problemem uzyskania doświadczenia w wykonywaniu danego zawodu, stażu pracy i prawa do wypracowanej emerytury. Staż odbywany przez osoby bezrobotne kierowane przez PUP w świetle przepisów prawa pracy nie wlicza się ani do okresów stażu pracy ani do doświadczenia zawodowego, ponieważ staż refundowany przez PUP nie jest stosunkiem pracy czy nabyciem doświadczenia zawodowego, co dotyczy również staży trwających przez okres dłuższy niż 6 miesięcy. Problem dopasowania kwalifikacji do zatrudnienia jak również realnie wykonywanej pracy może być również powiązany ze zjawiskiem świadczenia pracy w zawodach poniżej posiadanych przez pracownika kwalifikacji. Anglojęzyczny termin „brain waste” jest często używany w literaturze przedmiotu i w dosłownym tłumaczeniu znaczy tyle co „marnotrawienie mózgow”. Jest faktycznym brakiem wykorzystania kwalifikacji w warunkach gospodarki rozwijającej się. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być brak zapotrzebowania na pracowników posiadających określone umiejętności czy kwalifikacje na danym terenie lub w ogóle brak rozwoju gospodarki regionalnej w różnych kierunkach działalności gospodarczej. Funkcjonowanie w regionie monokultury przemysłowej może być poważnym czynnikiem ograniczającym rozwój regionalny i większą podatność gospodarki na okresy dekonjunkury. Odnotowany niedosyt rozwoju pewnych gałęzi przemysłu lub produkcji może być powodowany przez funkcjonowanie nieefektywnych procedur migracyjnych. Wymiana ekspertów czy specjalistów z innymi krajami wpływa w wielu przypadkach stymulująco na rozwój regionalnej gospodarki i jej różnorodność. Niepełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji danego pracownika może też mieć miejsce w przypadku zatrudnienia obcokrajowca. Wobec funkcjonowania pewnych procedur utrudniających dostęp do rynku pracy dla specjalistów z zagranicy, następuje zjawisko ich zatrudniania poniżej kwalifikacji posiadanych przez nich realnie. Dotyczy to szczególnie specjalistów, którzy posiadają zawody regulowane odrębnymi przepisami z zakresu medycyny czy nauk ścisłych. Osoba, która posiada odpowiednie umiejętności potwierdzone dyplomem uczelni wyższej w swojej ojczyźnie i wieloletnim doświadczeniem pracy w zawodzie, ma problem z zatrudnieniem w zawodzie niejednokrotnie przez nieumiejętność reakcji wobec określonych rozwiązań legislacyjnych. Częstym powodem są także same bariery formalne mające na celu ograniczenie zatrudnienia tańszej konkurencji. Najbardziej niekorzystnym efektem zatrudnienia poniżej kwalifikacji jest utrata świadczenia pracy w zawodzie, gdzie dany kraj nie ponosił kosztów wieloletnich studiów i specjalizacji, a mógłby pozyskać specjalistę do pracy. Po procesie krótkotrwałego szkolenia osoba zatrudniona mogłaby zostać cennym fachowcem dla gospodarki kraju przyjmującego. Wówczas mielibyśmy do czynienia z tzw. „brain gain” czyli zdobyciem/pozyskaniem

- stopień spełnienia minimalnych wymogów organizatora staży prowadzonych w województwie podkarpackim,
- kierunków realizacji staży, które nie przyczyniają się do trwalszego niż okres 3 miesięcy zatrudnienia i mogą nawet generować bezrobocie długotrwałe lub stanowić przyczynę dłuższego niż sześć miesięcy pozostawania bez stałego źródła utrzymania,
- staży, których odbycie może zwiększyć szansę uzyskania oferty pracy na otwartym rynku pracy lub stanowić przyczynę chociażby krótkotrwałego zatrudnienia przez osoby bezrobotne u pracodawców zlokalizowanych niekoniecznie na terenie powiatu, gdzie dana osoba bezrobotna jest zameldowana na pobyt stały lub czasowy.

Powyższe postulaty teoretyczne mogą stanowić przyczynek do dalszego rozwoju aktywnych form promocji zatrudnienia, powstania nowych form lub implementacji do warunków miejscowych wzorów stosowanych z powodzeniem przez naszych sąsiadów na Północy Europy /kraje skandynawskie/ lub w krajach tzw. starej Europy Zachodniej (UE-15) w tym szczególnie w zakresie rozwiązań przyjętych w ramach wspólnoty niemieckojęzycznej (Deutschsprachige Länder) i na terenie Beneluxu. Istotne miejsce w niezwykle sprawnym systemie szkoleń zajmuje Szwecja¹⁰.

Dane zawarte w niniejszym raporcie z zakresu realizacji badań sondażowych mogą być pomocne dla ułatwienia realizacji aktywnych programów rynku pracy i w celach dalszej pracy z grupami osób bezrobotnych wyodrębnionymi ze względu na ich trudną sytuację na rynku pracy. Młodzi znajdują się często z powodu braku doświadczenia w złożonej sytuacji społeczno-zawodowej. Potwierdza to zapis zawarty w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określający osoby do 30 roku życia jako będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

mózgu, specjaliści deficytowego z perspektywy rozwoju gospodarczego dla danego kraju. Ç. Özden w swojej rozprawie wymienia determinanty wpływające na jakość migrantów przybywających do kraju docelowego. Caglar Özden „International migration, remittances & the brain drain”, The World Bank, Washington 2006. Marnotrawienie mózgow wiąże się również z nielegalną emigracją. Źródła: 1) G. Ozden, I. C. Neagan, A. Mattias, „Brain waste? „Educated Imigrants in the United States of America labour market“, World Bank Research Digest, Journal of Development Economics. 2) A. J. Garciapries „Brain drain and brain waste“, Norwegian School of Economics and Business Administration NHH.

¹⁰ Szkolenia w Szwecji są pojmowane jako przekwalifikowania dla dorosłych w celu jak najszybszego zatrudnienia. Przekwalifikowania na gruncie szwedzkim stanowią skuteczną formę ograniczenia bezrobocia. Państwa urzeczywistniające idee społecznej gospodarki rynkowej wychodzą z założenia, że im więcej ludzi pracuje, tym cały system gospodarczy działa sprawniej. Jednakże nawet w tych krajach odnotowuje się pewien niewielki poziom bezrobocia (3-6%). Wówczas jest to zjawisko tzw. bezrobocia szczytkowego (pot. higienicznego), co może świadczyć o braku tzw. przerostów zatrudnienia, z którymi borykały się niektóre bardziej nieefektywne gospodarki realnego socjalizmu.

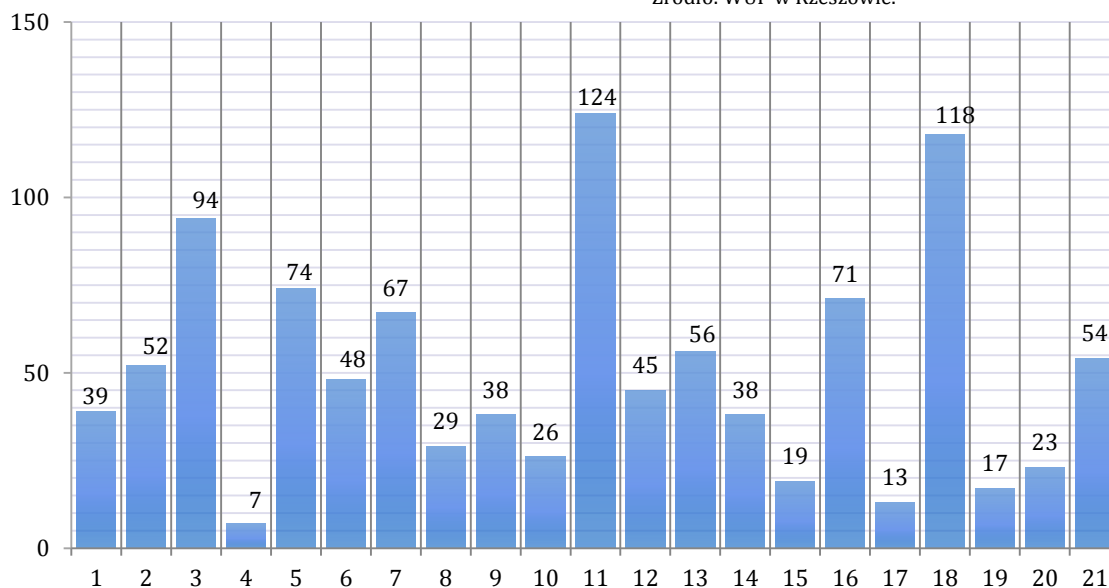
Bezrobotni w młodym wieku pozostają w sytuacji problemowej i dla nich trudnej. Znajdują się niejednokrotnie przed dokonaniem wielu istotnych wyborów życiowych czy zawodowych. Podczas gdy ciągle jeszcze lokalizują się w dolnym lub środkowym segmencie aktywności ekonomicznej czy wieku produkcyjnego, ich zdolności są przez system często marnotrawione, a energia, którą mogliby zużyć na maksymalizację wzrostu gospodarczego jest niewłaściwie wykorzystana, co dotyczy pewnej części populacji. Niejednokrotnie pozbawieni możliwości dalszego rozwoju decydują się na emigrację ekonomiczną. Osoby młode stanowią jedną z niewielu grup społeczno – zawodowych, gdzie wiele różnorodnych aktywnych działań może przynieść znaczne rezultaty, zupełnie niewspółmierne /w sensie pozytywnym/ do ilości poniesionych nakładów, wydatkowanych środków finansowych czy zainwestowanej pracy. Różnorodne inicjatywy lokalne są podejmowane przez partnerów rynku pracy na polu ich ponownego, w jak największym stopniu trwałego i adekwatnego do predyspozycji zatrudnienia.

REALIZACJA BADAŃ W TERENIE

Bezrobotni wypełniali ankiety od marca 2015 r. do połowy lipca br. W kwietniu wpłynęły pierwsze ankiety do WUP. Wszystkie powiatowe urzędy pracy w województwie podkarpackim wzięły udział w badaniu. Przestrzenny rozkład badanej próby zawarty jest na wykresie nr 1 /poniżej/.

WYKRES 1. LICZBA RESPONDENTÓW WG PUP W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM
STAN NA 24 SIERPNIĄ 2015 r.

Źródło: WUP w Rzeszowie.



1	bieszczadzki	11	łańcucki
2	brzozowski	12	mielecki
3	dębicki	13	niżański
4	jarosławski	14	przemyski
5	jasielski	15	przeworski
6	kolbuszowski	16	ropczycko-sędziszowski
7	krośnieński	17	rzeszowski
8	leski	18	sanocki
9	leżajski	19	stalowowolski
10	lubaczowski	20	strzyżowski
		21	tarnobrzeski

Pomimo zróżnicowanej absencji i możliwości uczestnictwa w ankiecie uzyskano wyrównany rozkład próby dla większości powiatów. Można wartości wynikowe liczby zrealizowanych ankiet odnieść w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych będących do 30 roku życia, jak również do ogólnej liczby bezrobotnych będących w wieku do 30 roku życia i powracających z realizacji staży, co zawiera tabela nr 1.

Tabela 1. WIELKOŚĆ PRÓBY W STOSUNKU DO REJESTROWANEGO POZIOMU BEZROBOCIA W GRUPIE OSÓB MŁODYCH W WOJEWÓDZTWIE PODKARPACKIM

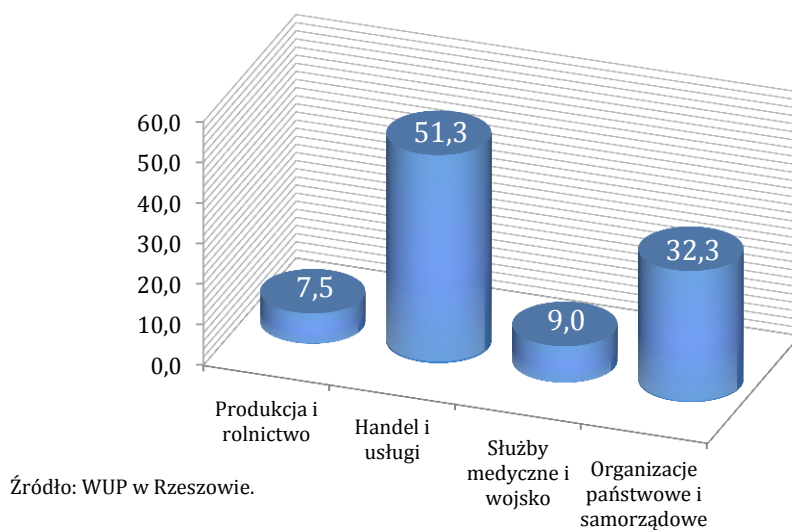
Lp.	teren działania PUP	liczba zrealizowanych ankiet	liczba bezrobotnych do 30 roku życia	liczba bezrobotnych do 30 roku życia zarejestrowanych po odbyciu stażu	Udział zrealizowanych ankiet w napływie bezrobotnych do 30 roku życia po odbyciu stażu
		stan na 24.08.2015 r.	stan na 31.07.2015 r.	w okresie styczeń - lipiec br.	/kol. 2:4/
---	1	2	3	4	5
1	bieszczadzki	39	506	60	65,0
2	brzozowski	52	1 790	126	41,3
3	dębicki	94	2 171	133	70,7
4	jarosławski	7	2 870	105	6,7
5	jasielski	74	2 348	205	36,1
6	kolbuszowski	48	1 080	156	30,8
7	krośnieński	67	2 135	128	52,3
8	leski	29	650	76	38,2
9	leżajski	38	1 627	111	34,2
10	lubaczowski	26	1 054	100	26,0
11	łańcucki	124	1 563	173	71,7
12	mielecki	45	2 296	52	86,5
13	niżański	56	1 638	142	39,4
14	przemyski	38	2 555	107	35,5
15	przeworski	19	1 855	339	5,6
16	ropczycko-sędziszowski	71	1 913	259	27,4

17	rzeszowski	13	5 436	280	4,6
18	sanocki	118	1 296	123	95,9
19	stalowowolski	17	1 250	212	8,0
20	strzyżowski	23	1 638	51	45,1
21	tarnobrzeski	54	1 392	307	17,6
22	województwo	1 052	39 063	3 245	32,4

Najwięcej ankiet zrealizowanych zostało na terenie działania następujących PUP /powiaty ziemskie łącznie z grodzkimi/: łańcucki (124), sanocki (118), dębicki (94), jasielski (74), ropczycko-sędziszowski (71), krośnieński /łącznie z miastem na prawach powiatu/ (67), nizański (56), tarnobrzeski /łącznie z miastem/ (54) i brzozowski (52). W stosunku do liczby stażystów do 30 roku życia rejestrujących się w PUP w okresie styczeń - lipiec 2015 r. po ukończeniu tej formy aktywizacji największy odsetek ankiet dotyczył powiatów: sanockiego (95,9%), mieleckiego (86,5%), łańcuckiego (71,7%), dębickiego (70,7%), bieszczadzkiego (65,0%), krośnieńskiego /łącznie z miastem/ (52,3%). Wyżej wymienione powiaty określają teren działania PUP w województwie podkarpackim, gdzie zrealizowana liczba ankiet była większa niż ½ bezrobotnych do 30 roku życia rejestrujących się w PUP po ukończeniu stażu¹¹.

Najwięcej staży zostało zrealizowanych w firmach prowadzących działalność handlową i usługową (51,3%), następnie w zakładach pracy będących firmami państwowymi i samorządowymi (32,3%), również działającymi w zakresie: edukacji, kultury i sportu.

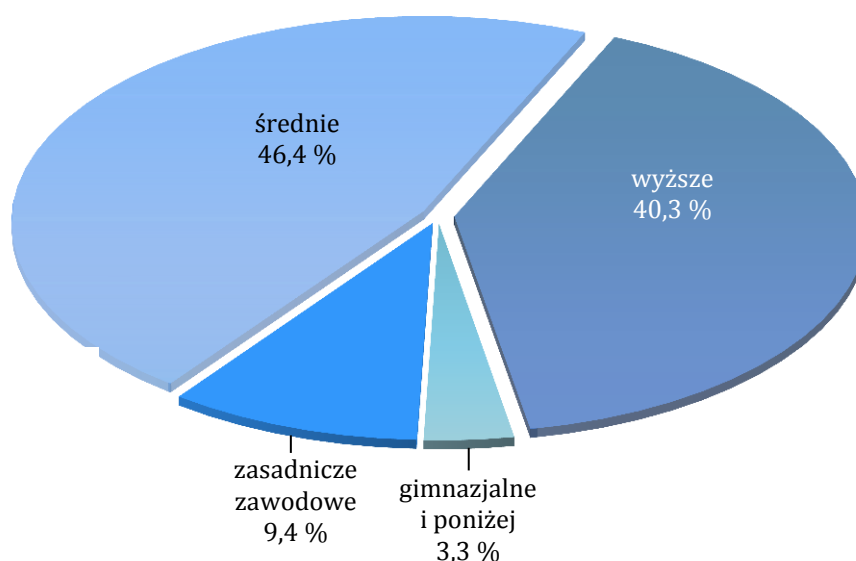
WYKRES 2. LICZBA BADANYCH STAŻYSTÓW WG RODZAJU DZIAŁALNOŚCI PRACODAWCÓW (N=991=100%, z wyłączeniem braków odpowiedzi)



¹¹ Czas rejestracji osób po ukończeniu stażu jako bezrobotne nie koniecznie pokrywa się z terminem jego odbycia. Znaczna część stażystów rozpoczęła bowiem tą formę aktywizacji we wcześniejszych okresach.

Charakterystyka badanej próby. Więcej niż $\frac{2}{3}$ respondentów stanowiły kobiety. Mężczyźni obejmowali mniej niż $\frac{1}{3}$ tj. 30,1% badanych. Większość bezrobotnych do 30 roku życia była w wieku 18-25 lat – 76,5%. Osoby w wieku powyżej 25 lat (26-30 lat) stanowili 23,5%. Większość bezrobotnych w wieku do 30 lat kierowanych przez PUP na staż posiadało uprzednio zdobyte wykształcenie średnie /46,4%/ lub wyższe /40,3%/. Dwa ww. poziomy wykształcenia obejmowały łącznie 86,7% ankietowanych stażystów.

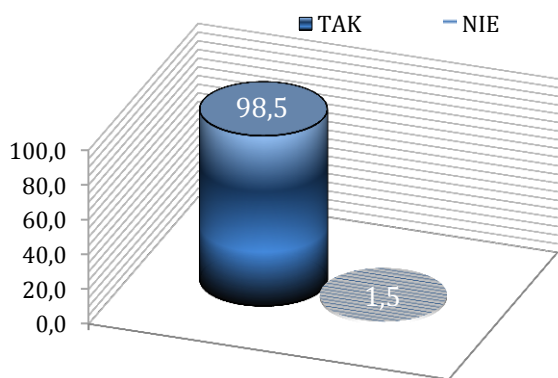
WYKRES 3. ROZKŁAD RESPONDENTÓW WG WYKSZTAŁCENIA /N=1 046=100%/*



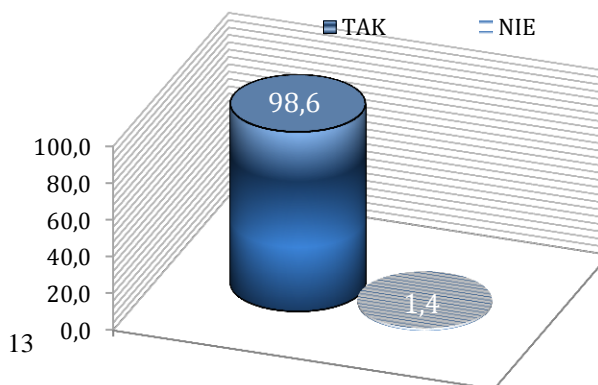
*Dane nie sumują się do 100,0 ponieważ zastosowano komputerową metodę obliczania odsetek /różnice w zaokrągleniach/. Ponadto w zestawieniu pominięto kategorię „brak odpowiedzi” na to pytanie.

Na trzy pierwsze pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety większość respondentów udzieliła odpowiedzi twierdzącej. Były to następujące pytania: a/ Czy otrzymał Pan/Pani dokładny plan stażu? b/ Czy staż odbył się zgodnie z planem? c/ Czy miał Pan/Pani przydzielonego opiekuna stażu? Poniżej zaprezentowano graficzny rozkład odpowiedzi.

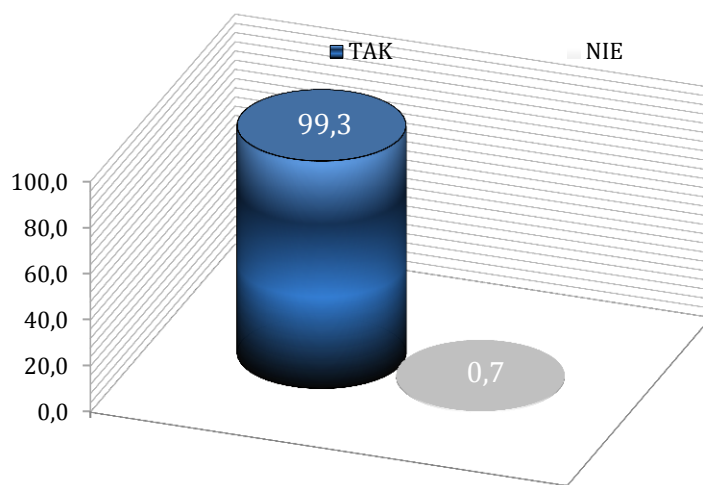
WYKRES 4. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: Czy miał Pan/Pani dokładny plan stażu?



WYKRES 5. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: Czy staż odbył się zgodnie z planem?

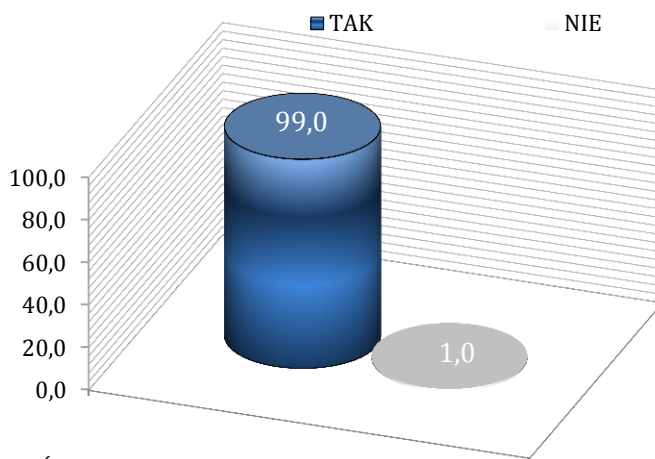


WYKRES 6. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: Czy miał Pan/Pani przydzielonego opiekuna stażu?



W znacznej większości stażyści mieli wręczony plan stażu (98,5%) i jego przebieg był zgodny z założeniami (98,6%), jak również był przydzielony przez organizatora opiekun stażu (99,3%). Jak wynika z dalszych odpowiedzi opiekun stażu, w opinii badanych, wywiązał się ze swoich obowiązków (99,0%).

WYKRES 7. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: Czy opiekun stażu wywiązał się ze swoich obowiązków?

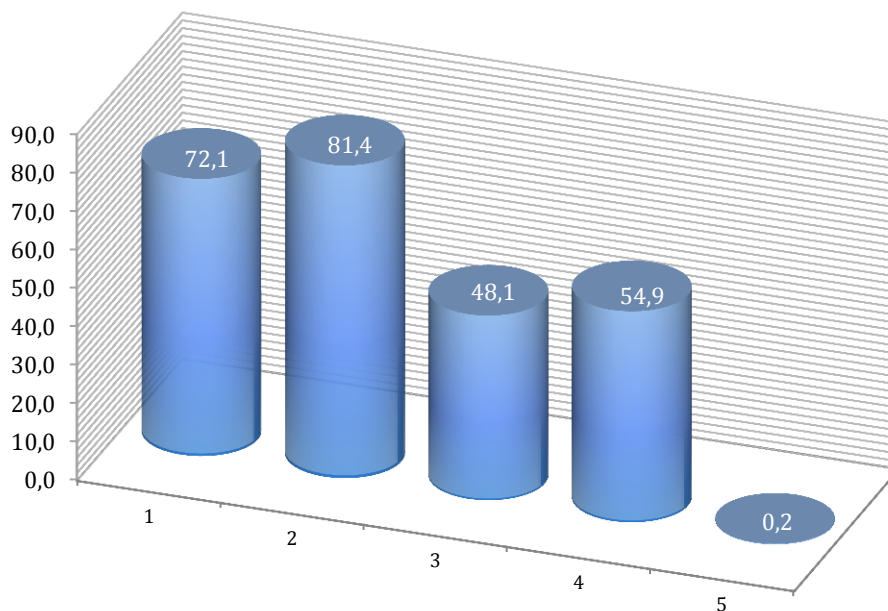


Źródło: WUP w Rzeszowie.

W zakresie odpowiedzi na pytanie: Jakie były Pana/Pani oczekiwania wobec stażu? Najczęściej wybieraną odpowiedzią była kategoria określająca, że odbyty staż według oczekiwań badanych przyczynił się do nabycia nowych umiejętności

praktycznych (81,4%), jak również do zatrudnienia po jego ukończeniu (72,1%)¹². Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oczekiwań prezentuje wykres nr 8¹³.

WYKRES 8. ROZKŁAD WYBORÓW POTWIERDZAJĄCYCH NA PYTANIE:
Jakie były Pana/Pani oczekiwania wobec stażu? **



1	Zatrudnienie po zakończeniu stażu
2	Nabycie nowych umiejętności praktycznych
3	Praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki
4	Zwiększenie szans na rynku pracy
5	INNE - jakie?

**Poszczególne odpowiedzi nie sumują się do 100,0 % ponieważ możliwy był wybór więcej niż jednego oczekiwania wobec stażu. Za procent odpowiedzi ważnych w tym pytaniu można przyjąć wybór poszczególnych kategorii (zawarta na wykresie nr 9). Możliwość odpowiedzi przewidziana w kafeterii do tego pytania polegała na wyborze bądź braku wyboru i została zakodowana dwuwymiarowo zgodnie z założeniami kwestionariusza ankiety. Procent odpowiedzi ważnych w n5=0,2%.

Poniżej załączono rozkład spójności wyborów z pominięciem kategorii „inne – jakie...?”.

TABELA 2. SPÓJNOŚĆ W ZAKRESIE KAFETERII 1-4 DOT. OCZEKIWAŃ RESPONDENTÓW WOBEC STAŻU

Lp.	Łączne wybory	Ilość wyborów	%
1	1,2,3,4 {1,1,1,1}	287	27,3
2	1,2,3 {1,1,1,0}	97	9,2
3	1,2 {1,1,0,0}	103	9,8

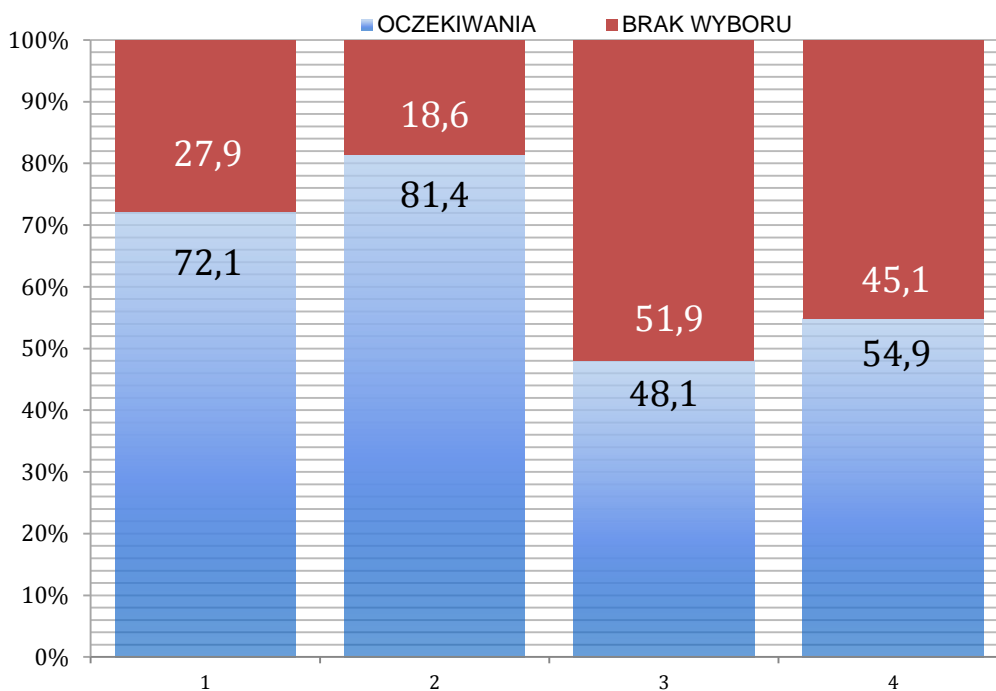
¹² Na wykresach 4-7 zamieszczono dane z wyłączeniem braków odpowiedzi na te pytania. Wykres 4 – proc. odpowiedzi ważnych 99,4%, wykres nr 5 – 99,1%, wykres nr 6 – 99,4%, wykres nr 7 – 99,2%.

¹³ W tym pytaniu była założona możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi przez osoby ankietowane.

4	1 {1,0,0,0}	104	9,9
5	razem łączne wybory	591	56,2
6	inne wybory niż łączne	453	43,0
7	brak odpowiedzi 1-4 {0,0,0,0}	8	0,8
8	ogółem badanych	1052	100,0

W zakresie oczekiwań wobec stażu osoby do 30 roku życia wybierały najczęściej „nabycie nowych umiejętności praktycznych”. Aż 81,4% respondentów uważało nabycie nowych umiejętności za istotne. Na drugim miejscu odnotowano zatrudnienie po zakończeniu stażu – 72,1% badanych, a następnie zwiększenie szans na rynku pracy – 54,9%.

WYKRES 9. ROZKŁAD ODPIWIEDZI NA PYTANIE: Jakie były Pana/Pani oczekiwania wobec stażu?, n1=100 %, n2=100%, n3=100 %, n4=100%¹⁴



1	Zatrudnienie po zakończeniu stażu
2	Nabycie nowych umiejętności praktycznych
3	Praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki
4	Zwiększenie szans na rynku pracy
5	INNE - jakie? ¹⁵

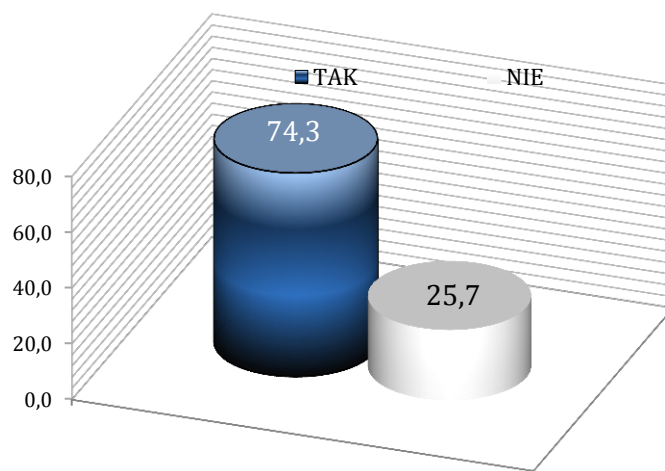
¹⁴ W każdej możliwości odpowiedzi na pytanie obliczono rozłącznie uzyskane wyniki za 100 % przyjmując ogólną liczbę ankiet w stosunku do wyboru postulatu lub braku wyboru. W zestawieniu pominięto kategorię inne- jakie?, którą wybrało tylko 0,2 % respondentów.

¹⁵ Ankietowani korzystający z możliwości zawartej w pytaniu nr 8 i wyboru kategorii „inne – jakie?” (0,2%) tylko w dwóch przypadkach zaznaczyli, że staż mógłby się wiązać ze zdobyciem doświadczenia zawodowego, które jednakże nie koniecznie musi być tożsame ze zdobyciem nowych umiejętności praktycznych lub (w sensie samej metody konstrukcji pytania) z praktycznym wykorzystaniem wiedzy zdobytej w podczas edukacji. Jednak ze względu na niski odsetek pominiętą tą kategorię w dalszej analizie.

Najbardziej w stosunku do braku wyborów stażyści określali odpowiedź „praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki”, co świadczy o braku utożsamiania się z tym postulatem dla 51,9% ankietowanych, co obejmuje więcej niż ½ badanych. Tylko 48,1% badanych wybrała praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki jako istotne oczekiwanie wobec stażu.

Pytanie nr 9 dotyczyło zagadnienia dalszego zatrudnienia po ukończeniu stażu. Nie odnotowano w tym pytaniu tak znacznej przewagi odpowiedzi twierdzących, jaką odnotowano w pytaniach 4-6 (wykres 4-6). Został zaakcentowany w pytaniu nr 9 problem dalszego zatrudnienia stażystów jako trudniejszy od pozostałych i zależny od możliwości rozwojowych pracodawców jak również możliwości dalszego subsydiowania zatrudnienia. Jednakże, co jest zjawiskiem pozytywnym większość stanowiąca 74,3 % ankietowanych orzekła, że po zakończeniu stażu pracodawca zaproponował dalsze zatrudnienie w firmie, gdzie staż był realizowany już po jego ukończeniu¹⁶.

WYKRES 10. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: Czy po zakończeniu stażu zaproponowano Panu/Pani zatrudnienie w miejscu odbywania stażu?



Na pytanie nr 10 dotyczące spełnienia wymienionych w kafeterii oczekiwań wobec odbytego stażu, ankietowani mieli możliwość zakreślenia więcej niż tylko jedną odpowiedź. Taka sama sytuacja była stworzona w deklaracji zawartej w pytaniu nr 8, które dotyczyło założonych wymogów jakie powinien spełniać staż w zakresie oczekiwań respondentów. Różnica pomiędzy deklarowanymi oczekiwaniami,

¹⁶ Procent odpowiedzi ważnych na pytanie nr 9 = 98,2%.

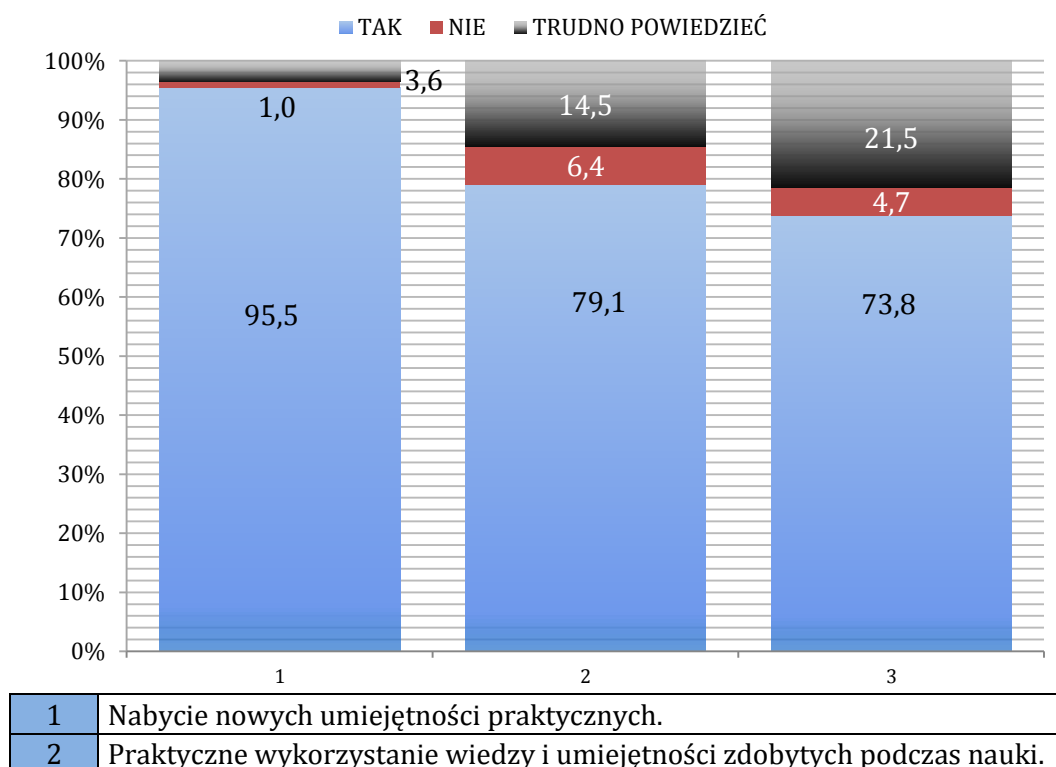
a możliwością ich spełnienia została zawarta w tabeli nr 7, zamieszczonej w dalszej części opracowania.

Spełnienie oczekiwań zostało podzielone w pytaniu nr 10 na trzy niezależne zagadnienia dotyczące stopnia realizacji założonych priorytetów. I tak badani byli pytani o to czy staż spełnił oczekiwania w zakresie:

- nabycia nowych umiejętności praktycznych,
- praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki,
- zwiększenia szans na rynku pracy.

Większość stażystów określiła, że ukończony staż spełnił oczekiwania w zakresie nabycia nowych umiejętności praktycznych (95,5%) i praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki (79,1%), jak również w zakresie zwiększenia szans na rynku pracy (73,8%). Poniższy wykres prezentuje rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie nr 10. W zestawieniu pominięto braki danych¹⁷.

WYKRES 11. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE: Czy staż spełnił Pana/Pani oczekiwania w następującym zakresie: nabycie nowych umiejętności praktycznych, praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki, zwiększenie szans na rynku pracy? *



¹⁷ Procent odpowiedzi ważnych: pytanie 10. 1 = 99,0%, 10. 2 = 90,4%, 10. 3 = 90,8%.

3	Zwiększenie szans na rynku pracy.
---	-----------------------------------

*Kategorie odpowiedzi sumują się do 100,0 ponieważ procenty obliczono do łącznej wartości odpowiedzi ważnych, wyłączając z analizy braki danych.

Na zakończenie kwestionariusza ankiety badani zostali poproszeni o odpowiedź na dwa pytania których wariant możliwej odpowiedzi odnotowany został na podobnych skalach od 1 do 5.

TABELA 3. Skale w pytaniu nr 11 i 12 kwestionariusza ankiety i proc. rozkład odpowiedzi.

Wartość punktowa skali	1	2	3	4	5
możliwości odpowiedzi na pytanie nr 11 Czy program stażu był dla Pana/Pani interesujący?	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
% odpowiedzi ważnych	0,6	1,1	6,0	36,5	55,9
możliwości odpowiedzi na pytanie nr 12 Jak ocenia Pan/Pani odbyty staż?	ocena niezadawalająca	średnio. zadow.	zadowolająca	dobra	Bardzo dobra
% odpowiedzi ważnych	0,3	1,7	7,5	25,2	65,4
Jasny niebieski oznacza ocenę		negatywną.			
Biel oznacza ocenę		neutralną.			
Niebieski oznacza ocenę		pozytywną.			

Ponieważ jest to continuum pomiędzy tak i nie, uszeregowane logicznie odpowiedzi tworzą porządkowy poziom pomiaru. Większość stażystów potwierdziła, że ukończony staż był bardziej interesujący niż nie interesujący (92,3%) – punkty na skali 4 i 5. Większość badanych wysoko i pozytywnie oceniła tą formę aktywizacji (98,1%) – punkty na skali 3 i 4 oraz 5¹⁸.

Do pytania nr 12 /ostatniego/ dodano kategorie otwartą rozpoczynającą się od wyrazu „uzasadnienie...”. Podczas analizy odpowiedzi słownych tworzących materiał jakościowy, w większości odnotowano stwierdzenia świadczące o pozytywnym odbiorze

¹⁸ Procent odpowiedzi ważnych w pytaniu nr 11 – 99,3% i w pytaniu nr 12 – również 99,3%.

zrealizowanego stażu. Rozwinięte wypowiedzi stanowiące indywidualną odpowiedź respondenta stanowiły podsumowanie ogólnej oceny stażu. Jednak nie wszyscy badani zdecydowali się odpowiedzieć na to pytanie i uzasadnić swoją ocenę wyrażoną w punktacji liczbowej. Stażyści którzy zdecydowali się uzasadnić swoje wybory (33,4% ogółu badanych) stworzyli bardzo ciekawy materiał empiryczny.

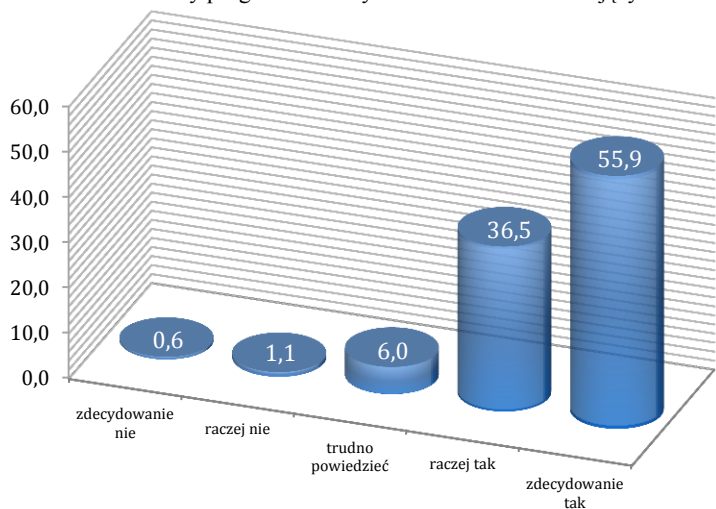
W celu dalszej anlizy pogrupowano jakościowe odpowiedzi respondentów w bardziej ogólne kategorie znaczeniowe, które spełniały postulat kategorii wzajemnie się wykluczających i zawierających wszystkie wypowiedzi danego typu tj. rozłącznych i wyczerpujących. Większość odpowiedzi dotyczyła zdobytego doświadczenia zawodowego, umiejętności, zdobycia wiedzy, nabycia nowych umiejętności zawodowych, podwyższenia posiadanych kwalifikacji itp. (72,6% wśród badanych, którzy uzasadnili swój wybór). Warto zacytować niektóre z nich: „Podczas stażu nauczyłem się teoretycznej wiedzy obsługiwanie maszyny [firmy] Haidenhaim, czytania rysunków technicznych i używania przyrządów pomiarowych. Okres próbny, na który zostałem zatrudniony po odbyciu stażu dał mi umiejętności praktyczne obsługiwanie maszyn CNC z oprogramowaniem HaidenHaim“, lub wypowiedź innego respondenta „Odbyty staż pozwolił mi nabyć nowe umiejętności praktyczne dzięki kontaktom z dziećmi niepełnosprawnymi zyskałam nowe spojrzenie na problemy dzieci chorych, umiejętność pomocy im, wrażliwość. Dzięki stażowi odkryłam w sobie chęć pomocy dzieciom słabszym i predyspozycje do dalszej pracy z nimi“. Pozostałymi kategoriami utworzonymi z odpowiedzi stażystów były:

- ogólne spełnienie nie określonych szczegółowo oczekiwań – 11,1% osób badanych, którzy uzasadnili swój wybór,
- uzyskanie zatrudnienia plus wypowiedzi związane z możliwością uzyskania przez staż zatrudnienia – 11,1 %.

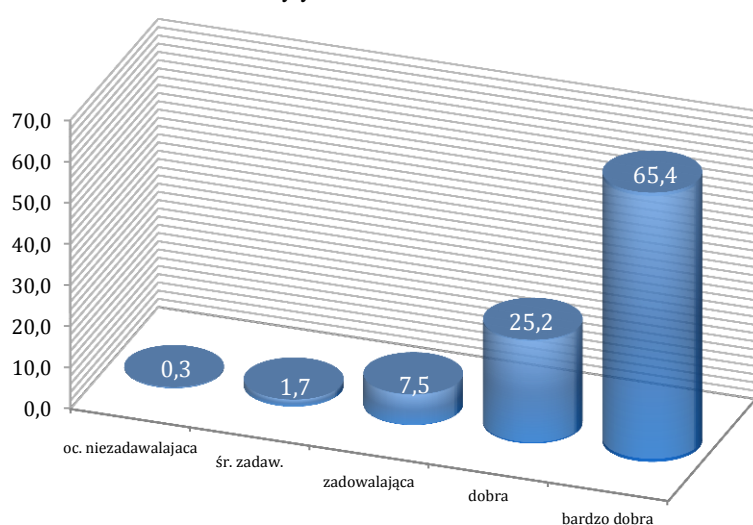
W poniższych zestawieniach pominięto braki danych. Poszczególne możliwości odpowiedzi sumują się do 100,0 % odpowiedzi ważnych¹⁹.

¹⁹ Brak sumowania do 100,0% wynika z zastosowania komputerowej metody zaokrągleń. Dopuszczalne różnice to od 0,1% do 0,2 %.

WYKRES 12. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:
Czy program stażu był dla Pana/Pani interesujący?



WYKRES 13. ROZKŁAD ODPOWIEDZI NA PYTANIE:
Jak ocenia Pan/Pani odbyty staż?



Najbardziej oczywistym jest związek otrzymania dokładnego planu stażu z jego przebiegiem według wcześniej otrzymanego planu, co stanowiło 97,9% odpowiedzi. Odnotowano również istotny statystycznie związek przydzielenia opiekuna stażu od wywiązania się z nałożonych na niego obowiązków - 99,0% odpowiedzi.

Na podstawie otrzymanych wyników można określić, że zarówno fakt przydzielenia opiekuna stażu jak i jego przebieg zgodnie z planem wpływają na sprawną realizację tej formy aktywizacji wśród osób bezrobotnych będących do 30 roku życia. Obecność opiekuna stażu oraz plan stażu przyczyniają się do właściwego wykorzystania kwalifikacji osoby skierowanej przez PUP na odbycie stażu u pracodawcy.

Istotnymi okazały się być również wybory dotyczące oczekiwań zgłaszanych przez stazystów z poczuciem ich spełnienia po zakończeniu tej formy aktywizacji. Większość stazystów określiła, że spełnienie założonych oczekiwań wobec staży zostało osiągnięte w następujących zakresach tematycznych /odsetek wśród odpowiedzi ważnych/:

- nabycia nowych umiejętności praktycznych – 82,4 % ankietowanych stazystów, którzy udzieli konkretnych odpowiedzi na założone w korelacji pytania,
- zwiększenia szans na rynku pracy – 59,6 %,
- wykorzystania wiedzy i umiejętności zdobytych podczas nauki – 56,9 %.

Stażyści, którzy odpowiedzi twierdząco na pytanie 10 i 8 dotyczące nabycia przez realizację stażu nowych umiejętności praktycznych stanowili największy odsetek w badanych zakresach możliwych do skorelowania tj. 82,4% odpowiedzi. W stażach realizowanych przez PUP większość respondentów uważała za potrzebne wskazanie jednego z najistotniejszych wymogów pracodawców tj. zdobycia umiejętności praktycznych przez aplikanta w czasie stażu, które są przydatne w miejscu zatrudnienia.

Znaczna większość osób uczestniczących w ankiecie odpowiadających twierdząco na pytanie: „Czy staż spełnił ich oczekiwania w zakresie nabycia nowych umiejętności praktycznych?” wysoko oceniła zainteresowanie programem odbytego stażu. Badani, którzy udzielili pozytywnych odpowiedzi na pytanie 11 i twierdzących na pytanie 10 podpunkt 1 stanowili 93,5 % wśród wszystkich odpowiedzi ważnych²⁰.

Staż jest jedną z najefektywniejszych form promocji zatrudnienia, w warunkach realnego funkcjonowania otwartego rynku pracy, gdzie zdobyte umiejętności tworzą pewien praktyczny kapitał na przyszłość, możliwy do wykorzystania niezależnie od miejsca zatrudnienia i formy prawnej działalności firmy.

ZAKOŃCZENIE

Wszystkie aktywne działania realizowane na rynku pracy przyczyniają się do łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia i wpływają na minimalizację liczby osób bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia w wieku od 18 do 30 roku życia. Obserwujemy wzrost efektywności popularnych wśród zainteresowanych różnorodnych form subsydiowanego zatrudnienia. Pomocne okazują się być dla promocji zatrudnienia w tej grupie: staże, szkolenia jak również zatrudnienie przy realizacji prac interwencyjnych.

Ankiety zostały zrealizowane wśród klientów powiatowych urzędów pracy, którzy byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne. Metodą badania był indywidualny wywiad zrealizowany techniką ankiety²¹. Ogólna liczba zrealizowanych wywiadów wynosiła 1052. Warto podkreślić, że osoby kierowane przez PUP na staż posiadały wysoki poziom wykształcenia: średnie (w tym średnie techniczne) 46,4% oraz wyższe

²⁰ Za pozytywne odpowiedzi uznano „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”. Kwestionariusz ankiety zastosowanych w badaniach został dołączony do niniejszego opracowania jako załącznik nr 1.

²¹ W nowoczesnym nazewnictwie: PAPI – Paper and pencil interviewing. Dopuszczalne było również przeprowadzenie wywiadu za pomocą łączności telefonicznej lub internetowej, w przypadku braku możliwości kontaktu z osobą badaną w PUP.

40,3%. Wykształcenie ponadgimnazjalne dotyczyło 96,1% ankietowanych, a tylko 3,3% stażystów posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Większość respondentów odbywała praktykę w:

- handlu i usługach (51,3%) do których zaliczono: handel (21%) usługi prawne, architektoniczne i transportowe (25,7%), firmy finansowe, banki, parabanki i fundusze inwestycyjne (1,1%), firmy ubezpieczeniowe (0,6%) oraz hotele, gastronomię i turystykę (2,9%),
- organizacjach państwowych i tworzonych przez samych obywateli (32,3%) do których zaliczono: administrację rządową i samorządową oraz sądy (17,8%), instytucje działające w edukacji, kulturze i sporcie (12,7%) oraz spółdzielnie, zrzeszenia i stowarzyszenia (1,8%).

Staże zostały zorganizowane zgodnie z wymogami zawartymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przydzielono opiekuna stażu i jego przebieg był zgodny z założonym planem u znacznej większości respondentów. Zarówno opiekun stażu jak i jego przebieg zgodnie z założonym planem warunkują sprawną realizację tej formy aktywizacji. Dzięki temu pracodawcy w przeważającej większości przydzielali stażystom zadania do realizacji zgodne z posiadanym przez nich wykształceniem i kwalifikacjami.

Większość stażystów oceniła, że odbyta forma spełniła ich oczekiwania w zakresie nabycia nowych umiejętności praktycznych (82,4% ankietowanych). Było to powodem uzyskania jednego z istotnych wymogów pracodawców stawianych kandydatom do podjęcia pracy. Dlatego większość respondentów, na zakończenie ankiety oceniła pozytywnie ukończony staż, w tym: 65,4% badanych oceniła odbyty staż jako bardzo dobry, 25,2% jako dobry, a 7,5% jako zadowalający. Jedynie 0,3% stażystów określiło jego przebieg jako niezadowalający. Reasumując 98,1% badanych oceniło pozytywnie pracodawców, u których została zorganizowana ta forma aktywizacji przez PUP²².

Stażyci skierowani przez PUP na staż zawodowy w większości odbierają tą formę promocji zatrudnienia jako adekwatną do ich sytuacji społeczno-zawodowej. Praktyka na stażu u pracodawcy da im bowiem możliwość łagodnego wejścia na rynek

²² Na pytanie nr 12 kwestionariusza ankiety odnotowano 7 braków odpowiedzi na 1052 zrealizowane ankiety, co stanowiło 0,6% badanych.

pracy i zdobycia poszukiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Staż pozostaje szczególnie, co warto podkreślić dla osób młodych jedną z najefektywniejszych form promocji zatrudnienia, jak również osoby młode chętnie korzystają z tej formy aktywizacji.

Opracowanie:
Piotr Kocaj
Wydział Informatyki Statystycznej i Analiz